



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

ДОКЛАД

Анализ на очакваните промени в организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“

София
октомври 2019



СЪДЪРЖАНИЕ

Съкращения	5
Въведение.....	6
Методология	7
Общи бележки за използваната методология.....	7
Методика на извадка.....	8
Глава 1: Анализ на очакваните промени в организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“	14
Част 1.1: Анализ, в т. ч. оценка на международния опит и предизвикателствата пред организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“	14
1.1.1. Ключови въпроси в международния опит и практиката в България за прилагане на „нови форми на труд“ и въздействието им върху организацията на труда и заетостта ..	14
1.1.1.1. „Нови форми на труд“ в Европа и техните основни характеристики.....	14
1.1.1.2. Основни предпоставки за въвеждане в практиката на „нови форми на труд“?	20
1.1.1.3. Новите форми на труд и техните характеристики на трудово правоотношение, определени в българското законодателство и практиката на Съда на ЕС?	27
1.1.1.4. Новите форми на труд в другите държави и техните характеристиките на гражданско правоотношение, включително дейност на самонаети лица, съобразно законодателството и практиката в България?	35
1.1.1.5. Новите форми на труд и тяхната зависимост от наличието на развити информационни и комуникационни технологии, дигитализацията и автоматизацията на производствените процеси?.....	40
1.1.1.6. Въздействието на демографските промени и миграцията върху развитието на новите форми на труд и трудовите отношения?	46
1.1.1.7. Какво е въздействието на новите форми на труд върху развитието на социалния диалог, колективното трудово договаряне и други форми на социално сътрудничество/партньорство	50
1.1.1.8. Ролята на социалните партньори при въвеждането на нови форми на труд?	52
1.1.1.9. Въздействие на новите форми на труд върху условията на труд, в т.ч. безопасните и здравословни условия на труд, заплащането на труда и др. трудови и осигурителни права на работниците и служителите?.....	55



1.1.1.10.	Какво е въздействието на новите форми на труд върху образователно-квалификационния профил на работната сила?	68
1.1.1.11.	Какви контролни механизми/ форми на контрол се прилагат за гарантиране на единно прилагане на законодателството при дейности в „нови форми на труд“?	74
1.1.2.	Практики в 5 държави членки на ЕС относно „нови форми на труд“	77
1.1.2.1.	Белгия	77
1.1.2.2.	Германия	83
1.1.2.3.	Испания.....	95
1.1.2.4.	Унгария	98
1.1.2.5.	Чехия	102
1.1.3.	Идентифицирани проблеми и предложения за тяхното решаване	107
1.1.4.	SWOT Анализ.....	110
1.1.5.	Сравнителен анализ на законодателството на 5 държави членки на ЕС и България	115
Част 1.2: Анализ на резултатите от проучването на потребностите, нагласите и очакванията на работодателите и на работниците и служителите по отношение на прилагане на „нови форми на труд“ в предприятията		
1.2.1.	Нагласи и очаквания от нови форми на труд на работодателите	133
1.2.2.	Нагласи и очаквания от нови форми на труд на работници и служители.....	158
1.2.3.	Нагласи и очаквания от „нови форми на труд“ на самоанети лица.....	174
1.2.4.	Мнения и оценки на институции, организации и експерти на пазара на труда както и социални партньори по отношение на новите форми на труд	187
1.2.4.1.	Работодателски организации	188
1.2.4.2.	Организации на работниците и служителите	190
1.2.4.3.	Работодатели	192
1.2.4.4.	Служители	193
1.2.4.5.	Институции в сферата на пазара на труда	194
1.2.4.6.	Експерти в сферата на пазара на труда	195
1.2.4.7.	Общи изводи и заключения от мнението на ключови заинтересовани страни на пазара на труда	197
Част 1.3: Изводи, препоръки и предложения, свързани с резултатите от анализа по Част 1 и проучването по Част 2.....		
Глава 2: Аспекти, свързани с изпълнение на договора за обществена поръчка		203



Част 2.1: Изпълнение на задълженията на Изпълнителя по договора.....	203
Част 2.2: Описание на персонала (ключови експерти) на Изпълнителя, вложен като човешки ресурси с описание на извършените дейности, за целия период на договора ...	205
Част 2.3: Описание на трудностите и проблемите, възникнали по време на изпълнението на договора и мерките, предприети за тяхното отстраняване	208
Част 2.4: Допълнително поискани от Възложителя и предоставени от Изпълнителя становища и доклади за целия период на договора (в случай, че има такива)	211
Част 2.5: Подробен анализ на резултатите по дейности.....	211
Част 2.7.: Друга информация по преценка на Изпълнителя (в случай, че има такава)	214
Библиография	215



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Съкращения

Съкращение	Пълно наименование
ЕИСК	Европейски икономически и социален комитет
ЕК	Европейска комисия
ЕС	Европейски съюз
ИСИС	Иновационната стратегия за интелигентна специализация на Република България 2014-2020 г.
ОИСР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
КИД	Класификатор на икономическите дейности
НФЗ	Нови форми на заетост
НФР	Нови форми на работа
НФТ	Нови форми на труд
ОИСР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие



Въведение

Този доклад е резултат от изпълнението на договор РД04-42 от 25.04.2019г. по поръчка „Извършване на изследване и разработване анализ на очакваните промени в сферата на организацията на труда, заетостта, нововъзникващите „нови форми на труд“, вследствие на интензивното навлизане на съвременните информационни и комуникационни технологии, иновациите, очакваните промени в демографската ситуация в страната и др.” по проект BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА”, финансиран по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”.

Възложител по договора е Министерство на труда и социалната политика, чрез Дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“, а Изпълнител „БИТСП-проектни консултанти“ ООД.

Докладът е изработен в периода април – октомври 2019г.

Мненията, изразени в текста, са на авторите и не е задължително да отразяват позициите на Европейската комисия и на Министерство на труда и социалната политика.



Методология

В тази глава на кратко са представени основните методи за събиране на информация за целите на настоящия доклад.

Общи бележки за използваната методология

За целите на настоящото изследване са използвани кабинетно проучване и количествени и качествени методи.

Кабинетното проучване е използвано предимно за целите на Част 1.1: Анализ, в т. ч. оценка на международния опит и предизвикателствата пред организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“.

Количествените и качествените методи са използвани за целите на част 2.1. Анализ на резултатите от проучването на потребностите, нагласите и очакванията на работодателите и на работниците и служителите по отношение на прилагане на „нови форми на труд“ в предприятията

Комбинирането на количествена и качествена информация дава отлична възможност както за по-добро разбиране на вътрешната логика на изследвания проблем, така и повишава степента на верификация на направените изводи. Спазването на научния подход с оглед верификацията на изследователските изводи налага не само строго спазване на изследователската методология, но и сравнение на изводите получени при анализа на количествени данни с тези направени при анализа на качествените данни.

За да се онагледят комбинираното използване на количествени и качествени данни, е подготвената следната обща схема на използваните методи за набиране на информация спрямо целевите групи респонденти:



Таблица 0.1 Методи за събиране на информация по целеви групи

Целева група	Количествени данни	Качествени данни		
	Анкетно проучване	Дълбочинни интервюта	Фокус групи	Експертен панел
Работодатели	240 работодатели	н.п.	1 група	н.п.
Работници и служители	610 наети	н.п.	1 група	н.п.
Институции и организации в областта на пазара на труда	н.п.	7	1 група	н.п.
Национално представителни работодателски организации	н.п.	5	1 група	н.п.
Национално представителни организации на работниците и служителите	н.п.	9	1 група	н.п.
Експерти по проблемите на труда	н.п.	н.п.	н.п.	2 групи
Самонаети	96 интервюта	н.п.	н.п.	н.п.

Методика на извадка

1. Параметри на извадката според първоначалния план

Анкетното проучване трябваше да бъде проведено с работодатели и/или техни представители и с работници и служители в микро, малки, средни и големи предприятия в различните икономическите области, включително тематичните области на Иновационната стратегия за интелигентна специализация на Република България 2014-2020 г. (ИСИС) и с оглед на приоритетите на Националната стратегия за развитие на научните изследвания 2025. Изследването трябва да обхване по-специално и икономически дейности, използващи компютърните технологии за предоставяне на услуги, като доставка на храни, транспортни услуги, компютърни технологии и др., при които може да се предположи с голяма вероятност, че е възможно да се развият „нови форми на труд“.

Освен това Изпълнителят предложи в анкетното проучване да бъде добавена съвкупност самонаети лица, тъй като сред тях се предполагаше, че новите форми на труд са широко разпространени.

В обхвата на проучването трябваше да бъдат включени тематичните области на ИСИС и приоритетите на Националната стратегия за развитие на научните изследвания 2025, както следва:



1. Приоритети на Националната стратегия за развитие на научните изследвания 2025:

- Мехатроника, чисти технологии и нови енергийни и енергийно ефективни технологии;
- Здраве и качество на живот: зелени и екотехнологии, биотехнологии, екохрани,
- Пречистващи и безотпадни технологии;
- Опазване на околната среда. Оползотворяване на суровини и биоресурси.
- Екологичен Мониторинг;
- Материалознание и нанотехнологии;
- Информационни и комуникационни технологии;
- Национална идентичност и антропология. Социално-икономическо развитие и управление

2. Тематични области на ИСИС:

- Информатика и ИКТ;
- Мехатроника и чисти технологии;
- Индустрии за здравословен живот и биотехнологии (включително храни);
- Нови технологии в креативни (творчески) и рекреативни индустрии.

Обемът на извадката трябваше да се определи от Изпълнителя, но не можеше да бъде по-малко от 200 единици. Избраната от Изпълнителя методология на извадката беше, както следва – комбинация от стратифициран и гнездови подбор. Стратификацията беше направена по тематични области и по големина на предприятието (микро, малки, средни и големи предприятия). Гнездовият подбор беше с вероятност, пропорционална на размера на гнездата. Това означаваше, че във всяко предприятие ще бъдат анкетираны еднакъв брой работодатели и/или техни представители, както и еднакъв брой работници и/или служители. Планираният обем на извадката от предприятия беше 200, планираният обем на извадката от работодатели и/или техни представители също 200 (т.е. по един работодател или негов представител от предприятие), а планираният обем на извадката от работници и/или служители беше между 600 и 800. Този обем на извадката от работодатели и/или техни представители трябваше да осигури максимална стохастична грешка от 6,9 процентни пункта, а обемът на извадката от работници и/или служители да осигури максимална стохастична грешка между 3,5 и 5 процентни пункта.



2. Извадка от работодатели и наети

2.1. Планирана извадка

Избраният модел на извадката е комбинация от стратифициран и гнездови подбор.

Генералната съвкупност се състои от 224 033 предприятия. Информация за тях беше набавена от база данни на „Лакорда“.

Според офертата, стратификацията трябваше да бъде направена по тематичните области на ИСИС и на Националната стратегия за развитие на научните изследвания и по размер на предприятието.

Тъй като тематичните области на ИСИС са обвързани с раздели от Класификацията на икономическите дейности (КИД 2008), а тематичните области на Националната стратегия за развитие на научните изследвания не са обвързани с раздели от КИД 2008, взехме решение стратификацията да бъде направена по разделите от КИД 2008, като включим абсолютно всички раздели. По този начин си гарантираме, че предприятия, работещи в тематичните области на ИСИС, ще присъстват в извадката, както и че предприятия, работещи в тематичните области на Националната стратегия за развитие на научните изследвания, също ще присъстват в извадката.

Големината на предприятието се определя от броя на наетите и от размера на активите му. Тъй като в получената информация за генералната съвкупност липсват данни за размера на активите, определихме стратите по големина на предприятието само въз основа на броя на наетите. Допълнително обаче отделихме предприятията само с един нает. По този начин стратите по големина станаха пет:

- 1 нает;
- 2-10 наети;
- 11-50 наети;
- 51-250 наети;
- 250 и повече наети.

Проблем в получените данни за генералната съвкупност беше, че за 13 864 предприятия липсваше информация за раздела от КИД 2008, за 55 127 предприятия липсваше информация за броя на наетите, а за 9098 предприятия липсваше информация както за раздела от КИД 2008, така и за броя на наетите. Това наложи да добавим един



допълнителен „раздел“ по КИД 2008 – „липсва информация“, както и една допълнителна група „по големина на предприятието“ – „липсва информация“.

Когато липсва информация за раздела по КИД 2008, но има данни за броя на наетите, това не поражда проблем при стратификацията. Когато обаче липсва информация за броя на наетите, това не позволява обемът на извадката в съответните страти да бъде изчислен пропорционално. Затова направихме приблизителна оценка за броя на наетите в тази страти, в които липсва информация. За целта първо изчислихме средният брой на заетите в предприятие в съответния раздел от КИД 2008 и след това го умножихме по броя на предприятията в този раздел, за които липсва информация за броя на наетите. По този начин получихме приблизителна оценка на броя на наетите.

След тези предварителни изчисления формирането на извадката протече по стандартен начин:

- Изчислихме обемът на извадката във всяка страта пропорционално на размера на стратата в генералната съвкупност;
- Изчислихме стъпка на подбора във всяка страта;
- Чрез генератор на случайни числа избрахме началото на подбора във всяка страта;
- Подредихме предприятията във всяка страта в нарастващ ред по броя на наетите;
- Изчислихме кумулативна колона от броя на наетите;
- Използвахме началото, стъпката на подбора и кумулативната колона, за да изберем конкретните предприятия, които попадат в извадката.

Във всяко предприятие трябваше да бъде анкетиран един работодател или негов представител. Анкетьорите получиха инструкция, ако работодателят (ръководителят, собственикът) работи във фирмата като нает, той да се анкетира само веднъж като работодател.

В предприятията с един нает трябваше да бъде анкетиран този един нает.

В предприятията с два или повече наети трябваше да бъдат анкетирани трима наети. Анкетьорите получиха инструкция, ако се установи, че във фирмата има по-малко наети, отколкото е отбелязано в извадката, то да се анкетира толкова наети, колкото са налични.

Тъй като беше много вероятно предприятията, за които липсва информация за раздела по КИД 2008 и/или за броя на наетите, да са прекратили дейността си, планирахме



обема на извадката така, че да гарантираме минимум 200 предприятия и минимум 600 наети от тези предприятия, за които имаме пълната информация. По този начин извадката включи 349 предприятия (от които за 236 имаме пълната информация) и 950 наети (от които за 622 имаме пълната информация за предприятията, в които работят).

2.2.Реализирана извадка

Теренната работа протече в периода 24.06-2019-08.07.2019 година. Бяха проведени анкети в 240 предприятия съответно с 240 работодатели или техни представители и с 610 наети.

Очаквано най-големите разминавания между реализираната и планираната извадка са точно в стратите, в които липсва информация за раздела от КИД 2008 и/или за броя на наетите. В тези страти диапазонът на отклоненията е между -3,1 и 1,2 процентни пункта. В стратите, за които има пълна информация за предприятията, отклоненията са доста по-малки и варират в границите между -0,5 и 1,2 процентни пункта.

Така реализираните обеми на извадките от работодатели или техни представители и от наети осигуряват максимална стохастична грешка съответно от 6,3 и 4,0 процентни пункта.

3. Извадка от самонаети

3.1.Планирана извадка

Избраният модел на извадката е стратифициран подбор.

Генералната съвкупност се състои от 36 087 самонаети лица. Информация за тях получихме от публично достъпни списъци от сайтовете на професионалните им сдружения в Интернет.

Стратификацията беше направена по гилдии. Допълнително в гилдиите на адвокатите и на архитектите беше направена и стратификация по 28-те области на страната.

Обемът на извадката във всяка страта беше изчислен пропорционално на размера на стратата в генералната съвкупност. Номерата на конкретните самонаети лица във всяка страта, които попадат в извадката, бяха получени с генератор на случайни числа.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Планираният обем на извадката беше 100 самонаети лица.

3.2.Реализирана извадка

Теренната работа протече в периода 24.06-2019-08.07.2019 година. Бяха проведени анкети с 96 самонаети лица. Не бяха открити двама представители по индустриална собственост, един преводач и един архитект.

Така реализираният обем на извадката от самонаети лица осигурява максимална стохастична грешка от 10,0 процентни пункта.



Глава 1: Анализ на очакваните промени в организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“

Част 1.1: Анализ, в т. ч. оценка на международния опит и предизвикателствата пред организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“

През последните 20-25 години светът на труда и трудовите правоотношения се развива изключително динамично. Днес една от най-експлоатираните теми в сферата на труда е всичко онова, което с по-голямо или по-малко основание, наричаме нетипична заетост. През този период пазарът на труда става все по-гъвкав. През 2016 г. една четвърт от всички трудови договори са били за „нестандартни“ форми на заетост, а през последните десет години над половината от всички нови работни места са били „нестандартни“. Цифровизацията също съдейства за създаването на „нови форми на заетост“¹.

Този непрекъснато разширяващ се процес се явява предизвикателство за всички страни-членки на ЕС. Някои държави членки разглеждаха предизвикателствата на нетипичните форми на труд като симптом на дерегулация с неясни последици и въведоха предпазни мерки под форма на колективни трудови договори, социален диалог или законодателство с оглед на осигуряването на справедливи условия на труд. В същото време трябва да констатираме, че все още няма изработена обща, единна позиция на институциите на ЕС относно подкрепата на подобни защитни мерки.

1.1.1. Ключови въпроси в международния опит и практиката в България за прилагане на „нови форми на труд“ и въздействието им върху организацията на труда и заетостта

1.1.1.1. „Нови форми на труд“ в Европа и техните основни характеристики

Една от най-специфичните особености на различните форми на нестандартна или нетипична заетост е тяхната „аморфност“. Част от тях стъпват на съществуващите

¹ В изложението ползваме като синоними следните три понятия: „нови форми на труд“; „нови форми на заетост“/работа; нетипични/атипични форми на заетост/работа.



традиционни форми на заетост и чрез различни по значимост модификации, малко пресилено „обличат дрехата“ на нови форми на заетост. Същевременно трябва да се съгласим, че развитието на обществото и икономиката, по-специално необходимостта от по-голяма гъвкавост както от страна на работодателите, така и от работниците, но също така и от по-широкото използване на напреднали информационни и комуникационни технологии (ИКТ), пораждаат „нови форми на заетост“.

На практика все още няма единна, общоевропейска класификация на тези форми, както и общопризнати дефиниции за тях. Все още не е достатъчна информацията за това какви са основните характеристики и правното съдържание на новите форми на заетост, или за техните последици за създаването на работни места, интеграцията на пазара на труда и условията на труд.

Съществуващите теоретични и практически трудности при оценката на новите форми се задълбочават и от липсата на хармонизиране в наименованията на формите. Изследването на българската практика сочи, че сред работодателите и работниците липсват базови познания за голяма част от новите форми, както и за тяхното съдържание. В хода на настоящия анализ констатирахме, че това създава трудности и при намирането на точни наименования на някои от новите форми, които наименования да съответстват коректно на терминологията, възприета от българското трудово законодателство. Това налага в някои случаи да се ползват буквалните преводи на наименованията на нови форми, установени в различни национални практики.

В опита ни, с този анализ в известна степен да запълним тази празнота, ще имаме предвид както събраната в настоящото изследване информация, така и изследванията на Европейската фондация, на ЕИСК, на ОИСР, на ЕК.

В анализа са изследвани както различните национални практики на редица страни-членки, така и примерите, установени в България. Практически липсата на статистическа информация не позволява да подредим с достатъчна степен на достоверност новите форми на заетост в зависимост от мащабите на тяхната разпространеност и честотата на използването им. Същевременно изследваните практики, в някои случаи сочат взаимосвързаност между отделните нови форми, която прави по-трудно идентифицирането им като напълно самостоятелни и уникални.

Обобщената информация от различни страни в ЕС ни дава основание (при посочените ограничения) да идентифицираме следните нови форми на заетост:



Има разлика в разпространението на новите форми на заетост между различните европейски страни. По-голяма част от типичните „нови форми на заетост“ са разпространени в около десет държави. Временното управление и работата на базата на ваучери са по-малко срещани, а мобилната работа, базирана на ИКТ, е най-често срещаната. В много от източноевропейските държави-членки, както и в някои северно-европейски страни, новите форми на заетост се отнасят най-вече до служителите, докато тези в повечето южноевропейски страни, балтийските държави, Дания и Германия по-скоро включват самостоятелно заетите лица. В няколко централни и северни европейски страни се проявяват нови форми на заетост както за работниците, така и за самостоятелно заетите лица.

Въпреки, че има разминавания в дефинициите и конкретните елементи на всяка една от изследваните „нови форми на труд“, то всяка една има характеристики, които я отличават и правят разпознаваема в нормативната и реалната среда на пазара на труда.

1. Споделяне на служители

Това е трудово правоотношение между един работник и няколко работодатели. В този случай отделен работник координирано се наема от група работодатели, за да се отговори на техните потребности от човешки ресурси. Всеки един от тези работодатели има нужда от труда на този работник само за част от работния ден (или работната седмица, или работния месец). В същото време, това „коопериране“ на работодателите води до осигуряването на пълно работно време за наетия работник, въз основа на сключен с работника безсрочен или срочен трудов договор.

Споделянето на служители може да се осъществи:

- чрез специално споразумение между работодателите, с което се определя работата, за която се наема споделения служител, разпределението на работното време, съобразно нуждите на всеки работодател, както и останалите задължения на работодателите към работника (постоянно споделяне на служители).
- чрез сключването на няколко срочни трудови договори за непълно работно време за една и съща работа от страна на работника с всеки един от работодателите (временно споделяне на служители)

Споделянето на служители най-често се среща под две сравнително различни форми:

- **Стратегическо (регулярно, постоянно) споделяне на служители**

За да се реализира тази форма е необходимо формирането на мрежа, чрез която група от работодатели наема работниците, които да бъдат изпращани по индивидуални



работни задачи. Работата, която споделят служителите изпълняват е по поръчка и под ръководството на работодателите, които са включени в мрежата. За регулярното споделяне на служителите е характерна постоянна ротация на работещите в рамките на мрежата.

- **Ad hoc (инцидентно, временно) споделяне на служители**

Тази форма на заетост осигурява голяма гъвкавост на работодателя по отношение на едно от основните му задължения към работника – да му му гарантира непрекъсната работа съобразно трудовия договор. При временното споделяне на служители, работодателят, който временно не може да осигури работа за неговия персонал, има възможност да ги изпраща да работят в друга компания. В тези случаи трудовият договор между първоначалния работодател и работника се запазва и не възниква нов трудов договор между работника и приемащия работодател. В същото време за периода на споделяне работникът полага труд под ръководството и съгласно организацията на работа на приемащия работодател. След приключването на периода на временното споделяне работникът се връща на работа при първоначалния си работодател.

2. Споделяне на работно място

Когато работодателят наема двама или повече работници за съвместното изпълнение на конкретната работа за дадена длъжност в организацията. Всеки от работниците работи на непълен работен ден и общо формират пълното работно време за позицията.

3. Временно (срочно) управление

Когато с висококвалифицирани експерти се сключват срочни трудови договори за извършване на определена работа, напр. за изпълнение на определен проект или за решаване на конкретен проблем (тази форма на заетост позволява да се интегрират външни управленски капацитети в работата на организацията).

4. Случайна работа

Когато работодателят не е задължен да осигурява редовна работа на служителя, а има право да го повика само когато му е необходим допълнителен труд. В тази група влизат като подгрупи – **прекъсваща работа**, при която Работодателя търси работниците регулярно или инцидентно за изпълнение на конкретна задача, често свързана с конкретен проект или сезонна работа. Другият подвид е **работа на повикване**, при която между работодателя и работника съществува постоянен трудов договор, но работодателят не е задължен да осигурява непрекъсната работа на служителя.



5. Мобилна (дистанционна) работа

Поддържа се мобилна работа, базирана на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) – работниците и служителите могат да работят на всяко място и по всяко време, чрез използване на ИКТ;

6. Работа чрез ваучери

Трудовото правоотношение се основава на заплащане от клиента за получените услуги с ваучер, закупен от упълномощена организация, която извършва заплащането на труда и на осигурителните вноски на работника. Трудовото правоотношение е между работника и организацията - издател на ваучера. В същото време, на практика работодателят е „разделен“ между издателя на ваучера и купувача на ваучера, тъй като купувача определя кога, къде и какво ще работи работника. Този тип форма често се среща при заетост на по-ниско квалифицирана работна ръка.

7. Работа по портфолио

Самостоятелно заети лица или имащи статут на свободна професия осъществяват услуги (най-често краткосрочни) за голям брой клиенти, съобразно притежаваните умения.

8. Работа чрез онлайн платформа

На виртуална платформа се срещат търсенето и предлагането на работа/услуги, като работодателят(ите) чрез платформата обявява какъв труд търси, а работниците или кандидатите за работа, сами избират и предлагат кои от задачите, посочени в платформата могат и желаят да извършват. При покриване на търсене и предлагане търсещият (работодател) се договаря директно с предлагащите (работници). Част от платформите могат да включват само посредническа дейност между търсене и предлагане. Други платформи могат да включват и други процеси като договаряне, подаване на задачи, извършване на задачите, предаване и приемане на работата, вкл. и заплащане.

9. Съвместна заетост

В този случай работници със статут на „свободни професии“, самостоятелно заети или микропредприятия, обединяват в някакъв формат свои усилия и/или ресурси, за да се



преодолеят ограниченията на професионалната изолация пред евентуален работодател (за да изглеждат „по-солидни“, с по-голям капацитет, за да реализират важни съпътстващи дейности, които не са в състояние сами да осъществят – споделяне на офис пространства, административни/счетоводни/маркетинг услуги, транспорт и т.н.). Споразумения за работа в мрежа и сътрудничество между самостоятелно заетите лица, особено на свободна практика, често надхвърлят обичайните видове отношения по „веригата на доставките“ или традиционното провеждане на проектната работа.

10. Работа чрез „ГИГ икономика“

Модел на работа, който обикновено включва две форми на работа: „Работа в големи групи („тълпа“) чрез онлайн платформи“ и „работа по заявка чрез мобилни приложения“.

11. Самостоятелна заетост чрез организации-майки

Прилагат се нови модели за сътрудничество - Модел на работа, който организация - майка (шапка) предлага на самостоятелно заетите лица услуги като фактуриране на клиенти или справяне с данъчни въпроси или по-добра социална защита.

Повечето от новите форми на заетост се основават на традиционни трудови договори или договори за предоставяне на услуги; само в много малко случаи е създадено отделно правно основание. Работата извън определена правна или колективно договорена рамка може да бъде донякъде проблематична. Например, много практики показват, че трудовите правоотношения, които не са дефинирани от законодателството, обикновено се характеризират с по-ниски нива на защита на заетостта и по-малко благоприятни условия на труд, по-специално по отношение на заплащането, социалната защита или отговорността за вреди от трудови злополуки.

Повечето „нови форми на заетост“ обикновено обхващат цялата икономика и всички професии, дори ако на практика доминират конкретни сектори или професии. Споделянето на служители, споделянето на работни места, временното управление, обичайната работа, работата на базата на ваучери и кооперациите се оказват познати в традиционните индустрии, докато мобилната работа, базирана на ИКТ, работата с портфолио, организациите с чадър и коуъркингът са по-подходящи за ИТ сектора и творческите индустрии. Служители в междинните нива на управление, мобилната работа, базирана на ИКТ, работата с портфолио, организациите-шапки обикновено са висококвалифицирани експерти, докато ваучерните работници са с ниска квалификация. Случайната работа, мобилната работа на базата на ИКТ, „гиг“



заетостта и сътрудничеството се характеризират с висок дял на по-млади работници, докато по-възрастните работници са по-доминиращи в междинното управление, портфолиото и организации-шапки, които изискват по-дълъг трудов опит. С изключение на случайния труд, работа на базата на ваучери и „гиг“ заетостта, новите форми на заетост вероятно ще бъде основният източник на доходи за служителите, които ги практикуват.

1.1.1.2. Основни предпоставки за въвеждане в практиката на „нови форми на труд“?

Въпреки значителните различия между новите форми на заетост, основната концепция е гъвкавостта, която е присъща за всички. Новите форми на заетост се появяват поради засиленото търсене от страна на работодатели, служители или и двамата за по-голяма гъвкавост. И това търсене се ръководи или от икономически конюнктури или нивата на социално-обществено развитие. В допълнение, част от обсъжданите нови форми са задвижвани от възможности, докато други изплуват от необходимост и тези детерминанти се различават между работодатели и работници².

Забелязва се, че мобилната работа, базирана на ИКТ, еволюира от нарастващи възможности на иновативни HR практики, които съвременните технологии предлагат на работодателите и служителите. Друга „нови форми на заетост“, като случайната работа или краудсорсинг, могат да се считат за ефективно средство за работодателите да се справят със специфичните характеристики на техните бизнес дейности (като колебания в търсенето например) или макроикономически условия (включително конкурентни натиск, глобализация, намаляване на бюджети и нужди от реорганизация). Те позволяват извършване на задачи с гъвкавостта, необходима на обичайните бизнес дейности и с разумни разходи. За работниците, тези форми на заетост много често включват елемент на „нежелание“. Те ги възприемат като средство за получаване на допълнителен доход или въобще някакъв доход предимно, когато традиционните форми на заетост са ограничени.

Обратното важи за споделянето на работно място, което по-често е задвижвано от служителите. Работниците избират намалено работно време, например поради задължения за грижа за деца, защото са по-възрастни или заради лошо здраве.

² Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg



Работодателите приемат споделянето на работа, защото искат или трябва да задържат тези работници като същевременно се постига покритие на пълен работен ден чрез комбиниране на няколко работници на непълно работно време в една работа.

Споделянето на служителите и работата на базата на ваучери са необходимост и възможност, както за работодателите, така и за служителите. И двете форми на заетост се използват от работодатели, които имат определено търсене на работна сила, която не оправдава позиция на пълен работен ден, но въпреки това имат желание да предложат на работниците благоприятна заетост, която е по-малко несигурна, от колкото случайната работа. Те предлагат тези решения с цел да осигурят определена работа и степен на социална защита на своите работници. По същия начин за работниците тези форми на заетост може би са най-добрият вариант при несвършена ситуация на пазара на труда, при която, например, няма работно място на пълно работно време при конкретни работодатели, или техният труд не е постоянно търсен, или те не са в състояние да работят на постоянни щатни позиции по лични причини.

Миналите десетилетия станаха свидетели на появата на „нови форми на заетост“ както в индустриализирания, така и в развиващия се свят. Днес това развитие се превръща в разширяваща се тенденция или дори модел на пазара на труда. Причините за тази промяна са многостранни, включително засилената конкуренция в резултат на глобализацията, технологичните промени и използването на цифровизацията, която улеснява реорганизацията на бизнеса и работата, увеличаването на участието на жените на пазара на труда и увеличаването на нови форми на договорна гъвкавост, понякога в резултат на правни реформи, но и в отговор на промените в бизнес моделите.

Тези „нови форми на работа“ обаче оказват дълбоко въздействие върху организацията на труда, както и върху достъпа на работниците до правата им. Същевременно те поставят под въпрос институциите на пазара на труда и трудовото право. Вероятно бихме могли да твърдим, че от регулирането до принудителното изпълнение съществуващата правна норма на труда е в безпрецедентна криза.

Всички тези гореспоменати промени на пазара на труда се характеризират на практика с по-малка продължителност на договора и сигурност на работните места, по-нередовоно работно време (както по отношение на продължителността и последователността), така и на по-широкото използване на трети страни (агенции за временна заетост и аутсорсинг), нарастване на различните форми на зависима самостоятелна заетост (като подизпълнители и франчайзинг), както и прикрити /



неформални работни договорености (т.е. недеклариран труд или всякакъв вид умишлени действия извън нормативната уредба на труда, социалната защита и други закони). Успоредно с това тези атипични форми са довели до размиване на субектите на трудовото правоотношение, по-специално на „частта“ от трудовия договор на работодателя (работодателят вече не е физическо лице или група лица, а в някои случаи е цифрова платформа). От страна на работниците, съчетанието в практиката на независими и подчинени работни елементи в една и съща връзка прави определянето и идентифицирането трудно.

Всичко това има съществен ефект не само на индивидуално ниво (трудова договор), но и на ниво служители и работодатели. От страна на работниците, предизвикателството да се организира колективният глас на неформалните работници и тези извън установените трудови правоотношения, както и необходимостта от изграждане на широки коалиции с организации със сходни интереси, като кооперации, потребителски групи, асоциации на търговци и други групи на гражданското общество, основани на членство, се превръщат в основен проблем. От страна на работодателите, предизвикателството за ефективно представяне на интересите на малките и средни предприятия и връзката между мултинационалните корпорации и националните организации на работодателите е от ключово значение за установяването на основа за договаряне. Ефективността на преговорите зависи от постигането на такова представителство и това има пряко въздействие върху регулирането на индивидуалния договор.

Следователно е ясно, че новите форми на работа са предизвикателство за знанията и практиката, както и за начина на разбиране и регулиране на трудовия договор.

Растежът на новите форми на заетост може да се разглежда и като целенасочена практика и стратегия на работодателите³. Традиционно новите форми на заетост доминират в определени икономически сектори, със значителни сезонни колебания, като земеделие, строителство и транспорт. Също така има определени професии, които имат по-голяма връзка с някои от новите форми на работа, като художници, дизайнери, проектантите, които работят по конкретни проекти. Но новите форми на заетост се разпространяват и в индустрии, които по-рано не са били типични, като авиационната или телекомуникационна индустрия, и в този случай имаме резултат от конкретен организационен избор⁴. Както беше посочено все още в ЕС новите форми на труд са

³ ILO, "Non-standart employment around the world" 2016 (chapter 4.1.)

⁴ Quinlan M, Hampson I & Gregson S 2013, 'Outsourcing and offshoring aircraft maintenance in the US:



концентрирани сред сравнително малка част от предприятията, които ги използват като част от тяхната стратегия.

Много фирми използват „нови форми на труд“ за да посрещнат конкретни, краткосрочни нужди от работна сила, например да заменят временно отсъстващ работник, за да отговорят на краткосрочните нужди на сезонните пикове в търсенето, за покриване на смените през уикенда или за оценка на новонаети служители преди предлагането им на постоянен договор.

В същото време има и малък, а в някои случаи нарастващ брой фирми, които разчитат интензивно на новите форми за заетост, независимо дали за работници на непълно работно време, временни работници, „наети“ работници или зависими самостоятелно заети лица, и които използват тези договорености на основата на техните операции. Това изместване на "традиционните причини" произтичат от промяната на организационните стратегии, която е била улеснена чрез промени в трудовото законодателство за прилагане на „нови форми на заетост“ или пропуски в законодателството, които не са регулирали прилагането на някои от новите форми.

Решението на фирмата да участва в нестандартни форми на заетост може да се повлияе от специфични особености на предприятието, като например неговия размер, неговия отрасъл, с нивата на уменията на работната сила, натрупаните знания, практиките на конкурентни предприятия, както и регулаторната рамка на страната, в която провежда своята дейност. Освен това фирмите могат да предпочетат нестандартни форми на работа заради тяхната по-голяма гъвкавост по отношение на персонала или поради по-ниски разходи. Някои експерти насърчават аутсорсинга и използването на нестандартни форми на труд за определени функции в предприятието като средство за фокусиране на компаниите върху техните „основни“ функции. Освен това технологията може да изиграе огромна роля в този случай, особено ако това улеснява стандартизацията и улеснява замяната на работниците.

Много бизнеси често търпят флуктуации в тяхното търсене, предлагане и интензитет на работа. Поради тази причина те биха били доволни, ако сравнително гъвкаво могат да покриват тези движения и на не много висока цена. Поради тази причина подобни



компании разполагат с ключов персонал, който е вътрешен и, който е на стандартни дългосрочни договори, добре заплатен, с множество допълнителни привилегии, достъп до кариерно развитие и обучения⁵. И в същото време тези компании биха искали да имат достъп до временен персонал, с който нямат дългосрочно обвързване, който би могъл да свърши добра работа в даден момент, но който би го направил без големи изисквания по отношение на договори, цена, привилегии и други.

Гъвкавостта на новите форми би могла да покрие нуждите на компании, които искат да се фокусират върху техните основни функции и желаят да отдадат страничните такива на външни лица. Тук опциите са аутсорсинг на други фирми или използването на някоя от новите форми на заетост.

Работниците, използващи някои от новите форми на заетост често са по-евтини, или поради по-ниските заплати, или в резултат на спестяванията около социалното осигуряване и други придобивки⁶. Например в Европа една от основните движещи сили зад нестандартните форми на заетост е по-лесните и евтини процедури за освобождаване на заети лица⁷. Тази причина, заедно със стремежа да се постигне по-гъвкав пазар на труда и съответно повече работни места води до ръст на новите форми на заетост.

Във основа на горният параграф може да се направи извод, че новите форми на заетост често предоставят по-добри договорни условия за работодателите в сравнение с традиционните форми. Точно поради тази причина те ги предпочитат.

Друга причина, е че новите форми на труд могат да се използват за намаляване на несигурността за работодателите при наемане на нов персонал. Тук може да се търси сравнение с традиционните изпитателни срокове, които обаче също са обвързани с по-висока степен на защита за служителите и по-големи разходи за работодателите.

⁵ Doeringer, P.; Piore, M. 1971. *Internal labour markets and manpower analysis* (Washington, DC, US Department of Labor).

⁶ Nesheim, T.; Olsen, K.M.; Kalleberg, A.L. 2007. "Externalizing the core: Firms' use of employment intermediaries in the information and communication technology industries", in *Human Resource Management*, Vol. 46, No. 2, pp. 247–264.

⁷ ILO, "Non-standart employment around the world" 2016



Стандартизацията на работните процеси също е предпоставка за по-интензивно използване на „нови форми на труд“. Опростяването на задачите, породени от технологията, означава, че те могат да бъдат изпълнени от по-малко квалифицирани работници, които се нуждаят от по-малко обучение и, които могат да бъдат набавени много бързо. Все по-нови технологични инструменти, като нарастването на работата чрез онлайн платформи, позволяват на фирмите да наемат работници с разнообразни нива на умения, които много често сами са инвестирали в своето развитие.

Съществуват няколко допълнителни предпоставки, които трябва да се вземат предвид, когато се анализират тези нови явления, с цел по-добро разбиране на регулаторните изисквания и предизвикателствата пред прилагането.

Първо, промените в организацията на труда трябва да се разглеждат по-скоро като спектър, а не просто като растеж на определени категории. Например, глобалните промени в бизнес практиките (включително цикли на съкращаване / реструктуриране от страна на големи частни и обществени работодатели), приватизация, аутсорсинг / офшоринг и „преобразуване“ на служители в подизпълнители не само са увеличили броя на работниците, които държат на по-кратка продължителност на договора. Тези промени също повишават несигурността на работните места сред тези работници, които се отказват от постоянни работни места и сигурност, срещу по-големи рискове за здравето, безопасността и благосъстоянието им. Освен това, растежът на нетипичните работни споразумения (временни, агенции и самостоятелна заетост) в съчетание с присъствието на уязвими групи имигранти / разселени лица (особено работници без документи) е увеличава възможностите за прикрита / неформална работа, особено в традиционно слабо регулираните сектори като селското стопанство и строителството. В обобщение, различните категории работа взаимодействат и това може да доведе до заетост и условия на труд, така че простото сравняване на нестандартните с това, което се счита за стандартна работа (както правят много изследвания), няма да обхване пълното въздействие на промените в труда.

Второ, различните измерения на новите отношения се припокриват и взаимодействат по сложни начини. Например, обикновено има значително припокриване между временната работа и работата на непълнен работен ден, а в някои отрасли като строителството и домашната грижа работниците могат да се движат между заетост и самостоятелна заетост редовно. Многократната заетост може допълнително да усложни оценката за състоянието на работните условия. Обикновено много проучвания сравняват само две или три различни категории работа, а не целия спектър от работни договорености. Освен това, временната заетост е доста разнообразна категория



(включително дежурство, случайни, сезонни, срочни договори и работа по агенции). Работниците често са несигурни дали тяхната работа е временна.

Трето, важно е също така да се признае, че растежът на „нови форми на работа“ също е свързан със значителни промени в работната сила на повечето страни, включително по-голямо участие на жените, застаряване на населението, главно в богатите страни, но и в някои страни със среден доход, по-специално Китай. И може би най-важното, исторически безпрецедентно използване на работниците мигранти (включително вътрешните мигранти), включително тези свързани с временни визи (гостуващи-работници, туристи и студенти) и работници без документи. Тези работници обикновено са съсредоточени в слабо регулирани сектори и с ниска степен на профсъюзна организация (като селското стопанство) и тяхната уязвимост към експлоататорски практики често се изостря от неизползването на езика, незнанието на местните закони и по-слабите регулаторни права / защиты. По-специално мигрантите без документи често се намират в най-несигурните работни места и в неформалния сектор.

Заслужава да се отбележи също така, че т.нар. компаниите са услуги на служители се появили с цел, да се избегне прилагането на колективно трудово договаряне, докато изискванията, наложени на агенциите за временна заетост, са все по-малко наложителни. Новите начини за търговско сътрудничество между компании като споразуменията за франчайзинг, услугите на *maquila*⁸ или кооперациите проправят пътя за по-гъвкаво спазване на закона и общо приложимо колективно договаряне.

Освен това, новите технологии носят нови модели на труд и концепцията за физическото местоположение на работника. Вече няма нужда от контролен орган да присъства на работното място. Честа практика е да се работи в няколко съвместими работни места или временно да се работи за различни организации, които използват договори за работа на непълно работно време.

⁸ Това е тип компания, която позволява на фабриките да бъдат в голяма степен безмитни. Тези фабрики вземат суровини и ги сглобяват, произвеждат или преработват и изнасят готовия продукт. Тези фабрики и системи присъстват в цяла Латинска Америка, включително Мексико, Никарагуа и Ел Салвадор. Специфични програми и закони насърчават развитието на тази индустрия в Мексико и Латинска Америка.



В този контекст нарастването на различните форми на работа на непълно работно време, като мини-работни места, води до несигурни условия на труд, по-ниски заплати и по-малко социална защита.

1.1.1.3. Новите форми на труд и техните характеристики на трудово правоотношение, определени в българското законодателство и практиката на Съда на ЕС?

При част от новите форми на труд се наблюдава радикална промяна относно традиционните изисквания, свързани с условията на труд, с продължителността на изпитателния срок и дори невъзможността за прилагането му, с отпадане на ограниченията върху паралелната трудова заетост, с намаляване на предсказуемостта при полагане на труда, с предоставянето на обучение за сметка на работодателя, когато то е необходимо на работника за извършване на работата.

Същевременно се наблюдава процес в националните практики на страните-членки на предефиниране на основни характеристики на традиционните трудови правоотношения. В тези случаи сме свидетели на стремеж за насърчаване на по-сигурна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда и се подобряват условията на живот и труд.

Как изглежда този проблем от гледна точка на характеристиките на трудовото правоотношение, определени в българското законодателство?

В българското трудово право и в законодателството ни понятието „трудова правоотношение“ се използва и като теоретичен, и като легален смисъл. В същото време ние нямаме формално, законово дефинирано съдържание на това понятие. Понятие за трудово правоотношение се извежда въз основа на общото понятие за гражданско правоотношение от общата теория на правото, съобразно с полагането на труд, като обект на трудовото правоотношение. Доктринално установеното и споделяно както от академичните среди, така и в съдебната практика определение на трудово правоотношение е „правно регулирано обществено отношение между работника и неговия работодател при и по повод полагането на зависим труд“.

Българската трудовоправна доктрина разглежда трудовото правоотношение в два аспекта:



- Първо - като обществено отношение на връзка между хората по повод използването на работната сила на едно лице, чрез въздействието ѝ върху средствата на производство на друго лице.
- Второ – като правно регулирано отношение, в което правото влага ред и сигурност чрез предоставянето на права и възлагането на задължения на участниците в тези отношения. Специфичният предмет на правоотношението обуславя и специфичен механизъм за въздействие върху него. Установяват се основанията за възникване и прекратяване, съдържанието на правоотношението и контролът за прилагане на правната норма.

Според българското трудово право са идентифицирани и изследвани десетки основни характеристики на трудовото правоотношение, като: обект на трудовото правоотношение, съдържание, форма, страни, трудова дееспособност на работника и на работодателя, индивидуални и колективни отношения; възмездност, срок, работно време, почивки, отпуски, трудово възнаграждение, условия на труд, трудова дисциплина, имуществена отговорност и много други.

На базата на синтез на установените в теорията и практиката на българското трудово законодателство характеристики на трудовото правоотношение, екипът по настоящото изследване избра 50 отделни основни характеристики. Спрямо тази извадка бе изследвано, доколко тези характеристики са налице в отделните нови форми на труд, предмет на настоящия доклад. Детайлите на тази част от изследването се съдържат в таблиците, съдържащи се в приложение 1

Анализът е фокусиран върху определянето на степени на наличие на характеристиките на трудово правоотношение, определени в българското законодателство, при отделните нови форма на труд. Оценката се определя в три различни степени - пълна наличност, частична наличност или пълно отсъствие на конкретната характеристика в анализираната нова форма на труд. Посочени са и случаи, при които няма достатъчно данни в практиката за наличието на съответната характеристика.

Този сравнителен анализ позволява новите форми на заетост да бъдат групирани от гледна точка на отдалечаването“ им от рамката на българското трудово законодателство, на „дистанцията“ между тях и традиционните трудови правоотношения. Този подход дава възможности мониторинга и контрола от страна на специализираните държавни органи, на социалните партньори и на академичните и изследователски среди да се концентрират върху зони с най-голям риск.

Изследваните „нови форми на труд“ условно се разделят на две големи групи:



„Зелена зона“ - при формите на труд в тази зона се отчита частично отклонение от характеристиките на трудовото правоотношение, без да се засягат най-същностите му елементи. При формите, включени в тази зона, се наблюдава пълно съответствие при най-малко 44 от избраните и изследвани 50 основни характеристики на класическото трудово правоотношение;

„Червена зона“ – в тази група са включени онези нови форми на труд, които поддържат голяма дистанция (в някои случаи дори драстична) от най-важните, съществени елементи на трудовото правоотношение. При тези форми е налице пълно съответствие при най-много 15 от избраните и изследвани 50 основни характеристики.

Условно можем да посочим и малка междинна група - „Жълта зона“, включените в която „нови форми на труд“ са разположени между двете големи групи.

Прави впечатление и сравнително равномерното разпределение на формите на труд в тези групи. В „зелената зона“ влизат седем от изследваните 14 нови форми – стратегическото споделяне на служители; ad hoc споделяне на служители; случайната работа; прекъсващата работа; мобилната работа; временното управление и споделянето на работното място.

Останалите седем нови форми са разпределени – пет в „червената зона“ и две в „жълтата зона“.

Най-отдалечените от традиционното трудово правоотношение са:

- съвместната заетост - при нея има пълно съответствие само в три от 50-те основни характеристики на трудовото правоотношение. Съответствието се установява единствено при изискването работника да е дееспособен; при наличието на възможност за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие между страните, както и при възможността за правна защита по исков ред. При всички останали характеристики (сред които са и тези с най-голяма правна тежест за идентифициране на трудовото правоотношение) не се констатира съответствие;
- споделената заетост чрез организации – шапки - тук има пълно съответствие едва с четири от 50-те характеристики. И при тази форма, подобно на предходната за „съвместната заетост“ съответствието е истинска рядкост и се наблюдава само при характеристиките на продължаващо правоотношение и на възмездния му характер, както и при наличието на възможност за прекратяване



на трудовото правоотношение по взаимно съгласие между страните, както и при възможността за правна защита по исков ред;

- формите на „гиг икономиката“ - при тази форма съответствието е практически на същото ниво - то е налице само в пет от всички посочени основни характеристики. Тук съответствието се установява при изискването работника да е дееспособен; при наличието на възможност за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие между страните, както и при възможността за правна защита по исков ред. Към тях трябва да добавим и наличието на съответствие с оглед реализирането на формата чрез срочен договор, както и с оглед възмездния характер на правоотношението;
- работата чрез портфолио - при тази форма разликите не са толкова драстични, но въпреки това, си остават значими - съответствието е налице в 12 от 50-те характеристики. Не е налице съответствие в такива съществени характеристики на трудовото правоотношение като наличието на зависим труд, наличието на индивидуален и колективен трудов договор, статут на работодателя като страна по трудовия договор и редица др.
- работата през онлайн платформи - тази форма завършва „червената зона“, като при нея пълно съответствие се наблюдава в 15 от всичките 50 основни характеристики на трудовото правоотношение. Въпреки, че в 30% от характеристиките наблюдаваме съответствие, не може да подминем неговото отсъствие по такива важни елементи като наличието на зависим труд, като начален момент на изпълнение на задълженията по правоотношение, който се определя като момента, в който работника постъпва на работа и редица други.

В „жълтата зона“ попадат - работата с ваучери, при която форма се наблюдава пълно съответствие в 36 основни характеристики и работата на повикване, която граничи със „зелената зона“ с наличието на 42 съответстващи характеристики.

Какви са основните характеристики на трудово правоотношение, определени от практиката на Съда на ЕС?

Регулацията на социалната политика в страните – членки на ЕС, вкл. и отношенията по повод полагането на наемен труд, са част от т.нар. споделена компетентност между националните правни рамки и рамката на общностното право.

Това определя и водещия принцип относно регламентирането на трудовите правоотношения, а именно - националното законодателство на всяка държава от ЕС определя дали да съществува трудов договор и ако да, какви са условията на този



договор. Следователно дефинирането на термините „работник/служител“, „договор“ и „трудово правоотношение“ се извършва от националното законодателство.

Същевременно прилагането на принципа на свободно движение на хора, както и тенденцията на хармонизиране на трудовите отношения, налагат много често Съда на ЕС да се произнася по спорове относно наличието и съдържанието на трудово правоотношение между работници и работодатели в рамките на страните-членки. Съгласно постоянната практика на Съда на ЕС основната характеристика на дадено трудово правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време едно лице полага труд в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение.

В основата на това разбиране на Съда на ЕС лежи тълкуването и прилагането на редица актове на ЕС, като:

- Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение.
- Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки.
- Конвенцията относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела, подписана в Лугано на 16 септември 1988 г.
- Брюкселската конвенция относно подведомствеността и изпълнението на съдебните решения в областта на гражданското и търговското право, изменена от конвенциите за присъединяване на нови държави-членки към споменатата конвенция (наричана Брюкселската конвенция).
- Регламент (ЕО) № 44/2001 на Съвета от 22 декември 2000 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела.
- Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) (ОВ L 177, стр. 6), който заменя Римската конвенция. Той се прилага за договори, сключени след 17 декември 2009 г.

За да се осигури пълното действие на посочените правни актове и съдържащите се в него правни понятия, включително относно индивидуалното трудово правоотношение, категоричната позиция на съда е, че те трябва да се тълкуват самостоятелно по начин,



който да бъде общ за всички държави членки (решение *Mahamdia*, C-154/11, EU:C:2012:491, т. 42).

Доколкото Регламент № 44/2001 заменя Брюкселската конвенция, направеното от Съда тълкуване на разпоредбите на Конвенцията важи и за тези на Регламента, когато разпоредбите на тези общностни актове могат да се квалифицират като еквивалентни (решение *Zuid-Chemie*, C-189/08, EU:C:2009:475, т. 18).

В тази връзка следва да имаме предвид, че по отношение на член 5, точка 1 от Брюкселската конвенция, разпоредбата, която е основа за приемането на членове 18-21 от Регламент № 44/2001, Съдът вече е приел, че трудовите договори имат известни особености, доколкото установяват устойчива връзка, която в определена степен включва работника или служителя в организационната рамка на предприятието или на работодателя, и доколкото локализируют мястото на упражняване на дейността, което определя прилагането на императивни разпоредби и на колективните трудови договори (решение *Shenavai*, 266/85, EU:C:1987:11, т. 16).

Това тълкуване се подкрепя от точка 41 от доклада „*Jenard-Möller*“ за Конвенцията относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела, подписана в Лугано на 16 септември 1988 г. (ОВ C-189, 1990 г., стр. 57), според която по отношение на автономното понятие „трудов договор“ може да се приеме, че същото предполага отношение на подчиненост на работника или служителя спрямо работодателя.

От друга страна, по отношение на понятието „работник“ Съдът е приел константна практика във връзка с тълкуването на член 45 ДФЕС, както и на много законодателни актове на Съюза, какъвто е Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3), че основната характеристика на трудовото правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време дадено лице полага труд в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение (виж в контекста на свободното движение на работниците решение *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, т. 16 и 17, както и в контекста на Директива 92/85, решение *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 39).



Какви са основните характеристики на трудовото правоотношение според анализа на практиката на Съда на ЕС?

- Работникът има статут на самостоятелно лице;
- Работодателят има статут на самостоятелно лице;
- Наличието на зависим труд, който се осъществява под ръководството на лицето, в чиято полза се полага труда;
- Трудовото правоотношение предполага подчиненост на работника или служителя спрямо работодателя;
- Трудовото правоотношение е възмездно;
- Трудовото правоотношение се реализира в определен период от време;
- Трудовото правоотношение установява устойчива връзка между работника и работодателя;
- Трудовото правоотношение локализира мястото на упражняване на дейността;
- Трудовото правоотношение допуска прилагането на императивни разпоредби;
- Трудовото правоотношение допуска регулиране чрез колективни трудови договори.

На базата на посочения по-горе синтез на характеристиките на трудовото правоотношение, определени в практиката на Съда на ЕС, екипът по настоящото изследване избра 10-те отделни основни характеристики. Спрямо тази извадка бе направено проучване, доколко тези характеристики са налице в отделните нови форми на труд, предмет на настоящия доклад. Детайлите на тази част от изследването се съдържат в таблиците, съдържащи се в Приложение 2.

Анализът е фокусиран върху определянето на степени на наличие на характеристиките на трудово правоотношение, определени в практиката на Съда на ЕС, при отделните нови форма на труд. Оценката се определя в три различни степени - пълна наличност, частична наличност или пълно отсъствие на конкретната характеристика в анализираната нова форма на труд. Посочени са и случаи, при които няма достатъчно данни в практиката за наличието на съответната характеристика.

За да може да бъде направено коректно сравнение между нивата на съответствие на новите форми с характеристиките на трудовото правоотношение в националното ни законодателство и със съответствието на същите форми с характеристиките на трудовото правоотношение, формулирани в практиката на Съда на ЕС, изследователският екип приложи сходен сравнителен подход.



Ето защо новите форми на заетост бяха групирани с оглед на “отдалечаването” им от практиката на Съда на ЕС.

Изследваните нови форми на труд, както вече посочихме, се разделят на две големи групи:

„Зелена зона“ - при формите на труд в тази зона се отчита частично отклонение от някои характеристиките на трудовото правоотношение. При формите, включени в тази зона, се наблюдава пълно съответствие при най-малко 7 от избраните и изследвани 10 основни характеристики на класическото трудово правоотношение, установени в практиката на Съда на ЕС;

„Червена зона“ – в тази група са включени онези „нови форми на труд“, които поддържат много голяма дистанция от най-важните, същностни елементи на трудовото правоотношение. При тези форми е налице пълно съответствие едва при най-много 3 от избраните и изследвани 10 основни характеристики.

И тук, условно можем да посочим и малка междинна група - **„Жълта зона“**, в която „нови форми на труд“ са разположени между двете големи групи.

Макар и с малка разлика в сравнение със съответствието с характеристиките на модела на националното ни трудово правоотношение, и тук наблюдаваме сравнително равномерното разпределение на формите на труд в тези групи. В „зелената зона“ влизат осем от изследваните 14 нови форми – стратегическото споделяне на служители; ad hoc споделяне на служители; случайната работа; прекъсващата работа; работата на повикване; мобилната работа; временното управление и споделянето на работното място.

Останалите шест нови форми са разпределени – четири в „червената зона“ и две в „жълтата зона“.

Най-отдалечените от практиката на Съда на ЕС, характеризираща традиционното трудово правоотношение са:

- съвместната заетост;
- споделяната заетост чрез организации – шапки;
- формите на „гиг“ икономиката;
- работата чрез портфолио.



Прави впечатление „равната отдалеченост“ на формите в „червената зона“. При всички тях има пълно съответствие само в три от 10-те основни характеристики на трудовото правоотношение, формулиране в практиката на Съда на ЕС.

Самата „червена зона“ може да се раздели на две равни части. В едната половина влизат работата чрез портфолио и „гиг икономиката“, при които единствените прилики с трудовото правоотношение са наличието на статут на работника на самостоятелно лице, възмездност на положения труд и извършването на работата в рамките на определен срок. Във втората половина са се „настанили“ съвместната заетост и споделяната заетост чрез организации-шапки. При тях минималната допирна точка с характеристиките на трудовото правоотношение (такива каквито ги формулира практиката на Съда на ЕС) е съответствието относно възмездността на положения труд и извършването на работата в рамките на определен срок. Единственото друго съответствие при тях е локализирането на мястото, на което се упражнява труда.

В „жълтата зона“ попадат:

- работата през онлайн платформи – като при нея пълно съответствие се наблюдава в 4 от всичките 10 основни характеристики на трудовото правоотношение;
- работата с ваучери, при която форма се наблюдава пълно съответствие в 5 основни характеристики от посочените десет.

Това впечатляващо сходство между съответствието (или липсата на съответствие) на новите форми, както с характеристиките на националното ни законодателство така и с практиките на Съда на ЕС, ни дава основание да определим направения анализ като достатъчно достоверен.

1.1.1.4. Новите форми на труд в другите държави и техните характеристиките на гражданско правоотношение, включително дейност на самонаети лица, съобразно законодателството и практиката в България?

От последните два века стандартното или типично трудово правоотношение се характеризира като отношение, което води до установяване на правна връзка между „служител“ или „работник“ и „работодател“. Неотменна част от трудовото правоотношение е понятието, че служителят „не поема рискове, специфични за работодателя“. Освен това в стандартното трудово правоотношение работата се извършва на мястото на работа, избрано от работодателя и под негово ръководство.



По отношение на действащото трудово законодателство можем да идентифицираме три основни различни форми на нетипични трудови правоотношения, при които са налице характеристики на гражданско правоотношение:

- Зависима самостоятелна заетост
- Прикрита заетост
- Работници в „гиг“ икономика

При първата форма - зависима самостоятелна заетост, работникът извършва услуги за предприятие по граждански договор и в резултат на това се изключва, освен ако не е налице конкретна разпоредба, от трудовото законодателство. Зависимата самостоятелна заетост се различава от класическата самостоятелна заетост в това, че работникът зависи от един или няколко „клиенти“ за доходите си; следователно те са икономически зависими от бизнеса, за който предоставят услуги, въпреки че са законно самостоятелно заети.

Прикритата заетост се използва с намерението да се заобиколи или смекчи защитата, предоставена от закона при трудовите договори. Тя може да включва скриване на самоличността на работодателя, чрез наемане на работници чрез трета страна. При служители на повикване и при някои специфични договори като „нулеви“ договори понякога са налице трудови отношения, „маскирани“ като граждански отношения.

„Гиг“ икономиката обикновено се разбира като включваща две форми на работа: „работа в тълпа“ (краудсорсинг) и „работа по заявка чрез мобилни приложения“.

Първият термин обикновено се отнася до работни дейности, които предполагат завършване на поредица от задачи чрез онлайн платформи. Тези платформи контактуват с неопределен брой организации и физически лица чрез интернет, което потенциално свързва клиенти и работници на глобална основа. В тези случаи работниците не са обхванати от трудовото законодателство. Отношенията им по повод положения труд чрез платформата се регулират от общото гражданско право.

"Работата по заявка чрез приложения" е форма на работа, при която изпълнението на традиционните работни дейности, като транспорт, почистване и изпълнение на поръчки, се насочва чрез приложения, управлявани от фирми, които също се намесват в определянето на минимални стандарти за качество на услугите и подбор и управление на работната сила. Те също са изключени от трудовото законодателство, а част от практиките дори не са регламентирани и от гражданското право. В този случай правната стабилност на договорните отношения е особено несигурна тъй като се



осигурява от изграждането на доверие между „възложителя“, изпълнителя“ и „платформата“.

На практика, елементите на гражданско правоотношение при много от тези „нови форми на заетост“ означават нарастваща уязвимост, която засяга правата на работниците, наети по тези видове договори..

Съществуват специфични ситуации на наличие на характеристики на гражданското правоотношение, които водят до отклонение от стандартите на трудовото правоотношение.

Случайната работа с право може да се счита за най-необлагодетелстваната форма на временна заетост, тъй като заетите по тази форма за труд нямат гаранция за оставане на работа при един и същ работодател, нито пък имат право на обезщетение в случай на преждевременно прекратяване на трудовото правоотношение. Нещо повече, непредсказуемостта на заетостта допълнително се превръща в непредсказуемост на заплатите, или висока несигурност на доходите и неадекватно - ако изобщо съществува - покритие на социалното осигуряване. Изпълнението на задачите на различни работни места и често неофициалният характер на заетостта поражда сериозни проблеми по отношение на отговорността в случай на злополуки и наранявания, свързани с работата, което означава значителна несигурност в условията на труд.

Елементи на гражданско правоотношение могат да се установят и при една от разпространените нови форми на труд - споделяне на служители. Добър пример за това е AGZ Südbrandenburg в Германия - една от най-дългогодишните организации в Европа на група работодатели, която управлява съвместна работна група. Компаниите се кооперират и отговарят съвместно за служителите, наети от AGZ. Работниците могат да работят в различни дружества чрез AGZ на ротационен принцип. Обичайна практика е един работник да работи в две до четири дружества. Работниците имат договор с AGZ и имат равни условия на труд независимо от това в коя компания работят. AGZ е организация с нестопанска цел и се финансира от групата на работодателите, която заплаща заплатите на работниците, осигурителните вноски и допълнителните разходи за заплати, заедно с членски внос към AGZ и такса за управление от около 15% от разходите за заплати.

Друг пример на „преливане“ от трудово към гражданско правоотношение, може да се наблюдава в практиката на испанската кооперация „Factoo“, която работи в региона на Валенсия и поддържа платформа за свободна практика. Платформата заплаща на работниците извършената от тях работа и представя данъчни декларации от името на



работници като служители на кооперацията само за периодите, пред които те ефективно работят. През периодите на бездействие се приема, че не е налице трудово правоотношение между работника и кооперацията, а то се е трансформирало във фигурата на самонаето лице.

Тези примери сочат, че правният характер и характеристиките на тези нови форми за заетост стават много сложни. Съществуват огромно разнообразие от форми на договори, които вече не включват елементите, които са били използвани повече от два века, за да се определят трудовите правоотношения по традиционното трудово законодателство. Идентифицирането на различните елементи на трудовите правоотношения и гарантирането на спазването на закона се превърна в предизвикателство на всички нива.

От доста време синдикатите твърдят, че работодателите все по-често прибегват до използване на гражданскоправни договори, за да се избегне прилагането на трудовото право. От теоретична гледна точка, трудовите договори могат лесно да бъдат идентифицирани, тъй като те се характеризират с подчиненост на работника или контрол от работодателя. Ако този аспект липсва, договърът е договор за услуга. На пръв поглед е още по-лесно да се направи разграничение между трудов договор и т.нар. договор за извършване на работа тъй като последния е „ориентиран към резултатите“.

По-различен поглед обаче показва, че диференциацията между характеристиките на трудовия и граждански договор при новите форми на работа е наистина трудна.

Причината за това на първо място, е че почти всяко задължение за предоставяне на услуга може да бъде „преведено“ като задължение за извършване на работа и второ, сключените споразумения могат да направят контрола излишен, тъй като договърът вече много подробно описва задачата. Освен това, съществуват сериозни практически проблеми, когато се налага да се докаже, че едно лице е било подчинено на друг в хода на изпълнението на договора.

На практика проблемите за разграничението между трудови договори и граждански договори, укриването на трудови правоотношения, злоупотребите с договори за извършване на работа непрекъснато се увеличават. Съществуващото законодателство и съдебната практика не винаги могат да осигурят адекватни решения на всички регулаторни пропуски относно новите форми на труд.

В това отношение особено внимание заслужава труда полаган, чрез „гиг“ икономиката.



Както беше споменато по-горе, този модел на работа, на изпълнение на точно определени, специфични микрозадачи, се реализира обикновено чрез две форми на работа: „работа в големи групи чрез онлайн платформи“ и „работа по заявка чрез мобилни приложения“.

И двете форми на работа имат особено силно влияние върху организацията на труда. Например, заплатите за отработеното работно време се заменят със заплащане на потърсени и изпълнени услуги. Тази трансформация засяга голям брой хора, които традиционно са били служители, но сега чрез новата форма на труд са станали независими работници. „Гиг работниците“ работят по точно формулирана задача, използвайки всички ресурси на роботизирана и интелигентна технология. Става ясно, че информационните и комуникационните технологии позволяват нов тип трудови отношения, където мобилните приложения и електронните платформи са основните работни инструменти и средства за производство.

Все още е твърде рано да се прогнозира как новата технологична рамка ще модифицира сегашните трудови отношения и схеми за заетост, но само едно нещо е безспорно: „гиг икономиката“ избухна на пазара и тепърва ще наблюдаваме последиците. Властите, корпоративните лобита и групите по интереси се опитват да възпрат появата на нови платформи. Съдилищата в редица страни налагат санкции на компании като Uber Technologies Inc или Airbnb за нарушаване на трудовото законодателство.

Въпреки тези усилия, безспорния ефект от развитието на „гиг“ икономиката в правната уреда и организацията на труда е отдалечаване от „брега на трудовото право“ и упорито приближаване до „брега на гражданското право“, като тази обезпокоителна тенденция стъпва в голяма степен и на пропуски в приложимото законодателство.

В повечето развити страни, както е обяснено по-горе, липсва правна и политическа ориентация по отношение на възникващите форми на работа, предоставяни от новите технологии, по-специално по отношение на определянето на статута на работниците, като наемни служители или като независими работници.

Засега в новите форми на заетост класификацията на работниците или като независими работници, или като наемни работници и служители, трябва да се извършва за всеки отделен случай. Класирането може да бъде относително лесно в някои сектори като храна, доставка, социални грижи и почистване, в които присъствието на елементите на трудовото правоотношение е по-видимо. Въпреки това, в други сектори като транспорт или работа с големи групи от хора в платформите, подходът може да бъде по-труден. Тук границата между концепцията за наемен служител и независим работник все още



остава много неясна и подложена на объркване между истинска самостоятелна заетост и прикрита трудова заетост. Въпреки това няколко страни са приели междинни решения за случаите, когато специалните характеристики на отношенията между работодателя и работника не отговарят на основните елементи на традиционните трудови отношения. В това отношение някои анализатори възприемат позицията, че „не е възможно да се гледа на самостоятелната заетост като на единна и хомогенна реалност, както от социологическа, така и от правна гледна точка“ (например, Cruz Villalón, 2013⁵¹).

В този контекст е важно да се проучи до каква степен всички тези „нови форми на заетост“ и работа биха могли да бъдат включени в обхвата на трудовия договор или дали следва да бъде по-удобно да се прибягва до нова правна рамка, съдържаща елементи, които обхващат специфични характеристики като случайност, повсеместност, гъвкавост, споделяне на работа и т.н. Новите форми на работа в електронните платформи са далеч от традиционните работни места. Специфичните характеристики на „гиг работниците“, присъщи на гражданското правоотношение (гъвкавост на работното време, дистанционна работа, наличност и т.н.) правят изключително трудно регулирането на такива важни аспекти на трудовото правоотношение като заплати, извънреден труд, заплащане за конкретна работа, критерии за работна заплата и работно време, и т.н. Така че е необходимо да анализираме точно каква е връзката на зависимост и подчинение между работодателя и служителя в „гиг икономиката“ и електронните платформи. Също така е неизбежно да се възприеме подход по отношение на това кой притежава средствата за производство или работните инструменти. Европейската комисия е предприела първите стъпки в определянето на критериите, а на национално равнище създателите на политиката на няколко държави претендират за регламент, който регулира условията на труд на работниците в гиг икономиката.

1.1.1.5. Новите форми на труд и тяхната зависимост от наличието на развити информационни и комуникационни технологии, дигитализацията и автоматизацията на производствените процеси?

Технологиите са един от най-мощните фактори, които определят развитието на някои от бързо развиващите се „нови форми на труд“. Най-засегнати от технологиите са работата чрез онлайн платформи, краудсорсинг, мобилната работа. Последните са свързани с повсеместните процеси на дигитализация в обществото, икономиката, пазара на труда и други.



За пръв път темата за ролята на дигитализацията на пазара на труда започва да привлича вниманието преди две десетилетия. Например, първоначално интернетът е служил като бюлетин за ефективна реклама на свободни позиции сред търсещите работа, но днес ролята му се простира далеч отвъд това. Едно от най-интересните нови развития е появата на онлайн аутсорсинг платформи (или виртуални платформи), с което интернет вече се превръща в част от начина на организация на самата работа. Един шофьор на Uber или дизайнер в Upwork дори вероятно не знаят къде физически се намира организацията, за която работят. За тях е важна виртуалната платформа, която разпределя работата и управлява плащанията на заетото.

Развитието на работата чрез онлайн платформи, краудсорсинг, мобилната работа се дължи на някои от следните технологии:

- **Облачни технологии** – които позволяват достъп до информация, данни, процеси, контрол, съвместни дейности на работници и други. От гледна точка на, облакът представлява не само двигател за растежът на всички форми на отдалечена и виртуална работа, но също така и ценен инструмент внедряване на стратегии за аутсорсинг и офшоринг, особено в ИТ услугите и индустрията на кол центрове.
- **Големи бази данни** - възможностите за съхранение и обработка на големи бази данни позволяват профилиране на потребители, служители, поведение, моделиране, проследяване на движението, картографиране на взаимодействие и диагностика от автомобила до човешки болести. От гледна точка на работата, събирането и анализирането на големи данни имат последици по отношение на наблюдението и мониторинга на работното място и проследяването на дейности на служителите.
- **Мобилни приложения** - По-голямата част от платформите имат мобилни приложения, които могат да бъдат изтеглени на смартфони и таблети, които позволяват достъп до работа, услуги, информация и данни. Приложенията предоставят лесна и ефективна възможност за опериране и комуникация от различни точки и време на основни работни процеси и групи от хора.
- **Геолокация** - технология, която позволява идентифициране на географско положение на хора, стоки, услуги, процеси. От гледна точка на работата геолокацията оказва голямо въздействие върху планирането, мониторинга и проследяването на мобилни работници, задачи като извършване на доставки, извършване на поддръжка, ремонт и проверка операции в промишлени предприятия и извършване на посещения на място, както и способността за проследяване на процеси, стоки, услуги от лицата, от които се очаква да оказват въздействие върху организацията на труда в различни сектори. Комбинацията от



геолокация с други нови цифрови технологии, като например големи данни, приложения, интернет на нещата, онлайн платформи и мрежи от равнопоставени потребители представлява особено богат източник на иновации.

- **Интернет на нещата (IoT)** - Терминът „Интернет на нещата“ е емеблема за комуникационните протоколи и операционни системи, които позволяват обмен на цифровизирани данни между обекти (физически или виртуални) оборудвани с датчици, телеметрични инструменти, чипове или QR кодове и приложения, вградени в компютърен, телефонен или робот хардуер. Осигурен съответните условия за оперативна съвместимост са изпълнени, по-специално по отношение на споделените технически стандарти, миниатюрни взаимосвързани обекти могат да играят полезна роля работни настройки (проследяване на компоненти и продукти, наблюдение на служителите, продажби наблюдение, контрол на достъпа), обществени пространства (градски трафик, обществен транспорт, водоснабдяване, управление на отпадъците) и частни пространства (дом автоматизация, цифрови облекла, спортна екипировка). Свързването на обекти повишава тяхната потенциал за създаване на стойност, тъй като услугите могат да бъдат вградени в тях и данните да бъдат добити от тях (Nemri 2015; Rifkin 2015). От гледна точка на работата промените, които се появяват, са свързани с управлението на потока и наличността на стоките, услугите и хората във всички сектори на промишлеността (Hermann et al. 2015).
- **Самообучаващи се системи и мобилни роботи** - По дефиниция, роботът е програмируем автомат с възможности за обратна връзка, т.е. способността да се адаптира към промените в околната среда. Подобрения в тези отзиви следователно системите не са истинско ново развитие, а новото поколение на роботите се характеризират по-точно с уменията си за учене и възприемане (Freu и Osborne 2013). Самообучаващи се системи се основават на постигнатия през последните години напредък по отношение на изчислителната мощност и паметта (големи данни, електронно виждане, форма и разпознаване на реч), за да се адаптира поведението им въз основа на техните знания на минали събития и анализ на тяхната среда. От гледна точка на работата, въздействието на развитието в тези области няма да бъде ограничено до сектори с история на автоматизация, но ще обхване по-широка гама от задачи, включително обработка на стоки, поддържане и ремонт на промишлени предприятия, управление на отпадъци, резервни части, колети и писма, възстановяване на запасите и извършване на операции във враждебна среда (EUOSHA 2015b). Тя е неразделна част от процесите на реструктуриране на производството („Индустрия 4.0“). На този етап обаче е трудно да оцени реалния потенциал на такива системи в изключително разнообразната реална работа ситуации въз основа на представянето на прототипи в експериментални



настройки. Историята показва, че понякога е било необходимо да се строят изцяло нови фабрики за приспособяване на работи (например в автомобилната индустрия) поради невъзможност за тяхното ефективно включване в съществуващите заводи.

Описаните технологии и цифровизацията вече оказват дълбоко въздействие както върху съществуващите организации, така и върху нововъзникващите субекти. Тяхното въздействие върху новите методи на работа, например бързото навлизане на дистанционната заетост в много сектори, е явление, което набира скорост. Съгласно скорошно проучване на Eurofound, в рамките на ЕС-28 средно около 17 % от служителите са дистанционни или мобилни работници в областта на информационните и комуникационните технологии (ИКТ). Увеличаването на броя на дистанционните и мобилните работници задължава социалните партньори да намерят нови начини и новаторски методи да достигнат до тези работници, които не присъстват физически в помещенията на предприятията.

Една от най-бързо развиващите се типове работа е тази чрез онлайн платформи. Този тип работа има някои от следните характеристики според доклади на ЕК⁹.

- Повече от половината работници на платформа в ЕС са с висше образование и над $\frac{3}{4}$ са мъже.
- Работниците на платформата предоставят широк спектър от услуги, обикновено изпълняващи ограничен брой на задачите. Почти 40% от тях изпълняват само една задача, 20% изпълняват две задачи, а 15% три задачи. Задачите, които най-често се изпълняват, са административни (включително въвеждане на данни, преписи и обслужване на клиенти), професионални (включително счетоводни, правни услуги и управление на проекти), продажби и творчески задачи.
- Един на всеки 10 човека в трудоспособна възраст е предоставял услуги или стоки през онлайн платформи.
- Много малка част от работилите на онлайн платформа си изкарват прехраната чрез нея и много малко от тях изкарват повече от половината от доходите си чрез платформата.

⁹ EC, Employment and Social Development in Europe, Annual Review 2018 (COLLEM survey)



Таблица:1.1.1. Работещи на онлайн платформа

	Дневно потребители на интернет	Работили някога на онлайн платформа	От тях...		
			Месечно или повече	10 часа на седмица	50% от дохода или повече
UK	88%	12%	9.9%	6.7%	4.3%
ES	67%	12%	9.4%	6.6%	2.0%
DE	78%	10%	8.1%	6.6%	2.5%
NL	86%	10%	8.7%	5.4%	2.9%
PT	60%	11%	7.1%	6.0%	1.6%
IT	66%	9%	7.1%	5.4%	1.8%
LT	60%	9%	5.9%	5.6%	1.6%
RO	42%	8%	6.4%	4.5%	0.8%
FR	70%	7%	5.9%	4.2%	1.8%
HR	63%	8%	5.2%	5.2%	1.0%
SE	85%	7%	5.3%	3.5%	1.6%
HU	71%	7%	5.0%	4.1%	1.3%
SK	68%	7%	5.1%	2.7%	0.9%
FI	85%	6%	4.1%	2.9%	0.6%
ОБЩО		10%	7.7%	5.6%	2.3%
Източник: COLLEM Survey					

- Общият размер и брой на цифровите платформи растат. Скорошни оценки показват, че паричната стойност на транзакциите в рамките платформите за сътрудничество нараства с 56% между 2013 г. и 2014 г. и транзакциите са се увеличили със 77% между 2014 и 2015 г.
- В края на 2015г., съществуват поне 20 платформи, оценени на над 1 млрд. USD. Uber е оценена тогава на 50 млрд. USD и е присъствала в над 230 града в 60 държави. Airbnb е оценена на 20 млрд. USD, с присъствие в 34 000 града в 190 страни с над 35 милиона клиенти и 2 милиона листинги от нейното стартиране през 2008г. BlaBlaCar се е разраснала и извън границите на Франция и има 10 млн. потребители в 13 страни.
- Доклад на PricewaterhouseCoopers (PwC 2015) предвижда ръст в приходите на ключови сектори в т.нар. „споделена икономика“ от 15 млрд. USD до 335 млрд.
- Прогнозите на ЕК също са в тази посока; приходите от платформите в Европа се оценяват на около 15 млрд. USD, а 17% от гражданите на Европа са използвали услуги, предлагани от тези платформи поне веднъж

Разнообразието от платформи предполага и разнообразие от ефекти върху пазара на труда. Разграничението на различните видове платформи спомага за разбирането на



различните типове ефекти, които те оказват. Първо, платформите позволяват реструктурирането на дейности, които традиционно са били уреждани с трудови взаимоотношения, в дейности, категоризиращи се като извършвани от самонаети лица. Това всъщност е и най-радикалната промяна, която платформите предизвикват. До момента, обаче, успешните платформи по-скоро са реорганизирали сектори, които изначално са били свързани с форми на самонаета заетост. Uber е добър пример в това отношение, а също и италианската платформа за интериорни дизайнери CoContest.

Второ, платформите позволяват отдалечено предоставяне на услуги, следователно имат потенциала да превърнат в офшорна работа такава, която традиционно е била местен пазар на труда. Примери за такъв ефект са MTurk, която свързва работници от различни места по света и CoContest, която свързва дизайнери (предимно от Сърбия) с клиенти в Италия. Доклад на PwC, обаче, посочва услуги, предоставящи се на местно ниво от сферата на транспорта, предоставянето на настаняване, изкуството/развлечението като сектори вероятни да се разраснат в бъдеще, което говори, че офшорният ефект не е толкова решаващ, поне в краткосрочен план.

Трето, платформите водят до по-голяма конкуренция като снижават бариерите за достъп до пазара, дори и в случаи, когато става дума за самонаета форма на заетост, което от своя страна води до по-голям натиск върху заплащането и работните условия. Такъв е случаят с Uber, който поставя професионални шофьори в конкуренция със студенти или хора, които са в отпуск за отглеждане на дете и от време на време използват платформата, за да добавят допълнителен доход към бюджета си. Тези снижени бариери за достъп също допринасят и за размиване на физическите граници между работната среда и дома, което води до рискове за здравето и сигурността на работниците.

Четвърто, репутационните механизми, които тези платформи използват, допринасят за маркетинга на света на работата.

И последно, платформите улесняват реструктурирането на работни дейности в индивидуални задачи, които съответно в следствие се разделят на такива, изискващи креативност и висококвалифициран труд и на такива, които биха могли да се изпълнят от всеки. Докато първият тип работа (висококвалифицираният труд) е свързан с високи стандарти в заетостта по отношение на заплащане и други въпроси, то вторият (нискоквалифицираният) е заплашен от офшорна конкуренция и автоматизация. Това в понякога е доста екстремна и крайна форма в някои платформи, например Amazon Mechanical Turk, където потребителите на платформата често изпълняват задачи като идентифициране на даден обект на снимка за суми от порядъка на 1 цент.



По този начин платформите могат да допринесат за това работата да стане все по-несигурна. От работниците се очаква непрестанно да представят себе си като „ценни стоки“ на широк кръг от клиенти и да предлагат себе си за извършване на индивидуални задачи, с цел да бъдат избрани от клиента като продукт от каталог, като в същото време са подложени на рисковете от една несигурна, стигматизирана заетост. Бързото развитие и важността, която тези платформи придобиват, биха могли да доведат до по-скорошно налагане на стандарти за заетост на базата на практики в икономиката на платформите. От друга страна, се налага и радикалното виждане на някои изследователи, че трудовите взаимоотношения, а и самите платформи в бъдеще ще бъдат заменени от виртуални „peer-to-peer“ взаимоотношения, което ще разчупи стереотипите на съществуващите в момента форми на капитализъм.

1.1.1.6. Въздействието на демографските промени и миграцията върху развитието на новите форми на труд и трудовите отношения?

Демографските промени са едни от най-значимите фактори на пазарите на труда по света: 60% от хората сега живеят в страни със застаряващо и/или свиващо се население. Тези тенденции се отнасят с пълна сила за европейските пазари на труда. Делът в ЕС на възрастните хора надвишава средните стойности в световен мащаб. Делът на по-младите хора в обществото намалява, докато броят на възрастните хора расте. Младешите (0-14 години) понастоящем представляват 15,6% от населението на ЕС и този дял продължава да намалява, докато по-възрастните лица (60 и повече години) представляват 24,3%. През последното десетилетие коефициентът на зависимост за старост се е увеличил с три процентни пункта до 27,5%, което означава, че има по-малко от четири човека в трудоспособна възраст (15-64) на всеки над 65 години. Нещо повече, със средна възраст от над 45 години, Европа ще бъде „най-старият“ регион в света до 2030 г. Прогнозата е, че населението в трудоспособна възраст в Европа ще намалее с 10% до 2020 г.¹⁰. До 2060 г. очакваната продължителност на живот ще се увеличи със 7,8 години за жените и 6,4 години за мъжете в Европейския съюз.

Демографските тенденции също ще повлияят на цялостната икономика. Директните ефекти могат да включват размер и качество на заетостта, съотношение капитал / труд и технически прогрес, макар и косвено засягащи бюджетите и икономиката като цяло.

¹⁰ McKinsey (2015): No Ordinary Disruption: The Four Global Forces Breaking All the Trends.



В рамките на едно поколение средния европейски работник премина от работа за цял живот до повече от 10 работи през своята кариера. На пазара на труда има повече жени от всякога, което води до ръстове в заетостта в Европа, но и до постепенно изчерпване на този резерв. В същото време, младите и възрастни работници все още са едни от най-уязвимите групи на пазара труда. Групата на лицата с увреждания е сравнително слабо представен в много европейски страни, вкл. България.

На основата на тази широка демографска картина могат да бъдат намерени значими причинно следствени връзки, засягащи нетипичните форми на заетост.

Разширяването на заетостта и икономически активното население минава през по-активното привличане на групите в неравностойно положение на пазара на труда. Създаването на заетост за лица с увреждания, възрастни, мигранти, такива с ниска квалификация или такива, които са ангажирани с гледане на деца и близки ще изисква много по-гъвкави форми на заетост. Именно такава е философията на повечето от новите форми на труд.

Ваучерната система е подходяща за лица с по-ниско образование, без специализирани умения и жени. В Белгия например 97% от ваучерните работници са жени¹¹. Демографията при тези форми на заетост, които в повечето случаи зависят от публични мерки зависи от целевите сектори и условията на самите програми. Случайната работа дава гъвкави възможности за заетост млади хора, с ниско образование и предимно жени¹².

Като цяло жените, младите хора и мигрантите са едни от най-често наеманите лица на нестандартните форми на труд. Именно при тези групи се наблюдават големи промени, свързани с демографията и пазара на труда. Общият брой на международните мигранти се е увеличил с 50% между 1990 г. и 2015 г., въпреки че те продължават да представляват малка част от световното население. През 2015 г. от 232 милиона международни мигранти 207 милиона са били в трудоспособна възраст и 150 милиона в заетост¹³. Младежкото население нараства със 185 милиона в световен мащаб между ранните 1990-те и средата на 2010-те. Коефициентите на безработица сред младежите обикновено са двойни или тройни спрямо процентите на заетите в техните тридесет или четиридесет години¹⁴. Жените имат значително по-ниски проценти на участие в работната сила от мъжете - с 26 процентни пункта по-ниски - и по-голям шанс да бъдат

¹¹ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg

¹² Ibid

¹³ ILO Global estimates on migrant workers: Results and methodology (Geneva)

¹⁴ ILO's 2013 edition of the Global Employment Trends for Youth



безработни, когато те участват на пазара на труда. В същото време ръстът на заетост сред жените в ЕС от 2006 година на сам е повече от 5 пъти по-голям от този при мъжете на възраст 20-64 години¹⁵.

При жените имаме някои от следните причини, които ги правят подходящи за нетипичните форми на заетост¹⁶:

- По-високата степен на заетост в домакинството;
- Все още по-ниските нива на заетост и участие на пазара на труда;
- Работодателите имат резерви при наемането на жени в множество сектори;
- Развитието на заетостта в традиционно женски сектори като хотели и ресторантьорство, социални и здравни грижи, образование или още в по-широк мащаб на сектора на услугите;
- По-честата грижа от страна на жените за близки и деца;
- Доходът от жените в домакинствата много често се смята за допълнителен;
- По-ниска конкурентна сила при преговорите за работа, което ги принуждава да вземат по-ниско платени и по-несигурни работни места, които често са част то нестандартните форми на заетост.

Различни са причините при младите хора, които ги правят атрактивни за нестандартните форми на заетост:

- Естествен преход от училище към работа;
- Съвместяването на училище и работа;
- Липсата на опит и необходимостта от неговото натрупване;
- Практиките на стажуване и чиракуване също са подходящи за нестандартните форми на заетост;
- По-ниска конкурентна сила при преговорите за работа;
- Младите хора в по-малка степен се интересуват от дългосрочната сигурност на работните места, което ги прави по-податливи да приемат нестандартни форми на заетост.

Мигрантите също се характеризират с особености, които ги правят по-податливи за работа чрез новите форми на заетост;

- Често са обвързани с агенции за временна заетост още от собствените си страни, преди да имигрират;

¹⁵ Eurostat, Labor statistics

¹⁶ ILO, "Non-standard employment around the world" 2016 (chapter 3.1.)



- Съществуват различни програми за мигранти, близо до характеристиките на някои от нетипичните форми на временна заетост, като сезонни работници, гостуващи работници, вътрешнофирмени прехвърляния, работници по време на ваканция, стажантски програми за млади професионалисти, спортисти и т.н.
- Работниците – мигранти може да нямат необходимите езикови умения, професионални умения, признато образование, професионални мрежи в приемащата държава и т.н. Всичко това ги кара лесно да приемат по-неизгодни договори, вкл. и такива от новите форми на заетост;
- Те обикновено са под голям натиск да си намерят работа бързо, за да погасят миграционните разходи, или да си намерят дом и да издържат семейство, или да превеждат пари вкъщи, така че имат високи разходи и нямат време за чакане за подходяща стандартна работа;
- Правният статут на мигрантите може да окаже влияние върху способността да бъдат наети на стандартни форми на заетост;
- Мигрантите често работят в сектори, които използват в по-голяма степен нетипичните форми на заетост. Много често те могат да бъдат видени в сектори като строителство, сезонно земеделие, домашни грижи, хотелиерство и ресторантьорство, почистване и други.
- Самонаемането дава възможност на много имигранти за първоначално интегриране на пазара на труда в приемащата страна.

И в малко по-различен контекст, интересно би било да се види влиянието на дистанционната работа или тази на онлайн платформи върху миграцията. Те биха дали възможност на потенциални мигранти без физически да имигрират да присъстват на по-развитите пазари на труда. Например в популярната цифрова платформа Amazon Mechanical Turk¹⁷, 60% от работещите са от САЩ и 40% от Индия. Страната на произход има тенденция да променя мотивиращите причини на работниците за участие в пазара. Работниците от Индия участват предимно, защото работата на тази платформа е техен основен източник на доход, докато за тези от САЩ това са допълнителни доходи.

¹⁷ Ipeirotis, P. (2010), Demographics of Mechanical Turk, Working Paper CeDER 10-01, New York University, Stern School of Business, New York.



1.1.1.7. Какво е въздействието на новите форми на труд върху развитието на социалния диалог, колективното трудово договаряне и други форми на социално сътрудничество/партньорство

Новите форми на труд и някои от традиционните институции на сътрудничество на пазара на труда като социален диалог, колективно трудово законодателство, социално партньорство и други си оказват двупосочно влияние. В тази точка по-скоро се фокусираме върху влиянието на новите форми на труд върху формите и тенденциите в социалния диалог, формите на сътрудничество и колективното трудово договаряне.

Във връзка с приетата Бяла книга „Бъдещето на труда“ през 2016¹⁸ са идентифицирани някои от следните промени в социалния диалог и колективното трудово договаряне.

Статистическите данни за плътността на профсъюзите на ОИСР показват, че членството е намаляло от 20,8% през 1999 г. на 16,9% през 2013 г. Нови организации като change.org, avaaz или Осиру, които не представляват пряко работниците, но се занимават с проблеми на пазара на труда, се появяват и влияят на политиките чрез петиции, медийна кампания или демонстрации. Повече от 100 милиона души са подписали петиции на Change.org, за да настояват за промени по въпроси. Във Франция през март 2016 г. проект за трудово законодателство на френския министър на труда Мириам Ел Хомри е събрал над 1 милион подписа, призоваващ за премахването на проектозакон. Що се отнася до Avaaz, това е глобална гражданска организация, създадена през януари 2007 г., която насърчава активизма по въпроси като изменението на климата, правата на човека, правата на животните, корупцията, бедността и конфликтите. Организацията оперира на 15 езика и претендира над четиридесет милиона членове в 194 държави. Този Активност 2.0 създава нови предизвикателства както за компаниите, така и за политиките, тъй като надхвърля традиционните социални органи, представляващи работници.

Представителството на работниците трябва да се възобнови, за да обхване различни форми на работа и реагира на разпръснатата и мобилна работна сила. Основният проблем се състои в това как да се съчетаят индивидуализъм и колективно договаряне на работна сила, разпръснатата и работеща от дистанция. Няколко вече съществуващи инициативи показват, че това е възможно. В САЩ, Съюзът на фрилансерите (www.freelanceunion.org) е създаден през 2003 г. и възражда традиции като организиране на самостоятелно заетите лица, които са широко разпръснати и

¹⁸ World Employment Confederation Europe (2016), "The Future of Work, White Paper from the Employment Industry"



изолирани, в общност, където се изграждат връзки за самопомощ. Съюзът на фрилансерите се откроява от традиционния съюз чрез отказ на пряка конфронтация с работодателите и също така има за цел да предложи професионална сигурност в случай на професионална мобилност, по-специално чрез предоставяне на гаранции, когато човек преминава от една работа на друга. Това е съюз за услуги, който излиза извън стените на компанията. Границите на бизнеса стават все по-виртуални и представителството на активни работници трябва да се адаптира към новата реалност на разширени предприятия.

Друг пример е Dynamo, платформа, която дава на работещите в Amazon Mechanical Turk колективен глас и вследствие на това шанс за управление на промяната. Стартирано през 2014 г., Динамо предприема демократичен подход, позволяващ на членовете да гласуват за предложени каузи, като популярните идеи се издигат до върха. Докато сред работещите в Amazon Mechanical Turk съществуват различни общности (TurkerNation като форум и Turkopticon, Yelp-for-Turkers), Dynamo е първата стъпка към предоставянето на колективен глас на работещите, което им позволява да се събират анонимно и организират кампании за подобряване на работната среда, включително такива насочени към висшото ръководство на Амазон. Peers.org или Coworker.org са други примери за платформи, които желаят да организират работещи в „гиг“ икономиката, използвайки петиции, митинги и онлайн кампании чрез социални медии за активна защита интересите на техните членове.

Като цяло е необходимо разширяване на дискусиата за „трудовете отношения и социалния диалог“, за да се признаят и обхванат структурни текущи промени в света на индустриалните отношения, включително появата на разнообразие от форми на трудови отношения. Тъй като границите на бизнеса стават все по-виртуални, представителство на работниците и работодателите трябва да се адаптира към новата реалност на разширени предприятия и възход на разпръснати, отдалечени и мобилни работници. В Германия, профсъюзът IG Metal допринася на пример за стартирането на уебсайта www.faircrowdwork.org, позволяващ на онлайн доставчици на услуги достъп до информация за социални политики, прилагани от най-големите онлайн платформи за работа. В същото време доставчиците на услуги също могат да въвеждат в уебсайта информация, свързана с техния собствен опит с платформите за съвместна работа, с които работят. Също в Германия, платформата Jovoto (събиране на онлайн фрилансъри в рекламата и комуникациите) се свързва с Ver.di, най-големия синдикат в сектора на услугите, за да започне консултации относно рисковете и възможностите, свързани с онлайн работата.



В САЩ Uber обяви споразумение през май 2016 г. с голям профсъюз за създаване на асоциация за шофьори в Ню Йорк, която да създаде форум за редовен диалог и да се бори за някои ползи и защити шофьорите. Асоциацията, която ще бъде известна като Независимата Шофьорската гилдия и ще бъде свързана с регионален клон на Международната асоциация на Съюз на машинистите и аерокосмическите работници. От страна на работодателите се създават нови сдружения създадени да представят новите форми на работа. Подобен пример имаме във Франция със създаването на PEPS¹⁹, асоциация, представляваща работодателите от Portage Salarial (компания-шапки). Подобни организации съществуват в UK²⁰ или в САЩ. Всички тези инициативи показват необходимостта от новите форми на организация (както от страна на работниците, така и от работодателите), за да се започне диалог с виждането да се определят стандартите за качество и добрите практики.

1.1.1.8. Ролята на социалните партньори при въвеждането на нови форми на труд?

Новите форми на труд носят възможности и за служителите и за работниците, но и предизвикателства, които могат да бъдат смекчени чрез конструктивен социален диалог.

Някои държави членки разглеждаха предизвикателствата на нетипичните форми на труд като симптом на дерегулация с неясни последици и въведоха предпазни мерки под форма на колективни трудови договори, социален диалог или законодателство с оглед на осигуряването на справедливи условия на труд. В същото време трябва да констатираме, че все още няма изработена обща, единна позиция на институциите на ЕС относно подкрепата на подобни защитни мерки.

Зависимостта на самостоятелната заетост е във фокуса на социалните партньори в Италия, Австрия и Белгия, които се опитват да предприемат цялостен подход за справяне с проблемите, възникващи от нестандартното наемане на работа. В Белгия социалната партньорите се договорят през 2009 г. да създадат съвместен комитет за разглеждане на заплатите и условията на труд за свободните професии. В Австрия са подписани поредица от колективни договори, които не само регулират заплащането и

¹⁹ <http://www.peps-syndicat.fr/le-peps/organisation>

²⁰ <https://www.fcso.org.uk/the-association/>



условията на труд, но и също така ограничават използването на нетипични трудови договори. Например определяне на условията, при които на зависимите самостоятелно заети лица трябва да предлагат договори за редовни форми на труд.

В Италия дискусията за статута на зависимите самостоятелно заети лица обикновено се осъществяват чрез колективни трудови договори (например в сектора на кол-центровете). Социалните партньори също създадоха двустранна институция за осигуряване на обезщетения за майчинство, обучение и болест за зависимите самостоятелно заети лица²¹.

Заслужава да се отбележи също така, че мултинационалните компании чрез прилагане на фирмени практики, вкл. и относно новите форми на труд, оказват натиск върху работниците и техните организации, като се цели да се намали „територията“ на прилагането на националните стандарти на колективно трудово договаряне. Новите начини за търговско сътрудничество между компании като споразуменията за франчайзинг, услугите между предприятията от една производствена група или различните форми на коопериране проправят пътя за по-гъвкаво прилагане на закона и на колективното договаряне.

Синдикатите в медиите, изкуствата и развлекателната индустрия подготвят наръчник за посрещане на предизвикателството на нестандартните форми на работа. Наръчникът събира опит за организиране на стратегии на профсъюзите в сектора, адресира права и социална защита, условия на труд, предоставяне на обучение и услуги за нетипични работници и обсъжда зависимата самостоятелна заетост. Препоръките подчертават необходимостта от справяне с правните статус на зависимата самостоятелна заетост, както и проучва гаранциите за свободата на сдружаване и колективното договаряне²².

Подобни практики се развиват и в секторите на търговията, хотелиерството и ресторантьорството във връзка с нарастващия дял на самоанетите и тези на случайна работа. Социалните партньори насочват усилията си към гарантиране на условията на

²¹ Eurofound (2009), "Self-employed workers: industrial relations and working conditions", Luxembourg: Publications Office of the European Union.

²² www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/atypical-workhandbook-en.pdf



труд, предоставяне на допълнителни услуги към заетите в новите форми на труд и други²³.

В Германия е въведена минимална заплата по договорка с междусекторни социални партньори с цел защита и засилване правата на служителите във временни агенции за заетост. Допълнителните секторни споразумения могат да допълнят нивата на минимална заплата с равни правила за заплащане и секторни премии.

Синдикатите на ниво ЕС започнаха да призовават за регулиране на работата на онлайн платформите. Наскоро Конфедерацията на европейските профсъюзи (ETUC) прие „Резолюция за справяне с новите цифрови технологии предизвикателства пред света на труда, в частност онлайн платформите“²⁴. Също така има призови за разглеждане и разширяване на Директивата за работа на агенциите за временна заетост на работниците на виртуални платформи.

Профсъюзите работят и върху други нетипични форми на заетост като споделените служители, ваучерната система и случайната работа. Останалите „нови форми на заетост“ като работата по портфолио, споделянето на работно място, временното управление за сега извън фокуса на социалните партньори²⁵.

Други скорошни успехи на социалните партньори в областта на новите форми на заетост.

В редица държави членки правителствата започнаха диалог относно проблемите и предизвикателствата на цифровизацията. В него участват синдикати, работодатели, изследователи и представители на гражданското общество.

През 2015 г. Германия първа публикува зелена книга, озаглавена „Заетост 4.0 – нови концепции в трудовата сфера“, с което проправи пътя за диалог със социалните партньори и други заинтересовани страни по въпросите на цифровизацията.

²³ EuroCommerce and UNI Europa Commerce (2010), "Common contribution of the social partners for commerce to some flagship initiatives of the "EU 2020: A European strategy for a smart, sustainable and inclusive growth""

²⁴ ETUI (2017), "Shaping the world of work in the digital economy", Foresight Brief.

²⁵ Eurofound (2015), "New forms of employment", Luxembourg: Publications Office of the European Union.



През 2015 г. във Франция беше създаден Национален съвет по въпросите на цифровизацията и беше публикуван докладът „Mettling“. В изготвянето на доклада, съдържащ редица препоръки, които предприятията трябва да приложат, взеха участие синдикатите, работодателите и гражданите.

Подобни инициативи, предприети от правителствата с участието на социалните партньори, академичните среди и представители на гражданското общество, бяха подети в Австрия, Финландия, Швеция, Португалия, Италия, Испания, Унгария и Дания.

Социалният диалог на равнище предприятия прилага на практика правото да се изключиш от мрежата чрез колективните трудови договори на ниво предприятие или отрасъл. В редица предприятия бяха договорени и споразумения за дистанционната и мобилната заетост. Първото в Европа споразумение относно цифровизацията беше подписано през 2016 г. между социалните партньори в телекомуникационна група. То включва по-специално създаването на комитет на социалните партньори, натоварен със задачата да предвижда новите умения, от които ще имат нужда служителите с оглед на тенденциите в областта на цифровизацията.

Ново право, признато във Франция, е личната сметка на професионалните дейности. Всички работници (наети лица, самостоятелно заети лица или фиктивни самостоятелно заети лица, както и работещи в рамките на платформи) се ползват от него и благодарение на него могат да натрупват права – право на обучение, социално подпомагане, помощи за безработица и пенсия – в единна прехвърляема сметка.

Може да направим извода, че социалните партньори чрез социалния диалог и колективното договаряне все повече влияят върху формата и съдържанието на новите форми на заетост.

1.1.1.9. Въздействие на новите форми на труд върху условията на труд, в т.ч. безопасните и здравословни условия на труд, заплащането на труда и др. трудови и осигурителни права на работниците и служителите?

Някои модели на структурна промяна на националните икономики могат да доведат до по-висок дял на временна заетост и заетост на непълнен работен ден, случайна работа и нископроизводителни работни места. Например, в много развити страни се наблюдава пренасочване на заетостта от производство към услуги, където заетостта на непълно



работно време обикновено е по-забележима и често се приема неволно, поради липсата на пълно работно време и постоянни възможности за работа. В същото време секторът на услугите все повече разчита на новите форми на заетост, като споделяне на работни места, работа на повикване и зависима самостоятелна заетост. Тези нововъзникващи форми на заетост, които потенциално предлагат по-голяма гъвкавост и автономност, отколкото производствените работни места, също могат да бъдат свързани с влошаването на общите условия на труд, тъй като те често се характеризират с по-висока честота на неконвенционални модели на работа, по-висок интензитет на работа, прекомерно работно време и ограничен или никакъв достъп до социална защита²⁶.

Новите форми на заетост се характеризират с по-изразена гъвкавост, която често отразява исканията от двете страни на пазара на труда, но понякога се налага от едната страна на другата. Всички гореспоменати форми на заетост отговарят на нарастващото търсене на повече гъвкавост, идващо от служители, работодатели или и от двете страни. Освен това по-голямата част от новите форми на заетост показват благоприятен ефект за работниците по отношение на автономността им, която те поначало оценяват.

Някои иновативни форми на заетост съчетават високо ниво на гъвкавост с добри стандарти на социалното осигуряване²⁷. При споделянето на служители работникът има покритие за социална защита, което е подобно на това на работещите при традиционните трудови правоотношения. При споделянето на работно място, няколко работници могат да съчетават работното си време с работа за един работодател. Тези работници имат право на степен на социална защита, подобна на тази на служителите на непълно работно време. Работниците, базирани на ваучери, предоставят услугите си на потребителите в замяна на документ, закупен от трета страна, обикновено публичен орган. Работникът обменя ваучер за плащане и възнаграждението може да включва вноски за социално осигуряване.

При някои други „нови форми на заетост“ е налице неутрално или по-неблагоприятно въздействие върху социалната защита на работниците. Мобилните работници, основани на ИКТ, използват информационните технологии за работа от различни места. Техните условия на заетост и социална закрила до голяма степен се основават на конкретното споразумение, сключено с техния работодател. Работещите при условията на междинното (временното) управление са склонни да имат високи заплати и добри условия на труд, за да компенсират несигурността на работните си места.

²⁶ ILO (2018) World employment and social outlook

²⁷ Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg



По отношение на социалната защита, когато възлагането на работа е непостоянно и потоците от задачи са нестабилни или не е установен работодател, има по-голяма вероятност да се появят пропуски. В тези случаи социалната закрила често е непълна и за ограничен период от време. Портфолио служителите предоставят услугите си на голям брой клиенти. В много случаи няма работодател, който да допринася за тяхната социална защита. Същото важи и за работниците които работят чрез онлайн платформите. Обикновено нито клиентът, нито посредническата платформа допринасят за социалната защита на работниците. Съвместната заетост е форма на сътрудничество между упражняващите свободна професия, между самостоятелно заетите лица и / или микропредприятията, които съвместно организират преодоляването на ограниченията в мащаба на социалната защита. В някои страни, като например Франция, организациите -майки могат да поемат активна роля в осигуряването на тяхната социална защита.

На базата на анализа на социалната защита ясно се вижда, че не всички развития с оглед условията на труд изглеждат положителни. Сред новите форми на заетост има такива, които предизвикват загриженост.

- От 14-те категории, използвани за оценка на условията на труд (социална защита, здраве и безопасност, доходи, бонуси и други ползи, продължителност на работното време, гъвкавост, баланс между професионалния и личния живот, стрес и интензивност на работата, кариерно развитие, обучение и развитие на уменията, съдържание на задачи и отговорности, автономия и контрол, интеграция в организацията на труда и представителство), при десет се отчитат неблагоприятни ефекти за случайните работници.
- При всички „нови форми на заетост“, (макар и в различна степен), са налице неблагоприятни условия на труд по отношение на правото на сдружаване и на представителството, което допринася за ерозията на представителността на работниците.
- В повечето от новите форми на заетост, условията на труд в категориите „бонуси и допълнителни обезщетения“ и „стрес и интензивност на работата“ показват по-лоши резултати в сравнение с традиционното трудово правоотношение.

Споделяне на служители - последици за условията на труд

Стратегическото споделяне на служителите допринася за стабилността на работните места, като създава постоянни работни места на пълно работно време, а не на краткосрочна и непълно работно време. Оценките на френския фонд UGEF например



показват, че 65% от споделените работници в групи за заетост имат дългосрочни договори, а 78% са заети на пълен работен ден. Да бъдеш нает от един работодател - дори когато работи в различни компании - прави преговорите за условията на труд по-лесни за работника, повишава прозрачността относно отговорността и дава възможност за съгласуване на работните задачи в различни фирми²⁸ (Antoine and Rorive, 2006; Vötsch and Titz, 2011 г.).

В Австрия, Франция и Германия, както и във финландската практика, правната уредба, колективните споразумения и кодексите за поведение осигуряват еднакво третиране на споделените работници в сравнение с основния персонал на компанията, в която работят, като им се предоставят същите условия на труд и социална защита. Във Франция това включва и достъп до схеми за споделяне на печалбата и спестовни планове в предприятията на работодателите. По същия начин, чешките правила за ad-hoc споделяне на служители изискват споделените служители да имат еднаква работна среда, заплата, обезщетения и обучение като основния персонал на приемащата компания. Това обаче може да ги остави с по-ниска заплата от тази, платена от първоначалния им работодател, но служителите трябва да дадат съгласието си за всяка задача и няма да бъдат принудени да приемат по-малко изгодна работа.

Възстановяването на пътните разходи от първоначалния работодател е задължително, ако работникът трябва да пътува до новия си работодател. В случай на споделяне на работници в Люксембург, законодателството предвижда запазването на заплатите и условията на труд на работниците.

В Унгария работодателят, чиято отговорност е да изплаща заплатата, данъците върху доходите и социалните осигуровки на заети работници, може да бъде заменен по споразумение между участващите работодатели. На практика това би могло да постави в неблагоприятно положение работника, който може да установи, че се прилага различен колективен трудов договор и следователно различно ниво на заплащане. Споделянето на служителите може да допринесе за развитието на уменията на работниците. Те могат да се възползват от разнообразен опит с редица работодатели и от всяко обучение, което те биха могли да предложат²⁹. Трябва да се отбележи обаче, че осигуряването на формално обучение зависи от размера на групата за споделяне на

²⁸ Antoine, M. and Rorive, B. (2006), Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe, (MIRE) project, Liège. And

Vötsch, J. and Titz, K. (2011), ArbeitgeberInnen zusammenschluss (AGZ) im landwirtschaftlichen Bereich, presentation

²⁹ Hertwig, M. and Kirsch, J. (2013), 'Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung', WSI-Mitteilungen, 2/2013, pp. 107–116



работниците и служителите и е възможно само, ако се постигне определена критична маса от работници.

Поради ротационния характер на трудовата заетост при споделянето на работници, съществува известна опасност споделените работници да са по-малко вградени в организационните структури и комуникационните потоци на участващите компании. В резултат на това тези работници могат да имат лоши работни взаимоотношения с ръководството и колегите и по-малко представителство на техните интереси. В Германия, например, беше установено, че нито един от съществуващите модели за стратегическо споделяне на служители не е създал работнически съвет, въпреки че по закон това е възможно. Причината, според експертите, беше, че това трябваше да се инициира от самите споделени работници и те не проявяват голям интерес към това. Във Франция става ясно, че споделените работници са представени от всички работнически съвети, създадени за групата, а не от тези в участващите дружества. По подобен начин, в ad hoc модела за споделяне на служители в Люксембург, споделените работници нямат достъп до представителство в участващото дружество; вместо това, работниците са представени само в първоначалната работодателска компания.

Споделения персонал в рамките на стратегическо споделяне на служители може да страда от професионална изолация, да има ограничени или никакви възможности за обмен на опит. Развитието на кариерата по отношение на йерархичния напредък вероятно ще бъде ограничено. Работниците в тази форма на заетост трябва да покажат сравнително висока степен на гъвкавост и адаптивност към различните си работни среди. Това може да е вълнуващо за някои, но стресиращо за други, които изпитват увеличаващ се психологически натиск и поради комбинацията от различни работни места на непълно работно време. В някои модели условията на заплащане и труд на споделения работник могат да се различават в отделните компании, което води до нестабилност на доходите.

Тъй като необходимостта от пътуване до работното място може да повлияе отрицателно върху баланса между работата и личния живот, някои от стратегическите модели за споделяне на служители ограничават задачите на работниците да се предлагат на компании, базирани в рамките на определено разстояние от техния дом. В проучването за осъществимост за AGZ в Долна Австрия, например, се препоръчва максималното разстояние за пътуване до работното място да бъде свързано с това колко често работникът трябва да промени мястото си; това трябва да бъде не повече от



20 км за тези, които се сменят ежедневно, 45 км за тези, които се сменят седмично или 80 км за тези, които се променят месечно³⁰.

Споделяне на работа - последици за условията на труд

Споделянето на работа осигурява на работниците добро ниво на гъвкавост, което им позволява да работят на непълен работен ден и гъвкаво да споделят работата помежду си. Смята се, че това е средство за подобряване на състоянието и перспективите за кариера на работещите на непълно работно време, като същевременно предлага гъвкавост на работодателите, което води до подобряване на баланса между работата и личния живот³¹. В Унгария споделянето на работни места е по-привлекателно от стандартните работни места на непълно работно време, тъй като осигурява същото положение, надбавки и категории на заплатите като работа на пълно работно време. При споделяне на работа работодателите по принцип са длъжни да предоставят същите социални защити като на всеки работник на непълно работно време. В унгарското законодателство се посочват и периоди за уведомяване и обезщетения при прекратяване на споделена работа, които съответстват на други видове трудови договори.

Освен това споделянето на работа осигурява възможности за обучение и обмен на опит между колегите, участващи в споделянето.

Въпреки това, съществуват опасения за загубата на ползи, свързани с работата на пълно работно време, конфликт между участниците в работата и липса на контрол върху естеството и резултатите от работата³² (Branine, 1998, 2003, 2004). Същевременно, ако не се прилага добре, разпределението на работното място може да доведе до увеличаване на интензивността на работата, до необходимостта да се полага извънреден труд, както и до стрес, свързан с работата. Понякога това води до по-малка отговорност на участниците в работата (McDonald et al, 2009; Wheatley, 2013b).

³⁰ Baumfeld, L. and Fischer, M. (2012), Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse. Endbericht Teil 1: Bedarfsanalyse und Machbarkeitseinschätzung für AGZ in NÖ-Mitte, ÖAR, Vienna.

³¹ Branine, M. (2003), 'Part-time work and job sharing in health care: Is the NHS a family-friendly employer?', Journal of Health Organization and Management, Vol. 17, No. 1, pp. 53–68.

Guglielmo, W. J. (2008), 'Job sharing: Flexibility has a price', Journal of Medical Economics, Vol. 85, No. 2, pp. 40–43.

³² Branine, M. (1998), 'The logic of job sharing in the provision and delivery of health care', Journal of Management in Medicine, Vol. 12, No. 1, pp. 63–72.

Branine, M. (2003), 'Part-time work and job sharing in health care: Is the NHS a family-friendly employer?', Journal of Health Organization and Management, Vol. 17, No. 1, pp. 53–68.

Branine, M. (2004), 'Job sharing and equal opportunities under the new public management in local authorities', International Journal of Public Sector Management, Vol. 17, No. 2, pp. 136–152.



Стресът, свързан със споделянето на работни места, може да има и по-емоционално измерение, например ако един от участващите в споделянето не успее да приключи възложената му работа, а другите служители трябва да покрият този дефицит. Това може да доведе до възлагането на допълнителна работа на отделни колеги или претоварване, когато се опитват да наваксат.

Случайна работа - Последници за условията на труд

Като цяло, случайната работа дава висока степен на гъвкавост на работодателите и ниски нива на сигурност за работниците. Работата (и следователно доходите и често социалната защита) се предоставя на служителите непостоянно и за ограничен период от време. Това води до малка сигурност на работното място, липса на предвидимо и редовно работно време, ниски заплати, никакви или ограничени ползи и по-малко удовлетворение от работата³³.

Например, случайната работа в Ирландия се характеризира с несигурност, лошо заплащане и условия на труд и лесни процедури за наемане и уволнение. По отношение на удовлетвореността от работата има доказателства, че холандските работници на повикване, особено тези, които са мъже и са с високо образование, са по-малко удовлетворени от условията на труд, заплащането и сигурността на работното място в сравнение с обикновените работници³⁴. Въз основа на резултатите от онлайн проучване на работниците, наети по договори за повикване, Федерацията на профсъюзите в Нидерландия (FNV) съобщава, че повечето респонденти не са сигурни колко часове ще работят през следващата седмица и какво възнаграждение ще получат³⁵. Според FNV непредсказуемостта на работния график допълнително натоварва работниците в този вид заетост, които се чувстват отчаяни и експлоатирани.

Вторичен анализ на холандското проучване на условията на труд за 2008 г. установи, че работниците, които работят на повикване, имат по-малко автономия и по-малко задачи, отколкото постоянните работници.

Докато случайната работа също може да създаде гъвкавост за работника и да доведе до увеличаване на възможностите за съчетаване на работа, например с отговорности за грижи или образование, несигурността за получаване на следващата задача може да

³³ ILO (International Labour Organization) (2004), On-call work and 'zero hours' contracts, Information sheet no. WT-15, ILO, Geneva.

³⁴ De Graaf-Zijl, M. (2012), 'Compensation of on-call and fixed-term employment: The role of uncertainty', The Manchester School, Vol. 80, No. 1, pp. 6–27.

³⁵ FNV (2011), Onzeker werk, FNV Press, Amsterdam.



предизвиква психически стрес. Освен това фактът, че работата е непредсказуема, в много случаи може да доведе до затруднение при съчетаването на професионалния и личния живот. В моделите, където на практика няма горна граница на работното време, може да се комбинират извършването на неопределен брой случайни работи, което създава потенциал за дълги работни часове и следователно намалява баланса между работата и личния живот.

Има доказателства, че работниците, работещи по договори за случайна работа, са по-склонни да се наемат на нископлатени работни места. Ниското възнаграждение се констатира и в шведските договори за повикване. Заплатите за тези работници са средно с 10% по-ниски от тези на постоянните служители³⁶. Освен това достъпът на случайните работници до бонуси или допълнителни обезщетения е ограничен и предполага, че понякога им се налага да харчат време или пари за дейности, свързани с работата, които не са компенсирани (например време за пътуване и разходи).

Някои изследвания³⁷ установиха, че работата на повикване е свързана със заболявания като оплаквания от болки в стомаха, гърба и шията, главоболие, умора и апатия. Унгарският Закон за заетостта задължава работодателя да провери дали случайният работник е в състояние да изпълни зададената от тях работа. При случайната работа работодателите имат същата отговорност за професионалното здраве, както и при традиционните трудови правоотношения. Работодателите могат да намалят тези рискове, като извършат проверка за пригодност за заетост. Целта на тази проверка е да проучи какви общи ограничения ще се прилагат към случайната работа на служителя, ако такива са необходими. Например, след прегледа, работодателят може да каже, че определен служител не трябва да работи в постоянно седнало положение или на открито, или да не извършва тежки физически задачи или задачи, изискващи перфектно зрение.

В Румъния законът за здравословни и безопасни условия на труд задължава работодателите да информират и обучават случайните работници за потенциалните рискове на работното място и да осигуряват подходящо работно и защитно оборудване. Работниците трябва да подпишат декларация, потвърждаваща, че здравословното им състояние им позволява да извършват работата, в която участват. Работниците в румънската система на случайна работа не са обхванати от обществената система за социално осигуряване или от услугите за обществено здравно

³⁶ Konjunkturinstitutet (2005), Svensk arbetsmarknad, Stockholm

³⁷ Aronsson, G., Dallner, M., Lindh, T. and Göransson, S. (2005), 'Flexible pay but fixed expenses: Personal financial strain among on-call employees', International Journal of Health Services, Vol. 35, No. 3, pp. 499–528



осигуряване и не отговарят на условията за получаване на обезщетение за безработица, освен ако доброволно изберат да плащат осигурителни вноски.

В Словакия социалната защита на случайните работници беше подобрена през 2013 г., като задължи работодателите да правят задължителни осигурителни вноски. Независимо от това, случайните работници все още нямат част от правата на стандартните работници, като например обезщетения при напускане и имат по-кратки срокове за предизвестие при прекратяване на правоотношението.

Мобилна работа, базирана на ИКТ - Последници за условията на труд

Доклад от френски³⁸ източници, сочи някои положителни ефекти от мобилната работа, основаваща се на ИКТ, върху условията на труд. Отбелязва се, че то е свързано с по-висока степен на автономност и следователно с гъвкавост, отколкото традиционните форми на заетост. Работникът може да работи от дома, кафенетата, влаковете, местата, където са неговите приятели и понякога, когато пътува в чужбина. Когато приоритетите му се пренасочват към семейството, той може да остане вкъщи с децата си.

Тъй като това повишено ниво на автономност намалява контрола на работодателя над служителите, компаниите, въвеждащи мобилна работа, основаваща се на ИКТ, плащат на персонала си на базата на резултатите, а не на работното време, или имат технически напреднал мониторинг, като системи, които улавят дали даден работник е влязъл в фирмената мрежа и колко дълго работят за всяка задача. И двете могат да бъдат неблагоприятни за работниците, ако тяхното ниво на заплащане, интензивност на труда и нива на стрес са засегнати.

Важно предимство на мобилната работа, основаваща се на ИКТ, е възможността да се работи в най-подходящото за това място. Например, в редица изследвания се съобщава, че интервюираните работници предпочитат да работят у дома, когато имат кратки срокове или когато са необходими високи нива на концентрация, защото има по-малко разсейване и смущения в сравнение с офис. Освен това мобилната работа създава нови форми на сътрудничество, включително по-добра комуникация (в рамките на организацията, но и с клиенти и бизнес партньори).

³⁸ Klein and Ratier, 2012, Rapport - L'impact des TIC sur les conditions de travail



По-добрият достъп до информация се потвърждава в литературата³⁹. Този бърз и непрекъснат достъп до информация, свързана с работата, може да доведе до претоварване с информация, което от своя страна води до несигурност и стрес⁴⁰.

Един от най-проблематичните аспекти на мобилната работа изглежда е изолацията и липсата на достъп до неформално споделяне на информация, което продължава в определено работно място. Тези работници не могат да се интегрират в целия процес на бизнеса на техния работодател, защото те работят върху собствената си фрагментирана задача и са по-малко ангажирани с цялостните дейности. Електронната комуникация не съответства на богатството на комуникацията лице в лице, а липсата на социален контакт може да доведе до по-слабо развити социални умения (като работа в екип или толерантност), все по-отрицателен тон на общуване, който може да включва самоуверен или враждебен език и повишено чувство за деперсонализация. Намаляването на производителността и увеличаването на усилията за поддържане на ефективен обмен на информация могат да доведат до несигурност и неяснота, които могат да повишат нивата на стрес.

Границите между работата и личния живот са друг аспект на условията на труд, които могат да бъдат повлияни от мобилната работа. Счита се, че балансът между работата и личния живот се влияе положително от домашната дистанционна работа. Вярно е, че мобилните работници работят на различни места, но рядко работят от дома си и следователно техният баланс между професионалния и личния живот е по-съпоставим с този на работещите само в помещенията на работодателя. Някои експерти предполагат, че може да се окаже още по-лошо, ако се очаква те да бъдат достъпни през цялото време или по-голямата част от времето, а възможността за денонощна достъп до свързана с работата информация означава, че вече няма граници между професионалния и личния живот⁴¹. Това също затруднява почивката и възстановяването на мобилния работник, което повишава риска от прегаряне⁴².

³⁹ Popma J. (2013), The Janus face of the 'New ways of work'. Rise, risks and regulation of nomadic work, ETUI, Working Paper, Brussels

⁴⁰ Paridon, H. and Hupke, M. (2009), 'Psychosocial impact of mobile telework: results from an online survey', Europe's Journal of Psychology, Vol. 5, No. 1.

⁴¹ Maschke, M., Nies, G. and Vogl, G. (2014), 'Mobile arbeit: Zwischen autonomie und fremdbestimmung', WSI-Mitteilungen, No. 2, pp. 156–159.

⁴² Popma J. (2013), The Janus face of the 'New ways of work'. Rise, risks and regulation of nomadic work, ETUI, Working Paper, Brussels



Въпреки това изглежда, че има повече възможности за мобилните работници поне понякога да организират работата си и личния си живот, за да отговарят на техните нужди.

Условията на труд на мобилните работници са силно повлияни от договореностите с техния работодател относно тяхната наличност. Очаква се някои работници да бъдат постоянно достъпни извън стандартното или основното работно време. Някои изпитват това като патернализъм и увеличават нивата на стрес, тъй като са по-малко свободни да организират работното си време.

Множество ергономични рискови фактори изглеждат присъщи на мобилната работа, базирана на ИКТ. Те включват лоши визуални интерфейси на малки екрани и органи за управление, проблеми, свързани с отразяващи отблясъци или недостатъчно ниво на околна светлина, прекомерни нива на шум за компенсиране на фоновия шум, неправилна поза, когато устройствата се използват в неподходяща среда и постоянно излагане на радиация и електромагнитни полета. Maschke et al (2014) посочват, че оценката на риска от физически или психологически ефекти от мобилната работа е рядкост и че споразуменията, на които се основава мобилната работа, основаваща се на ИКТ, рядко включват разпоредби за здраве и безопасност. Ако го направят, те се отнасят само до общите изисквания за здраве и безопасност. Въпреки това, тъй като работното място не е в помещенията на работодателя, това на практика прехвърля задълженията на работодателя към здравето и безопасността върху самите работници

Работа на базата на ваучери - Последници за условията на труд

Като цяло, работата на базата на ваучерите може да се характеризира с несигурност на работното място, прекомерна гъвкавост и малка гаранция за заетост. В Белгия, където служителите на ваучери могат да бъдат наети на постоянен или срочен договор, почти 60% от договорите през 2011 г. са били срочни. През 2010 г. 64% от работниците, предоставящи услуги чрез ваучери, са работили на половин работен ден, а близо една четвърт са работили дори още по-малко. Само 12% са имали пълна заетост. (Walqing, 2014)

Ваучерните работници на гръцката рекламна компания West SA са загрижени за сигурността на работните си места, прехода им към заетост на пълно работно време, стабилността на работното време, тяхната пригодност за заетост и управлението на взаимоотношенията с колегите. Те смятат, че винаги са изправени пред риска на безработицата, тъй като работните им места винаги са срочни, а естеството на



работните места може да не им помогне да получат необходимата квалификация за стандартна заетост.

Във френската, италианската и литовската практика на работа, основаваща се на ваучери, правната рамка не регулира отделни аспекти на трудовите правоотношения и оставя тя да бъде договорена между клиента и работника. Това не винаги води до адекватни условия на труд. В тези страни обаче клиентът е длъжен да покрива вноски за здравно осигуряване, даващи право на работника на същите обезщетения като редовните служители. Австрийските работници на ваучери се ползват само от минималното социално осигуряване под формата на осигуровка срещу злополука⁴³.

В Австрия и Белгия на работещите чрез ваучери се гарантира минимална почасова заплата. Докато тази заплата се смята за прилична, доходът на ваучерите все още може да се счита за нисък като цяло поради ограниченото работно време.

Елементите, които са най-малко задоволителни за работниците на ваучерите, са заплата, физическото и психическо напрежение на работното място.

Работа с портфолио - Последици за условията на труд

Информация за последиците от работата чрез портфолио за условията на труд е оскъдна. В Латвия например има доказателства, че тази форма на заетост се характеризира с висока степен на гъвкавост (следователно улесняване на баланса между работата и личния живот) и увеличаване на доходите - ако има възможности за работа. Тази нова форма на труд може повлияе положително за трудовия живот, особено в комбинация с гъвкавост, по-голяма автономност, чувство за лична реализация, удовлетворение от работата, разнообразие, нови предизвикателства и възможности за комбиниране на различни умения и избор на проекти и заплащане.

Отрицателния ефект на работата чрез портфолио се проявява тогава когато социалната защита зависи от вида и съдържанието на договора. Работното време може да бъде извън традиционните рамки, а достъпът до обучение и други мерки за развитие на човешките ресурси често е ограничен. Наемането на работа може да бъде нередовно и придружено с несигурност по отношение на вида работа, натовареността и честотата на работа, а фазите на много висока интензивност на работа могат да следват фазите без работа. В резултат на това служителите в портфолиото могат да се чувстват принудени да работят по време на болест, да отлагат празниците или да работят непрекъснато за

⁴³ Korunka, C., Scharitzer, D. and Sonne, A. (2007), Der Dienstleistungsscheck. Evaluationsbericht, Sozial Ministerium, Vienna.



дълги периоди⁴⁴. Освен това сигурността на доходите може да е ниска.

Задачите може да не съвпадат с уменията и опита, ако работникът на портфолиото поеме каквато и да е работа, за да си осигури работа и доход, а социалният статус може да бъде по-нисък в сравнение с по-стандартните форми на заетост⁴⁵. Поради ограниченото социално взаимодействие – особено, ако работят от дома - портфолиото може да води до социална изолация⁴⁶.

Работа чрез виртуални платформи - Последници за условията на труд

Условията на работа на работниците чрез платформи имат някои много негативни характеристики. На първо място, заплащането в много случаи е изключително ниско. При тази нова форма на труд е налице висока степен на конкуренция сред работниците и цените, плащани за услугите, обикновено са ниски.

Наличната информация за чешкия Topdesigner.cz показва, че задачите са малки по мащаб, със средна заплата от 200 евро. За немския Clickworker се смята, че работникът може да печели по 200–400 евро на месец за около 30 часа работа. Друг отрицателен аспект на тази заетост е несигурността относно заплащането. Достъпът до работа не е непрекъснат или редовен, а работата не винаги се заплаща. Работодателите плащат само, ако са удовлетворени от резултатите и това оставя работниците уязвими към капризите на работодателите⁴⁷.

Тъй като работниците чрез платформи се считат за самостоятелно заети лица или свободни професии, те нямат сигурност на работното място⁴⁸, не получават социална защита, включително нямат достъп до мерки за развитие на човешки ресурси, като обучение, наставничество или др.

⁴⁴ Platman, K. (2004). "Portfolio careers" and the search for flexibility in later life', Work, Employment & Society, Vol. 18, No. 3, pp. 573–599

⁴⁵ Cohen, L. and Mallon, M. (1999), 'The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness', Work, Employment & Society, Vol. 13, No. 2, pp. 329–352.

Fraser, J. and Gold, M. (2001), 'Portfolio workers: Autonomy and control amongst freelance translators', Work, Employment & Society, Vol. 5, No. 4, pp. 679–697.

⁴⁶ Clinton, M., Totterdell, P. and Wood, S. (2006), 'A grounded theory of portfolio working experiencing the smallest of small businesses', International Small Business Journal, Vol. 24, No. 2, pp. 179–203.

⁴⁷ Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', Berkeley Journal of Employment & Labor Law, Vol. 32, No. 1, pp. 143–203.

⁴⁸ Ibid



Германските експерти също подчертават липсата на възможности за сдружаване и представителство.

Други негативни аспекти, изтъкнати от Felstiner⁴⁹ и Klebe and Neugebauer⁵⁰, са информационната асиметрия (липса на информация за работодателите и задачите, които трябва да бъдат изпълнени), липсата на надеждна система за разрешаване на спорове (например, за арбитраж) когато работодателят откаже да плати за свършената работа), възможността за нарушаване на неприкосновеността на личния живот (тъй като работниците често трябва да разкриват лична информация без ясна гаранция за поверителност) и липсата на подкрепа от колеги и мениджъри.

Микро-задачите, по-специално поръчаните чрез заетост от типа „краудсорсинг“, обикновено са нискоквалифицирани и тривиални по своята същност и следователно не носят сериозно удовлетворение с оглед съдържанието на работата. Едновременно с това при работата чрез платформа се наблюдава потенциал да се предоставят възможности за развитие на умения и учене чрез практика.

В същото време такива характеристики на работата чрез платформи като повишеното ниво на автономност при избора кога и къде да се работи, колко време да се изразходват и каква работа да се извърши (което води до по-добър баланс между работата и личния живот и възможността за комбиниране на няколко работни места) често се изтъква като основното предимство на тази нова форма на трудовата заетост, заедно с възможностите да се адаптира работата към личните им работни модели⁵¹. Това обаче е много субективно и за някои работници тези специфични елементи причиняват стрес поради необходимостта от самоорганизация и размиването на работата и личния живот.

1.1.1.10. Какво е въздействието на новите форми на труд върху образователно-квалификационния профил на работната сила?

Новите форми на заетост стават все по-доминиращи и започват да пре моделират пазара на труда. Този тип икономика предлага на работниците автономия, възможности за работа в други страни или допълнителен доход но изискват фокусиране върху нови

⁴⁹ Ibid

⁵⁰ Klebe, T. and Neugebauer, J. (2014), 'Crowdsourcing: Für eine handvoll dollar oder workers of the crowd unite?', Arbeit und Recht, No. 1, pp. 4–7.

⁵¹ Howe, J. (2008), Crowdsourcing: Why the power of the crowd is driving the future of business, Crown, New York.



потребности от знания, както и върху формирането на умения, адаптирани към нестандартните форми на работа. Новите форми на труд, възможностите които предоставят и предизвикателствата, пред които изправят пазара на труда следва да се разглеждат и в контекста нуждата от образователни и обучителни практики с далечен хоризонт, като реалното предизвикателство ще бъде роботите и хората да се допълват, а не да се заместват. Европа ще бъде конкурентна, ако има сътрудничество между работодатели и образователни системи, те трябва да работят заедно върху бъдещите умения и квалификации. Не може да се говори за образование без да се мисли за промените в начина, по който се работи, в иновациите, в бъдещите начини да бъдеш работник и работодател.⁵²

Днес заобикалящата ни работната среда се характеризира с все по-голяма самостоятелност, по-малко рутинни дейности, по-често използване на ИКТ, и повече социални и интелектуални задачи за сметка на физическите усилия. Потребностите от квалификации на пазара на труда се променят и работниците ще трябва да осигуряват нови, съответстващи на тях умения. Застаряващата работна сила, свръх квалификацията и поляризацията на пазара на труда в най-горната и най-долната част на квалификационния спектър са сред ключовите предизвикателства пред следващото десетилетие, посрещането, на които изисква незабавни действия.

Регулярните прогнози на Cedefop по отношение на бъдещото търсене и предлагане на умения предоставят изчерпателна информация по отношение на тенденциите на пазара на труда и развитието на уменията в Европа. На базата на хармонизирани данни и единна методология, тези анализи спомагат за установяване, предотвратяване и уравновесяване на потенциални дисбаланси на пазара на труда и улесняват лицата, определящи политиките в Европа при взимането на информирани решения .

Според прогнозите на Cedefop търсенето на висококвалифицирани работници ще продължи да расте в резултат от промените в структурата на секторната заетост и технологичните промени, облагодетелстващи квалификацията. От дълго време е налице трансформация на пазара на труда на ЕС, която се характеризира с преход от тежка индустрия към цифрови технологии и умения, както и с преминаване от широка основа от нискоквалифицирани работни места към основана на знанието икономика, изискваща различна и по-висока квалификация.

По отношение на предлагането на умения, инвестициите във висше образование и различни видове обучение води до повишаване на броя на висококвалифицирани

⁵² Skill Set and Match, Cedefop's Magazine Promoting Learning for Work, issue 12, January 2018)



работници. Според прогнозите за търсенето и предлагането на умения на Cedefop тази тенденция ще набере допълнителна инерция и ще увеличи резерва от работници, подготвени за посрещане на бъдещите потребности.

Взаимодействието между предлагането и търсенето показва, че е възможно предлагането да изпревари търсенето през следващите години. Висококвалифицираните работници ще могат по-лесно да запазят работните си места от нискоквалифицираните, въпреки че може да се окаже, че в крайна сметка те заемат работно място, за което се изисква по-ниска от притежаваната от тях квалификация. Този феномен, който често се нарича „инфлация на квалификациите“, може да доведе до подвеждащо впечатление по отношение на натиска на търсенето.

Прогнозите сочат общо намаляване на физическите задачи и увеличаване на интелектуалните и социални дейности. Последните изискват комуникационни умения, умения по предприемачество и други подобни компетентности в области като продажби/убеждаване и услуги/обслужване/грижи. Прогнозите също сочат значително и продължаващо увеличение по отношение търсенето на ИКТ умения, тъй като в следващите десетилетия се очаква още повече да се ускори темпът на въвеждане на иновации във връзка с използването на информационни и комуникационни технологии – технологична промяна, която води до повишаване производителността.

Политиките, насочени към засилване на участието на пазара на труда на определени демографски групи и инициативите за удължаване продължителността на професионалната кариера, включително политиките за учене през целия живот, ще могат да поддържат определен ръст на работната сила за известен период от време. Въпреки това, много анализатори смятат, че са необходими инициативи, за да се гарантира стабилност на работната сила в средносрочен и дългосрочен план. В същото време пенсионирането на поколенията от следвоенния бум на раждаемостта ще освободи голям брой работни места, особено за длъжности, изискващи ниска или средна квалификация. Системите на образование и обучение трябва да вземат предвид тази тенденция, за да осигурят непрекъснатост на икономическите дейности. Същевременно тенденцията на разширяване на новите форми на труд при заемане на освободените работни места ще окаже пряко въздействие върху вземаните управленски решения относно осигуряването на необходимите нови знания и умения.

Наред с това, тенденцията към предоставяне на услуги с висока добавена стойност в Европа ще се запази, още повече като се има предвид, че работната сила в Европа ще става все по-квалифицирана и способна да отговори на съответните потребности от умения. В същото време, пренасочването на вниманието към услугите – сектор, в който



съществуват много нестандартни договорни форми на заетост, често без изплащане на осигуровки – изисква политики, които да гарантират социалната закрила и сближаването, особено в периоди на бързо разрастващата се платформена икономика, която води до „нови форми на заетост“⁵³.

Според изводите на ЕИСК ученето през целия живот, по-специално във връзка с цифровите умения необходими при новите форми на заетост, ще бъде необходимост за всички хора, което ще изисква все повече гъвкавост от страна на отделните лица, дружествата и всички системи за образование и обучение. Извън формалното образование, много повече време трябва да бъде отделено за професионалното обучение и самостоятелното учене, които следва да бъдат подкрепени във възможно най-голяма степен от една хармонизирана система от сертификати и стандарти на равнището на ЕС.

Необходимите цифрови умения в много случаи на нови фирми на труд вероятно ще надхвърлят рамките на програмирането и ще обхванат запознаването с това, което стои отвъд „щракването с мишката“, а именно разбиране на системата, междусистемните връзки, социалното въздействие и въпросите, свързани с поверителността на личните данни и сигурността. Това ще изисква доставчиците на образователни услуги (училища, университети, търговски камари, синдикални организации, центрове за обучение) да предоставят професионално обучение по нови технологии, особено за тези, които нямат възможността да организират сами придобиването на новите знания и умения, като например МСП, лицата, упражняващи свободни професии, и самостоятелно заетите лица.

Новите форми на заетост, трябва да бъдат разглеждани и през призмата на необходимите знания и умения, включително цифрови, и на променящите се роли и отговорности на работодателите и на работниците. От тази гледна точка развитието на подходящи умения трябва да се превърне в приоритет. Практиките при все по-голям брой работници полагащи труд по новите форми на заетост, често са лишени от достъп до традиционните схеми за обучение в предприятието. Не трябва да подминаваме и ефекта от бързината, с която се развиват цифровизацията и автоматизацията. Тази скорост, която практически е извън контрол, създава и чувство на страх сред работещите, както и несигурност за конкурентоспособността на предприятията. Тяхното преодоляване изисква също толкова бързо адаптиране към промените посредством изглаждането на нов професионален капацитет в работната сила.

⁵³ Ibid



Същевременно цифровизацията създава потенциал за достъпни и персонализирани технологии, които могат да предложат повече възможности за ориентирано към обучаващите се учене и да създадат непрекъснат процес на учене между формалното, неформалното и самостоятелното учене. Цифровите решения могат да бъдат включени в стратегиите за през целия живот и да бъдат мощен инструмент за намаляване на разминаването между потребностите и възможностите. Все пак това зависи до голяма степен от начина, по който цифровата технология е въведена и използвана в учебната среда.

ИКТ създават среда, в която заетите да бъдат насочвани към иновативни практики за създаване на знания, което включва сливането на социалното, физическото, цифровото, виртуалното и мобилното пространство за учене. Така например обучението, базирано на проучвания и проекти, обучението, основано на конкретни явления, дейностите, стимулиращи учащите се, съвместното обучение водят до по-рефлексивни и основани на участието учебни процеси. Един от възможните начини да се намали или преодолее разликата между иновациите в технологиите и в педагогиката е да се осъществи по-ефективна връзка между формалните, неформалните и самостоятелните структури на обучение.⁵⁴

Тези, които са в „нови форми на работа“, могат да се сблъскат с множество пречки пред ученето през целия живот. Работодателите играят значителна роля в предоставянето на възможности за обучение, и те виждат по-голяма възвръщаемост на инвестициите за обучение на служители на договори на пълен работен ден в сравнение с работници на срочни, непълно работно време или случайни договори.

Федералната асоциация на германските съюзи на работодателите (Bundesverband der Arbeitgeberzusammenschlüsse Deutschland e.V.), в сътрудничество с регионални участници като синдикатите, разработиха следните стандарти за качество на работодателски групи (Arbeitgeberzusammenschluss, AGZ). Едно от нещата залежали в тези стандарти за целите на стратегическото споделяне на служители е, че AGZ гарантира необходимото развитие на компетентността на работниците като поне веднъж годишно се разработва план за обучение и вътрешни споразумения между тях AGZ, работодателите-членове и техните работници. Планът управлява достъпа до финансирането и организацията на обученията, като се обръща внимание и на формалните и неформални обучения.⁵⁵

⁵⁴ ЕИСК, 2017, Становище относно изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост – нови политики и развитие на ролите и отговорностите

⁵⁵ Hartmann, T. and Meyer-Wulffing, E. (2008), Flexible Organisation der Arbeit und Auswirkungen



Споделящите едно работно място в чешката местна власт на градската администрация в Прага казват, че се учат от взаимните си силни страни, особено при работа с клиенти. Когато и двамата са дежурни, те не само си помагат, но и изпитват от първа ръка работният стил и комуникацията с клиентите другия колега. Що се отнася до обучението, доказателства от изследване на Eurofound⁵⁶ предполага, че споделящите работа имат същия достъп до обучение като всеки друг основен работник. В допълнение, споделянето на работа предоставя възможности за учене и обмен поради споделеното изпълнение на задачите присъщи на работата.

При временната (срочна работа) не се наблюдават големи инвестиции в обучението на заетите на тези места⁵⁷.

Като цяло ваучерите имат ограничен достъп до възможностите за обучение и кариерно развитие са оскъдни.⁵⁸

Има сведения, че работниците на повикване също получават по-малко обучения от стандартните работници⁵⁹. Подобна е ситуацията с работниците на онлайн платформи.⁶⁰

Основен извод, който може да се направи е, че нестандартните форми на работа не предполагат естествено поддържане или подобряване на професионално-квалификационния профил на работещите.

auf die Beschäftigten in Arbeitgeberzusammenschlüssen, Abschlussbericht [Flexible organisation of work and impact on employees in employer associations: Final report], Project No. 2007-30-3, Hans-Bücker-Stiftung, Berlin.

⁵⁶ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁵⁷ Bruns, J. and Kabst, R. (2005), 'Interim-management: A paradox for leadership research?', Management Review, Vol. 15, pp. 512–524.

⁵⁸ Gerard, M., Neyens, I. and Valsamis, D. (2012), Evaluation du regime des titres- services pour les services et emplois de proximite 2011, IDEA Consult, Brussels.

⁵⁹ IFAU (2001), *Sprangbrada eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegransat anstallda*, Institute for Labor Policy Evaluation, Uppsala, Sweden

⁶⁰ Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143–203.



1.1.1.11. Какви контролни механизми/ форми на контрол се прилагат за гарантиране на единно прилагане на законодателството при дейности в „нови форми на труд“?

Безспорно новите технологии ще окажат натиск върху трудовите отношения, доколкото могат да бъдат използвани за заобикаляне на закона или за прикриване на трудово правоотношение. Понастоящем новите форми на труд предоставят на работодателите многобройни инструменти за разделяне на задачите и възлагането им на работници, които могат да ги изпълнят от дома си. Същевременно тази работа от дома рядко е обект на проверка. Заедно с това новите форми на работа на непълно работно време правят проверките по-трудни, тъй като работният график не е ясно определен.

Например, работодателите, които работят чрез платформи, могат да злоупотребяват с доверието на работниците, като изискват от тях да прехвърлят електронния си подпис за управление на всички видове административни процедури. Освен това има нови софтуери, които могат да подправят работното оборудване или цифровите устройства, които изчисляват погрешно данните за работното време или работната среда. Освен с недекларирания труд или несигурната заетост в редица от новите форми на заетост, инспекцията по труда се изправя пред предизвикателството да се бори и с тези виртуални практики.

Допълнителни затруднения при осъществяване на класическия контрол за спазване на трудовото законодателство от инспекцията възникват в резултат на изключителната гъвкавост при част от новите форми на труд. Новите работни места са летища, влакове, паркове, автомобили, домове и т.н. Работното оборудване са преносими компютри, смартфони или таблети, които позволяват да се работи навсякъде и по всяко време. Новите работници са постоянно свързани помежду си и с телеоператори.

Всички тези „нови форми на работа“ поставят изключително много въпроси, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство. Как може да се контролира работното време? Какви са рисковете, свързани със здравето и безопасността на работното място? Как могат да се спазват правилата за ежедневна или седмична почивка или официални празници? Как трябва да се дефинира трудова злополука? Как могат работниците да се справят с личния си живот с работата?

Прилагането на правилата за БЗР и трудовото право като цяло се поставя под въпрос, особено при включването на онлайн платформите в организацията и предоставянето на (цифров и ръчен) труд, което води до усложняване на класификацията и регулирането



на отговорностите по отношение на въпросния труд. Почти неизбежно тристранният (или многостранен) характер на договореностите, техният често временен характер, понякога относително високата степен на автономия на работещото лице от гледна точка на работното място и работното време, понякога неформалният (от гражданин на гражданин) характер на някои на дейностите и липсата на общо работно място поставят под въпрос прилагането на традиционното трудово законодателство.

Документ за обсъждане, редактиран от OSHA-EU през 2015 г., подчертава, че работата чрез платформи може да доведе до физически рискове (ергономична, безопасна употреба на екрани и лаптопи и т.н.), психосоциални рискове (натиск, кратки срокове, прекъсвания, липса на заплащане за отпуск по болест и др.) ,

В някои страни вече се работи по така наречения хипер-свързан трудов живот. Франция въведе нов регламент, предвиждащ правото на изключване (да се изключат от мрежата) на всички работници.

В този контекст инспекцията по труда трябва непрекъснато да актуализира и модернизира своя капацитет, което ще изисква подобряване на ефективността в борбата с измамите и недекларирания труд, произтичащи от неправомерното използване на нови технологии. Инспекцията по труда трябва да се справи със ситуацията на дерегулация, тъй като новите форма на заетост на пазарът на труда се развиват по-бързо от законодателството. От друга страна, платформите обикновено имат международно измерение, което създава допълнителни трудности, свързани с възможностите на националните органи да реализират своите правомощия за контрол и правоприлагане.

Петата конференция за инспекция на труда на АСЕАН, организирана в Yogyakarta през ноември 2015 г., показва пътя напред за инспекциите по труда. Той подчертава необходимостта от засилване на капацитета на инспекцията по труда чрез ИКТ, регионално и двустранно сътрудничество за разработване на национални планове и системи за ИКТ, включително трансфер на технологии и технически консултации.

Друго предизвикателство е, че инспекциите ще трябва да се концентрират върху нестандартните и несигурни форми на заетост, където синдикалното присъствие е ограничено. В това отношение несигурната работа изисква предоставянето на нови ресурси за увеличаване ефективността на системата за инспекция на труда. Системите за правоприлагане трябва не само да разглеждат въпроса за административно-наказателното преследване и санкциите, но и да служат като ключов информационен ресурс. Контролните органи трябва също така да насърчават и изследват добрите



индустриални отношения и сътрудничество с профсъюзите, системите за самоконтрол и социалната отговорност в предприятията.

В обобщение, инспекцията по труда трябва да се адаптира към новите технологични промени, нарастващата икономика на споделянето и несигурната заетост. Тя ще трябва да се справи с новите форми на несигурна работа и сивата икономика, която може да нарасне във всички краища на новата киберфизична индустрия 4.0 - цифровата индустриална революция. Инспекторите по труда ще трябва да са наясно с управлението на големи бази данни, използването на електронни подписи, интелигентни фабрики, големи логистични и електронни платформи, отдалечена работа и гиг икономика.

В отговор на тези предизвикателства, след преглед на текущото развитие, в държавите членки бяха определени различни регулаторни подходи.

Един от тези подходи е „да се разкъса“ връзката между, от една страна, прилагането на съществуващите трудовоправни разпоредби и от друга страна, статута на наемен работник, като по този начин правилата за заетостта (например по отношение на минималната работна заплата и социалното осигуряване) и БЗР потенциално се направят приложими и за самостоятелно заетите лица. В това отношение Законът за здравето и безопасността на работното място от 1974 г. на Обединеното кралство дава пример за „отделяне“, при което разпоредбите за БЗР се прилагат по отношение на трети страни, а не само на работодателите и на техните служители.

Друг подход е осигуряването на специфична защита (по отношение на БЗР и други трудови права) на работещите за онлайн платформи лица. Това е подходът във Франция, където Закон от август 2016 г. за работата, модернизиранието на социалния диалог и осигуряването на кариерни пътеки предвижда:

- независимите самонаети лица, които се намират в икономически и технически зависими отношения с онлайн платформа, могат да се възползват от застраховка за трудови злополуки, за която отговорност носи съответната онлайн платформа.
- тези лица също имат право на продължаващо професионално обучение, за което е отговорна онлайн платформата, и по тяхно искане онлайн платформата следва да им предоставя валидиране на трудовия им стаж за нея.
- тези работници имат право да създават профсъюз, да членуват в профсъюз и профсъюз да представлява интересите им.
- те имат право да предприемат колективни действия в защита на интересите си.



1.1.2. Практики в 5 държави членки на ЕС относно „нови форми на труд“

В настоящата точка са представени практики на „нови форми на труд“ от 5 държави членки на ЕС – Белгия, Германия, Чехия, Унгария и Испания.

1.1.2.1. Белгия

Стратегическо споделяне на служители

В Белгия законодателството от 2000 г. насам дава възможност на министерството на труда да даде разрешение (първоначално за една година, след това постоянно) за установяване на стратегическо споделяне на служители (*groupement d'employeurs/ werkgeversgroeperingen*), ако са изпълнени следните условия:

- Създаване на отделно юридическо лице, което трябва да включва дружествата, които ще споделят постоянно съответните общи служители.
- Това юридическо лице трябва да бъде организация с нестопанска цел от икономически интерес, чиято изключителна цел е споделянето на служители. Тази новосъздадена организация става работодател на общите работници, изплаща работните заплати и фактурира тези разходи на компаниите-членки според действителното работно време на споделяните работници.
- Компаниите-членки са отговорни съвместно за финансирането на новосъздадената организация и са представени в борда на директорите.
- Всяко дружество-член има равно право на глас и решенията се вземат с консенсус.
- Законодателството в значителна степен ограничава възможността за регулярно споделяне на служители, като предвижда, че споделянето на служители в Белгия може да включва само следните видове работници:
 - дългосрочно безработни с ограничени възможности на пазара на труда (особено нискоквалифицираните);
 - получатели на минимални помощи за издръжка;
 - получатели на социална финансова помощ.

Общите, споделени служители трябва да бъдат наети на постоянен трудов договор. Законът гарантира на споделяните работници същите права за заетост и социална защита, както и за всички останали наемни работници. Споделяните работници обаче не са обхванати от работническите съвети на участващите дружества и няма конкретни съвети за споделени служители.



В Белгия споделянето на служители не е широко разпространено. Събраната информация сочи, че в началото тази нова форма на труд се прилага само в четири производствени групи, обхващащи общо около 60 дружества, от които 40 са активни потребители на споделяне на служители.

Основната причина за ограниченото използване на споделяне на служители е липсата на детайлна нормативна рамка. Напоследък обаче търсенето се е увеличава тъй като стратегическото споделяне на служители все повече се възприема като един от начините да се подходи към реструктурирането на големите корпорации. Това води до създаването на групи на работодателите, управлявани от трета страна, включително местна търговско-промишлена палата. След 2014 г. има тенденция за промяна в законодателството относно стратегическото споделяне на служителите, за да се преодолеят основните ограничения на закона, които възпрепятстват по-широкото използване на споделяне на служители, включително изискването за набиране на работници от определени уязвими групи и предлагане на постоянен договор на пълно работно време.

Един от най-успешните модели на стратегическо споделяне на служители в Белгия - „Job'Ardent“ - е създаден съвместно от изследователския институт „Lentic“ и местната търговско-промишлена палата (CCI). Институтът има дългогодишна традиция да инициира проучване на действията с работодатели от частния и публичния сектор в областта на организационните иновации, по-специално управлението на човешките ресурси, включително споделянето на служители. По предложение на местната палата, Институтът „Lentic“ проучва възможността за създаване на стратегически модел за споделяне на служители. Двете организации започват маркетингова кампания, организирайки серия от семинари и презентации за регионални и местни компании. Участието на палатата се възприема като ключов елемент в успеха на Job'Ardent, тъй като тя обединява много широка мрежа от компании в региона, а и задълбочено познава местната икономическа ситуация и нейните силни и слаби страни.

Постепенно неправителствената организация Job'Ardent се превръща в многосекторна група за стратегическо споделяне на служители. Тя се състои от 52 МСП от различни сектори, от които 33 са активни потребители.

Белгийската практика на споделянето на служителите се оценява като инструмент който може да допринесе за интеграцията на пазара на труда. Съвместната отговорност на членуващите дружества може да намали нежеланието на компаниите да набират



работна сила сред групите в неравностойно положение, особено когато търсенето е нестабилно или икономическият климат е неблагоприятен.

В Белгия стратегическото споделяне на служителите освен като иновативна форма на труд, се оценява и като инструмент за насърчаване на включването на уязвимите групи на пазара на труда. Задължението за наемане на работници в неравностойно положение обаче създава проблеми, тъй като тези служители често се считат за недостатъчно квалифицирани или непривлекателни за работодателите. На практика тези групи в неравностойно положение се нуждаят от специфични насоки и подкрепа, които не могат да бъдат осигурени в пълнота от организациите създадени за споделяне на служители.

Какви са основните елементи на белгийската правна рамка относно стратегическото споделяне на служители?

- Изисква се спазване на специфично законодателство;
- Необходима е фиксирана правна форма на групата - организация с нестопанска цел, представляваща икономически интереси на членуващите в нея компании;
- Задължителна е правна връзка между заинтересованите страни:
 - трудов договор между групата и работниците;
 - граждански договор между групата и членуващите дружества.

Случайна работа

В Белгия случайната работа (*travail occasionel*) се прилага преди всичко в сферата на туризма. Тази нова форма на труд се реализира чрез конкретни краткосрочни договори (два последователни дни), които ясно определят работата, която трябва да се извърши, за покриване на пикови периоди в туристическия сектор. Този инструмент е създаден през 2007 г. като част от правителствения план за съживяване на сектора и е преработен през 2013г. Работодателят може да използва такива договори до 100 дни годишно и трябва да плаща еднократна сума от 7,50 евро на час (до 45 евро на ден) за социално-осигурителни вноски (вместо да обвързват вноските с действителната заплата).

Същевременно работниците получават пълни социално-осигурителни права, което означава, че тази форма на заетост е силно субсидирана от правителството и се ползва от стандартните трудови разпоредби за сектора. Всеки работник може да работи до 50 дни в годината по тази форма на труд.



Правната и организационна рамка на случайната работа в Белгия включва краткосрочен трудов договор между работодателя и работниците, продължителността е два последователни дни, максимум 100 дни годишно за всеки работодател, максимум 50 дни на година за всеки работник, обхватът е туристически сектор, социалното осигуряване е фиксирана сума, която не е обвързана с работната заплата и има пълно покритие на социалната защита.

Мобилна работа, базирана на ИКТ

Мобилната работа, основаваща се на ИКТ, е от все по-голямо значение както за наемните служители, така и за самостоятелно заетите лица. В Белгия тази нова форма на труд засега се използва повече от самостоятелно заетите лица.

Същевременно белгийското трудово право (подобно на българското) разграничава работата от вкъщи и работата от разстояние или дистанционната работа. То определя дистанционната работа като форма на организация и / или изпълнение на работата чрез редовно, а не случайно, използване на информационни технологии в контекста на сключен трудов договор, поначало извън бизнес помещенията на работодателя.

Дистанционната или телеработата може да се извърши в дома на работника или на друго място, избрано от него/нея. Телеработата се осъществява въз основа на писмено споразумение между работника и работодателя. Споразумението трябва да обхваща редица конкретни точки, например точни разпоредби относно случаите на повреда на оборудването за ИКТ, особено по отношение на разходите за ремонтирането му. Работниците, полагащи труд под формата на мобилна работа чрез ИКТ имат същите права като работниците в бизнес помещенията на работодателя.

Белгийското законодателство задължава работодателя да вземе мерки за защита на данните, използвани от дистанционните работници за професионални нужди. Работодателят трябва да информира дистанционно работещите и относно политиката на компанията за здравословни и безопасни условия на труд. Телеработниците имат същите права за обучение, квалификация и преквалификация и възможности за кариерно развитие като регулярните служители.

Работа с ваучери

В Белгия схемата за ваучери за услуги (dienstencheque/ titres-services) за първи път е



въведена със закон на 20 юли 2001 г. и кралски указ от 12 декември 2001 г., и стартира в началото на 2004 г. Това е една доста сложна система на така наречените ваучери за услуги за борба с недекларирания труд. Те възникват и като намерение за създаване на нови работни места и представляват платежен инструмент. С тези чекове за услуги едно частно лице може да заплати помощ/услуга за дома като гладене, пазаруване на хранителни стоки, транспорт на хора с увреждания почистване и др. подобни на ниска цена.

Тази форма на труд се реализира чрез тристранна връзка между работника, работодателя и клиента, при което клиентът купува ваучери за услуги от компанията издател и избира лицензирана организация за услуги, в която извършват съответната работи срещу ваучери. Писмено споразумение между лицензираната организация за услуги и клиента определя броя работни часове за един ваучер, които трябва да се отработят всяка седмица от съответния работник. Организацията за услуги, в качеството и на работодател, изпраща работника в къщата на клиента за извършване на услугите, клиентът връчва ваучерите на работника слез изпълнение на задълженията му. Работникът предава ваучерите на организацията - работодател, която ги връща на издаващата компания за осребряване. Организацията-работодател заплаща на работника всеки отработен час.

Лицензираните организации за услуги срещу ваучери могат да бъдат: публични институции (като обществени организации за социално подпомагане), организации на социалната икономика (като центрове за заетост и образование на мигранти) или местни услуги за лична помощ (те представляват около 24% от организациите за услуги срещу ваучери); търговски дружества (съставляващи 46% от организациите за услуги срещу ваучери) и самостоятелно заетите лица (представляващи около 16%); и организации с нестопанска цел, обикновено тези, които предоставят услуги за семейства (съставляващи около 12%).

Landelijk Dienstencoöperatief (LDC) е децентрализирана организация с 20 местни клона, разположени над Фландрия. В нея работят близо 2 500 работници, които изпълняват годишно почти два милиона часа работа чрез ваучери. Тъй като организацията в по-голямата си част набира персонал сред хора с по-ниско образование, възрастни хора и хора, желаещи да се върнат на пазара на труда след продължителен период на бездействие, тя е призната за предприятие на социалната икономика.

LDC наема всички работници на постоянен трудов договор и се опитва да намери оптимално съвпадение между клиент (с когото сключва договор за услуга) и работник,



като се вземат предвид възможностите, предпочитанията и мястото на пребиваване на работника.

Лицензираните организации за услуги срещу ваучери могат да наемат работници на постоянен или срочен договор, на пълно работно време или на непълно работно време. Те обаче са задължени да предлагат на работник на непълно работно време работа с минимум 13 часа седмично след трите първоначални месеца, а договарът трябва да бъде преобразуван в постоянен. Лицата, които работят на непълно време много често са лица от групите в неравностойно положение, които дълго време са били неактивни и искат да навлязат обратно или за първи път на пазара на труда.

В случаите, когато договора е сключен за определен срок и за непълно работно време, законодателството предвижда няколко отделни стъпки: първо - за първите три месеца при срочен трудов договор лицензираната организация е свободна да предложи определен от нея минимум работни часове. В този случай на работника се заплащат само отработените часове. Това е периодът, в който лицензираната организация проверява квалификацията и уменията на новоприетия работник. След изтичането на първите три месеца от срочния договор организацията преценява дали да продължи договора. Ако тя вземе решение договора да бъде продължен, той се преобразува в безсрочен. Същевременно както посочихме по-горе законодателството гарантира минимална заетост на работника с ваучери не по-малко от 13 часа седмично. Тоест, най-малко две трети от нормалната продължителност на работната седмица – 40 часа. Естествено, при възможност лицензираната организация може да му осигури и пълна заетост в рамките на работната седмица. В случаите обаче, когато след преобразуването на трудовия договор в постоянен лицензираната организация му осигурява работа по-малко от 13 часа седмично, на работника се дължи възнаграждение до този минимум (13 часа). За часовете от този минимум до цялата продължителност на работната седмица работникът се води на работа, но не получава възнаграждение. Това е своеобразен неплатен отпуск.

В допълнение, на служителите на ваучер за обслужване се заплащат за всеки отработен час. Въз основа на колективен трудов договор в сектора от 1 февруари 2013 г. минималната почасова заплата за работници с ваучер за услуги с опит под една година е 10,28 евро, за една година опит е 10,69 евро, за две години опит е 10,82 евро, и за три години опит е 10,93 евро. В сравнение с редовната брутна минимална часова заплата от 8,94 евро, това е прилична заплата, особено като се вземат предвид фактори като гъвкавостта на тази работа и това, че работниците не трябва да бъдат висококвалифицирани.



В Белгия тази форма на труд предоставя на работниците същата социална закрила, на каквато имат право всички служители в сектора на домашните услуги.

Проучванията показват, че системата е широко приета и повече от три четвърти от белгийското население е наясно, че официално обявената домашна помощ може да бъде наета чрез ваучера за обслужване. Системата се възприема от всички заинтересовани страни като успех, включително и заради това, че до 20% от общия недеклариран труд е бил легализиран.

Интересно е също така, че всяка официално призната белгийска организация за предоставяне на услуги срещу ваучери, която предлага професионално обучение за служителите си, може да поиска частично възстановяване на разходите за обучение от тристранния, публично финансиран Фонд за обучение за работниците в сферата на услугите с ваучери (Opleidingsfonds dienstencheques / Fonds de formation titres-services). Осигуряването на това обучение се счита за особено важно, като се има предвид, че много работници на ваучери за услуги са нискоквалифицирани и имат само основно образование.

Работа на повикване

Тази форма на заетост е известна в белгийското трудово законодателство като „оргоерcontract“ (при поискване). В Белгия не съществува специална правна уредба на договорите за повикване. Правният анализ на такива договори също е двусмислен. Някои учени определят договорите за повикване като правно обвързващо обещание от страна на работодателя да осигури съответния служител с работа. Други смятат, че договорите за повикване са рамково споразумение или предварително споразумение за условията, които ще се прилагат, ако един или няколко трудови договора се сключват със същия служител в бъдеще. Друга група експерти твърдят, че договорите на повикване са трудови договори на непълен работен ден, като работата се изпълнява когато това бъде преценено като необходимо от работодателя.

1.1.2.2. Германия

Случайна работа

Случайната работа може да се състои от периодични работни отношения, свързани с проект или сезонни работни места.



Съгласно раздел 3 от Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори (Teilzeit- und Befristungsgesetz)⁶¹, продължителността на договора е ограничена, ако срокът е фиксиран по отношение на календара (срочен трудов договор във връзка с календара) или продължителността зависи от естеството, целта или качеството на работа, която трябва да бъде осигурена (срочен трудов договор за конкретна цел).

Ако работата е свързана с конкретен проект, може да се сключи срочен договор, но само ако, първо, задачата има временен характер и второ, тя е допълнителна задача, която възниква и може ясно да се определи като независима. Така или иначе тук се спазват разпоредбите на Закон за договорите за работа на непълно работно време и срочни договори. Според него срочен договор имаме, когато са налице някои от следните обстоятелства:

1. оперативната нужда от свързаната работа е само временна,
2. срокът е определен след обучение или обучение с цел да се улесни преминаването на служителя към следваща работа,
3. служителят е нает по заместване,
4. въпросният вид работа оправдава определен срок,
5. фиксираният срок е предназначен за изпробване на служителя,
6. има лични причини, пребиваващи при служителя, които оправдават фиксирания срок,
7. служителят се субсидира от публични средства, които са определени за заетост за определен срок и той е бил нает на тази основа, или
8. фиксираният срок се основава на съдебно споразумение.

Случайната работа свързана с трудов договор за изпълнение на проект няма специфична самостоятелна нормативна уредба. Тази форма на заетост се подчинява на Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори. В Германия тези договори се наричат договори за „мини“ работа и включват в себе си и елемент на договорености за работа при необходимост, работа при нужда, а понякога и работа при поискване. Немският законодател разграничава тази форма на заетост от заетостта под формата „работа на повикване“. При тази случайна („мини“ работа по изпълнение на проект) страните договарят самостоятелно продължителността на заетостта. Ако обаче страните не са постигнали такава договореност, работодателят е длъжен да заплаща най-малко 10 часа седмично или най-малко 3 работни часа на

⁶¹ Part-Time and Limited Term Employment Act (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge -TzBfG)



работна смяна, независимо от броя на действително отработените часове (разбира се, този задължителен минимум важи за случаите, когато действително отработените часове са под тази норма). По време на тези договори за случайна работа, включително и за изпълнение на проект работниците имат право да ползват и да им бъде платен както годишен отпуск, така и отпуск по болест. Друга интересна характеристика на договора за случайна работа, включително и за изпълнението на проект, е задължението на работника да не отказва изпълнението на възложената работа. Но това задължение се активира само ако работодателят е информирал работника за възложената работа най-малко 4 дни преди началото на изпълнението на самата работа. В противен случай работникът има право да откаже изпълнението на възложената работа.

В допълнение, член 21 от Закона предвижда, че трудов договор може да бъде сключен в следствие при условие, че той зависи от несигурно събитие, като в този случай ограниченията за срочни трудови договори трябва да се прилагат по същество.

Що се отнася до сезонната работа, струва си да се отбележи, че определянето на срока на договора с такъв работник по принцип е оправдан, въпреки че работникът може да има претенции да бъде нает отново на работа.

Работа на повикване

Работата на повикване се регулира от Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори, раздел 12 (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*). Агенцията за временна заетост може по принцип да приеме формата на работа на повикване. Според раздел 12 на Закона работодателя и служителя могат да се споразумеят, че служителя следва да извърши работата според действителните нужди на предприятието. Работата на повикване е много близка по смисъл и регулация до случайната работа, представена по-горе.

Както при случайната работа, споразумението трябва да определя продължителността на седмичното и дневното работно време. Ако продължителността на седмичното работно време не се определи от страните, десет седмични работни часа се считат за договорени. Ако продължителността на дневното работно време не е определено от страните, работодателят е длъжен да поиска служителя да работи поне три последователни часа на ден. Работодаателят може да поиска служителя да работи за по-малко от три последователни часа на ден, въпреки това обаче служителят може да поиска заплащане за три часа работа на ден. Според Закона служителят е задължен да извърши работата, ако работодателя го призове най-малко четири дни предварително.



Възможно е да има различни ситуации при колективно договаряне, дори в ущърб на служителите, ако колективният трудов договор съдържа разпоредби, уреждащи дневното и седмичното работно време и изискваното предварително известие. В рамките на такъв колективен трудов договор, работодателите и служителите, които не са обвързани с такива споразумения, могат да се споразумеят за прилагането на договорните разпоредби относно работата на повикване.

Споделяне на работа

Споделянето на работа е регламентирано в раздел 13 от Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори (Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Според Закона работодателят и служителят могат да се съгласят едно работно място да се споделя от двама или повече служители. Трябва да се отбележи обаче, че всеки работник има индивидуален трудов договор. Ако някой от тези служители е неспособен да работи, другите служители са длъжни да го заместят само, ако са дали съгласие за такова заместване в отделни случаи.

Задължение за заместване съществува, ако трудовият договор предвижда такова задължение в случай на належащи оперативни причини, но само при условие, че заместването е разумно при обстоятелствата от отделния случай.

На практика споделянето на работа има ограничена роля в Германия.

Временно (срочно) управление

Междинното управление може да доведе до проблеми при разграничаването между договор за заетост / агенция за временна заетост, от една страна, и обикновен граждански договор, от друга. Прилагат се общите критерии. Освен това трябва да се отбележи, че съдилищата в Германия по същество базират правната квалификация на едно правоотношение върху факти, ако тези факти се различават от езика на страните.

Има опасение, че чрез граждански договори се заобикаля трудовото законодателство. На теория, трудовите договори могат лесно да бъдат идентифицирани, тъй като те се характеризират с отношения на подчинение или контрол. Ако този аспект липсва,



договорът е договор за услуга (Dienstvertrag), който е регламентиран в раздел 611 от Гражданския кодекс (Bürgerliches Gesetzbuch).

Въпреки това, разграничението понякога е трудно. Причината за това се крие във факта, че, първо, почти всяко задължение за предоставяне на услуга може да бъде разглеждано като задължение за извършване на работа, и второ, договореностите могат да направят контрола излишен, тъй като договорът вече описва задачата подробно. Отделно от това, има практически проблеми, когато трябва да се докаже, че едно лице е било подчинено на друго в хода на договорното си изпълнение. Проблеми възникват в това отношение, ако трябва да се направи разграничение между заетост чрез временна агенция, от една страна, и гражданскоправен договор, сключен между две дружества със задължения на длъжника, които трябва да бъдат изпълнени от неговия персонал. Поради описаните трудности много често се налага този тип разграничение да бъде правено от съда⁶².

Мобилна работа базирана на ИКТ

Работниците и служителите могат да работят на всяко място и по всяко време, чрез използване на ИКТ. Мобилната работа, базирана на ИКТ, се дискутира в момента в Германия конкретно по отношение на работното време. В някои компании напоследък се сключват споразумения, според които, например, в празничните и почивните дни не може да се разменят електронни писма свързани с работата.

Съгласно Закона за работното време според германското законодателство се прилага следното:

- Общото работно време в работния ден може да бъде най-много 8 часа. То може да бъде удължено до 10 часа, ако тази разлика се компенсира в рамките на 6 месеца или 24 седмици. Това максимално ограничение от 10 часа дневно работно време не може да бъде надвишено дори за мобилна работа.
- След края на максималния работен ден служителят трябва да спазва период на почивка от 11 часа. Чрез колективно трудово договаряне този период на почивка може да бъде намален до девет часа, което вече се използва в Тарифните споразумения за металообработващата индустрия.

⁶² Federal Labour Court of 18 January 2012 – 7 AZR 723/10 (temporary agency work and contract of service); Federal Labour Court 15 April 2014 – 3 AZR 395/11 (temporary agency work and contract of service/contract to perform work); Federal Labour Court of 25 September 2013 – 10 AZR 282/12 (employment contract and contract to produce a work)



- Времето за почивка трябва да се спазва и по време на мобилна работа. То не може просто да бъде приспаднато от работодателя, нито може да бъде взето в началото или в края на работното време. Прекъсванията служат като почивни периоди на служителя между работното време.
- Работодателят е отговорен за спазването на разпоредбите на Закона за работното време, дори ако служителят не е обвързан с конкретно място. Работодателят трябва да създаде организационните предпоставки, за да гарантира спазването на разпоредбите на Закона за работното време, например периоди на почивки и почивка. Работодателят трябва също да регистрира и контролира работното време над осем часа в случай на независима от местоположението дейност. Работодателят обаче може да делегира контрола на работното време върху служителя. В някои случаи предвидени в закона, работодателят дори трябва да регистрира началото и края на работното време. Нарушенията на Закона за работното време могат да доведат до значителни глоби, а също така дават право на органите по безопасност и здраве да издават заповеди за регистриране на работното време.

На лице са още важни обстоятелства, които се вземат предвид при мобилната работа според немското законодателство⁶³:

- Разграничението между домашния офис и мобилната работа е особено важно за здравето и безопасността на труда. Ако работодателят създаде домашен офис, той гарантира, че това работно място отговаря на изискванията на стандартите за безопасност и здраве при работа. За тази цел работодателят трябва да извърши така наречената оценка на риска при първоначално настройване на тази работна станция, т.е. да идентифицира и премахне рисковете в домашния офис. Като страна, работодателите нямат право да влизат в дома на служителя без съгласие.
- Осигуряване срещу злополука, ако служителят претърпи злополука в домашния офис или по време на мобилна работа: Според съдебната практика, злополука в домашния офис е застрахована / осигурена само ако има вътрешна връзка между събитието, водещо до произшествието, и оперативната дейност. Според съдилищата, предвиденото действие на осигуреното лице е от съществено значение за оценката на този въпрос, т.е. дали осигуреното лице е искало да извърши дейност, обслужваща работодателя в конкретния случай и дали това предвидено действие е потвърдено от обективните обстоятелства от отделния случай. Когато има съмнение, служителят трябва да докаже, че е налице дейност, която е

⁶³ Working Hours Act and Labour Protection Act



застрахована срещу риск. Поради тази причина е препоръчително или да се включат служители в груповата полица за застраховане от злополука на работодателя, или да се препоръча на служителите да сключват частна застраховка срещу злополука, която покрива и злополуките в домашния офис, или по време на мобилна работа, които не са обхванати от задължителната застраховка за злополука.

- Защитата на корпоративни данни е друг важен елемент на мобилната работа. При създаването на домашен офис работодателят трябва да гарантира сигурността на данните чрез методология за защита на данните / ИТ сигурност, която също предвижда подходящи технически и организационни мерки. Те включват например задължението на служителя да държи шкафове със заключване, да влиза в Интернет само чрез VPN или други защитени решения и да не съхранява пароли по свободно достъпен начин. В някои случаи (може би очевидно) може да е подходящо да се разреши унищожаването на чувствителни документи. Доколкото е необходимо трябва да се създаде по-голяма информираност сред мобилните работници относно проблеми с поверителността на информацията за фирмата, които се наблюдават редовно при пътувания с влакове, когато служителите работят на лаптопи без защита или провеждат бизнес телефонни разговори на висок глас или завръзват разговори с колеги, пътуващи с тях.

Дискусията за мобилната работа показва липсата на яснота на използваните термини, често се смесва термина домашен офис и мобилна работа. Дейност в „домашен офис“ съществува само ако работодателят създаде определено работно място за служителя извън компанията и служителят работи от там. От друга страна, „мобилна работа“ е, когато работодателят позволява на служителя да извършва работа извън компанията, без да създава определено работно място. Следователно мобилната работа може да се счита за дейности, при които служителят не се нуждае от повече от лаптоп или друго „мобилно“ работно оборудване. Тази мобилна работа не е ограничена до конкретно място извън работното място, но може да се извърши навсякъде (например в кафене или в командировки). На практика е по-често служителите да се занимават с „мобилна работа“, отколкото да работят от „домашен офис“. Следователно в Германия е по-подходящо да се говори за „мобилна работа“.

Могат ли работниците да решават кога да работят от дома и кога да бъдат мобилни?
Отговорът е не! Следователно служителят може да работи отдалечено само, ако това е разрешено или чрез трудов договор, фирмено споразумение или за всеки отделен случай, одобрен от работодателя.



Друг въпрос, който се коментира в трудовата практика на Германия е може ли служителя сам да определи работното си време при мобилната работа. И тук отговорът е не. Мобилната работа е свързана с промяна на мястото на работа, а не е свързана с промяна на работното време. Мобилната работа сама по себе си не е нов модел на работно време. При мобилната работа работниците трябва да изпълняват задълженията си в същата степен, със същото качество и по същото време, както ако работят на традиционното място в компанията. При мобилната работа времето за нейното изпълнение трябва да е в съответствие с разпоредбите регулиращи работното време.

Краудсорсинг

Краудсорсингът не е изрично регулиран. Общите клаузи на гражданското право обаче, по-конкретно раздели 138 и 242 от Гражданския кодекс (публични нрави, принцип на добросъвестност) се прилагат. Отделно от това, разпоредбите на Гражданския кодекс за стандартни бизнес условия (раздели 305 и сл.) са приложими и осигуряват определено ниво на защита, ако работникът в тази форма на труд не може да бъде квалифициран като служител.

Като цяло законът на страната, в която е базирана платформата, осигурява правната рамка за краудсорсинг. В Германия Гражданският кодекс, както и корпоративните закони влияят на съществуващите платформи (пр. Clickworker). Дори ако все още няма специална юрисдикция за краудсорсинг, няколко аспекта на германското законодателство оказват влияние върху процесите, като авторското право и патентното право.

По отношение на плащанията се прилага и Законът за пране на пари (Geldwäschegesetz). Това е важно обаче само когато платформите са създадени на широка основа, достигащи значителен оборот. Освен това Законът за защита на данните е много важен. Политиката за поверителност играе важна роля, така че някои задачи не могат да бъдат зададени чрез платформите, например, ако личните данни трябва да бъдат обработвани. Следователно платформите не се използват за изпълнение на такива задачи или, ако го правят, то става след специални мерки за сигурност.

Всеки на възраст над 18 години може да се регистрира безплатно в платформите. За да станете работник по платформа в Германия, като цяло не е необходимо да се регистрирате като самостоятелно заети лица или да кандидатствате за бизнес лиценз поради факта, че работниците печелят само ограничени суми пари. Работниците носят лична отговорност за спазването на разпоредбите на страната, в която са установени.



Докато в САЩ Clickworker прехвърля съответните данни на IRS, правителствената агенция на САЩ, отговаряща за събирането на данъци и прилагането на данъчното законодателство, в Германия работниците, които работят с кликвания, трябва да се погрижат сами за необходимия трансфер на информация.

Трудовото законодателство няма влияние върху връзката между платформата или купувача и работника. Купувачът и работникът не установяват договорни отношения от какъвто и да е вид. Също така между платформата и работника не се сключва трудов договор. Когато се регистрират в платформата, работниците биват подканени да приемат условията на платформата, включително разпоредбите за защита на данните. Платформите не допринасят за социалната защита на работника и не носят отговорност за спазването на работника от социалните осигуровки, социалните грижи, социалното осигуряване или данъчните закони.

В същото време краусорс работниците имат възможности за организиране в общности и саморегулиране чрез наскоро създаден Етичен кодекс⁶⁴.

Работа по портфолио

Работата по портфолио в Германия се класифицира като специфичен вид самостоятелна заетост. В Германия работата по портфолио най-често се извършва от художници, учени, педагози, фотографи, писатели, дизайнери. Използва се в последните години от чужди граждани, желаещи да упражняват икономическа дейност в Германия. Извършващите работа по портфолио са задължени да плащат данъци за своите доходи, както и подлежат на задължително здравно осигуряване. За разлика от трудовите договори, при които работодателя плаща данъците и осигуровките от името на служителя, при работата по портфолио това е задължение на самия изпълнител. Ако месечните доходи на работещия по портфолио надхвърлят 450 евро, той е длъжен да се осигурява и за пенсия.

Каква всъщност е ролята на портфолиото в тази специфична форма на самостоятелна заетост?

В Германия идеята, която е скрита в портфолиото е изпълнителят да представи най-доброто от себе си пред потенциалните си клиенти и да увеличи шансовете си да бъде нает за изпълнител на съответната работа. Все по-често се наблюдава използването на

⁶⁴ file:///C:/Users/yordan/Downloads/Code_of_Conduct_EN.pdf



инструмента портфолио за демонстрация на квалификация и умения в такива дейности като уеб дизайн, графичен дизайн, писане, фотография, проучвания, анализ на данни, уеб програмиране, онлайн маркетинг, консултиране, ИТ и много други. Следователно наименованието работа по портфолио по-скоро служи за правна идентификация на една от формите на самостоятелна заетост.

По отношение на работата по портфолио, трябва да се отбележи, че има правна категория на „Лица, подобни на служители“ (Arbeitnehmerähnliche) в германското законодателство. Според раздел 12а от Закона за колективните трудови договори (Tarifvertragsgesetz), за да се квалифицира като „лице подобно на служител“, индивидът трябва да бъде „икономически зависим“ от друго лице и в сравнение със традиционното понятие за служител да има „сходна нужда“ от законова защита.

Този тип работещи според съществуващата правна регулация и практика се намират между служителите на трудов договор и самонаетите. Могат да работят на основата на трудов договор или договор за услуга, изпълняват услугите, които са задължени да предоставят индивидуално в повечето случаи без интензивно сътрудничество с други служители. Те работят често за няколко лица, но едно е техния основен източник на доход т.е. средно повече от половината доходи се получават от едно лице. Когато става въпрос за предоставянето на художествени, литературни или журналистически услуги границата е да получава поне 1/3 от доходите си от един клиент. Това е и една от основните разлики с краудсорс служителите, които работят за множество клиенти, макар че може да става през една платформа.

Социалната защита, която получават работещите по портфолио е по-близка до тази на традиционните служители, в сравнение със самонаетите. При работата по портфолио, работещите нямат защита срещу уволнение, но имат право на годишен отпуск от 4 седмици, права за безопасност и здраве при работа, защитени са от дискриминация и имат право на колективно договаряне и асоцииране. Имат социално осигуряване, но те си плащат изцяло вноските, защото това не се прави от клиентите.

Правна регулация за този тип работници може да бъде намерена в Гражданския кодекс, Закона за домашната работа, Закона за колективните трудови договори, социално осигурителното законодателство, законодателство, свързано с самонаемане и заетост и други.



Стратегическо споделяне на служители

Френският модел на стратегическо споделяне на служители е „изнесен“ в Германия в началото на 2000 г. под формата на Arbeitgeberzusammenschluss (AGZ). За разлика от положението във Франция обаче, не съществува конкретна правна регулация. Обединяването на работна сила в смисъл, че работникът е нает от група работодатели е много рядко срещано в Германия, тъй като съдилищата не са склонни да признават, че различните работодатели могат да притежават съвместни права. Дружествата от групата обаче могат да се разглеждат като съвместен работодател, което води до единно трудово правоотношение за цялата група с конкретния работник. Засега споделянето на служители в Германия получава правна легитимация като форма на агенция за временна заетост. Този подход осигурява добра защита на служителите, но не създава съвместна отговорност на компаниите-членки за споделяната работна сила.

На практика това води до скептицизъм от страна на синдикатите, например, относно условията на труд, тъй като агенциите за временна заетост имат лоша репутация по този въпрос.

Има и някои трудности при създаването на чувство за обща отговорност и ангажираност сред участващите компании, тъй като на практика те са „просто“ заели служители от групата, а правните форми не подкрепят напълно интензивното участие на компаниите-членки. Колективните трудови договори или правната уредба определят минимални заплати за работниците, наети чрез агенции за временна заетост, които са по-високи от минималните заплати в секторите, ангажирани със споделянето на служители. Това затруднява участието на компаниите във финансирането на такива договорености и може да влоши работната атмосфера, ако споделяните работници се третират по-добре от основния персонал. Разрешението за агенции за временна заетост изисква депозит от 2000 евро на работник, което често е голяма пречка за участващите фирми. Агенциите за временна работа също трябва да начисляват ДДС за услугите, предоставяни на компаниите-членки. За много земеделски дружества, които не могат да приспадат ДДС от своя облагаем оборот, това е значителна допълнителна цена.

В Германия съществуват вече мрежи от регионални фирми, характеризиращи се с взаимно доверие, които споделят служители.

Разработени са и стандарти за качество за дейността на мрежите от работодатели, които споделят служители. Сред тях следва да се спомене правната форма на юридическо лице, която дава възможност да се действа и да се сключват договори, да се предлагат постоянни работни места, с редуващи се задачи в компаниите-членки.



Схемата цели да осигури постоянна заетост на пълен работен ден. Практиката сочи, че докато е в начална фаза, както и в икономически трудни времена, трябва да се вземат предвид и срочните договори. Участващите дружества носят обща отговорност за служителите. Трудовите договори вземат предвид принципа на солидарност и съвместна отговорност на компаниите-членки. Всеки индивидуален трудов договор трябва да регулира работното време и графика, продължителността и периода на работа във всяка компания, периодите за предизвестие преди смяна на фирмите, географското разстояние между фирмите, съдържанието и вида на задачите и достъпа до въвеждане в работата и обучение.

Като минимум следва да бъдат осигурени равни условия на заплащане и работа на съпоставими служители в компаниите-членки („равно заплащане - равно третиране“); гарантиране на необходимото развитие на компетенциите на работниците. Най-малко веднъж годишно да се разработва план за обучение - формално и неформално.

Ad-hoc споделяне на служители

В Германия, от средата на 2000-та година, колективните договори на регионално равнище (kollegiale Arbeitnehmerüberlassung или tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung) значително нарастват, вкл. и по време на рецесията, немското законодателството, прилагано от Агенцията за временна заетост (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG) изрично предвижда, че временното споделяне на служители е допустимо, ако то се основава на колективни трудови договори с цел избягване на намаляване на работно време или предотвратяване на закриване на работни места. На дружествата, обхванати от тези споразумения, е разрешено да изпращат своите работници в действащи фирми в региона и не е необходимо да кандидатстват за разрешение от обществената служба по заетостта. Колективните договори, които покриват такива непредвидени обстоятелства, са кратки и имат следната правна рамка: Работникът остава служител на първоначалния работодател, но на приемащия работодател е позволено да инструктира работника. На следващо място работникът получава същата работна заплата, както преди назначението, и това се заплаща от първоначалния работодател. Допълнителните плащания, например за работа на смени, която не е обичайна за първоначалното дружество, трябва да се плащат в допълнение към обичайната заплата и по този начин могат да увеличат доходите на работника.

Самите работници трябва да участват в решението за прилагане на споделяне на



служителите и често имат право на вето. Никой работник не може да бъде принуден да работи в друга компания.

Продължителността на временното споделяне варира значително (например, от един ден до 18 месеца в модела за споделяне на служители („KIM“) в немския машинен сектор).

1.1.2.3. Испания

Случайна работа

Случайната работа не е изрично уредена в Испания. Въпреки това, правният ѝ статут се регулира чрез традиционните трудови стандарти. Например, сезонните работни места могат да бъдат класифицирани като редуващи се постоянни договори. Независимо от тази класическа правна характеристика, тези трудови договори могат да бъдат изпълнявани и, когато дейността се извършва на предварително определени дати и ще бъде работа на непълнен работен ден, както и за сезонните дейности с несигурни дати. Работниците сключват договор за неопределен срок, но работят само, когато бъдат призовани от работодателя.

Работа на повикване

Ако работодателят реши да наеме работник на непълно работно време в договора могат да се договорят допълнителни часове, които ще се отработят ако това бъде поискано от работодателя. Тези допълнителни часове дават на работодателя известна гъвкавост, и те са пример за работа на повикване (член 12.5 от Закона за работниците). Очевидно е, че работодателят може да наеме самостоятелно зает работник, който да изпълнява тези задачи, но не съществува конкретна нормативна уредба относно „случайната самостоятелна заетост“.

Работа по портфолио

Работата по портфолио не е изрично регулирана в трудовото законодателство на Испания. Характеристиките на тази форма на труд определено сочат, че попада в обхвата на самостоятелна заетост въз основа на граждански или търговски договори.



При тези условия трудовото законодателство традиционно е изключено от регулацията на такива форми на полагане на труд.

Споделяне на служители

Като общо правило, наемането на работници, работещи за друг работодател е забранено в Испания. Същевременно работодателят не може да отдава служителите си на друг работодател. Изключения от това общо правило са рядкост.

Тази форма на заетост е често срещана сред професионалните спортисти. Установената съдебна практика също така позволява трансфери на работници между фирми, които принадлежат към една и съща група. Подобни действия могат да се извършват въз основа на специални споразумения между работодателите в така наречените съвместни предприятия или временни бизнес асоциации.

Понякога се договаря, че ако положението на работодателя се подобри, компанията трябва отново да си върне работниците, които е трансферирала. Тези характеристики сочат че тази форма на заетост до известна степен прилича на „споделяне на работници“.

Споделяне на работа

Няма законова уредба относно споделянето на работа. Съществуват обаче специфични видове трудови договори, при които няколко работници изпълняват една и съща работа (например работа на смени, договор за работа на непълен работен ден на работник, избиращ „частично пенсиониране“, комбиниран с т. нар. договор за заместване на служителя, който ще запълни освободеното работно време от частично пенсионирания служител). Испанското законодателство не съдържа правна дефиниция за понятието „споделяне на работа“, но също така няма законови ограничения за неговото използване. Освен това законодателството не предвижда никакви формални изисквания за споделяне на работа. Съществуват някои законови разпоредби за споделяне на работни места в рамките на едно и също трудово правоотношение. Такива примери могат да бъдат намерени в някои колективни споразумения или в съдебни решения; например, възможно е служители по поддръжка на етажна собственост, които работят по трудов договор да бъдат замествани от свои роднини в рамките на същото правоотношение. Тази форма на споделяне на работното място се реализира като в



трудовия договор между работодателя и служителя се посочват имената на асистента, който може да го замести за изпълнение на служебните задължения.

Работа при условията на съвместна заетост

Това е форма на работа, която е често срещана в Испания, въпреки че не съществуват специфични разпоредби. Тя често се реализира чрез създаване на кооперации на самостоятелно заети лица, които предоставят услуги на широк кръг клиенти.

Мобилна работа базирана на ИКТ

Член 13 от Закона за работниците регламентира работата от разстояние, която включва дистанционна работа. Тези правила се прилагат и за мобилната работа, базирана на ИКТ. Въпреки че няма специални разпоредби относно този вид дейност, тя съществува и все повече се разширява. Ако се предлага такава дейност за привличане на клиенти, прилагат се правилата за търговските представители. Преобладаващата експертна позиция е, че такава дейност следва да се разглежда като форма на самостоятелна заетост.

Работа чрез платформи

Платформите за трудова заетост в Испания претърпяха забележителен растеж, тъй като икономическата криза увеличи броя на работниците, които търсят алтернативни форми на заетост. В зависимост от дадените обстоятелства служителят може да се счита за нает или самостоятелно зает работник. Като общо правило тази форма на работа се считаше за самостоятелна заетост до лятото на 2019г. Тогава излязоха три постановления на съдилища в Мадрид, Барселона и Валенсия, които отсъждат, че „работещите“ за Deliveroo (платформа за доставки) всъщност имат отношения близки до трудовите с платформата и следва да се считат за работници, а не за самостоятелно заети лица⁶⁵. Всичко това може да доведе до сериозни промени в регулирането на трудовите взаимоотношения с платформите. Така или иначе към този момент имаме разнообразна практика на трудови взаимоотношения при различните платформи, липса на експлицитно законодателство и разчитане на съда при разрешаване на казуси, които може да се превърнат в основата на бъдещо законодателство в тази сфера.

⁶⁵ <https://www.socialeurope.eu/spain-a-lavant-garde-on-social-protection-for-platform-work>



Сред платформите за трудова заетост широко разпространение имат платформите за фрилансъри. Adtriboo.com, най-голямата платформа за трудова заетост в Испания, е инструмент за свързване на клиент и работник в сектора на проектирането и аудиовизуалните дейности. Голяма част от новите и нововъзникнали платформи за работа, като Upwork²⁵, Nubelo²⁶, Twago²⁷, Freelancer²⁸, Infojobs freelance²⁹, се насочват към интернет спектъра, като осигуряват заетост на хиляди фрилансъри. При тези платформи, някои от които се реализират под правната форма на кооперация (напр. Кооперация „Factoo“ в района на Валенсия, която управлява платформа за фрилансъри), заетите се присъединяват към кооперацията по два различни начина – единия като самостоятелни работодатели, и другия – като служители на кооперацията. Значителния интерес към включване в подобни платформи се обяснява с широкия кръг услуги, които платформата предоставя на лицата, които намират заетост чрез нея като работници. Платформата осчетоводява тяхната работа и представя декларации за ДДС от името на работниците, които се присъединяват към кооперацията като нейни служители. Работниците спестяват по-скъпите социалноосигурителни вноски за самостоятелна заетост и се ползват със същите права на служител като обезщетение за болест, отпуск по майчинство, здравно осигуряване, обезщетения за безработица или пенсия за старост. Кооперацията ги регистрира като служители в общата каса на социалното осигуряване, но само за периодите, в които те ефективно работят, като изключва периодите на бездействие.

Значителна нова заетост чрез платформи се реализира и в транспортния сектор, където се появяват нови платформи като Cabify³⁰ или Amovens³¹. В този отрасъл интересно развитие претърпя изключително популярната платформа Uber Technologies Inc., В резултата на заведените и спечелени иски от Мадридската професионална федерация за таксиметрови услуги пред испанските търговски съдилища за ограничаване на традиционната дейност на платформата, Uber Technologies Inc. променя външния вид на своя бизнес, като премина от таксиметрова дейност към дейност за наемане на автомобили,

1.1.2.4. Унгария

Стратегическо споделяне на служители

В Унгария споделянето на служители (több munkáltató által létesített munkaviszony) е включено в Кодекса на труда, раздел 195, през 2012 г. с цел да се създаде практическа



и гъвкава форма на заетост за група работодатели, а не с намерение за създаване на работни места или интеграция на пазара на труда.

Тази форма може да се прилага например за рецепционисти в офис блок, заеман от няколко дружества, или за обмен на работници в група от дружества, свързани чрез собственост или близки бизнес отношения, или за микропредприятия при търсене на конкретен работник, който те не биха могли да си позволят.

Законодателството определя някои основни принципи, оставяйки оперативните подробности на участващите страни. То позволява на група работодатели съвместно да наемат работник за задачи, посочени във взаимно съгласуван трудов договор и длъжностна характеристика. Това означава, че работникът трябва да извършва една и съща работа за всички работодатели. Договорът трябва да посочи заплащането и кой е отговорен за това, докато всички участващи работодатели носят солидарна отговорност за трудовите искове на работника. Не се изисква разрешение или регистрация, така че няма налични данни за използването на това законодателство. Предполага се обаче, че то не е бил използвано много след въвеждането му.

Случайна работа

В Унгария Законът за случайната (опростената) заетост (Закон 85) от 2010 г. въведе форма на периодична случайна работа, известна като „опростена (случайна) заетост“ (egyszerűsített foglalkoztatás), с цел увеличаване на легалната заетост. Опростената заетост никога не е задължителна; страните са свободни да изберат стандартно трудово правоотношение, дори ако договорът е само за няколко дни. Опростената заетост обаче не може да се използва, ако между работодателя и работника вече съществува друго трудово правоотношение. Опростената заетост обхваща два вида работа:

- случайна работа във всички сектори (но само дейности извън основната дейност в публичния сектор), с максимум 5 последователни дни, 15 дни на месец и 90 дни в годината за всяко взаимоотношение между работодател и служител;
- сезонна работа в селското стопанство и туризма, с максимум 120 дни годишно за всяка връзка между работодател и служител.

Трудовото правоотношение не трябва да се основава на писмен трудов договор, а се установява с декларация от работодателя пред данъчната администрация преди началото на работата. Независимо от това, страните могат да изберат да подпишат писмен договор, образец на който е приложен към Закона за опростена заетост.



За случайните работници писмените договори са редки, тъй като цялата връзка трае максимум пет последователни дни. Те са по-често срещани сред сезонните работници, тъй като трудовото правоотношение не трябва да се основава на писмен трудов договор, а се установява чрез декларация от работодателя пред данъчната администрация преди началото на работата. Независимо от това, страните могат да изберат да подпишат писмен договор, образец на който е приложен към Закона за опростена заетост. Те са по-чести сред сезонните работници, тъй като е в интерес и на двете страни да имат писмено доказателство за договорената заплата и други условия на труд, когато заетостта трае през целия сезон. Ако договорът е подписан, той не може да бъде оттеглен. Декларацията, изпратена до данъчната администрация, може да бъде оттеглена или изменена само от работодателя в рамките на първите два часа след подаването.

Работното време може да бъде разпределено неравномерно на работните дни (например два часа на един ден и шест часа на друг). Служителят може да бъде нает на работа в неделя и на официални празници, както и в обичайните работни дни. Служителят няма право на задължителната неделна заплата, но работата по официални празници включва задължително 100% надбавка за заплати. Работодателите трябва да плащат само 85% от общата национална минимална работна заплата и 87% от националната минимална заплата за служители с квалификация второ ниво. Работниците са отговорни за изплащането на данък върху доходите на физическите лица (16%) за всяка заплата над дневната минимална заплата.

Няма разлика в правилата за равно третиране, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, отговорност за вреди или трудови спорове. Независимо от това, временният характер на тяхната заетост означава, че тези служители нямат право на обезщетение за отпуск, срокове за предизвестие или същото ниво на обучение или бонуси като постоянен основен персонал.

При наемане на служители по опростен трудов договор работодателят трябва да покрива всички общи такси като данък върху доходите на физическите лица, вноски за социално осигуряване, вноски за професионално обучение и рехабилитационни вноски.

При опростената заетост обаче служителите нямат пълна социална защита. Те имат право само на пенсии, спешни здравни грижи и обезщетения за безработица, но нямат здравно осигуряване. Служителят няма право на отпуск по болест, отпуск по майчинство, отпуск за отглеждане на дете или други форми на задължителен отпуск. Според Националната данъчна и митническа администрация през 2011 г. в Унгария има 443 700 опростени работни места (с участието на 86 400 работодатели). През 2012 г.



този брой достигна 533 400 (с участието на 102 900 работодатели) и през 2013 г. на около 630 000 (119 600 работодатели), което ясно подчертава нарастващата популярност на опростената заетост.

Споделяне на работа

Споделянето на работа се регулира от унгарския Кодекс на труда. Регулацията е в следната посока, според раздел 194 от КТ: Работодателят може да сключи трудов договор с няколко служители, които съвместно да изпълняват задачи свързани с конкретна работа. Когато някой от служителите не е налице, друг поема задачите му и ги изпълнява. Графикът на работа се разписва според правилата гъвкава работа. Заплатите се разпределят сред служителите, освен ако не е записано друго в писмено споразумение. Трудовото правоотношение престава да съществува когато броят на служителите е сведен до един.

Временно (срочно) управление

Временното (срочно) управление е популярна форма на труд на унгарския пазар на труда. Висококвалифициран експерт се назначава временно за изпълнение на определен проект или за решаване на проблем (използване на външен управленски капацитет). Този мениджър се счита за „лечител“ на компанията (‘company doctor’). Тази дейност се урежда от агенциите за временна заетост.

Мобилна работа, базирана на ИКТ

Мобилната работа базирана на ИКТ е позната и използвана форма на пазара на труда в Унгария. Тя попада в рамките на регулацията за дистанционната работа или работата на самонаето лице.

Краудсорсинг

Терминът краудсорсинг също е познат в Унгария. Такива креативни форми се предлагат в различни интернет портали. Броят на лицата, които работят в такива форми е около 80 000. Има важна разлика между дистанционната работа и краудсорсинга.

Първо, краудсорсингът не обхваща предварително дефинирана група. По тази причина сътрудничеството между неизвестни лица тук е от основно значение. Второ,



изпълнението на работата/задачата може да се базира и на трудов договор, и на договор за труд. Няма регулация за краудсорсинг в унгарското трудово законодателство. Тази форма е по-скоро инструмент за бизнес ефективност, отколкото форма на труд.

1.1.2.5. Чехия

В Чешката република разпоредбите на трудовото законодателство са кодифицирани в Закон № 262/2006 и Кодекс на труда. Чешкото законодателство не съдържа отделни регламенти относно гъвкавите форми на заетост. Един от основните принципи на чешкото трудово законодателство обаче регламентира, че ако определена форма на труд не е изрично забранена, тогава тя е разрешена. С други думи, най-гъвкавите форми на заетост са разрешени съгласно чешкото право, въпреки липса на специални разпоредби, регламентиращи такива форми на трудови правоотношения.

Стратегическо споделяне на служители

Споделянето на труд не е изрично регламентирано в чешкото трудово законодателство, но също не е изрично забранено. Две различни форми на споделяне на труда са най-често срещани в Чехия.

Едната форма дава възможност, служителя да бъде нает от мрежа от работодатели. Докато даден трудов договор може да бъде сключен само между две страни, то наемния служител може (едновременно) да сключи няколко трудови договора с различни работодатели, всеки за по-малко работни часове от законните седмични работни часове. Тази възможност един служител да работи по няколко трудови договори едновременно, поражда значителен икономически интерес у работодателите да се споразумеят как да споделят и разпределят (споделят помежду си) работата на служителите, с които имат трудови договори един на друг.

Чешкото трудово законодателство забранява на служителят да извършва работа за конкурентите на работодателя си без писменото съгласие на работодателя. Следователно, в случай на споделяне на труда, всички участващи работодатели предоставят на служителя писмено съгласие, съгласно което служителят може да извършва работа за другите работодатели в мрежата.



Ad-hoc споделяне на служители

В Чешката република правно е установена още една възможност да се споделят служители на няколко дружества за определен период от време (*dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*), когато е налице временен недостиг на работа. Тази форма е регулирана в Кодекса на труда.

Тази нова форма на труд се разглежда главно като гъвкав инструмент за справяне със структурните проблеми на предприятията по време на икономическа криза.

Първоначалният работодател не може да извлича печалба от споделянето на работника с друга компания. Приемашото дружество има правомощия да възлага задачите на работниците и да ги управлява. Трудовият договор между първоначалния работодател и работника продължава да съществува и по време на споделянето с друга компания.

Това означава например, че работникът има достъп до мерки за обучение и допълнителни обезщетения, предлагани от първоначалния работодател. Само първоначалният работодател може да освободи работника и, ако това се случи, ще бъде отговорен за изплащане на дължимото обезщетение. Приемашият работодател е отговорен за организацията на работата, подходящите условия на труд, както и за мерките за здраве и безопасност, и те не трябва да са с по-нисък стандарт от тези на служителите от основния персонал в приемащия работодател. Заплатата (която също трябва да бъде сравнима с основния персонал в приемащото дружество, въпреки че тя може да бъде по-ниска от заплатата на първоначалния работодател) се изплаща от първоначалния работодател, освен ако дружествата не се споразумеят за друго.

Споразумението за временно споделяне задължително трябва да бъде в писмена форма. Такова споразумение за временно споделяне на служител с друг работодател може да сключи работодател с негов служител най-рано след изтичането на шест месеца от започването от трудовото правоотношение. Приемашият работодател може да бъде както юридическо, така и физическо лице. Споменатото споразумение трябва да включва датата, на която споделянето ще започне, вида на работата, мястото на изпълнение на работата и периодът, за който е уговорено споделянето. Споделянето приключва с изтичане на периода, за който е договорено. Преди изтичането на този срок споделянето може да бъде прекратено със съгласие на договарящите страни по трудовия договор или чрез предизвестие (за прекратяване) по някаква причина или без посочване на някаква причина (основание). Срокът на предизвестието е 15 дни и започва да тече от датата на връчване на известието на другата договаряща страна.



Предизвестие за прекратяване на споразумението за споделяне, както и самото прекратяване на споразумението трябва да бъде в писмена форма.

Споделянето на служители в Чешката република е отворено за всички работодатели и служители, независимо от техния сектор, индустрия или професия. Въпреки това, за да бъде допустимо споделянето, работникът трябва да е работил с първоначалния работодател най-малко шест месеца.

Работодателят може да прилага ad hoc споделяне на служители без никакво публично разрешение, стига да е налице съгласие на самите служители. Въпреки че инспекцията по труда като цяло следи за спазването на Кодекса на труда, тя няма специални правомощия относно процедурите за споделянето на служители.

Чешките практики на ad hoc споделяне на служители най-често се използват в дейности със сезонни колебания (като селското стопанство) и в професиите, където временното назначение служи за обучителни цели (като здравеопазване). Експертите в Чехия са съгласни, че ad-hoc споделянето на служители се използва рядко и не оказва особено влияние върху общата заетост и пазара на труда.

Споделяне на работа

Споделянето на работа е приета практика на пазара на труда. Трудовите правоотношения обикновено се сключват за предварително определен седмичен работен период (четиридесет часа седмично), но може да се сключи и за по-малко седмично работно време. Работното време се определя от работодателя, т.е. работодателят може да наеме двама (или повече) служители на изпълняват същата работа и могат да планират работното си време на ротационен принцип. Споделянето на работното място сравнително наскоро се е превръща в практика на дружествата в Чехия без да е налице специално регулиране на процеса. По отношение на тази практика се използват съществуващите общи разпоредби на трудовото законодателство. Най-често се използват стандартни трудови договори на непълнен работен ден, а конкретното споделяне на работа се съгласува неформално от работодателя и служителите. Тази форма на труд е насочена, преди всичко, към работници, които не могат или не желаят да работят при условията на пълно работно време (например поради задължения за полагане на грижи, участие в образование или обучение, или ограничена работоспособност). Работодателят и служителите съвместно се споразумяват за степента на приноса на всеки работник, работния график, механизмите за заместване и т.н.



На трудовия пазар в Чехия могат да се наблюдават основно две практики: две или повече позиции на непълно работно време се създават от самото начало по искане на служителите или работодателя; или съществуваща работа на пълно работно време се превръща в обща позиция, която се изпълнява съвместно от двама или повече работници.

Данните от Чехия показват, че както работодателите, така и служителите са проявили ограничен интерес към споделянето на работа. Проучване на консултантска фирма за набиране на персонал LMC показва, че само 13% от компаниите са използвали споделяне на работа.

В Чешката република споделянето на работни места най-често се използва на работни места, които не изискват специализирани умения (като помощници и рецепционисти). Изследването на LMC в Чехия показва, че 15% от компаниите в публичния и индустриалния сектор, 11% от търговския сектор и 10% от тези в сектора на услугите използват споделянето на работа поне понякога.

Случайна работа

Случайната работа, е много широко разпространена в Чехия. Като най-често споразумението за случайна работа може да бъде сключено за изпълнение на конкретна задача или за извършване на специфична работа. Работодателят не е длъжен да осигури на работника или служителя редовна работа. Тази форма на заетост обаче е ограничена във времето - обхватът на случайната работа, за който има споразумение не може да надвишава 300 часа в рамките на календарната година, както и не може да надвишава половината от редовната работна седмица (т.е. двадесет часа). Споразумението за случайна работа може да бъде прекратено в съответствие с постигнатата от страните договореност - с други думи страните трябва да се споразумеят при какви условия споразумението може да бъде прекратено. Работодателят не е задължен да възлага работа на служителя. Случайната работа обикновено се използва за сезонни работни места или за студентски летни работни места.

Работа по портфолио

Работата с портфолио не се счита за форма на полагане на зависим труд в Чехия и поради това не попада в обхвата на трудовото право. Според чешката трудово-правна



доктрина, зависимата работа е работа, извършена в рамките на трудово правоотношение, в което работодателят има ръководни функции, а служителът е длъжен да работи съгласно указанията на работодателя. Практиката в Чехия относно работата с портфолио очевидно не покрива елементите на това определение. Тази нова форма на труд се извършва от самостоятелно заето лице, което работи за голям брой клиенти с риск за своя сметка. С други думи, ако самостоятелно заетото лице загуби един или повече от клиентите си, неговото икономическо съществуване не е застрашено, тъй като то ще продължи да работи за други клиенти.

Тази практика налага работата по портфолио да се регулира от търговското право, а не от трудовото право. В този случай самостоятелно заетите лица трябва да притежават съответните търговски лицензи, за да може да изпълняват дадената работа.

Временно (срочно) управление

Временното управление не е изрично регламентирано в чешкото законодателство, но е много често срещано в практиката. Тази форма на труд може да бъде извършена в рамките на трудово правоотношение, сключено за определен срок. Съгласно чешкото законодателство „определен срок“ не означава непременно, че страните са определили точен период от време. Възможно е работодателят и служителят да се споразумеят, че трудовото правоотношение ще продължи до приключване на конкретна задача. Най-често продължителността на изпълнение на задачата не може да надвишава три години и не може договора да бъде повторен / продължен повече от два пъти. Въз основа на това споразумение се предоставят консултантски услуги, а не зависима работа.

Мобилна работа базирана на ИКТ

Подобно на междинното управление, мобилната работа, базирана на ИКТ, не е специално регулирана, но работата по домовете и работата от разстояние, както и други форми на мобилна работа като цяло са признати в чешкото законодателство. Съществуват две форми на мобилна работа.

Първата форма е т.нар. Квази („Прикрита“) мобилна работа, където мястото на работа е домът на служителя, а всички други аспекти на заетостта се регулират по „класическия“ начин от законодателство - работодателят разпределя и планира



седмичното работно време на служителя, контролира неговата работа, издава задължителни инструкции и др.

Втората форма на мобилна работа е редовна мобилна работа, в която на служителят е дадена възможност в значителна степен сам да организира своя труд. Работното място трябва да бъде договорено между работодателя и служителя, но служителят може да изпълнява работата си извън договореното място на работа. Служителят трябва да спазва правилата за работното време, максимална продължителност на смените, почивка за обяд и почивка и т.н., независимо от това какво вид споразумение за мобилна работа е подписал.

1.1.3. Идентифицирани проблеми и предложения за тяхното решаване

Без да си поставяме за цел постигане на изчерпателност и пълен обхват на предизвикателствата, свързани със новите форми на труд, изследователският екип с настоящия доклад вижда в това отношение следните основни проблеми.

1. Безспорно трябва да се съгласим с мнението на Европейската Комисия, че гъвкавостта, която носят новите форми на заетост, е основен двигател за създаването на работни места и растеж на пазара на труда. От 2014 г. насам бяха създадени повече от пет милиона нови работни места, от които новите форми на заетост са налице при почти 20 % от тях.
2. Същевременно трябва да признаем също така, че тези тенденции са довели до нестабилност и увеличаваща се липса на предвидимост в някои форми на трудови правоотношения. Това важи особено за работниците с нетипична заетост, които често се оказват в най-несигурно положение. Между 4 и 6 милиона работници са с договори за работа на повикване и договори за случайна, непостоянна работа, като много от тях разполагат с малко индикации за това кога и колко време ще работят.
3. Повечето от новите форми на заетост се основават на традиционни трудови договори или на граждански договори за предоставяне на услуги. Само в много малко случаи е създадено отделно правно основание. Когато труда се полага извън определена правна или колективно договорена рамка може със сигурност да очакваме проблематична ситуация. Например, практиката в Чехия показва, че трудовите правоотношения, които не са дефинирани от законодателството, обикновено се характеризират с по-ниски нива на защита на заетостта и по-малко благоприятни условия на труд, по-специално по отношение на заплащането, социалната защита или отговорността за вреди от трудови злополуки.
4. Определено трябва да признаем, че новите технологии предизвикват среда на силен растеж на труда, който изглежда в момента е извън законодателния



контрол. Понастоящем огромен брой нови „фрилансери“ работят в платформите за „гиг“ икономиката по целия свят и често при трудни условия на труд, ниски заплати и продължително работно време. Платформите обикновено примамват работниците към включване в по-нататъшни задачи, чрез мотивация, която не намира опора в трудовото право, като ги възнаграждават с точки или звезди (гаранция за бъдещи и предполагаемо по-добре платени задачи) или, напротив, могат да преустановят възлагането на нови задачи или работа, без да дължат каквато и да било обосновка.

5. Подкрепяме извода, направен в повечето страни, че регулирането (в някои случаи, по-скоро липсата му) е в основата на появата и разпространението на нестандартната работа чрез новите форми на труд. В отделни национални практики законът насърчава - целенасочено или несъзнателно - използването на новите форми на заетост, като улеснява или създава стимули за предприятията да използват тези договорености. В други случаи съществуват пропуски или сиви зони в закона, които са предоставили плодотворна среда за тяхното развитие. Една от особено важните фази в трудовото правоотношение – контрола за спазване на трудовото законодателство и принудителното изпълнение при неговото нарушаване става изключително трудно приложима, тъй като е все по-сложно за държавните органи да определят кога съществува трудово правоотношение и следователно кога са приложими социалната закрила и трудовото право.
6. Харесва ли ни или не, трябва да признаем, че „гиг икономиката“ трансформира европейските общества. Безспорно тя е огромна възможност за насърчаване на конкуренцията. В областта на трудовите отношения обаче е видно, че организацията на труда в ерата на новите технологии изправя работниците пред редица проблеми като липса на работно място, трудности за инспекция и контрол, малки шансове да се присъединят към синдикати, страх да не бъдат уволнени, ниски заплати, рискове, свързани с детския труд или работата на работници с увреждания, липса на социална защита или липса на сигурност по отношение на доходите.
7. Инспекциите по труда е в основата на технологичното цунами и трябва да привлекат вниманието на политиките за работа по иновативни правила, които покриват специфичните характеристики на новите форми на работа. Независимо от това, докато тези разпоредби не бъдат въведени, контролната дейност трябва да работи за идентифициране на нововъзникващите трудови посредници. Тя трябва да бъде в състояние да инспектира електронните платформи за сътрудничество, да се бори с измамите в рамките на липсата на регулиране, силна конкуренция, транснационално измерение, трудности при инспекциите, свързани с работното време, „нови форми на заетост“ и наемане на работа, лесни уволнения, ниски заплати и др.



Препоръки за адекватна реакция на идентифицираните проблеми

На основата на идентифицираните проблеми бихме могли да демонстрираме някои предложения за тяхното смекчаване:

- а) Така описаната ситуация изисква да бъдат целенасочено насърчавани усилията на всички заинтересовани страни да осигурят такава правна рамка, която да направи условията на труд за работещите под формата на нетипична заетост по-прозрачни и по-предвидими като конкретна стъпка към прилагането на Европейския стълб на социалните права.
- б) Като универсално приложима може да се препоръча националната практика в някои държави членки да се реагира на предизвикателствата на нетипичните форми на заетост чрез въвеждане на предпазни мерки под формата на колективни трудови договори, социален диалог или законодателство с оглед на осигуряването на по-справедливи условия на труд. В Белгия, например, системата за започване на допълнителна работа, вкл. и чрез нетипични форми на работа в различните сектори, формулира изискването тези работници вече да имат друга основна работа.
- с) Безспорно е, че обхватът на новата правна рамка следва да бъде достатъчно широк, за да се справи с въпроси като защита на лоялната конкуренция, клиенти и работници. Една от стъпките в тази посока е предприета от Закона Масгон във Франция, която засили задълженията за информиране между платформите и клиентите. Според този закон, както доставчиците на услуги, така и собствениците на платформата трябва да предоставят ясна и прозрачна информация (чл. 134). Законът изисква платформите да предоставят подробна информация за услугата, различните онлайн предложения, гражданските и фискалните права, задълженията на различните участващи страни и информация за професионалистите, доставчиците на услуги и потребителите, които използват платформата.
- д) За да се постигне устойчиво и ефективно управление на ситуацията с разширяване на приложението на новите форми на труд, настойчиво следва да се препоръча трайно преодоляване на дефицита на човешки и материални ресурси, констатиран в контролните и правоприлагащите органи в повечето страни членки. Спешно е необходимо изграждането на капацитет на инспекциите по труда, който е адекватен на предизвикателствата на новите форми на труд
- е) Изцяло може да се подкрепи позицията на ЕИСК, че работата на повикване не може да продължи да съществува като форма на заетост без референтен период и без подходящо предварително уведомление. Заедно с това трудовите договори



за работа на повикване трябва да гарантират определен брой часове работа или съответстващо заплащане.

- f) На този етап няма единен отговор какъв трябва да бъде пътят напред. Но постепенно става все по-ясно, че новата реалност може да не се вписва в традиционната работна рамка и, че идеята за изграждане на нова междинна категория работници започва да прониква в анализите на все повече изследователи.
- g) Освен това не трябва да се подценяват и самовъзникващите форми на съюзяване и сътрудничество на работниците като противовес на някои от разрасналите форми на нетипична заетост като онлайн платформите.

1.1.4. SWOT Анализ

В тази част е представен анализ на силните и слаби страни по „нови форми на труд“. Тежестта на отделните критерии е от 0 до 100%, като не се сумират до 100%. Скалата на оценка на представяне критериите е от 1 до 7. Всички оценки са експертни.

Не е правена обобщаваща оценка, доколкото считаме, че всяка форма на труд има самостоятелно развитие.

Таблица 1.1.2. SWOT анализ на Споделян на служители

SWOT анализ на Споделяне на служители	Тежест	Оценка
Силни страни		
Сегашното законодателство в България е сравнително гъвкаво и разнообразно и не го забранява	0.8	5
Има сектори в България, които използват тази форма (между 5-19% по сектори)	0.4	3
Слаби страни		
Липсват координиращи механизми между работодатели	0.7	5
Непознаване на възможностите на тази форма на труд	0.5	
Възможности		
Допълнителна регулация в разумни граници	0.3	2
Недостиг на квалифицирана работна ръка и специфични умения в някои сектори и професии	0.2	7
Наличие на неизползвано пълноценно работно време на някои работници	0.4	4
Над 10% потенциал за разрастване на тази форма на заетост в традиционните отрасли	0.5	6
Заплахи		
Липса на ясно разграничена отговорност у работодателите	0.7	4
Свръх регулиране, което да отблъсне и работодатели и служители	0.8	6



Таблица 1.1.3. SWOT анализ на Споделян на работно място

SWOT анализ на Споделяне на работно място	Тежест	Оценка
Силни страни		
В законодателството в България има регулации по тази форма	0.7	6
Има сектори в България, които използват тази форма (между 12-32% по сектори)	0.6	7
Познаване на тази форма на труд сред работодатели и работници	0.7	7
Слаби страни		
Неспазване на щатна дисциплина от работодателите	0.4	3
По-ниски възнаграждения	0.5	5
Неопределена отговорност на служителите	0.5	6
Размита отговорност при спорове	0.6	6
Непълно работно време с всичките му последици	0.7	7
Възможности		
Полезно за определени групи в неравностойно положение (възрастни, младежи, хора с увреждания и т.н.)	0.8	7
Може да стане част от активните политики на пазара на труда	0.7	6
Възможен потенциал за растеж около 8% между сегашно използване и заявено желание у работодателите	0.6	5
Заплахи		
По-ниска социална защита за служителите	0.8	6

Таблица 1.1.4. SWOT анализ на Временно (срочно) управление

SWOT анализ на Временното (срочно) управление	Тежест	Оценка
Силни страни		
Достатъчно регулирана форма	0.7	7
Има сектори в България, които използват тази форма (между 20-33% по сектори)	0	5
Познаване на тази форма на труд сред работодатели и работници	0.6	6
Слаби страни		
По-високи моментни възнаграждения	0.7	6
Няма практика за наемане на служители на по-ниско ниво за решаване на конкретни проблеми	0.5	7
Възможности		
Полезно за висококвалифицирани служители	0.8	6
Информационни кампании	0.5	5
Заплахи		
Кариерното развитие и обученията са оставени на служителите	0.4	5
Несигурност за служителите по отношение на заетостта	0.5	5
Подобряване на управленската култура в бизнеса	0.6	6
Липсва потенциал за растеж - имаме отрицателен потенциал от около 8%	0.6	4



Таблица 1.1.5. SWOT анализ на Случайната работа

SWOT анализ на Случайната работа	Тежест	Оценка
Силни страни		
Гъвкава форма на труд особено за работодателите в някои сектори	0.2	4
Има сектори в България, които използват тази форма (между 7-24% по сектори)	0.3	3
Има законодателство, което частично регулира тази форма	0.3	3
Слаби страни		
Изключително ниска социална защита	1	7
Възможности		
Насочване към маргинални групи на пазара на труда	0.4	4
Ако се определят ни минимални условия на защита за служителите	0.5	6
Заплахи		
Постепенно се отхвърля в почти всички страни	0.8	6

Таблица 1.1.6. SWOT анализ на Мобилната работа

SWOT анализ на мобилната работа	Тежест	Оценка
Силни страни		
Добре развито общо законодателство	0.6	6
Изключителна гъвкавост	0.8	7
Използва се в различни сектори между 9-28%	0.5	5
Слаби страни		
Липса на фино законодателство - условия на труд, контролна дейност, др.	0.7	6
Социална несигурност	0.4	4
Затруднена контролна дейност	0.5	5
Несигурни условия на труд	0.5	6
Възможности		
Потенциал за растеж от около 14% между тези, които сега я използват и тези, които заявяват желание	0.5	5
Навлизване на ИКТ във всички сектори на икономиката	0.6	7
Промени в организацията на труда	0.7	7
Заплахи		
Свръх регулация	0.7	6
Размиване на баланса работа-свободно време, водещо до чести прегрявания у служителите	0.6	6



Таблица 1.1.7. SWOT анализ на работата чрез ваучери

SWOT анализ на работата чрез ваучери	Тежест	Оценка
Силни страни		
Съществува законодателство и практика за временни агенции	0.7	6
Слаби страни		
Липсва законодателство	0.8	7
Липсва практика	0.8	7
Непозната форма	0.5	7
Високи разходи за администриране	0.8	7
Възможности		
Подходяща за определени сектори (патронаж, чистен и т.н.)	0.5	5
Подходящ за определени целеви групи в неравностойно положение	0.5	6
Заплахи		
Възможност да се замести от други форми на заетост като работата на временни агенции, но без използването на ваучери	0.8	7

Таблица 1.1.8. SWOT анализ на работата по портфолио

SWOT анализ на работата по портфолио	Тежест	Оценка
Силни страни		
Има подходящо законодателство	0.8	7
Има практика по линия на свободните професии	0.8	7
Слаби страни		
Социална несигурност за практикуващите го	0.5	5
Някои от работещите са в сивия сектор	0.4	5
Възможности		
Свободните професии са напълно подходящи за тази форма	0.7	6
Има потенциал от около 7% за ръст на заетите	0.3	3
Заплахи		
Липсва серозни заплахи		



Таблица 1.1.9. SWOT анализ на работата чрез онлайн платформи

SWOT анализ на работата чрез онлайн платформи	Тежест	Оценка
Силни страни		
Има практика	0.5	5
Разраства се в глобален мащаб	0.5	6
Голяма гъвкавост	0.7	7
Слаби страни		
Липса на законодателство	0.7	7
Силна социална несигурност	0.9	7
Неконтролирани условия на труд	0.5	5
Липса на възможности за кариерно развитие, обучения	0.7	7
Възможности		
Навлизване във всички сектори на икономиката	0.8	7
Реорганизация на работните процеси	0.8	7
Допълнително развитие на ИКТ	0.6	7
Подходяща за определени целеви групи (мигранти, нискоквалифицирани работници)	0.4	5
Заплахи		
Свръх регулация	0.6	4

Таблица 1.1.10. SWOT анализ на работата чрез съвместна заетост

SWOT анализ на съвместна заетост	Тежест	Оценка
Силни страни		
Има законодателство	0.4	3
Слаби страни		
Съществуващото законодателство не се използва	0.6	7
Сравнително непозната форма	0.7	6
Намалена социална защита	0.6	6
Част от дейността е в сивия сектор	0.3	5
Практиката не е регулирана, макар да има законодателство	0.4	6
Възможности		
Информационни кампании	0.6	5
Фина настройка на законодателството по отношение на регулиране на взаимоотношенията вътре в групите на съвместна заетост	0.7	5
Заплахи		
Отпадане от законодателството поради неразбиране и неизползване до сега.	0.8	4



1.1.5. Сравнителен анализ на законодателството на 5 държави членки на ЕС и България

Новите форми на труд се превърнаха в едно от най-сериозните предизвикателства през последните сто години (от учредяването на Международната организация на труда в 1919 год.) пред европейската трудовоправната доктрина. На практика няма страна-членка на ЕС, която да не се оказва под натиска на „лавината“ от нетипичната заетост.

Същевременно нито една от тях не се оказва напълно подготвена за това развитие на пазара на труда. Веднъж изправена пред многообразието на новите форми на труд и техните директни или „странични“ ефекти върху индустриалните отношения и осигурителните системи, всяка страна започна да прави собствен избор и да следва свой модел на реакция. В настоящия момент за всички страни е характерна една и съща позиция - постепенно преодоляване на „белите петна“ в националните законодателства относно новите форми на труд и търсене на възможности за „укротяване“ на новите форми в „прегръдките“ на традиционните трудови и социални стандарти.

Споделената компетентност между правото на ЕС и националните законодателства в сферата на социалната политика, включително и относно формите на полагане на труд, поражда значителни очаквания и нов натиск за създаване на общоевропейска регулация, както на новите форми, така и на последиците от тях.

Същевременно някои от формите имат толкова глобален характер, че не само допълниха едни от най-важните свободи на ЕС - свободното движение на хора и на услуги, но и далеч надхвърлиха техните мащаби. Например формите на работа чрез онлайн платформи, мобилната работа, различните форми на „гиг икономиката“ просто „прегазиха“ рамките на националните трудови и осигурителни правни системи, защитите на националните пазари на труда и влязоха в директна конкуренция с местната работна сила.

Тази ситуация изисква, докато се оформи общоевропейска правна рамка, всяка страна членка да се справя сама. Въпреки, че този процес набира сили от десетина години, все още няма страна - членка, която да има основателна претенция за европейски лидер в постигането на ефективна и трайна правна рамка относно новите форми на труд. На практика повечето страни пристъпват към решаване на проблема „парче по парче“, като създават известна регулация и то, преди всичко, само на най-разпространените нови форми на труд на конкретния национален трудов пазар.



Друга част от страните членки следват принципа, че ако определена форма на труд не е изрично забранена, тогава тя е разрешена. С други думи, в резултат на този подход, и най-гъвкавите форми на заетост са разрешени съгласно принципите на съответната национална правна система, въпреки липса на специални разпоредби, регламентиращи новите форми на труд.

В настоящия сравнителен анализ на законодателството относно новите форми на труд, изследователския екип сравнява както наличието, така и съдържанието на специфични национални правни регулации в Белгия, Чехия, Германия, Унгария, Испания, както и в България. Анализът обхваща най-разпространените в настоящия момент „нови форми на заетост“ в тези страни.



Таблица 1.1.11. Стратегическо споделяне на служители

Страна	Основни характеристики на законодателството при Стратегическо споделяне на служители
Белгия	<p>Формата не е широко разпространена.</p> <ul style="list-style-type: none">- От 2000 г. има специално законодателство, с което е въведен разрешителен режим (първоначално за една година, след това постоянно) за установяване на стратегическо споделяне на служители. Законодателството ограничава прилагането на тази нова форма само за уязвими групи от хора.- Необходима е фиксирана правна форма на групата - организация с нестопанска цел, представляваща икономически интереси на членуващите в нея компании;- Задължителна е правна връзка между заинтересованите страни:<ul style="list-style-type: none">• трудов договор между групата и работниците;• граждански договор между групата и членуващите дружества.
Германия	<p>Формата съществува от 2000 година въз основа на пренесен опит от Франция, но се прилага рядко. Няма разработено специализирано законодателство. При използването на формата се прилага законодателството за агенция за временна заетост.</p>
Испания	<p>Наемането на работници, работещи за друг работодател е забранено в Испания. Същевременно работодателят не може да отдава служителите си на друг работодател.</p>
Унгария	<p>През 2012 г. споделянето на служители е регулирано в Кодекса на труда, разс цел да се създаде практическа и гъвкава форма на заетост за група работодатели.</p> <p>Законодателството позволява на група работодатели съвместно да наемат работник за задачи, посочени във взаимно съгласуван трудов договор и длъжностна характеристика. Работникът трябва да извършва една и съща работа за всички работодатели. Договорът трябва да посочи заплащането и кой е отговорен за това, докато всички участващи работодатели носят солидарна отговорност за трудовите искове на работника.</p>
Чехия	<p>Няма разработено специализирано законодателство. Прилага се принципа – щом не е забранено, значи е разрешено</p>



Страна	Основни характеристики на законодателството при Стратегическо споделяне на служители
България	<p>Формата може да се реализира без ограничение чрез безсрочни или срочни договори за непълно работно време и с прилагане на всички елементи трудови на трудовото правоотношение, вкл. изпитателен срок, различни режими на работно време, почивки, отпуски, трудов стаж, трудова дисциплина, имуществена отговорност, осигуряване на БЗР, ред и процедури за прекратяване на трудовите договори, упражняване на мониторинг и контрол от страна на ГИТ.</p> <p>Законодателството ни позволява два варианта на възникване на трудовото правоотношение:</p> <p>Първи вариант – Формата може да се реализира чрез няколко трудови договора. Договорите следва да се сключват поотделно между работника и всеки един от работодателите, включен в групата за споделяне.</p> <p>Втори вариант - Формата може да се реализира само с един трудов договор.</p> <p>В случай, че групата за споделяне придобие статут на юридическо лице или на дружество за съвместна дейност, т.е. има качеството на работодател от КТ, може да се сключи само един трудов договор между работника и групата за споделяне. При втория вариант специфичната характеристика на тази форма на труд – регулярната смяна на работодателя, при която се полага труд означава, че в рамките на своя единствен договор, работникът ще полага труд на различни работни места при различните работодатели. Това изисква в трудовия договор с групата за споделяне да бъде договорено и изрично посочено всяко работно място, на което ще се полага труд.</p> <p>Работещите по тази форма, прилагана въз основа на трудовите договори имат всички осигурителни права като традиционните работници.</p>



Таблица 1.1.12. Случайна работа

Страна	Основни характеристики на законодателството при случайната работа
Белгия	Прилага се преди всичко в сферата на туризма. Правната и организационна рамка включва краткосрочен трудов договор между работодателя и работниците, с продължителност два последователни дни. Установени са лимити - максимум 100 дни годишно за всеки работодател, максимум 50 дни на година за всеки работник. За социалното осигуряване на работника работодателят заплаща фиксирана сума, която не е обвързана с работната заплата. Работникът получава пълно покритие на социалната защита чрез субсидиране на осигуровката му от страна на държавата
Германия	Не е разработено специализирано законодателство. Случайната работа се извършва чрез периодични трудови отношения, свързани с проект или сезонни работни места. Формата се регулира от Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори (Teilzeit- und Befristungsgesetz). Продължителността на договора се определя с фиксиран срок (срочен трудов договор) или продължителността зависи от естеството, целта или качеството на работа, която трябва да бъде осигурена (срочен трудов договор за конкретна цел).
Испания	Не е разработено специализирано законодателство. Формата се регулира чрез традиционните трудови стандарти. Работниците сключват договор за неопределен срок, но работят само когато бъдат призовани от работодателя. Тези трудови договори могат да бъдат изпълнявани и когато дейността се извършва на предварително определени дати и ще бъде работа на непълен работен ден, както и за изпълнение на сезонните дейности с несигурни дати.
Чехия	Формата е много широко разпространена в Чехия. Не е разработено специализирано законодателство Най-често споразумението за случайна се сключва за изпълнение на конкретна задача или за извършване на специфична работа. Работодаателят не е длъжен да осигури на работника или служителя редовна работа. Случайната работа, за която има споразумение не може да надвишава 300 часа в рамките на календарната година, както и не може да надвишава половината от редовната работна седмица (т.е. двадесет часа). Споразумението за случайна работа може да бъде прекратено в съответствие с постигнатата от страните договореност. Работодаателят не е задължен да възлага работа на служителя. Случайната работа обикновено се използва за сезонни работни места или за студентски летни работни места.



Унгария	<p>Формата е много разпространена в Унгария. Формата се регулира от Законът за случайната (опростената) заетост (Закон 85) от 2010 г., и известна като „опростена (случайна) заетост“ с цел увеличаване на легалната заетост. Опростената заетост не е задължителна. Страните са свободни да изберат или нея, или стандартно срочно трудово правоотношение. Опростената заетост обаче не може да се използва, ако между работодателя и работника вече съществува друго трудово правоотношение. Опростената заетост обхваща два вида работа.</p> <ul style="list-style-type: none">• случайна работа във всички сектори, с максимална продължителност до 5 последователни дни, 15 дни на месец и 90 дни в годината за правоотношение между един и същ работодател и служител;• сезонна работа в селското стопанство и туризма, с максимум 120 дни годишно за правоотношение между един и същ работодател и служител. <p>Трудовото правоотношение не е необходимо да възниква въз основа на писмен трудов договор, а се установява с декларация от работодателя пред данъчната администрация преди началото на работата. Независимо от това, страните могат да изберат да подпишат писмен договор, образец на който е приложен към Закона за опростена заетост. Служителят може да бъде нает на работа в неделя и на официални празници, както и в обичайните работни дни. При опростената заетост служителите нямат пълна социална защита; те имат право само на пенсии, спешни здравни грижи и обезщетения за безработица, но нямат здравно осигуряване. Служителят няма право на отпуск по болест, отпуск по майчинство, отпуск за отглеждане на дете или други форми на задължителен отпуск.</p>
България	<p>Формата не може да бъде приложена в рамките на действащото ни трудово законодателство. Специфичната характеристика на тази форма, която дава право на работодателя да потърси полагането на труд само, когато му е необходим, влиза в непреодолимо противоречие с едно от основните задължения на работодателя според българското трудово право - задължението му постоянно да осигурява и организира полагането на труд от работника. В случай, че не изпълнява това свое задължение, работодателя дължи на работника възнаграждение заради допуснатия престой не по вина на работника. В отделни случаи тази форма може да се реализира чрез много на брой (които, по принцип не са последователни) краткосрочни трудови договори, на пълно или непълно работно време между работодателя и работника.</p>



Таблица 1.1.13. Мобилна работа

Страна	Основни характеристики на законодателството при мобилна работа
Белгия	Белгийското трудово право определя мобилната работа като дистанционна работа която се изпълнява чрез редовно, а не случайно, използване на информационни технологии в контекста на сключен трудов договор, поначало извън бизнес помещенията на работодателя. Мобилната работа може да се извърши в дома на работника или на друго място, избрано от него/нея. Тя се осъществява въз основа на писмено споразумение между работника и работодателя. Работниците, полагащи труд под формата на мобилна работа чрез ИКТ имат същите права като работниците в бизнес помещенията на работодателя. Белгийското законодателство задължава работодателя да вземе мерки за защита на данните, използвани от дистанционните работници за професионални нужди. Работодателят трябва да информира дистанционно работещите и относно политиката на компанията за здравословни и безопасни условия на труд. Телеработниците имат същите права за обучение, квалификация и преквалификация и възможности за кариерно развитие като регулярните служители.
Германия	Не е разработено специализирано законодателство. Мобилната работа, базирана на ИКТ, се дискутира в момента в Германия конкретно по отношение на работното време. В някои компании напоследък се сключват споразумения, според които, например, в празничните и почивните дни не може да се разменят електронни писма свързани с работата.
Испания	Не е разработено специализирано законодателство. Формата има все по-голямо приложение. Тя се реализира чрез съществуващото законодателство (Закона за работниците регламентира работата от разстояние, която включва дистанционна работа). Преобладаващата експертна позиция е, че такава дейност следва да се разглежда като форма на самостоятелна заетост.
Унгария	Формата е позната на пазара на труда в Унгария. Не е разработено специализирано законодателство. Формата се реализира в рамките на традиционната регулация за дистанционната работа.



Страна	Основни характеристики на законодателството при мобилна работа
Чехия	Не е разработено специализирано законодателство. Формата е позната и прилагана в Чехия. Съществуват две форми на мобилна работа. Първата форма е т.нар. Квази („Прикрита“) мобилна работа, където мястото на работа е домът на служителя, а всички други аспекти на заетостта се регулират по „класическия“ начин от законодателство - работодателят разпределя и планира седмичното работно време на служителя, контролира неговата работа, издава задължителни инструкции и др. Втората форма на мобилна работа е редовна мобилна работа, в която на служителят е дадена възможност в значителна степен сам да организира своя труд. Работното място трябва да бъде договорено между работодателя и служителя, но служителят може да изпълнява работата си извън договореното място на работа. Служителят трябва да спазва правилата за работното време, максимална продължителност на смените, почивка за обяд и почивка и т.н., независимо от това какво вид споразумение за мобилна работа е подписал.
България	Формата може да се реализира в някои случаи с известни допълнителни уговорки между работника и работодателя чрез безсрочни или срочни трудови договори за работа от разстояние и с прилагане на всички елементи на трудовото правоотношение, вкл. изпитателен срок, различни режими на работно време, почивки, отпуски, трудов стаж, трудова дисциплина, имуществена отговорност, осигуряване на БЗР, ред и процедури за прекратяване на трудовите договори, упражняване на мониторинг и контрол от страна на ГИТ и др. Формата може да се реализира само с един трудов договор между работника и работодателя. Специфичната характеристика на тази форма на труд - изпълняване на работата извън помещенията на работодателя на определено от работника място, изисква в договора изрично да се договори между работодателя и работника, максимално широко института на работното място. Работещите по тази форма, прилагана въз основа на трудов договор имат всички осигурителни права като традиционните работници.



Таблица 1.1.14. Работа чрез ваучери

Страна	Основни характеристики на законодателството при работа чрез ваучери
Белгия	Формата е много разпространена. От 2001 год. има специализирано законодателство. Тази форма на труд се реализира чрез тристранна връзка между работника, работодателя и клиента, при което клиентът купува ваучери за услуги от компанията издател и избира лицензирана организация за услуги, в която извършват съответната работи срещу ваучери. Писмено споразумение между лицензираната организация за услуги и клиента определя броя работни часове за един ваучер , които трябва да се отработят всяка седмица от съответния работник. Организацията за услуги, в качеството и на работодател, изпраща работника в къщата на клиента за извършване на услугите, Клиентът връчва ваучерите на работника слез изпълнение на задълженията му. Работникът предава ваучерите на организацията - работодател, която ги връща на издаващата компания за осребряване. Организацията-работодател заплаща на работника всеки отработен час. Тази форма на труд предоставя на работниците същата социална закрила, на каквато имат право всички служители в сектора на домашните услуги.
Германия	Формата не е регулирана и не е позната в Германия
Испания	Формата не е регулирана и не е позната в Испания
Унгария	Формата не е регулирана и не е позната в Унгария
Чехия	Формата не е регулирана и не е позната в Чехия
България	Формата е извън „територията“ на трудовото ни право. При необходимост от регулация, могат да се използват широките възможности на гражданското право и правната рамка на Закона за задълженията и договорите, по специално уредбата на договорите за изработка или договорите за поръчка. Тази регулация обхваща самонаетите лица, но не и наемните работници



Таблица 1.1.15. Работа на повикване

Страна	Основни характеристики на законодателството при работа на повикване
Белгия	Не съществува специална правна уредба на договорите за повикване. В практиката, договорите на повикване се сключват като трудови договори на непълен работен ден, като работата се изпълнява, когато това бъде преценено като необходимо от работодателя.
Германия	Няма специализирано законодателство. При използване на формата се прилага Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори, Работодателя и служителя могат да се споразумеят, че служителя следва да извърши работата според действителните нужди на предприятието. Споразумението трябва да определя продължителността на седмичното и дневното работно време. Ако продължителността на седмичното работно време не се определи от страните, десет седмични работни часа се считат за договорени. Ако продължителността на дневното работно време не е определено от страните, работодателят е длъжен да поиска служителя да работи поне три последователни часа на ден. Работодателят може да поиска служителят да работи за по-малко от три последователни часа на ден, въпреки това обаче служителят може да поиска заплащане за три часа работа на ден. Според Закона служителят е задължен да извърши работата, ако работодателя го призове най-малко четири дни предварително.
Испания	Не е разработено специализирано законодателство. Когато се използва, формата се регулира от общия Закон за работниците като работа на непълно работно време. Ако работодателят реши да наеме работник на непълно работно време в договора могат да се договорят допълнителни часове, които ще се отработят ако това бъде поискано от работодателя.
Унгария	Формата не е регулирана и не е позната в Унгария
Чехия	Формата не е регулирана и не е позната в Чехия
България	Формата не може да бъде приложена в рамките на действащото ни трудово законодателство. Специфичната характеристика на тази форма, която дава право на работодателя да потърси полагането на труд само, когато му е необходим, влиза в непреодолимо противоречие с едно от основните задължения на работодателя според българското трудово право – задължението му постоянно да осигурява и организира полагането на труд от работника. В случай, че не изпълнява това свое задължение, работодателят дължи на работника възнаграждение заради допуснатия престой не по вина на работника. В отделни случаи тази форма може да се реализира чрез много на брой (които, по принцип не са последователни) краткосрочни трудови договори на пълно или непълно работно време между работодателя и работника



Таблица 1.1.16. Работа по портфолио

Страна	Основни характеристики на законодателството при работа по портфолио
Белгия	Не е разработено специализирано законодателство. Работа по портфолио се определя в белгийската правна система като ситуация, в която самостоятелно заето лице работи за голям брой фирми, като изпълнява незначителни задачи за всеки клиент. Тази форма на труд не е широко разпространена в Белгия и се прилага преди всичко от самонаети лица.
Германия	Формата не е регулирана и не е позната в Германия
Испания	Не е разработено специализирано законодателство. Работата по портфолио не е изрично регулирана в трудовото законодателство на Испания. Характеристиките на тази форма на труд определено сочат, че попада в обхвата на самостоятелна заетост въз основа на граждански или търговски договори
Унгария	Формата не е регулирана и не е позната в Унгария
Чехия	Не е разработено специализирано законодателство. Работата с портфолио не се счита за форма на полагане на зависим труд в Чехия и поради това не попада в обхвата на трудовото право. Тази форма на труд се извършва от самостоятелно заето лице, което работи за голям брой клиенти на свои риск. Тази практика налага работата по портфолио да се регулира от търговското право, а не от трудовото. В този случай самостоятелно заетите лица трябва да притежават съответните търговски лицензи, за да може да изпълняват дадената работа.
България	Формата е извън „територията“ на трудовото ни право. При необходимост от регулация, могат да се използват широките възможности на гражданското право и правната рамка на Закона за задълженията и договорите, по специално уредбата на договорите за изработка или договорите за поръчка. Тази регулация обхваща самонаетите лица, но не и наемните работници



Таблица 1.1.17. Споделяне на работа

Страна	Основни характеристики на законодателството при споделяне на работа
Белгия	Не е разработено специализирано законодателство. Въпреки това, разпределяне на работното място, на което обикновено работят двама души на непълно работно време или за намалени часове за изпълнение на една работа, която обикновено се извършва от едно лице, работещо на пълен работен ден, е често срещано явление в предприятията. Нещо повече - социалните партньори в Белгия действително насърчават тази форма на труд. При тази форма на труд се прилага всички норми на традиционното трудово право.
Германия	Формата е позната и прилагана. Споделянето на работа е регламентирано от Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори. Според Закона работодателят и служителят могат да се съгласят едно работно място да се споделя от двама или повече служители. Трябва да се отбележи обаче, че всеки работник има индивидуален трудов договор. Ако някой от тези служители отсъства от работа, другите служители са длъжни да го заместят само ако са дали съгласие за такова заместване в конкретните случаи. Задължение за заместване съществува, ако трудовият договор предвижда такова задължение в случай на належащи оперативни причини, но само при условие, че заместването е разумно при обстоятелствата от отделния случай.
Испания	Не е разработено специализирано законодателство. Испанското законодателство не съдържа правна дефиниция за понятието „споделяне на работа“, но също така няма законови ограничения за неговото използване. Освен това законодателството не предвижда никакви формални изисквания за споделяне на работа. Съществуват някои законови разпоредби за споделяне на работни места в рамките на едно и също трудово правоотношение. Такива примери могат да бъдат намерени в някои колективни споразумения или в съдебни решения. Например, възможно е служители по поддръжка на етажна собственост, които работят по трудов договор да бъдат замествани от свои роднини в рамките на същото правоотношение. Тази форма на споделяне на работното място се реализира като в трудовия договор между работодателя и служителя се посочват имената на асистента, който може да го замести за изпълнение на служебните задължения.
Унгария	Формата е позната и прилагана. Споделянето на работа се регулира от унгарския Кодекс на труда. Работодателят може да сключи трудов договор с няколко служители, които съвместно да изпълняват задачи свързани с конкретна работа. Когато някой от служителите не е налице, друг поема задачите му и ги изпълнява. Задължително се изготвя график. Заплатите се разпределят по равно сред служителите, освен ако не е записано друго в писмено споразумение. Трудовото правоотношение за споделяне на работата престава да съществува, когато броят на служителите е сведен до един.



Чехия	Формата е позната и се прилага. Не е разработено специализирано законодателство. Формата се регулира от съществуващите общи разпоредби на трудовото законодателство. Най-често се използват стандартни трудови договори на непълен работен ден, а конкретното споделяне на работа се съгласува неформално от работодателя и служителите. Тази форма на труд е насочена, преди всичко, към работници, които не могат или не желаят да работят при условията на пълно работно време (например поради задължения за полагане на грижи, участие в образование или обучение или ограничена работоспособност). Работодателят и служителите съвместно се споразумяват за степента на приноса на всеки работник, работния график, механизмите за заместване и т.н. Трудовите правоотношения обикновено се сключват за предварително определен седмичен работен период (четиридесет часа седмично), но може да се сключи и за по-малко седмично работно време. Работното време се определя от работодателя, т.е. работодателят може да наеме двама (или повече) служители на изпълняват същата работа и могат да планират работното си време на ротационен принцип. На трудовия пазар в Чехия могат да се наблюдават основно две практики: две или повече позиции на непълно работно време се създават от самото начало по искане на служителите или работодателя; или съществуваща работа на пълно работно време се превръща в споделена работа, която се изпълнява съвместно от двама или повече работници.
България	Формата може да се реализира без ограничение чрез безсрочни или срочни трудови договори за непълно работно време и с прилагане на всички елементи на трудовото правоотношение, вкл. изпитателен срок, различни режими на работно време, почивки, отпуски, трудов стаж, трудова дисциплина, имуществена отговорност, осигуряване на БЗР, ред и процедури за прекратяване на трудовите договори, упражняване на мониторинг и контрол от страна на ГИТ. Работещите по тази форма, прилагана въз основа на трудовите договори имат всички осигурителни права като традиционните работници.



Таблица 1.1.18. Временно (срочно) управление

Страна	Основни характеристики на законодателството при временно (срочно) управление
Белгия	Формата не е регулирана и не е позната в Белгия
Германия	Формата не е регулирана и не е позната в Германия
Испания	Формата не е регулирана и не е позната в Испания
Унгария	Междинното управление е популярна форма на труд на унгарския пазар на труда. Не е разработено специализирано законодателство. Формата се регулира от традиционната трудовоправна уредба на срочните трудови договори. Тази форма се използва най-често когато висококвалифициран експерт се назначава временно за изпълнение на определен проект или за решаване на проблем (използване на външен управленски капацитет). В реализирането на тази дейност често се включват агенциите за временна заетост.
Чехия	Формата е позната и широко използвана. Не е разработено специализирано законодателство. Тази форма на труд се извършва в рамките на срочно трудово правоотношение, сключено за определен срок. Съгласно чешкото законодателство „определен срок“ не означава непременно, че страните са определили точен период от време. Възможно е работодателя и служителя да се споразумеят, че трудовото правоотношение ще продължи до приключване на конкретна задача. Най-често продължителността на изпълнение на задачата не може да надвишава три години и не може договора да бъде повторен / продължен повече от два пъти. Въз основа на токова споразумение най-често се предоставят консултантски услуги.
България	Формата може да се реализира без ограничение чрез срочни трудови договори за определен срок или за довършване на започната работа и с прилагане на всички елементи на трудовото правоотношение, вкл. изпитателен срок, различни режими на работно време, почивки, отпуски, трудов стаж, трудова дисциплина, имуществена отговорност, осигуряване на БЗР, ред и процедури за прекратяване на трудовите договори, упражняване на мониторинг и контрол от страна на ГИТ и др. Формата може да се реализира само с един трудов договор между работника и работодателя. Специфичната характеристика на тази форма на труд – постигане на предварително определена цел или цели, изисква в договора изрично да се договори подробно съдържание на целта, както и средствата (ресурсите, инструментите) които се осигуряват от работодателя за изпълнението на договора. Работещите по тази форма, прилагана въз основа на трудов договор имат всички осигурителни права като традиционните работници.



5. Работа чрез онлайн платформи

Страна	Основни характеристики на законодателството при работа чрез онлайн платформи
Белгия	Формата е позната, но не е регулирана в Белгия
Германия	Формата е позната, но не е регулирана в Германия
Испания	Формата е позната и широко прилагана. Не е разработено специализирано законодателство
Унгария	Формата е позната, но не е регулирана в Унгария
Чехия	Формата е позната, но не е регулирана в Чехия
България	Формата е извън „територията“ на трудовото ни право. При необходимост от регулация, могат да се използват широките възможности на гражданското право и правната рамка на Закона за задълженията и договорите, по специално уредбата на договорите за изработка или договорите за поръчка. Тази регулация обхваща самонаетите лица, но не и наемните работници



Таблица 1.1.19. Работа в рамките на „гиг икономика“

Страна	Основни характеристики на законодателството при работа в рамките на „гиг“ икономиката
Белгия	Формата е позната, но не е регулирана
Германия	Формата е позната, но не е регулирана
Испания	Формата е позната, но не е регулирана
Унгария	Формата е позната, но не е регулирана
Чехия	Формата е позната, но не е регулирана
България	Формата е извън „територията“ на трудовото ни право. При необходимост от регулация, могат да се използват широките възможности на гражданското право и правната рамка на Закона за задълженията и договорите, по специално уредбата на договорите за изработка или договорите за поръчка. Тази регулация обхваща самонаетите лица, но не и наемните работници



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Анализът на българското законодателство относно регулацията на новите форми на труд ни поставя в групата на „изчакващите“, които разчитат преди всичко на създаването на общоевропейска уредба за приложението на тези форми.

Същевременно, българската трудовоправна доктрина (подобно на чешката практика) дава достатъчно правни възможности за легално прилагане на част от новите форми на труд, като се използват съществуващите институции в националното ни трудово законодателство и установената съдебна практика.



Част 1.2: Анализ на резултатите от проучването на потребностите, нагласите и очакванията на работодателите и на работниците и служителите по отношение на прилагане на „нови форми на труд“ в предприятията

При провеждането на изследването на респондентите бяха представени следните дефиниции на новите форми на труд:

- 1. Споделяне на служители** - Някои наети имат договор с повече от един работодател, или сключват допълнителни споразумения с друг работодател.
- 2. Споделяне на работно място** - На някои работни места на непълно работно време се редуват двама или повече наети.
- 3. Временно (срочно) управление** - Някои наети имат срочен трудов договор за извършване на конкретна работа, напр. за изпълнение на определен проект или за решаване на конкретен проблем за определен срок.
- 4. Случайна работа** - Някои работодатели ползват за работа наети, само когато има нужда от тях.
- 5. Мобилна работа** - Някои наети работят от всяко място и по всяко време чрез използване на информационни и комуникационни технологии.
- 6. Работа чрез ваучери** - Някои наети получават възнаграждението си чрез ваучер, като организацията, издала ваучера, покрива и осигуровките им.
- 7. Работа по портфолио** - Някой, който е самонает и работи за различни клиенти, изпълнява задачи за Вашето предприятие.
- 8. Работа чрез онлайн платформа** - Чрез платформа в интернет се определят задачите и всеки може да поиска каква работа да свърши, а след това работодателят се договаря с него.
- 9. Съвместна заетост** - Самостоятелно наети работници се обединяват, споделяйки понякога и ресурси, за да предлагат и договарят по-добри условия за работодателите.

В настоящия анализ при интерпретацията на отговорите на респондентите се придържахме към значението на новите форми на труд, посочено по-горе. Обхванати са три групи респонденти: работодатели, наети и самонаети. Настоящият анализ представя резултатите от изследването по групи респонденти и по „нови форми на труд“. За всяка от групите респонденти са направени сравнителни характеристики на техните представи, нагласи и очаквания за новите форми на труд, както и на оценките им за предизвикателства и дефицити при практическото приложение на формите на труд. Изследвана е мотивацията на различните групи да прилагат „нови форми на



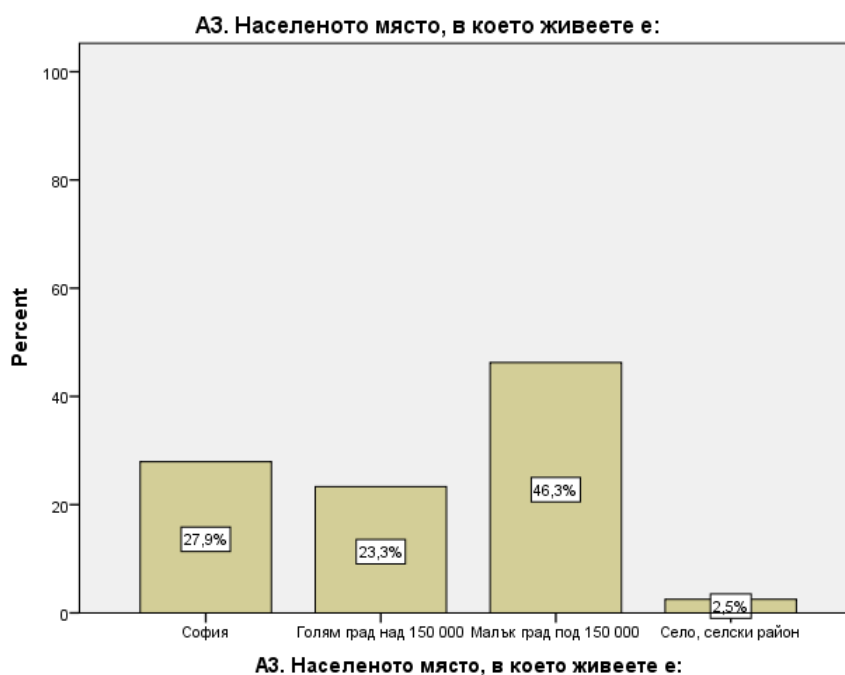
труд“. Според изискванията на възложителя специално внимание е обърнато на представителите на различните групи респонденти от целевите отрасли на ИСИС.

1.2.1. Нагласи и очаквания от нови форми на труд на работодателите

Изследвани са 240 работодатели, като делът на мъжете е 57.5%, а на жените съответно 42.5%. Напълно в съответствие с очакванията преобладават хората с висше образование – 67.5%, с полувисше/колеж са 5.%, 24.6% са със средно образование, а 2.5% имат ОНС „доктор“.

Разпределението на респондентите по населени места е показано в следващата фигура 1.2.1. Включени са лица от различни типове селища, но по принцип населеното място, в което се развива бизнеса няма особено значение за мненията, нагласите и очакванията на работодателите от новите форми на труд.

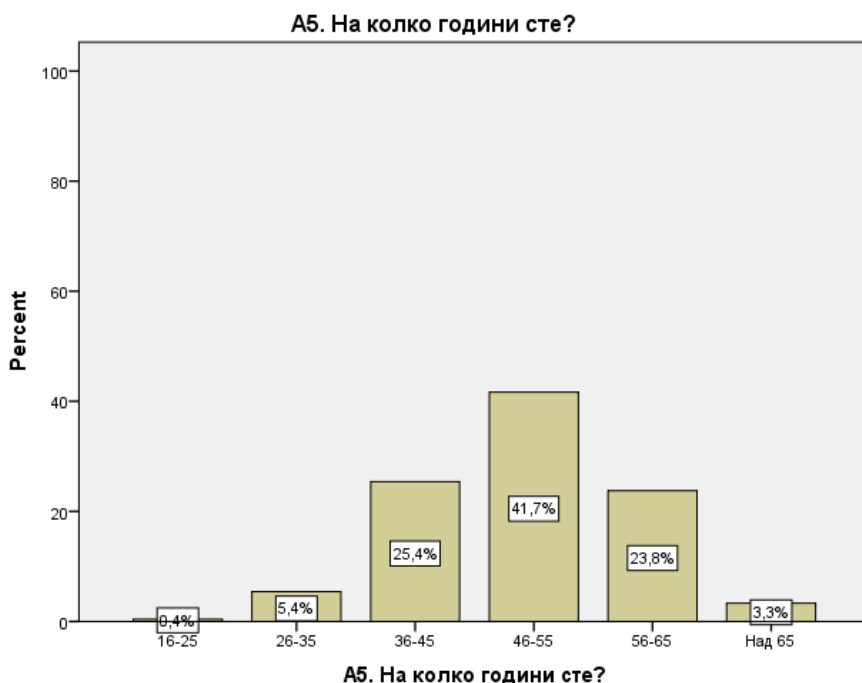
Фигура 1.2.1 Разпределение на работодателите по типове населени места



Възрастовата структура на работодателите е показана във фигура 1.2.2. В рамките на очакваното преобладават лица на възраст между 36 и 65 години, доколкото за да започнеш собствен бизнес и да го развиваш успешно се изисква време за придобиване на образование и натрупване на опит.



Фигура 1.2.2. Разпределение на работодателите по възраст.



Първоначално предлагаме анализ на мненията на работодателите за всяка от новите форми на труд. Следващата стъпка представя сравнение между оценките и нагласите на работодателите за всички форми на труд. На трето място ще бъдат анализирани очакванията им за подобряване на средата и регулациите на пазара на труда с оглед въвеждането на новите форми на труд, както и притесненията им за потенциала, който предлагат новите форми на труд с оглед развитието на предприятията и работната сила.

1. Споделяне на служители

Повече от половината от работодателите (54.6%) познават споделянето на служители като форма на труд, или поне са чували за нея, но само в 18.3% от предприятията, чиито ръководители са попаднали в извадката тя се прилага. Малко повече от една трета от работодателите (36.7%) познават лично някого, който работи като споделен служител. Формата на труд чрез споделяне на служители е оценена като подходяща за предприятието, което ръководят, от 34.2% от работодателите. Това очертава възможности за разширяване на приложението ѝ в практиката, макар към настоящия момент потенциалът да не е много голям. Същият дял работодатели са категорични, че биха въвели споделянето на служители в своите предприятия. Прави впечатление, че само 12.1% от респондентите не могат да преценят дали тази форма е подходяща за тях и дали биха я въвели в своето предприятие.



По-долу в таблица 1.2.1 представяме относителното представяне на предприятията от ИСИС.

Таблица 1.2.1 Споделяне на служители по сектори (перспектива на работодателите)

Дялове на работодатели от ИСИС	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. култури	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за споделяне на служители	38.90%	50.00%	50.00%	62.50%	50.00%	37.50%	44.40%	54.20%
Които лично познават човек работещ като споделен служител	22.20%	25.00%	28.60%	43.80%	25.00%	25.00%	27.80%	37.30%
В чиито предприятия има споделяне на служители	5.60%	12.50%	7.10%	18.80%	12.50%	12.50%	13.90%	19.20%
За чието предприятие е подходящо споделяне на служители	27.80%	50.00%	42.90%	46.90%	50.00%	50.00%	33.30%	33.30%
Които биха въвели споделяне на служители	11.10%	12.50%	21.40%	37.50%	12.50%	12.50%	27.80%	34.50%

Според разпределението на отговорите на респондентите по приоритетните области на ИСИС споделянето на служители е най-разпознавано от ръководителите на предприятия в нанотехнологиите (62.5%), следвано от други (54.2%), биотехнологии, ИКТ и творчески индустрии (по 50.0%), хранително-вкусова промишленост (44.4%), мехатроника и чисти технологии (38.9%) и фармация (37.5%).

По около една четвърт от работодателите от отраслите по ИСИС, с изключение на нанотехнологии, където са 43.8%, могат да посочат човек, когото лично познават и който работи като споделен служител.

Споделянето на служители не е много разпространено в предприятията от отраслите на ИСИС. Освен в други, най-висок е делът им в нанотехнологии, следвани от хранително-вкусова промишленост, ИКТ и фармация. В биотехнологии и мехатроника те са под 10%.

Оценката на тази форма на труд от гледна точка на възможната приложимост в предприятията от отраслите на ИСИС, обаче показва, че има значителен потенциал за разширяване на прилагането на споделените служители. В повечето интелигентни индустрии потенциалът е до около половината от предприятията. Вероятно работодателите са преценили, че чрез споделянето на служители могат да привлекат



работна ръка, която има необходимите качества за развитието на техния бизнес. Макар да казват, че тази форма на труд е подходяща за тяхното предприятие, делът на тези работодатели, които са готови да я въведат в предприятието не е толкова висок. Тук трябва да се търсят възпиращите реалното действие фактори.

Като цяло споделянето на служители е сред познатите на работодателите „нови форми на труд“, значението се разбира, има потенциал за прилагане в предприятията, включително и в тези по отраслите от ИСИС.

2. Споделяне на работно място

Около 60% от работодателите познават споделянето на работното място като форма на труд, 42.9% от тях познават лично човек, който работи на споделено работно място, а 39.5% от респондентите декларират, че тази форма на труд се прилага в тяхното предприятие. Равен е делът на работодателите (по 44.6%), които намират, че тази форма на труд е подходяща или не е подходяща за тяхното предприятие, 41.7% биха я въвели в своето предприятие, но други 45.4% няма да я въведат. От данните излиза, че потенциалът за прилагането на формата споделяне на работно място е почти постигнат към настоящия момент.

Според разпределението на отговорите на респондентите по приоритетните области на ИСИС споделяне на работното място е най-разпознавана нова форма на труд в ИКТ сектор и творчески индустрии (по 75%), следвани от биотехнологии (71.4%), нанотехнологии (68.8%), фармация (62.5%), хранително-вкусова промишленост (61.1%), друго (59.9%) и мехатроника и чисти технологии (55.6%).

В следващата таблица показваме представянето на секторите от ИСИС спрямо всички останали по отношение на разпознаваемостта и проникването на споделеното работно място



Таблица 1.2.2. Споделяне на работно място по сектори (перспектива на работодателите)

Дялове на работодатели от ИСИИ	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за споделяне на работно място	55.60%	75.00%	71.40%	68.80%	75.00%	62.50%	61.10%	59.90%
Които лично познават човек работещ на споделяне на работно място	50.00%	50.00%	50.00%	43.80%	50.00%	50.00%	47.20%	42.90%
В чиито предприятия има споделяне на работно място	33.30%	12.50%	14.30%	31.30%	12.50%	12.50%	30.60%	32.20%
За чието предприятие е подходящо споделяне на работно място	44.40%	37.50%	35.70%	43.80%	37.50%	37.50%	38.90%	45.80%
Които биха въвели споделяне на работно място	44.40%	37.50%	35.70%	40.60%	37.50%	37.50%	41.70%	41.80%

Естествено делът на работодателите, които лично познават човек, работещ на споделено работно място е по-малък, от този на чувалите за съответната нова форма на труд.

Практическо приложение на споделено работно място регистрираме в малък дял от предприятията от отраслите по ИСИС, което напълно съответства на общата тенденция за страната и за всички отрасли, с изключение на мехатроника и чисти технологии, хранително-вкусова промишленост и други. В последващи изследвания трябва да се изясни дали евентуално работодателите от тези отрасли не причисляват към споделеното работно място сменния режим на работа, доколкото в тези отрасли има производства и услуги с непрекъснат режим на работа.

Споделеното работно място е по-малко подходящо за предприятията от отраслите по ИСИС, отколкото споделените служители, но пък е по-висок делът на тези работодатели, които биха въвели споделено работно място в своето предприятие.

Като цяло споделянето на работно място е също както и споделянето на служители е разбираема и разпознаваема от работодателите нова форма на труд. Може да се очаква, че в бъдеще практическото ѝ приложение ще се разширява.



3. Временно (срочно) управление

Временното (срочно) управление е познато за 51.7% от работодателите, 35.4% потвърждават, че лично познават човек, който работи на временно управление, но 21.3% от тях декларират, че тази форма се прилага в тяхното предприятие. Респондентите са категорични в оценката си дали тази форма на труд е подходяща за тяхното предприятие – само 8.7% не могат да преценят, но за подходяща я намират 30.4%, а не виждат приложението ѝ 60.8%. Почти 60% са и тези, които твърдят, че не биха въвели тази форма на труд в своите предприятия. Твърденията са категорични, доколкото делът на тези, които не могат да преценят към настоящия момент дали биха предприели стъпки към въвеждане на временното управление в предприятията е сравнително нисък (11.2%). Потенциалът за разширяване на приложението на тази форма на труд от 30.4% (намиращите я за подходяща) се потвърждава и от декларирана готовност да въведат временно управление от 29.2% от респондентите.

Според разпределението на отговорите на респондентите по приоритетните области на ИСИС временното (срочно) управление е най-познато на ръководителите на предприятия от нанотехнологии (56.3%), следвани от ИКТ, творчески индустрии, фармация, хранително-вкусова индустрия, биотехнологии и други, като във всичките тези отрасли половината от работодателите декларират, че познават тази форма на труд, и само в мехатроника и чисти технологии делът на познаващите временното управление е под 50% - 44.4%.

Таблица 1.2.3. сравнява секторите по ИСИС и останалите по отношение на временното (срочно) управление.

Таблица 1.2.3. Временно (срочно) управление по сектори (перспектива на работодателите)

Дялове на работодатели от ИСИИ	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. култури	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за временно (срочно) управление	44.40%	50.00%	50.00%	56.30%	50.00%	50.00%	50.00%	50.80%
Които лично познават човек работещ на временно (срочно) управление	44.40%	37.50%	42.90%	46.90%	37.50%	37.50%	41.70%	32.80%
В чиито предприятия има временно (срочно) управление	33.30%	25.00%	21.40%	21.90%	25.00%	25.00%	27.80%	20.30%
За чието предприятие е подходящо временно (срочно) управление	44.40%	25.00%	21.40%	34.40%	25.00%	25.00%	33.30%	29.40%
Които биха въвели временно (срочно) управление	38.90%	25.00%	21.40%	34.40%	25.00%	37.50%	30.60%	28.20%



Незначително намалява делът на работодателите, които лично познават човек, работещ на временно (срочно) управление.

Временното (срочно) управление като форма на труд е разпространено в около една четвърт от предприятията от отраслите по ИСИС, като в мехатроника и чисти технологии е в една трета от предприятията.

Оценката на евентуалната приложимост на тази форма на труд не е много по-висока от регистрираното настоящо състояние, следователно няма особен потенциал за разширяване на приложението на временното (срочно) управление. Това се вижда и от данните за готовността на работодателите да въведат тази форма на труд.

Тази форма на труд е добре позната и прилагана в предприятията от отраслите по ИСИС, където приложението е над средните стойности за страната.

4. Случайна работа

Случайната работа като форма на труд е позната за 58.3% от работодателите, 45.4% посочват, че лично познават човек, който работи на случайна работа, а 22. 5% от респондентите споделят, че тя се прилага в тяхното предприятие. Оценката за потенциала на приложимост в предприятията на респондентите е категорична и много се доближава до оценката за временното (срочно) управление – 8.8% не могат да преценят, 32.5% виждат приложението ѝ в предприятията, но 58.8% са на мнение, че тя не е приложима. Конкретни стъпки за прилагане евентуално биха предприели 31.2% от работодателите, 11.7% не могат да преценят, а 57.1% няма да направят това.

Според разпределението на отговорите на респондентите по приоритетните области на ИСИС случайната работа е най-познавана от работодателите от нанотехнологии (62.5%), други (57.6%), биотехнологии (57.1%), хранително-вкусова индустрия (52.8%), творчески индустрии, фармация и ИКТ по 50.0% и мехатроника и чисти технологии (44.4%). Малко по-нисък е делът на работодателите, които могат да посочат човек, когото лично познават и който работи на случайна работа.

По долу сравняваме представянето на секторите по ИСИС и останалите по отношение на случайната работа.



Таблица 1.2.4. Случайна работа по сектори (перспектива на работодателите)

Дялове на работодатели от ИСИИ	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително- вкусова промишленост	Други (извън ИСИИ)
Които са чували за случайна работа	44.40%	50.00%	57.10%	62.50%	50.00%	50.00%	52.80%	57.60%
Които лично познават човек работещ на случайна работа	44.40%	37.50%	35.70%	46.90%	37.50%	37.50%	38.90%	46.90%
В чиито предприятия се използва случайна работа	22.20%	12.50%	7.10%	12.50%	12.50%	12.50%	22.20%	24.30%
За чието предприятие е подходящо за случайна работа	22.20%	12.50%	7.10%	21.90%	12.50%	12.50%	33.30%	33.90%
Които биха въвели случайна работа	27.80%	12.50%	7.10%	25.00%	12.50%	25.00%	36.10%	31.10%

Случайната работа не е много разпространена в предприятията от отраслите на ИСИС. Вероятно производствата и предметът на работа не позволяват прилагането на тази форма на труд, защото и оценките за приложимостта ѝ в предприятията не са високи. При тези обстоятелства е малко странна готовността на ръководителите да я въведат в предприятията си – тя е малко по-висока от оценката за приложимост.

Като цяло случайната работа е относително разбираема и разпознаваема от работодателите, вероятно тя не е много подходяща за предприятията от отраслите по ИСИС и на това се дължат разликите в приложенията ѝ за някои от отраслите спрямо средните за страната.

5. Мобилна работа

Голям дял – 66.7% от работодателите декларират, че са чували за мобилната работа като форма на труд, а 44.2% лично познават човек, който работи мобилно. Само 18.3% от респондентите, обаче споделят, че тя се прилага в тяхното предприятие. Относно потенциалната приложимост на мобилната работа в техните предприятия, обаче 31.3% са категорични, че това е възможно, 59.2% отричат такава възможност, а 9.6% не могат да преценят. Декларират готовност да приложат мобилната работа като форма на труд в своето предприятие 33.3% от работодателите, 12.1% нямат категорично мнение по въпроса, а 54.6% няма да приложат тази форма на труд. Мобилната работа има потенциал да увеличи почти двойно своето приложение в практиката, което вероятно се дължи на преценката на работодателите, че информационните и комуникационните технологии улесняват извършването на много от дейностите в техните предприятия.



Според разпределението на отговорите на респондентите по приоритетните области на ИСИС мобилната работа е разпознаваема в границите на средните стойности на общата съвкупност от работодатели.

Представянето на мобилната работа по сектори на ИСИС и всички останали е демонстрирано в следващата таблица.

Таблица 1.2.5. Мобилна работа по сектори (перспектива на работодателите)

Дялове на работодатели от ИСИС	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. култури	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за мобилна работа	72.20%	62.50%	57.10%	62.50%	62.50%	50.00%	63.90%	67.20%
Които лично познават човек работещ на мобилна работа	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%	41.70%	44.10%
В чиито предприятия се използва мобилна работа	27.80%	12.50%	14.30%	9.40%	12.50%	12.50%	22.20%	18.60%
За чието предприятие е подходящо за мобилна работа	27.80%	12.50%	14.30%	18.80%	12.50%	12.50%	33.30%	32.20%
Които биха въвели мобилна работа	44.40%	25.00%	21.40%	31.30%	25.00%	25.00%	36.10%	32.80%

Половината от работодателите могат да посочат човек, когото лично познават и който работи мобилно.

В около една десета от предприятията от отраслите по ИСИС се прилага мобилната работа като форма на труд. Оценката на работодателите дали мобилната работа е подходяща или не за тяхното предприятие показва, че вероятно това са границите на приложимост на тази форма, но готовността на работодателите да я въведат е значително по-висока.

Мобилната работа е разпознаваема и разбираема от работодателите, но вероятно естеството на работа в предприятията от отраслите по ИСИС я прави по-малко приложима и съответно има по-ограничен потенциал за бъдещо приложение от средното за страната.

6. Работа чрез ваучери

Работата чрез ваучери е най-малко позната форма на труд сред работодателите – само 32.1% от тях споделят, че са чували за нея, но пък 16.7% от респондентите лично познават човек, който работи по тази форма на труд. Едва 6.3% от работодателите споделят, че работата чрез ваучери се прилага в тяхното предприятие. Любопитно е, че



макар да е малко позната като форма на труд, работата с ваучери се оценява като неподходяща за предприятието от значителна част от респондентите – 76.7%, тези които нямат мнение са само 12.9%. Въпреки това има едни 10.4%, които виждат приложението на тази форма на труд в предприятието. Също голям е дялът на работодателите, които няма да приложат работата чрез ваучери в своето предприятие (72.1%), 12.9% нямат мнение по въпроса, но 15.% са готови да направят това. Тези данни очертават ограничен потенциал за прилагане на тази форма на труд, но като се имат предвид нейните особености и сферите на заетост, в които обикновено се прилага данните не са изненадващи.

Според разпределението на отговорите на респондентите по приоритетните области на ИСИС работата чрез ваучери не е много популярна, като дяловете на работодателите, които са чували за тази форма на труд са по-ниски от средните за съвкупността. Също така повечето от работодателите не могат да посочат човек, когото лично познават и който да изпълнява работа чрез ваучери. Единични случаи на работа чрез ваучери декларираат работодатели от биотехнологии, нанотехнологии и хранително-вкусова промишленост.

Работата чрез ваучери и нейния потенциал в секторите по ИСИС в сравнение с останалите сектори е описано по-долу.

Таблица 1.2.6. Работа чрез ваучери (перспектива на работодателите)

Дялове на работодатели от ИСИС	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за работа с ваучери	5.60%	12.50%	14.30%	21.90%	12.50%	12.50%	22.20%	35.60%
Които лично познават човек работещ на работа с ваучери	5.60%	0.00%	7.10%	15.60%	0.00%	0.00%	11.10%	17.50%
В чиито предприятия се използва работа с ваучери	0.00%	0.00%	7.10%	3.10%	0.00%	0.00%	11.10%	5.60%
За чието предприятие е подходящо работа с ваучери	0.00%	0.00%	0.00%	12.50%	0.00%	0.00%	11.10%	9.60%
Които биха въвели работа с ваучери	5.60%	0.00%	7.10%	18.80%	0.00%	0.00%	16.70%	13.60%

Работата чрез ваучери няма почти никаква перспектива за въвеждане и развитие в предприятията от отраслите по ИСИС, с изключение на хранително-вкусова промишленост, биотехнологии и мехатроника и чисти индустрии, но в ограничени мащаби.



Според нас трябва много внимателно да се подхожда при разчитането и интерпретацията на данните от изследването относно работата чрез ваучери като нова форма на труд. Въпреки че респондентите имаха пред себе си шоу карта с дефинициите на нови форми на труд през цялото време на интервюто, голяма е вероятността някои от тях да не са разбрали същността на тази форма на труд и да са я асоциирали с даването на ваучери за храна. По настоящия проект чрез останалите методи на изследване екипът не засече случаи на прилагане на работата чрез ваучери никъде в страната.

7. Работа по портфолио

Работата по портфолио като нова форма на труд е сред най-малко познатите на работодателите в България - 39.2% от тях са чували за тази форма, 29.6% от респондентите лично познават човек, който работи по портфолио, но пък формата на труд се прилага в предприятията на само 12.1% от респондентите. При оценката на приложимостта на работа по портфолио в предприятията на респондентите се забелязва същата зависимост, както при оценката на работата с ваучери – не познават достатъчно тази форма, но категорично отричат приложението ѝ, като едва 10.0% нямат мнение по въпроса. Формата на труд се прилага в 12.1% от предприятията, но 16.3% от респондентите виждат нейното приложение като възможно. Готови да приложат тази форма на труд в предприятията си са също 16.3% от респондентите, следователно очертава се ограничен потенциал за разширяване на приложението на работа по портфолио в българските предприятия.

Според разпределението на отговорите на респондентите по приоритетните области на ИСИС работодателите от тези отрасли са значително по-информирани за работата по портфолио от останалите в групата на работодателите. Както е видно от таблицата, дяловете на посочващите, че са чували за тази форма са значително над средния за общността. В мехатроника и чисти индустрии, ИКТ, творчески индустрии и фармация дялът на работодателите, които лично познават човек работещ по портфолио е два пъти по-висок от средния за групата на работодателите.

Анализът на работата по портфолио е описан по-долу за секторите на ИСИС и всички останали.



Таблица 1.2.7. Работа по портфолио по сектори (перспектива на работодателите)

Дялове на работодатели от ИСИС	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително- вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за работа по портфолио	50.00%	62.50%	50.00%	43.80%	62.50%	62.50%	52.80%	36.70%
Които лично познават човек работещ на работа по портфолио	50.00%	50.00%	35.70%	34.40%	50.00%	50.00%	38.90%	27.70%
В чиито предприятия се използва работа по портфолио	27.80%	37.50%	21.40%	18.80%	37.50%	37.50%	22.20%	9.60%
За чието предприятие е подходящо работа по портфолио	27.80%	37.50%	21.40%	21.90%	37.50%	37.50%	22.20%	14.70%
Които биха въвели работа по портфолио	22.20%	37.50%	21.40%	15.60%	37.50%	37.50%	25.00%	15.30%

Разпространението на тази форма на труд в предприятията от отраслите на ИСИС е също значително по-високо от средното за групата. Но оценката за приложимостта на тази форма на труд, както и готовността на работодателите да я въведат не показват голям потенциал за разпространение.

8. Работа чрез онлайн платформа

За 59.2% от работодателите работата чрез онлайн платформа като нова форма на труд е позната в някаква степен, 39.6% споделят, че лично познават човек, който работи чрез онлайн платформа, но тя се прилага в предприятията на само 16.7% от работодателите. За 21.7% от респондентите приложението ѝ в техните предприятия е възможно, 10.8% не могат да преценят, но 67.5% категорично отхвърлят такава възможност. Стъпки за въвеждане на работата чрез онлайн платформа биха предприели 22.5% от респондентите, 15.4% не могат да преценят дали биха я въвели, но 62.1% няма да направят това. И тази форма на труд има ограничен потенциал за прилагането ѝ в българските предприятия.

Според разпределението на отговорите на респондентите по приоритетните области на ИСИС онлайн платформата е по-разпознаваема в тези области, отколкото са средните стойности за цялата група на работодателите. Същата тенденция се показва и при отговора на въпроса дали лично познават, човек, който работи чрез онлайн платформа. Тук също можем да проявим известна доза резервираност по отношение на реалното разпространение на тази форма на труд, доколкото е възможно респондентите да не са



уловили тънката разлика между работата чрез определени онлайн базирани платформи с платформата, чрез която работодателят търси кой да изпълни определени задачи, а изпълнителят сам взема решение коя задача да поиска да изпълни.

Потенциалът на он-лайн платформите по сектори на ИСИС и сравнение с останалите сектори е описан по-долу:

Таблица 1.2.8. Работа чрез онлайн платформа (перспектива на работодателите)

Дялове на работодатели от ИСИС	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за работа чрез онлайн платформа	72.20%	87.50%	78.60%	62.50%	87.50%	75.00%	77.80%	55.40%
Които лично познават човек работещ на работа чрез онлайн платформа	66.70%	62.50%	50.00%	40.60%	62.50%	62.50%	55.60%	37.30%
В чиито предприятия се използва работа чрез онлайн платформа	16.70%	25.00%	14.30%	12.50%	25.00%	25.00%	19.40%	17.50%
За чието предприятие е подходящо работа чрез онлайн платформа	27.80%	50.00%	28.60%	21.90%	50.00%	50.00%	33.30%	20.90%
Които биха въвели работа чрез онлайн платформа	27.80%	25.00%	14.30%	21.90%	25.00%	25.00%	30.60%	20.90%

По принцип работата чрез онлайн платформа се оценява като подходяща за предприятията от отраслите по ИСИС в по-голяма степен, отколкото е средната стойност за страната за групата на работодателите. Но готовността да бъде въведена тази форма на труд в практиката на предприятията е два пъти по-ниска и близка по стойност до средната.

9. Съвместна заетост

По-малко от половината от респондентите – 44.2% декларират, че са чували за съвместната заетост като нова форма на труд, 26.3% споделят, че лично познават човек, който работи по този начин, но практическото приложение в предприятията на респондентите на тази форма на труд е близко до това на работата чрез онлайн платформа – 5.4% от интервюираните споделят такъв факт. Оценката за приложимостта на съвместната заетост в предприятията е по-скоро отрицателна (67.1% категорично не виждат такава възможност), а само 11.3% се въздържат от мнение. Потенциалът за



разширяване на приложението на тази форма на труд в работата на предприятията е 21.7%. Също толкова е делът на работодателите, които биха въвели тази форма на труд, 63.8% няма да го направят, а 14.6% не могат да преценят към настоящия момент дали биха въвели съвместна заетост в работата си.

Според разпределението на отговорите на респондентите по приоритетните области на ИСИС съвместната работа не е много популярна сред работодателите, дори в някои области като мехатроника и чисти технологии и фармация тя е много по-ниска от средната за групата.

В следващата част представяме потенциалът на съвместната работа по сектори на ИСИС в сравнение с останалите сектори.

Таблица 1.2.9. Съвместна заетост по сектори (перспектива на работодателите)

Дялове на работодатели от ИСИИ	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за съвместна работа	5.60%	25.00%	42.90%	31.30%	25.00%	12.50%	38.90%	46.30%
Които лично познават човек работещ на съвместна работа	5.60%	12.50%	28.60%	15.60%	12.50%	12.50%	22.20%	28.80%
В чиито предприятия се използва съвместна работа	5.60%	0.00%	7.10%	12.50%	0.00%	0.00%	11.10%	16.40%
За чието предприятие е подходящо съвместна работа	0.00%	0.00%	7.10%	12.50%	0.00%	0.00%	22.20%	22.60%
Които биха въвели работа чрез съвместна работа	0.00%	0.00%	0.00%	15.60%	0.00%	0.00%	16.70%	23.20%

С изключение на отрасъл биотехнологии делът на работодателите, които декларират, че познават човек, който работи на съвместна работа е по-нисък от средния за групата и за страната. Прави впечатление и съвсем незначителната степен на разпространение на тази форма на труд, като в ИКТ, творчески индустрии и фармация тя изцяло отсъства.

Очевидно според работодателите съвместната заетост не е подходяща форма на труд за повечето от отраслите по ИСИС, с изключение на предприятия в други, хранително-вкусова промишленост, нанотехнологии и биотехнологии. Готовност за въвеждането ѝ посочват работодатели от хранително-вкусова промишленост, нанотехнологии и други, но дяловете не са много високи, което очертава и крайния потенциал за тази форма на труд в отраслите по ИСИС.



Сравнителни характеристики на представите на работодателите за новите форми на труд

В таблица 1.2.10 са показани дяловете на положителните отговори на 5 въпроса, които зададохме на работодателите за първоначална оценка на тяхното познание и готовност за прилагане в практиката на 9-те „нови форми на труд“. Мобилната работа е най-познатата нова форма на труд, следвана от споделяне на работното място, работа чрез онлайн платформа и случайна работа. Най-малко работодатели са чували за работа чрез ваучери и работа по портфолио, но все пак делът им е достатъчно висок. Можем да твърдим, че първоначалните представи за новите форми на труд на работодателите са достатъчни, за да привлекат вниманието им и да предизвикат размисъл и публични дискусии. Тази първоначална картина за наличието на някаква информация за новите форми на труд се конкретизира чрез установяване на реално практически приложение, като първата стъпка е респондентите да посочат дали познават лично човек, който работи по някоя от новите форми на труд. От отговорите на този въпрос като най-широко разпространена се очертава случайната работа, следвана от споделяне на работното място, мобилна работа и работа чрез онлайн платформа. Следващата стъпка на конкретизация на познавателните аспекти е установяването на практическото приложение на всяка от формите на труд в предприятията, чиито работодатели са включени в извадката. Споделяне на работното място е най-широко разпространената нова форма на труд, следвана от случайна работа и временно (срочно) управление. Най-слабо разпространена е работа чрез ваучери, което е напълно очаквано като се имат предвид правната регулация и развитието на пазара на труда в България. Помолихме респондентите да споделят дали намират за подходящи за своето предприятие новите форми на труд и дали биха ги въвели в своето предприятие. Като най-подходящо е оценено споделянето на работно място, следвано от споделяне на служители, случайна работа и мобилна работа. Най-големи резерви има към работа чрез ваучери и работа чрез онлайн платформа. Споделеното работно място като форма на труд събира и най-голям потенциал за въвеждане, но делът на отговорилите, че са готови да въведат тази форма на труд в своето предприятие е само с около 2% по-висок от този, на отговорилите, че прилагат тази форма на труд в предприятието. Фаворитите на работодателите са споделеното работно място, споделените служители и случайната работа.



Таблица 1.2.10. Сравнителни характеристики на представители на работодателите за новите форми на труд (положителни отговори в %)

Форми на труд	Чували са за нея	Познават човек, който работи	Прилага се в предприятието	Подходяща за предприятието	Биха ли въвели в предприятието
Споделяне на служители	55	36.7	18.3	34.2	34.2
Споделяне на работно място	61	42.9	39.5	44.6	41.7
Временно (срочно) управление	52	35.4	21.3	30.4	29.2
Случайна работа	58	45.4	22.5	32.5	31.2
Мобилна работа	67	42.2	18.3	31.3	33.3
Работа чрез ваучери	32	16.7	6.3	10.4	15
Работа по портфолио	39	29.6	12.1	16.3	16.3
Работа чрез онлайн платформа	59	39.6	16.7	21.7	22.5
Съвместна заетост	44	26.3	15.4	21.7	21.7

Сравнението за отделните отрасли по ИСИС може да даде представа за разпознаваемостта, приложимостта и потенциала на развитие на всяка нова форма на труд. За целта обединихме в отделни таблици за всеки отрасъл положителните отговори на петте въпроса.

В отрасъл **мехатроника и чисти индустрии** най-голям потенциал за развитие се регистрира за мобилната работа, като споделянето на работното място и временното (срочно) управление, които и сега са сериозно застъпени, също могат да разширят приложението си. До известна степен може да се очаква увеличаване на прилагането на работа чрез онлайн платформа, но отново трябва да отбележим известното колебание, че работодателите правилно разбират същността на тази форма на труд. Работа чрез ваучери и съвместна заетост не се оценяват като полезни от работодателите от отрасъла.



Таблица 1.2.11. Сравнителни характеристики на представители на работодателите от мехатроника и чисти индустрии за новите форми на труд (положителни отговори в %)

Форма на труд	Чували са за нея	Познават човек, който работи	Прилага се в предприятието	Подходяща за предприятието	Биха ли въвели в предприятието
Споделяне на служители	39	22.2	5.6	27.8	11.1
Споделяне на работно място	56	50	33.3	44.4	44.4
Временно (срочно) управление	44	44.4	33.3	44.4	44.4
Случайна работа	44	44.4	22.2	22.2	27.8
Мобилна работа	72	50	27.8	27.8	44.4
Работа чрез ваучери	5.6	5.6	0	0	5.6
Работа по портфолио	50	50	27.8	27.8	22.2
Работа чрез онлайн платформа	72	66.7	16.7	27.8	27.8
Съвместна заетост	5.6	5.6	5.6	0	0

За **ИКТ сектора** най-значими нови форми на труд са работата по портфолио и споделеното работно място, но докато приложението на споделеното работно място има потенциал да нарасне, то работата по портфолио към днешна дата, според мненията на работодателите, като че ли е достигнала своя връх. И в този сектор работата с ваучери и съвместната заетост не са приложими. Мобилната работа, временното (срочно) управление и работата с онлайн платформа имат среден потенциал за прилагане, но буди интерес сравнително ниското предпочитане на споделянето на служители. Не се разчита и на случайна работа.

Таблица 1.2.11. Сравнителни характеристики на представители на работодателите от ИКТ за новите форми на труд (положителни отговори в %)

Форма на труд	Чували са за нея	Познават човек, който работи	Прилага се в предприятието	Подходяща за предприятието	Биха ли въвели в предприятието
Споделяне на служители	50	28	12.5	50	12.5
Споделяне на работно място	75	50	12.5	37.5	37.5
Временно (срочно) управление	50	37.5	25	25	25
Случайна работа	50	37.5	12.5	12.5	12.5
Мобилна работа	63	50	12.5	12.5	25
Работа чрез ваучери	13	0	0	0	0
Работа по портфолио	63	50	37.5	37.5	37.5
Работа чрез онлайн платформа	88	62.5	25	50	25
Съвместна заетост	25	12.5	0	0	0



Работодателите от отрасъл **биотехнологии** изразяват най-голяма готовност да въвеждат споделеното работно място като нова форма на труд. Най-непопулярни са случайната работа, съвместната заетост и работа чрез ваучери. В този отрасъл от ИСИС въпреки високите нива на информираност на работодателите относно новите форми на труд, се регистрира по-висока резервираност на респондентите както към настоящето състояние на прилагането им, така и по отношение на бъдещата готовност това да се случи в техните предприятия.

Таблица 1.2.12. Сравнителни характеристики на представители на работодателите от биотехнологии за новите форми на труд (положителни отговори в %)

Форма на труд	Чували са за нея	Познават човек, който работи	Прилага се в предприятието	Подходяща за предприятието	Биха ли въвели в предприятието
Споделяне на служители	50	28.6	7.1	42.9	21.4
Споделяне на работно място	71	50	14.3	35.7	35.7
Временно (срочно) управление	50	42.9	21.4	21.4	21.4
Случайна работа	57	35.7	7.1	7.1	7.1
Мобилна работа	57	50	14.3	14.3	21.4
Работа чрез ваучери	14	7.1	7.1	0	7.1
Работа по портфолио	50	35.7	21.4	21.4	21.4
Работа чрез онлайн платформа	79	50	14.3	28.6	14.3
Съвместна заетост	43	28.6	7.1	7.1	0

Фаворитите от новите форми на труд за работодателите от отрасъл **нанотехнологии** са споделеното работно място и споделянето на служители, като втората форма има по-голям потенциал за развитие, доколкото споделените работни места явно са вече разпространени. Не можем да дадем категоричен отговор на въпроса дали споделеното работно място в представите на работодателите не обхваща и сменния режим на работа в производствата с непрекъснат цикъл. Според мненията на респондентите мобилната работа и временното (срочно) ръководство също са потенциално подходящи за отрасъла и е възможно да имат значение в бъдещото развитие на пазара на труда.



Таблица 1.2.13. Сравнителни характеристики на представители на работодателите от нанотехнологии за новите форми на труд (положителни отговори в %)

Форма на труд	Чували са за нея	Познават човек, който работи	Прилага се в предприятието	Подходяща за предприятието	Биха ли въвели в предприятието
Споделяне на служители	63	43.8	18.8	46.9	37.5
Споделяне на работно място	69	43.8	31.3	43.8	40.6
Временно (срочно) управление	5.3	46.9	21.9	34.4	34.4
Случайна работа	63	46.9	12.5	21.9	25
Мобилна работа	63	50	9.4	18.8	31.3
Работа чрез ваучери	22	15.6	3.1	12.5	18.8
Работа по портфолио	44	34.4	18.8	21.9	15.6
Работа чрез онлайн платформа	63	40.6	12.5	21.9	21.9
Съвместна заетост	31	15.6	12.5	12.5	15.6

За работодателите от отрасъл **фармация** най-важни са споделянето работно място, работата по портфолио и временното (срочно) управление. Съвместната заетост и работата с ваучери са оценени като неприложими. Мобилната работа, работата с онлайн платформа и случайната работа имат среден потенциал за бъдещо развитие като форми на наемане в предприятията от този отрасъл.

Таблица 1.2.14. Сравнителни характеристики на представители на работодателите от фармация за новите форми на труд (положителни отговори в %)

Форма на труд	Чували са за нея	Познават човек, който работи	Прилага се в предприятието	Подходяща за предприятието	Биха ли въвели в предприятието
Споделяне на служители	38	25	12.5	50	12.5
Споделяне на работно място	63	50	12.5	37.5	37.5
Временно (срочно) управление	50	37.5	25	25	37.5
Случайна работа	50	37.5	12.5	12.5	25
Мобилна работа	50	50	12.5	12.5	25
Работа чрез ваучери	13	0	0	0	0
Работа по портфолио	63	50	37.5	37.5	37.5
Работа чрез онлайн платформа	75	62.5	25	50	25
Съвместна заетост	13	12.5	0	0	0



Работодателите от отрасъл **творчески индустрии** намират за привлекателни споделеното работно място и работата по портфолио. Със среден потенциал за развитие са временното (срочно) управление, работата чрез онлайн платформа, случайната работа. Не се регистрира перспектива за развитие на работа с ваучери и съвместна заетост.

Таблица 1.2.15. Сравнителни характеристики на представители на работодателите от творчески индустрии за новите форми на труд (положителни отговори в %)

Форма на труд	Чували са за нея	Познават човек, който работи	Прилага се в предприятието	Подходяща за предприятието	Биха ли въвели в предприятието
Споделяне на служители	50	25	12.5	50	12.5
Споделяне на работно място	75	50	12.5	37.5	37.5
Временно (срочно) управление	50	37.5	25	25	25
Случайна работа	50	37.5	25	25	25
Мобилна работа	62.5	50	12.5	12.5	12.5
Работа чрез ваучери	12.5	0	0	0	0
Работа по портфолио	62.5	50	37.5	37.5	37.5
Работа чрез онлайн платформа	87.5	62.5	25	50	25
Съвместна заетост	25	12.5	0	0	0

В предприятията от отрасъл хранително-вкусова промишленост има потенциал за развитие на почти всички „нови форми на труд“. Откроява се първенството на споделяне на работното място, следвано от случайната и мобилната работа, а най-малко предпочитани и с нисък потенциал за развитие са работата с ваучери и съвместната заетост.



Таблица 1.2.16. Сравнителни характеристики на представители на работодателите от хранително-вкусова промишленост за новите форми на труд (положителни отговори в %)

Форма на труд	Чували са за нея	Познават човек, който работи	Прилага се в предприятието	Подходяща за предприятието	Биха ли въвели в предприятието
Споделяне на служители	44.4	27.8	13.9	33.3	27.8
Споделяне на работно място	61.1	47.2	30.6	38.9	41.7
Временно (срочно) управление	50	41.7	27.8	33.3	30.6
Случайна работа	52.8	38.9	22.2	33.3	36.1
Мобилна работа	63.9	41.7	22.2	33.3	36.1
Работа чрез ваучери	22.2	11.1	11.1	11.1	16.7
Работа по портфолио	52.8	38.9	22.2	22.2	25
Работа чрез онлайн платформа	77.8	55.6	19.4	33.3	30.6
Съвместна заетост	38.9	22.2	11.1	22.2	16.7

Очаквания и нагласи на работодателите за подобряване на средата в предприятията и регулациите на пазара на труда с оглед въвеждането на новите форми на труд

За да се улесни процесът по прилагане на новите форми на труд в предприятията на първо място работодателите разчитат на адекватна правна регламентация, наличие на работна сила с подходяща квалификация, умения, нагласи и съгласие между заинтересованите страни (работодатели, наети, организации на работници и наети и държава). Впечатляваща е категоричността на работодателите относно необходимите условия, които трябва да са налични, за да приложат някоя или повече от една от новите форми на труд в своето предприятие. Всички, предложени от нас условия, са важни за тях, независимо от конкретната сфера на работа, която се извършва в предприятието, доколкото значителната част от отговорите са положителни. Известни колебания изпитват част от респондентите по отношение на необходимостта да се променя организацията на труда и наличието на добре развити информационни и комуникационни технологии, но техният дял е значително по-малък от този на открояващите значимостта на тези фактори.



Таблица 1.2.17. Какви условия са необходими, за да приложите нови форми на труд във Вашето предприятие?

Какви условия са необходими, за да приложите нови форми на труд във Вашето предприятие? (В %)	Да	Не	Не мога да преценя	ОБЩО
Да има законодателна регламентация	87.1	5.8	7.1	100
Да се промени организацията на труда	72.1	16.7	11.3	100
Да има работна сила с подходяща квалификация, умения и нагласа	86.7	6.7	6.7	100
Да има добре развити ИКТ	68.3	13.3	18.3	100
Да има съгласие от повечето заинтересовани страни (работодатели, наети, организации на работници и наети, държава)	85.8	6.7	7.5	100

Допуснахме, че за работодателите е важно да търсят и прилагат „нови форми на труд“, които ще доведат до повишаване на производителността на труда, на качеството на труда и конкурентоспособността на предприятието им. Затова ги помолихме да оценят въздействието на новите форми на труд върху тези три параметъра. Тъй като новите форми на труд са сравнително слабо разпространени в България и работодателите нямат достатъчно практически опит, скалата за оценка е съвсем проста – положително, отрицателно въздействие или неутрален отговор, както и оценка дали е приложима формата към тяхното предприятие.

Като цяло оценката на въздействието на всяка от новите форми на труд върху производителността на труда в предприятието е относително положителна, с изключение на работата чрез ваучери, където делът на респондентите, според които производителността на труда ще се влоши е по-висок от дела на тези, които считат, че тя ще се подобри. Равен е делът на респондентите, които намират, че производителността на труда ще се подобри и с тези, които отговарят, че ще се влоши при прилагането на временно (срочно) управление. Работа по портфолио, вероятно защото е твърде специфична форма на труд, се оценява като положителна за повишаване на производителността на труда само от 19.6% от работодателите и също така най-висок е делът на респондентите, които не могат да преценят ефекта ѝ. Видно от таблицата е, че при оценката на въздействието на всички нови форми на труд върху производителността на труда в предприятията на респондентите делът на респондентите, които не могат да дадат категоричен отговор е висок. Вероятно това се дължи на липсата на практически опит. Освен това относително висок е делът на респондентите, които отговарят, че новите форми на труд не са приложими към техните предприятия, като при работа с ваучери, работа по портфолио и работа с



онлайн платформа стойностите са над 30%. Споделянето на служители, мобилната работа, споделянето на работното място и случайната работа са новите форми на труд, които според работодателите ще се отразят най-положително върху производителността на труда.

Таблица 1.2.18. Как ще се промени производителността на труда във Вашето предприятие, ако приложите следните форми на труд

Как ще се промени производителността на труда във Вашето предприятие, ако приложите следните форми на труд (В %)	Ще се подобри	Ще се влоши	Не мога да преценя	Не е приложимо	ОБЩО
Споделяне на служители	30.8	15.8	34.6	18.8	100.0
Споделяне на работно място	39.2	7.5	34.2	19.2	100.0
Временно (срочно) управление	22.9	22.5	30.8	23.8	100.0
Случайна работа	29.2	17.1	29.2	24.6	100.0
Мобилна работа	33.3	8.8	32.9	25.0	100.0
Работа чрез ваучери	13.7	16.7	30.5	34.6	100.0
Работа по портфолио	19.6	5.0	41.7	33.8	100.0
Работа чрез онлайн платформа	24.6	6.3	36.3	32.9	100.0
Съвместна заетост	22.9	13.3	39.2	24.6	100.0

Влиянието на новите форми на труд върху качеството на труда в предприятието е оценено по-противоречиво. Споделянето на работното място се възприема най-положително от всички „нови форми на труд“ по отношение на въздействието му върху качеството на труда, а работата чрез ваучери се очаква да има най-малко положително въздействие. Отново трябва да отбележим високия дял на респондентите, които се въздържат от конкретен отговор, както и значителният дял на отговарящите, че тези форми не са приложими към тяхното предприятие.

Таблица 1.2.19. Как ще се промени качеството на труда във Вашето предприятие, ако приложите новите форми на труд

Как ще се промени качеството на труда във Вашето предприятие, ако приложите новите форми на труд (В %)	Ще се подобри	Ще се влоши	Не мога да преценя	Не е приложимо	ОБЩО
Споделяне на служители	29.2	19.2	33.8	17.9	100
Споделяне на работно място	38.3	12.1	32.9	16.7	100
Временно (срочно) управление	22.1	22.1	32.5	23.3	100
Случайна работа	26.3	20	31.3	22.5	100
Мобилна работа	27.1	10.8	37.1	25	100
Работа чрез ваучери	12.9	17.9	35.8	33.3	100
Работа по портфолио	16.7	8.8	40	34.6	100
Работа чрез онлайн платформа	21.3	8.3	37.1	33.3	100
Съвместна заетост	20	12.1	41.3	26.7	100



Най-голямо положително въздействие върху конкурентоспособността на предприятието според работодателите би оказало прилагането на споделяне на работното място и споделяне на служители. Най-малко положително, дори по-скоро отрицателно ще се отрази работата с ваучери – това е единствената нова форма на труд, при която делът на намиращите, че тя ще влоши конкурентоспособността е по-висок от този, на респондентите, които очакват положително въздействие. Твърде висок е делът на отказалите да дадат категоричен отговор. От трите таблици, показващи резултатите за оценката на потенциалното въздействие на новите форми на труд върху избраните от нас параметри, е видно, че има известни, минимални разлики в процентите, които отразяват делът на респондентите, според които новите форми на труд не са приложими за тяхното предприятие. Независимо от това, обаче, различията в стойностите са в приемливи граници.

Таблица 1.2.20. Как ще се промени конкурентоспособността на Вашето предприятие, ако приложите новите форми на труд

Как ще се промени конкурентоспособността на Вашето предприятие, ако приложите новите форми на труд (В %)	Ще се подобри	Ще се влоши	Не мога да преценя	Не е приложимо	ОБЩО
Споделяне на служители	30.4	17.1	35.4	17.1	100
Споделяне на работно място	38.3	11.3	34.6	15.8	100
Временно (срочно) управление	19.6	21.7	35.4	23.3	100
Случайна работа	23.8	16.7	36.7	22.9	100
Мобилна работа	25.8	11.3	39.2	23.8	100
Работа чрез ваучери	15	16.3	37.1	31.7	100
Работа по портфолио	17.9	8.8	41.7	31.7	100
Работа чрез онлайн платформа	20	9.6	40	30.4	100
Съвместна заетост	22.9	11.7	40.8	24.6	100

Изследвахме и потенциалната мотивация на работодателите за въвеждане на новите форми на труд в техните предприятия. Зададохме два въпроса – какво може да ги мотивира и какво може да ги отблъсне от прилагането на някоя от новите форми на труд. И в двата случая се регистрират доста големи натрупвания в съгласието, че посочените от нас фактори могат да мотивират или да отблъснат (възпрепятстват) прилагането на новите форми на труд. Съответно това ни дава основание да интерпретираме факторите като потенциални силни и слаби страни при последващи разработки от публичните институции на регламентацията и популяризирането на новите форми на труд в България. Ако за дадена форма на труд е доказано, че тя би осигурила на работодателите поне половината от оценените 6 фактора – достъп до



повече човешки ресурси, спестяване на разходи за труд, по-рационално използване на работната сила, по-добра организация на труда, достъп на работодателите до специфични умения на наети, спестяване на разходи за работно място, то можем да очакваме благоприятно отношение на работодателите и разширяване на нейното разпространение в практиката.

1.2.21. Какво може да Ви мотивира, за да поискате да работите по някоя от новите форми на труд или да въведете някоя от новите форми на труд във Вашето предприятие?

Какво може да Ви мотивира, за да поискате да работите по някоя от новите форми на труд или да въведете някоя от новите форми на труд във Вашето предприятие? (В %)	Да	Не	Не мога да преценя	ОБЩО
Достъп до повече човешки ресурси	72.5	16.3	11.3	100
Спестяване на разходи за труд	77.9	1.7	10.4	100
По-рационално използване на работната сила на наетите	77.5	12.1	10.4	100
По-добра организация на труда	70	18.3	11.7	100
Достъп до по-специфични умения	70.4	16.3	13.3	100
Спестяване на разходи за работно място	70.6	13.3	10.4	100

Едновременно с популяризирането на положителните влияния на новите форми на труд, е необходимо да се минимизират рисковете от доминацията на възпиращите фактори, особено на липсата на ясни, специални правила и регулации. И ако създаването на нормативна уредба би могло сравнително лесно да бъде организирано от публичните институции, то преодоляването на рисковете, свързани с човешкия фактор е продължителен процес, който може да бъде успешен само, ако се гарантира взаимния интерес и съответно доверието в институциите и работодателите е високо.

Таблица 1.2.22. Какво би ви попречило/отблъснало от използването на някои от новите форми на труд?

Какво би ви попречило/отблъснало от използването на някои от новите форми на труд? (В %)	Да	Не	Не мога да преценя	ОБЩО
Липсата на специални правила и регулации	82.5	5.4	12.1	100
По-високите рискове от липсата на лоялност на наетите	85.4	3.8	10.8	100
Невъзможност да се разполага с работното време на служителите в извънредни ситуации	76.3	9.2	14.6	100
По-висок риск от инвестициите в развитието на човешките ресурси	64.6	16.7	18.8	100
По-малка степен на познаване на капацитета и уменията на служителите	74.2	12.1	13.8	100
Възползване от капацитет на служители, за които не са правени вътрешни инвестиции	62.9	20	17.1	100

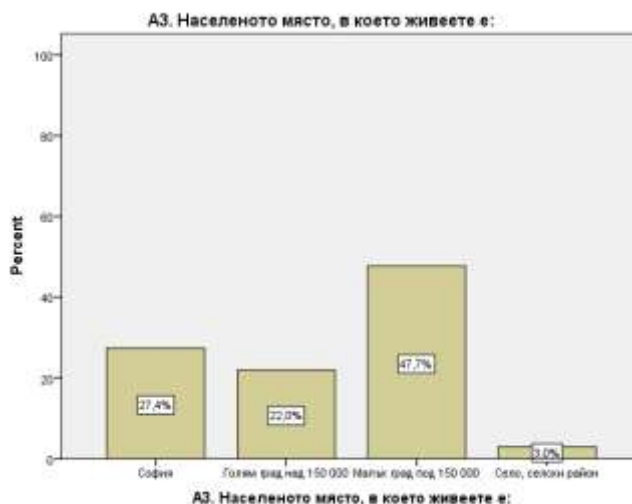


1.2.2. Нагласи и очаквания от нови форми на труд на работници и служители

Втората заинтересована страна в процеса на въвеждане на новите форми на труд са наетите лица. Проведени са интервюта с 610 наети лица, от които 56.9% жени и съответно 43.1% мъже. В извадката преобладават хора със средно образование – 55,7% следвани от групата на висшистите – 34.4%.

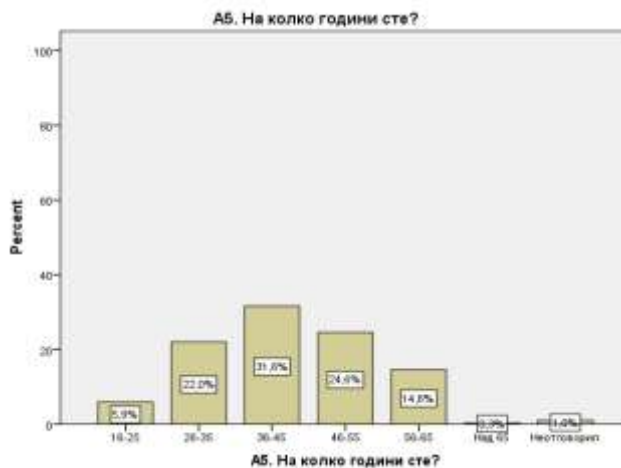
Най голям дял в извадката на наетите лица имат тези, които живеят в град под 150 000 души, като София, големите градове и селата също са представени.

Фигура 1.2.3. Структура на изследваните лица по населено място



В извадката са представени всички възрастови групи на наети лица, като преобладаващ дял имат тези на възраст между 35 и 45 години. Изследваните лица са хора с житейски и професионален опит.

Фигура 1.2.4. Възрастова структура на наетите лица





Първоначално предлагаме анализ на мненията на наетите лица за всяка от новите форми на труд. Следващата стъпка представя сравнение между оценките и нагласите на наетите лица за всички форми на труд. На трето място ще бъде анализирана мотивацията на наетите лица за наемане по някоя от новите форми на труд. Специално внимание се обръща на наетите от отраслите по ИСИС.

Обръщаме внимание, че напълно в унисон с очакванията ни като цяло новите форми на труд са по-малко познати на наетите лица, отколкото на работодателите. И в тази част от изследването, обаче има отделни форми на труд, които са по-разбираеми и по-познати от други.

1. Споделяне на служители

За формата споделяне на служители са чували 36.2% от наетите лица. Мнението на съвкупността е достатъчно категорично, доколкото само 3% не си спомнят дали са чували за такъв начин на наемане. 60.8% за пръв път от това изследване са научили, че има възможност да се споделят служители между различни работодатели. Над средните за съвкупността са положителните отговори на същия въпрос на наетите по отраслите от ИСИС ИКТ, творчески индустрии, биотехнологии, хранително-вкусова промишленост, нанотехнологии, а по-ниски от средните стойности регистрираме за отраслите фармация и мехатроника и чисти индустрии.

Въпроси	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за споделяне на служители	22.20%	45.50%	52.50%	39.10%	45.50%	31.80%	41.10%	34.80%
Които лично познават човек работещ чрез споделяне на служители	13.30%	4.50%	20.00%	18.40%	4.50%	4.50%	23.30%	23.80%
В чийто предприятия се използва споделяне на служители	6.70%	9.10%	10.00%	14.90%	9.10%	9.10%	8.90%	14.30%
За чийто предприятие е подходящо споделяне на служители	11.10%	13.60%	22.50%	21.80%	13.60%	13.60%	17.80%	25.30%
Които биха въвели работа чрез споделяне на служители	11.10%	9.10%	20.00%	23.00%	9.10%	9.10%	23.30%	22.40%



Само 23.1% от анкетираните лица споделят, че познават лично човек, който работи като споделен служител, 69.3% отричат да познават такъв човек, а 7.5% не знаят. Дяловете на наетите в предприятия от отраслите по ИСИС, които лично познават човек, който работи като споделен служител са по-ниски или равни на средните за съвкупността от наети.

В 13.6% от предприятията на наетите лица, които са попаднали в извадката има споделени служители, като само 14.9% отговарят, че не знаят дали има такава практика, а 71.5% са категорични, че няма такива лица. Съответните данни за предприятията от отраслите по ИСИС са под средните за съвкупността на наетите лица.

Споделянето на служители е подходяща форма за техните предприятия според 23.8% от наетите, да 41.5% тази форма на труд не е подходяща, но 34.8% не могат да преценят. Положителните отговори на този въпрос за наетите в предприятията от отраслите по ИСИС са по-ниски от средните за съвкупността.

Наетите лица не проявяват голяма склонност да работят като споделени служители – 22.6% заявят готовност, 24.9% не могат да преценят, а 52.5% са категорични, че няма да го направят. Само в отраслите хранително-вкусова промишленост и нанотехнологии делът на изразилите готовност да работят като споделени служители е на практика равен на средната стойност за съвкупността. В останалите отрасли по ИСИС този дял на наети е значително по-нисък.

Като цяло споделянето на служители като нова форма на труд няма голяма перспектива от гледната точка на наетите лица.

2. Споделяне на работно място

Малко по-висок в сравнение със споделените служители (40.3%), но отново под 50% е делът на наетите лица, които са чували за споделеното работно място като форма на труд. Само 3.6% не си спомнят да са чували за такава форма на труд, а 56.1% признават, че не са чували. Информираността за тази форма на труд сред наетите лица, работещи в предприятия от отраслите по ИСИС е като цяло по-висока от средната за съвкупността. Най-висока е тя за ИКТ и творчески индустрии – по 50%, а най-ниска в мехатроника и чисти индустрии – 31.1%.

Споделянето на работно място е по-популярна форма на труд сред наетите лица доколкото 33.9% споделят, че познават човек, който работи по този начин. Само 7.7%



не могат да си спомнят, а 58.7% не познават такива хора. Делът на интервюираните лица от предприятията от отраслите по ИСИС, които познават човек, работещ на споделено работно място е съотносим със средния за общността, като цяло се движи около и над средния. По-нисък е този дял в отраслите фармация, нанотехнологии и биотехнологии.

Таблица 1.2.24. Споделяне на работно място по сектори (перспектива на наетите)

Въпроси	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за споделено работно място	31.10%	50.00%	47.50%	44.80%	50.00%	36.40%	42.20%	39.10%
Които лично познават човек работещ на споделено работно място	35.60%	36.40%	30.00%	28.70%	36.40%	27.30%	36.70%	34.20%
В чието предприятие се използва споделено работно място	26.70%	13.60%	10.00%	19.50%	13.60%	13.60%	22.20%	26.50%
За чието предприятие е подходящо споделено работно място	33.30%	36.40%	30.00%	36.80%	36.40%	22.70%	30.00%	32.60%
Които биха въвели работа чрез споделено работно място	22.20%	13.60%	17.50%	29.90%	13.60%	4.50%	28.90%	29.90%

Споделеното работно място е разпространено, според твърденията на наетите, в 24.9% от предприятията. Други 60.7% твърдят, че в тяхното предприятие няма такава форма на труд, а 14.4% не могат да преценят. Разпространението на тази форма на труд в предприятията от отраслите по ИСИС е по-ограничено, с изключение на мехатроника и чисти индустрии и хранително-вкусова промишленост, където е близко до средното.

Равни са дяловете на наетите лица, които смятат, че тази форма на труд е подходяща за тяхното предприятие (33.3%), които не я намират за уместна (34.4%) и който не могат да преценят (32.3%). Очевидно съвкупността е разединена, а ситуацията за наетите в предприятията от отраслите по ИСИС е аналогична.

Личната си готовност да работят на споделено работно място декларират 30.5% от наетите, 22.8% не могат да преценят, а 46.7% са категорични, че няма да го направят. Делът на наетите според отраслите по ИСИС е по-нисък от средния за съвкупността,



особено във фармация, където само 4.5% са готови да работят на споделено работно място.

3. Временно (срочно) управление

Временното (срочно) управление е познато за 31.8% от наетите, 3.6% не си спомнят, а за пръв път от това изследване са чули за тази форма на труд 64.6% от респондентите. С изключение на отрасъл нанотехнологии, където 40.2% от наетите са запознати предварително с временното управление, и в отрасъл мехатроника и чисти технологии, където 20.0%, а във фармация – 18.2% са чували за тази форма на труд, в останалите отрасли по ИСИС делът на наетите познаващи временното управление е около средния за съвкупността.

Таблица 1.2.25. Временно (срочно) управление по сектори (перспектива на наетите)

Въпроси	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. култури	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Който са чували за временно (срочно) управление	20.00%	31.80%	30.00%	40.20%	31.80%	18.20%	30.00%	30.10%
Който лично познават човек работещ на временно (срочно) управление	11.10%	13.60%	15.00%	25.30%	13.60%	13.60%	18.90%	26.00%
В чиито предприятия се използва временно (срочно) управление	11.10%	13.60%	10.00%	20.70%	13.60%	13.60%	12.20%	17.40%
За чието предприятие е подходящо временно (срочно) управление	24.40%	18.20%	15.00%	26.40%	18.20%	18.20%	22.20%	
Който биха въвели работа чрез временно (срочно) управление	20.00%	13.60%	15.00%	16.10%	13.60%	13.60%	22.20%	15.60%

Само 24.8% от наетите познават лично човек, който работи на временно (срочно) управление, само 6.1% не знаят, но 69.2% не познават такъв човек. Дяловете на наетите в предприятията от отраслите по ИСИС, познаващи такъв човек, са по-малки от средния за съвкупността.



Само в 16.9% от предприятията на наетите има работещи на временно (срочно) управление, 17.0% от наетите не знаят дали има такива хора, а 65.1% са убедени, че няма. В предприятията от отраслите по ИСИС според респондентите тази форма на труд е по-слабо разпространена.

Временното (срочно) управление е оценено като подходяща форма на труд за техните предприятия от 17.5% от наетите. Други 44.9% категорично отричат нейното приложение, но 37.5% се колебаят и не могат да преценят. С изключение на отрасъл биотехнологии, където позитивната оценка на приложимостта на временното (срочно) управление в предприятията е 15% - под средното, във всички останали отрасли тази оценка е над средната.

Лична готовност да работят под формата на временно (срочно) управление декларират едва 16.4% от наетите, а 24.9% не могат да преценят. Други 58.7% са категорични, че не биха работили по този начин. С изключение на отраслите хранително-вкусова промишленост и мехатроника и чисти технологии, където готовност да работят на временно (срочно) управление заявяват съответно 22.2% и 20.0%, в останалите отрасли делът на наетите, готови да работят по тази форма на труд е по-нисък или близък до средния.

4. Случайна работа

Случайната работа като форма на труд е сравнително добре разпознаваема от наетите лица- 44.6% отговарят утвърдително, 51.6% не са чували за нея, а само 3.8% не знаят дали са чували. В някои от отраслите по ИСИС дори са регистрирани по-висок дял наети, които познават тази форма на труд (биотехнологии и нанотехнологии по 47.5%), но в мехатроника и чисти индустрии тя не е толкова позната (26.7%). Съответно 37.5% от наетите познават лично човек, който работи на случайна работа, само 5.7% не знаят, а 56.7% не познават такъв човек. Тези данни показват добра разпознаваемост на случайната работа, но е твърде възможно известна част от респондентите да се объркват и да се подвеждат със свои познати, които наистина работят на различни места и случайно си намират някаква работа.



Таблица 1.2.26. Случайна работа по сектори (перспектива на наетите)

Въпроси	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Който са чували за случайна работа	26.70%	36.40%	47.50%	47.10%	36.40%	27.30%	38.90%	44.30%
Който лично познават човек работещ на случайна работа	28.90%	13.60%	27.50%	34.50%	13.60%	13.60%	30.00%	38.90%
В чиито предприятия се използва случайна работа	6.70%	9.10%	7.50%	17.20%	9.10%	9.10%	8.90%	17.00%
За чието предприятие е подходящо случайна работа	17.80%	22.70%	10.00%	27.60%	22.70%	9.10%	20.00%	18.60%
Който биха въвели случайна работа	13.30%	13.60%	15.00%	25.30%	13.60%	4.50%	24.40%	19.70%

Случайната работа, макар и позната, не е толкова разпространена в предприятията. Само 15.7% от наетите отговарят, че в тяхното предприятие има хора, които работят по този начин. Точно толкова е и дялът на респондентите, които не знаят дали в техните предприятия има такива хора, а 68.4% са категорични, че никой в тяхното предприятие не работи по тази форма на труд. По-слабо разпространена е случайната работа в предприятията от отраслите по ИСИС.

Случайната работа е подходяща за тяхното предприятие по мнението на 20.5% от интервюираните лица, други 45.4% от тях не виждат приложението ѝ, а почти една трета от респондентите не могат да преценят. В отраслите нанотехнологии и ИКТ дялът на хората, които намират, че случайната работа е подходяща е малко по-висок от средния за групата на наетите, но в останалите отрасли и по-малък, особено нисък потенциал се очертава за отрасъл фармация – 9.1%.

Личната готовност на респондентите да работят случайна работа също не е много висок – 21.6% са категорични, че биха работили по този начин, 55.4% не желаят, а 23.0% не могат да преценят. С изключение на нанотехнологии и хранително-вкусова промишленост, където положителните отговори на наетите са малко повече от средните за съвкупността, във всички останали отрасли личната готовност на наетите лица е много ниска.



5. Мобилна работа

Почти половината от наетите лица (47.5%) са чували за мобилната работа като форма на труд. Също толкова (48.5%) за пръв път са научили за нея от настоящето изследване и само 3.9% от респондентите не си спомнят дали някога са чували за възможностите, които предлага мобилната работа. Разпознаваемостта на тази форма на труд сред наетите в отраслите по ИСИС е сходна. По-малък е дялът на наетите, които лично познават някого, работещ на мобилна работа – 35.4%. Наетите в отраслите по ИСИС, които познават лично работещ мобилно човек, са по-малък, но близък до средния дял от средния за общността, с изключение на мехатроника и чисти индустрии (46.7%) и хранително-вкусова промишленост (37.8%).

Таблица 1.2.27. Мобилна работа по сектори (перспектива на наетите)

Въпроси	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за мобилната работа	51.10%	45.50%	45.00%	48.30%	45.50%	31.80%	45.60%	46.60%
Които лично познават човек работещ на мобилната работа	46.70%	31.80%	30.00%	34.50%	31.80%	22.70%	37.80%	34.20%
В чиито предприятия се използва мобилната работа	13.30%	4.50%	7.50%	12.60%	4.50%	4.50%	15.60%	14.50%
За чието предприятие е подходящо мобилната работа	17.80%	27.30%	15.00%	18.40%	27.30%	13.60%	23.30%	21.70%
Които биха въвели мобилна работа	31.10%	27.30%	22.50%	28.70%	27.30%	18.20%	32.20%	29.00%

Разпространеността на мобилната работа в предприятията на наетите не е много висока – 14.8%, 18.2% не знаят, но 67.0% са сигурни, че в тяхното предприятие няма работещи мобилно. Според твърдението на наетите лица в отраслите по ИСИС мобилната работа не е много разпространена в техните предприятия. Най-много тя е представена в хранително-вкусова промишленост, но има опасение, че не се схваща същността на тази форма на труд.

За 22.0% от наетите мобилната работа е подходяща за тяхното предприятие, 35.9% не могат да преценят, а 42.1% са категорични, че тази форма на труд не може да се



прилага в тяхната работа. Според 27.3% от наетите в отраслите ИКТ и творчески индустрии мобилната работа е подходяща, но като цяло тази форма на труд не среща по-значителни предпочитания.

За 30.0% от наетите лица може да се твърди, че лично са готови да работят мобилно, но 23.8% се колебаят и не могат да преценят. 46.2% от тях напълно са категорични, че не биха работили мобилно. С изключение на отраслите биотехнологии и фармацевция, където делът на наетите, заявили лична готовност да работят на мобилна работа е по-нисък от средния, в останалите отрасли по ИСИС този дял е близък до средния за съвкупността на наетите.

6. Работа чрез ваучери

По твърденията на наетите лица, работата чрез ваучери е позната за 21.1%, 73.3% за пръв път са чули за нея от това изследване, а 5.6% не си спомнят дали са чували преди това за тази форма на труд. Само, но все достатъчно висок процент – 13.3%, твърдят, че познават лично човек, който работи чрез ваучери. И при наетите лица има вероятност част от респондентите да не са разбрали същността на тази форма на труд и да са я асоциирали с получаването на ваучери за храна. Сред наетите в отраслите по ИСИС разпознаваемостта на работата с ваучери е равна или по-ниска от тази за общата съвкупност.

Таблица 1.2.28. Работа с ваучери по сектори (перспектива на наетите)

Въпроси	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за работа чрез ваучери	8.90%	4.50%	17.50%	21.80%	4.50%	4.50%	21.10%	20.80%
Които лично познават човек работещ на работа чрез ваучери	11.10%	4.50%	7.50%	16.10%	4.50%	0.00%	10.00%	12.90%
В чиито предприятия се използва работа чрез ваучери	0.00%	0.00%	5.00%	3.40%	0.00%	0.00%	6.70%	5.00%
За чието предприятие е подходящо работа чрез ваучери	0.00%	0.00%	5.00%	6.90%	0.00%	0.00%	7.80%	9.30%
Които биха въвели мобилна работа	2.20%	0.00%	7.50%	8.00%	0.00%	0.00%	12.20%	11.50%



За 5.1% от интервюираните лица работата с ваучери се прилага в техните предприятия, а 17.0% признават, че не знаят. Засичахме евентуално приложение на работа с ваучери в отраслите по ИСИС хранително-вкусова промишленост, биотехнологии и нанотехнологии.

На 8.9% от интервюираните лица тази форма на труд им се е сторила подходяща за техните предприятия, но делът на хората, които не могат да преценят е сравнително висок – 38.0%. Според мненията на наетите в отраслите по ИСИС тази форма на работа няма перспектива, освен частично в хранително-вкусова промишленост, нанотехнологии и биотехнологии.

Готовност лично да работят чрез ваучери заявяват едва 11.3% от наетите лица, като 26.7% се колебаят. Най-висок е делът на наетите от хранително-вкусова промишленост – 12.2%, следвани от нанотехнологии, биотехнологии и мехатроника и чисти индустрии. В останалите отрасли от ИСИС тази форма на труд няма никаква перспектива.

7. Работа по портфолио

Работата по портфолио е позната за 20.7% от наетите лица, само 5.6.% не си спомнят, а 73.8% никога не са чували за тази форма на труд. Сред наетите в отраслите по ИСИС се отчитат по-високи нива на разпознаваемост на работата по портфолио. Лично познават човек, работещ по портфолио 16.4% от наетите лица, като 9.7% са тези, които не знаят. Сред наетите в отраслите по ИСИС дяловете на тези, които могат да посочат човек, работещ по този начин са малко по-високи, с изключение на нанотехнологии, биотехнологии и хранително-вкусова промишленост, но различията не са съществени.



Таблица 1.2.29. Работа по портфолио по сектори (перспектива на наетите)

Въпроси	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. култури	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за работа по портфолио	22.20%	31.80%	25.00%	21.80%	31.80%	18.20%	21.10%	19.50%
Които лично познават човек работещ на работа по портфолио	22.20%	18.20%	12.50%	11.50%	18.20%	18.20%	15.60%	17.40%
В чиито предприятия се използва работа по портфолио	17.80%	22.70%	12.50%	9.20%	22.70%	22.70%	8.90%	6.30%
За чието предприятие е подходящо работа по портфолио	15.60%	31.80%	12.50%	12.60%	31.80%	18.20%	12.20%	9.70%
Които биха въвели работа по портфолио	13.30%	22.70%	10.00%	5.70%	22.70%	13.60%	12.20%	10.00%

Според 6.9% от наетите работата по портфолио е разпространена в техните предприятия, 72.5% отричат да има такава форма на труд, а 20.7% не знаят. Очаквано наетите лица в отраслите по ИСИС твърдят, че работата по портфолио е по-разпространена в техните предприятия, особено в творчески индустрии, ИКТ и фармация.

Работата по портфолио е подходяща за предприятията им за 11.0% от наетите лица, но 41.3% се колебаят и не могат да изразят категорично мнение по въпроса. В ИКТ и творчески индустрии респондентите виждат най-съществено приложение на работата с ваучери.

Едва 10.2% от наетите лица заявяват готовност да работят по портфолио, но 31.5% са тези, които не могат да преценят към този момент дали биха го направили. В някои от отраслите по ИСИС (творчески индустрии, ИКТ) се регистрира по-високо ниво на готовност от средното за съвкупността.



8. Работа чрез онлайн платформа

Работата чрез онлайн платформа е позната за 34.6% от наетите лица, 59.8% не я познават, а 5.6% не си спомнят. Познават човек работещ по тази форма на труд 26.6% от респондентите, а 8.0% не знаят. Тази форма на труд е значително по-разпознаваема сред наетите в отраслите по ИСИС и делът на познаващите човек, работещ чрез онлайн платформа също е по-голям.

Таблица 1.2.30. Работа чрез онлайн платформа по сектори (перспектива на наетите)

Въпроси	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Който са чували за работа чрез онлайн платформа	46.70%	59.10%	47.50%	42.50%	59.10%	45.50%	40.00%	31.90%
Който лично познават човек работещ работа чрез онлайн платформа	37.80%	36.40%	22.50%	21.80%	36.40%	27.30%	26.70%	26.70%
В чийто предприятия се използва работа чрез онлайн платформа	6.70%	18.20%	7.50%	4.60%	18.20%	13.60%	6.70%	10.20%
За чийто предприятие е подходящо работа чрез онлайн платформа	6.70%	27.30%	7.50%	12.60%	27.30%	13.60%	10.00%	11.30%
Който биха въвели работа чрез онлайн платформа	13.30%	18.20%	15.00%	14.90%	18.20%	9.10%	20.00%	17.20%

По мнението на 8.7% от наетите лица в тяхното предприятие се прилага работа чрез онлайн платформа, а 20.0% не знаят дали това се случва. Интересно е, че и в част от отраслите по ИСИС (нанотехнологии, биотехнологии, хранително-вкусова промишленост, мехатроника и чисти индустрии) тази форма на труд не е много разпространена.

Само за 11.5% от наетите лица, работата чрез онлайн платформа е подходяща за тяхното предприятие, а 42.5% не могат да преценят. По-съществено приложение се очертава в ИКТ и творчески индустрии.



Лична готовност да работят чрез онлайн платформа изразяват 17.9% от респондентите, а 29.7% не могат да преценят. Сред наетите в отраслите по ИСИС готовността за работа чрез тази форма на труд варира като най-висока е в хранително-вкусова промишленост (20.0%), най-ниска във фармация (9.1%).

9. Съвместна заетост

Съвместната заетост е позната за 25.7% от респондентите, 6.1% не си спомнят, но 68.2% за пръв път от това изследване са чули за нея. 18.7% от наетите лица могат да посочат човек, работещ съвместна работа. За наетите в отраслите по ИСИС тези данни варират като най-разпознаваема е съвместната работа в биотехнологии (30.0%), а най-слабо разпознаваема е тя във фармация (9.1%). Аналогична пропорция в дяловете се наблюдава и при отговорът на въпроса дали наетите в отраслите по ИСИС познават човек, който работи съвместна работа.

Таблица 1.2.31. Съвместна заетост по сектори (перспектива на наетите)

Въпроси	Мехатроника и чисти технологии	ИКТ	Биотехнологии	Нанотехнологии	Творчески индустрии, в т.ч. културни	Фармация	Хранително-вкусова промишленост	Други (извън ИСИС)
Които са чували за работа чрез съвместна заетост	13.30%	22.70%	30.00%	24.10%	22.70%	9.10%	27.80%	24.70%
Които лично познават човек работещ съвместна заетост	6.70%	4.50%	17.50%	14.90%	4.50%	4.50%	16.70%	19.20%
В чийто предприятия се използва работа чрез съвместна заетост	0.00%	0.00%	7.50%	8.00%	0.00%	0.00%	7.80%	10.90%
За чието предприятие е подходящо работа чрез съвместна заетост	4.40%	4.50%	10.00%	11.50%	4.50%	0.00%	12.20%	17.90%
Които биха въвели работа чрез съвместна заетост	11.10%	4.50%	12.50%	12.60%	4.50%	4.50%	20.00%	16.70%

Според 10.2% от наетите в техните предприятия има съвместна работа като нова форма на труд, 20.2 не знаят, а 69.7% са категорични, че такава форма на труд не се прилага. В отраслите по ИСИС се регистрират ниски нива на разпространеност на тази форма на труд, като в мехатроника и чисти индустрии, ИКТ и фармация тя отсъства напълно.



Като подходяща за предприятието, в което работят, съвместната работа е оценена от 16.9% от наетите лица, а 41.0% не могат да преценят. Надделява мнението на отхвърлящите тази форма на труд като подходяща - 42.0%. Не виждат приложението ѝ наетите от отрасъл фармация, а най-висок потенциал би имала съвместната работа в хранително-вкусова промишленост, биотехнологии и нанотехнологии.

Личната си готовност да работят съвместна работа изразяват 16.9% от наетите лица, 29.5% не могат да преценят, а 53.6% няма да направят това. За наетите в отраслите по ИСИС личната им готовност е разнообразна, като отново най-висок потенциал се отчита в хранително-вкусова промишленост.

Сравнителни характеристики на представите на наетите лица за новите форми на труд

За разлика от работодателите, наетите лица са по-слабо запознати с новите форми на труд. И тук се забелязва известна опасност, че част от респондентите не са вникнали в същността на някои от формите на труд (предимно работа с ваучери, споделено работно място, работа чрез онлайн платформа и случайна работа), но това не променя общата оценка на нагласите и очакванията им за новите форми на труд. Наетите лица са по-резервирани и по-предпазливи в оценките си за приложимостта на формите на труд в предприятията и готовността си да работят по някоя от новите форми на труд. Това е напълно обяснимо, доколкото като цяло изследваната съвкупност е с по-ниска от тази на работодателите степен на образование и по-малък е делът на хората, които познават предварително новите форми на труд. От гледната точка на наетите лица потенциалът за разширяване на приложението на новите форми на труд е по-малък, а като своеобразни фаворити се очертават споделеното работно място и мобилната работа. Според нас възможна политика за въвеждане на новите форми на труд от страна на публичните институции трябва да бъде предшествана от сериозна разясняваща кампания и популяризиране на същността и предимствата на новите форми на труд.



Таблица 1.2.32. Сравнителни характеристики на наети лица за новите форми на труд (положителни отговори в %)

Форма на труд	Чували са за нея	Познават човек, който работи	Прилага се в предприятието	Подходяща за предприятието	Биха ли въвели в предприятието
Споделяне на служители	36.2	23.1	13.6	23.8	22.6
Споделяне на работно място	40.3	33.9	24.9	33.3	30.5
Временно (срочно) управление	31.8	24.8	16.9	17.5	16.4
Случайна работа	44.6	37.5	15.7	20.5	21.6
Мобилна работа	47.5	35.4	14.8	22.0	30.0
Работа чрез ваучери	21.1	13.3	5.1	8.9	11.3
Работа по портфолио	20.7	16.4	6.9	11.0	10.2
Работа чрез онлайн платформа	34.6	26.6	8.7	11.5	17.9
Съвместна заетост	25.7	18.7	10.2	16.9	16.9

Мотивация на наетите лица за наемане по някои от новите форми на труд

За наетите лица като участници в процеса по въвеждане на новите форми на труд безспорно е най-важна мотивацията да се наемат по тези форми. Допуснахме, следвайки характеристиките на новите форми на труд, че личните мотиви на наетите лица трябва да бъдат свързани със свободното време, по-високите доходи и активното им участие в процеса на производство или предоставяне на услуги. Напълно според очакванията отговорите на наетите лица на позитивно зададените мотиви са преобладаващо положителни, но най-висок дял подкрепя събира възможността да се увеличат доходите на лицата. Прави впечатление, че делът на колебаещите се да отговорят категорично е нисък, което е свидетелство, че наетите имат ясно мнение по зададените въпроси. Потенциалната позитивна мотивация може да бъде използвана при разработване на стратегически документи, нормативна уредба и популяризиращи мерки и събития за новите форми на труд.



Таблица 1.2.33. Какво може да Ви мотивира, за да поискате да работите по някоя от новите форми на труд?

Какво може да Ви мотивира, за да поискате да работите по някоя от новите форми на труд? (В %)	Да	Не	Не мога да преценя	Общо
Повече свободно време	71.1	19.2	9.7	100.0
Възможността аз да избирам кога да работя и кога да почивам или да си върша лични дела	70.8	19.8	9.3	100.0
Възможността да избирам работата си	67.2	20.8	12.0	100.0
Възможността да имам повече доходи	87.0	6.9	6.1	100.0
По-добрата организация на труда	61.6	25.1	13.3	100.0
Повече гаранции за успех в работата	59.8	25.6	14.6	100.0

Наред с позитивната мотивация от изключително значение за разработването на публични политики относно новите форми на труд е да се познават възпиращите фактори, които могат да отблъснат наетите лица при включването им на пазара на труда чрез нови форми. Отново допуснахме, че негативната мотивация е свързана със сигурността на лицата при участието им на пазара на труда. Както се вижда от данните, най-силно влияние би оказала липсата на защита за доходи и осигуровки, следвана от неурегулираните условия на труд, което може да доведе до рискове за здравето и безопасността при работа, негарантираната заетост. Прави впечатление, че при отговорите на въпросите за отблъскващите фактори отново имаме категоричност в подкрепата, но се забелязва и леко повишаване на дела на колебаещите се.

Таблица 1.2.34. Какво би ви попречило/отблъснало от включването Ви в някои от новите форми на труд?

Какво би ви попречило/отблъснало от включването Ви в някои от новите форми на труд? (В %)	Да	Не	Не мога да преценя	Общо
Липсата на специални правила и регулации	72	11.8	16.2	100
Рискове по отношение на сигурност – защита за заплата и осигуровки	84.3	4.4	11.3	100
Нерегулирани условия на труд – здраве и безопасност при работа	82.8	5.6	11.6	100
Негарантирана заетост	82.1	6.9	11	100
Социална и професионална изолация	57.4	24.8	17.9	100
Ограничени възможности за кариерно развитие	60.3	23.6	16.1	100

Позитивната и негативната мотивация събират в подкрепа значително и категорично мнозинство. Това ни дава основание да препоръчаме използването на тези фактори при разработването на стратегически и планови документи, промяна в регулациите и третирането им като силни и слаби страни в бъдеща политика по развитие на новите форми на труд.



1.2.3. Нагласи и очаквания от „нови форми на труд“ на самоанети лица

Самонаетите респонденти в изследването са онези, които практикуват свободни професии и, които практикуват форма на самонаемане като трудови взаимоотношения. Детайлният анализ на техните професионални и социално-икономически характеристики е необходима основа за адекватното разбиране на мнението и отношение им към на новите форми на труд. Тези характеристики в много голяма степен определят типа на отговорите по отношение на новите форми на труд.

С оглед систематизирането на основните професионални и социално-икономически характеристики на самонаетите можем да направим следното обобщение на основата на получените данни от 97 респондента:

1. Мнението на самонаетите е представително предимно за хуманните професии (адвокати 42.7%), така и за професиите, които се основават на точни науки (инженери – 28.1%, архитекти – 12.5%).
2. Наблюдението на самонаетите относно новите форми на труд са напълно адекватни като се има в предвид следните факти:
 - самите те са концентрирани в големите градове (Пловдив: 11,5%; Варна: 9,4%) и особено в столицата (44.8%). Ако новите форми на труд са разпространени, то това е в големите населени места;
 - голямата част от тях са във възрастовия диапазон 36 г. – 55 г. (40.6%), която улеснява възприемането на нетрадиционни форми на заетост;
 - голямата част от самонаетите имат дълъг трудов стаж (67,7% имат платен трудов стаж над 16 г.), което обуславя преценка въз основа на собствен опит в трудовите отношения.
3. Самонаетите формират мнението си за новите форми на труд основно на опит в частния сектор и изводите имат ограничена валидност за публичния сектор.

1. Споделяне на служители

Отговорите на първия въпрос от анкетата В1. „Чували ли сте за следните форми на труд ...“ са ключов индикатор относно познаваемостта на новите форми на труд сред респондентите от свободните професии. От познавателна перспектива този въпрос играе ролята на непредубедено провокиране на мнението на респондентите като в голяма степен може да се очаква, че отговорите са спонтанни и отразяват коректно степента на разпространеност на новите форми на труд.



Споделянето на служители е от онези три форми на заетост (споделяне на служители; временно управление; случайна работа), чиято **разпознаваемост** гравитира около 50%. Тя се разпознава от 53,1% от респондентите. В сравнителен аспект тази форма на труд попада в групата на средно разпознаваемите.

От друга страна, споделянето на служители е сред формите на труд, които рядко са били **реално практикувани** от самонаетите. Положителен отговор на въпроса дали самите самонаети респонденти са били наемани под формата на споделяне на служители са дали 14,6%, докато отрицателен са дали 81,3%. Този резултат е напълно разбираем като се има в предвид, че основните гилдии на самонаетите (адвокати, архитекти, инженери) не предполагат собственото им споделяне, тъй като те самите са самонаети.

Разпространеността на определена форма на труд се измерва и чрез още два индикатора: дали респондента познава някого, който работи под дадената форма на труд; дали респондентът познава конкретен самонает, който да практикува формата на труд.

Споделянето на работното място е не е особено разпространена форма, според самонаетите, тъй като 32,3% от тях декларират, че познават човек (независимо от кой сектор) който практикува тази форма.

Същевременно е много малък делът на самонаетите (в сравнителна перспектива спрямо останалите форми на труд), които декларират, че познават самонаети лица, които практикуват споделянето на служители като форма на труд (28,1%). По този индикатор споделянето на труд е втората форма на труд с най-нисък положителен отговор (след работа чрез ваучери).

По отношение на приложимостта на споделянето на служители като форма на труд в конкретната професия на респондента (въпрос 3), една трета от самонаетите я оценяват като подходяща (32,3%). Този резултат е подобен за седем от деветте оценявани форми на труд.

Готовността за въвеждане на конкретната форма на труд се измерва преди всичко чрез въпроса (дали лично респондентът би практикувал конкретната форма на труд). В този аспект споделянето на служители се оценява като лично приложимо от една трета от респондентите (29,2%). Този резултат е аналогичен за седем от деветте оценявани форми на труд.



Споделянето на служители е от онези форми на труд, които имат средна разпознаваемост сред самонаетите, но е слабо разпространена сред тяхната професионална група. По отношение на перспективите за нейното прилагане (както по отношение на гилдията, така и в личен аспект) шансовете на тази форма на труд не се различават съществено с тези на още седем форми на труд.

2. Споделяне на работно място

Втората по разпознаваемост форма на труд е споделяне на работното място. Редуването на няколко наети на непълно работно време на едно и също работно място е разпознаваемо за 58,3% от респондентите.

Реален личен опит със споделянето на работно място са имали 18,8% от самонаетите. В този аспект споделянето на работното място е със средна разпространеност сред самонаетите, тъй като подобен дял от тях (около 20%) е присъща на още две други форми: случайна работа и мобилна работа.

Разпространеността на споделяне на работното място може да се измери и чрез косвен опит – дали респондентът познава някого (независимо от професията), който практикува тази форма. Приблизително 40% от самонаетите (38,5%) са декларирали, че познават такъв човек. Разгледано в сравнителна перспектива, това е втората по разпространеност форма на труд (след работа по портфолио).

Разпространеността на споделянето на работното място сред самонаетите е относително ниска (34,4%). Това е четвъртата най-ниска оценка сред самонаетите.

По отношение на приложимостта на споделянето на работното място като форма на труд в конкретната професия на респондента - една трета от самонаетите я оценяват като подходяща (31,3%). Този резултат е подобен за седем от деветте оценявани форми на труд.

Готовността за въвеждане на конкретната форма на труд се измерва преди всичко чрез въпрос 5 (дали лично респондентът би практикувал конкретната форма на труд). В този аспект споделянето на работно място се оценява като лично приложимо от една трета от респондентите (27,1%). Този резултат е аналогичен за седем от деветте оценявани форми на труд.

Споделянето на работното място е форма на труд, която самонаетите добре разпознават. Специфичното в случая е, че тя не е разпространена сред



професионалните общности на самонаетите и няма високи шансове да се разпространят както в личен, така и в колективен аспект, според оценката на респондентите.

3. Временно (срочно) управление

Временното управление, при което наетите имат срочен трудов договор до приключване на даден проект или разрешаване на даден проблем е разпознаваема форма на труд за 54,2% от самонаетите. Това е висок резултат в сравнение с останалите форми на труд. Това напълно очаквано, тъй като тази форма на труд е една от малкото, които са регламентирани в момента в трудовото законодателство в България.

Доказателството, че срочното управление е характерна форма на заетост за хуманитарните професии се вижда от данните за взаимното разпределение между спонтанната разпознаваемост на срочното управление и гилдия. Взаимовръзката между тези две променливи е статистически значима ($p=0,037$) и ясно оказва, че ако спонтанната разпознаваемост на срочното управление сред архитекти и инженери гравитира около 50%, то при адвокати и лицензирани оценители, то е около и над 60% (съответно 58,5% и 63,6%).

По отношение на личният реален опит на самонаетите със срочното управление като форма на труда – тя е най-практикуваната форма на труд сред самонаетите (28,1%).

Разпространеността, оценена чрез косвено познаване на някого (въпрос 4) на срочното управление показва много висок дял: 37,5%.

Разпространеността на срочното управление сред самонаетите се потвърждава и чрез отговорите на въпрос 8 (дали респондентът познава самонаети, които практикуват тази форма на труд). Положителен отговор са дали 40,6% от респондентите, което представлява втория по големина дял (след работа по портфолио).

Срочното управление е много подходяща форма на труд по отношение на гилдията на самонаетите. Положителен отговор на този въпрос са дали 36,5% от самонаетите. В сравнителна перспектива това е втория по значимост резултат (след работа по портфолио).

Срочното управление във форма на труд, която се счита за много подходяща като лична перспектива. Положителен отговор на въпроса дали лично биха работили под тази форма на труд дават 32,3% от самонаетите. В сравнителен аспект това е третият по



лична желаност резултата (след работа по портфолио и мобилна работа). Това ни дава основание да твърдим, че тази форма на труд има много добри перспективи за бъдещо прилагане сред самонаетите в България.

Срочното управление е широко разпознаваема форма на труд сред самонаетите. В голяма степен това се дължи на настоящата съвместимост на тази форма на труд с работните взаимоотношения, които в момента се практикува от свободните професии и има регламентация в настоящото трудово законодателство в България. Перспективите за бъдещо прилагане на тази форма на труд са много добри, защото значителен дял от респондентите одобряват и желаят да полагат труд в тази форма.

4. Случайна работа

Случайната работа е форма на труд, при която работодателите предлагат работа само в случай на нужда. Тя е разпознаваема за 50,0% от самонаетите. От гледна точка на разпознаваемост тя в групата с около 50%.

Реалният опит на самонаетите по отношение на случайната работа е разпространен сред около 1/5 от респондентите (21,9%). По този показател случайната работата е от формите на труд в по-високо проникване. Сравнено с другите форми това е третата форма с най-голямо проникване (след работа по портфейл и срочно управление).

Високото проникване на случайната работа сред личния опит на самонаетите има своето обяснение. Таблицата на взаимното разпределение между личен опит със случайна работа и гилдия. Между двете променлив съществува връзка и тя не е случайна ($p=0,08$). Данните показват, че случайната работа е значително по-разпространена сред гилдиите на архитекти (41,7%) и лицензирани оценители (36,4%) в сравнение с общото разпределение на случайната работа сред самонаетите (21,9%).

Индикаторът „познавате ли някого, който работи на случайна работа“ ни дава представа за оценката на тази формата на заетост като цяло в обществото. Случайната работа е от онези форми на труд, който самонаетите разпознават като добре разпространени в обществото -35,4% от самонаетите потвърждават, че познават човек, който осъществява тази форма на труд.

Още едно измерение на степента на разпространеност на изследваните форми на труд е оценка на разпространеността сред професионалната общност на самонаетите (въпрос



8). Случайната работа е сред формите с висока разпознаваемост сред самонаетите: 37,5% от респондентите заявяват, че познават самонаети лица, които я практикуват.

Директната оценка за приложимостта на случайната работа като подходяща форма на заетост сред професионалната общност на самонаетите показва, че около една трета (29,2%) от самонаетите оценяват тази форма на заетост като подходяща за тяхната професионална общност. Сравнението с останалите форми на заетост показва, че това е висока оценка за потенциала на случайната работа.

Оценката на личната готовност да практикуват новите форми на заетост е най-категоричния измерител за бъдещото им разпространение сред самонаетите. Като обща тенденция се забелязва фактът, че отговорите на готовността за лично участие в новите форми са аналогични на отговорите относно приложимостта им в професионалната общност. Една трета от респондентите (31,3%) са потвърдили, че практикували случайна работа. Сравнението на този резултат с готовността да се практикуват останалите форми на заетост показва, че това е висока оценка за бъдещото разпространение на случайната работа като форма на труд.

С оглед обобщение на цялостната оценка на случайната работа като форма на заетост може да се направят следния извод: макар и да не е сред спонтанно най-разпознаваемите форми на труд, случайната работа е в групата на първите четири форми на заетост, при които се наблюдава относително висока степен на проникване (като личен опит и като разпространеност сред професионалната общност).

5. Мобилна работа

Най-разпознаваемата нова форма на труд сред самонаетите е „Мобилна работа“, при която наетите работят по всяко време и място чрез използване на информационни и комуникационни технологии. Положителен отговор на този въпрос са дали 64,6% от респондентите. Това налага извода, че мобилната работа като форма на труд е достатъчно разпространена и в момента.

Реалният опит на самонаетите по отношение на мобилната работа е разпространен сред около 1/5 от респондентите (20,8%). По този показател случайната работата е от формите на труд с по-високо проникване. Сравнено с другите форми това е четвъртата форма с най-голямо проникване (след работа по портфейл, срочно управление и случайна работа).



Мобилната работа като форма на заетост е изключително застъпена сред гилдията на архитекти и инженери. Доказателство за това твърдение намираме в разпределението на данните за личния опит с мобилна работа и гилдия. Между двете променливи има статистически значима зависимост ($p=0,02$). Както вече беше показано от едномерното разпределение, общото проникване на тази форма на заетост е 20,8%. Тази стойност е значително по-голяма при гилдията на инженерите (25,9%) и архитектите (33,3%).

Мобилната работа е от онези форми на труд, които самонаетите разпознават като добре разпространени в обществото - 37,5% от самонаетите потвърждават, че познават човек, който осъществява тази форма на труд. Този резултат нарежда мобилната работа в една от челните позиции спрямо показателя разпространеност.

Мобилната работа е сред формите с висока разпознаваемост сред самонаетите - 37,5% от респондентите заявяват, че познават самонаети лица, които я практикуват. Този факт напълно кореспондира с изводите от по-горните данни за мобилната работа - тя е добре разпространена както в личен аспект, така и в професионален аспект.

Около една трета (34,4%) от самонаетите оценяват мобилната работа като подходяща за тяхната професионална общност. Сравнението с останалите форми на заетост показва, че това е висока оценка за потенциала на случайната работа за бъдещото ѝ приложение в България.

Над една трета от респондентите (34,4%) декларират, че биха практикували мобилна работа. Този резултат е сред най-високите сред различните форми на труд и отново потвърждава значимия потенциал за развитие на приложението на мобилната работа.

С оглед обобщение на цялостната оценка на мобилната работа като форма на заетост може да се направят следния извод. Тази форма на труд е един от „фаворитите“, които имат както настояща разпространеност сред самонаетите, така и отлични перспективи за развитие. Мобилната работа е не само спонтанно най-разпознаваемата форма на заетост, но е и с високо проникване както в личен така и в колективен (професионален) аспект. Високата лична готовност за практикуване на мобилна работа съчетана с високата приложимост сред професионалната общност, води до извода, че тази форма на работа има високи шансове за бъдещо още по-широко разпространение сред самонаетите.



6. Работа чрез ваучери

Най-слабо разпознаваемата форма на труд е работата чрез ваучери. Тази форма е нетипична за пазара на труда в България. Не случайно разпознаваемостта е 34,4%. Качествените изследвания по-късно дори показаха, че много респонденти припознават ваучерите с такива за услуги и прехвърлят своите впечатления върху ваучери за труд, които на практика не съществуват в България.

Реалният опит на самонаетите по отношение на работа е най-слабо проявен в сравнение с всички останали форми на труд (7,3%), като този процент има голяма вероятност да е свързан с работа за ваучери за услуги (например ваучери за обучения). Този показател, както и най-слабата разпознаваемост, подсказват, че като цяло тази форма на труд е непозната в български условия.

Формата на заетост, която е оценена с най-нисък потенциал за приложение сред самонаетите е работата с ваучери: едва 13,5 % от респондентите я припознават като подходяща.

Напълно в унисон с общите резултати относно работата чрез ваучери, готовността за лично практикуване на тази форма на труд е най-ниска: едва 14,4% от респондентите заявяват, че биха практикували тази форма на труд.

Резултатите от направеното изследване категорично показват, че работата чрез ваучери е не просто най-слабо разпознаваемата форма на заетост (което е нормално за всички онези форми, които не произлизат от собствения контекст на българския пазар на труда). Работата чрез ваучери е слабо разпространена и с много нисък потенциал за развитие.

7. Работа по портфолио

Работата по портфолио, при която самонаетият работи за различни клиенти е разпознаваема за 57,3 % от самонаетите, с което се нарежда на второ място (след мобилната работа) по спонтанна разпознаваемост. Това е логично тъй като най-голямата част от респондентите са адвокати, при които тази практика е добре разпространена.

Работата по портфолио е формата на труд с най-голямо „проникване“ сред личния опит на респондентите. Реалният опит на самонаетите по отношение на работата по



портфолио е разпространен сред 26,0% от респондентите. Този факт напълно подкрепя тезата, че работата по портфолио и в момента е позната форма на труд сред самонаетите.

Работата по портфолио е най-добре разпространената в обществото форма на труд според самонаетите: 44,8% от самонаетите потвърждават, че познават човек, който осъществява тази форма на труд. Този показва, че работата по портфолио не просто е разпространена сред професионалните гилдии на самонаетите, но и в обществото като цяло.

Работата по портфолио е формата на труд с най-висока разпознаваемост сред самонаетите: 43,8% от респондентите заявяват, че познават самонаети лица, които я практикуват. Този факт напълно кореспондира с изводите от по-горните данни и потвърждава, че работата по портфейл в съвместима и с настоящите форми на труд сред самонаетите.

Подобно на отговорите по останалите показатели в изследването, работата по портфолио е формата на труд с най-висока оценка по отношение на приложимостта в професионалната общност на самонаетите: 42,7% от самонаетите оценяват тази форма на заетост като подходяща за тяхната професионална общност.

Напълно логично работата по портфолио е формата на труд с най-висока готовност да бъде практикувана лично от самонаетите: 37,5% от респондентите декларират, че лично биха практикували тази форма на заетост.

Работата по портфолио категорично е най-разпознаваемата, най-разпространената и същевременно формата на труд с най-високи шансове за бъдещо развитие. В определен смисъл самата дефиниция на тази форма на труд я прави напълно пригодна и към настоящата практика на работа при самонаетите. Това важи с особена сила за архитекти и адвокати, които на свой ред са двете от най-застъпените гилдии в изследването, но и на самия пазар на самонаети в България.

8. Работа чрез онлайн платформа

Втората по разпознаваемост (след работа по портфолио) нова форма на труд е работата чрез онлайн платформа, при която работата се разпределя чрез онлайн платформа и наетия избира каква част от нея да свърши и при какви условия. 57,3 % от респондентите декларират, че са познават тази форма на труд. Този факт води до



извода, че вероятност тази форма на труд и понастоящем е разпространена сред самонаетите, чиито професии зависят от точните науки (инженери, архитекти).

Реалният опит на самонаетите по отношение на работата чрез онлайн платформа е нисък. Положителен отговор за реален собствен опит в тази форма на труд са посочили 14,6% от респондентите, което е вторият по ниско проникване резултат (след работата чрез ваучер).

Въпреки общото ниско проникване сред личния трудов опит на самонаетите (14,6%) трябва да се подчертае, че сред определени гилдии работата чрез онлайн платформа е силно застъпена. Разпределението между гилдия и форма на заетост показва статистически значима зависимост ($p=0,018$). Данните отчетливо показват значително по-голямо използване на онлайн платформата сред гилдията на инженерите (29,8%), което е свързано с по-доброто използване на нови технологии и наличието на работа за инженери (програмиране, дизайн и др.). Този резултат е напълно очакван и с оглед на спецификите на работа на инженерните професии – съществуването на технологична възможност работните задачи лесно да се разделят между наетите и това да се случва дистанционно, в случая чрез онлайн платформа.

Работата чрез онлайн платформа е от онези форми на труд, който самонаетите разпознават като добре разпространени в обществото - 35,4% от самонаетите потвърждават, че познават човек, който осъществява тази форма на труд.

Работата чрез онлайн платформа е сред формите с висока разпознаваемост сред самонаетите - 38,5% от респондентите заявяват, че познават самонаети лица, които я практикуват. Този факт нарежда работата чрез онлайн платформа като втората по разпространеност сред професионалните гилдии на самонаетите (след работата по портфейл).

Около една трета (34,4%) от самонаетите оценяват работата чрез онлайн платформа като подходяща за тяхната професионална общност. Сравнението с останалите форми на заетост показва, че това е висока оценка за потенциала на случайната работа.

Макар и не най-високо ниво, личната готовност на респондентите да практикуват работа чрез онлайн платформа е сред високите спрямо останалите изследвани форми на труд - 27,1% от респондентите заявяват, че биха работили по този начин. Този резултат за готовността за прилагана на работа чрез онлайн платформа е сред високите в сравнение с останалите форми на труд.



Работата чрез онлайн платформа е сред формите с много висока спонтанна разпознаваемост и широка обществена и професионална разпространеност. Шансовете за бъдещо практикуване също са сред най-високите в изследването. Особеното за тази форма на заетост е фактът, че личният опит на респондентите не е голям. Обяснението на ниското лично проникване би могло да бъде, че като тази форма на труд не е типична сред хуманитарните професии. Въпреки това професионалните и личните очаквания за практикуване сред свободните професии са обещаващи.

9. Съвместна заетост

Съвместната заетост е една от двете форми на труд, които са слабо разпознаваеми. Това е форма, при която работниците се обединяват, споделяйки ресурси, за да договорят подобри условия с работодателите. Те е разпознаваема за 44,8% от случаите.

Реалният опит на самонаетите по отношение на съвместната заетост е слабо разпространен. Положителен отговор на въпроса „дали имат собствен опит“ с тази форма на труд са дали 15,6% от самонаетите. Съвместната заетост заема трета позиция по отношение на ниско проникване сред самонаетите (след работа чрез ваучери и работа чрез онлайн платформа).

Съвместната заетост е от онези форми на труд, които самонаетите определят като по-слабо разпространени в обществото - 24,0% от самонаетите потвърждават, че познават човек, който осъществява тази форма на труд. Сравнено с останалите форми на труд, съвместната заетост не е толкова разпространена, дори и извън собствения опит и опита на професионалната общност.

Съвместната заетост е сред формите с ниска разпознаваемост сред общността на самонаетите: 22,9% от респондентите заявяват, че познават самонаети лица, които я практикуват. Този факт нарежда съвместната заетост сред най-неразпространените в професионалните гилдии на самонаетите (след работата чрез ваучери).

Самонаетите оценяват съвместната заетост като подходяща за тяхната професионална общност - 32,3% от респондентите посочват, че тя има потенциал за развитие в професионалната им общност. Този факт е важен, тъй като контрастира с останалите индикатори, които оценяват съвместната заетост. Независимо, че степента на разпространение, личният и професионалният опит по отношение на съвместната заетост са ниски (сравнено с останалите форми на заетост), оценката за бъдеща разпространеност сред професионалната общност на самонаетите са положителни –



подобно на случайната и мобилната работа, тя е оценена като подходяща за приложение в професионалната общност.

Подобно на оценката за професионална приложимост, готовността за лично практикуване на съвместната заетост е висока: 27,1% от респондентите декларират, че биха практикували тази форма на заетост. Сравнението с личната готовност за практикуване сред останалите форми показва, че това е висок резултат.







Съвместната заетост е слабо разпознаваема и слабо разпространена форма на заетост сред самонаетите. Основната разлика между нея и другата подобна форма на заетост (работа чрез ваучери) е, че съвместната заетост има високи шансове за професионална приложимост и лично практикуване, тъй като значителен дял от респондентите декларират готовност за работа под тази форма и я оценяват като подходяща за тяхната професия.

Силни страни (мотиватори) на новите форми на труд

Отговорът на въпроса за бъдещото разпространение на новите форми на труд в голяма степен зависи от това как самонаетите оценяват положителните им страни, както и потенциалните им негативните им ефекти. Поради тази причина е важно да се направи обобщение на оценката на самонаетите както за очакваните позитиви, така и за негативите.

При анализът на силните страни на новите форми на заетост е важно да се подчертае, че е изследван цялостния позитивен ефект на всички „нови форми на заетост“. Спецификите на всяка една формите не е предмет на този индикатор.

Потенциалните положителни ефекти на новите форми на заетост са обособени в шест твърдения. С цел по-добра сравнимост е показан дялът на положителни отговори за всяко едно от тях:







-  повече свободно време (да: 61,5%);
-  възможността аз да избирам кога да работя и кога да почивам или да си върша лични дела (да: 74,0%);
-  възможността да избирам работата си (да: 69,8%);
-  възможността да имам повече доходи (да: 80,2%);
-  по-добрата организация на труда (да: 58,3%);
-  повече гаранции за успех в работата (да: 59,4%).



Общият извод е, че новите форми на труд се оценяват изключително положително по отношение на потенциалните ползи, които биха донесли на самонаетите. При всички твърдения се вижда преобладаване на позитивната оценка и то с около и над 60%. По-задълбоченият анализ ясно откроява група от три твърдения, които имат приблизително еднаква оценка, която гравитира около 60% (свободно време, организация на труда и успех в работата). Своеобразен положителен полюс формират останалите три твърдения, при които очакването за повече доходи е фаворит с 80,2% положителни отговори. Следващото по привлекателност е очакването за по-добър баланс между работа и личен живот и на последна позиция е възможността самонаетият само да избира работата си (69,8%). Подредбата на положителните ефекти от новите форми на заетост дава всички основания да очакваме цялостно много добро възприемане и разпространение сред самонаетите. Факт е, че двете най-силно изразени очаквания (за повече доходи и добър личен/професионален баланс) са в основата на мотивацията на самонаетите и в момента. Разгледано в перспективата на изследването, този факт гарантира добро развитие на новите форми на заетост сред самонаетите.

Слаби страни (де-мотиватори) на новите форми на труд

Потенциалните негативни ефекти на новите форми на заетост са обособени в шест твърдения. С цел по-добра сравнимост е показан дялът на положителни отговори за всяко едно от тях:

-  липсата на специални правила и регулации (да: 74,0%);
-  рискове по отношение на сигурност – защита за заплата и осигуровки (да: 70,8%);
-  нерегулирани условия на труд – здраве и безопасност при работа (да: 60,4%);
-  негарантирана заетост (да: 60,4%);
-  социална и професионална изолация (да: 49,0%);
-  ограничени възможности за кариерно развитие (да: 51,0%).

Общото наблюдение по отношение на очакваните пречки относно бъдещото включване в новите форми на труд е, че усещането за препятствия и пречки е също толкова силно, колкото и оценката за очакваните позитиви. Най-голямото притеснение сред самонаетите е за липсата на специална нормативна регулация по отношение на новите форми (74,0%) и рисковете по отношение на заплати и осигуровки (70,8%). Казано по друг начин това означава, че без липсата на ясна нормативна регулация и регламент новите форми на труд са трудно приложими.



Общи изводи

Основните изводи по отношение на познаваемостта на новите форми на труд от самонаетите могат да бъдат систематизирани по следния начин:

1. Оценката на самонаетите за новите форми на заетост ги сегментира в следните групи:

- форма на заетост с най-големи шансове за развитие: работа по портфолио: категоричен фаворит както по разпознаваемост и разпространение, така и по бъдещи перспективи;
- форми на заетост в големи шансове за развитие: срочно управление; мобилна работа; работа чрез онлайн платформа;
- форми на заетост с добри шансове за развитие: споделяне на служители; споделяне на работно място; случайна работа;
- форми на заетост с ниски шансове за развитие: работа чрез ваучери и съвместна заетост.

2. Респондентите дават много висока оценка на новите форми на заетост от гледна точка на личното им желание за работа под някои от тази форма и в много голяма степен ги намират за подходящи за техните професии. В допълнение те смятат, че приложението на новите форми на труд би имало положителни ефекти.

3. Основна спънка пред разпространението на новите форми на заетост е липсата на специализирана нормативна регулация.

1.2.4. Мнения и оценки на институции, организации и експерти на пазара на труда както и социални партньори по отношение на новите форми на труд

В тази част представяме резултати от качествено изследване сред групите на институции и организации на пазара на труда, социални партньори, работодатели, служители и експерти в сферата на пазара на труда. Данните са събрани чрез 5 фокус групи, 2 експертни панела и 21 дълбочинни интервюта.

Темите, по които е разговаряно с целевите групи обхващат въпроси по отношение на законодателна рамка, колективно договаряне, организация на труда, стратегическо планиране на човешките ресурси, регионални специфики на трудовия пазар, отдалеченост на предприятията, сходни възнаграждения и условия на труд в различни предприятия, ролята на ИКТ при навлизане на новите форми на труд, предизвикателства на новите форми на труд върху пазара на труда, въздействие на новите форми на труд върху условия на труд, социална закрила, конкурентоспособност на предприятията, трудовия пазар като цяло, иновациите и навлизане на технологиите



Данните са представени по групи респонденти, като едновременно се представят данни от фокус групи и дълбочинни интервюта.

1.2.4.1. Работодателски организации

- Работодателите са наясно отдавна с новите форми на заетост, знаят как да ги използват, даже ги предпочитат – за някои от тях не се влагат средства за работно място, работно облекло, отпуск, осигуряване. Работодателите искат гъвкавост и свобода, така че НФТ имат своите предимства пред традиционните без да се отричат последните.
- Работодателските организации имат позитивно отношение към новите форми на труд. Това са различен тип отношения.
- Заетите в НФТ следва да могат да определят колко, как, и къде да работят. Има хората, които не обичат трайната обвързаност с работодателя и те намират отговор на тези свои желания в новите форми на труд.
- За НФТ трябва да има допълнителна експлицитна регламентация в законодателството, а не да се разчита на съществуващото, което засяга отделни елементи на новите форми.
- При НФТ ще се променят задълженията на работодателите за контрол или по-скоро ще се променят начините, по които ще осъществяват контрола. Например, в някои компании е задължително да се изключи служебния имейл след края на работното време. Как работодателят ще контролира подобни неща, ако работника работи у дома, или другаде? Също, работодателят е длъжен да осигури минимална гарантирана заетост за една от формите (случайна работа). Как така ще имам договор и може да нямам работа цял месец?!
- Кодексът на труда не винаги отговаря адекватно на нуждите на пазара на труда, в това число и на трудово правните отношения породени от новите форми на труд.
- Дистанционното място, груповата работа, онлайн работата – всичко това води до различни трудови отношения.
- НФТ имат положително въздействие върху производителността и разходите за работно място главно чрез по-малко разходи за работно място, социална закрила и не на последно място чрез по-ефективно оползотворяване на работното време.
- Хората са по-мотивирани и е налице по-висока ефективност на един човек, защото сам оптимизира работния си процес. Например служителите не си пречат един на друг. Все пак трябва да се внимава да не се прекачи другата граница. Лица, които работят предимно от вкъщи може постепенно да загубят



мотивация. Този ефект трябва да се знае от работодателите и да се неутрализира с различни мерки – например редуване на работа от вкъщи и такава в работна среда.

- Работата за резултат е много добре приета от работодателите и те смятат, че тя е адекватна алтернатива на плащането на работно време.
- Ако работодателите не се възползват от тези форми, може да бъдат изпреварени от конкуренцията, защото новите форми позволяват достъп до повече и по-разнообразна работна ръка, по-ефективно управление на персонала.
- По-модерните сектори са подходящи за НФТ. Например автономните електромобили – лица стоящи в контролни центрове, които регулират движението на автомобила. Този сектор е пример, който демонстрират как новите технологии водят и до разпространение на нови форми на труд. Ако традиционно при ремонта и поддръжката на автомобили е трябвало да се ходи на място и клиента да се обслужва от автомонтьори, то сега говорим за ремонт и поддръжка предимно дистанционно през софтуер.
- По-младото поколение работодатели са по-отворени към НФТ.
- От гледна точка на организацията на труд – работна седмица, работен ден, контрол, всичко това ще претърпи промяна в практиката и в законодателството.
- Ще има промяна за изискванията за квалификация – ИКТ умения стават необходимо макар и недостатъчно условие.
- Очакват се различни отношения работодател – работник. Говорим по-скоро за партньорство, а не за непосредствен контрол типа началник – служител.
- Контролът върху условията на труд ще бъде различен. В тази област е необходимо допълнителна работа, защото има много неясноти.
- НФТ ще направи работниците по-креативни, по-добре ориентирани заради съчетаване на личен-служебен живот.
- Друго позитивно въздействие е съкращаването на загубеното време за пътуване до работа, което води до по-ефективно управление на работното и личното време.
- Социалните закрили са поставени под по-голям риск, макар от гледна точка на работодателите, това да не е приоритет, поради факта, че често социалната закрила е възприемана кат допълнителен разход.
- По отношение на миграцията НФТ имат двукратен ефект. От една страна се насърчава миграцията на чужди пазари на труда т.е. дигитална миграция. Това означава, че определени лица могат да живеят в България, но да работят за други икономики. В същото време имаме и позитивна страна, защото хората могат да останат в малките градове и да работят за компании от големите градове.



Положителните ефекти обаче ще бъдат на лице, само когато има и други стимули лицата да останат в по-малки или по-слабо развити региони.

- Като цяло НФТ могат да доведат до размиване на понятията за регионални пазари на труда, защото няма пространствено съвпадане между разположение на работната сила и мястото на извършване на труд. Лицата, които работят на платформи за кой пазар и за коя икономика работят?!
- НФТ сблъскват различни националности, законодателства и практики от различни страни, което може да доведе до сблъсък. За това са необходими действия в тази посока с цел координация и субординация.

1.2.4.2. Организации на работниците и служителите

- Социалният диалог и колективното трудово договаряне изоставят по отношение на интегрирането на новите форми на труд в трудово-правните отношения и пазара на труда.
- Ролята на социалния диалог трябва да бъде в посока преодоляване на негативните странични ефекти от новите форми на труд върху социалната закрила, условията на труд, устойчивостта на заетостта и индустриалните отношения като цяло.
- Необходимо е включване на различни заинтересовани страни и широк диалог с цел неутрализиране на негативните последици и възползване от положителните ефекти от новите форми на труд.
- Въпреки глобалния характер на някои най-новите форми на труд, трябва да се намери начин за координация с националното законодателство.
- Социалните партньори в България все още не участват и не водят диалога по отношение на новите форми на труд и поради тази причина все още не са наясно с всички предизвикателства, които могат да настъпят.
- Социалните партньори в никакъв случай не са срещу новите форми на труд. Но смята, че те се нуждаят от по-целенасочено регулиране и кампании на информираност и консултиране на служителите относно предимствата и недостатъците на тези форми.
- Социалната закрила може да бъде поставена под повишен риск при навлизане на новите форми на труд, ако не бъдат взети целенасочени мерки за регулиране.
- Представителство в синдикатите и колективното договаряне за работниците в някои от новите форми на труд като платформите или съвместната заетост са поставени под въпрос.



- Каналите и формите на социален диалог трябва да стават все по-гъвкави като се има предвид, че новите форми на труд и новите форми на трудово правни отношения се характеризират с все по-голяма гъвкавост.
- НФТ са нови възможности за хората, повече свобода за работника да избира формата си на заетост, и това ще доведе до отваряне на пазара на труда, до „огъвкавяването“ му. Фокусът на работата ще е върху резултата и качеството, работникът ще е по-съсредоточен в работата, знаейки, че има да постига конкретен резултат в определено по-кратко време, за който очаква заплащане.
- Работодателят е мотивиран да използва НФТ, от една страна заради гъвкавостта, от друга заради това, че няма ясна регламентация, например за извънреден труд, заплащането също е по-изгодно, за някои от формите няма грижа за работно място, безопасността и здравето при работа. Може би точно тази незащитеност на работника мотивира работодателя за това трябва да се търсят баланси.
- НФТ ще повишат несигурността в заетостта, ще доведат до размиване на границата между личен и професионален живот, ще повишат стреса и бърнаута, в промяна на понятието за работно време (което не е лошо само по себе си) – един работник може да работи прекомерно, защото няма кой да го контролира.
- НФТ са подходящи за „креативните“ компании, реклама, маркетинг, сезонна работа в строителство и земеделие, туризъм. Те отдавна се прилагат в тези сектори.
- Хората познават новите форми на труд, защото работят по този начин, но не ги наричат нови. Виждат възможностите, но не са сигурни, че оценяват винаги как ги ощетява работодателя, как са нарушени трудовите и осигурителните им права.
- Предпоставките за НФТ са просто естествените процеси на развитие на пазара, технологиите, икономиката, платформите, 4-тата дигитална революция.
- Организационно-технически – следва да има ясна дефиниция на НФТ; следва да се гарантира сигурността на работниците – безопасност и здраве при работа, социална защита, как ще става социалното осигуряване, как ще се регистрират работещите в НФТ.
- Работната сила следва да е квалифицирана технологично в зависимост от сектора, плюс универсални умения за работа с компютър, езици, работа в екип.
- Работодателите и сега имат много права, но за НФТ работодателите следва да имат право да сключват по-лесно и по-бързо договорите, съответно регистрацията им; може да имат и някои данъчни облекчения при наемане на хора в НФТ (например платформена заетост), особено ако хората са с увреждане.



1.2.4.3. Работодатели

- Новите форми на труд са познати на българския бизнес като практика с изключение на ваучерната система. В същото време съществуващите теоретични и регулаторни постановки са непознати.
- Новите форми на труд са по-скоро нещо позитивно. Дори и да има негативни ефекти, то те са по-малко от положителните и по-скоро трябва да се неутрализира негативния ефект, от колкото отричане на целия тип форма на заетост.
- НФТ дават достъп до по-широк кръг от работна сила, което води до по-ефективно използване на работната сила на пазара на труда.
- Допринасят за по-висока конкурентоспособност и производителност.
- Законодателството трябва да насърчава новите форми, защото дават гъвкавост и на двете страни.
- Законът за търговската тайна може да е полезен за регулиране на търговската тайна, която би могла да постави под риск фирмена информация, когато се работи със служители, които не са дългосрочно обвързани с компаниите.
- Временните агенции за заетост могат да поемат част от риска за работодателите дългосрочно да се обвържат със служители, за които не е сигурно че са необходими или подходящи.
- НФТ могат да спестят разходи за труд на работодателите. В същото време това не означава директно ощетяване на служителите. Защото за единица време служителите може и да получават по-високо възнаграждение.
- Новите форми на труд трябва да се разглеждат в контекста на конкретни трудови дейности, а не на цели икономически сектори.
- Законовата регулацията на самоосигуряващите лица понякога пречи техния брой да се увеличава. За това трябва да се мисли за нещо по-гъвкаво и улесняващо.
- Новите форми на труд не изместват старите, а ги допълват.
- Много от лицата, които работят чрез новите форми на труд са по-малко чувствителни към социалната закрила, защото по-дефиниция това са лица, които повече разчитат на себе си. В същото време те не са защитени от бъдещи рискове и за това трябва да се намерят инструменти, чрез които да бъдат защитени, дори и те да не го осъзнават.
- При НФТ поради временния характер на някои от трудовите правоотношения не е ясно кой носи отговорността за работата. Този тип отговорност също трябва да се регулира в законодателството или в практиката.
- Съвместната заетост помага на работниците да договорят по-добри условия с работодателя. Но въпреки това работодателите имат изгода, защото договарят и координират с представител на групата, а не със всички поотделно.



1.2.4.4. Служители

- Новите форми на труд често се свързват с млади хора, свободни професии и такива с интензивно използване на ИКТ. Но се оказва, че това на практика не е така, защото някои от тези форми са част от традиционните сектори като земеделие, туризъм, строителство.
- НФТ са добри и за двете страни – работник и работодател.
- Трябва много добре да се обмислят и промени в Кодекса на труда, така че да защити както работниците, така и работодателите при новите форми на труд.
- Освен промяната на Кодекса на труда, защитата на двете страни в рамките на техните трудово правни отношения трябва да е реална и да се прилага на практика.
- В момента много от новите форми на труд се използват, основно в големите международни компании и тяхното закрепване в Кодекса на труда ще доведе до нарастване на тяхната популярност и от там - повишаване на конкурентоспособността и производителността.
- При НФТ ще се променят задълженията и за заетите – независимо на колко места работят и по колко часа, ще трябва да се осигуряват върху доходите си, защото това е бъдещата им защита.
- В новите форми на труд работниците са изправени пред сериозния риск от нарушаване на трудовите и осигурителните им права. НФТ няма да доведат до подобряване на условията на труд. Качеството на труда е логично да се подобри.
- Платформената работа е много популярна сред младите хора и за сега са ентусиазирани да участват сами.
- Дистанционната работа също е популярна сред младите хора, защото им дава гъвкавост и възможност за съчетаване на работата с личния живот.
- НФТ се отразяват положително на служителите във различни направления като гъвкавост и продуктивност.
- Някои от фирмите се опитват да разработят вътрешни правила за прилагане на някои от новите форми (напр. дистанционната работа).
- Случайната работа води до рискове върху качеството, защото няма дългосрочно обвързване, лоялност и мотивация за креативност и постигане на качество.
- ИКТ предоставят среда за някои от най-новите форми на труд като дистанционна и платформена работа.
- При споделянето на служители като страничен положителен ефект е трупането на опит от различни работодатели.
- НФТ са подходящи и за допълнителни доходи, и за основни.



- Работата на онлайн платформи може да доведе до опасен дъмпинг на цената на труда.

1.2.4.5. Институции в сферата на пазара на труда

- Новите форми на труд не са напълно непознати за българския пазар на труда с изключение на ваучерната система. Повечето от тях биха могли да се изпълняват и в момента без специално законодателство.
- Има необходимост от допълнителна регулация при споделянето на служители относно условия на труд, работното време, координация между работодатели, отношения на подчиненост, трудово-правни отношения между служителите и различните работодатели.
- Споделянето на служители води до подобряване на ефективно отработеното време.
- Всяка гъвкавост на пазара би била добра, стига да се прави регламентирано.
- Нулевите договори имат предимно минуси от към защита на служителите. Единственият плюс е, ако лицата се осигуряват, то тогава поне този минимум на социална защита е осигурен. Освен това отработеното време би могло да се приеме и за трудов стаж, което не е налице при граждански договори или сивия сектор.
- Нулевите договори биха били полезни за някои специфични групи на пазара на труда, такива, за които този тип работа не е основен доход и като цяло търсят нерегулярна заетост поради други ангажменти (възрастни, хора, които се грижат за близки или деца и други).
- Не е лоша идеята, новите форми на труд да се оставят известно време да пороботят в практиката и след това да се направи допълнително регулиране.
- НФТ са подходящи за някои от групите в неравностойно положение, което ги прави и подходящи за насърчаване от страна на активната политика на пазара на труда.
- Формите, които са подходящи за групи в неравностойно положение могат да бъдат подкрепени чрез активната политика на пазара на труда.
- Относно ваучерна система, в България няма търсене на подобна форма на труд и очакванията са, че няма да бъде атрактивна за никоя от страните на пазара на труда.
- Платформената работа е по-скоро нерегулирана в България. При нея има много ниска степен на защита на лицата, които я практикуват. За тази форма е необходимо допълнително регулиране.



- При новите форми на труд може има риск от сливане на работа и личен живот вместо балансиране.

1.2.4.6. Експерти в сферата на пазара на труда

- Въпреки, че за голяма част от новите форми на труд има регулации, които ги засягат, то не всички се изпълняват, поради практическо несъответствие. Например при дистанционната работа, теоретично проверка на условията на труда би могла да става и в дома на служителите, но това едва ли ще се прави регулярно някога.
- Свободата при новите форми на труд не винаги е от полза на служителите, защото има риск от прегряване, свръх самоексплоатация. Има случаи, при които индивидите не винаги вземат най-рационалните решения за себе си. Подобна ситуация при традиционните форми на заетост може да бъде преодоляна чрез различните форми на контрол. Например според традиционното законодателство човек не може да работи повече от 12 часа на ден на трудов договор. Но при новите форми, може да се окаже, че някои се самонатоварват много повече от 12 часа на ден.
- Всички форми на труд се прилагат в България с изключение на ваучерите и за сега тенденцията е да расте тяхната употреба особено в някои сектори.
- При споделянето на служители има много затруднения, заради споделяната отговорност по отношение на рискове и условия на труд.
- Очаква се разширяване на тези форми на труд поради постоянната липса на кадри в България.
- Споделянето на служители е по-добре за ниско и средно ниво служители, които нямат достъп до класифицирана информация.
- НФТ могат да се използват като инструмент за задържане на служители.
- Случайната работа е трудна за организиране според законодателството. Ако може да се плаща на час, тогава може по-лесно да се използва и тази форма на труд. Например за бизнеса би било подходящо да се викат хора само през събота и неделя или само в пикови моменти.
- Липсва насърчителна политика от страна на институциите да се развиват новите форми на труд. Липсва дори разяснителна политика.
- Новите форми може и да изместят традиционните форми при промяна в структурата на икономиките по света.
- Всичко, което има като осигуряване и социална защита при традиционната форма трябва да го има и при новите форми на труд.



- Контролът като практика и теория изостава много от развитието на новите технологии. Тук е необходимо да бъдат развити много нови неща, като контролът най-вероятно ще върви към дистанционна форма.
- Съвременните форми на труд вървят към персонализация и общностни форми, което може да замени традиционната синдикална защита.
- За новите форми на труд се изисква повече доверие и социален капитал, а не регулации.
- Качество и производителност на труд със сигурност ще се подобрят от новите форми на труд.
- Организацията на труд ще се промени – вътрешен ред, работно време и т.н.
- При НФТ може да има натиск върху намаляване на цената на единица труд и общо за разходите на труд – разходи за работно място, транспорт, единични ставки, по-ефективно използване на времето и т.н.
- Планирането на човешките ресурси ще се промени драстично, доколкото новите форми на труд изискват нови инструменти за наемане, управление, задържане, развитие на човешките ресурси.
- Гилдиите не са готови с визия за новите форми на труд. По-скоро в момента е начало на обществена дискусия.
- Въвеждането на плащане на час ще подпомогне регламентирането и практиката с новите форми на труд.
- Някои от НФТ се използват и като инструмент за мотивация на служителите.
- Има нужда от законова правна регламентация на новите форми, но тя трябва да задава обща рамка. Все още обаче няма идеи за конкретни промени.
- Основното предимство на НФТ е тяхната гъвкавост за това законодателството и контролът трябва да се направят така, че да не унищожат тази тяхна характеристика.
- Алтернатива на държавния контрол и регламентация е тази от гилдиите, както и на ниво предприятие.
- Отделите човешки ресурси и общностната организация може да допълнят и частично изместят синдикалната дейност по отношение на новите форми на труд.
- ИКТ са на достатъчно добро ниво в България, за да подсиgurят развитието на новите форми на труд.



1.2.4.7. Общи изводи и заключения от мнението на ключови заинтересовани страни на пазара на труда

На основата на мнението на всеки един от участниците в качественото изследване може да изведем някои от следните заключения:

- Повечето от ключовите заинтересовани страни в България не са навлезли в детайли по отношение на предизвикателствата, развитието и прилагането на новите форми на труд. Обществената дискусия тепърва започва.
- Новите форми на труд не са нещо непознато, но те рядко са били изкарвани на преден план при управлението на човешките ресурси и пазара на труда.
- Всички участници в качественото изследване по-скоро имат сходно мнение по ключови въпроси като законодателство, регулация, организация на труда, рискове и предизвикателства. В същото време, много вероятно е това съвпадение на мненията и оценките да е породено от липсата на задълбочена ангажираност по темата.
- Мнозинството от участниците смятат, че НФТ могат да донесат повече позитиви отколкото негативи за развитието на пазара на труда и икономиката.
- Рисковете за социалната закрила, условията на труд, безопасността и здравето при работа трябва да бъдат допълнително третираны на всички нива – държава, предприятия, общности, работници и служители.
- Необходими са мерки в посока нагаждане на законодателството, но това не трябва да става за сметка на една от основните характеристики на НФТ – гъвкавостта и свободата на избор.
- Промените в организацията на труда, колективното договаряне, заплащането, контрола могат да следват практиката, а не обратното.

Част 1.3: Изводи, препоръки и предложения, свързани с резултатите от анализа по Част 1 и проучването по Част 2.

Един от изводите на настоящия изследователски екип, напълно съвпада със заключенията, до които са стигнали доста преди нас, експертите на ЕК, на Европейската фондация в Дъблин, на ЕИСК, както и на Европейския център Cedefop, а именно – новите форми на заетост се пораждат от развитието на обществото и икономиката, по-специално от трайната потребност от по-голяма гъвкавост както от страна на работодателите, така и от работниците, като се базират на все по-широкото използване на иновативни информационни и комуникационни технологии (ИКТ).



Тази реалност толкова бързо измина пътя от теоретичните анализи до създадените милиони нови възможности за полагане на труд, че на практика все още нямаме единна, общоевропейска класификация на тези форми, както и общопризнати дефиниции за тях. Все още не е достатъчна информацията за това какви са основните характеристики и правното съдържание на новите форми на заетост, или за техните последици за създаването на работни места, интеграцията на пазара на труда и условията на труд.

Една от най-специфичните особености на различните форми на нестандартна или нетипична заетост е тяхната „аморфност“. Част от тях стъпват на съществуващите традиционни форми на заетост и чрез различни по значимост модификации, малко пресилено „обличат дрехата“ на „нови форми на заетост“.

Съществуващите теоретични и практически трудности при оценката на новите форми се задълбочават и от липсата на хармонизиране в наименованията на формите. Изследването на българската практика сочи, че сред работодателите и работниците липсват базови познания за голяма част от новите форми, както и за тяхното съдържание. В хода на настоящия анализ констатирахме, че това създава трудности и при намирането на точни наименования на някои от новите форми, които наименования да съответстват коректно на терминологията, възприета от българското трудово законодателство.

Необходимо е създаването и поддържането на проста, прозрачна и предсказуема регулаторна рамка. Тя трябва едновременно да насърчава гъвкавостта и адаптивността на трудовия пазар, и заедно с това да укрепва и поддържа правата на работниците и принципите на правовата държава. Новите регулации на пазарите на труда трябва да подкрепят нови и по-разнообразни кариерни възможности. Това изисква подходяща законодателна среда за защита на заетостта, която да осигури рамка за справедливи условия на труд и да стимулира използването на всички видове договори за заетост.

Същевременно трябва да признаем основателната тревога в становищата на редица експерти, както и тези на ЕИСК, според които нетипичните форми на заетост могат да имат значителни негативни последици както за отделните лица, така и за обществото. Несигурната заетост би могла например да попречи на създаването на семейство, покупката на жилище и на други лични проекти. Ситуацията допълнително се усложнява от обстоятелството, че младите хора, жените и хората с мигрантски произход са особено засегнати от тези форми на заетост. По-ниското заплащане, с



което нетипичните форми на заетост често са свързани, може в някои случаи да окаже отрицателно въздействие върху пенсионните права и размера на пенсиите.

С оглед на мащаба на рисковете от заобикаляне на трудовите и осигурителни права при новите форми на труд, намираме за най-правилно (от управленска гледна точка) усилията на правещите политика и контролните органи, както и потенциала на социалните партньори да бъдат фокусирани приоритетно върху създаването на адекватна регулация на формите на труд, влизащи в „Червената зона“ от т. 1.1.1.3.

Анализите на настоящия екип сочат значителна по мащабите си неравномерност в използването на новите форми на труд в различните стопански сфери. Тази неравномерност може да бъде наблюдавана в няколко аспекта.

- Споделянето на служители, споделянето на работни места, временното управление, обичайната работа, работата на базата на ваучери се оказват по-известни в традиционните индустрии, докато мобилната работа, базирана на ИКТ, работата с портфолио, трудовата заетост чрез организациите-майки и съвместната работа са по-подходящи за ИТ сектора и творческите индустрии.
- Работниците в междинното управление, мобилната работа, базирана на ИКТ, работата с портфолио, трудовата заетост, в споделената заетост чрез организациите-майки, обикновено са висококвалифицирани експерти, докато ваучерни работници са с ниска квалификация. И двете категории умения се наблюдават при споделянето на служители и при споделянето на работа.
- Случайната работа, мобилната работа на базата на ИКТ, „гиг икономиката“ или заетостта в голяма група се характеризират с високо ниво на по-млади работници, докато по-възрастните работници са по-доминиращи при временното (срочно) управление, портфолиото и споделената заетост чрез организациите-майки, които форми изискват по-дълъг трудов опит.

Безспорен е извода, че сме изправени пред особено сложно явление. Новите форми на работа са предизвикателство за знанията и практиката, както и за начина на разбиране и регулиране на трудовите правоотношения. Те имат потенциала да преодолеят четири изключително трайни „табу“-та в сферата на труда.

Първо табу – „Новите форми на труд нямат правна регулация, което означава, че са незаконни“ - В действителност промените в организацията на труда трябва да се разглеждат като неизбежна трансформация и характеристика на развитието на индустриалния свят през 21 век. Например, глобалните промени в бизнес практиките (включително повтарящите се цикли на съкращаване / реструктуриране от страна на големи частни и обществени работодатели), приватизация, аутсорсинг / офшоринг и



„преобразуване“ на наемни работници в самонаети подизпълнители, води не само до увеличаване броя на работниците, които се трудят при по-кратка продължителност на договора. Тези промени също повишиха несигурността на работните места, дори сред тези работници, които продължават да имат постоянни работни места.

Второ табу – „Новите форми на труд заобикалят трудовите стандарти и се явяват „гнездо на сивата икономика““ - Анализите на практиката сочат, че различните измерения на традиционните и новите форми на труд се припокриват и взаимодействат по сложни начини. Например, обикновено има значително припокриване между временната работа и работата на непълен работен ден, а в някои отрасли като строителството и домашната грижа работниците много често се „движат“ между зависима заетост и самостоятелна заетост.

Освен това, новите технологии носят нови модели на труд и концепцията за физическото местоположение на работника в определено работно място постепенно и устойчиво свива приложното си поле. В много случаи вече няма нужда служители с надзорни функции да присъстват на работното място. Често се работи в няколко съвместими работни места или временно се работи за различни организации, които използват договори за работа на непълно работно време

Трето табу - „Държавата трябва да е враждебна към новите форми на труд“ - Изглежда очевидно, че нарастването на по-сложните и динамични работни договорености отвори сериозно предизвикателство за инспекциите по труда по отношение на достъпа и стремежа да се гарантира, че минималните стандарти се прилагат. Докато в някои държави докладите на правителствата показват известно признаване на „новия“ проблем, ресурсът на инспекторатите обикновено не успява да върви в крак с възникващите предизвикателства, а в някои случаи дори е намален, по-специално след началото на световната финансова криза. Растежът на неформалния сектор представлява особено предизвикателство, особено тъй като правителствените опасения в тази област понякога са повече свързани със загубата на данъчни приходи, отколкото с неспазване на трудовите стандарти.

Инспекцията по труда у нас, но на практика и във всички страни членки, е изправена пред тежки предизвикателства тъй като трябва да бъде подготвена по отношение всички свързани нови технологии, уеб домейни, изчислителни облаци, електронни подписи и т.н. Инспекторите по труда трябва да получат специално обучение, за да бъдат ефективни при откриването на онлайн платформи и при идентифицирането на работниците, като разследват дали тези платформи са доставчици на услуги или са информационни общества. Пак инспекторите по труда трябва да са в състояние да



тестват кой притежава работните инструменти и да анализира как се установява връзката между клиента, работниците и платформата посредник.

Поради тази причина инспекцията по труда трябва да инвестира в обучение и набиране на мотивиран и квалифициран персонал, включително и за изграждане на специални интегрирани екипи от инспектори и ИТ специалисти. Реализирането на тази препоръка ще създаде необходимия капацитет за ефективен контрол при полагането на труд чрез платформите, вкл. и за разработването на свършено нова регулация на този контрол –

В този контекст Директивата за електронната търговия 2000/31 / ЕО би могла да служи като подходящ пример, който да се използва за да се определят центровете за управление и контрол на платформите, свързани с новите фирми на заетост.

Четвърто табу - „Солидарните осигурителни системи следват принципа „Имаш крава – пиеш мляко““.

Реалността ни изправи пред необходимостта от адаптиране на механизмите за социално осигуряване, с цел да бъдат защитени интересите на работниците във всички форми на заетост, независимо от вида на договора. Въпреки че правният статут на някои работници, полагащи труд по новите форми на заетост не е ясен, в настоящия момент намираме за най-целесъобразно бързо да надживеем съществуващите „осигурителни догми“ и тези работници да се класифицират от гледна точка на осигурителните им права преди всичко като самостоятелно заети лица.

Ако бъде възприета подобна политика за уеднаквяване на социалното осигуряване на самостоятелно заетите лица с осигуряването на работниците, полагащи труд по новите форми на заетост (например, наети на случайна работа или на работа на повикване), това ще създаде реална възможност за постепенно включване в осигурителната система и на работещите по различните форми на „гиг икономиката“. Това включва изготвяне законодателните рамки, които могат да помогнат да се изясни естеството на трудовото правоотношение на „гиг работниците“ и да очертае съответните права и отговорности на управляващите платформи, на заявяващите съответната услуга и на работниците.

И на края изследването на терен в България също изкара на преден план някои сериозни заключения:

- Първо, доколкото българското трудово законодателство не забранява експлицитно всяка от новите форми на труд, то повечето от тези форми с всички условия се срещат в практиката (с изключение на ваучерната система).
- Второ, потенциалът за развитие на новите форми е близо до максимума от гледна точка на желанието на работодателите и работниците да използват



новите форми в сегашната ситуация. Кое не означава, че в бъдеще не може да има промяна в тази ситуация.

- Трето, очакванията, че новите форми на труд по дефиниция би трябвало да са по-разпространени в по-иновативните сектори на икономиката не се оправдаха. Разбира се за някои форми например като работата на онлайн платформи това е вярно, но за много други не.



Глава 2: Аспекти, свързани с изпълнение на договора за обществена поръчка

Част 2.1: Изпълнение на задълженията на Изпълнителя по договора

В рамките оперативното изпълнение на проекта беше разбита и изпълнена следната структура на дейностите и задачите в рамките на етап 1, представена в таблица 2.1.1.

Таблица 2.1.1 Структура на реализирани дейности и задачи по Етап 1

Дейност
<i>Етап 1</i>
Дейност 1 Събиране на данни (вторична информация)
Задача 1.1: Събиране на нормативни актове от държави членки на ЕС
Задача 1.2: Събиране на друга публична информация от държави членки на ЕС
Задача 1.3: Събиране на нормативни актове на България
Задача 1.4: Събиране на друга публична информация в областта на пазара на труда в България
Дейност 2 Анализ на нормативните актове и публичната информация в 5 държави членки на ЕС
Задача 2.1: Разработване на насоки за анализа
Задача 2.2: Обработка и анализ на информацията
Дейност 3 Анализ на нормативните актове и публичната информация в България
Задача 3.1: Адаптиране на насоките за анализа от Дейност 2
Задача 3.2: Обработка и анализ на информацията
Допълнителна Дейност 4 Сравнителен анализ на нормативните актове и публичната информация в 5 държави членки на ЕС и България
Задача 4.1: Разработване на насоки за анализа
Задача 4.2: Обработка и анализ на информацията
Дейност 5 Анализ на практиките в 5 държави членки на ЕС и България
Задача 5.1: Разработване на насоки за анализа
Задача 5.2: Обработка и анализ на информацията
Дейност 6 SWOT Анализ
Задача 6.1: Разработване на насоки за анализа
Задача 6.2: Обработка и анализ на информацията
Дейност 7 Изготвяне на частта от доклада и презентацията по Етап 3, касаещи изпълнението на Етап 1
Задача 7.1: Изготвяне на Анализ, в т.ч оценка на международния опит и предизвикателствата пред организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“
Задача 7.2: Формулиране на изводи, препоръки и предложения, свързани с резултатите от анализа на Етап 1
Задача 7.3: Изготвяне на доклад за аспекти, свързани с изпълнение на договора за обществена поръчка за Етап 1
Задача 7.4: Изготвяне на част от презентацията по Етап 1
Задача 7.5. Огласяване на коментари на Възложителя



Някои от описаните дейности доведоха до междинни резултати, представени в таблицата по-горе, а други до части от очакваните крайни резултати по поръчката.

Етап 2 също беше разбит изпълнен по дейности и задачи, представени в таблица 2.1.2.

Таблица 2.1.2 Структура на реализирани дейности и задачи по Етап 2

Дейност <i>Eman 2</i>
Дейност 8 Събиране на първични данни от качествено проучване
Задача 8.1 Анализ на заинтересованите страни
Задача 8.2 Разработване на Насоки за провеждане на фокус групи и разработване на сценарии в зависимост от целевата група
Задача 8.3 Организация и провеждане на фокус групите
Задача 8.4 Разработване на Насоки за провеждане на дълбочинни интервюта и разработване въпросници в зависимост от целевата група
Задача 8.5 Организация и провеждане на дълбочинни интервюта
Задача 8.6 Разработване на Насоки за провеждане на експертен панел и разработване сценарий
Задача 8.7 Организация и провеждане на експертен панел
Дейност 9 Обработка и анализ на първични данни от качествено проучване
Задача 9.1 Изготвяне на насоки и обработка на данните
Задача 9.2 Извършване на анализ и оценка на качествените данни
Дейност 10 Събиране на първични данни от анкетно (количествено) проучване
Задача 10.1 Разработване на Насоки за провеждане на анкетно проучване и разработване на анкетна карта
Задача 10.2 Организация и провеждане на анкетното проучване
Задача 10.3 Извадка
Дейност 11 Обработка и анализ на първични данни от анкетно (количествено) проучване
Задача 11.1 Обработка на данните
Задача 11.2 Извършване на анализ и оценка на количествените данни
Дейност 12 Изготвяне на частта от доклада и презентацията по Етап 3, касаещи изпълнението на Етап 2
Задача 12.1 Изготвяне на Анализ на резултатите от проучването на потребностите, нагласите и очакванията на работодателите и на работниците и служителите по отношение на прилагане на „нови форми на труд“ в предприятията
Задача 12.2 Формулиране на изводи, препоръки и предложения, свързани с резултатите от анализа на Етап 2
Задача 12.3 Изготвяне на доклад за аспекти, свързани с изпълнение на договора за обществена поръчка за Етап 2
Задача 12.4 Изготвяне на част от презентацията по Етап 2
Задача 12.5. Огласяване коментари на Възложителя
Допълнителна Дейност 13 Управление на риска
Задача 13.1 Мониторинг и управление на риска
Допълнителна Дейност 14 Управление на етичните и правни въпроси, възникващи при обработка на аудио записи по време на качественото изследване
Задача 14.1 Разработване на процедура за обработка на личните данни от „БИТСП-Проектни консултанти“ ООД и процедура за набиране на участници в качественото проучване
Задача 14.2 Разработване на набор от формуляри – декларация за експертите, кодиращи качествена информация, и формуляр за информирано съгласие, включително аудио запис, за участниците в качественото проучване
Дейност 15 Управление на изпълнението на поръчката
Среща с Възложителя
Разпечатване на Резюме на доклада
Дейност 16 Вътрешен контрол и организация на работата на екипа от експерти
Задача 16.1 Вътрешен контрол
Задача 16.2 Организация на работата и екипа от експерти



Част 2.2: Описание на персонала (ключови експерти) на Изпълнителя, вложен като човешки ресурси с описание на извършените дейности, за целия период на договора

В рамките на Етап 1 бяха изразходени следните човекодни от ключовите експерти на Изпълнителя:

Таблица 2.1.3 Вложени човекодни от ключовите експерти по Етап 1

	РЕ	КЕ 1 СОЦ	КЕ 2 СОЦ	КЕ СОПТ	АОД
Етап 1: Анализ, в т. ч. оценка на международния опит и предизвикателствата пред организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“.					
Дейност 1: Събиране на данни (вторична информация)					
Задача 1.1: Събиране на нормативни актове от 5 държави членки на ЕС		2			
Задача 1.2: Събиране на друга публична информация от 5 държави членки на ЕС		2			
Задача 1.3: Събиране на нормативни актове на България				2	
Задача 1.4: Събиране на друга публична информация в областта на пазара на труда в България				2	
Дейност 2: Анализ на нормативните актове и публичната информация в държави членки на ЕС					
Задача 2.1: Разработване на насоки за анализа		2	2		
Задача 2.2: Обработка и анализ на информацията		4	3		
Дейност 3: Анализ на нормативните актове и публичната информация в България					
Задача 3.1: Адаптиране на насоките за анализа от Дейност 2				1	
Задача 3.2: Обработка и анализ на информацията			4	5	5
Допълнителна дейност 4: Сравнителен анализ на нормативните актове и публичната информация в 5 държави членки на ЕС и България					
Задача 4.1: Разработване на насоки за анализа		2			
Задача 4.2: Обработка и анализ на информацията		4		5	5
Дейност 5: Анализ на практиките в 5 държави членки на ЕС и България					
Задача 5.1: Разработване на насоки за анализа			2		
Задача 5.2: Обработка и анализ на информацията			3	5	5
Дейност 6: SWOT Анализ					
Задача 6.1: Разработване на насоки за анализа		2			



Задача 6.2: Обработка и анализ на информацията		3	3		5
Дейност 7: Изготвяне на частта от доклада и презентацията по Етап 3, касаещи изпълнението на Етап 1					
Задача 7.1: Изготвяне на Анализ, в т. ч. оценка на международния опит и предизвикателствата пред организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“		3	3	5	2
Задача 7.2: Формулиране на изводи, препоръки и предложения, свързани с резултатите от анализа на Етап 1		1	1	1	1
Задача 7.3: Изготвяне на доклад за аспекти, свързани с изпълнение на договора за обществена поръчка за Етап 1	2	1	1	1	1
Задача 7.4: Изготвяне на част от презентацията по Етап 1	2	1	1	1	1
ОБЩО брой отработени дни	4	27	23	28	25

В рамките на Етап 2 бяха изразходени следните човекодни от ключовите експерти на Изпълнителя:

Таблица 2.1.4 Вложени човекодни от ключовите експерти по Етап 2

	РЕ	КЕ 1 СОЦ	КЕ 2 СОЦ	КЕ СОПТ	АОД
Етап 2: Проучване на потребностите, нагласите и очакванията за прилагане на „нови форми на труд“ в предприятията					
Дейност 8: Събиране на първични данни от качествено проучване					
Задача 8.1: Анализ на заинтересованите страни		1	1	2	
Задача 8.2: Разработване на Насоки за провеждане на фокус групи и разработване сценарии в зависимост от целевата група		2	2		
Задача 8.3: Организация и провеждане на фокус групите	2	2	2	3	
Задача 8.4: Разработване на Насоки за провеждане на дълбочинни интервюта и разработване въпросници в зависимост от целевата група		2	2		
Задача 8.5: Организация и провеждане на дълбочинни интервюта	2	2	2	3	
Задача 8.6: Разработване на Насоки за провеждане на експертен панел и разработване сценарий		1	1		
Задача 8.7: Организация и провеждане на експертен панел	1			1	
Дейност 9: Обработка и анализ на първични данни от качествено проучване					
Задача 9.1: Изготвяне на насоки и обработка на данните		1	2	1	6



Задача 9.2: Извършване на анализ и оценка на качествените данни	2	2	5	5	
Дейност 10: Събиране на първични данни от анкетно (количествено) проучване					
Задача 10.1: Разработване на Насоки за провеждане на анкетно проучване и разработване на анкетна карта		3	3		
Задача 10.2 Организация и провеждане на анкетното проучване	1	2	2		
Дейност 11: Обработка и анализ на първични данни от анкетно (количествено) проучване					
Задача 11.1: Обработка на данните		2	2		6
Задача 11.2: Извършване на анализ и оценка на количествените данни	1	2	3	5	5
Дейност 12: Изготвяне на частта от доклада и презентацията по Етап 3, касаещи изпълнението на Етап 2					
Задача 12.1: Изготвяне на Анализ на резултатите от проучването на потребностите, нагласите и очакванията на работодателите и на работниците и служителите по отношение на прилагане на „нови форми на труд“ в предприятията	1	3	4	5	10
Задача 12.2: Формулиране на изводи, препоръки и предложения, свързани с резултатите от анализа на Етап 2	1	3	4	5	5
Задача 12.3: Изготвяне на доклад за аспекти, свързани с изпълнение на договора за обществена поръчка за Етап 2	1	1	1	1	2
Задача 12.4: Изготвяне на част от презентацията по Етап 2	1	1	1	1	1
Допълнителна дейност 13: Управление на риска					
Задача 13.1: Мониторинг и управление на риска	3				
Допълнителна дейност 14: Управление на етичните и правни въпроси, възникващи при обработка на аудио записи по време на качественото изследване					
Задача 14.1: Разработване на процедура за обработка на личните данни от „БИТСП-Проектни консултанти“ ООД и процедура за набиране на участници в качественото проучване	2	1			
Задача 14.2: Разработване на набор от формуляри – декларация за експертите, кодиращи качествена информация, и формуляр за информирано съгласие, включително аудио запис, за участниците в качественото проучване	2	2			
Дейност 15 Управление на изпълнението на поръчката	20				
Дейност 16: Вътрешен контрол и организация на работата на екипа от експерти					



Задача 16.1: Вътрешен контрол	8				
Задача 16.2: Организация на работата и екипа от експерти	8				
ОБЩО брой отработени дни	56	33	37	32	35

Част 2.3: Описание на трудностите и проблемите, възникнали по време на изпълнението на договора и мерките, предприети за тяхното отстраняване

В рамките на изпълнението на проекта бяха срещнати следните трудности.

1. Проблеми генералната съвкупност от фирми

Намирането на подходяща генерална съвкупност от фирми на базата на която на бъде изготвена извадката беше сериозен проблем особено в контекста на краткия срок за изпълнение на договора.

Най-пълната генерална съвкупност се намира в базите данни на Националния статистически институт. Използването на тази база данни се оказа изключително скъпо – 60 стотинки на данна, което при брой фирми от над 300 хил. прави около 180 хил. лв. По този начин най-пълната база данни в страната практически е неизползваема.

Беше направен опит да се използва базата данни на Търговския регистър, която обаче макар и формално достъпна се оказа, че е практически недостъпна.

Така беше използвана база данни на от бизнес регистъра на Лакорда, с малко над 200 хил. фирми. Тази база данни използва данни от търговския регистър.

Тук обаче възникнаха проблеми, свързани с липсата на информация за броя на заетите някои от фирмите както и техните обороти/активи, за да може да бъде определен размера на предприятията.

По отношение на размера на оборотите/активите беше решено да се използва само броя на заетите, доколкото броя на фирмите, които изпълняват критериите за малки и средни предприятия по брой заети, но не го изпълняват по размер на обороти и активи е пренебрежително малък.

По отношение на липсващата информация за броя заети в някои от фирмите, проблемът беше решен чрез изчисляване на приблизителни стойности, описано по-горе в методиката на извадката.



Така в крайна сметка макар и с трудности и забавяне във времето на графика за изработване на извадката, трудностите бяха преодоляни.

2. Проблеми с идентифициране на секторите

Възложителят беше заложил изискване да се анализира ситуацията с новите форми на труд по тематичните области на Иновационната стратегия за интелигентна специализация на Република България 2014-2020 г. и приоритетите на Националната стратегия за развитие на научните изследвания 2025.

Докато икономическите дейности, които попадат в ИСИС са определени в самата Иновационна стратегия, то не такъв е случаят с Националната стратегия за развитие на научните изследвания 2025. След прочуване в Министерство на образованието и науката стана ясно, че няма ясно определени икономически дейности, които да отговарят на приоритетните области. В същото време беше анализирано то екипа по договора, че много приоритетните сектори съвпадат с тези по ИСИС, а други могат да намерят проявление и в традиционни сектори (например зелени технологии в селското стопанство, строителството и т.н.). Така беше взето решение да се анализират всички икономически дейности в икономиката с приближението, че за всяка от тях може да бъде доказана някоя от приоритетните теми Националната стратегия за развитие на научните изследвания 2025. Това решение заедно с разграничаването на секторите по ИСИС даде възможност за отделно изследване на по-високо технологичните сектори в България в контекста на новите форми на труд.

3. Проблеми с генералната съвкупност от самонаети лица

Изследването на самонаети лица не беше изискване на Възложителя, но беше предложено от Изпълнителя с хипотезата, че самонаетите са предразположени към по-лесно използване на новите форми на труд.

Една от възможностите беше да се изследват предприятия, в които работи само едно лице (собственика) или самоосигуряващи се лица. Първите можеха да бъдат набавени от база данни на НСИ, а вторите от база данни на Националния осигурителен институт. Поради, разходите, времето за достигане на достъп, както и някои ограничения за личните данни на индивидуалните лица, беше решено тези съвкупности да бъдат изоставени като възможни решение.



Така като алтернатива се използваха публични регистри на представители на свободни професии, което даде възможност да бъде изследвана и тази група без да се претендира за достигане до всички потенциални самонаети лица.

4. Проблеми с дефинициите на новите форми на заетост

Един от проблемите, които възникнаха по време на кабинетното проучване и разработването на методологиите за количествените и качествените проучвания беше дефинирането на новите форми на труд. Тук бяха забелязани няколко трудности:

- В различни страни, методики и изследвания се използват различни дефиниции;
- Повечето от т.нар. „нови форми на труд“ съществуват под една или друга характеристика, което затруднява процеса на тяхното отделяне.

Тук взетото решение беше да се използват дефинициите на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound).

5. Проблеми с изпълнение на Извадката на количественото изследване

При работата на терен за количественото изследване имаше проблеми с достигане на планираната извадка. Основните причини за това бяха в периода на изследването, което съвпадна със стартиране на сезон на отпуските и с качеството на информацията от базата данни на Лакорда.

Преодоляването на тези проблеми беше решено по няколко начина:

- Извадката беше завишена, за да се гарантират минималните бройки, изискани и от Възложителя и обещани от Изпълнителя.
- Периода за работа на терен беше увеличен на 3 седмици
- При някои от предприятията беше необходимо да се ходи по няколко пъти, докато бъдат направени интервютата.

Всяко едно от предложените решения се оказа подходящи и в крайна сметка извадката беше реализирана според изискванията.

6. Проблеми с набирането на респонденти за качествените изследвания

Тук имаме два трудности:



- Първата с това, че на някои от фокус групите се явиха 1-2 човека по-малко лица от тези, които бяха обещали, което поставяше модераторите пред свършен факта. Така или иначе бе решено да се проведат фокус групите и крайните резултати не се различаваха от първоначално очакваните за качество на дискусиите.
- Втората беше свързана с набирането на респонденти от групите на национално представителните работодателски и синдикални организации. По изискване на Възложителя и по оферта на Изпълнителя с тези целеви групи трябваше да бъдат проведени 2 фокус групи 14 интервюта, което прави 26 човека. Оказа се, че набирането на тази бройка е доста трудно поради липсата на достатъчно хора, желаещи, запознати и налични за участие в качественото изследване. Този проблем беше решен като интервюта се провеждаха до самия край на изпълнение на поръчката, включително и когато вече се приготвяше основния доклад по договора.

7. Проблеми с графика някои от дейностите

Проблемите с извадката, сезон на отпуските и краткия общ срок за изпълнение на поръчката доведе до рискове за графика на изпълнение на количествените и качествени набирания на данни. И при двете имаше забавяне от 2 до 4 седмици. Така или иначе всичко беше реализирано в рамките на общия срок на договора от 3 месеца, като бяха взети следните мерки:

- Използване на резерв от 10 дни, който беше заложен в рамките на проекта
- Някои от дейностите от последователно изпълнение минаха на паралелно изпълнение, което доведе до наваксване в последния момент.

Част 2.4: Допълнително поискани от Възложителя и предоставени от Изпълнителя становища и доклади за целия период на договора (в случай, че има такива)

Няма допълнително поискани от Възложителя становища и доклади.

Част 2.5: Подробен анализ на резултатите по дейности

При изпълнение на проекта крайните резултати бяха постигнати чрез разбиването им на структура от междинни резултати.

За етап 1 имаме следните междинни резултати:



Таблица 2.1.5 Структура на междинни резултати по Етап 1

Дейност	Краен резултат	Междинен резултат
<i>Etap 1</i>		
Дейност 1 Събиране на данни (вторична информация)		
Задача 1.1: Събиране на нормативни актове от държави членки на ЕС		Масив от данни
Задача 1.2: Събиране на друга публична информация от държави членки на ЕС		Масив от данни
Задача 1.3: Събиране на нормативни актове на България		Масив от данни
Задача 1.4: Събиране на друга публична информация в областта на пазара на труда в България		Масив от данни
Дейност 2 Анализ на нормативните актове и публичната информация в 5 държави членки на ЕС		
Задача 2.1: Разработване на насоки за анализа		Методология - Насоки неформализиран и формализиран анализ
Задача 2.2: Обработка и анализ на информацията		Анализ - част от основен Доклад
Дейност 3 Анализ на нормативните актове и публичната информация в България		
Задача 3.1: Адаптиране на насоките за анализа от Дейност 2		Методология - Адаптирани насоки неформализиран и формализиран анализ
Задача 3.2: Обработка и анализ на информацията		Анализ - част от основен Доклад
Допълнителна Дейност 4 Сравнителен анализ на нормативните актове и публичната информация в 5 държави членки на ЕС и България		
Задача 4.1: Разработване на насоки за анализа		Методология - Насоки за сравнителен анализ, различни и подобни случаи
Задача 4.2: Обработка и анализ на информацията		Анализ - част от основен Доклад
Дейност 5 Анализ на практиките в 5 държави членки на ЕС и България		
Задача 5.1: Разработване на насоки за анализа		Методология - Насоки за анализ
Задача 5.2: Обработка и анализ на информацията		Анализ - част от основен Доклад
Дейност 6 SWOT Анализ		
Задача 6.1: Разработване на насоки за анализа		Методология - Насоки за анализ
Задача 6.2: Обработка и анализ на информацията		Анализ - част от основен Доклад
Дейност 7 Изготвяне на частта от доклада и презентацията по Етап 3, касаещи изпълнението на Етап 1		
Задача 7.1: Изготвяне на Анализ, в т.ч оценка на международния опит и предизвикателствата пред организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“	Част I от основния доклад	
Задача 7.2: Формулиране на изводи, препоръки и предложения, свързани с резултатите от анализа на Етап 1	Част I от основния доклад	
Задача 7.3: Изготвяне на доклад за аспекти, свързани с изпълнение на договора за обществена поръчка за Етап 1	Част 3 от основния доклад (частично)	
Задача 7.4: Изготвяне на част от презентацията по Етап 1	Презентация (частично)	

За етап 2 имаме следните междинни резултати:



Таблица 2.1.6 Структура на междинни резултати по Етап 2

<i>Eman 2</i>		
Дейност 8 Събиране на първични данни от качествено проучване		
Задача 8.1 Анализ на заинтересованите страни		Списък с категоризирани заинтересовани страни
Задача 8.2 Разработване на Насоки за провеждане на фокус групи и разработване сценарии в зависимост от целевата група		Методология - Насоки и сценарии за фокус групи
Задача 8.3 Организация и провеждане на фокус групите		5 фокус групи (вкл. аудио) и доклади
Задача 8.4 Разработване на Насоки за провеждане на дълбочинни интервюта и разработване въпросници в зависимост от целевата група		Методология - Насоки и въпросници за дълбочинни интервюта
Задача 8.5 Организация и провеждане на дълбочинни интервюта	Minutes	Методология - 14 дълбочинни интервюта
Задача 8.6 Разработване на Насоки за провеждане на експертен панел и разработване сценарий		Методология - Насоки и сценарии за експертни панели
Задача 8.7 Организация и провеждане на експертен панел		2 експертни панела
Дейност 9 Обработка и анализ на първични данни от качествено проучване		
Задача 9.1 Изготвяне на насоки и обработка на данните		Методология - Насоки неформализиран и формализиран анализ
Задача 9.2 Извършване на анализ и оценка на качествените данни		Анализ - част от основен Доклад
Дейност 10 Събиране на първични данни от анкетно (количествено) проучване		
Задача 10.1 Разработване на Насоки за провеждане на анкетно проучване и разработване на анкетна карта		Методология - Аналитични насоки и насоки анкетно проучване и анкетна карта
Задача 10.2 Организация и провеждане на анкетното проучване		1000 интервюта
Задача 10.3 Извадка		
Дейност 11 Обработка и анализ на първични данни от анкетно (количествено) проучване		
Задача 11.1 Обработка на данните		Въведени 1000 анкети
Задача 11.2 Извършване на анализ и оценка на количествените данни		Анализ - част от основен Доклад
Дейност 12 Изготвяне на частта от доклада и презентацията по Етап 3, касаещи изпълнението на Етап 2		
Задача 12.1 Изготвяне на Анализ на резултатите от проучването на потребностите, нагласите и очакванията на работодателите и на работниците и служителите по отношение на прилагане на „нови форми на труд“ в предприятията	Част II от основния доклад	
Задача 12.2 Формулиране на изводи, препоръки и предложения, свързани с резултатите от анализа на Етап 2	Част II от основния доклад	
Задача 12.3 Изготвяне на доклад за аспекти, свързани с изпълнение на договора за обществена поръчка за Етап 2	Част 3 от основния доклад (частично)	
Задача 12.4 Изготвяне на част от презентацията по Етап 2	Презентация (частично)	
Допълнителна Дейност 13 Управление на риска		
Задача 13.1 Мониторинг и управление на риска		
Допълнителна Дейност 14 Управление на етичните и правни въпроси, възникващи при обработка на аудио записи по време на качественото изследване		
Задача 14.1 Разработване на процедура за обработка на личните данни от „БИТСП-Проектни консултанти“ ООД и процедура за набиране на участници в качественото проучване		Процедура за обработка на личните данни и процедура за набиране на участници
Задача 14.2 Разработване на набор от формуляри – декларация за експертите, кодиращи качествена информация, и формуляр за информирано съгласие, включително аудио запис, за участниците в качественото проучване		Набор от формуляри



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Част 2.7.: Друга информация по преценка на Изпълнителя (в случай, че има такава)

Не приложимо



Библиография

- Antoine, M. and Rorive, B. (2006), Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe, (MIRE) project, Liège. And
- Aronsson, G., Dallner, M., Lindh, T. and Göransson, S. (2005), 'Flexible pay but fixed expenses: Personal financial strain among on-call employees', *International Journal of Health Services*, Vol. 35, No. 3, pp. 499–528
- Baumfeld, L. and Fischer, M. (2012), Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse. Endbericht Teil 1: Bedarfsanalyse und Machbarkeitseinschätzung für AGZ in NÖ-Mitte, ÖAR, Vienna.
- Branine, M. (1998), 'The logic of job sharing in the provision and delivery of health care', *Journal of Management in Medicine*, Vol. 12, No. 1, pp. 63–72.
- Branine, M. (2003), 'Part-time work and job sharing in health care: Is the NHS a family-friendly employer?', *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 53–68.
- Branine, M. (2004), 'Job sharing and equal opportunities under the new public management in local authorities', *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 17, No. 2, pp. 136–152.
- Bruns, J. and Kabst, R. (2005), 'Interim-management: A paradox for leadership research?', *Management Revue*, Vol. 15, pp. 512–524.
- Clinton, M., Totterdell, P. and Wood, S. (2006), 'A grounded theory of portfolio working experiencing the smallest of small businesses', *International Small Business Journal*, Vol. 24, No. 2, pp. 179–203.
- Cohen, L. and Mallon, M. (1999), 'The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness', *Work, Employment & Society*, Vol. 13, No. 2, pp. 329–352.
- De Graaf-Zijl, M. (2012), 'Compensation of on-call and fixed-term employment: The role of uncertainty', *The Manchester School*, Vol. 80, No. 1, pp. 6–27.
- Doeringer, P.; Piore, M. 1971. *Internal labour markets and manpower analysis* (Washington, DC, US
- EC, Employment and Social Development in Europe, Annual Review 2018 (COLLEM survey)
- ETUI (2017), "Shaping the world of work in the digital economy", Foresight Brief.
- EuroCommerce and UNI Europa Commerce (2010), "Common contribution of the social partners for commerce to some flagship initiatives of the "EU 2020: A European strategy for a smart, sustainable and inclusive growth""
- Eurofound (2009), "Self-employed workers: industrial relations and working conditions", Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat, Labor statistics
- Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143–203.
- FNV (2011), *Onzeker werk*, FNV Press, Amsterdam.
- Fraser, J. and Gold, M. (2001), 'Portfolio workers: Autonomy and control amongst freelance translators', *Work, Employment & Society*, Vol. 5, No. 4, pp. 679–697.
- Gerard, M., Neyens, I. and Valsamis, D. (2012), Evaluation du regime des titres- services pour les services et emplois de proximite 2011, IDEA Consult, Brussels.
- Guglielmo, W. J. (2008), 'Job sharing: Flexibility has a price', *Journal of Medical Economics*, Vol. 85, No. 2, pp. 40–43.



- Hartmann, T. and Meyer-Wulff, E. (2008), Flexible Organisation der Arbeit und Auswirkungen auf die Beschäftigten in Arbeitgeberzusammenschlüssen, Abschlussbericht [Flexible organisation of work and impact on employees in employer associations: Final report], Project No. 2007-30-3, Hans-Böckler-Stiftung, Berlin.
- Hertwig, M. and Kirsch, J. (2013), 'Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung', WSI-Mitteilungen, 2/2013, pp. 107–116
- Howe, J. (2008), Crowdsourcing: Why the power of the crowd is driving the future of business, Crown, New York.
- <http://www.peps-syndicat.fr/le-peps/organisation>
- <https://www.fcsa.org.uk/the-association/>
- IFAU (2001), *Sprangbrada eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*, Institute for Labor Policy Evaluation, Uppsala, Sweden
- ILO (2018) World employment and social outlook
- ILO (International Labour Organization) (2004), On-call work and 'zero hours' contracts, Information sheet no. WT-15, ILO, Geneva.
- ILO Global estimates on migrant workers: Results and methodology (Geneva)
- ILO, "Non-standard employment around the world" 2016
- ILO's 2013 edition of the Global Employment Trends for Youth
- Ipeirotis, P. (2010), Demographics of Mechanical Turk, Working Paper CeDER 10-01, New York University, Stern School of Business, New York.
- Klebe, T. and Neugebauer, J. (2014), 'Crowdsourcing: Für eine handvoll dollar oder workers of the crowd unite?', Arbeit und Recht, No. 1, pp. 4–7.
- Klein and Ratier, 2012, Rapport - L'impact des TIC sur les conditions de travail
- Konjunkturinstitutet (2005), Svensk arbetsmarknad, Stockholm
- Korunka, C., Scharitzer, D. and Sonne, A. (2007), Der Dienstleistungsscheck. Evaluationsbericht, Sozial Ministerium, Vienna.
- Maschke, M., Nies, G. and Vogl, G. (2014), 'Mobile arbeit: Zwischen autonomie und fremdbestimmung', WSI-Mitteilungen, No. 2, pp. 156–159.
- McKinsey (2015): No Ordinary Disruption: The Four Global Forces Breaking All the Trends.
- Nesheim, T.; Olsen, K.M.; Kalleberg, A.L. 2007. "Externalizing the core: Firms' use of employment intermediaries in the information and communication technology industries", in Human Resource Management, Vol. 46, No. 2, pp. 247–264.
- Paridon, H. and Hupke, M. (2009), 'Psychosocial impact of mobile telework: results from an online survey', Europe's Journal of Psychology, Vol. 5, No. 1.
- Platman, K. (2004). "Portfolio careers" and the search for flexibility in later life', Work, Employment & Society, Vol. 18, No. 3, pp. 573–599
- Popma J. (2013), The Janus face of the 'New ways of work'. Rise, risks and regulation of nomadic work, ETUI, Working Paper, Brussels
- Quinlan M, Hampson I & Gregson S 2013, 'Outsourcing and offshoring aircraft maintenance in the US: Skill Set and Match, Cedefop's Magazine Promoting Learning for Work, issue 12, January 2018)
- World Employment Confederation Europe (2016), "The Future of Work, White Paper from the Employment Industry"
- www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/atypical-workhandbook-en.pdf
- Vötsch, J. and Titz, K. (2011), ArbeitgeberInnen zusammenschluss (AGZ) im landwirtschaftlichen Bereich, presentation