



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector

TRAINING TOOLKIT

ЗА ПАРТНЬОРИ ПО ПРОЕКТА

НЕСТАНДАРТНО: НАЕМАНЕ НА
НЕТИПЧНИ
СЛУЖИТЕЛИ/РАБОТНИЦИ – ПРИМЕР
ЗА СЕКТОРА НА УСЛУГИТЕ

ВАРШАВА [*WARSZAWA*], 2023г



Co-funded by
the European Union

ИНДЕКС

КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА	3
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО	7
ВИДОВЕ НЕТИПИЧНИ ФОРМИ НА РАБОТА	14
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ И ПАЗАРА НА ТРУДА	24
ПРАВИЛНИ ОТГОВОРИ.....	28

I

КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА

Стандартно трудово правоотношение - определение за работа, която се извършва по типичен (класически) начин, т.е.

- На пълен работен ден (пълен работен ден),
- на определено място, обикновено стационарно, т.е. в компания,
- през определен период от време (определено работно време),
- под строг надзор на работодателя,
- в екип, в сътрудничество с други хора,
- при запазване на пълна социална защита, произтичаща от разпоредбите на трудовото законодателство.

Нестандартна заетост - обратното на традиционната форма на работа. Прилагането на условия на труд и неговата организация, които се различават от правилата, които се прилагат за типично трудово правоотношение, т.е.

- непълно/съкратено работно време (напр. половината, една трета пълно работно време),
- на променливо (гъвкаво) работно място, което изисква движение, организирано по нетрадиционен начин (виртуално, дистанционно, в къщата на изпълнителя),
- без определяне на конкретно работно време, въз основа на системата от задачи (проекти),
- при осигуряване на автономност и гъвкавост на работата, свободата за изпълнение на задълженията на служителите,
- в изолация, сам, без строгия надзор на работодател,
- заобикаляйки някои или всички елементи на социална защита, установени от трудовото законодателство.

ВАЖНО

Настоящите разпоредби на трудовото законодателство се характеризират с гъвкавост, индивидуализация и дерегулация. Те трябва да отговорят на предизвикателствата на съвременния пазар, особено на нарастващата конкуренция, глобализацията, модерността, променливостта и непредсказуемостта на явленията.

Увеличаването на гъвкавостта на заетостта и популяризирането на нестандартните форми на работа се обосновава с факта, че има внезапни промени, засягащи пазара на труда. Това доказва пандемията от COVID-19, която внезапно популяризира дистанционната работа. Друг пример е икономическата криза. Тогава заетостта се запазва, но с непълен/съкратен работен ден, за да не се увеличава безработицата. Съвременното предизвикателство е развитието на съвременните телекомуникационни технологии, дигиталната трансформация и индустриалната революция, която се състои от доминирането на сектора на услугите, автоматизацията, електрификацията и роботизацията. Традиционната работна култура, основана на йерархия, формализация и стриктно разпределяне на задачите, започва да се следва от нестандартни форми на заетост, свързани със споделяне на знания, сътрудничество, децентрализация и работа, ориентирана към задачи.

Работник - лице, което се намира в отношения на зависимост от работодателя, извършва работа за определен период от време, за което получава фиксирано възнаграждение и се намира под специалната закрила на разпоредбите на трудовото законодателство.

Служител - лице, което извършва производствена или обслужваща дейност (работа) за друга страна въз основа на договор, който установява взаимни права и задължения, установени независимо, в съответствие с интересите на двете страни.

Самостоятелно заето лице - лице, което извършва индивидуална дейност за своя сметка и носи собствена отговорност, сътрудничи на един субект и изпълнява възложените му задачи; всъщност самостоятелно заетото лице действа като служител, въпреки че формално е предприемач.

Информирание - отнася се до предоставяне на информация от работодателя, за да се даде възможност на работниците и служителите чрез техни представители да се запознаят с темата и да я разгледат.

Консултиране - е обмен на мнения и установяване на диалог между работодателя и работниците и служителите, представлявани от техните представители.

Услуги - дефиниране на сектор на непроизводствена икономическа дейност въз основа на предоставянето на конкретни ползи или задоволяване на потребности; услугите могат да бъдат обществени (например здравеопазване, образование, обществена безопасност) или частни (търговски).

Социален диалог - цялостните взаимоотношения между работодатели и служители по въпроси, свързани с трудовите отношения, които се осъществяват на различни нива (на ниво компания, регионално, индустриално, национално, международно) и се провеждат по различни начини (напр. информация, консултации, споразумения), адаптирани към конкретната ситуация и нуждите на двете страни; процес на формално или неформално взаимодействие, насочен към постигане на консенсус.

+

A. КОНТРОЛНИ ВЪПРОСИ

- 1. При типична заетост служителят ползва ли се с пълна автономия в начина, по който изпълнява работата?**
 - a. да
 - b. не
- 2. Дали консултациите са форма на социален диалог?**
 - a. да
 - b. не
- 3. Дали нетипичната заетост се характеризира с гъвкавост и нестабилност на условията, в които се изпълняват работните места?**
 - a. да
 - b. не
- 4. Квалифицира ли се като типична заетост сключеният за неопределено време трудов договор, който предвижда стриктно управление от страна на работодателя?**
 - a. да
 - b. не

II

ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Регламентът на ЕС, който има за цел да осигури ефективно и постоянно спазване на участието на служителите, е Директива 2002/14/ЕС от 11 март 2002 г., която установява общи рамкови условия за информиране и консултиране на служителите в Европейската общност. Той подчертава необходимостта от засилване на диалога и подкрепа на взаимното доверие в компаниите, за да се подобри предсказуемостта на рисковете, да се направи работата по-гъвкава и да се улесни достъпът до обучение, като същевременно се поддържа безопасността, повишава осведомеността за необходимостта от адаптиране към новите изисквания, увеличава пригодността за заетост, подпомагане включването на служителите в работата и бъдещето на компанията, включително повишаване на нейната конкурентоспособност.

Директива 2002/14/ЕО от 2002 г. се прилага за работници, което означава всяко лице, което в дадена държава-членка е защитено от националното трудово право и в съответствие с националната практика.

Освен това, работодател е физическо или юридическо лице, което е договаряща страна в трудов договор или трудово правоотношение със служители, в съответствие с националното законодателство и практика.

ВАЖНО

Трудовият договор представлява правоотношение, което в най-голяма степен защитава работника или служителя.

В социалното възприемане трудовият договор е най-желаното основание за наемане на работа, тъй като предоставя на работниците най-много права.

Това се отнася например:

> към специалната защита на обезщетението,

- > прилагане на нормирано работно време, дневна и седмична почивка, почивка и отсъствие от работа, ограничаване на извънредния труд,
- > одобрение на отпуск: ваканция, майчинство, родителски отпуск,
- > ограничена финансова отговорност,
- > обучения,
- > спазване на процедурата за уволнение,
- > безопасност и защита при работа,
- > социално осигуряване и изплащане на парични обезщетения.

Правата на служителите включват участие, което предполага предоставяне на информацията относно:

- текущото и вероятното развитие на дейността на компанията или фабриката и нейното икономическо състояние;

както и провеждане на консултации относно:

- състоянието, структурата и вероятното развитие на заетостта в компанията или завода и мерките, предвидени, когато има заплаха за заетостта,
- решения, които е вероятно ще доведат до значителни промени в организацията на работа или договорните отношения.

Навременната информация и консултации са предпоставка за успешно реструктуриране и адаптиране на компанията към новите условия, създадени от глобализацията на икономиката, особено по отношение на развитието на нови форми на организация на работа. Засилването на социалния диалог има за цел да обслужва заетостта, която се третира като приоритетна цел, постигането на която трябва да бъде придружено от понятията „прогноза“, „превенция“ и „пригодност за заетост“, включени във всички публични програми и стратегии на компанията.

- Директива (ЕС) 2019/1152 от 20 юни 2019 г. относно прозрачните и предвидими условия на труд в Европейския съюз, защитава интересите на служителите в контекста на появата на нетипични форми на работа. Той определя нови (допълнителни) минимални права, които имат за цел да насърчат безопасността и очакваните (планираните) действия в трудовите

отношения и същевременно да допринесат за сближаването и поддържането на адаптивността на пазара на труда в условията на развитие на гъвкавостта и нуждите на работодателите да се адаптират към икономическите промени. Независимо от вида и продължителността на заетостта следва да се гарантира правото на равно и справедливо третиране по отношение на условията на труд, достъпа до социална закрила и обучение и да се подкрепя преминаването към постоянни форми на заетост. Уместно е също така да се насърчават иновативни решения, които гарантират високо качество на работа, както и насърчаване на предприемачеството и самостоятелната заетост и улесняване на професионалната мобилност.

ВАЖНО

В съответствие с Директива (ЕС) 2019/1152 от 2019 г. работодателят трябва да гарантира стабилни трудови отношения и да осигури подходящи и безопасни условия на труд. В същото време той има право да упражнява/прилага гъвкавост, но в разумни граници.

Не трябва да се злоупотребява с необичайни договори и да води до несигурност в работните отношения. Националното законодателство и колективните трудови договори трябва да гарантират безопасността на служителите и високото качество на работа, което може да се постигне благодарение на необходимата гъвкавост, премахване на злоупотреби и предотвратяване на експлоатацията на служителите поради по-слаба позиция в отношенията с работодателя. В съответствие с Директива (ЕС) 2019/1152 от 2019 г. работниците с нетипичен статут, като: надомни работници, работници по заявка, временни работници, работници с ваучери за услуги, работници в онлайн платформи, както и стажанти и стажанти, могат да бъдат обект на директивата, при условие че отговарят на критериите за заети лица. В същото време трябва да се подчертае, че злоупотребата със самостоятелна заетост/самонаемане е една от формите на явно регистрирана работа, когато става въпрос за избягване на законови или данъчни задължения, въпреки че начинът на извършване на работа отговаря на условията присъщи на трудовото правоотношение. Директива (ЕС) 2019/1152 от 2019 г. не отрича нетипичните форми на работа, но подкрепя прехода към по-безопасна заетост, при която работодателите имат възможност да предложат на служителите такава опция, т.е. работа на пълен работен ден и постоянна работа.

Други директиви, които определят принципите на закрила на заетостта, се отнасят до заетите лица в традиционния смисъл, т.е. до извършването на работа въз основа на сключено трудово правоотношение, характеризиращо се с характеристики като: неопределено време, заетост на пълен работен ден, подчинение, местоположение, работа в екип и йерархия. Ако приемем срочните договори за гъвкава заетост, тогава Директива 99/70/ЕО от 28 юни 1999 г. относно рамковото споразумение за срочна работа изисква недискриминация, предотвратяване на злоупотреби, предоставяне на обучение, информация и консултации, и следователно ги доближава степента на защита чрез договори, сключени за неопределено време. Основната разлика обаче се отнася до периода на задълженията на страните, тъй като той е ограничен до срок. Въпреки признаването, в някои ситуации, на необходимостта от работа за сравнително кратък период от време, адаптиран към работодателите и служителите, целевият модел трябва да бъде правно отношение, което обвързва и двете страни за неопределен период от време.

ВАЖНО

Срочен служител е лице, което е сключило трудов договор или трудово правоотношение пряко с работодателя, като прекратяването на тези форми на заетост се определя от обективни условия, като: настъпване на определената дата, завършване на конкретна задача или настъпването на конкретно събитие.

Почасовата работа е гъвкава форма на заетост. За да се подобри статута на тази група работници, Директива 97/81/ЕО от 15 декември 1997 г. относно Рамковото споразумение за работа на непълно/непълно работно време, сключено от Съюза на индустриалните и работодателските конфедерации на Европа /UNICE /, Европейският център за публични компании /CEEP/ и Европейската конфедерация на синдикатите /ETUC/ установиха общи принципи и минимални изисквания за елиминиране на дискриминацията и злоупотребата, която се състои в работа/работа с по-ниско качество. В някои сектори и избрани дейности работата на непълно/съкратено работно време е характерна. Служи на служителите да се подготвят за пенсиониране, да балансират професионалния и семейния живот и да се възползват от възможностите за образование и обучение

за подобряване на квалификацията и кариерно развитие, което също влияе положително на предприемачеството, конкуренцията и състоянието на икономиката. Работодателите не могат да третират работниците на непълно/съкратено работно време по-неблагоприятно от сравнимите работници на пълно работно време, освен ако различните условия на заетост не са оправдани от обективни причини.

ВАЖНО

Работник на непълно работно време е лице, чийто нормален брой работни часове, изчислен въз основа на средна седмична стойност или средна стойност за период на заетост, който не надвишава една година, е по-малък от нормалния брой работни часове на сравнима пълна работник на работно време, който изпълнява същата или подобна работа (задание), като се вземат предвид други фактори като: стажантска практика (опит), квалификации или умения.

Поради значителната роля на непълното работно време, то трябва да се популяризира и да се премахнат правните или административни бариери, които могат да ограничат възможностите за неговото използване. По-специално, то трябва да се прилага чрез колективни трудови договори или други споразумения на социалните партньори. Работодателите имат свободата да управляват работата по отношение на нейния размер и обхват, но с уговорката, че ако служителят откаже да премине на предложената работа (от пълно работно време на непълно работно време или обратно), те не могат да третират това решение като основание за уволнение на служителя или налагане на специални санкции. Типичен пример за нетипична форма на заетост е временната работа, която включва изпращане на служител при работодателя на потребителя, за да изпълнява работа за него. Това става с посредничеството на агенция, която отговаря за правилния подбор на персонала и воденето на документация, свързана с наемането на работа. Работодателят потребител само контролира и ръководи работния процес. Законът, регулиращ условията на заетост, е Директива 2008/104/ЕО от 19 ноември 2008 г. относно временната работа.

Подчертава се значението на тази форма на дейност като принос за създаването на работни места и повишаване на участието на хората на пазара на труда. Той установява законодателна рамка, която има за цел да защити временните

работници и се характеризира с недискриминация, прозрачност и пропорционалност, като същевременно зачита многообразието на търсенето на труд и индустриалните отношения. Важен аспект, който подобрява качеството на временната работа, е определянето на условията, които позволяват нейното използване и регламентирането на взаимните задължения на агенцията и работодателя-ползвател към отчетения от тях служител, което трябва ефективно да подпомага подходящи форми на гъвкава заетост..

ВАЖНО

Съгласно Директива 2008/104/ЕО служител е всяко лице, което в дадена държава членка е защитено като служител от приложимото трудово право. Временно нает служител е лице, което е наето от агенция за временна заетост въз основа на трудов договор или трудово правоотношение с тази агенция с цел назначаване на временна работа под надзора и управлението на компанията на потребителя.

Документът, който определя стандартите за заетост, е Европейският стълб на социалните права (EFPS) от 17 ноември 2017 г., който представлява набор от двадесет основни принципа и допускания, приети с цел постигане на икономически растеж и справедливи и желани условия на труд в държавите-членки. Струва си да се обърне внимание на следното:

- **еднакви шансове/възможности и достъп до заетост**, включително: образование, обучение и учене през целия живот; равенството между половете; еднакви възможности; активна подкрепа за заетостта;
- **Справедливи условия на труд**, включително: сигурна и гъвкава заетост; компенсация; данни/информация за условията на труд и закрила при уволнение; социален диалог и социално включване на служителите; баланс между работа и личен живот; здравословна, безопасна и добре адаптирана работна среда, както и защита на личните данни. Приемането на EFPS е оправдано от факта, че пазарите на труда и обществата се развиват бързо, а глобализацията, цифровата революция, променящите се модели на работа и демографските и социални тенденции оформят нови възможности, предизвикателства и потребности, сред които несъмнено са нетипичните форми на заетост включени.

EFPS подчертава необходимостта да се подкрепи преходът към отворени форми на заетост и да се предостави на работодателите необходимата гъвкавост, в съответствие със законите и колективните договори, така че да могат ефективно да се адаптират към промените в икономическия контекст. Трябва да засилим иновативните форми на заетост, които гарантират качествени условия на труд, насърчават предприемачеството и самостоятелната заетост и улесняват професионалната мобилност. В същото време е необходимо да се предотврати създаването на трудови отношения, които водят до небезопасни условия на труд. Ето защо е оправдано да се забрани злоупотребата с нетипични трудови договори.

В. КОНТРОЛНИ ВЪПРОСИ:

- 1. Ако едно лице е защитено от националното трудово законодателство, то има статут на наето лице.**
 - а. истина
 - б. лъжа
- 2. Информацията и консултациите са насочени към защита на специалните интереси на работодателя.**
 - а. истина
 - б. лъжа
- 3. Гъвкавостта трябва да помогне на работодателите да се адаптират към икономическите промени.**
 - а. истина
 - б. лъжа
- 4. Трябва да се подкрепят иновативните форми на работа, които гарантират качествени условия на труд.**
 - а. истина
 - б. лъжа

- 5. Директива (ЕС) 2019/1152 от 2019 г. относно прозрачните и предвидими условия на труд в Европейския съюз увеличава правата и социалната защита на работниците в рамките на традиционното трудово правоотношение, като в същото време се стреми да поддържа/запазва адаптивността на пазара на труда.**
- a. истина
 - b. лъжа
- 6. Работодателят не е длъжен да третира всички лица еднакво в смисъл, че не е длъжен да гарантира на работниците и служителите със срочен договор същите условия на работа като постоянните служители, които работят за неопределено време.**
- a. истина
 - b. лъжа
- 7. Работодателят може да третира служителите на непълно работно време по различен начин, тъй като те са наети по трудово правоотношение на непълно работно време.**
- a. истина
 - b. лъжа
- 8. Могат ли страните в трудовия договор свободно да определят обема на работата и да преминават към определен вид работа - пълна или частична, в зависимост от нуждите и състоянието на фирмата?**
- a. истина
 - b. лъжа
- 9. Временна работа означава, че агенцията сключва, в съответствие с националното законодателство, трудови договори или трудови правоотношения с временни работници, за да ги изпрати на компании потребители за временна работа под надзора и инструкциите на тези компании.**
- a. истина
 - b. лъжа

10. Европейският стълб на социалните права отрича развитието на самостоятелната заетост като противоречащо на правото да се предоставя адекватна защита на всички работници.

c. истина

d. лъжа

13



III

ВИДОВЕ НЕТИПИЧНИ ФОРМИ НА РАБОТА

В държавите-членки има много нетипични форми на работа, които е трудно да бъдат включени в един съгласуван каталог. Различията в правните системи, организационната култура, икономическите условия и социалните очаквания са някои от причините за разнообразието в заетостта. Нетипичността е мото, което включва редица видове работни места, които се появяват или придобиват значение в резултат на промените в съвременния свят: глобализация, нарастваща конкуренция, технологични промени и икономически трансформации. Пандемията от COVID-19 доведе и до увеличаване на обхвата и обхвата на новите форми на заетост. Много от тях се различават значително от традиционната концепция за работа .

Ключовият въпрос е опитът да се отговори на въпроса как новите форми на заетост могат да помогнат за изграждането на по-устойчив и приобщаващ пазар на труда. Съображенията са свързани и с това как да се осигури адекватна социална защита и достойни условия на труд, като се запази желаната гъвкавост и не се налагат решения, които съзнателно се игнорират от самите заинтересовани страни.

ВАЖНО

Проблемно е да се определи до каква степен нетипичната заетост може да бъде регулирана по различен начин, без условията на труд да са по-малко благоприятни за работниците в сравнение с по-утвърдените видове заетост.

Концепцията за разнообразие е свързана с въпроса за нетипичната работа и идентифицирането на хората, които я извършват по отношение на характеристики и професионална ситуация.

Това означава приемане и подкрепа на разнообразието, като същевременно се гарантират равни възможности за заетост на всички служители, независимо от това какво ги отличава в субективната оценка (възприятие) на работодателя (напр. пол, възраст, увреждане, националност, убеждения). Основната идея е да се създадат приятелски условия на труд, които са в съответствие с принципите на социалното съжителство, за да се включат всички, а не да се изключи никого от групата служители. Дейностите, насочени към равно третиране и подкрепа за социалното многообразие, трябва да се основават на ценностите на солидарност, откритост, разбиране на другите и приобщаване. Политиката на разнообразие има за цел да улесни съживяването на икономическото състояние на компанията и да гарантира конкурентоспособност, тъй като разнороден екип, който работи гъвкаво, ad hoc, може да има интересни, необичайни идеи и иновативни начини за тяхното реализиране, а също така е по-податлив на промяна. Следователно можем да заключим, че нетипичните форми на заетост и разнообразният персонал са фактори, които влияят положително на компанията и повишават нейната ефективност. Те трябва да бъдат насърчавани и развивани, но не и експлоатирани. Работодателите не трябва да мислят за тях като задоволяване на техните специални интереси.

Класификацията на най-новите форми на заетост, характерни за пазара на труда на 21 век, включва:

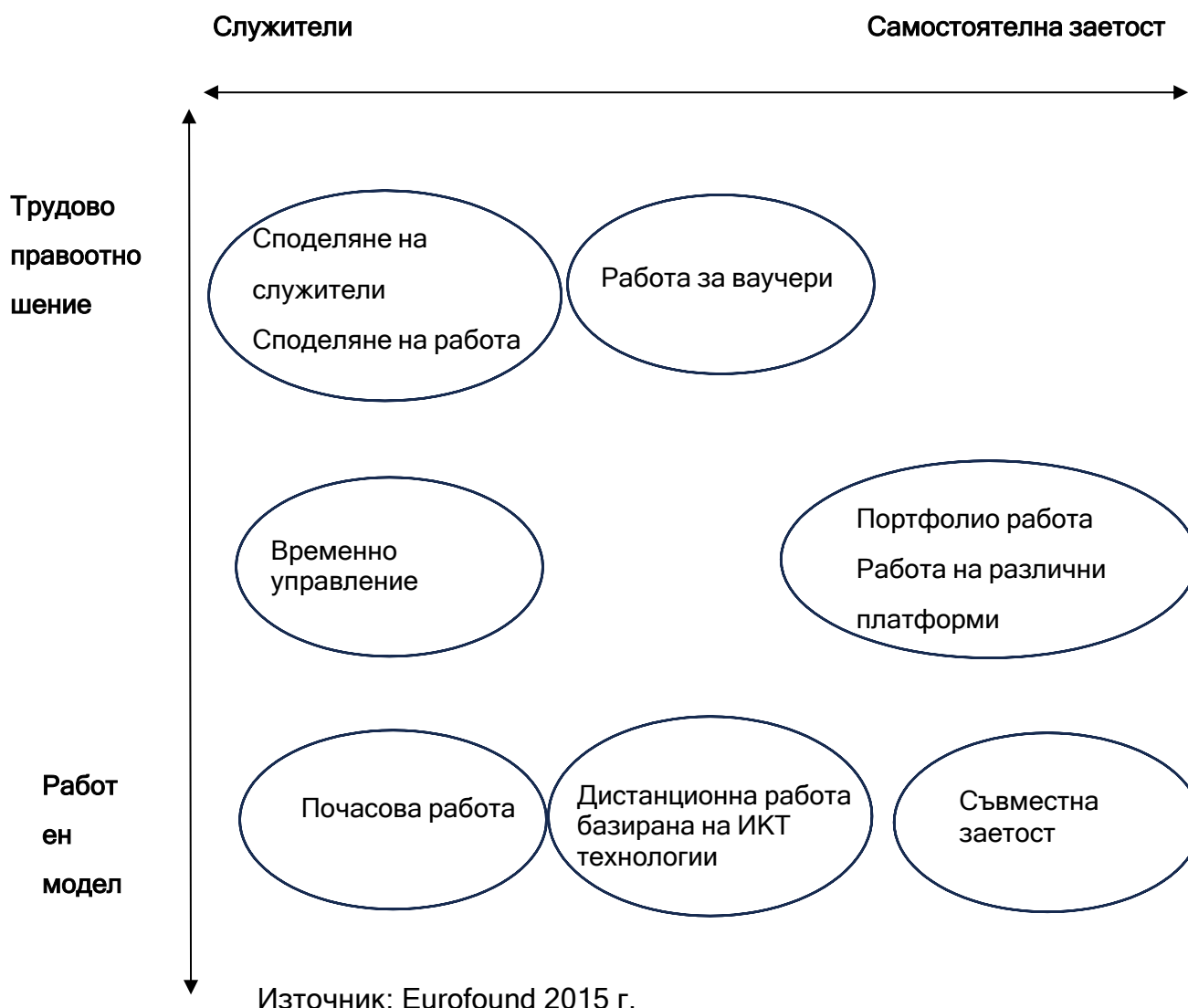
- почасова работа; (casual work);
- работа на различни платформи (crowd employment);
- разпределяне/споделяне на служители (employee sharing);
- споделяне на работа (job sharing);

временно управление (interim management);

- дистанционна работа, базирана на
- информационни и телекомуникационни технологии (ICT-mobile work);
- работа за ваучери (voucher-based work);
- портфолио работа (portfolio work);
- съвместна заетост (collaborative employment).

Класификацията, изготвена от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), доказва как се променя икономиката и съпътстващите я процеси, които налагат създаването на непознати досега форми на труд, характерни за постиндустриалната ера. Някои видове заетост съществено се различават от класическото трудово правоотношение, докато други са подобни на него (Изображение 1). Много зависи от естеството на отношенията между страните и условията на работа.

Изображение № 1. Класификация на девет нови форми на заетостта



1. Почасова работа.

Една от гъвкавите форми на заетост е работата на непълно работно време (casual work), разбрана като спорадична, нередовна работа, която не предвижда времето на ангажираност на служителя. Зависи от много външни условия и се доверява, когато възникне нужда. Това включва и дежурствата, когато работодателят - при необходимост - изисква от служителя да изпълни определени задачи. По подобен начин се третира и сезонната работа, която е краткосрочна, преходна и зависи от сезона, цикъла или избрания период. Почасовата работа се извършва от определени групи (напр. млади хора, мигранти). Много служители го смятат за допълнителен начин за печалба.

2. Работа на различни платформи.

Благодарение на развитието на ИКТ технологиите, използването на Интернет и появата на икономиката на споделянето се появи работата чрез платформи. Това предполага връзка, използване на софтуер (приложение), потребители, заинтересовани от предлагане и получаване на определени услуги. Условието за предоставянето му е притежаването на подходящо оборудване в компютърната система (хардуер, мрежа, програми). Тогава предлагащата страна отговаря онлайн на търсенето и транзакцията се осъществява. Характеристиката на работата чрез платформи е наличието на три страни, а именно: възложител (клиент, получател), изпълнител (лицето, което) и собственик на платформата (посредник, който предоставя виртуалното пространство). Платформената работа се определя и като метод за ангажиране на служител, който извършва услуга за клиент на своя работодател, използвайки онлайн платформи. Примери за тази форма на дейност са транспортни дейности (напр. Uber, Glovo) или предоставяне на финансова, преводаческа и програмна подкрепа (напр. Fixly, Freelancer). Важна роля играе алгоритмичното управление, което се превръща във виртуален работодател, защото разпределя задачите, контролира тяхното изпълнение, оценява качеството и изчислява финансовите сметки.

3. Разпределяне/споделяне на служители

За да се използват по-ефективно трудовите ресурси, служителите се разпределят/споделят, т.е. приема се решение, при което група работодатели

наемат служители заедно и отговарят за тях. Условието на труд и взаимните задължения обикновено се договарят вътрешно между тези работодатели. На практика това сътрудничество може да приеме формата на стратегическо сътрудничество, когато се създава мрежа от субекти, в рамките на които служителите се прехвърлят от един работодател на друг, за да изпълняват определени (индивидуални) поръчки, за да се осигури непрекъснатост на тяхната работа. По този начин се избягват спиранията и наемането само на непълнен работен ден, което е оптимално изгодно и не винаги удовлетворява служителите, особено когато те имат почасова система на изчисляване и искат да оползотворят времето си, от което зависи и възнаграждението. Друго решение е ad hoc разпределяне/споделяне, когато работодателят не може временно да осигури работа на служителите си и ги изпраща на работа в друга компания, след като предварително е договорил условията на това назначаване с работодателя, който приема служителите. Трудовият договор все още е валиден между предишния работодател (изпращач) и служителя, а работодателят бенефициент извършва само организационен надзор и изпълнява оперативни задължения, свързани с планиране, график и контрол на ежедневните бизнес дейности. Благодарение на това решение трудовото правоотношение се запазва въпреки липсата на задачи за служителя. Тази форма на сътрудничество е подобна на временната работа, но няма търговски елемент, който се възлага на агенция за подбор на персонал от името на конкретен клиент (работодател на потребителя).

4.Споделяне на работа.

Същността на споделянето на работата е разделянето ѝ между двама или повече служители, които работят заедно на пълен работен ден. За отделен служител това означава работа на съкратено/непълно работно време. Функционирането на съвместно работно място предполага и необходимото разпределение на отговорностите, обхвата на дейностите и времето. Не е задължително да е равно. Гъвкавостта е предимство, особено когато служителите искат да поддържат баланс между професионалния и личния живот, но заплахата е разпръскването на отговорността за изпълнените задачи. Функционира като система за наставничество, която позволява на старши и младши служители да си сътрудничат помежду си.

5.Временно управление.

Специалността на тази форма на заетост е наемането на специализирани

експерти, които са необходими за конкретна задача или за решаване на конкретен проблем в компанията. Важен елемент са професионалните познания на служителя, който благодарение на опита си оказва помощ при необходимост от реализиране на проекта, проблеми в дадена област или необходимост от управление на компания в трудни ситуации (напр. икономическа криза , реструктуриране). Правното основание в този случай е всеки договор, по който страните са се споразумели (избрали), често без сключване на трудов договор. Понякога работодателите се споразумяват за възможността да използват специализираните компетенции, които имат и могат да предоставят един на друг.

6. Дистанционна работа.

Благодарение на развитието на информационните и телекомуникационни технологии стана популярна дистанционната работа, която може да се извършва постоянно или частично дистанционно, извън седалището на работодателя. Обикновено това е местоживеенето на служителя, но страните могат да посочат и кол център, интернет кафе или виртуален офис. Спецификата на дистанционната работа е използването на средства за електронна комуникация и изпращане/доставяне на резултатите от поетите задачи. То може да бъде одобрено, ако служителят притежава уменията и техническите и пространствени възможности за извършване на такава работа и ако видът на работата позволява това. Средствата за работа и материалите, както и логистиката се осигуряват от работодателя. Въпреки това няма противопоказания служителят да използва собствено оборудване, при условие че то позволява зачитането и защитата на поверителна информация и други подлежащи на защита тайни във връзка с фирмените или лични данни, както и информация, чието разкриване би могло да изложи на опасност работодателят да навреди. Важно е взаимно да се договорим за условията на сътрудничество. Обикновено се приема, че работодателят е отговорен за здравето и безопасността на дистанционната работа, както и за инциденти по време на тази работа, но до степента и във връзка със средствата или материалите, предоставени от работодателя, работодателят също така поема разходите за инсталиране и поддръжка на оборудването, както и разходите за потребление на електроенергия, енергия и телекомуникационни услуги. Служителят обаче може да бъде задължен да води записи на дейностите, които предприема като част от дистанционната работа.

7. Работа за ваучери.

Необичайният характер на заетостта може да се състои в различен начин на възнаграждение на служителя. Пример е работа за ваучери. Страните сключват трудов договор, който предвижда, че служителят получава ваучери (невалутни пари) като компенсация, а не плащане в брой. На практика работодателят закупува такъв ваучер от оторизирано лице и изчислява извършената работа по този начин на плащане. Служителят може да го обмени по всяко време за пари в брой. Съществен елемент от работата с ваучери е включването на социални осигуровки, които се внасят по лична сметка на служителя. Структурно работата с ваучери е подобна на обезщетенията/надбавките (плащания в натура, стоки в натура, напр. въглища за миньорите, дърва за огрев за лесовъдите),

8. Портфолио работа.

Портфолио работата е много гъвкава форма на работа и се предоставя от хора, които ценят свободата и независимостта. Те обикновено са свободни професии, които управляват собствен бизнес и генерират приходи от различни източници. Те не се отчитат пред едно лице, но имат много клиенти, които обслужват. Те сами организират работата си, управляват собствен бизнес, балансират работата и личния живот, но нямат правата на заети лица и трябва да поемат всички тежести (данъци, осигуровки) и рискове (предимно икономически). Те определят условията за сътрудничество, вземат решения за своя сметка, създават своя собствена марка и отговарят за качеството на свършената работа и се възползват от широк набор от нови предизвикателства и комбинации от различни умения. От фрилансерите се изисква да бъдат активни, надеждни и постоянно да се адаптират към непредвидими бизнес ситуации и очаквания на клиенти. От една страна, те се радват на автономия, но в същото време са склонни да губят баланса между работата и личната сфера, страдайки от негативните последици от работохолизма.

9. Съвместна заетост.

Характеристика на съвместната заетост е сътрудничеството между самостоятелно заети лица, понякога с участието на малки и средни предприемачи, което им позволява да управляват бизнеса заедно. Фрийлансъри

и други субекти най-често предприемат проекти, за да премахнат ограничения, свързани с размера на тяхната дейност и професионалната маргинализация (изолация). По този начин те се опитват да затвърдят пазарните си позиции. Една форма на съвместна заетост са организации-чадъри, които подкрепят и защитават хората, които вършат работата, управляват административните им задачи (напр. попълване на формуляри, търгуване на фактури), но също така им позволяват да запазят основните характеристики, характерни за самостоятелното управление на бизнес, като например: независимост. Организацияте-чадъри обаче не осигуряват стабилност на заетостта и социална защита, въпреки че понякога осигуряват известна сигурност. Друг вид съвместна заетост е coworking, т.е. извършване на работа индивидуално, но оставане в група, в едно пространство, което е споделено с други хора. Всеки изпълнява задачите си отделно, но използва предоставената за всички инфраструктура. Често срещано решение са кооперациите, в които членуват фрийлансъри, за да обменят знания и опит в рамките на своята специализация, да се информират за пазарните новини и да засилят маркетинга.

С. КОНТРОЛНИ ВЪПРОСИ

1. Coworking е вид работа в различни платформи?

- a. истина
- b. лъжа

2. Дистанционната работа подобна ли е на работа в различни платформи по отношение на използването на съвременни ИКТ технологии?

- a. Да
- b. Не

3. Споделяне на работа означава работа, извършвана от най-малко двама души на съкратено/непълно работно време

- a. Да
- b. Не

4. Ако работодателите съвместно разпределят/споделят служители, за да повишат ефективността на своите операции и да ограничат ненужните разходи, тогава това е:

- a. Временно управление
- b. Съвместна заетост
- c. разпределяне/споделяне на служители

5. Начин на работа, съчетаващ множество източници на доходи, основан на независимост и собствена отговорност, който е противоположен на екипната работа на подчинените в компанията, е:

- a. Почасова работа
- b. Портфолио работа
- c. Съвместна заетост

6. Зависимостта на работата от вида на полученото възнаграждение (формата на плащане) е:

- a. Дистанционна работа
- b. Работа за ваучери
- c. Работа по покана

7. Използването на динамични уеб страници, които комбинират функциите на бизнес и дигитален пазар, за да свържат потребители, интересувани се от краткосрочен обмен на услуги (поръчка и бързо изпълнение), е пример за гъвкава форма на заетост, известна като:

- a. Почасова работа
- b. Работа на различни платформи
- c. Портфолио работа

8. Подходящата форма на заетост за поверяване на управленските дейности на мениджъра в процеса на реструктуриране на фирмата е:

- a. Дистанционна работа
- b. Временно управление
- c. Съвместна заетост

IV

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА ПРЕД ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ И ПАЗАРА НА ТРУДА

Документ „Бяла книга за бъдещето на Европа. Съображения и сценарии за ЕС-27 до 2025 г.“ от 1 март 2017 г. подчертава, че трябва да продължи създаването на единен вътрешен пазар, една от целите на който е да подобри условията на живот и труд на хората от Европейската общност. . Документът предвижда следните сценарии:

- Продължение - прилагане на положителна програма за реформи.
- Нищо освен единния пазар – съсредоточаване върху задълбочаване на определени ключови аспекти на единния пазар.
- Тези, които искат повече, правят повече - позволявайки на държавите-членки, които искат, да си сътрудничат по-тясно в определени области.

- Да работим по-малко заедно, но по-ефективно – съсредоточаване върху постигането на резултати по-ефективно и бързо в конкретни области на политиката (иновации, търговия, сигурност, миграция, управление на границите и отбрана), като се обръща по-малко внимание на други въпроси.
- Да работим много повече заедно – да говорим с един глас на международната арена, да решаваме фундаментални въпроси заедно, особено в областта на сигурността и отбраната. В „Новата стратегическа програма за 2019-2024 г.“ от 20 юни 2019 г. Европейският съвет идентифицира четири приоритетни области, които трябва да ръководят работата на институциите на ЕС през следващите пет години в отговор на предизвикателствата и възможностите, произтичащи от новите глобални ситуации. Тези области включват:
 - защита на гражданите и свобода;
 - изграждане на силна и динамична икономическа база;
 - изграждане на неутрална по отношение на климата, екологична, справедлива и социална Европа;
 - насърчаване на европейските интереси и ценности на световната сцена.

Шестте приоритета включват:

- Европейската зелена сделка
- Европа, адаптирана към дигиталната ера
- Икономика, която служи на хората
- По-силна позиция на Европа в света
- Популяризиране на европейския начин на живот
- Нов тласък за европейската демокрация

Поради пандемията от COVID-19 беше разработен планът за реконструкция на Европа „NextGenerationEU“, който позволява да се натрупа повече сила след коронавируса, който причини огромен социален и икономически хаос. Благодарение на средствата ще настъпи съживяване в много сфери на живота. След пандемията от COVID-19 Европа ще стане по-дигитална, по-екологична, по-устойчива и по-добре подготвена за настоящи и бъдещи предизвикателства. Основната цел е тя да се превърне в модерна, конкурентоспособна и ресурсно ефективна икономика и социална общност. Тези промени ще бъдат придружени от създаването на по-качествени работни места. Реформите трябва да обхващат области:

- екологична трансформация
- цифрова трансформация
- интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж и заетост
- социално и териториално сближаване
- здраве и имунитет
- политики за следващото поколение, включително образование и умения.

ВАЖНО

„NextGenerationEU“ е най-големият пакет от мерки за съживяване на европейската икономика досега.

Заслужава внимание и програмата за финансиране на Дигитална Европа (Digital), която има за цел да въведе ИКТ технологии в компании, граждани и публична администрация, за да оптимизира ползите и да отговори на изискванията за иновации, особено в трудовите отношения. Един конкурентен в световен мащаб пазар трябва да осигурява модерни, безопасни и справедливи условия на труд, да отчита компетенциите на служителите, необходими за трансформация, да създава възможности за професионално развитие и да насърчава социалното включване. Европа трябва да се стреми към отворено, демократично и устойчиво общество, което ще се основава на разработените досега ценности и принципи. В този контекст си струва да се позовем на Хартата на основните права на Европейския съюз от 7 декември 2000 г., която гласи, че всеки служител има

право на условия на труд, които зачитат неговото здраве, безопасност и достойнство. Той има право на ограничаване на максималното работно време, на дневна и седмична почивка и на платен годишен отпуск.

В резултат на предпазните мерки за предотвратяване на разпространението на корона вируса, работата чрез платформи стана популярна и придоби значение и започна да се третира като типична транспортна услуга, както и пазаруване и доставка на храна. То се превърна в стимул за иновации и фактор за растеж на заетостта, създаде необходимостта да се разгледат условията на труд и социалните аспекти на хората, които вършат работата. Работата през платформите е много разнообразна, което затруднява регулирането с цел по-добро балансиране на интересите на потребителите и регулиране на правата на работещите. Някои са самостоятелно заети, тези, които ценят автономията, но има и хора, които изпитват подчинение и контрол по отношение на нивата на заплатите и условията на труд. Опит за решаване на фундаментални въпроси, свързани с премахването на погрешната класификация и предоставянето на определени права, е проектът на директива от 9 декември 2021 г. за подобряване на условията на труд чрез онлайн платформи.

ВАЖНО

Поради разпространението на съвременните цифрови технологии, започна работа по регулирането на нетипичните форми на заетост, базирани на тях и осигуряването на подходящи условия за труд и защита на труда.

Още един пример, който сочи към регулаторни стремежи в рамките на нетипичната заетост, е резолюцията на Европейския парламент от 21 януари 2021 г., която съдържа препоръки към Комисията относно правото на офлайн, т.е. да не се наемат хора извън работно време на работни места, които трябва да се извършват и да не участват в комуникация чрез цифрови средства, пряко или непряко. Освен това си струва да се отбележи, че се работи за приемане на ново споразумение между европейските социални партньори относно работата от разстояние. Намерението е да се ревизира предишното социално споразумение от 2002 г., което не беше превърнато в директива на ЕС. Въпреки че няма универсален регламент, работата от разстояние се появява в Директивата от 20 юни 2019 г. относно баланса между професионалния и личния живот за родители и настойници. В него се посочва, че служителите с деца до определена възраст

(най-малко осем години) и настойници имат право да кандидатстват за гъвкава организация на работа с цел полагане на лични грижи. Според приетата дефиниция гъвкава организация на работа означава използването на дистанционна работа, гъвкаво работно време или съкратено/намалено работно време.

D. КОНТРОЛНИ ВЪПРОСИ:

1. „Бялата книга за бъдещето на Европа (...) имаше ли за цел да започне процес на напредък в подготовката за предизвикателствата и възможностите на близкото бъдеще?
 - a. Да
 - b. Не
2. „NextGenerationEU” е фонд на ЕС за възстановяване, който помага за възстановяване от пандемията от COVID-19 чрез трансформиране на националните икономики, създаване на възможности и работни места в Европа.
 - a. Да
 - b. Не
3. Дали препоръките отмясно за офлайн уточняват определението и правилата за дистанционна работа?
 - a. Да
 - b. Не
4. Условиата на работа чрез онлайн платформи са регулирани на ниво ЕС и защитават хората, за които се твърди, че са самостоятелно заети лица.
 - a. Истина
 - b. Лъжа
5. Дистанционната работа е гъвкава организация на работа, която има за цел да улесни родителите или настойниците на малки деца да съчетават професионалния и личния живот.
 - a. Истина
 - b. Лъжа

ПРАВИЛНИ ОТГОВОРИ:

A.

- 1. b
- 2. a
- 3. a
- 4. a

B.

- 1. a
- 2. b
- 3. a
- 4. a
- 5. a
- 6. b
- 7. b
- 8. a
- 9. a
- 10. b

C.

- 1. b
- 2. a
- 3. a
- 4. c
- 5. b
- 6. b
- 7. b
- 8. b

D.

- 1. a
- 2. a
- 3. b
- 4. b
- 5. a



Atypical

employee involvement of atypical workers – example of service sector



Co-funded by
the European Union