

# Нови форми на заетост

## Кратък преглед

### Въведение

Развитието в обществото и икономиката, например необходимостта от по-голяма гъвкавост и от страна на работодатели, и от страна на работниците, водят до появата на нови форми на заетост в цяла Европа. Те видоизменят традиционните лични взаимоотношения (лице в лице) между работодател и работник. Тези форми се характеризират също с нестандартни модели и работни места или с неритмичното полагане на труд.

Малко обаче се знае за тези „нови форми на заетост“, за отличителните им черти и за последиците от тях върху условията на труд и пазара на труда. За да се хвърли светлина върху тези въпроси, Eurofound извършва дейности за определяне на нововъзникващите тенденции на общоевропейско равнище. В резултат от тези дейности са категоризирани девет основни типа нови форми на заетост. От тази отправна точка са анализирани наличните литературни източници и данни; изследвани и анализирани са 66 казуса, за да се покаже как тези нови форми на заетост функционират в държавите членки и какви са ефектите от тях върху условията на труд и пазара на труда.

### Контекст на политиката

В цяла Европа се провеждат обсъждания на политиката във връзка с новите форми на заетост. Те разглеждат няколко основни въпроса: как да се преобразува пазарът на труда в по-гъвкав и по-приобщаващ; как да се легализират недеklarираните трудови практики; как да се гарантират силна социална защита и стабилни условия на труд; и как да се избегне изместването на стандартната заетост от по-малко благоприятни за работниците форми на заетост.

Обсъжданията засягат най-вече пазарите на труда и социалните политики. Дебатът обаче протича предимно между социалните партньори, а правителствата като цяло не изглежда да играят активна роля. Представителите на работодателите защитават тяхната нужда от гъвкавост, а представителите на работниците и служителите изразяват загриженост за социалната защита, трудовите права и условията на труд. „Съчетаване на гъвкавост и сигурност“ (flexicurity) — някогашният бележит лийтмотив в дебатите между държавите членки на ЕС — изглежда вече не присъства силно в повечето държави.

### Основни констатации

В хода на този проект са установени следните форми на заетост, които се считат за нови или чието значение нараства от 2000 г. насам:

- споделяне на служител, при което отделен работник се наема колективно от група работодатели, за да се удовлетворят нуждите от човешки ресурси на различни дружества — това води до постоянна заетост на пълно работно време за работника;
- споделяне на длъжност, при което работодател наема двама или повече работници да попълнят колективно определена длъжност, като две или повече работни места на непълно работно време се обединяват в длъжност на пълно работно време;
- временно ръководство, при което високо квалифицирани експерти се наемат временно за нуждите на конкретен проект или за да разрешат конкретен проблем, като по този начин в организацията на труд се привнеса външен ръководен капацитет;
- непостоянна работа, при която работодателят не е задължен редовно да осигурява работа на служителя, а се ползва от гъвкавостта да търси услугите на работника при нужда;
- надомна работа посредством информационни и комуникационни технологии (ИКТ), при която работниците могат да извършват възложената им дейност от което и да е място и по което и да е време благодарение на модерните технологии;
- базирана на ваучери работа, при която трудовите взаимоотношения се свеждат до заплащането на услуги с ваучер, закупен от упълномощена организация и покриващ едновременно дължимото възнаграждение и социалните осигуровки;
- работа за съвкупност от възложители (портфейл), при която самоосигуряващо се лице работи за голям брой клиенти, като за всеки от тях извършва маломасабна професионална дейност;

- масова заетост, при която онлайн платформа комбинира работодатели и работници, като често пъти по-големите задачи се разделят и поделят между работниците в т.нар. „виртуален облак“;
- кооперативна заетост, при която упражняващи свободна професия лица, самоосигуряващи се лица или микро предприятия си сътрудничат по някакъв начин, за да преодолеят ограниченията на мащаба и професионалната изолация.

Тези разнообразни нови форми на заетост пораждат също толкова разнообразни последици за условията на труд и пазара на труда.

- Споделянето на служители, споделянето на длъжности и временното ръководство изглежда предлагат благоприятни условия на труд, като комбинират по-голямата гъвкавост за работниците с добро равнище на професионална сигурност.
- Надомната работа посредством ИКТ осигурява известна гъвкавост, независимост и права, но едновременно с това крие риск от усилване на работата, повишаване на стреса и увеличаване на работното време, както и размиване на границите между професионален и личен живот. При тази практика е възможно също на работниците да се вменят иначе традиционни за работодателя отговорности, като защитата на здравето и безопасността.
- За упражняващите свободни професии и самоосигуряващите се лица работата за съвкупност от възложители, масовата заетост и кооперативната заетост може да доведат до обогатяване на работното съдържание чрез диверсификация.
- Базираната на ваучери работа предполага известна несигурност на работните места, социална и професионална изолация и ограничен достъп до предназначенията за човешките ресурси мерки и възможностите за кариерно израстване, но дава възможност на работниците да работят легално и да получават по-добра социална защита, а вероятно и по-добро възнаграждение.
- Непостоянната работа се характеризира с ниски доходи, професионална несигурност, слаба социална защита и ограничен или отсъстващ достъп до социални придобивки, предназначени за човешките ресурси. Високата степен на гъвкавост може да е от полза за някои работници, но за мнозинството тя е прекалена — предпочита се по-голяма приемственост.

Формите, които е най-вероятно да имат благоприятен върху пазара на труда ефект, са споделянето на служители, споделянето на длъжности и временното ръководство, а най-неблагоприятна е непостоянната работа. Всички нови форми на заетост имат потенциал да подпомагат интегрирането на определени групи работници на пазара на труда, но потенциалът им за създаването на нови работни места е относително ограничен.

Повечето от тези форми на заетост благоприятстват за иновациите на пазара на труда и го правят по-привлекателен както за работодателите, така и за широк кръг от потенциални работници. При все това има опасност от сегментиране на пазара на труда, особено поради непостоянната работа и базираната на ваучери работа, ако тя породи повсеместно приемане на откъслечни професионални дейности, които са присъщо свързани с ниски доходи и ограничена социална защита.

## Насоки за политиката

- Разнородността на определените нови форми на заетост сочи, че няма голяма полза от общи по характер обсъждания или препоръки по отношение на политиката. Необходими са по-конкретни и специално разработени за конкретните нужди подходи, които следва да се основават върху общо разбиране на същността на отделните форми на заетост и върху национален и международен обмен на информация и опит.
- За да се повиши използването на новите форми на заетост, за които се смята, че имат положителен ефект върху условията на труд и пазара на труда (споделяне на служители, временно ръководство и споделяне на длъжности), трябва да се предприемат стъпки в посока повишаване на осведомеността относно тях както сред работодателите, така и сред работниците. За тази цел може да се обмислят и финансови стимули, ако публичните бюджети го позволяват.
- Необходими са мрежи за безопасност при някои от новите форми на заетост, най-вече що се отнася до непостоянната работа, но отчасти и по отношение на надомната работа посредством ИКТ и масовата заетост. Изведените в това проучване констатации сочат, че е нужен баланс между защитата на работниците и нуждата новите форми на заетост да станат лесни за ползване от работниците. Това може да се постигне чрез нормативна уредба или чрез колективен трудов договор.
- Регламентирането на новите форми на заетост трябва да е ясно и сбито и да не се изменя непрекъснато; трябва да се въведат мерки за мониторинг, които да гарантират нормативното съответствие.
- На последно място се препоръчва обсъждането на новите форми на заетост да бъде включвано не само в сферата на труда и социалната защита, но и в други области на политиката, като регионално развитие, секторно развитие и развитие на бизнеса.

### Допълнителна информация

Докладът „Нови форми на заетост“ е поместен на <http://eurofound.europa.eu/publications>.

За повече информация се свържете с Ирене Мандъл (ръководител на изследователската дейност) на [ima@eurofound.europa.eu](mailto:ima@eurofound.europa.eu).