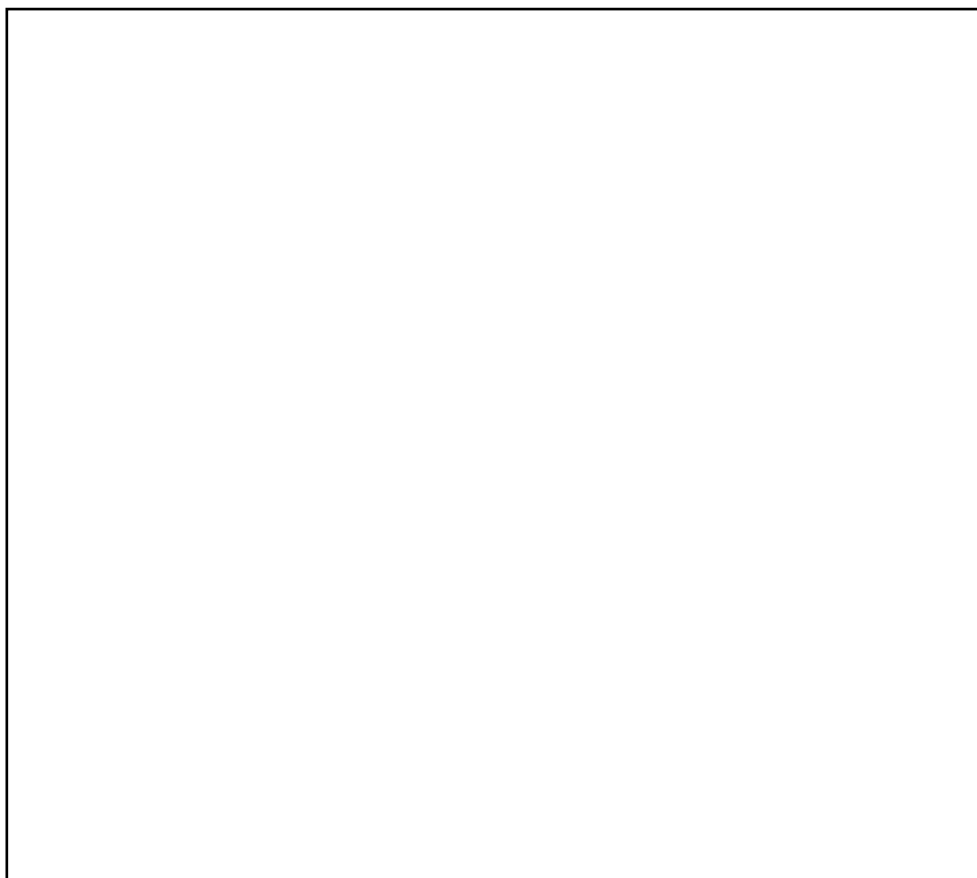




# Foundation Findings

## Гъвкавост и сигурност – проблеми и предизвикателства



# Контекст на политиката

„Гъвкавост и сигурност“ е политически подход, който се стреми да комбинира гъвкавостта на пазарите на труда за работодателите и сигурността на заетостта за наетите лица. Така например, често цитираният датски модел на гъвкавост и сигурност обединява ниска степен на правна защита на заетостта и защита на дохода на безработните лица и високи разходи за активни политики на пазара на труда.

Концепцията за гъвкавост и сигурност включва серия от разсъждения върху различни социални системи и тяхната възможност да отговарят на настоящите предизвикателства, с които се сблъскват нашето общество и икономика на европейско ниво и на ниво държави-членки. Глобализацията е един от основните фактори, стоящи зад стремежа към по-гъвкави пазари на труда, като в същото време не се нарушава сигурността на работниците. Други фактори са демографското предизвикателство на бързо застаряващото общество и участието на все повече жени в работната сила.

Тези фактори оказват натиск за адаптация върху социалните и икономически системи. Демографските промени означават, че Европа ще се изправи пред нарастващия икономически натиск със стабилна или свиваща се група от хора в трудоспособна възраст. Оттук произтича необходимост от увеличаване на заетостта и насърчаване на климат, в който хората могат да съчетават работа и семейство.

По отношение на въздействието на глобализацията върху дебата за съчетаване на гъвкавост и сигурност, очевидно глобалната търговия се характеризира с бързо променящи се пазари и увеличен конкурентен натиск, изискващ подобрена адаптивност от страна на бизнеса към измененията на търсенето в бизнес цикъла. На първо място, този натиск води до последствия за фирмите, но и за обществото като цяло, тъй като той засяга капацитета за генериране на богатство, който от своя страна е основа за нашите традиции и равнища на социално обезпечаване.

Основен въпрос, на който трябва да се потърси отговор, е коя страна трябва да поеме основната отговорност за осигуряване на сигурност и гъвкавост: работодателите? държавата? комбинация от двете страни заедно със социалните партньори? Отговорността за гъвкавостта и сигурността трябва да се раздели между всички партньори, участващи на всички нива, за да може подходът да е успешен.

Независимо че европейският модел се характеризира с разнообразие от национални социални системи, могат да се идентифицират редица общи ценности, които определят модела: универсален достъп, солидарност и равенство/социална справедливост. Тези общи елементи допринесоха за развитието на модерната социална държава, чиято първоначална цел беше да смекчи негативните последици от индустриализацията.

## Движещи сили на съчетаването на гъвкавост и сигурност

Въпросът на съчетаване на гъвкавост и сигурност досега е бил повдиган главно от работодателите, въпреки че работниците все повече показват интерес към някои форми на гъвкавост и сигурност – например по отношение на договореностите за работното време.

Фирмите биха предпочели да разполагат с по-голяма степен на гъвкавост и сигурност, за да могат да отговорят по-бързо на конкуренцията в глобализирания свят. Гъвкавостта, особено по отношение на труда, е необходим елемент за повишаване на тази способност, въпреки че е очевидно също така, че Европа не може да поддържа международна конкурентоспособност в сегмента на ниските заплати и ниската квалификация на световния пазар на труда. Крайната цел на един по-гъвкав пазар на труда трябва да бъде подобряване на европейските възможности в края на международната верига на добавената стойност.

По същество правителствата и работодателите определят степента и формата на гъвкавост и сигурност, която се прилага на пазарите на труда, посредством националните и вътрешнофирмените политики. Съществуват различни начини за увеличаване на гъвкавостта на фирмено равнище: качествена/количествена и вътрешна/външна гъвкавост. На практика фирмите използват комбинация от различни форми. Наблюдава се еволюция в законодателството, свързано с труда, във всички държави-членки за справяне с този въпрос. Именно при обсъждане на свързаните рискове и промени в обществото възникна терминът гъвкавост и сигурност.

В някои страни, например Дания, социалните партньори подкрепиха съчетаването на гъвкавост и сигурност, считайки че то има положително въздействие върху цялостната заетост. В примера с Дания се счита, че подходът гъвкавост и сигурност съчетава нуждите от гъвкавост и сигурност по начин, приемлив за всички страни, участващи в колективното договаряне и в политиката относно пазарите на труда, тъй като ги ангажира в своето развитие.

Нарастващият брой на жените в работната сила трябва да предизвика размисъл относно използването на времето — както работното, така и неработното време. Например, може да се наложи по-голямо индивидуализиране на правата на работника: жените не трябва повече да зависят от правата на социална защита на „мъжа, издържащ семейството“. В по-широк смисъл е необходимо да се прецени кои права са индивидуални и кои права съществуват на ниво домакинство.

Един от отговорите на политиката е формулирането на перспектива на живота, основана на факта, че индивидите имат различни икономически и времеви нужди в различните етапи от своя живот и че системите могат да се адаптират по начин, който да отразява нарастващото разнообразие от нуждите (Naegele, 2003 г.).

### Дебат за политиката на европейско ниво

Концепцията за гъвкавост и сигурност е в дневния ред на политиките вече повече от десетилетие и набра сили особено през последните години. През 1996 г., в Green Paper on partnership for a new organisation of work (Зелена книга относно партньорство за нова организация на работата) вече се правят важни коментари: „основният въпрос за работници, управление, социалните партньори и други подобни създатели на политики е ... да се определи точният баланс между гъвкавост и сигурност. Този баланс има много аспекти. Реорганизацията на работата често предизвиква несигурност.“<sup>1</sup>

Ясно е, че от всички гореспоменати участници особено социалните партньори имат решаваща роля при формулирането на нови форми на организация на работата, напр. чрез процедурите на колективно договаряне. Също така е вярно, че много от предизвикателствата, с които се сблъсква нашето общество, изискват координирано отразяване както на пазара на труда, така и в областите на социална защита.

„Отвореният метод за координация“ (ОМК) е институционалната форма на това сътрудничество на европейско ниво, а неговите два основни форума са Комитетът по заетост и Комитетът за социална защита, създадени от Комисията, в които участват всички държави-членки. Дейностите на ОМК се състоят в договаряне на насоки, определяне на цели, създаване на съпоставими показатели, годишно отчитане, както и съвместно обучение. От 2005 г., дейностите на ОМК се сляха в модернизирания процес, който дава информация за дискутиране на общите насоки за икономическата политика по време на годишния пролетен съвет. Един от проблемите, обширно дискутиран и в двата комитета, е как „да се насърчи гъвкавостта, съчетана със сигурност на заетостта и да се намали сегментирането на пазара на труда“.

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/publications\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm)

През 2006 г., Комисията издаде Зелена книга относно трудовото законодателство, в която предизвика разсъждения относно това как трудовото законодателство би могло да се модернизира.<sup>2</sup> По-специално, книгата разгледа проблемите, свързани с различните видове договори и предизвикателството съчетаване на гъвкавост и сигурност. Експертна група под председателството на Ton Wilthagen изготви доклад относно пътищата на съчетаване на гъвкавост и сигурност, озаглавен *Turning hurdles into stepping stones (Превръщане на препятствията в мостове)*.<sup>3</sup>

Следващата стъпка се състоеше в Съобщение на Комисията, „*Towards common principles of flexicurity*“ („Към общи принципи на гъвкавост и сигурност“), очертаващо пътищата за повече и по-добри работни места, съчетавайки гъвкавост и сигурност и показвайки някои общи принципи, които да се приемат от държавните и правителствени ръководители.<sup>4</sup>

### Основни констатации

- Гъвкавостта и сигурността имат потенциала значително да насърчат конкурентоспособността на европейската икономика и да създадат по-високи нива на заетост.
- Фирмите, работниците и обществото трябва да могат да се споразумеят и да имат доверие в гъвкавостта и сигурността.
- Сигурността трябва да се основава на сигурност на заетостта, а не сигурност на работното място и да съдържа комбинация от права и инструменти.

#### По отношение на правата:

- Правата трябва да се разглеждат в по-широк контекст през целия живот и може да са необходими реформи на националния пазар на труда, системите за заетост и социална защита.
- Правата може да се преразглеждат, за да се гарантира известна координация през живота за гъвкавите работници и биха могли да се основават на определени принципи като равно третиране, законодателство за (национални) преходни пазари на труда, събиране на осигурителните периоди и права на прехвърляне.
- Важно е да бъдат включени всички права за социална защита, не само държавните системи за социално осигуряване, но и схемите за заетост за допълнителна пенсия и здравни грижи.

#### По отношение на средствата:

- Най-уязвимите работници се нуждаят от специално внимание, за да не изпаднат в бедност при трудова заетост.
- Подготвянето на работниците, за да се справят с промените, е жизненоважен компонент, за да могат гъвкавостта и сигурността да функционират: това трябва да включва по-последователен дебат относно начините за изграждане на умения в течение на професионалния живот.
- Изграждането на умения включва смесица от различни участници и подходи: работниците научават нови неща на работа чрез новаторски форми на организация на работата (така наречени „учещи организации“, създаване на множество умения, ротация на работното място), чрез обучение, предложено от техния работодател, инициативи на секторните фондове, фондове за регионално развитие, активни политики на пазара на труда.

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/green\\_paper\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm)

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flexi\\_pathways\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf)

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flex\\_comm\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf)

# Анализ на проблемите

## Различни национални формули

Към гъвкавостта и сигурността няма подход с „универсален размер”. Вместо това, понастоящем се разглеждат различни национални формули. Първият подход е създаване на гъвкавост на цялата работна сила. Това включва 80% от заетите в традиционна, постоянна работа или тези с „типични договори”. Съществуват два основни начина на въвеждане на тази гъвкавост: чрез нови начини на организация на работата или чрез по-различни или гъвкави договорености за работно време. В същото време, те трябва да се допълват с някаква форма на сигурност на заетостта.

Датската система е добре известен пример за подобен подход. Той съчетава сравнително слабо законодателство за защита на заетостта с високо ниво на помощи за безработица, които се плащат от правителството, и много активни политики на пазара на труда (АППТ). „Да защитим работниците, а не работните места” е опростеното послание на философията зад този модел. Реформите в Австрия също се съсредоточават върху този елемент чрез създаването на фонд за изплащане на обезщетения при прекратяване на договори, които са прехвърляеми, а не са обвързани само с един работодател.

Вторият подход е нормализирането на правата на „нетипичните” работници (напр. срочни договори, временни договори, договори за непълен работен ден) като се запазва гъвкавостта на тези форми на договори.

Нидерландската система се опитва да включи тази идея като предоставя повече права за социална защита на нестандартните работници (по-специално работещи на непълен работен ден, но също и тези с непостоянни договори) и подобрява техните права (социална сигурност, пенсия и т.н.), за да достигнат нива, сравними с тези на техните колеги на постоянни договори на пазара на труда. Други страни имат много сходни модели и обмислят как да увеличат правата на своите „нетипични работници”.<sup>5</sup>

Различните национални подходи трябва да имат предвид много различни изходни положения. По-конкретно, дялът на „нетипичните” или нестандартни работници варира значително между държавите-членки. Някои страни имат много голям дял на „нетипичните” работници. Обединеното кралство и Нидерландия имат висок процент почасова работа, особено сред работещите жени. Срочните договори са често срещани в Испания и представляват над 30 % от цялата работна сила. Трябва да се отбележи обаче, че неотдавнашни значителни реформи на пазара на труда в Испания се опитаха да изчистят някои от недостатъците, свързани с предишни етапи на увеличаване на гъвкавостта на пазара на труда (напр. прекомерно сегментиране на пазара на труда, падащи нива на производителност на глава от населението). Това стана под формата на нови разпоредби за запазване и насърчаване на правата на нетипичните работници и за създаване на стимули за работодателите да превръщат нетипичните договори в типични.<sup>6</sup>

Изборът на специфична форма на гъвкавост и сигурност е свързан преди всичко с историческото развитие на пазарите на труда, колективните договори и съответната роля на правителството, както и с основно разглеждане на публичната политика в сферата на заетостта и социалната защита. Развитието на политиката зависи много от националните традиции, както и от възможностите на страните да генерират ресурси за плащане за избраните решения.

---

<sup>5</sup> Съществува дебат относно термините „нетипичен” или „нестандартен”, особено в светлината на относително високите им дялове в някои страни. „Нетипичен” в този доклад се отнася за всички работници, които не работят на постоянна работа на пълен работен ден. Това може да включва работници на непълен работен ден, срочни договори, сезонни работници, временни агентски работници, и т.н..

<sup>6</sup> <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Таблица 1: Подразделения на гъвкавостта

	Количествена гъвкавост	Качествена гъвкавост
<b>Външна гъвкавост</b>	<i>Статут на заетост</i> (вид договор – срочен, временен, работа на повикване и т.н.) <i>Числена/договорна гъвкавост</i>	<i>Производствени системи</i> (подизпълнение, използване на работещи на свободна практика) <i>Производителна/географска гъвкавост</i>
<b>Вътрешна гъвкавост</b>	<i>Работно време</i> (извънреден труд, непълн работен ден, работа през почивните дни, нередовни/променливи часове) <i>Временна/финансова гъвкавост</i>	<i>Организация на работата</i> (ротация на задачите, едновременно справяне с множество задачи, прехвърляне на отговорности върху работниците за планиране и бюджетиране и т.н.) <i>Функционална/организационна гъвкавост</i>

Източник: Goudswaard and de Nanteuil, 2000 г., стр. 20.

Важно е да се припомни, че системата, въведена в една страна, не може лесно да се прехвърли в друга държава-членка, тъй като политиките са изградени в специфична национална среда. Потенциалните реформи трябва да вземат предвид различните нива на прилагане (работник, домакинство, фирма, сектор, страна) и тяхното взаимодействие.

Въпреки това, „отвореният дебат” за интегрирана политика е полезен. Той може да доведе до нов подход, включващ цял пакет от социални политики, включително политики на пазара на труда и системите за социална защита в по-широк смисъл.

## Фирмени стратегии за гъвкавост

В наши дни, много средно големи фирми използват комбинация от различни стратегии за гъвкавост. Подразделянето на гъвкавостта в четири вида в Таблица 1 може да послужи като полезно очертаване на фирмената практика.

Таблица 2: Процент на срочните договори в общата заетост

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	общ	мъже	жени												
<b>1995</b>	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	н.п.	н.п.
<b>2000</b>	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
<b>2005</b>	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
<b>1995</b>	н.п.	4,1	6,6	н.п.	11,4	6,8	4,8	11,6	н.п.	н.п.	18,1	14,7	7,2	н.п.	н.п.
<b>2000</b>	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
<b>2005</b>	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Забележка: сумираните числа за ЕС са за ЕС25. Някои национални стойности, цитирани за 1995 г., се отнасят за 1996/97 г., тъй като няма налични по-ранни данни.

Източник: LFS, цитиран в *Employment in Europe 2006 г.*

Често се случва различни видове гъвкавост да се припокриват, като засягат по този начин вида на предлаганата възможна сигурност (Atkinson, 1984). Пример: служител на непълн работен ден може да има също и годишна сметка на работното време или да бъде помолен да работи в различни географски обекти на същата фирма и би могъл да има промени в дохода (променливо заплащане). Тази комбинация от няколко вида гъвкавост може да се прилага само към подгрупа работници, често по-уязвимите работници (млади работници, жени или

имигранти), в резултат на което работната сила на фирмата се сегментира. От друга страна, гъвкавост може да се въведе по-общо за всички работници, например чрез вътрешна гъвкавост под формата на нова организация на работата.

Важно е да се подчертае, че гъвкавостта, дори до голяма степен създавана от работодателя, може да се породи също така в резултат на искания от страна на служителя. Това може да бъде по редица различни причини като желание за по-добро съчетаване на семейство и работа или прекъсване с цел полагане на грижи или обучение. Различните нужди в различни етапи от живота може да доведат до промени в избора на работа, придружени от колебания в обема на работните часове или от прекъсвания на кариерата (Anxo et al, 2006b, Muffels et al, предстои да се публикува).

Проучване на работното време в европейските фирми анализира различни форми на гъвкавост в 21 000 фирми и заключава, че това не е едноизмерна, линейна концепция, която се простира между ниска и висока гъвкавост. В действителност положението е много по-сложно. Разликите между стратегиите за гъвкавост, насочени към нуждите на работниците и стратегиите, насочени към оперативните нужди на институциите, са от ключово значение в този контекст. Резултатите от проучването сочат също, че нарастващата гъвкавост не е задължително конфликтен въпрос: формите на висока гъвкавост, въпреки че се наричат „насочени към работника” и „насочени към фирмата”, имат един и същи спектър на гъвкави практики, които обслужват нуждите и на служителите, и на фирмите (Chung et al, 2007).<sup>7</sup>

### Числена или договорна гъвкавост

Числената или договорната гъвкавост се състои в използването от фирмите на непостоянни договори като начин за разполагане с по-гъвкава работна сила. Най-общите форми на непостоянни договори са срочните договори (включително сезонна работа), временна работа (включително временна агентска работа) и работа на повикване.

Таблица 2 на страница 8 илюстрира разнообразието в разпространението на срочни договори в държавите-членки. Тя показва също така, че в повечето страни делът им в общата заетост нараства. Има интересни изключения, а именно Ирландия, Обединеното кралство и Дания, където пазарите на труда са с по-висока степен на гъвкавост, което може да намали необходимостта от срочни договори.<sup>8</sup>

Проучване на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд показва, че работници със срочни договори са изложени на по-лоши условия на труд, отколкото тези на постоянни договори, и по-специално по-ниски нива на достъп до обучение и автономност на работното място (Goudswaard and de Nanteuil, 2000).

---

<sup>7</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

<sup>8</sup> Ниското ниво на непостоянни договори в тези страни би могло да се обясни с ниското ниво на защита на заетостта в законодателството (ЗЗЗ), което позволява по-лесно наемане и освобождаване на постоянен персонал. ОИСР, МОТ и Европейската комисия широко проучиха въздействието на подобно законодателство и стихнаха до извода, че по-ниското ниво на защита на заетостта в законодателството само по себе си не гарантира създаването на повече гъвкавост и сигурност.

## Временна или финансова гъвкавост

С временна или финансова гъвкавост фирмите могат да осигурят по-високи нива на гъвкавост чрез по-гъвкаво работно време или договорености за заплащане. Те могат да включват например извънреден труд, работа на непълнен работен ден, работа през почивните дни, нередовни или променливи часове.

Различните форми на споразумения за работното време могат да се групират според това дали са предложени от работодателите или от работниците. Някои схеми попадат и в двете категории, а ефектът от бизнес цикъла може да обърне тази категоризация. Това, което може да е благоприятно за едната страна при движение нагоре на бизнес цикъла може да е по-неблагоприятно при движение надолу. По същия начин това, което изглежда като право, може да се превърне в риск.

Работа на непълнен работен ден, схеми за гъвкаво работно време, постепенно пенсиониране и ранно пенсиониране може да удовлетворяват и фирмите, и служителите. Необичайните работни часове (нощна смяна, смени в събота или неделя или работа на смени по принцип), извънредна или временна заетост (включително срочни договори, работа чрез агенции за временна заетост и работа на свободна практика) по принцип са желани от работодателя, докато отпуск по майчинство и други схеми за отпуск (грижи, образование, творчески отпуск) и сметки на работното време по принцип са по-желани от служителя. Годишните сметки на работното време може да са желани и от работодателя и от служителя, но често се свързват с колебания в натовареността и измененията в бизнес цикъла. (Chung et al, 2007).

Както при срочната работа, случаите на работа на непълнен работен ден значително се различават между страните. Проучванията показват, че качеството на работата на работниците на непълнен работен ден често е по-ниско от качеството на сравними работници на пълен работен ден, именно от гледна точка на достъп до обучение, възможности за развитие в кариерата и повишение (Anxo et al, 2007 г.). Този въпрос обаче е внимателно се разглежда в европейския дебат сред социалните партньори и в европейското законодателство. Последната точка, която трябва да се вземе предвид, е как да се направи по-плавен прехода от пълен към непълнен работен ден и обратно.

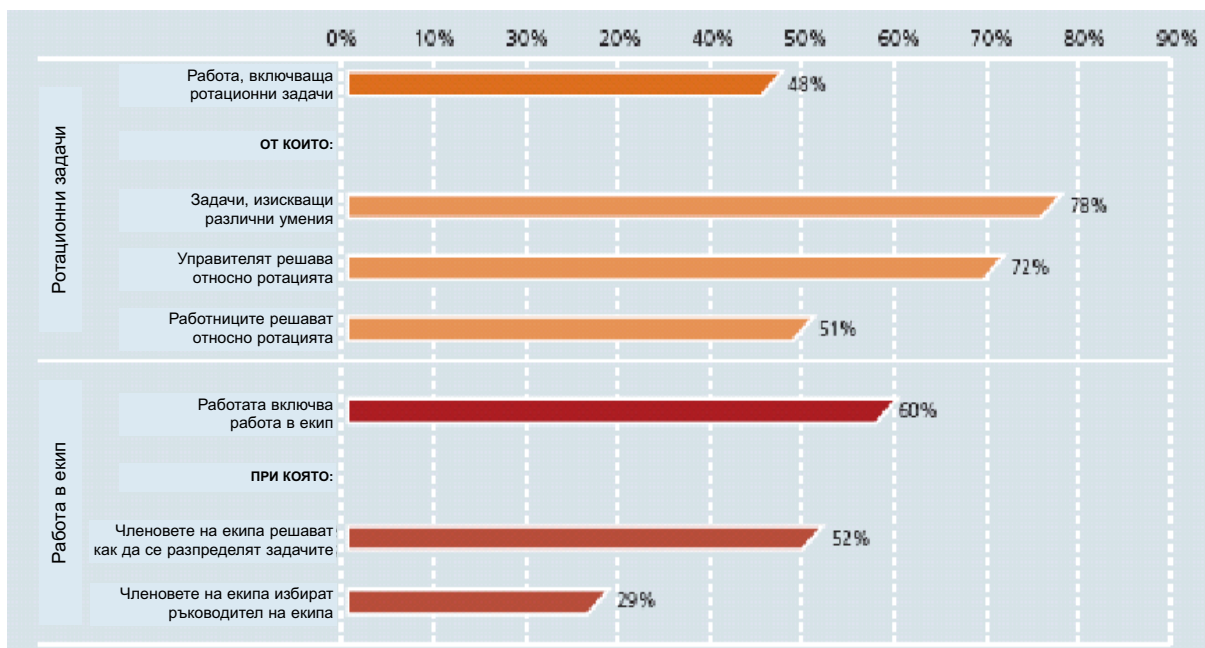
## Функционална гъвкавост

Функционалната гъвкавост се състои от форми на организация на работата като ротация на задачите, възлагане на множество задачи и включване на работниците в планирането и бюджетирането (автономност на екипа). Фигура 1 показва случаи на ротация на задачите и работа в екип в ЕС27.

Тези форми на организация на работата се основно предназначени за увеличаване на гъвкавостта на работата във фирмата, като позволяват на работниците да променят работните си места според нуждите (ротация на работното място). Това обаче може също да доведе до развитието на повече умения и до опресняване на техните умения по начин, който е в полза за тях като индивиди и в полза за фирмата. Това би увеличило тяхната сигурност на работното място и по отношение на заетостта. Работниците биха били упълномощени да вършат повече задачи в рамките на работното си място и на фирмата (увеличавайки тяхната сигурност на работното място), както и те биха увеличили своята конкурентоспособност предвид последващо намиране на друга работа (в или извън фирмата).



Фигура 1: Ротация на задачите и работа в екип в ЕС27, само служители (2005 г.)



Източник: Четвърто европейско проучване на условията на труд, 2007 г.

Вторичният анализ на данните от Европейското проучване на условията на труд показва, че функционалната гъвкавост има важно влияние върху обучението, разрешаването на проблеми и иновациите на организационно ниво. Идентифицирани са четири вида организация на работата: „обучение”, „опора”, „Тейлърстка” и „традиционна”. От идентифицираните четири вида, два допринасят за увеличаване на вътрешната гъвкавост на работниците в фирмата: „обучаващи организации” и „опора или организации с високи резултати”. В фирми с подобни форми на организация на работата служителите участват в разрешаването на проблеми и вземането на решения. Те имат повече възможности за самоусъвършенстване на работното място. Съществува също така тясна връзка между начина, по който хората работят и учат в фирмата и начина, по който фирмата може да иновира, въпреки че по отношение на иновациите обучаващите организации имат предимство пред пасивните организации. Увеличена е сигурността на заетостта: за да може работниците да се въоръжат и подготвят за справяне с необходимите промени и възможните преходи в своите работни кариери, важно е да се подчертае опресняването на уменията чрез организацията на работата.

Друг начин за опресняване на уменията е чрез обучение. Четвъртото европейско проучване на условията на труд показва, че няма подобрение на нивата на обучение в европейските фирми: по-малко от един на всеки три работника в ЕС съобщава, че е получил платено обучение през предишните дванадесет месеца. Вярно е също така, че има значими различия в нивото на достъп до обучение между страните, както и между ниско/високо квалифицираните работници и между работници с различни видове трудови договори. Първоначалното образование е решаващо за възможностите за по-нататъшно обучение на пазара на труда (виж Фигура 2), което повишава риска от нарастваща поляризация между тези с достъп до обучение и тези без достъп.

Фигура 2: Платено обучение, проведено през последните дванадесет месеца, според нивото на полученото образование (%)



Източник: Четвърто европейско проучване на условията на труд, 2007 г.

Стъпка напред може да бъде преминаване от „развиване на компетенциите” в по-широкото „право на обучение”, съобразено с възможностите на индивида. Идеята е да се подготвят хората за справяне с промените в живота си, както на работното място, така и извън него.

# Роля на социалните институции

Сигурността може да бъде под различни форми: сигурност на работното място, сигурност на заетостта, сигурност на дохода и комплексна сигурност. Тези форми на сигурност могат да се запазят при различните форми на гъвкавост чрез редица мерки, които биха могли да се предприемат или институционализират от различни участници.

Фирмите имат важна роля в подобряване на конкурентоспособността на своите служители. Неотдавнашно проучване на Eurofound потвърждава необходимостта фирмите да се ангажират с този въпрос.<sup>9</sup> При определяне на работните договорености, както по форма, така и по съдържание, фирмите могат да създават известни възможности за сигурност, особено посредством увеличена функционална гъвкавост чрез обогатяване на работните задължения, обучение, организация на работа и може би диференцирано заплащане. Те могат да определят също така избора на вида трудов договор и договорености за работно време. Това, което фирмите могат да предложат обаче, зависи също от националното и секторно ниво. И законодателните и социалните институции са важни елементи, които влияят върху степента на сигурност на работниците.

Социалните институции водят началото си от националните традиции. Водят се много дискусии относно реформата на тези институции в контекста на европейската заетост и стратегии за социална защита. Достатъчно ясно е, че не всички национални институции могат или трябва да се стремят към хармонизация. Предвид факта обаче, че много страни се сблъскват със същите предизвикателства, отвореният метод за координация позволява координирането на политики чрез установяването на общи цели, измерване на напредъка (с общо договорени индикатори) и извличане на поуки от добра практика. Този процес на съчетаване на гъвкавост и сигурност в различните европейски страни би могъл да се ръководи по общи начини като се същевременно се зачитат компетенциите на държавите-членки в тази област.

## Институции на пазара на труда

Институциите на пазара на труда играят важна роля. Целта на законодателството за защита на заетостта (333) е да защитава работниците. То действа като бариера срещу културата на лесното „наемане и освобождаване“, която е един от начините за въвеждане на гъвкавост за всички работници. Пропуск в това законодателство е възможното развитие на двоен пазар на труда, при който ядро от постоянни работници е много силно защитено срещу освобождаване: това предразполага работодателите да използват повече непостоянни работници, за да улеснят стратегията си за числена гъвкавост. Ефектът от подобен режим на пазара на труда е концентрация на гъвкавостта в една част от работната сила (маргинална гъвкавост) и засилване на разликите между статута на постоянно и непостоянно зает, по принцип за сметка на втората група (ефектът „вътрешен-външен човек“).

За да се постигне необходимото ниво на сигурност, важна роля могат да имат активните политики на пазара на труда (ALMP). Те спомагат да се гарантира хората, които губят работата си или избират да следват „гъвкав път“, при необходимост да получават помощ за намиране на друга работа. Две от основните функции на активните политики на пазара на труда са да предоставят допълнително обучение в „преходните периоди“ и да помагат за балансирането между търсене и предлагане на работната сила. Тези роли обаче са изразено подпомогнати от наличието на известни условия. Преди всичко, пазарът на труда и икономическото положение на държавата трябва да разполагат с разумен обем от работа и работни места за агенциите по труда, които да изпълняват функцията балансиране на търсенето и предлагането. Същевременно са необходими значителни инвестиции в държавните служби по заетостта и спомагателните агенции. Изграждането на подобна институционална рамка изисква значителни разходи във време и в пари.

<sup>9</sup> Виж примери на добри практики на <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Основен елемент на активната политика на пазара на труда, чиято важност не се влияе от различията в националното икономическо положение, е наблягане на непрекъснатото повишаване на уменията и компетенциите. Обучението през целия живот наистина е един от основополагащите компоненти на европейската стратегия за заетост. При все че вероятно са необходими специални усилия за извършването на по-плавен преход между безработица и заетост и/или между различни трудови договори,<sup>10</sup> постоянното повишаване на уменията би могло да направи работника „по-гъвкав“ по отношение на неговите или нейните собствени умения. Функционалната гъвкавост, обсъждана по-горе, е един от начините за повишаване на уменията по време на заетост, докато активните политики на пазара на труда биха могли да спомогнат за предоставянето на обучение и понататъшно образование по време на периоди на безработица или отпуск.

## Системи за социална защита

Въздействието на по-голямата гъвкавост на пазара на труда (независимо дали за всички работници или за група по-непостоянни работници) трябва внимателно да се проучи. Тя може да се разглежда също като нова форма на социален риск. Ползите от гъвкавостта за създаването на повече работни места и заетост биха могли да се допълнят от системи за социална защита, за да се управляват рисковете на индивидуалните работници, концепция, която е близка до основната идея за гъвкавост и сигурност. Системите за социална защита са в центъра на преодоляването на рисковете, поради което те има толкова важна роля в социалния модел на Европейския съюз. Ето защо те имат ясна допълваща роля при справянето с риска от безработица на един по-гъвкав пазар на труда.

Системите за социална защита имат две основни цели – декомодификация, от една страна, и конкурентоспособност на работниците/служителите, от друга страна (виж Таблица 3). Декомодификацията описва до каква степен индивидите и семействата могат да поддържат социално приемлив стандарт на живот без да участват на пазара на труда (Esping-Andersen, 1990 г.). Като трета цел би могло да се добави постигането на социална справедливост или преразпределение. За яснота обаче тук се акцентира върху първите две с техните краткосрочни и дългосрочни последици.

Таблица 3: Краткосрочни и дългосрочни цели на системите за социална защита

	Краткосрочни	Дългосрочни
<b>Декомодификация</b>	Временен доход за защита на хората при несигурни положения (напр. помощи за безработица)	Продължаване на дохода в случай на структурни или дългосрочни събития (напр. помощи за загуба на работоспособност, пенсии, които не са свързани с предишна активност на пазара на труда)
<b>Конкурентоспособност на работниците/служителите</b>	Наемане отново, договори от вида „вторичен статут“ като срочни договори, фирмени схеми за интегриране	Разработване на персонални проекти, които не водят задължително до незабавни придобивки на пазара на труда в краткосрочен план, развитие на умения

Източник: *Vielle and Walthery, 2004 г., стр.85*

<sup>10</sup> Това трябва да обхваща широк спектър от възможни ситуации между самонаемане и заетост, между непълен работен ден и пълен работен ден, между временни и постоянни договори и да върви и в двете посоки. Това би могло да е важно в светлината на перспективите в живота: виж Muffels et al, предстои да се публикува.

Социалните страни (или системите за социална защита) винаги са имали важно значение като инструменти за декомодификация (Vielle and Walthery, 2003 г.). На практика, европейският социален модел се основава на идеята, че страните компенсират загубата или намаляването на спечеления доход в случай на настъпването на някои рискови събития (безработица, болест, напредваща възраст, майчинство, инвалидност, смърт) или настъпването на изключително бреме, напр. медицински или семейни разноски. Повечето страни имат също и механизми за подпомагане на тези, които са неспособни (временно или постоянно) да осигурят собствената си прехрана.

Вторият важен аспект на системите за социална защита е свързан с конкурентоспособността на работниците/служителите, при която заетостта също се разглежда като основно средство за осигуряване на доход и като основа за индивидуалното благополучие. Този аспект е важен и за икономическата стратегия на Европейския съюз, при която високата степен на заетост се счита за една от основните цели.

Следователно, по отношение на гъвкавостта и сигурността системите за социална защита са все още важен инструмент за справяне със социалните рискове в краткосрочен и дългосрочен план. Те осигуряват на получателите средства за преодоляване на периоди на безработица. Тези помощи не трябва да са капан за хората, напр. под формата на твърде щедри или безгранични помощи за безработица, които могат да уловят като в капан безработните хора в някои случаи. Затова се акцентира върху това „да осигурим средства чрез заетост“ без да се пренебрегва необходимостта от предоставяне на средства за преодоляване на периоди, през които хората не могат да работят поради някаква причина.

Различните системи за социална защита акцентират върху различни пакети от придобивки и начини за финансиране на системите за социална защита. Предлагани са много различни типологии социална държава. В основата на дебата най-често е тази, разработена първоначално от Esping-Andersen (1990 г.), които определят три вида социална държава (корпоративната/консервативната социална държава, либералната социална държава и социално-демократичните социални страни), допълнена от четвърти модел, средиземноморската социална държава (Ferrera, 1996 г.). Всички системи обаче са се приспособили към промените в политиките и са станали хибридни модели. Прилагайки тази типология е трудно също да се класифицират новите държави-членки. Въз основа на нея обаче за всяка система могат да се определят някои ограничения.<sup>11</sup> Те трябва да се вземат предвид при дебата относно съчетаването на гъвкавост и сигурност за всяка една от системите за социална защита.

## Социална инфраструктура

Освен пазарът на труда и политиките за социална защита, други социални институции на национално ниво също допринасят за съвместимостта между гъвкавост и сигурност, гъвкавост, конкурентоспособност и заетост. Изборът на заетост може да се определя също от наличността на социална инфраструктура. Пример за това е институционализирането в обществото на раждането и отглеждането на дете. Същото е вярно и за грижата за възрастните хора.

---

<sup>11</sup> Различните ограничения за всяка система са: за действащите на принципа на корпоративна система – финансиране на пенсии без диспропорционално увеличаване на разходите за труд; за либералните системи – двойна система, която се сблъсква с трудности за постигане на полза от пълна заетост и феномена на безработицата сред младите хора и самотните родители; за социално-демократичните системи – как да се увеличи конкурентоспособността, особено сред неквалифицираните работници, без да се предизвиква егалитарния принцип на социалната демокрация; за средиземноморските системи – как да се повиши гъвкавостта, като се осигури известна икономическа сигурност за служителите.

Участието на работещи родители и особено на работещи майки на пазара на труда може да зависи от наличието на възможности за отглеждане на деца и грижа за децата след училище, чието предоставяне се различава значително в различните страни. Работното време, качеството и разходите за предоставянето на тези възможности, независимо дали те са частни, държавни или финансирани от държавата, оказват огромно влияние върху избора на работещите родители.

Родителите могат да изберат да си стоят в къщи по-дълго време, когато децата им са малки (отпуск за отглеждане на дете). Тук изборът често се влияе от наличието, продължителността и щедростта на помощите (Anxo et al, 2006a). За по-продължителни периоди на отпуск е важно да се улесни връщането на работа (независимо дали на пълен или непълен работен ден).

В някои страни прибягването до работа на непълен работен ден, особено за жените, е общ начин за съчетаване на работа и личен живот. В Нидерландия например преобладаваща част от работещите жени работят на непълен работен ден и почти половината от работната сила (мъже и жени) също работи на непълен работен ден.

По този начин страните и гражданите реагират различно при съчетаването на работа и семейство: от оттегляне от пазара на труда и продължителни периоди на отпуск (отпуск за отглеждане на дете) до комбинация от работа и отглеждане на дете (където наличието, разходите и качеството на възможностите за грижи са критични фактори).

## **Съчетаване на гъвкавост и сигурност на ниво домакинство**

Друг източник на сложност е фактът, че макар съчетаването на гъвкавост и сигурност да е основно проблем, който засяга отношението между работодатели и работната сила, гъвкавостта и особено сигурността са компоненти с очевидно въздействие на ниво домакинство.

Най-важното измерване на дохода е често на ниво домакинство, а не на ниво отделен индивид. Такъв е случаят и с разпределянето на времето, работа-прекъсване от страна на възрастни, които издържат някого. Поради тази причина, съставът на домакинството е важен компонент, който трябва да се има предвид при разглеждане на последиците от гъвкавите форми на работа, тъй като той също влияе върху възможностите за участие на пазара на труда в различни периоди от живота (Riedmann et al, 2006 г.).

Несигурността на дохода е в ущърб не само на индивидуалния работник, но и на положението на неговото или нейното домакинство. В анализа на Eurofound на бедността при заетите може да се види, че съществува ясна връзка между състава на домакинството, непостоянните договори или прекъснатите кариери и по-голямата уязвимост (Peña-Casas and Latta, 2004 г.). Затова трябва да се познават възможните уловки на съчетаването на гъвкавост и сигурност, водещи до повече бедност при заетите.

# Насоки за политики

## Обсъждане на политики

При създаването си, европейските системи за социална защита се основаваха на модела „мъжа, издържащ семейството“, който се характеризираше с единичен доход в семейството (мъжа, издържащ семейството) и отговарящата основно за организацията на семейството/домакинството съпруга. Работниците често оставаха на едно и също работно място през целия си живот. С нарастването на участието на жените в работната сила, както и с разпространението на по-епизодични кариери с прекъсване, вниманието се насочи към различни възможности за организиране на времето за работа в живота на човека. Ключов елемент, който трябва да се разгледа, са последиците от горепосочените тенденции за достъпа до права за социална защита.

Важен елемент в разсъжденията е финансовото и институционално положение на всяка държава-членка, което влияе върху възможностите за реформа. Трябва да се подчертае също така, че всички реформи изискват не само значителна политическа смелост, но вероятно ще изискват и време за постигане на желаните резултати в зависимост от специфичната икономическа ситуация. Възможното прехвърляне на „други“ идеи върху гъвкавостта и сигурността зависи от икономическите възможности и от възможностите за институционална политика, включващи участници с право на вето, предпочитания, икономическа жизнеспособност и политическа воля за приемане на тези реформи на различни нива.

## Доверието като предпоставка за гъвкавост и сигурност

За да станат ефективни гъвкавостта и сигурността е важно да се помисли за последствията за всички участващи страни: индивидуалния работник, обществото, фирмите. Основният елемент за осъществяване на тази връзка е доверието. Ако хората вярват в бъдещето, вероятно ще искат да поемат повече рискове по отношение на своята статут на заетост, да работят „по-гъвкаво“ (договорна гъвкавост, гъвкавост на работното време и функционална гъвкавост) и да съчетават работа със семейство.

Хората трябва също така да могат да вярват на промените: те не трябва да разглеждат промените като вътрешно негативни и трябва да са уверени, че съществуват средства за приспособяване към възникващите обстоятелства. Пример за това е фактът, че сравнително слабо законодателство за защита на заетостта в Дания съществува заедно с висока степен на текучество: 25 % от датските работници си сменят работата всяка година. Това е приемливо компромисно решение, докато има доверие в намирането на друга подобна работа в разумен срок в резултат на общите икономически резултати на държавата и на активните политики на датския пазара на труда, включително щедри помощи за безработица.

Хората трябва да могат да разчитат на работата: работниците трябва да могат да планират живота си без много неудобства и рискове за тяхната кариера/пенсия. Прекъсванията на работа/заетост и преходът трябва да са организирани по начин, при който работниците имат необходимата структура за подкрепа, за да съчетаят работа и прекъсване. Преходът между работа на пълен и непълен работен ден, между различни форми на статут на заетост, трябва да е плавен и да преодолява кратките периоди на безработица. Създаването на работни места, конкуренция и силен икономически растеж, разбира се, са важни фактори за осигуряване на успешните преходни периоди.

За да се създаде това общество на доверие, европейските системи трябва да се приспособят към тази нова реалност: системи за социална защита, системи на пазарите на труда и социална инфраструктура. Няма „универсално“ решение, което може да се прехвърля наготово от една държава в друга.

## Роля за всички партньори

Много е важно взаимното доверие между всички участници, включени в тази схема, включително и между социалните партньори и правителството. Също така е необходимо време за изпълнение и постигане на резултати от всяка една реформа. Социалните партньори могат да играят много съществена роля при приемането, но и при определянето на каквито и да са предстоящи промени на фирмено ниво (както и на секторно или национално ниво). Ако социалните партньори могат да договорят начин за справяне с тези проблеми, те биха могли да се опитат да разработят добри практики за това. Работническите съюзи трябва да са склонни да приемат по-малко сигурност на работното място в краткосрочен план, за да има по-динамични пазари на труда и по-висока сигурност на заетостта в дългосрочен план.<sup>12</sup> Някои от процесите за промяна отнемат време преди да дадат резултати. Ако те са включени в процеса на вземане на решение и неговото прилагане, това би могло да увеличи доверието.

Социалните партньори могат да участват на различни нива. Най-очевидно те участват на ниво местно договаряне, където могат да играят жизненоважна роля в преговорите на фирмено ниво по редица проблеми, включително договорености за работното време, обучение и заплащане. Някои от тези преговори могат да се състоят на различни нива: фирмено, секторно или национално колективно договаряне. Нещо повече, в някои страни социалните партньори участват в законодателния процес явно, под формата на консултации или чрез други канали за оказване на влияние.

Обсъжданията на всички съответни нива може да доведат до по-добър компромис между гъвкавост и сигурност.

## Интегриран подход на много нива

Предвид многостранната природа на гъвкавостта и сигурността, важно е да се стремим към интеграция на различните области на политиката. Необходима е една по-съгласувана политика за справяне с този проблем, увеличено взаимодействие между различните компоненти и различните политики (трудово право, политики на пазара на труда и системи за социална защита), за да се създаде устойчива заетост и социално единство.

Няма перфектен начин за справяне, независимо дали това е „датския“ модел с повече гъвкавост за всички работници или по-скоро подхода „преходен пазар на труда“, какъвто е нидерландският модел, при който хората влизат и излизат от пазара на труда. Важно е обаче всички системи да включват всички участници, ангажирани на съответните нива в тристранната структура.

Както при всеки процес на промяна, пределно ясно е, че и за процеса на съчетаване на гъвкавост и сигурност са необходими компромисни решения на всички нива. Това означава ключова роля за диалога, особено социалния диалог, относно съдържанието на необходимите промени и начина на прилагане на тези промени.

---

<sup>12</sup> Реч на Per Madsen по време на конференцията на тема „Преходни пазари на труда и съчетаване на гъвкавост и сигурност“ (Transitional Labour Markets and Flexicurity), Амстердам, декември 2006 г.



## Отчитане на новите социални рискове

Въздействието на договореностите за работното време в различните етапи от живота трябва да се разглежда от гледна точка на техния ефект върху правата за социална защита, достъпа до различни компоненти на системите за социална сигурност, помощи за достигане на ниво на доходи и/или компенсации, и накрая, финансовата устойчивост на системите за социална сигурност.

Несигурността на дохода е в ущърб не само на индивидуалния работник, но и на положението на неговото или нейното домакинство. В анализа на Eurofound на бедността при заетите може да се види, че съществува ясна връзка между състава на домакинството, непостоянните договори или прекъснатите кариери и по-голямата уязвимост.<sup>13</sup> Затова трябва да се познават възможните уловки на съчетаването на гъвкавост и сигурност, водещи до повече бедност при заетите.

Специално внимание трябва да се обърне на по-уязвимите работници, за които вероятно няма обучение и развитие на уменията. Вероятно ще са необходими различни форми на обучение за специфични групи работници (напр. тези с проблеми с обучението или умора от обучение). Гъвкавостта и сигурността се основават на идеята позитивно възходящо развитие на кариерата. Някои работници рискуват да попаднат в капана на „краткосрочните, лоши договори“.

## Признаване на права

Разглеждането на системите за социална защита трябва да е систематично, за да се вземе предвид ефекта от по-голямата гъвкавост и съчетаване на гъвкавост и сигурност върху индивидите и системите. Това би могло да се моделира като се координират правата за социална сигурност на мигриращите работници и да се позовава на същите важни принципи:<sup>14</sup>

- равно третиране (както при нидерландския модел между договорите за непълно и пълно работно време);
- законодателство за права включващи „преходи“ между различни положения на заетост/договори/кратки периоди (напр. между заетост и самонаемане, между отделните договори и при кратки периоди без работа);
- обединяване на осигурителните периоди, запазване на права (напр. права на пенсия);
- прехвърляемост на права, особено по време на преходни периоди: запазване на придобитите права (това вероятно ще е най-трудно, тъй като някои от придобитите права са присъщи за съответния договор, напр. достъп до (допълнителни) здравни грижи).

---

<sup>13</sup> *Работещите бедни в ЕС*, Европейска Фондация за подобряване на условията на живот и труд, 2004 г., <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

<sup>14</sup> Регламент за координацията 1408/71 относно социалната сигурност за мигриращите работници.

Друг важен аспект за разглеждане при анализиране на последиците от повече гъвкавост за индивидите е глобалният „пакет“ от социални права. Важно е например да се помисли за всички права за социална защита, както за схеми по първия стълб, т.е. системи за социална сигурност, предоставени от държавата, така и за схеми по втория стълб, като схеми за заетост за допълнителна пенсия и здравни грижи.

Съчетаването на гъвкавост и сигурност е огромно предизвикателство за следващите години и всички участващи страни трябва сериозно да помислят, на всички нива, във всяка държава-членка и на европейско ниво. То обаче има потенциала активно да допринесе за по-конкурентен и по-продуктивен пазар на труда с по-високи нива на заетост, като се придържа същевременно към основните принципи на европейския социален модел.

### Допълнителна информация

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. and Perraudin C, *Parental leave in European companies*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, 2006а, публикувано на <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. and Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, Люксембург, 2006b, публикувано на <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. and Perraudin C, *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, Люксембург, 2007, публикувано на <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. and Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, Люксембург, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., 'The southern model of welfare in social Europe', *Журнал за европейска социална политика*, 1996, p.17-37.

Goudswaard A. and de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, Люксембург, 2000, публикувано на <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. and Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, Люксембург, 2006, публикувано на <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijkx R., Manzoni A and Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, предстои публикуване.

Naegele G., *A new organisation of time over working life*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, Люксембург, 2003, публикувано на <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. and Vermeulen G., *Fourth European Working Conditions Survey*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, Люксембург, 2007, публикувано на <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. and Latta M., *Working poor in the EU*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, Люксембург, 2004, публикувано на <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. and Wagner A., *Working time and work-life balance in European companies*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, Люксембург, 2006, публикувано на <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. and Walthery P., *Flexibility and social protection*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Службата за официални публикации, Люксембург, 2003, публикувано на <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., 'Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work', paper presented at Foundation Seminar Series on Flexicurity and Employability, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Дъблин, Май 2006, публикувано на [http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen\\_pres.pdf](http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf)

„Социалните партньори са в идеално положение за намиране на нови начини на работа. Много от решенията, свързани с подобряване на гъвкавостта и сигурността на работното място, са на ниво бизнес или отрасъл и зависят до голяма степен от доброто сътрудничество между двете страни.“

**Vladimir Špidla, Европейски комисар по трудова заетост, социални въпроси и равни възможности**

„Съчетаването на гъвкавост и сигурност е нов подход, който има за цел да прекрати безрезултатния дебат между привържениците на по-голямата гъвкавост и тези, които искат да запазят и да защитят традиционните форми на сигурност. То потвърждава, че бизнесът, но също и някои работници, призовават за увеличаване на гъвкавостта на пазара на труда. То потвърждава също и че развитието на „нетипични“ форми на работа може да доведе до сегментиране на пазара на труда, с всички вредни ефекти, които може да има върху дохода, перспективите за кариера и мотивация на участващите работници.“

**Nikolaus van der Pas, генерален директор на Главна дирекция „Заетост, социални въпроси и равни възможности“, Европейска комисия**

Констатациите на Eurofound предоставят надеждна основна информация за насоките в политиките за всички участници и заинтересовани страни, ангажирани с настоящия европейски дебат за бъдещето на социалната политика. Съдържанието е въз основа на проучване на Eurofound и отразява неговата автономна и тристранна структура.