



Munich Personal RePEc Archive

**On some questions of the flexible
employment forms and the necessity of
transparent and predictable working
conditions for the workers and employees**

Andreeva, Andriyana

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/101044/>
MPRA Paper No. 101044, posted 18 Jun 2020 10:22 UTC

Научни трудове на Съюза на учените в България – Пловдив. Серия А.Обществени науки, изкуство и култура. Том VI, 2020. ISSN 1311-9400 (Print); ISSN 2534-9368 (Online), Scientific works of the Union of Scientists in Bulgaria – Plovdiv. Series A. Public sciences, art and culture. Vol. VI, ISSN 1311-9400 (Print); ISSN 2534-9368 (Online), 2020.

**ПО НЯКОИ ВЪПРОСИ НА ГЪВКАВИТЕ ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ
И ПОТРЕБНОСТТА ОТ ПРОЗРАЧНИ И
ПРЕДВИДИМИ УСЛОВИЯ НА ТРУД ЗА РАБОТНИЦИТЕ
И СЛУЖИТЕЛИТЕ**

Андрияна Андреева

Икономически университет – Варна

**ON SOME QUESTIONS OF THE FLEXIBLE EMPLOYMENT
FORMS AND THE NECESSITY OF TRANSPARENT
AND PREDICTABLE WORKING CONDITIONS
FOR THE WORKERS AND EMPLOYEES**

Andriyana Andreeva

University of Economics - Varna

Резюме: В статията се поставят някои въпроси, свързани с несигурността на работниците и служителите при гъвкавите форми на труд и потребността от прозрачни и предвидими условия на труд. На фокуса на внимание са нормите на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. В резултат на извършеното изследване се правят изводи и се отправят препоръки за успешно актуализиране на трудовото законодателство.

Ключови думи: гъвкави форми на заетост, прозрачни и предвидими условия на труд.

Abstract: The article puts some question, related to the uncertainty of the workers and employees in the flexible working forms and the necessity of transparent and predictable working conditions. The focus is on Directive (eu) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. As a result of the examination the author makes conclusions and recommendations for successful actualization of the labour legislation.

Key words: flexible forms of employment, transparent and predictable working conditions

Въведение

Съвременното общество преминава през процес на трансформация, обусловена от протичащите процеси на дигитализация. Правните системи и пазара на труда се оказват неподготвени за това и в непрекъснат процес на актуализация от една страна на нормите и потребност от адаптиране спрямо потребностите на времето. Същевременно страните по трудовоправната връзка също са изправени пред редица предизвикателства, изискващи не

само постигане на съгласие от тяхна страна, но и гъвкавост на правната уредба, която да позволява това.

Българският законодател предприе редица промени в основният източник на трудовото ни законодателство, като с изменения в КТ през 2011 г.¹ бях въведени набор от договори, посредством които се разшири видовото разнообразие на трудовите договори. Същевременно се създадоха редица предпоставки за несигурност у работниците и служителите. Към настоящият момент законодателството ни продължава да е в ролята на уредба “догонваща“ реалните процеси, с ясно осъзнатата необходимост от страна на държавата (в лицето на компетентните органи), работодателските организации, синдикалните организации и представители на правна доктрина, че спешно трябва да се направи цялостна ревизия и да се въведат нови правни норми, съответстващи на реалните процеси на пазара на труда и даващи, както нужната свобода на договаряне на страните, така и закрила на работниците.

Актуалността на избраната тема е обусловена от всички тези процеси на динамика в пазара на труда и националното законодателство, продиктувани от дигитализацията. В допълнение за нейното аргументиране могат да се посочат и предприети действия на ниво Европейски съюз (ЕС). Предвид на това авторът в настоящата статия поставя на полето на правните дебати някои въпроси свързани с несигурността предизвикана от гъвкавите форми на заетост. Без да се отрича тяхната необходимост се поставя фокуса на вниманието върху отражението, което имат тези нетипични форми върху сигурността на традиционно по-слабата страна в трудовоправната връзка - работника или служителя.

Цел на настоящата статия е да се поставят някои въпроси свързани с несигурността на работниците и служителите при гъвкавите форми на труд. На фокуса на внимание са нормите на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. На база на извършеното изследване се правят изводи и се отправят препоръки за актуализиране на трудовото законодателство.

В изпълнение на целта са поставени и следните **изследователски задачи**, а именно: 1. Да се изследват гъвкавите форми на заетост с оглед на състоянието на несигурност, което предизвикват на пазара на труда и при работниците и служителите; 2. Да се анализират някои от по-важните моменти въведени с Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз; 3. На база на извършеното изследване да се направят изводи и препоръки за актуализиране на трудовото законодателство

За осъществяване на изследването са използвани традиционните методи в правната доктрина. Изследването не претендира за изчерпателност предвид ограничения обем, но се стреми да привлече вниманието на изследователите в тази сфера на необходимостта от задълбочени анализи на отражението, което дават гъвкавите форми на заетост и респективно необходимостта от мерки за прозрачност и предвидимост в действията на работодателите. Материалът е съобразен с актуалното българско законодателство към 30.10.2019г.

Изложение

Законодателството не борави с термина гъвкави форми на заетост. Това понятие е теоретично и се използва в икономическата и в юридическата литература, като в него се

¹ ДВ, бр. 33 от 2011 г.

влага различно по смисъл и обем съдържание. От една страна то се отъждествява с новите видове трудови договори, които предоставят по-голяма свобода на страните и са по-адаптивни към промените в обществените отношения, свързани с престирането на работната сила. В този смисъл понятието отразява положителните аспекти, вложени от законодателя в нормите и целящи да подпомогнат страните на трудовото правоотношение в намирането на оптимален баланс за взаимно полезни престации.

От друга страна под това понятие се има предвид „незащитената заетост“ и се интерпретира, като антипод на традиционната заетост и продукт на глобализацията, която води до използването на различни форми на гъвкава организация на работното време и производствения процес, вкл. аутсорсване на дейности, функционални трансформации, териториално-пространствено обособяване и раздробяване, формиращи нов тип трудови и наемни отношения. Крайният резултат е нарастващата несигурност, която Гай Стендинг (Гай Стендинг, 2013, с. 32-33) определя като несигурност: на пазара на труда; на заетостта; на работното място; на труда; на придобиването на нови умения; на доходите; на представителството.

През последните години сме свидетели на стъпки от страна и на Международната организация на труда (МОТ) и на ЕС да се въведе ред в трудовите отношения и да се регулира незащитената заетост. В наши дни разпознаваме различни форми на заетост, които често се прекриват и тяхното законово уреждане става все по-належащо².

В българското законодателство гъвкавите форми на труд са основно свързвани с: надомна работа, работа от разстояние, аутсорсинг на персонала, краткосрочни договори и редица други форми, който нямат законова формулировка, но са практика в ежедневието при престиране на труд. Работата на повикване или повече позната като „on-callwork“, домашният труд (широко разпространена в почти цял свят, и добре позната в България – въпреки, че не е регламентирана и не се признава като такава), работа на свободна практика (регулирана в България от ЗЗД и т. нар. граждански договори) и др.

Пример за определена гъвкавост, предоставена от законодателя на сключващите трудов договор страни с оглед на задоволяване в максимална степен на техните интереси, е регламентираната в чл. 230, ал. 1 КТ възможност за сключване на един специфичен трудов договор – този с условие за обучение по време на работа. Особено при него е, че лице, което не притежава професионална квалификация, необходима за изпълнение на определена трудова функция, би могъл да започне работа по трудово правоотношение, по което не само, че ще получи безплатно обучение за усвояване на съответната професия или специалност, но и има право на месечно трудово възнаграждение (Банов, 2016) (Банов, 2017 а) (Банов, 2017 б) (Банов, 2018 а) (Банов, 2018 б) (Банов, 2018 с) (Banov, 2018) (Банов, 2019).

Основните проблеми, които поставя тази гъвкавост са свързани с несигурността в няколко посоки, приоритетно в осигурителната сфера:

- ниската или неадекватна степен на социално осигуряване при настъпването на различните видове социални рискове (безработица, болест, трудова злополука, пенсиониране);
- неблагоприятно отражение върху солидарна система - при изчисляване на осигурителния стаж се спазва принципът за пропорционалност, което силно ограничава осигурителните права на работниците и служителите (Йолова, 2015 а) (Йолова, 2015 б).

² Несигурни форми за работа в България – средства за преодоляване и подходи за синдикална дейност.

- минималните осигурителни прагове по основни икономически дейности и квалификационни групи професии (Андреева, А.; Йолова, Г., 2018).

Стремежът на работодателите към все по-голяма гъвкавост на наемането и свобода в договарянето води до относително нарастване на „незащитената заетост“. Това е и причината за недостатъчната „легална“ приложимост на много от новите видове трудови договори, които не се възприемат позитивно от българските работници и служители. Ниска степен на сигурност за защита на техните трудови и осигурителни права е оформящият се извод от поставените въпроси.

Препоръка в законодателния процес е да се засили ролята на синдикалните организации да се помисли за възможностите им да се включват по-активно в разработването на проекти за изменение в трудовото и осигурително законодателство. От една страна те са изразители на проблемите на работниците, а от друга страна могат да намерят адекватни решения, предвид факта че най-добре познават процесите отвътре.

Пазарите на труда в европейския съюз претърпяха дълбоки промени, дължащи се на комплексното действие на фактори свързани с дигитализацията и демографските процеси в страните, както и миграция. В резултат на това се регламентираха много нови форми на заетост, различаващи се от традиционните трудови правоотношения, що се отнася до тяхната предвидимост. От своя страна гъвкавите нетипични форми на заетост създават несигурност относно приложимите права и социалната закрила на засегнатите работници. Генезиса и цялостната концептуална идея в начина на престигане на работната сила налага работниците да разполагат с пълна информация за основните си условия на труд. Въпреки технологичните процеси и свързаната с тях динамика в общуването сигурността предполага и изисква информацията, свързана с трудовото правоотношение да бъде предоставяна в писмена форма, до която работниците имат лесен достъп. Това обосновава необходимостта на работниците в Съюза да се предоставят редица нови минимални права, свързани със сигурността и предвидимостта на трудовите правоотношения. Важна стъпка в тази посока е приемането на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. Съгласно чл. 1 от Директивата е да се подобрят условията на труд чрез насърчаване на по-прозрачна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда. В нормите и се определят минимални права, които се прилагат за всеки работник в Съюза, който има трудов договор или трудово правоотношение. Работодателят предоставя на всеки работник в писмена форма изискваната съгласно настоящата директива информация. Информацията се предоставя и предава на хартиен носител или в електронна форма – при условие че информацията е достъпна за работника, може да се съхранява и отпечатва и работодателят запазва доказателство за предаване или получаване.

Държавите членки предприемат мерките, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, до 1 август 2022 г. Държавите членки могат да поверят изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

Заклучение

В световен мащаб пазарът на труда е изправен пред феномена дигитализация. Това не е само технологичен процес, а е фактор изцяло разтърсващ обществените отношения във всички сфери. Съответно на това законодателството, като нормативен регулатор на обществените процеси се опитва да намери адекватни механизми и да въведе норми гарантиращи нормалното отношение между субектите. В сферата на трудовите отношения гъвкавите форми на заетост, които бяха въведени в законодателствата на страните под една

или друга разновидност и съчетание търпят изпитания и дават своето негативно отражение. Несигурност у работниците и служителите е обобщеното отражение на тези негативни проявления. Незащитената заетост нараства с всеки изминат ден и този процес ще се задълбочава, ако не се предприемат спешни мерки за противодействие. Пазарът на труда излиза от своите стандартни и познати граници. В този ред на мисли следва да се приветства законодателната намеса на ЕС посредством приемането на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. Следва страните-членки да направят нужните действия за преразглеждане на социалноосигурителните системи, които е наложително да бъдат модернизирани в насока максимална защита на осигурителните права на заетите лица и гаранциите за предоставянето и защитата им в условията на гъвкава заетост. Трябва да се преразгледа и правната регулация на всички нови форми на заетост, като от една страна се запази гъвкавостта, която налагат те, а от друга – защитават работника в най-пълна степен.

Защитата правата на работниците следва да се постави на друга плоскост, този правен принцип прокарващ се като червена линия в нормите на трудовото право през всички етапи от своето развитие следва да придобие своите актуални измерения. Да се преосмисли остарялата и неадекватна на времето си роля на синдикатите. Те следва да заемат нова роля, да придобият нова визия, която да даде надеждност в защитата на правата на работниците.

Използвана литература:

1. Banov, H. Concept of labour contract for learning at work. – In: Материали научно-практической конференции "Регулирование социально-трудовых отношений", ГУ "Управление внутренней политики Карагандинской области", Республика Казахстан, 2018, p. 112–115;
2. Андреева, А.; Йолова, Г. Необходимост от нов модел за определяне на минималната работна заплата и минималния осигурителен доход. Известия на Съюза на учените – Варна. Сер. Хуманитарни науки, 2018, 1, 16 – 21.
3. Банов, Х. „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл. 2016, № 4, с. 47–64.
4. Банов, Х. Особенности на прилагането на основанията за недействителност на трудовия договор за обучение по време на работа. – Правна Мисъл, 2019, № 3, с. 3–19.
5. Банов, Х. Особенности на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. – В: Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. София: Сиела, 2018, с. 238–250.
6. Банов, Х. Страните по трудов договор за обучение по време на работа. – Правна Мисъл, 2018, № 3, с. 31–42.
7. Банов, Х. Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. – В: Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2017, с. 497–509.
8. Банов, Х. Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. – В: XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. София: Авангард прима, 2018, с. 277–285.

9. Банов, Х. Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. София: Институт за държавата и правото – Българска академия на науките, 2017, с. 262–278.
10. Гай Стендинг „Прекариятът – новата опасна класа”, ИК „Труд и право”, София, 2013 г., с. 32-33.
11. Йолова, Г. За някои хипотези на признаване на осигурителен стаж. Върховенството на закона - предпоставка за развитие на бизнеса и за икономически растеж, София: УНСС, 2015, 1, 113 -117.
12. Йолова, Г. Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения. Изв. Сп. Икон. унив. - Варна, 2015, № 3, с. 20 – 23.

За контакти: доц. д-р Андрияна Андреева, ИУ-Варна, a.andreeva@ue-varna.bg