



ЕВРОПЕЙСКИ СЕМЕСТЪР – ТЕМАТИЧЕН ИНФОРМАЦИОНЕН ДОКУМЕНТ

ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ЗА ЗАЩИТА НА ЗАЕТОСТТА

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Законодателството за защита на заетостта се състои от правила и процедури относно възможността на дружествата да наемат или да уволняват работници.

Законодателството за защита на заетостта се занимава със:

- законосъобразността на изпитателните срокове, сроковете за предизвестие и обезщетенията при прекратяване на трудови правоотношения (плащания на работници за преждевременно прекратяване на договори);
- процедурните изисквания, които трябва да се спазват при индивидуални уволнения или колективни уволнения;
- санкциите за неправомерно уволнение; и
- условията за използването на временни или срочни трудови договори.

Тези правила и процедури могат да бъдат заложени в закон или в колективни или индивидуални трудови договори. Ефективността на защитата на заетостта зависи също от допълнителни фактори, включително тълкувания от съда на законодателни и договорни разпоредби.

Законодателството за защита на заетостта не се прилага по еднакъв начин във всички държави членки. Освен общите минимални изисквания,

произтичащи от законодателството на ЕС и други международни задължения (вж. по-долу), характеристиките на законодателството за защита на заетостта отразяват главно различните правни и институционални традиции. В държавите с традиции в гражданско право това законодателство обикновено е уредено със закон, докато в държавите с обичайно право то разчита в по-голяма степен на частни договори и уреждането на спорове. В последните държави съдилища имат право на съдебна преценка в голяма степен, докато в първия случай законодателството има по-голяма тежест.

Неспазването на условията на законодателството или тези, договорени в колективните договори, прави уволнението неправомерно или недействително. Това има последици за задълженията на работодателя и правата на работника, които варират в различните държави.

Като общо правило уволнение, мотивирано от дискриминационни причини, се счита за неправомерно, а защита на заетите лица обикновено не се предоставя, когато уволненията са обосновани от сериозни дисциплинарни причини. По принцип също се предвиждат санкции за неправомерно използване на срочни трудови договори, т.е. извън условията, установени от законодателството.

Целта на законодателството за защита на заетостта е да защитава

работниците от произволни действия от страна на работодателите чрез редица изисквания, които последните трябва да спазват при уволнението на работници. Те отразяват социалната цена на уволнението до известна степен. Уволненият работник губи доход, свързани с продължителността на заетостта ползи и евентуално натрупаните специфични професионални умения и опит. Ако е необходимо дълго време за намиране на друга работа, някои работници може да понесат отрицателни социални и здравни последици.

Обществото също поема цената за работниците, които са загубили работата си, като финансирането на обезщетенията за безработица и активните политики на пазара на труда се покрива до голяма степен от данъкоплатците. Защитата срещу уволнение е призната от конвенциите на Международната организация на труда (МОТ)¹, Хартата на основните права на ЕС², Договора за ЕС³ и директивите на ЕС за определяне на минимални изисквания за колективни уволнения, информация и консултиране и срочната и временната работа⁴. Тези директиви регламентират общо минимално равнище на защита за работниците във всички държави членки.

¹ Конвенция относно прекратяването на трудово правоотношение, 1982 г. (№ 158).

² Съгласно член 30 „всеки работник има право на защита срещу всяка форма на неоснователно уволнение, в съответствие с правото на Съюза и националните законодателства и практики“.

³ В член 153 от Договора за функционирането на Европейския съюз се предвижда възможността ЕС да подкрепя държавите членки за гарантиране на закрилата на работниците при прекратяване на трудовия им договор и да приема директиви, в които се определят минимални стандарти.

⁴ Директива 91/533/ЕИО относно писмената декларация, Директива 1999/70/ЕО относно индивидуалните условия на труд, Директива 98/59/ЕО относно колективните уволнения, Директива 2001/23/ЕО относно прехвърлянето на предприятия, Директива 1999/70/ЕО относно срочната работа и Директива 2008/104/ЕО относно работата чрез агенции за временна заетост.

Небалансираното или прекалено строгото законодателство за защита на заетостта може да има нежелателни последици за пазара на труда. По-специално строгата защита срещу уволнение за работниците на безсрочни договори, съчетана със слабо регулиране на временните или други нестандартни договори, е вероятно да доведе до сегментация на пазара на труда⁵. Това е така, тъй като тези фактори могат да създадат стимули за работодателите да наемат работници на временни договори с цел избягване на високите разходи за уволнение. Освен това строгите разпоредби срещу уволнение обикновено се свързват с ниски проценти на назначаване и уволняване. Това може да допринесе за по-високи равнища на безработица и по-дълги периоди извън заетост за най-уязвимите групи, като например младежите и/или нискоквалифицираните работници. От друга страна, няма убедителни доказателства, че стриктно регламентираното законодателство за защита на заетостта влияе върху общия процент на безработица.

Законодателството за защита на заетостта обикновено е резултат от сложни законодателни и незаконодателни рамки. По този начин не съществува универсален подход и отговорът на политиката на предизвикателствата в тази област следва да бъде съобразен с особеностите на всяка държава. Освен това на законодателството за защита на заетостта следва да се гледа като на част от по-широка институционална рамка, която включва системите за социална защита, активните политики на пазара

⁵ Сегментирането на пазара на труда означава едновременното съществуване на пазара на труда на различни категории („сегменти“) на работници, за които са характерни различни равнища на сигурност на работните места и/или достъп до социална сигурност и други ползи и ниска степен на преминаване от по-малко сигурни към по-сигурни категории. Основното разграничение е обикновено, но не изключително, между работниците със срочни договори и тези с постоянни.

на труда и достъпа до учене през целия живот.

Реформите в законодателството за защита на заетостта следва да се разглеждат във връзка с тези институционални характеристики и следва да бъдат съгласувани с подход на съчетаване на гъвкавост и сигурност⁶. Неотдавнашни данни показват, че държавите членки, които предприеха широкообхватни реформи на пазара на труда, включващи гъвкави и надеждни договорни отношения, комплексни стратегии за учене през целия живот, ефективни активни политики на пазара на труда и модерни системи за социална закрила, са се оказали по-способни да поддържат заетостта и да запазят справедливостта по време на икономическия спад.

Европейският стълб на социалните права цели да предотврати сегментирането на пазара на труда, като в същото време прави заетостта сигурна и гъвкава. Това е предвидено по-специално от принцип 5 („Сигурна и гъвкава заетост”⁷) и

⁶ Насока за заетост № 7 на ЕС препоръчва държавите членки да „отчитат принципите на гъвкавостта и сигурността”(Решение на Съвета относно насоките за политиките за заетост на държавите членки, 13 октомври 2016 г.). Съчетаването на гъвкавост и сигурност може да бъде определено като интегриран подход, включващ четири съставни елемента: i) гъвкави и сигурни договорни споразумения; ii) стратегии за учене през целия живот; iii) ефективни активни политики на пазара на труда за улесняване на прехода към нови работни места; iv) модерни системи за социална сигурност, които осигуряват адекватно подпомагане на доходите по време на преходи.

⁷ Принцип 5 гласи, наред с другото, че „преходът към безсрочни форми на заетост следва да бъде насърчаван”, че „в съответствие със законодателството и колективните споразумения се осигурява нужната гъвкавост за работодателите за бързо приспособяване към промени в икономическия контекст” и че „трудовете правоотношения, които водят до опасни условия на труд, следва да се преустановяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори”.

принцип 7 („Информация за условията на работа и защита в случай на уволнение”⁸). И двата попадат в област „Справедливи условия на труд”.

Структурата на настоящия информационен документ е както следва.

В раздел 2 се идентифицират основните предизвикателства, свързани обикновено с нарушени системи на законодателството за защита на заетостта. Това са високата сегментация и слабата динамиката на пазара на труда.

Раздел 3 описва лостове на политиките, свързани с различните предизвикателства и аспекти на законодателството за защита на заетостта.

Раздел 4 представя преглед на актуалното състояние в различните държави членки.

И накрая, в приложението са представени подробни определения и статистически данни .

Настоящият информационен документ е свързан с документите относно активните политики на пазара на труда, обезщетенията за безработица, недеklarирания труд и уменията за пазара на труда.

⁸ Принцип 7 гласи, че наред с другото „преди всяко уволнение работниците имат право да бъдат информирани за причините и да получат предизвестие в разумен срок. Те имат право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и в случай на неоснователно уволнение, правото на правна защита, включително подходящо обезщетение”.

2. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ПОЛИТИКАТА: ОБЗОР НА ПОСТИГНАТИТЕ РЕЗУЛТАТИ В ДЪРЖАВИТЕ ОТ ЕС

Както е посочено във въведението, **силното сегментиране и слабата динамика на пазара на труда** са най-често срещаните предизвикателства, когато законодателството за защита на заетостта е прекалено строго или небалансирано в полза на защитата на работниците на постоянен трудов договор. Освен това в резултат на прекомерно високите разходи за уволнение на редовно наети работници може да е налице недеklarиран труд (в допълнение към други причини като прекомерно високи данъци върху труда). (Недекларираният труд е обсъден в отделен тематичен информационен документ).

Концепцията за сегментацията на пазара на труда означава, че (поне) два „сегмента“ съществуват съвместно на пазара на труда. Един сегмент на работната сила се състои от работници със стабилни трудови правоотношения, защита срещу уволнение и пълен достъп до социална закрила. Друг сегмент се характеризира с работници с едно или повече от следните:

- нестандартни трудови договори,⁹ които предоставят ограничена или никаква защита срещу уволнение;
- несигурни трудови правоотношения и лоши перспективи за професионално развитие; и

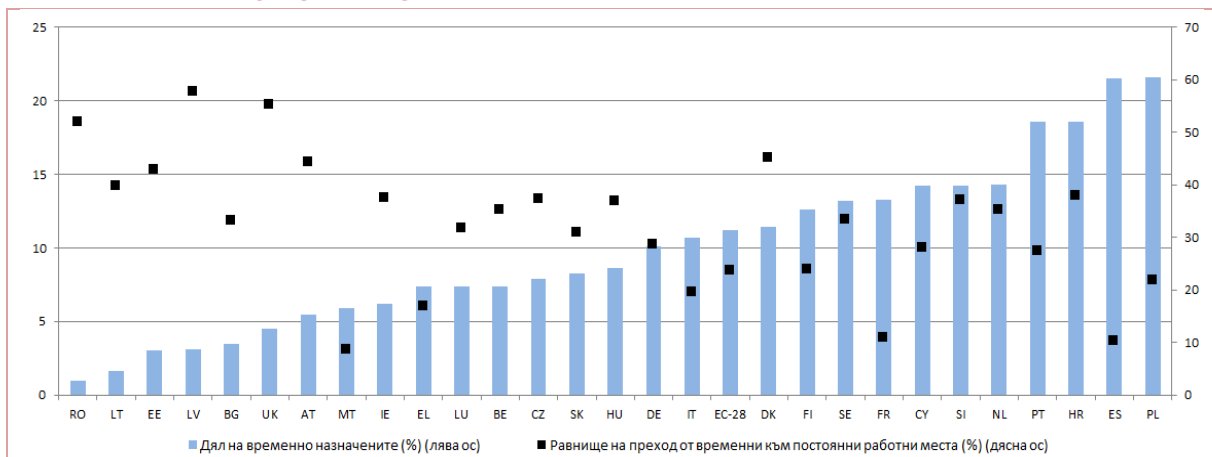
⁹ Отвъд традиционното разграничение между наети лица и самостоятелно заети лица съществуват „нетипични“ форми на заетост, като например при поискване, по заявка, неофициална работа, непостоянна работа, работа чрез агенции за временна заетост, договори за проекти, работа на половин щат, споразумения за кредитиране и групиране и масово набиране на средства (краудсорсинг). Списъкът е обширен и зависи от конкретната държава членка. Освен това в някои държави членки все повече се използват граждански договори за регламентиране на предоставянето на по същество трудови услуги.

- (често) ограничен достъп до социална закрила, тъй като те са плащали вноски за социално осигуряване през по-кратки периоди.

На един сегментиран пазар на труда срочните работници или работниците с нетипични договори обикновено са в това положение против волята си (т.е. те предпочитат да работят на безсрочен договор¹⁰) и често изпълняват задачи, които не са временни по своя характер.

При това съществуват ограничени възможности за преминаване от по-малко защитен към по-защитен сегмент на работната сила.

Фигура 1 - Дял на временно назначените работници от общия брой служители, възрастова група 20–64 години (2016 г.); и процент на прехода от временни към постоянни договори (2015 г.)



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“ и „Статистически данни за доходите и условията на живот“.

Държавите с висок процент на самостоятелна заетост също могат да бъдат изложени в по-голяма степен на проблеми със сегментацията. Такъв е случаят, когато самостоятелната заетост прикрива частични нарушения, за да не бъдат наяве всъщност зависими трудови правоотношения (така наречените „фиктивни“ самостоятелно заети лица), и когато държавите членки не са адаптирали своите системи за социална сигурност за включване на самостоятелно заетите лица¹¹.

На практика временните договори представляват „задънени улици“, а не „трамплин“ към постоянни договори.

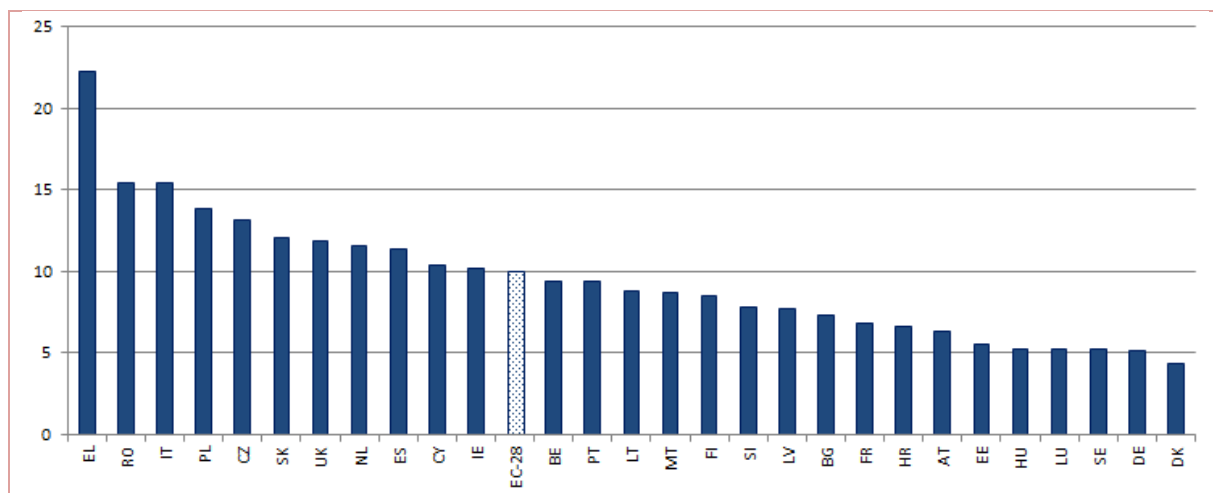
Съчетанието от голям брой служители на срочни договори и ниски равнища на преход към постоянна заетост изглежда особено тревожна в страни като Полша, Испания и Франция (фигура 1).

Процентът на самостоятелно заетите лица (без служители) е най-висок в Гърция (22,2 %), Румъния (15,4 %) и Италия (15,4 %), следвани от Полша, Чешката република и Словакия (фигура 2).

¹⁰ В ЕС 66,4 % от временните работници (на възраст 20–64 години) през 2015 г. са били в това положение, тъй като не могат да намерят постоянна работа (Евростат, Изследване на работната сила).

¹¹ Педерсини, Р., Д. Колето, 2010 г. „Самостоятелно заети лица: колективни трудови правоотношения и условия на труд“ [Pedersini, R. and Coletto, D. (2010) Self-employed workers: industrial relations and working conditions], Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, 2010 г.

Фигура 2 — Самостоятелно заети лица без служители като процент от общата заетост, 2016 г.



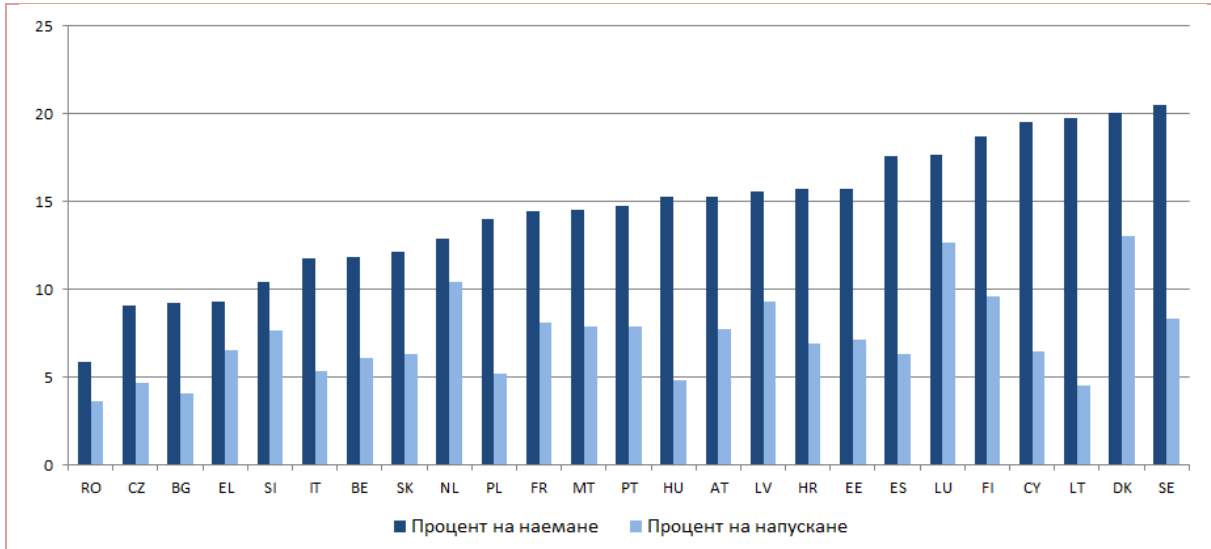
Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила — собствени изчисления.

Строгата защита срещу уволнение намалява текучестото на персонала: чрез увеличаване на разходите на дружествата за освобождаване на работници, тя води до намаляване на процентите на назначаване и уволняване. Това може да има слабо или никакво влияние върху общата безработица. Въпреки това, тя оказва влияние върху процеса на създаване и закриване на работни места, на продължителността на безработицата и възрастовия състав на неработещите, както и на степента на ефективно преразпределяне на труда между отделните предприятия и отрасли.

Комбинираното разглеждане на процентите на наемане¹² и освобождаване дава представа за **текучестото на пазара на труда** (фигура 3). Когато и двата са високи, пазарът на труда се счита за по-динамичен и гъвкав (например в случая със скандинавските и балтийските държави от дясната страна на фигурата). Въпреки това, високите проценти на наемане/освобождаване би могло да бъдат резултат от широко разпространеното използване на срочни договори. Тази неяснота е отразена частично в случая на Испания, Нидерландия, Португалия и Кипър. Необходим е по-конкретен анализ във всеки случай, за да се направят заключения относно естеството на текучестото на персонала като такъв.

¹² Наемането на работа и вероятността от напускане могат да се изчислят като отношение към общата заетост съответно на: i) отделните преходи от безработица към заетост и преходи от една работа на друга (процент на наемане на работа); ii) отделни преходи от заетост към безработица (процент на напускане). В абсолютно изражение, ако наемането превъзхожда като брой напусканията, нетната заетост нараства.

Фигура 3 — Проценти на наемане на работа и напускане, 2016 г.

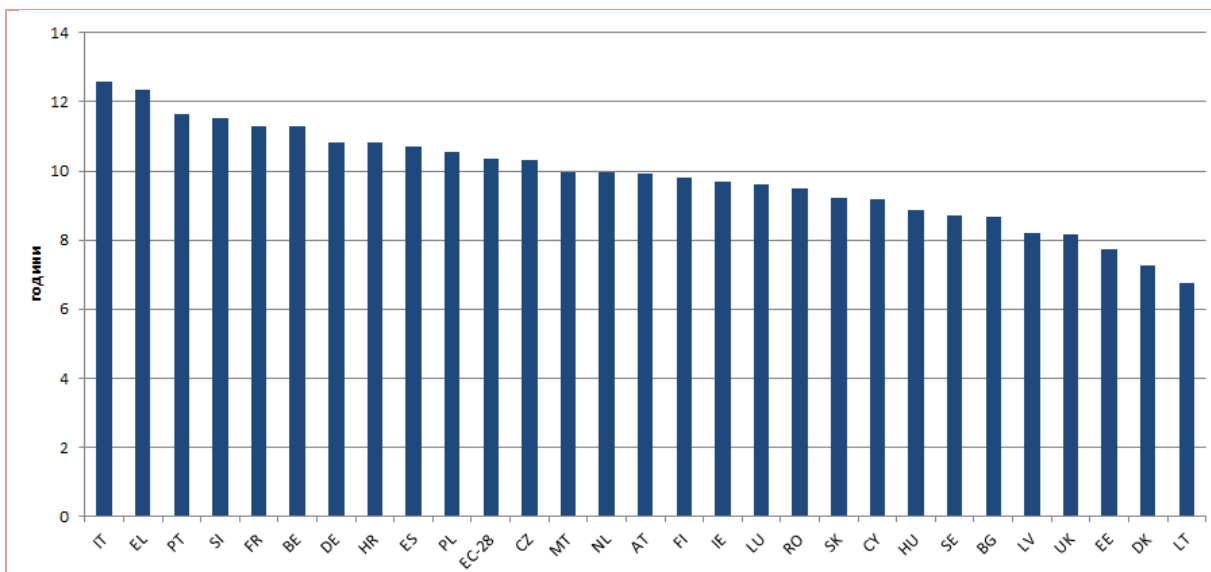


Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила — собствени изчисления.

Продължителните периоди на заетост, особено за лицата на средна възраст, също може да бъде знак за статични пазари на труда, при които работниците остават обвързани с работата си и не преминават в други предприятия и сектори. Това може да има значение, по-специално когато дългият срок е съпътстван от висок дял на временно наетите работници (напр. във Франция, Хърватия, Италия, Португалия, Словения).

Това говори за сегментиране на пазара на труда — знак, че „вътрешните лица“ могат да се възползват от относително дълги и стабилни възможности за професионално израстване, а „аутсайдерите“ заемат краткосрочни работни места. На фигура 4 е представена информацията относно средната продължителност на заетостта на работниците на възраст между 15 и 64 години.

Фигура 4 — Продължителност на заетостта в години (възраст 15–64 години), 2016 г.



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила — собствени изчисления.

Сегментирането на пазара на труда не засяга еднакво различните групи от населението.

Временно наетите служители и самостоятелно заетите лица (без служители) показват тенденция да бъдат по-ниско образовани, да работят на непълен работен ден и да работят в селското стопанство, строителството или услугите.

Докато срочно наетите служители обикновено са млади, шансът да си „самостоятелно зает“ нараства с възрастта. Това става очевидно от анализ на Европейската комисия¹³, представен на фигура 5.

Фигура 5 – Вероятност да си временно наето или самостоятелно заето лице без служители



Източник: Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа, 2017 г.

Забележка: 1) Графиката показва при различни лични и професионални характеристики промяната на вероятността да си временно наето лице или самостоятелно заето лице без служители в сравнение с референтната категория. Всеки стълб представлява с колко се увеличава вероятността при една конкретна отделна характеристика, когато другите остават константа: например под 20-годишна възраст вероятността да си служител на временен договор се увеличава със 145 % спрямо лице на възраст 20 – 29 години.

¹³ Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа. Годишен преглед 2017 г.

3. ПОЛИТИЧЕСКИ ЛОСЛОВЕ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ПОЛИТИЧЕСКИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Обемът на литературата, посветена на проучвания на въздействието на законодателството за защита на заетостта върху пазарите на труда, е изключително голям. Сборно изложение на скорошни теоретични и емпирични данни относно макроикономическото въздействие на това законодателство можете да намерите в докладите на Европейската комисия *Развитие на пазара на труда в Европа, 2012 г.*¹⁴ и *Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа, 2015 г.*¹⁵. Преглед на въздействието върху сегментирането на пазара на труда можете да прочетете в наскоро излезлия доклад *Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа, 2017 г.*¹⁶.

Ние се опираме на тези три доклада, що се отнася до задълбочени анализи на определящите фактори и резултатите от законодателството за защита на заетостта, включително въздействието на трудовите спорове, както и за подробни насоки за политиката. В настоящия раздел е представено нетехническо обобщение на основните констатации и най-добрите политически практики за преодоляване на предизвикателствата, изложени в раздел 2.

¹⁴ Европейска комисия (2012), „Развитие на пазара на труда в Европа, 2012 г.“ [Labour market developments in Europe 2012], Европейска икономика 5/2012.

¹⁵ Европейска комисия (2016), „Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа, 2015 г.“ [Employment and social developments in Europe Review 2015], генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.

¹⁶ Европейска комисия (2017), „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа. Годишен преглед, 2017 г.“, генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.

Законодателството за защита на заетостта включва едновременно компонент „трансфер“ (напр. обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение от работодателя в полза на заетото лице) и компонент „загуба на икономическа ефективност“ (напр. процедурни разходи, процедури за уреждане на спорове). Компонентът „загуба на икономическа ефективност“ повишава действителните разходи за труд, като по този начин оказва въздействие не само върху решенията за уволнение, но също и върху наемането. От друга страна, компонентът „трансфер“ може да има неутрално въздействие, при условие че заплатите са достатъчно гъвкави за компенсиране на по-голямата сигурност, която предоставят ограниченията за уволнение. Строгата защита на заетостта, особено по отношение на процедурните изисквания, намалява вероятността от закриване на работни места в случай на икономически шокове. Чрез повишаване на реалната цена на заетостта обаче тя също затруднява създаването на работни места. В резултат на това тя намалява загубите на работни места в период на рецесия, но също така ограничава броя на създадените работни места по време на експанзия, тъй като е вероятно работодателите да избягват да си навличат високите разходи за уволнения. Текущото на персонала обикновено е слабо в държави, където законодателството е свързано с големи и неясни разходи за уволнение. Те могат да ограничат преразпределянето на заетостта към по-производителни дейности.

Строгото законодателство за защита на заетостта увеличава продължителността на безработицата и дългосрочната безработица. Прогнозираният ефект на такова законодателство върху общия процент на безработица е нееднозначен (като силното законодателство за защита на заетостта намалява както създаването на работни места, така и закриването на работни места). Въпреки това,

счетанието от по-малко закриване на работни места и намалено създаване на работни места е вероятно да доведе до по-продължителни периоди на безработица. По-специално се наблюдава тенденция безработицата да продължава по-дълго за навлизащите на пазара на труда за първи път или спорадично (напр. групи, при които младите, нискоквалифицираните работници и жените са свръхпредставени).

Комбинацията от силна защита срещу уволнение за наетите по безсрочни договори и слабо прилагане на защитата за временни или други нестандартни договори води до сегментация на пазара на труда.

По-строгото законодателство за защита на заетостта, което регулира постоянните договори, увеличава вероятността от използване на временни договори. То също така разширява значителната разлика между продължителността на заетост на постоянните и временните работници и между съответните им равнища на заплащане¹⁷. Стриктното законодателство за защита на заетостта засяга най-вече новите участници на пазара на труда, добре образованите и хората, работещи в пазарните услуги. Строгото регулиране на временното наемане на работна ръка не оказва влияние върху вероятността за назначаване на временна работа. При все това, дори когато правната рамка е строга, слабо ѝ прилагане повишава шансовете хората да бъдат наети на временни договори. При относително строга защита на безсрочните

договори наетите на временен договор работници рискуват да работят само на несигурни работни места.

Въпреки това, би могло да се счита, че положението със заетостта на лицата на временна заетост невинаги е толкова несигурно, както често се твърди. Това е така, понеже служителите могат да имат дългосрочни отношения с един и същ работодател и да се ползват със същите, ако не и по-строги правила за защита срещу уволнение. Дружествата могат също така да имат стимул да заобикалят ограниченията за наемане и уволняване, като възлагат работа на самостоятелно заети лица.

Недобре изготвеното регламентиране на трудовата дейност може да възпрепятства участието в заетостта, особено по отношение на групите, които са изправени пред специфични предизвикателства

(нискоквалифицираните работници, младите хора, по-възрастните работници и жените). Това може да се случи, ако правилата и разходите правят наемането им икономически непривлекателно и насърчават трайното съществуване на недеklarирания труд чрез създаването на погрешни стимули за дружествата да заобикалят закона.

Освен това, макар да е общопризнато, че сигурността на работното място може да насърчи служителите да инвестират в специфични за дружеството умения, които допринасят за производителността, прекомерно строгото законодателство за защита на заетостта може да навреди на производителността и растежа, като води до по-неефективно разпределение на работната ръка и по-малко иновации. Чрез насърчаване на разпръскването на специфичните професионални умения по-широкото използване на временната работа може също така да забави ръста на производителността на труда.

За да постигне най-добри резултати, законодателството за

¹⁷ Тези различия остават след проверка на индивидуалните и специфичните професионални характеристики, които оказват влияние върху търсенето на специфични видове договори. Европейска комисия (2017), „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа. Годишен преглед, 2017 г.“ [Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017], генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.

защита на заетостта следва да не възпрепятства прехода между различни работни места. То следва да позволи на икономиката да реагира адекватно на сътресения, които изискват преразпределение на работната сила между различните отрасли или професии, като същевременно ефективно се осигурява защита на работниците. Сложните и несигурни разпоредби по прекратяване на безсрочните договори не стимулират дружествата да наемат работници и да започват новаторски дейности поради непредвидимите разходи за уволнение на служители. Също така работниците могат да бъдат разколебани да търсят правата си в случай на неправомерно уволнение, когато тълкуването на закона прави несигурно прилагането на законодателството за защита на заетостта. Несигурността относно изхода от съдебни производства също така струва скъпо на служителите: както в случай че изплащането на заплатите им бъде спряно, докато е в ход съдебно дело, така и в ситуации, при които има големи различия при съдиите относно очакваната продължителност на дадено дело.

Ефективността на системата за разрешаване на спорове след искове за неправомерно уволнение има силно влияние върху законодателството за защита на заетостта на практика. Рамките за ранно решаване на спорове намаляват преките разходи и несигурността на трудовите спорове. Броят на съдебните спорове може да бъде повлиян от това, как са структурирани механизмите за помирение и медиация в досъдебната фаза и как са разпределени разходите между ищеца и ответника.. По същия начин възможността съдилищата да вземат предвид опитите преди съдебната процедура за постигане на споразумение може да повлияе върху стимулите за разрешаване на споровете преди да се стигне до съд. Това може в крайна сметка да намали трудовите спорове и несигурността на съдебните решения.

По отношение на най-добрите практики в областта на политиката оценката на приоритетите на реформите на законодателството за защита на заетостта в отделните държави — членки на ЕС, би могла да вземе предвид следните аспекти:

Проблемите със сегментацията могат да бъдат преодоляни чрез намаляване на различията в законодателството за защита на заетостта за постоянните и за временните договори. Причина за прекомерното използване на срочни договори и ниските равнища на преход към постоянни договори могат да бъдат твърде строгите законодателни ограничения върху индивидуалните и колективните уволнения и/или прекалено гъвкавите режими за срочни трудови договори. В държави с такива различия необходимостта от единен безсрочен договор, който обвързва защитата на работника с неговата продължителност на заетост, бе подчертана в неотдавнашно разискване.

Прекаленото размножаване на различните видове договори може да доведе до сериозни различия между назначените на постоянна работа и останалите („фрагментация по отношение на трудовите договори“). С увеличаване на гъвкавостта на специфични видове договори, без да се променят правилата за постоянни договори или за колективните уволнения, в миналото се задълбочиха различията между назначените на постоянна работа и останалите на пазара на труда. Това доведе до сегментация на пазара в редица държави членки.

Не съществува един-единствен начин за реформиране на законодателството за защита на заетостта, а различни пътища, които зависят от характеристиките на държавата. Конкретното приложно поле и посоката на реформите зависят от:

- приоритетното значение, което се отдава на отделните проблеми на пазара на труда, които трябва да бъдат разрешени;
- характеристиките на законодателството за защита на заетостта, които могат най-добре да допринесат за постигането на целите на реформата;
- необходимостта от разглеждане на други въпроси освен самото законодателство (напр. обезщетения за безработица), за да се гарантира, че пътят на реформите е ефективен и надежден; и
- големите различия в националните системи на законодателството за защита на заетостта и необходимостта от запазване на тяхната вътрешна съгласуваност.

Подходящи допълващи мерки, които гарантират гъвкавост и сигурност, са от съществено значение при реформиране на законодателството за защита на заетостта. Според парадигмата за гъвкавост и сигурност акцентът следва да се измести от защитата на конкретно работно място (сигурност на работното място) към осигуряване на заетост през целия трудов живот на дадено лице. Това означава, че реформите следва да бъдат съпътствани от по-голяма гъвкавост на договорите, като се предоставят всеобщ и адекватен обхват на обезщетенията за безработица, ефективни активни политики за пазара на труда и възможности за учене през целия живот. Тези мерки биха подпомогнали прехода на работниците от временни към постоянни договори и биха им предоставили съответни равнища на сигурност в отговор на повишените рискове на пазара на труда.

Подкрепата на социалните партньори е от съществено значение за ефективното изпълнение на амбициозни реформи на законодателството за защита на заетостта и за гарантиране на тяхната устойчивост в социален план.

Етапността и графикът на реформите са важни. Отслабването на законодателството за защита на заетостта по време на криза може да доведе до по-голямо съкращаване на работни места, което не е компенсирано от създаване на повече работни места. Това може да доведе до по-висока безработица (и по-високи разходи за обезщетения за безработица) в краткосрочен план, въпреки че в средносрочен план това ще бъде компенсирано от по-голямо създаване на работни места.

4. СРАВНИТЕЛЕН ПРЕГЛЕД НА АКТУАЛНОТО СЪСТОЯНИЕ НА ПОЛИТИКАТА

Уредбите на държавите членки изглеждат силно хетерогенни дори в рамките на групи от държави със сходни социално-икономически характеристики. Най-големите разлики в законодателството за защита на заетостта в ЕС са в режима на освобождаване от длъжност на служителите на постоянни договори. Разликите се отнасят не само до строгостта на законодателството, но също така и до инструментите за защита на работниците срещу уволнение. Най-големите разлики се наблюдават при определението на правомерно и неправомерно уволнение и свързаните с тях правни защити.

- В някои държави **определението на правомерно уволнение** не е рестриктивно и неправомерните уволнения са ограничени до случаи, които не са в разумна степен основани на икономически обстоятелства, и до случаите на дискриминация. (Такъв е случаят например в Белгия, Чешката република, Дания, Гърция, Ирландия, Италия, Унгария, Полша, Словакия и Обединеното кралство). В англосаксонските държави по-специално не е необходимо да се обосновава икономическото уволнение като такова. В други държави (напр. Франция, Словения и Финландия) уволненията не са оправдани, ако не се основават на

обективна и значима причина. Допълнителни специфични условия се прилагат в случай на колективно уволнение (например в Естония, Нидерландия, Австрия).

- **Защитата на работниците в случай на неправомерно уволнение** се различава значително в различните части на ЕС. Най-общо казано, в случай на неправомерно уволнение работник има правото на допълнително парично обезщетение освен обичайно изискваното за правомерно уволнение или да бъде възстановен на работа. На работодателите може също да се наложи да заплатят пропуснатите възнаграждения на работника („заплата със задна дата“). В някои случаи възстановяването не е предвидено (напр. Белгия, Финландия), докато в други възстановяването е правило (напр. Естония, Австрия). В някои държави членки дружествата може да се наложи да възстановят работника и да предоставят „заплата със задна дата“ (напр. Италия, Португалия), ако уволненията се извършват на базата на дискриминация. В други вместо допълнително компенсиране се изисква единствено „заплата със задна дата“ (напр. Чешката република, Ирландия).
- **Структурата на обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение** също се различава в голяма степен между отделните държави. Правата на получаване на обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение могат да бъдат предвидени в закон (напр. Франция, Унгария, Португалия и Словения) или в установени колективни договори (напр. Швеция и Дания за работниците, полагащи физически труд). В някои държави обезщетението за прекратяване на трудово правоотношение изобщо не съществува (напр. Белгия, Финландия и Швеция). В Австрия служителите имат достъп до индивидуални сметки за обезщетение за прекратяване на трудово правоотношение. Когато

обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение са налице, сумата се различава значително между държавите членки в зависимост от основанието за уволнение (основателно или не) и други условия.

Регулирането на срочните договори също се различава значително рамките на принципите, определени в директивите относно срочната работа и работата чрез агенции за временна заетост. Държавите членки се различават и по правилата и процедурите за **колективни уволнения**. Въпреки това, общите принципи, заложи в директивите относно колективните уволнения¹⁸, донякъде намаляват различията между държавите от ЕС.

Показателите относно законодателството за защита на заетостта дават възможност да се прецени общата му строгост и да се сравняват различни държави. ОИСР съставя такива показатели за повечето свои държави членки (индекс на законодателството за защита на заетостта на ОИСР) от 21 елемента на законодателството (вж. фигура 5 и таблица 1 от приложението за описание на тези показатели). Последната актуализация на този индекс обхваща законодателството в сила през 2013 г. (или 2014 г., или 2015 г. за ограничен брой държави) в 21 държави - членки на ЕС, които членуват в ОИСР, и три други държави членки¹⁹. Следователно по-голямата част от неотдавнашните реформи не се вземат предвид. Методиката бе усъвършенствана за по-систематично отчитане на това, как законодателството, колективните трудови договори и съдебната практика са тълкувани²⁰.

¹⁸ Директиви 75/129/ЕИО и 98/59/ЕО.

¹⁹ Базата данни на законодателството за защита на заетостта не включва България, Кипър, Малта и Румъния.

²⁰ OECD, Employment Outlook 2013, (ОИСР, Перспектива за заетостта, 2013 г.), гл. 2.

Показателите относно законодателството за защита на заетостта на ОИСР имат своите ограничения и следва да се тълкуват предпазливо. Не всички промени в законодателството за защита на заетостта променят показателите на ОИСР. Дадена промяна може да се окаже недостатъчна за промяна на стойността на индекса на конкретна характеристика на националната уредба. От друга страна, при изчисляването на индекса могат да не се вземат предвид специфични аспекти на законодателството (напр. продължителността и несигурността на съдебни процедури в случай на неправомерно уволнение или третирането на самостоятелно заетите лица). Освен това показателите не обхващат напълно някои аспекти, свързани с прилагането на законодателството за защита на заетостта²¹.

В годините преди финансовата криза повечето реформи бяха насочени към улесняване на наемането на срочни трудови договори. Между 2000 г. и 2008 г. показателите на законодателството за защита на заетостта за индивидуални редовни договори и колективни уволнения останаха като цяло стабилни. В същото време уредбата на срочните трудови договори беше в голяма степен либерализирана в редица държави. Смята се, че на тези „частични“ реформи на пазара на труда се дължи увеличаването на разликата между силно защитените работници на постоянни трудови

договори и недостатъчно добре защитените работници на временни договори²².

От 2008 г. насам задълбочени реформи на законодателството за защита на заетостта бяха предприети в редица държави членки, особено в Южна Европа и в части на Източна Европа. До голяма степен реформите са довели до отслабване на защитата на работниците с постоянни трудови договори срещу уволнение. Това е постигнато, наред с другото, чрез ограничаване на възможностите за възстановяване на работа в случай на неправомерно уволнение, определяне на горна граница на заплащането със задна дата, намаляване на равнищата на обезщетението при прекратяване на трудово правоотношение и удължаване на пробния период.

В някои държави процедурите за колективни уволнения бяха опростени и поради това техните разходи намаляха. Уредбата на срочните трудови договори беше променена, така че да се избягва прекомерното им използване, включително чрез по-високи разходи, които не са свързани

²¹ Трета обща критика касае неизбежната степен на субективност, която засяга кодификацията на национални правни характеристики в комбиниран индекс (Vepp, 2009 г.). Тъй като кодификацията може понякога да представи подвеждащо тълкуване на националните правила и процедури или да пренебрегне значими незаконодателни данни, индексът на ОИСР следва да се третира с повишено внимание или евентуално да бъде интегриран с актуална и по-обширна база данни за ЕС-28.

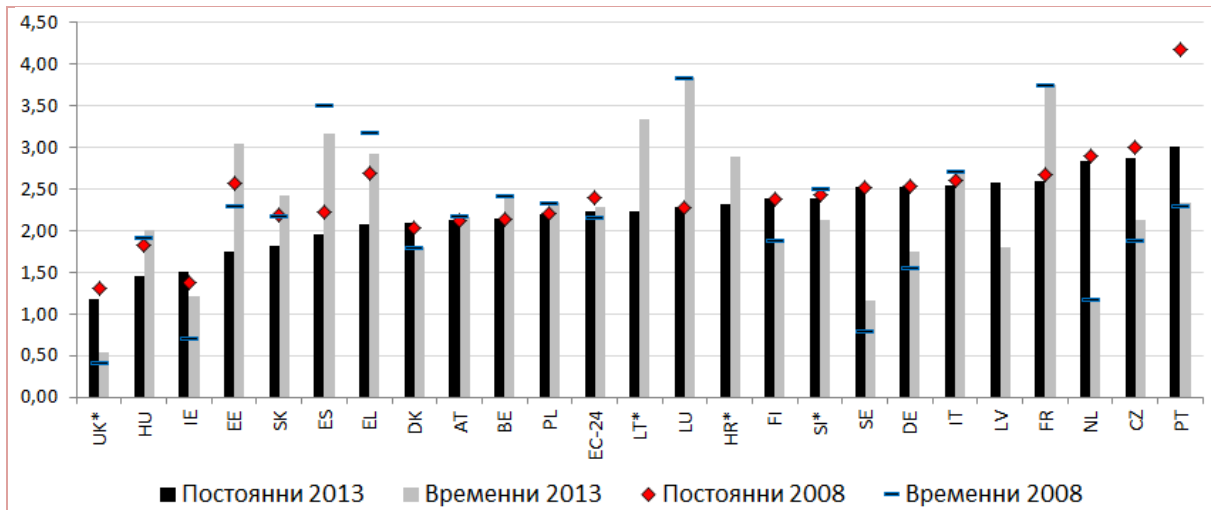
²² Например: Бланчард, О., А. Ландие, 2001 г. „Порочните ефекти на частичната реформа на пазара на труда: срочни договори във Франция“ [The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France], NBER Working Paper № 8219. Боери, Т., П. Гарибалди (2007 г.), „Двустепенни реформи за защита на заетостта: ефектът на медения месец?“ [Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?], The Economic Journal, том 117, стр. 357–385.

със заплати²³. В резултат на това показателят на законодателството за защита на заетостта за безсрочни договори е останал постоянен или значително е намалял (фигура 6).

Спадът на показателя се оказва особено силен за Португалия, но намаление може също да бъде забелязано при Естония, Гърция, Испания, Италия, Унгария, Словения, Словакия и Обединеното кралство. При някои държави (напр. Италия, Нидерландия) показателят не може да обхване ефекта от реформите на пазара на труда, осъществени след 2013 г.

²³ За преглед на реформите на пазара на труда вж. „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа, 2015 г.“ [Labour market and wage developments in Europe 2015], гл. 4, Европейска комисия. Допълнителна подробна информация относно неотдавнашните реформи може да бъде намерена в базата данни LABREF: <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>. Неотдавнашни данни от LABREF са обобщени в преглед на Европейска комисия (2017), „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа: годишен преглед, 2017 г.“ [Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2017], гл. 3.

Фигура 6: Индекс на законодателството за защита на заетостта за постоянните и временните трудови договори през 2013 г. * и 2008 г.



Източник: База данни на ОИСР за защита на заетостта.

* 2014 г. за Словения и Обединеното кралство; 2015 г. за Хърватия и Литва

Дейността за реформиране на законодателството за защита на заетостта беше особено силна в държави с натрупани големи неравновесия и строго законодателство за защита на работните места преди кризата. Това са Испания, Хърватия, Франция, Италия, Португалия и Словения. Белгия прие закон за единния статут, като по същество хармонизира сроковете на предизвестие между работниците, полагащи физически труд, и работниците, полагащи умствен труд, и преосмисли неправомерните уволнения. Разходите за уволняване, включително за колективни уволнения, също бяха намалени в Обединеното кралство. В останалата част от настоящия раздел е представен непълен списък на реформите, осъществени през последните години.

Хърватия осъществи реформата на трудовото законодателство, започната през 2013 г., като прие Закона за труда през 2014 г. Той улеснява използването на някои форми на нестандартна работа и опростява процедурите за уволнение. През август 2016 г. **Франция** въведе реформа, определяща обстоятелствата, при които индивидуални уволнения могат да бъдат извършени по икономически причини. Реформата също

така въвежда повече гъвкавост в начина, по който условията на труд се определят на равнището на дружеството. През 2014 г. **Италия** прие всеобхватна реформа на пазара на труда под формата на Закона за работните места. Наред с другото се преразглеждат правилата за уволнение при безсрочни договори, опростяват се и се намаляват нестандартните форми на договори и се увеличават правилата за вътрешната гъвкавост в дружествата.

В **Литва** преразглеждането на Кодекса на труда, приет през 2016 г., намали разходите за индивидуални уволнения чрез съкращаване на срока на предизвестие и намаляване на обезщетението при прекратяване на трудово правоотношение. То също така отслабва ограниченията върху използването на срочни трудови договори и въведе редица нови видове договори. Те включват договори за чиракуване, основаващи се на проекти трудови договори, договори за работа на половин щат и договори с няколко работодатели. През юли 2015 г. **Нидерландия** въведе предел на обезщетенията за неправомерно уволнение и предостави повече яснота по отношение на стъпките, които да бъдат следвани в случай на уволнение

(публичната служба по заетостта в случай на икономически съображения и съдилищата при лични причини). Максималната продължителност на временните договори също бе намалена (от 3 на 2 години), а броят на месеците между договорите преди нова поредица от срочни договори беше увеличен. През 2016 г. **Полша** въведе ограничения по отношение на броя на последователните срочни трудови договори и максималната им продължителност. Тя също така приведе срока на предизвестие за срочни договори в съответствие с този за постоянните договори.

В по-общ план редица държави членки въведоха по-строги ограничения за срочните трудови договори, и по-специално относно използването на работата чрез агенции за временна заетост (напр. Дания, Франция, Италия, Словакия, Словения). За разлика от това други държави улесниха достъпа до срочни договори (напр. Чешката република) и работата чрез агенции за временна заетост (напр. Гърция, Литва). Някои от тях (напр. Хърватия, Италия, Португалия) са повишили продължителността или възможностите за подновяване на срочните трудови договори с цел насърчаване на създаването на работни места.

5. ИЗТОЧНИЦИ

- Бланчард, О., А. Ландие, 2001 г. „Порочните ефекти на частичната реформа на пазара на труда: Срочни договори във Франция“ [The perverse effects of partial labor market reform: Fixed Duration Contracts in France], NBER Working Paper № 8219.
- Боери, Т., П. Гарибалди, 2007 г., „Двустепенни реформи за защита на заетостта: „ефекта на медения месец“? [Two tier reforms of employment protection: a Honeymoon effect?], The Economic Journal, том 117, стр. 357-385.
- Европейска комисия (2012), „Развитие на пазара на труда в Европа, 2012 г.“ [Labour market developments in Europe 2012], Европейска икономика 5/2012.
- Европейска комисия (2016), „Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа, 2015 г.“ [Employment and social developments in Europe Review 2015], генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.
- Европейска комисия (2017), „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа. Годишен преглед, 2017 г.“ [Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017], генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.
- ОИСП (2013), „Перспектива за заетостта, 2013 г.“ [Employment Outlook 2013], OECD Publishing.
- Педерсини, Р., Д. Колето, 2010 г. „Самостоятелно заети лица: колективни трудови правоотношения и условия на труд“ [Self-employed workers: industrial relations and working conditions], Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, 2010 г.
- Вен, Д. 2009 г., „Законодателство, колективно договаряне и изпълнение: Актуализиране на показателите на ОИСП за защита на заетостта“ [Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators], Работен доклад на ОИСП за социалните аспекти, заетостта и миграцията № 89.

Дата: 17.10.2017 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Основни характеристики на законодателството за защита на заетостта

Три основни аспекта на защитата на заетостта обикновено са уредени от законодателството: защитата на работниците в случай на **индивидуално уволнение**; специфични изисквания за **колективните уволнения**; и **временните форми на заетост**.

Основните характеристики на законодателството за защита на заетостта при **индивидуални уволнения** са, както следва:

- **Изпитателен срок.** По време на пробния период двете страни могат да прекратят трудовото правоотношение без разходи (срок за предизвестие и обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение по принцип не се прилагат). За да се избегне рискът от работодатели, които се възползват от дългите изпитателни периоди, законодателство често определя максимална продължителност. В някои държави законодателството позволява отклонения от стандартната максимална продължителност чрез временни дерогации, най-вече за свързани с работата обучения. В някои случаи пробният период се регулира по такъв начин, че да се намалят разходите за уволнение в началото му. Максималният пробен период в ЕС варира от по-малко от 1 месец до 12 месеца; в повечето държави той е между 3 и 6 месеца.
- **Срокове за предизвестие и процедурни изисквания.** Трудовото законодателство често посочва срок за предизвестие за уволнение и задължение за отправяне на предварително уведомление в писмена форма. Неспазването на срока на предизвестие може да даде право на обезщетение за доходите, които работникът би получавал,

ако този срок е бил надлежно спазен. Като цяло процедурите зависят от това дали основанието за уволнение е лично (напр. поради негодност или по дисциплинарни причини), или по икономически причини. Процедурите могат да зависят от вида на работника, големината на дружеството и членството в профсъюз.

- В някои държави работодателите, които възнамеряват да уволнят работник, трябва да уведомят, понякога по искане на работника, една или повече трети страни (представители на работниците или публичните служби по заетостта, инспектората по труда или други държавни органи). Заедно с уведомлението в някои държави работодателите трябва да представят на третите страни основание за уволнението. В зависимост от държавата започването на периода на предизвестие може да бъде отложено с над 1 месец.
- **Причини за индивидуално уволнение.** В повечето случаи законодателството относно прекратяване на трудов договор изисква работодателят да обоснове причините за уволнението. Уволнението може да бъде обосновано на базата на:
 - **дисциплинарни основания** или лични причини (с изключение на случаи на дискриминация);
 - **икономически основания** (закриване на длъжността, технологична промяна, непригодност на работника).

Докато уволнението на дисциплинарно основание не включва обезщетение за уволнение за работника, уволнението по икономически причини включва компенсация (обезщетения при прекратяване на трудово

правоотношение) в повечето държави. Националните закони се различават по обхвата на основателните причини за уволнение и правото на преценка на съдиите при обжалване на решенията на работодателите. Основателните причини за уволнение могат да бъдат дефинирани в широк смисъл, като предимството е да се осигури възможност за справяне със ситуации от най-различно естество. От друга страна, причините за обосновано уволнение могат да бъдат много подробни, като по този начин се намаляват възможностите на съдиите по трудови спорове да упражняват контрол върху решенията на работодателите. В някои държави необоснованите уволнения са ограничени до случаи, които не се основават в разумна степен на икономически обстоятелства, и случаи на дискриминация. В други държави уволненията не са оправдани, ако не се основават на обективна и значима причина. Освен това, в случай на съкращения, уволненията се считат за неправомерни, ако работодателят не взема под внимание специфичните обстоятелства на съкратените работници (напр. продължителност на заетостта, семейни отговорности, професионална квалификация, баланса между възрастите/половете в дружеството). В някои държави правомерното уволнение изисква да бъдат разгледани конкретни алтернативи на съкращението. Тези алтернативи включват преквалификация и/или прехвърлянето на работника на друга длъжност в дружеството.

- **Последствия от неправомерното уволнение.** В случай на неправомерно уволнение дружествата са изправени пред правни последици. По принцип работникът има право или на парично обезщетение наред с обичайно изискваното при

правомерни уволнения, или да бъде възстановен на работа. На работодателите може също да се наложи да заплатят на работника пропуснатите заплати. Режимът за възстановяване на работа се различава значително в различните части на ЕС. В някои случаи не е предвиден, докато в други той е правило. Често решението за възстановяване на работа зависи от работника. В някои държави дружествата може да се наложи да заплатят допълнителна компенсация, ако работникът не е възстановен на работа. В други те са длъжни да изплащат обезщетение само за загубата на заплатите и социалните осигуровки, неплатени през периода между датата на уволнението и съдебното решение. „Заплащането със задна дата“ има максимален таван в някои държави. В някои от тях (напр. Германия) възможността за възстановяване на работа е предоставена на заетото лице, но рядко се използва, тъй като структурата на трудовото съдопроизводство съдържа силни стимули и за двете страни за разрешаване на евентуални спорове по взаимно съгласие, преди да се стигне до съд.

- **Обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение.** Обезщетението при прекратяване на трудово правоотношение се състои от еднократно плащане на работник, който е бил уволнен принудително. Правата на получаване на обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение могат да бъдат определени в закон или в колективни трудови договори. Плащането може да се различава в зависимост от основанията за уволнение (основателно или неоснователно). В повечето държави обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение съществуват в случай на уволнение по икономически причини, но обикновено не са дължими при

прекратяване по дисциплинарни причини. В някои държави работодателите не поемат никакви обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение, но срокът на предизвестие може да бъде много дълъг (напр. Финландия, Швеция)²⁴. В други обезщетението при прекратяване на трудово правоотношение е основния разход за уволнение (напр. в Нидерландия, Испания). Размерът на плащанията при прекратяване на трудови правоотношения често е свързан с продължителността на трудовия стаж и равнището на заплащане на служителя близо до момента на уволняване. Обезщетенията при прекратяване на трудови правоотношения могат да имат максимално ограничение. В някои държави техният размер е обратно пропорционален на продължителността на срока на предизвестие. Финансирането на тези обезщетения обикновено се поема изцяло от работодателя, който пристъпва към уволнение, а в някои държави обезщетенията са споделени между няколко работодатели. В Австрия например те са финансирани посредством фонд на името на заетото лице. Той се прехвърля между работодателите до уволнение или пенсиониране и всички работодатели по време на трудовия стаж на служителя правят вноски.

Процедурите за колективни уволнения се задействат при едновременното уволнение на няколко служители пор причини, които не са свързани с конкретните работници. В случай на колективни уволнения минималните изисквания, определени от Директивата от 1998 г. относно колективните уволнения²⁵, са

приложими във всички държави членки. Правилата относно колективните уволнения се отнасят за:

- **Определението на колективното уволнение.** За да се квалифицира уволнението като колективно, е необходим минимален брой на уволнените работници за даден период от време на дадено място. Броят често е свързан с размера на дружеството/предприятието.
- **Процедурните изисквания и изискванията за уведомяване.** Те се отнасят до задълженията на работодателите:
 - да консултират представителите на работниците при колективни уволнения с оглед на намирането на алтернативни решения, когато е възможно; и
 - да уведомят компетентния публичен орган за намерението си да извършат колективно уволнение.
- **Критериите за подбор на работници, които да бъдат уволнени.** Прозрачни и недискриминационни критерии могат да бъдат указани със закон, в колективни споразумения или чрез процедура по информиране и консултиране.
- **Обезщетението и други последици от неправомерни колективни уволнения.** В повечето случаи обезщетенията, предоставени за индивидуални икономически уволнения, също са дължими в случай на колективно уволнение. Може да се наложи от работодателите да бъде предоставено допълнително парично обезщетение (напр. съфинансиране на обезщетения при безработица). Националното законодателство предвижда правни последици, ако процедурните изисквания или изискванията за уведомяване или критериите за подбор за уволнение не са изпълнени.

²⁴ С малки изключения (Белгия, Германия, Гърция) законоустановените обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение са дължими без оглед на срока на предизвестие.

²⁵ Директива 98/59/ЕО.

Законодателството поставя **ограничения върху използването на срочни трудови договори** с цел предотвратяването на дискриминацията срещу работници на срочни трудови договори и злоупотребата с такива договори. Минималните изисквания за срочни договори, които да бъдат спазвани от всички държави членки, са определени в Директивата относно работата на срочен договор²⁶. Условието за използване на такива договори обикновено включват представянето на причини, за да бъде основателно тяхното използване, и приемането на ограничения относно броя на подновяванията и/или общата продължителност на обединените договори. (Причините, които обосновават тяхното използване, включват например справяне с неочаквани колебания в търсенето; замяна на постоянен персонал за кратки периоди; наемане на работници със специализирани умения за реализирането на конкретни проекти; и новосъздадени предприятия, които предполагат рискова и несигурна възвръщаемост).

Съществуват различни видове договори за работа чрез агенции за временна заетост. Спецификата на работата чрез агенции за временна заетост е, че ако обикновено две страни, работодател и работник, участват в трудово правоотношение, работата чрез агенции за временна заетост включва трета страна — дружеството ползвател. Наетите чрез агенции за временна заетост работници са наети и получават заплащане от агенция за временна заетост (работодателя), но са на разположение на дружествата ползватели временно и работят под техен надзор. В зависимост от приложимото национално законодателство наетите чрез агенции за временна заетост работници могат да работят на срочни договори или по силата на постоянни трудови договори.

Тази форма на заетост отговаря на реална нужда на дружествата ползватели: това им позволява например да управляват производствените пикове или да заместват отсъстващи служители сравнително лесно. Минималното равнище на изисквания за защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници е определено от Директивата от 2008 г. относно работата чрез агенции за временна заетост²⁷.

²⁶ Директива 99/70/ЕИО.

²⁷ Директива 2008/104/ЕО.

Таблица 1 – Строга защита на заетостта, индекси на ОИСП

		Защита на постоянните работници срещу индивидуални или колективни уволнения	Защита на постоянните работници срещу (индивидуално) уволнение	Специални изисквания за колективното уволнение	Уредба относно временните форми на заетост
Белгия	2013 г.	2,99	2,14	5,13	2,42
Чешка република	2013 г.	2,66	2,87	2,13	2,13
Дания	2013 г.	2,32	2,10	2,88	1,79
Германия	2013 г.	2,84	2,53	3,63	1,75
Естония	2013 г.	2,07	1,74	2,88	3,04
Ирландия	2013 г.	2,07	1,50	3,50	1,21
Гърция	2013 г.	2,41	2,07	3,25	2,92
Испания	2013 г.	2,36	1,95	3,38	3,17
Франция	2013 г.	2,82	2,60	3,38	3,75
Хърватия	2015 г.	2,30	2,32	2,25	2,88
Италия	2013 г.	2,89	2,55	3,75	2,71
Латвия	2013 г.	2,91	2,57	3,75	1,79
Литва	2015 г.	2,42	2,23	2,88	3,33
Люксембург	2013 г.	2,74	2,28	3,88	3,83
Унгария	2013 г.	2,07	1,45	3,63	2,00
Нидерландия	2013 г.	2,94	2,84	3,19	1,17
Австрия	2013 г.	2,44	2,12	3,25	2,17
Полша	2013 г.	2,39	2,20	2,88	2,33
Португалия	2013 г.	2,69	3,01	1,88	2,33
Словения	2014 г.	2,39	1,99	3,38	2,13
Словакия	2013 г.	2,26	1,81	3,38	2,42
Финландия	2013 г.	2,17	2,38	1,63	1,88
Швеция	2013 г.	2,52	2,52	2,50	1,17
Обединено кралство	2014 г.	1,59	1,18	2,63	0,54
Непретеглена средна стойност за ЕС		2,47	2,21	3,12	2,28

Източник: База данни на ОИСП за защита на заетостта, www.oecd.org/employment/protection.