

Обществена консултация относно възможните действия на равнище ЕС за преодоляване на предизвикателствата, свързани с достъпа до социална закрила на лицата, които упражняват всякакви форми на заетост, в рамките на европейския стълб на социалните права

Начало на формуляра

Съпътстващ документ

Цел на обществената консултация

По време на обществената консултация относно европейския стълб на социалните права (ЕССП)¹ много заинтересовани страни изразиха загриженост във връзка със затрудненията, с които се сблъскват лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, и самостоятелно заетите лица, за да получат достъп до социална закрила (напр. обезщетения за безработица, обезщетения за болест, обезщетения за инвалидност, пенсии и т.н.) и до услуги в сферата на заетостта (напр. обучение, професионално ориентиране).

В отговор на тези опасения в работната програма на Комисията за 2017 г. е включена инициативата „Достъп до социална закрила“². Настоящата консултация има за цел да се съберат допълнителни мнения на заинтересованите страни относно предизвикателствата, възможните решения, оказваното въздействие, изготвянето и прилагането на набор от възможни инструменти на равнище ЕС, които биха могли да се използват при разработването на такава инициатива.

В съответствие с разпоредбите на Договора Комисията започна консултация с европейските социални партньори³, за да събере информация за мненията им относно евентуалната насока на действията на Европейския съюз. Консултацията приключи на 23 юни 2017 г. Социалните партньори не се съгласиха да започнат преки преговори по който и да било от въпросите, повдигнати в нея.

Обществената консултация е отворена за всички заинтересовани страни. Въпреки това участието на образувания, за които въпросите, свързани със социалната закрила, представляват интерес (напр. правителства, публични органи, предприятия и др.), е изключително полезно.

¹ SWD(2017) 206, достъпен онлайн.

² Вж. също оценката на въздействието от етапа на създаване, http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en

³ Документ за консултация C(2017) 2610 final.

Предлагаме Ви, преди да попълните въпросника, да се запознаете с контекста и с речника на термините.

Контекст

Подходящият достъп до социална закрила и услуги в сферата на заетостта е от решаващо значение не само за икономическата и социалната сигурност на работната сила, но и за наличието на добре функциониращи пазари на труда и на устойчиви икономики, които създават качествени работни места и устойчив растеж. Въпреки това в много държави членки има групи от заети лица — особено в рамките на нови нестандартни форми на заетост или работещи при самостоятелна заетост — които не разполагат със задоволителен реален достъп до социалноосигурителни обезщетения и услуги в сферата на заетостта или дори са изключени от тях. Счита се, че близо половината от самостоятелно заетите лица и лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, не разполагат с достатъчен достъп до социалноосигурителни обезщетения и услуги в сферата на социалната закрила⁴.

Връзката между правото на социална закрила и задължението за такава закрила, от една страна, и формата на заетост или самостоятелна заетост, от друга страна, става все по-проблематична. В исторически план социалната закрила е била развита преди всичко във връзка с работещите по стандартно трудово правоотношение (т.е. постоянна работа на пълен работен ден). Другите групи от заети лица, като самостоятелно заетите лица и лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, са обхванати в по-малка степен.

Цифровизацията разкрива нови възможности за работни места и иновации, а протичащите понастоящем промени в цифровата сфера позволяват все повече да се прилагат нови гъвкави условия на труд, тъй като се премахват много от пространствените, времевите и организационните ограничения, свързани с работата, и се създават повече възможности за това къде и кога да се работи. Наблюдава се бърза поява на различни правоотношения между работодател, работник и клиент, които размиват известните досега граници на заетостта и самостоятелната заетост. В някои случаи се използва статут на самостоятелно заето лице, докато де факто съществува правоотношение на заетост при условията на подчиненост. Когато статутът на самостоятелно заето лице води до съществени разлики в правото на социално покритие и в задължението за плащане на социални осигуровки, хората може да бъдат подтикнати да получат официален статут на самостоятелно заети лица, за да се намалят разходите за труд, които не са свързани със заплати.

Тъй като тези форми на заетост представляват все по-голям дял от възможностите за работни места — особено за младите хора — все по-голяма част от работещото население е изправено пред риск да остане без помощта, предоставяна от подходяща социална закрила и подходящи услуги в сферата на заетостта, от които те се нуждаят, за да управляват кариерата и живота си в условията на все по-бързо променящи се пазари на труда, при които се наблюдава все по-често преминаване от една форма на заетост към друга и от един статус към друг. Съвкупният ефект от подобни различия в правата може да доведе до нови неравенства сред хората от различни поколения и тези от едно и също поколение, които да са налице между лицата, които имат или успяват да си намерят работа въз основа на стандартен договор с пълни социални права, и лицата, които не успяват да направят това.

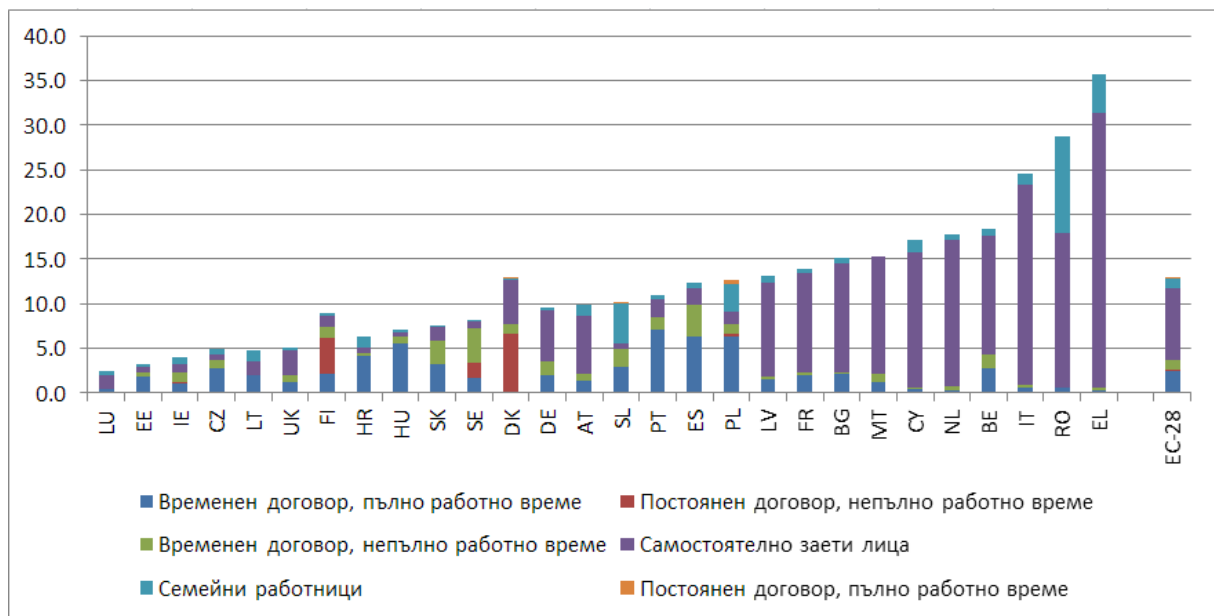
Взети заедно, самостоятелната заетост и нестандартните форми на труд представляват значителен дял от пазара на труда. През 2015 г. 15 % от общо 221 милиона заети лица в ЕС са били самостоятелно заети, 12 % са били временно наети, 14 % са били служители на непълно

⁴ Matsanganis и др. (2016 г.): „Нестандартните форми на заетост и достъпът до социалноосигурителни обезщетения“.

работно време, а 58 % са били служители на постоянен трудов договор, работещи на пълно работно време. Съвкупно тази инициатива може да се отрази потенциално на 41 % от заетите лица.

Ситуацията е различна в отделните държави членки. Някои държави членки са започнали да приспособяват своите институции, занимаващи се с пазара на труда, и системите си за социална закрила към тези нови развиятия. Въведени са някои реформи, за да се гарантира достъп до социална закрила на работещите, които упражняват нестандартни форми на заетост, а в последно време — за да се регулират новите форми на самостоятелна заетост. Повечето държави членки обаче все още изпитват затруднения да намерят подходящ отговор на „променящото се естество на работата“. Така например в 10 държави членки самостоятелно заетите лица нямат достъп до осигуряване срещу безработица. Почти една трета от хората в ЕС, работещи на временни договори на пълен работен ден, не отговарят на условията за получаване на обезщетения за безработица, а техният дял в различните държави членки варира между 3 % и 70 %⁵.

Процент на заетите лица, които са изправени пред риск да нямат право на обезщетения за безработица (на възраст 15—64 години, по данни за 2014 г.)

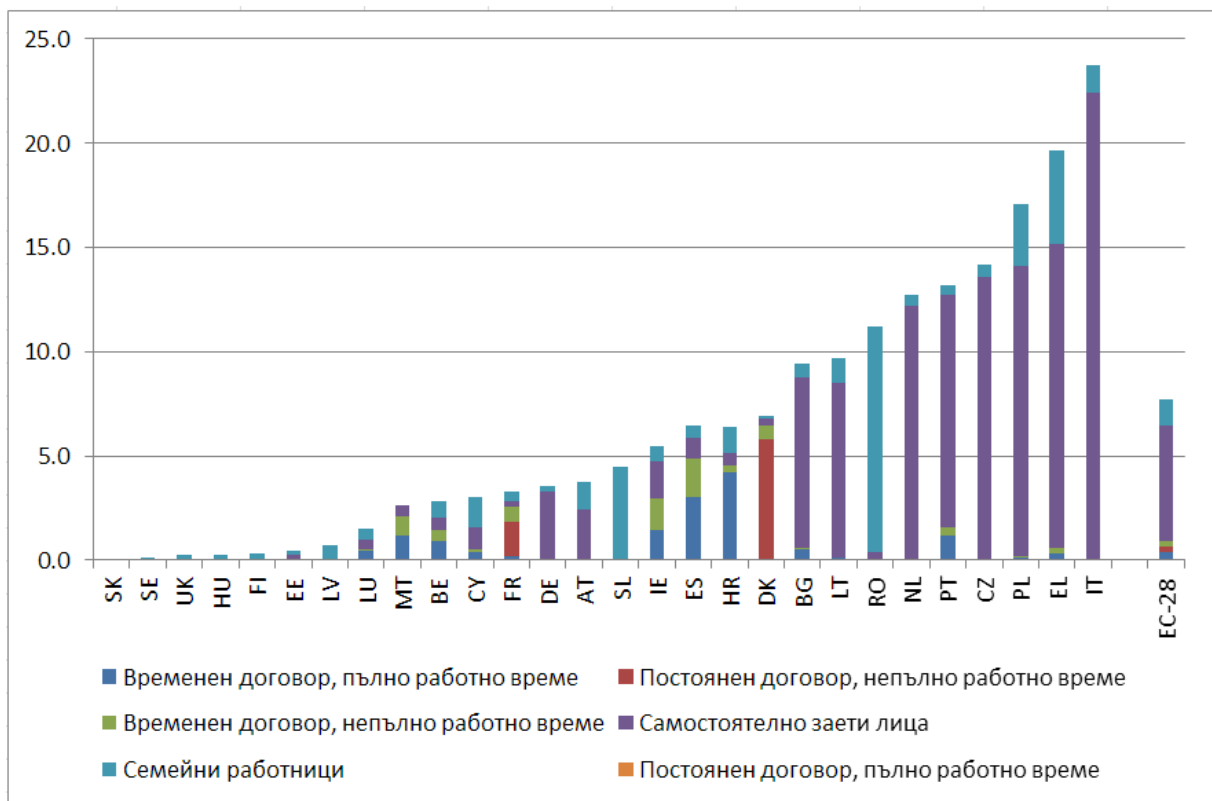


Що се отнася до обезщетенията за болест, приблизително 40 % от самостоятелно заетите лица не отговарят на изискванията, докато в такава ситуация се намират около 10 % от работещите на срочен договор⁶.

Процент на заетите лица, за които има риск да нямат право на обезщетения за болест (на възраст 15—64 години, по данни за 2014 г.)

⁵ Matsanganis и др. (2016 г.): „Нестандартните форми на заетост и достъпът до социалноосигурителни обезщетения“.

⁶ Пак там.



Само в малък брой държави членки самостоятелно заетите лица имат достъп до услуги в сферата на заетостта, като обучение, наставничество и консултации.

През 2015 г. относителният риск от изпадане в бедност при самостоятелно заетите лица в ЕС-28 е бил три пъти по-висок от този при работещите на трудов договор. Аналогично през 2015 г. относителният риск от изпадане в бедност при лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, е бил значително по-висок, отколкото при работещите по постоянен договор на пълно работно време. Освен това средно в Европа (ЕС-28) около 15 % от работещите на временен договор и на непълен работен ден получават скромни доходи⁷.

Проблемите се дължат до голяма степен на недостатъците на нормативната уредба относно достъпа, възможността за прехвърляне и прозрачността на социалната закрила и услугите в сферата на заетостта, като тази уредба не взема (достатъчно) под внимание новите развития на пазара на труда. По-конкретно може да се посочат следните **предизвикателства**:

- **Празноти, свързани с официалното покритие**

Празнотите, свързани с официалното покритие, са свързани с нормативните пречки в националното законодателство, възпрепятстващи реалния достъп на лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, или на самостоятелно заетите лица до социална закрила и услуги в сферата на заетостта.

Докато лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, в повечето случаи разполагат с официално покритие в рамките на социалната закрила, някои категории лица, които упражняват нестандартна форма на заетост, са изключени от него (напр. работещите временна работа и сезонните работници в България, Румъния и Унгария; работещите, наети чрез агенции за временна заетост в Нидерландия и Обединеното кралство; работещите на повикване или по договор за отработено време

⁷ По данни на Евростат.

от нула часове в Нидерландия) или разполагат само с частично официално покритие (напр. лицата, които извършват дребна работа в Германия).

Що се отнася до *самостоятелно заетите лица*, има съществени различия в официалното покритие в рамките на социалната закрила в различните европейски държави, като разлики се наблюдават не само между системите, но и между категориите самостоятелно заети лица в една и съща държава. Самостоятелно заетите лица обикновено разполагат с официално покритие при системи, които не са базирани на осигуряване, т.е. универсални системи (напр. семейни обезщетения, някои здравни обезщетения и обезщетения за майчинство), и някои системи, обвързани с имущественото състояние (напр. социално подпомагане, някои услуги за дългосрочни грижи, основни пенсии за старост). Те разполагат също така с покритие в рамките на няколко обезщетения, които се базират на осигуряване. Обикновено официалното покритие включва здравни грижи, обезщетения за майчинство/бащинство, пенсии, обезщетения за дългосрочни грижи и схеми за инвалидност. От съществено значение е обаче, че те може да са изключени от някои основни системи, основаващи се на осигуряване, напр. системите за обезщетения при болест, обезщетенията при безработица и/или трудова злополука.

Лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, и самостоятелно заетите лица може също така да не разполагат с подходящ достъп до обучение и кариерно развитие. Лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, често имат достъп до публичните служби по заетостта наравно с лицата, които упражняват стандартна форма на заетост, но разполагат с много по-малък достъп до професионално обучение. В повечето държави членки самостоятелно заетите лица имат ограничен достъп до насоки, обучение, учене през целия живот или наставничество, или въобще не разполагат с такъв. Все пак около една трета от държавите членки предлагат стимули за създаването на предприятия, сред които обучение, информация и консултантски услуги, но рядко предлагат каквото и да било след началната фаза.

- **Празноти, свързани с реалното покритие**

Дори и лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, или самостоятелно заетите лица да разполагат с официално покритие в рамките на система за социална закрила и по този начин, формално погледнато, да имат достъп до съответните обезщетения, въпросните лица може да не разполагат с реален достъп до системата, тъй като критериите за допустимост може да са определени по такъв начин, че да имат сериозни затруднения да ги изпълнят.

Лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, или самостоятелно заетите лица често изпитват затруднения да изпълнят условията за получаване на обезщетения, зависещи от плащане на осигурителни вноски (напр. продължителността на периодите, през които са плащани вноски). Когато тези лица са обхванати от системата, техните социалноосигурителни вноски често са доброволни или представляват фиксирана сума, или пък доходът, въз основа на който се изчисляват, се декларира от самото лице (при зачитане на определен минимум). Освен това, когато доходът е нисък, нивото на вноските, зависещи от дохода, може да не позволява достигане на подходящо ниво на обезщетенията. Индивидуалната липса на предвидливост също може да окаже влияние върху обезпечаването на достатъчна

социална закрила в рамките на професионалния живот на човека. Хората с ниски или непостоянни доходи, и особено самостоятелно заетите лица без наети работници и работещите на краткосрочни нестандартни договори, е по-вероятно да пропуснат плащането или да намалят размера на вноските си. Вследствие на това често има случаи на недостатъчна осигуровка срещу социални и здравни рискове, което води до тенденция да се ползват защитни механизми, приложими като крайна мярка.

Самостоятелно заетите лица може да се сблъскат с проблеми, сходни на тези, пред които са изправени работещите, които упражняват нестандартна форма на заетост. При тях *реалното* покритие или действителните права, които се натрупват, зависят от условията за допустимост, и по-специално от основата за оценка на дохода, която се взема предвид при изчисляването на обезщетенията. Като цяло *самостоятелно заетите лица* получават по-малки обезщетения и то за по-кратки периоди, отколкото работещите по трудов договор. Това често се случва при обезщетенията за безработица (напр. в Гърция, Дания, Естония, Финландия), обезщетенията за болест (напр. в Белгия, България, Финландия, Чешката република) и обезщетенията за майчинство (напр. в Полша, Хърватия).

Трудностите, свързани с придобиването на права и неподходящите обезщетения, се дължат на две основни причини:

а) трудно изпълними условия за допустимост, което често се дължи на факта, че те са били съобразени специално с работата на трудов договор (напр. осигурителни периоди, изисквания във връзка с преустановяването на дейността и т.н.). Често при работещите на непълно работно време или на временен договор придобиването на право на обезщетения се възпрепятства от високи прагове за отработеното време и осигурителния период; и

б) осигурителни ставки/еднократни суми и най-вече основа за оценка на дохода, които могат да бъдат свързани с няколко проблема: средства, изплатени за дълги предходни периоди на платен труд, авансови плащания (авансови социалноосигурителни плащания), изплащане на просрочени задължения, деклариране на по-малки размери или липса на деклариране на източниците на доходи и др.

- **Недостатъчна възможност за прехвърляне на права**

Промените в професионалното развитие, изразяващи се в няколко срочни договора, периоди на самостоятелна заетост или работа въз основа на други нестандартни договори, могат да представляват начин за намиране на съответствие между променящите се изисквания на пазарите на труда и индивидуалните умения, стремежи и предпочитания, свързани с равновесието между професионалния и личния живот. Но ако се очаква работещите хора в Европа да се приспособят към нарастващия брой преходи в професионалното развитие и към бързо променящите се форми и модели на трудова заетост в резултат на технологиите и глобализацията, трябва да има възможност натрупаните права на социална закрила и свързаните с тях услуги в сферата на заетостта да се запазват и прехвърлят. *Въпросите, свързани с възможността за прехвърляне на правата между различните системи и работни статуту, в това число и проблемите със запазването и преносимостта на правата, представляват пречка за работещите, които упражняват нестандартна форма на заетост, и за самостоятелно заетите лица.*

Обикновено самостоятелно заетите лица, които преди това са работили по трудов договор и преустановяват самостоятелната си заетост, не могат да получават обезщетения за безработица въз основа на предишния си статут. Освен това възможността за прехвърляне

на професионалните права е особено проблематичен въпрос в някои държави (напр. Германия, Дания, Нидерландия).

Само някои държави са въвели механизми, позволяващи на лицата да включат осигурителни периоди, натрупани при предишна заетост, при изчисляването на обезщетенията за безработица (напр. Белгия, Люксембург, Франция, Хърватия, Швеция). Само няколко държави са предприели стъпки за интегриране на различните видове права в единна партида (напр. Латвия, Франция). Индивидуалните осигурителни партиди например могат да бъдат важен инструмент за запазването и преносимостта на правата, както и за информирането на физическите лица.

- **Недостатъчна прозрачност на правата и сложност на нормативната уредба**

Настоящата сложност на нормативната уредба и липсата на прозрачност в много държави членки често затрудняват способността на хората да бъдат запознати със своите права и задължения, както и възможностите им да упражняват тези права. Това е особено релевантно в случаите на чести преходи между различни видове работа и различни видове трудов статут.

В няколко държави членки на хората не се предлага редовно актуална информация за правата им, нито ясен начин за достъп до информацията за тях. Поради сложността на нормативната уредба в много държави членки е доста трудно да се получи достъп и да се обедини информацията за натрупаните в рамките на различни системи и работни статутни обезщетения и услуги, за които дадено лице може да е придобило права или има право да претендира.

Само малък брой държави членки предлагат лесен достъп до информация за услугите в сферата на заетостта, до които хората имат достъп при безработица, смяна на работата или преход между зависима заетост и самостоятелна заетост (или комбинация от тези два вида заетост).

Като цяло настоящата ситуация изисква решителни усилия за опростяване, така че всеки човек да може по-лесно да натрупва, запазва, прехвърля и дори да преобразува своите права и да разполага с ясна и достъпна информация за тях. Затрудненията при достъпа до социална закрила са свързани с липсата на официален достъп или с наличието на ограничен реален достъп до такава закрила при някои форми на заетост и самостоятелна заетост, което е следствие от заплащане на доброволни или фиксирани вноски, или вноски въз основа на лично деклариране на доходи, както и от недостатъчни осигурителни периоди. Освен това липсата на възможности за прехвърляне на социалноосигурителните права от една форма на заетост към друга и непрозрачността на тези права изискват бързи решения.

Достижения на правото на ЕС и инструменти на ЕС, действащи понастоящем

Достиженията на правото на ЕС, отнасящи се до правата и задълженията, свързани със социалната закрила и услугите в сферата на заетостта, се прилагат чрез редица законодателни и незаконодателни разпоредби. Никоя от тях обаче не обхваща изцяло правата и задълженията на лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост и различни форми на самостоятелна заетост.

През 90-те години в областта на социалната закрила бяха приети две препоръки на Съвета⁸, които доведоха до създаването на съгласувана стратегия за социалната закрила — т. нар. отворен метод на координация в социалната сфера — като бе създаден Комитет за социална закрила (КСЗ) и бяха въведени насоки и показатели, референтни показатели и споделяне на най-добри практики. През последните две десетилетия тези инструменти служеха като основни средства за координирано решаване на някои от най-належащите проблеми в сферата на социалното приобщаване и социалната закрила в държавите членки.

С течение на годините обаче предизвикателствата, свързани със социалната закрила за самостоятелно заетите лица и лицата, които упражняват нестандартна форма на заетост, не са получавали голямо внимание в рамките на подобна стратегия. Като се имат предвид социалните тенденции и промените в професионалния свят, както и нарастващият брой хора, изложени вследствие на това на риск да нямат достъп до социална закрила, тези необвързващи механизми за координация продължават да бъдат от съществено значение за стимулирането на координиран отговор на държавите членки по този проблем, но може да се окажат недостатъчни.

През последните десетилетия беше въведена също така правна уредба на ЕС в областта на защитата на трудовите права. По отношение на нестандартните форми на заетост бе въведена Директивата относно работата чрез агенции за временна заетост, а въз основа на директивите относно работата на непълно работно време и относно срочната работа бяха изготвени и приложени няколко договорени споразумения между социалните партньори, като по този начин беше осигурена закрила за някои права⁹. При все това, тъй като директивите се прилагат спрямо условията на заетост по трудов договор, въздействието им спрямо социалната закрила беше и остава сравнително ограничено. Що се отнася до самостоятелно заетите лица, Директива 2010/41/ЕС относно равното третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, представлява стъпка към подобряване на закрилата на лицата, работещи при самостоятелна заетост, и на достъпа до социална закрила на съпрузите на самостоятелно заетите лица.

На последно място, насоките относно достъпа до обучение и до услуги в сферата на заетостта бяха включени в насоките относно политиките в областта на заетостта на държавите членки, които служат като основа за Европейската стратегия по заетостта и европейския семестър. Европейските фондове, и по-специално Европейският социален фонд (ЕСФ), предоставят финансова подкрепа за мерки, свързани с обучение и активизиране.

Международно измерение

МОТ разработи двуизмерен подход, който има за цел, от една страна, да спомогне за бързото въвеждане на национални минимални равнища на социална закрила, включващи основни гаранции за социална сигурност, които осигуряват универсален достъп до основните здравни услуги и сигурност на доходите поне на минимално равнище, определено на национално ниво (хоризонтално измерение) в съответствие с Препоръката относно минималните равнища на социална закрила, 2012 г. (№ 202), и от друга страна, постепенно да се постигнат по-високи нива на закрила (вертикално измерение) в рамките на всеобхватни системи за социална сигурност в съответствие с Конвенцията за социална сигурност (минимални стандарти) от 1952 г. (№ 102).

⁸ Препоръка на Съвета относно сближаването на целите и политиките в областта на социалната закрила (92/442/ЕИО), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=EN>

⁹ Директива 1999/70/ЕО относно срочната работа, на разположение [онлайн](#); Директива 97/81/ЕО относно работата на непълно работно време, на разположение [онлайн](#); Директива относно работата чрез агенции за временна заетост, на разположение [онлайн](#).

Речник на термините

Временна работа: Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд прави разграничение между два вида временна работа:

- *спорадична работа:* при този вид работа работодателят използва редовно или нередовно работници за извършване на определена задача, като работата често е свързана с индивидуален проект или сезонни работни места. Тази трудова заетост се характеризира с фиксиран срок на наемането на работа и е свързана с изпълнението на дадена задача или с отработване на определен брой работни дни. Този вид заетост съществува в Белгия, Хърватия, Франция, Унгария, Италия, Румъния, Словакия и Словения;

- *работа на повикване:* този вид работа се състои в текущо трудово правоотношение между работодател и работник/служител, при което обаче работодателят не осигурява непрекъснато работа на работника/служителя. Вместо това работодателят разполага с възможността да повика работника/служителя, когато е необходимо. Тази форма на трудова заетост се е появила или придобива все по-голямо значение през последните десет години в Ирландия, Италия, Нидерландия, Швеция и Обединеното кралство.

Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд отбелязва, че временната работа може да се припокрива с други нови форми на заетост, като например работа въз основа на ваучери.

Зависима самостоятелна заетост: когато се намира в положение на зависима самостоятелна заетост, работещият изпълнява например услуги за дадено предприятие по силата на договор, който е различен от трудов договор, неговите доходи зависят от един клиент или от малък брой клиенти и той може да получава насоки за начина, по който трябва да се свърши работата (MOT).

Насоки за заетостта: [Насоките за заетостта](#), предложени от Комисията и одобрени от Съвета, съдържат общи приоритети и цели за националните политики по заетостта. От 2005 г. те са включени в пакета с основните насоки на икономическата политика. През март 2015 г. Комисията прие предложение за нов пакет от интегрирани насоки за политиките с цел да се спомогне за постигането на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, както и на целите на [европейския семестър](#) за координация на икономическите политики.

Европейски семестър: предоставя рамка за координацията на икономическите политики в целия Европейски съюз и позволява на страните от ЕС да обсъждат икономическите и бюджетните си планове и да следят напредъка в определени моменти от годината.

Мобилна трудова дейност, основана на ИКТ: модели на трудова дейност, при които работещият (независимо дали е наето или самостоятелно заето лице) действа от различни места извън помещенията на неговия работодател (например от вкъщи, в помещения на клиент или в движение) с помощта на съвременни технологии, като лаптопи и таблети.

Тази дейност се различава от традиционната дистанционна работа, тъй като е още по-малко свързана с определено място.

Индивидуални партиди: по време на консултацията относно европейския стълб на социалните права често бе даван пример със системата от уеб базирани, лични партиди на правата, свързани с трудовата заетост (compte personnel d'activité (CPA), която е в процес на въвеждане във Франция. CPA ще позволи на хората да използват „точки“, натрупани на предишни работни места, за обучение, творчески отпуск/отпуск по семейни причини, надбавки към заплатата и др. Преминаването към нестандартен договор би могло и да не доведе до увеличаване на точките или да ги увеличи съвсем малко, но натрупаните „точки“ няма да се изгубят; евентуално те биха могли дори да се използват за финансиране на стартиращо предприятие като самостоятелна форма на заетост. Такива лични партиди гарантират по-голяма приемственост по отношение на правата при различните видове работа, както и по-добра мобилност. Те ще позволят да се упражняват по-пълноценно социалните права и ще осигурят възможност на хората да избират обезщетения и услуги, които отговарят най-добре на техните нужди. Няколко държави членки заявиха намеренията си да въведат подобни системи на лични партиди.

Новите форми на заетост се характеризират с нетрадиционни модели на работа и работни места или с нередовно осигуряване на работа. Те могат да се основават на нестандартни договорни условия или на статут на самостоятелна заетост. Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд определя девет форми на заетост като нови — или с нарастващо значение — от 2000 г. насам: съвместно наемане на служители, работа на половин щат, временно ръководство, спорадична работа, мобилна трудова дейност, основана на ИКТ; работа въз основа на ваучер; работа по отделни проекти; краудуъркинг (отворена ангажираност) и заетост, основана на сътрудничество.

Нестандартните форми на заетост се отнасят до всички форми на заетост, различни от работа на пълно работно време, на безсрочен трудов договор и на база на трудова заетост, която се характеризира с подчинение или с двустранни правоотношения.

Работа по отделни проекти: самостоятелно заето лице работи за голям брой клиенти, като осъществява дейности от малък мащаб за всеки от тях.

Свързаните услуги в сферата на заетостта обхващат обезщетения в натура, които са включени в активните политики на пазара на труда, като даването на насоки, професионалното ориентиране и посредничеството за намиране на работа, обучението и актуализирането на уменията, мерките за възстановяване и повторно интегриране, и чието предоставяне обикновено се улеснява от публичните служби по заетостта.

Самостоятелната заетост представлява заетост, при която лицата упражняват доходоносна дейност за своя сметка. Към нея се числят самостоятелно заетите лица със и без служители.

Отворен метод на координация в социалната сфера: Комисията работи съвместно със страните от ЕС посредством Комитета за социална закрила, като използва отворения метод

на координация в сферите на социалното приобщаване, здравеопазването и дългосрочните грижи и пенсиите (социален ОМК). Социалният ОМК е доброволен процес на политическо сътрудничество въз основа на договаряне на общи цели и на измерване на напредъка в постигането им чрез общи показатели. Процесът включва също тясно сътрудничество със заинтересованите страни, включително социалните партньори и гражданското общество.

Социалната закрила обхваща всички парични социални помощи и социални обезщетения в натура, като най-често срещаните от тях се полагат обикновено в случай на: безработица, болест, трудови злополуки и професионални заболявания, инвалидност, старост, предпенсионни схеми, смърт (т.е. пенсии за преживели лица и помощи при смърт), майчинство/бащинство, родителски и семейни задължения, необходимост от здравни или дългосрочни грижи.

Задължения във връзка със социалната закрила: задължителни плащания към системата за социална закрила и свързани услуги в сферата на заетостта, благодарение на които се предоставя право на получаване на (условни) бъдещи социални обезщетения. Те включват: осигурителни обезщетения за безработица и надбавки, обезщетения при злополука, нараняване и болест, старост, пенсии за старост, за увреждане и за преживели лица, семейни надбавки, възстановяване на разходи за медицински и болнични грижи, или за предоставяне на болнични или медицински услуги. Вноски може да се удържат както от служителите, така и от работодателите.

Права на социална закрила: правото на достъп до социална закрила и осигуряването на права срещу вноски.

Актове с незадължителна юридическа сила: с това понятие се обозначават мерки на ЕС, като насоки, препоръки, декларации и становища, които, за разлика от регламентите, директивите и решенията, не са задължителни за съответните адресати.

Работа чрез агенция за временна заетост: работник на трудов договор и/или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост, който се ангажира с цел да работи временно за даден клиент и работи под негово наблюдение и ръководство.

Работа въз основа на ваучери: Трудовото правоотношение и свързаното с него заплащане се основават на ваучер, а не на трудов договор. В повечето случаи статутът на работещите е нещо средно между този на лица на трудов договор и самостоятелно заети лица.