

---

## ALTERNATIVE FORMS OF EMPLOYMENT - POTENTIAL AND OPPORTUNITIES TO INCREASE INCOME AND PROFESSIONAL REALIZATION

**Rumiana Budjeva**

Institute for the Study of Societies and Knowledge, Bulgarian Academy of Sciences, Bulgaria,  
[r.budjeva@gmail.com](mailto:r.budjeva@gmail.com)

**Abstract:** The report focuses on the search for non-standard types of employment as an attempt to resolve the conflict between the fields of work and the family. The analysis is based on social role theory, examining the challenges to the balance between family responsibilities, on the one hand, and the need for higher incomes and professional realization, on the other. Exiting the labor market of one of the partners disturb the overall balance and financial stability of the family. Particularly critical in this regard is the moment of motherhood, when contradictory and sometimes mutually exclusive requirements of the professional and personal spheres lead to tension and conflicts. The lack of sufficient appropriate and flexible forms of employment does not allow adequate reconciliation of role demands of work and family. Therefore, the report addresses the various strategies for overcoming this conflict by analyzing some of the alternative forms of employment, which may be a still underutilized resource for solving this problem. Increasingly popular forms of employment are analyzed, based on the use of modern information technologies, as an alternative to the standard type of employment. Based on data from official statistics, as well as specialized studies, the picture and dimension of the conflict work - family in Bulgaria are outlined. One of the main conclusions is that the lack of appropriate and flexible forms of employment does not allow adequate reconciliation of role requirements and different commitments. Looking for a solution to the problem the report offers various alternatives, outlines the nature and main characteristics of some atypical forms of employment - homeworking and remote type of work that becomes increasingly possible with the advent of professions based on information technology. Finally, some conclusions are drawn about the nature, positive and negative aspects of these forms of employment. The main conclusions from a special study of the capacity and opportunities that this new and relatively yet unpopular forms of employment has in our country are cited, as well as its advantages for both workers and employers. Atypical forms of employment allow for the conclusion of non-standard contractual agreements, as well as flexibility in the regulation of working hours. This enables job retention; optimizing labor productivity and efficiency; minimizing the use of resources; better competitiveness of the enterprise, both on the labor market and among its competitors on the market.

**Keywords:** social roles, work-family conflict, employment and income, teleworking, IT

## АЛТЕРНАТИВНИТЕ ФОРМИ НА ТРУДОВА ЗАЕТОСТ – ПОТЕНЦИАЛ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ДОХОДИТЕ И ПРОФЕСИОНАЛНАТА РЕАЛИЗАЦИЯ

**Румяна Буджева**

Институт за изследване на обществата и знанието, Българска академия на науките, България  
[r.budjeva@gmail.com](mailto:r.budjeva@gmail.com)

**Резюме:** Настоящият доклад се фокусира върху търсенето на нестандартни типове заетост, като опит за разрешаване на конфликта между сферите на работата и семейството. Анализът се базира на теорията за социалните роли, като се изследват предизвикателствата пред баланса между семейните отговорности и ангажименти, от една страна, и необходимостта от повишаване на доходите и трудова реализация, от друга. Излизането от трудовия пазар на единия от партньорите нарушава цялостния баланс и финансовата стабилност на семейството. Особено кризисен в това отношение е моментът на майчинството, когато противоречивите и понякога взаимно изключващи се изисквания на професионалната и личната сфера водят до напрежение и конфликти. Липсата на достатъчно подходящи и гъвкави форми на трудова заетост не позволява адекватното съвместяване на ролевите изисквания на работата и семейството. Ето защо, в доклада се разглеждат различните стратегии за преодоляване на този конфликт, като се анализират някои от алтернативните форми на заетост, които могат да се окажат един все още не достатъчно използван ресурс за решаване на този проблем. Анализират се набиращите все по-голяма популярност форми на заетост, базирани на използването на съвременните информационни технологии, като алтернатива на стандартния тип заетост. На базата на данни от официалната статистика, както и от специализирани проучвания се

очертава картината и измерението на конфликта работа - семейство в България. Един от основните изводи е, че липсата на достатъчно подходящи и гъвкави форми на трудова заетост не позволява адекватното съвместяване на ролевите изисквания и различните ангажменти. Търсейки решение на проблема се предлагат различни алтернативи, като се очертава същността и основните характеристики на някои нетипични форми на трудова заетост – надомната работа и дистанционния тип труд, който става възможен все повече с навлизането на професии базирани на информационните технологии. В заключение се правят някои изводи за същността, положителните и отрицателните страни на тези форми на заетост. Цитирани са основните изводи от проведено специално проучване на капацитета и възможностите, които тази нова и сравнително непопулярна все още форма на заетост има у нас, както и нейните предимства както за работещите, така и за работодателите. Нетипичните форми на трудова заетост позволяват сключването на нестандартни договорни споразумения, а също така и гъвкавост при регулиране на работното време. Това дава възможност за запазване на работни места; оптимизиране на производителността и ефективността на труда; минимизиране разходването на ресурси; по-добра конкурентноспособност на предприятието, както на пазара на труда, така и сред конкурентите му на пазара.

**Ключови думи:** социални роли, конфликт семейство-работа, заетост и доходи, работа от разстояние, информационни технологии

## 1. ВЪВЕДЕНИЕ

Едва ли има съвременен човек, който да е пощаден от дилемата кое да е на първо място: семейството или работата. Това напрежение прилага значителен натиск върху личността и създава конфликтна семейна атмосфера. Проблемът за търсенето на баланс между семейните ангажменти, от една страна, и необходимостта от доходи и трудова реализация, от друга, съществува не от днес. Неговото начало може да се проследи още от процеса на индустриализацията на обществата, през втората половина на 18 и началото на 19 век. По-нататъшното индустриално развитие на света през втората половина на XX век, доведе до два феномена, непознати до този момент. Първият е значително нарастване на абсолютна численост на работещите, което води до неவிжданo повишаване равнището на заетост. Вторият е рязкото повишаване на икономическата активност на жените и масовото им навлизане на трудовия пазар. Именно навлизането на жените в заетостта превърна в актуален и обществено значим проблема за балансиране на семейния и професионалния живот. Десетилетните усилия за постигане на равнопоставеност на правата на мъжете и жените, за съжаление не доведе еднозначно до фактическа равнопоставеност на двата пола в заетостта. Напротив, именно в трудовата и професионална реализация се наблюдават устойчиви различия между мъжете и жените, които не могат се обяснят нито с естествени специфики, нито с характерен избор на професия. Каква е същността и съдържанието на конфликта между семейство и работа – отвъд привидното, ежедневно разбиране на нещата?

## 2. ТЕОРИЯТА ЗА СОЦИАЛНИТЕ РОЛИ – ВЪЗМОЖЕН ПОДХОД ЗА ОБЯСНЕНИЕ НА КОНФЛИКТА СЕМЕЙСТВО – РАБОТА

Обяснението на конфликта между семейството и работата не се изчерпват само с едно обяснение, теория, подход или парадигма. В настоящата статия избираме социологическия подход, като не пренебрегваме обяснителната сила на психологията, социалната психология и други науки. От гледна точка на социологията, човекът е положен в социален контекст и именно тази гледна точка прави видима социалната структура на обществото и мястото, което той заема в нея. Позицията на индивида в социалната система определя почти всичко, което той прави или е. За да съществува и функционира, той трябва да отговори на сложен и многостранен комплекс от изисквания от страна на обществото и позицията, която заема в него (социалния му статус). Тези комплекси от изисквания и правила, на които индивида трябва да се подчинява са наречени обикновено „роли“. Тъй като самото понятие е заимствано от сферата на театралното изкуство, тук ще се опитаме да изясним неговата собствено социологическа същност. Социалните роли обикновено представляват набор от поведения, които имат социално обусловени функции и са съобразени с общоприети норми. Ролите съществуват независимо от хората, които ги играят. Ралф Линтън, още през 1936 г., дефинира социалните роли като: „Динамичен аспект на социалния статус на индивида, т.е социалната роля се разбира като реализация на изпълнението на правилата и задълженията, съобразно социалния статус“ (Linton, 1964: 85). Друго популярно определение на ролята е формулирано от Брус Бидъл и Едуин Томас през 1966 година и гласи, че: „Тя е позиция, заемана от личността в социалните отношения. Ролите изискват и изграждат поведение, свързано с конкретна роля, знания и ценности, нужни за изпълняването им, както и съответен ранг, който заема личността в обществото.“ (Biddle & Thomas, 1979:45).

Брвинг Гофман, от своя страна изтъква, че индивидите, водени от взаимно очакване за съгласуваност и безконфликтност на взаимоотношенията, играят различни роли. Освен, че човек може да се постави на мястото на другия, да погледне през неговите очи, каквато е първоначалната употреба на понятието „роля“ от Джордж Х. Мийд (Mead, 1967), той би могъл и да опита да коригира собственото си поведение в съответствие с очакванията на този друг (Goffman, 1959). Отнесена към ситуацията в семейството, това означава, че за да се запази неговият интегритет и стабилност, партньорите ще се стремят да изпълняват онези роли и съответните им приписани задължения, така че да осигурят съвместното оцеляване и просперитет, независимо от неудобствата, които може да произведе лично за тях тази роля.

Това, че един индивид трябва да изпълнява повече от една роля създава проблемна ситуация сама по себе си. Старайки се да отговори на понякога противоречивите изисквания на различните роли които се налага да изпълнява, личността неминуемо изпада в конфликтни ситуации. Израз на такова ролево противоречие е именно напрежението и (в крайните степени) конфликтът между семейството и работата. Този конфликт може да има редица измерения, като например отказване от професионална кариера за сметка на изпълняването на семейните ангажименти (по-често срещано при жените); отказ от мечти и предишни цели или начин на живот, за сметка на по-високоплатена работа и осигуряване на относителен материален комфорт на живот (характерно повече за мъжете) и т.н. Причината за това се крие в исторически наложилата се и все още силна традиция, отглеждането и възпитанието на децата да се възприемат като предимно „женски задължения“. Други „задължения“ на жените, сновани на традиционните семейни роли, могат да бъдат: грижа за зависими (възрастни) членове на домакинството, обслужване на болен близък или човек с увреждане, приготвяне на храната за цялото семейство, безкрайната работа по поддържане на чистотата и на домакинството като цяло и редица други задължения, вмениявани като очаквания към жената, която изпълнява своята част от семейните роли. Често се казва, че тези дейности са „работа на пълен работен ден“, но трябва да се има предвид ключовото обстоятелство, че те са извършвани без заплащане и често – без нужното признание и оценка от страна на другите членове на семейството. Така, по отношение на семейството се наблюдават все още действащи строго и ясно социално диференцирани роли, чийто генезис се губи назад във времето, докато за ежедневно съзнание те се привиждат като „напълно естествени“ – жената да се грижи за децата и домакинството, а мъжът да осигурява средства за съществуване, доходи и относителен жизнен комфорт. В съвременното обаче жената, наред с традиционните си задължения, работи не по-малко от мъжа и често пъти финансовото благополучие на семейството зависи от доходите и на двамата. Ето защо излизането от трудовия пазар на единия от партньорите нарушава цялостния баланс и стабилност на семейството. Особено кризисен в това отношение е моментът на майчинството, когато особено се обостря конфликта между семейство и работа. Принудени да изпълняват няколко роли едновременно – на майка, съпруга, домакиня, служител и т.н., жените се оказват често в условия на депривация – влошен здравен статус и липса на адекватна грижа за себе си, поради липса на физическо време; ниски доходи; понижен жизнен стандарт и изпадане в състояние на финансова зависимост, от една страна, и в социална изолация (поради прекъсване на социалните и професионални контакти), от друга. Разбира се, жените не са единствените, които страдат от конфликта семейство-работа. Отговорността, тежестта и дълготрайността на семейните ангажименти често пъти прави непосилно съчетаването на професионалната реализация и семейните отговорности и поставя (по-често) жените и младите семейства пред алтернативен избор – или професионално развитие, доходи и финансова независимост, или семейството и децата. Избор, който почти винаги е силно повлиян, или по-точно, предрешен от възможностите за осигуряване на доходи за домакинството. А заетостта е не само бариера, но също така и условие за ефективно поемане на социални роли и ангажименти в семейството. Затова и доходът е друг сериозен финансов аргумент, който в масовия случай поставя индивидите със семейни ангажименти в неблагоприятна ситуация. Именно в тези ситуации, в които едно лице не може да се откаже нито от заетост, т.е. от доход, нито да пренебрегне семейните си ангажименти, се налага да се търсят *алтернативни форми на заетост*, което да позволяват по-адекватно балансиране на семейните и работните ангажименти. Какво е измерението на този проблем за България и какви са стратегиите за неговото разрешаване?

### **3. ИЗМЕРЕНИЯ НА КОНФЛИКТА „СЕМЕЙСТВО – РАБОТА“ В БЪЛГАРИЯ**

В контекста на заетостта в Европа, разликата в заетостта между мъжете и жените средно за държавите – членки на ЕС, е 11,5 %, докато за България се свива до 8 % през 2017 г., след като през 2008 г. е 10,7 %. Средните нива на заетост на населението на възраст между 20 и 64 г. за ЕС-28 са: 72,2 % общо, за мъжете е 78,0 %, а за жените – 66,5 %. В България равнището на заетост през 2017 г. достига до 71,3 % общо, за мъжете е 75,3 %, а за жените – 67,3 % (ИСС, 2019:13)

Въпреки нарастващото участие на жените на пазара на труда, тяхната професионална реализация все още е предизвикателство за икономиката. Основна причина за това е все още големия дисбаланс между жените и мъжете в разпределението на отговорностите за полагане на грижи в семейството. Тази разлика нараства значително, когато семействата се сдобият с деца. През 2017 г. в България равнището на заетост на жените с едно дете на възраст под 6 години достига до 59,6 % и е с 9,2 % по-ниско от това на жени, които нямат малки деца (Eurostat, 2019). Обратно, родителството има позитивен ефект върху заетостта на мъжете, която е с 14 % по-висока от тази на мъжете, които нямат деца, при средно за ЕС от 16,7 % (Eurostat, 2019).

За да оценим размера на проблема в национален мащаб, ще цитираме последните актуални данни от НСИ за 2019 г. Според тях, лицата между 18 и 64 г., които се грижат за деца (до 14 г.) и същевременно са извън пазара на труда (безработни или извън работната сила<sup>149</sup>) са общо 187 200. Впечатление прави, че жените в много по-голяма степен са изключени от пазара на труда в сравнение с мъжете – 156 600 жени са извън работната сила, докато броят на мъжете по този показател е над пет пъти по-малко – 30 600. Данните също така показват, че независимо от своята заетост, жените поемат по-често грижата за възрастните близки (136 400) отколкото мъжете (90 100). (Таблица 1)

**Таблица 1. Лица на 18- 64 навършени години, грижещи се за деца и възрастни, по пол и икономическа активност**

Пол Икономическа активност	Грижа за деца (в хиляди)	Грижа за възрастни (в хиляди)
<b>Общо</b>	<b>1 022.5</b>	<b>226.4</b>
Заети	794.8	142.9
Безработни	40.5	11.3
Лица извън работната сила	187.2	72.2
<b>Мъже</b>	<b>461.1</b>	<b>90.1</b>
Заети	410.1	58.9
Безработни	20.4	5.4
Лица извън работната сила	30.6	25.8
<b>Жени</b>	<b>561.4</b>	<b>136.4</b>
Заети	384.7	84.0
Безработни	20.1	6.0
Лица извън работната сила	156.6	46.4

Основната пречка пред зетите лица, които съчетават работата си с грижата за дете или за възрастен, е удълженото работно време – 50 700 лица, като то е проблем за 57 % от жените (срещу 43 % при мъжете). Липсата на подкрепа от работодателя и колегите е причина за 63 % от жените (срещу 37 % при мъжете) да затормози изпълнението на техните семейни ангажименти. (Таблица 2).

**Таблица 2. Заети лица на възраст 18 - 64 навършени години, грижещи се за свои деца или възрастни роднини, според основната трудност при съвместяването на грижите с работата, по пол (в хиляди)**

	Общо	Мъже	Жени
<b>Общо</b>	<b>911.8</b>	<b>459.2</b>	<b>452.6</b>
Продължително работно време	50.7	21.9	28.8
Непостоянен или труден график на работното време	24.9	15.9	9.1
Продължително пътуване до мястото на работата	38.3	17.9	20.4
Трудна или изморителна работа	73.6	39.8	33.7
Липса на подкрепа от работодатели и колеги	18.3	6.8	11.5
Друга трудност	9.3	6.2	3.1
Няма специална трудност или не е посочена	696.7	350.6	346.1

<sup>149</sup> Според методологията на НСИ, работна сила е: „Текущо икономически активно население - лицата на 15 и повече навършени години, които влягат или предлагат своя труд за производство на стоки и услуги. Работната сила включва зетите и безработните лица.” <https://www.nsi.bg/>

Малко над една пета са незаетите лица ангажирани с отглеждането и грижата за деца (25,2 %), и грижата за възрастни (25,3 %), които биха работили, ако имаше подходящи качествени и достъпни социални услуги. (НСИ, 2019). Липсата на подходящи социални услуги, като и високата цена за тях са причина за 64 600 от изследваните лица да разчитат само на собствените си сили и ресурси при отглеждането на деца, или при грижата за възрастни хора. (НСИ, 2019)(Таблица 3)

**Таблица 3. Лица на възраст 18- 64 навършени години, грижещи се за свои деца, използващи услуги за гледане на някое или за всички деца, по причини, пол и трудов статус**

Причини да не се използват услуги за гледане на деца	Общо	По пол		По трудов статус	
		Мъже	Жени	Заети	Безработни или лица извън работната сила
<b>Общо</b>	<b>658.2</b>	<b>297.9</b>	<b>360.3</b>	<b>478.4</b>	<b>179.8</b>
Липса на услуги или на свободни места в детските заведения	23.8	10.5	13.3	15.7	8.1
Предлаганите услуги са твърде скъпи	40.8	18.0	22.8	17.0	23.8
Качеството или видът на предлаганите услуги е незадоволително	26.3	11.9	14.4	18.5	7.8
Други причини, свързани с предлагането на услуги	22.4	9.3	13.1	12.7	9.7
Грижите за децата се извършват от родителите	269.4	123.7	145.7	172.7	96.7
Грижите за децата се извършват с помощ от роднини и познати	107.2	45.4	61.8	89.2	17.9
Децата се грижат сами за себе си	139.0	65.8	73.2	128.5	10.5
Други лични причини	29.3	13.4	15.9	24.1	5.2

От така очертаната картина на проблема работа-семейство могат да се направят няколко основни извода. Първо, че жените носят върху себе си по-голямата част от бремето на грижата за децата и възрастните хора (включително и за домакинската работа). Второ, проблемът се задълбочава от *липсата на предлагане на достатъчно качествени и достъпни (евтини) социални услуги и заведения за деца и възрастни хора*. Липсата на такава услуги прехвърля грижата за тях върху плещите на самото семейство, респективно върху жената, тъй като тя по-често получава по-ниска заплата от партньора си и по-често напуска работа. Трето, един от основните проблеми при съчетаването на работа и семейството е *липсата на достатъчно подходящи и гъвкави форми на трудова заетост*, които да позволяват адекватното съвместяване на двата типа ангажименти. Ето защо, ще разгледаме някои от алтернативните форми на заетост, които могат да се окажат един все още не достатъчно използван ресурс за решаване на конфликта работа-семейство.

#### **4. ВЪЗМОЖНИ СТРАТЕГИИ ЗА РЕШАВАНЕ НА КОНФЛИКТА – СЕМЕЙСТВО-РАБОТА.**

За преодоляване на проблемната ситуация при избора на приоритет между семейство и работа, би трябвало да се използват различни стратегии и форми на заетост – гъвкаво работно време, непълнен работен ден, надомна работа, дистанционен вид труд и др. На изследването на възможностите, които тези форми на трудова заетост предлагат бе посветено специално изследване на авторката, проведено по изследователски проект „Повишаване на доходите и професионалната реализация чрез нестандартни форми на трудова заетост”, финансиран от RSS (Research Support Scheme). Резултатите от него показваха, че въпреки модерното ни трудово законодателство, на практика тези форми на заетост все още не са достатъчно широко разпространени. Настоящият доклад ще се спере на някои от основните изводи за същността, положителните и отрицателните страни на тези форми на заетост, базирани на данните от това изследване, както и на допълнителни източници.

Една от практикуваните от години стратегии за повишаване на доходите и трудова заетост е надомната работа. „Надомен труд” означава работа, която се извършва от работника в дома му, или на друго място по негов избор, различно от предприятието на работодателя. За надомната работа по правило не е необходимо специално образование, квалификация или специални умения. Надомната форма на заетост е с доказана ефективност, но за съжаление в последните години се прилага ограничено, поради липса на подходящи поръчки и натовареност на броя на предприятията и производствения им капацитет. В момента в българското законодателство единственият текст, свързан с надомния труд, е чл. 312 от Кодекса на труда, който дава право на майки на деца до навършване на 6 годишната им възраст да работят надомно при същия

или друг работодател.(КТ, 2019:79). Въпреки липсата на законова регламентация българският трудов пазар изобилства с примери за предлагане и търсене на надомна работа.

##### **5. РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ – СЪЩНОСТ, ПОТЕНЦИАЛ, ЗАКОНОВА РАМКА**

Дистанционната работа е различна от надомния труд. Според приетите през 2011 г. помени в КТ, дистанционната работа представлява: “форма на организиране и/или извършване на работа, с използване на информационни технологии, в рамките на трудово правоотношение, при което работа, която може да бъде извършвана и в помещения на работодателя, се изнася извън тях като правило” (ДВ, 2011:82) В това се състои и една от основните разлики от надомната работа, при която също има работа в дома или в прилежащи нему пространства. При така изброените условия работещият от разстояние сам организира своето работно време, така че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят и неговите партньори са в комуникационна връзка. Работещите от разстояние имат равни трудови и осигурителни права с другите наети хора в дадена фирма, като с тях се сключва трудов договор. Понеже работата от разстояние предполага задължително използване на компютърна техника, работодателят е длъжен да осигури такава, както и консумативи за своя сметка.

Работата от разстояние не може да се прилага навсякъде, но е подходяща за широк кръг дейности в администрацията, счетоводството, информационното обслужване (в най-широкия смисъл), медиите, застраховките, консултативната дейност, научното обслужване, разработката на софтуер и други. Примери за професии, които са подходящи за гъвкава работа от разстояние са: архитекти, счетоводители, брокери, преводачи, коректори, одитори, журналисти, системни анализатори, програмисти, инженери, обслужващ персонал – за въвеждане на данни, машинописци, персонал за справки в указатели, телепродавачи и други. Понятието “работа от разстояние” включва не само работа от дома, но също така и мобилна работа, телецентрове, телеселища и др. Надомната работа и дистанционният труд са изключително подходящи форми на заетост за хора в работоспособна възраст, които нямат възможност (временно или постоянно) да ходят редовно на работа извън дома. В това отношение, развитието на информационните технологии създават благоприятна среда за все по-широкото навлизане на дейности, които позволяват работа от разстояние. Налице е набираща размах тенденция, млади хора с висока квалификация е професии, позволяващи дистанционно извършван труд, заедно с техните семейства, да предпочитат да живеят извън големите градове (по възможност на село или поне в близост до природата). Това е белег за проявяването на гъвкавост на пазара на труда, като същевременно е добър пример за това как може да се разреши благоприятно конфликтът между семейството, личния стил и начин на живот, от една страна, и професионалните цели и реализация, от друга.

##### **6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ: ИМА ЛИ БЪДЕЩЕ НА СЪВРЕМЕННИЯ ПАЗАР НА ТРУДА У НАС РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ?**

Проведеното изследване потвърди, че създаването на по-гъвкави условия за наемане на работната сила е една от най-ефективните мерки за справяне с конфликта между семейство и работа. Дистанционният тип труд носи своите позитиви и предимства както за бизнеса, така и за наетото лице. Нетипичните форми на трудова заетост позволяват сключването на нестандартни договорни споразумения, а също така и гъвкавост при регулиране на работното време. Това дава възможност за запазване на работни места; оптимизиране на производителността и ефективността на труда; минимизиране разходването на ресурси; по-добра конкурентноспособност на предприятието, както на пазара на труда, така и сред конкурентите му на пазара. „В редица управленски документи, в това число Актуализираната национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012-2030), Актуализираната стратегия по заетостта (2013-2020); Националната стратегия за младежта (2012-2020) и др., специален акцент се поставя върху предприемането на конкретни мерки и дейности, насочени към създаване на благоприятни условия за трудова и личностна реализация на младите хора, осигуряване на по-лесен достъп до трудовия пазар, повишаване на пригодността им за заетост, както и постигане на балансирано съчетаване между професионални и семейни роли.“ (Петкова, 2015: 1) Посредством прилагане на гъвкави работни политики работодателят постига по-голяма рентабилност и ефективност на труда (например от икономии на разходи, когато служителите работят от домовете си) или по-малък престой на машини и съоръжения, при осигуряване на 24-часов режим на работа. С оглед запазване на професионалната връзка на работещите от разстояние и работещите в помещенията на работодателя и преодоляване на евентуалната им личностна изолация споразумението задължава работодателя да осигурява възможности за предотвратяване на изолацията на работещите от разстояние от работещите в помещения на работодателя, като: създава условия за регулярно провеждане на работни или социални срещи на работещите от разстояние в офиси на

работодателя; създава фирмено виртуално пространство – чат, форум или друг способ, чрез който офис работниците и работещите от разстояние да могат свободно да общуват и др.

Въвеждането на гъвкава организация на работа може да съчетава интереса както на работодателя, така и служителите и да носи ползи за двете страни. Както беше посочено, за работниците това означава, че вече ще работят на трудов договор. Това им гарантира, че ще могат да излизат в отпуск, да ползват болнични и други обезщетения, както и защита от неправомерни уволнения, забавяне на заплати и др. Някои от основните предимства, които интервюираните от нас лица посочиха бяха, че чрез работата въкъщи ще могат сами да си организират времето, ще могат да извършват и семейни задължения в удобно за тях време, няма да се налага да спазват работно време, ще се чувстват по-свободни. Също така някои от тях посочиха, че дистанционния тип заетост им предоставя възможност изобщо да работят и да получават доходи; да практикуват професията си и да поддържат – макар и виртуално, контакти в своите професионални среди. Дистанционната форма на заетост в съвременното общество на динамично развиващи се информационни технологии, е една много перспективна форма на труд, особено подходяща за хора с по-високо образователно равнище. Може би най-голямото предимство на дистанционния тип труд е, че работниците и служителите в едно гъвкаво отношение имат възможността да съчетават работата си с други ангажименти и дейности и най-вече в съчетаването между трудовата дейност и семейния живот.

#### ЛИТЕРАТУРА

Държавен вестник, 21.10.2011, бр. 82.

Икономически и социален съвет (ИСС), (2019), „Становище по „Съобщение на Комисията до Европейския парламент, ...: „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“, София, 2019, Retrieved from: <http://www.esc.bg/bg/activities/opinions/item/1955>

Кодекс на труда, 2019, обнародван в Държавен вестник, бр. 79 , 8.10.2019

Национален статистически институт (НСИ), 2019, „Съвместяване на работа със семеен живот - Допълнителен модул към наблюдението на работната сила през 2018 година – Данни”, Retrieved from: <http://bg/node/17509> ;

Петкова, К. (2015), „Младите хора в търсене на своята личностна и трудова реализация“ В: Сборник доклади от годишна университетска научна конференция. Изд. НБУ „Васил Левски“;

Biddle, B.J, &Thomas, E.J, (1979). "Role theory: concepts and research", 2nd Edition, Krieger Pub Co,New York;

Eurostat, 2019, Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%), Retrieved from:

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst\\_hheredch](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hheredch)

Goffman, E, (1959), „The presentation of self in everyday life”, Doubleday Anchor Books, Doubleday & Company Inc.”, Carden City, New York;

Linton, R., (1964), "The Study of Man", 2nd Edition, Appleton-Century-Crofts, New York;

Mead, J., (1967), “Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist” (Works of George Herbert Mead, Vol. 1), The University Of Chicago Press, Ltd. London