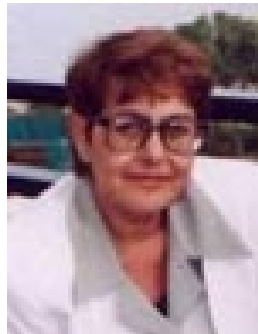
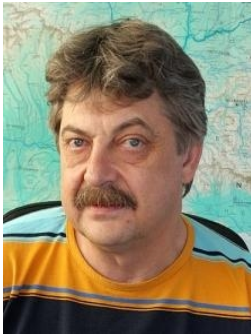


ГЪВКАВАТА СИГУРНОСТ В ЕВРОПЕЙСКИЯ ПОЛИТИЧЕСКИ И АКАДЕМИЧЕН ДИСКУРС

*Любен Томев**, *Надежда Даскалова***



Въведение

През последните години европейските пазари на труда претърпяха значителни промени в резултат на нарастващата глобална конкуренция, новите информационни технологии и нарастващата ориентация към услугите. Тъй като глобализацията и технологичният прогрес ще продължат да се ускоряват и непрекъснато да променят потребностите на работниците и предприятията, Европа трябва да установи начини, които по-добре да отговорят както на предизвикателствата на икономическата гъвкавост, така и на социалната защита, като се има предвид също и демографската промяна. В този контекст „гъвкавата сигурност“ се превърна в модерен термин за реформата на европейския пазар на труда. Тя обеща да предложи магическа формула за преодоляване на напрежението между гъвкавостта на пазара на труда, от една страна, и социалната сигурност, от друга, като предложи „най-доброто от двата свята”¹.

* Доктор по икономика, директор на Института за социални и синдикални изследвания на КНСБ (ИССИ); e-mail: ltomev@citub.net.

** Доктор по икономика, зам.-директор на Института за социални и синдикални изследвания на КНСБ (ИССИ); e-mail: ndaskalova@citub.net

¹ Viebrock, E., J. Clasen (2009). STATE OF THE ART. Flexicurity and welfare reform: a review. Socio-Economic Review, 2009-1, p. 5.

Интересът към гъвкавата сигурност като политика на пазара на труда, съчетаваща гъвкавост и сигурност, придоби стратегическо значение като инструмент на политиката в Европейския съюз от средата на 90-те години на миналия век и понастоящем се разглежда като политика за стимулиране на растежа и заетостта в рамките на съвременната глобализация. Гъвкавата сигурност е резултат от два важни дискурса, свързани с историческото развитие на Европейския съюз. Първият е за нивото на социална защита, включително сигурността на заетостта и сигурността на работното място, въведен в контекста на идеологията на социалната държава през 60-те и 70-те години на миналия век, която продължава да бъде важен деклариран политически фундамент на социалната политика в ЕС. Вторият е доминирането на неолибералната доктрина в политическия и икономическия дискурс в Европа от 90-те години насам, която непрекъснато насърчава гъвкавостта на пазара на труда като инструмент за повишаване на ефективността и производителността. Поради това дебатът за гъвкавата сигурност е доминиран от дискусиите за различни комбинации от мерки за гъвкавост/сигурност. Напрежението между гъвкавост и сигурност в работата проправи пътя за така наречената връзка „гъвкавост - сигурност“, за появата на понятието „гъвкава сигурност“ като политическа стратегия, в която двете цели - гъвкавостта и сигурността, са представени малко или повече по интегриран и балансиран начин², тъй като дава по принцип еднаква тежест на гъвкавостта на пазара на труда (способност на фирмите и работниците да се приспособяват към промените) и на сигурността на заетостта - пригодността за заетост и сигурността на доходите за работника³. От теоретична гледна точка политиките за гъвкава сигурност могат да се характеризират като форма на синхронизация на икономическата и социалната политика, като постдерегулационна алтернатива⁴.

Засиленият интерес на европейските институции към проблемите на гъвкавата сигурност и конкретните практики на нейното въвеждане в отделните държави членки предизвикаха и сериозен интерес от страна на академичната общност. През последните години са публикувани десетки хиляди статии, книги и други материали, съдържащи

² Wilthagen, T., F. Tros (2003). Dealing with the „flexibility-security nexus”: Institutions, strategies, opportunities and barriers, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies Working Paper, n. 10, p. 6; Wilthagen, T., F. Tros (2004). The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. Tilburg University, p. 2.

³ Auer, P. (2008). Flexicurity and Labour market security: what are the issues? ILO Draft, 25.07.2008, p. 1.

⁴ Viebrock, E., J. Clasen (2009), p. 7.

аналитични и емпирични изследвания по проблемите на гъвката сигурност, свързани с теоретичното изясняване и практическите подходи за реализирането на гъвката сигурност.

Целта на статията е да представи обобщено политическия и академичния дебат по проблемите на гъвката сигурност в Европейския съюз през последните десет години на основата на прилагане на метода на кабинетно проучване, както и да представи опит за емпирична оценка на гъвкостта и сигурността на наетите в България на базата на данни от специален модул, включен в изследването „Индекс на трудовия климат 2012”.

1. Гъвката сигурност навлиза в европейския дневен ред

Анализът на политическите документи на Общността и академичната литература очертават ясна тенденция на развитието на пазара на труда и социалните регулации в историческа перспектива: от сигурност към гъвкост и след това към гъвкава сигурност. Гъвката сигурност постепенно изкрystalизира като инструмент на европейската политика и опит за противопоставяне на неолибералната концепция за дерегулация.

През 70-те и 80-те години на миналия век като отговор на повишаващото се ниво на безработица и устойчива дългосрочна безработицата бяха предложени дерегулацията и по-голямата гъвкост на пазарите на труда. Политиците смятаха, че в по-голямата част от следвоенна Европа трудовите правоотношения са регулирани от доста рестриктивно законодателство за защита на заетостта и от колективните трудови договори. „Огъвквяването” се възприе като полезен начин да се регулират трудовите отношения в съответствие с натиска, свързан с глобализацията (например по-кратки производствени цикли, нови информационни технологии).

В същото време обществените тенденции на индивидуализация и плурализъм на начина на живот поставиха под въпрос доколко стандартното трудовото правоотношение трябва да остане основна отправна точка. Въпреки призива за по-голяма гъвкост по отношение както на търсенето, така и на предлагането се очерта необходимостта заедно с това да се осигури определена степен на сигурност, която да предотврати създаването на сегментиран пазар на труда. Назад във времето тази идея се свързва с развитието и дебатите в две страни: Нидерландия и Дания, които се считат за успешни модели на

гъвката сигурност. Освен това концепцията за гъвкава сигурност е в съответствие с фундамента на „Европейския социален модел”⁵.

Wilthagen и Tros⁶ и повечето други изследователи приписват авторството на тази концепция и термин на професор Hans Adriaansens, член на Научния съвет на правителството на Нидерландия, който през есента на 1995 г. ги лансира в няколко речи и интервюта в контекста на подготовката на Закона за гъвкавост и сигурност. Той предлага компенсиране на намаляващата сигурност на работното място (по-малко постоянни работни места и по-лесно уволнение) чрез подобряване на възможностите за нова заетост (сигурност на заетостта) и социално осигуряване⁷. **Политиката за гъвкава сигурност в Нидерландия** насърчава използването на атипични, гъвкави форми на заетост, които са свързани със същите права по отношение на условията на труд и социалната сигурност, както и при стандартната заетост.

През следващите години вниманието се насочи към Дания, която развива модел на гъвкава сигурност, алтернативен на този в Нидерландия. Датският модел на гъвкава сигурност (Златният триъгълник) не се занимава толкова с нетипични форми на заетост, а се основава на:

- гъвкава стандартна заетост в резултат на ниската защита срещу уволнение;
- значителни обезщетения за безработица, осигуряващи сигурност на доходите на безработните;
- активни политики на пазара на труда, насочени към повишаване на уменията и активиране на безработните.

Тези две национални практики инспирираха дебата и интереса към гъвката сигурност от страна както на академичната общност, така и на политиците, защото и двете държави успяха да подобрят забележимо своето положение на пазара на труда от средата на 90-те години, като намалиха равнището на безработица до най-ниските нива и увеличили равнището на заетост до най-високите нива в Европа.

След като идеята за съчетаване на гъвкавостта и сигурността и терминът „гъвкава сигурност” се появи в политическия дебат в средата на 90-те години на миналия век, те

⁵ Keune, M., M. Jepsen (2007). Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity. ETUI-REHS Working Paper 2007.01, p. 11.

⁶ Wilthagen T., F. Tros (2004), p. 8.

⁷ Tangian, A. (2009). Negotiation model of flexicurity-relevant collective bargaining. Hans-Böckler-Stiftung and Karlsruhe Institute of Technology, p. 2.

са ясно документирани в политическия дискурс на ЕС⁸, като се започне с *Бялата книга за Растеж, конкурентоспособност и заетост* (1993 г.), формулирани са изрично в *Зелена книга - Партньорство за нова организация на труда* (1997 г.) и са част от дебатите на поредица от срещи на високо равнище⁹.

Търсенето на баланс между гъвкавост и сигурност през годините става по-видимо с приемането на Европейската стратегия за заетост, която поставя както цели по гъвкавостта, така и по сигурността, като призовава социалните партньори да постигнат договорен баланс между гъвкавост и сигурност и повишаване на качеството на работните места като фактор за улесняване на адаптацията на работниците и фирмите към икономическата промяна.

От 2006 г. терминът „гъвкава сигурност“ започва да се използва активно, а пролетният Европейски съвет през 2006 г. акцентира върху необходимостта в **Националните програми за реформи** да се разработват подробни стратегии за подобряване на адаптивността на работниците и предприятията, както и да се въвеждат реформи на пазара на труда и социалната политика, които да отчитат необходимостта от борба със сегментацията на пазара на труда в съответствие с интегрирания подход за гъвкава сигурност¹⁰.

Гъвкавата сигурност като официална европейска политика на пазара на труда ясно изкрystalизира след 2006 година (основен импулс дава обновената Лисабонска стратегия за растеж и работни места в отговор на предизвикателствата на глобализацията, приета през 2005 година). Счита се, че основните принципи на подхода за гъвкава сигурност са до голяма степен в съответствие с основните елементи на Лисабонската стратегия, както и с нарастващата необходимост да се засили конкурентоспособността на ЕС и социалното сближаване.

Заедно с това се подчертава, че гъвкавостта не е монопол на работодателите, както и сигурността не е монопол на работниците. **Гъвкавата сигурност отговаря на нуждите и на работодателите, и на работниците** и очертава ново взаимодействие между гъвкавост и сигурност, в което се подчертава потенциалът за резултати, носещи ползи и на

⁸ White Paper on Growth, Competitiveness and Employment, 1993; „Green Paper on „Partnership for a new organisation of work”, 1997.

⁹ Включително в Есен през 1994 г., Флоренция през 1996 г., Амстердам през 1997 г., Лисабон през 2000 година.

¹⁰ European Council 23/24 March, Presidency conclusions, No. 31, p. 13.

двете страни в ситуации, които традиционно се считат като характеризиращи се с противоречиви интереси¹¹.

Навлизането на понятието „гъвкава сигурност” в политическия дискурс на Европейския съюз е свързано с два стратегически документа на ЕК, които аргументираха подхода на гъвкавата сигурност към реформите на пазара на труда. Това бяха *Зелената книга: Модернизиране на трудовото законодателство за посрещане на предизвикателствата на 21-ви век* (2006) и Съобщението на ЕК *Към общи принципи на гъвкавата сигурност: Повече и по-добри работни места чрез гъвкавост и сигурност* от юни 2007 година (наричано по-нататък Съобщение за гъвкавата сигурност). Съобщението представлява най-пълният опит на Комисията да очертае своите възгледи и позиция по гъвкавата сигурност, като заедно с това предложи **общи принципи за гъвкава сигурност** и насоки за въвеждане на тази практика в отделните страни чрез така наречените **пътеки за гъвкава сигурност**, които отчитат различните предизвикателства и възможните решения в държавите членки съобразно техния национален контекст.

Първи опит да се очертае състоянието на гъвкавата сигурност в 18-те държави - членки на ЕС, е направен в доклада „Заетостта в Европа. Доклад за 2006 г.”, в който на базата на по-ограничен брой показатели авторите идентифицират пет различни групи държави или **кълъстери на гъвкавата сигурност**¹².

От Лисабонската стратегия концепцията за гъвкава сигурност беше пренесена в стратегия „Европа 2020”. Гъвкавата сигурност е централно понятие във водещите инициативи на стратегия „Европа 2020” - „Нови умения за нови работни места” и „Младежта в движение”, както и на Пакта Евро+ (2011 г.)¹³.

Според ЕК гъвкавата сигурност може да бъде определена като интегрирана стратегия за едновременното повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда. Сигурността се разбира не толкова като сигурност на работното място, а като сигурност на заетостта¹⁴.

Комисията и държавите членки постигнаха консенсус по **оперативното определение на гъвкавата сигурност, което съдържа четири компонента:**

¹¹ Madsen, P. K. (2006). Flexicurity - A new perspective on labour markets and welfare states in Europe. Background paper for presentation at the DG EMPL Seminar on flexicurity, Brussels, 18 May 2006, p. 3.

¹² Employment in Europe Report 2006, p. 103 - 104.

¹³ Стратегия „Европа 2020”.

¹⁴ Съобщение на Комисията (2007). Към общи принципи на гъвкавата сигурност..., с. 5.

– **Гъвкави и надеждни договорни отношения** (от гледна точка на работодателя и на наетия, както и на „основните“ и „периферните“ работници) чрез съвременно трудово законодателство, колективни трудови договори и организация на труда

– **Комплексни стратегии за учене през целия живот (УЦЖ)**, чрез които да се осигури постоянната приспособимост и пригодност за заетост на работниците, най-вече на най-уязвимите

– **Ефективни активни политики на пазара на труда (АППТ)**, които помагат на хората да се справят с бързата промяна, съкращават периодите на безработица и правят по-лек прехода към ново работно място

– **Модерни социалноосигурителни системи**, които осигуряват адекватно парично подпомагане, насърчават заетостта и способстват за мобилността на пазара на труда. Тук се включва и широк спектър от елементи за социална защита (обезщетения за безработица, пенсии, здравеопазване)¹⁵.

Според ЕК подкрепящият и продуктивен социален диалог, взаимното доверие и добре развитите индустриални отношения са от огромно значение за въвеждането на ясни и всеобхватни политики, обхващащи тези компоненти¹⁶.

ЕК предложи **набор от 8 общи принципа**, които се отнасят до целите на гъвкавата сигурност, различните практики, които представляват гъвкава сигурност, и подхода на гъвкавата сигурност¹⁷.

Комисията предложи четири **пътеки на гъвкавата сигурност** въз основа на оценка на средата в държавите членки и въз основа на предложенията в доклада на Експертната група по гъвкавата сигурност¹⁸. Според експертите не съществува само един подход, който е подходящ за всички - според сполучливата им метафора „много пътища водят към Рим“¹⁹. Държавите членки в консултации със социалните партньори и други заинтересовани страни трябва да разработят свои собствени пътеки за по-доброто съчетаване на гъвкавост и сигурност.

¹⁵ European Expert Group on Flexicurity. T. Wilthagen et al. (2007). Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping-Stones, Brussels 2007, Expert Report to the European Commission, p. 15.

¹⁶ Flexicurity Pathways Expert Group on Flexicurity. Interim report from the rapporteur Presented at the Stakeholder Conference on Flexicurity, Brussels, 20 April 2007, p. 4.

¹⁷ European Commission Communication (2007). Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Brochure, p. 20.

¹⁸ European Expert Group on Flexicurity (2007), pp. 22 - 34.

¹⁹ European Expert Group on Flexicurity (2007), p. 17.

В условията на криза има нов акцент върху европейската стратегия за гъвкава сигурност. Гъвкавата сигурност вече се разглежда от институциите не само като „рецепта“ за модернизация, но и като „грижа“ за европейските пазари на труда, за да се отговори на новите потребности и в същото време да се осигури подходяща социална защита на работниците, които са загубили своята работа или са в риск да я загубят²⁰.

Отговорът на ЕС на кризата беше приемането през 2010 г. на стратегия „Европа 2020“, която да изведе Европа от кризата към „устойчив растеж“. Концепцията за гъвкава сигурност е част от Програмата за нови умения и работни места, която включва насоки на политиката за повишаване на гъвкавостта на труда.

2. Гъвкавата сигурност във фокуса на европейските изследователи - обща характеристика на изследванията

Гъвкавата сигурност се превърна в популярно понятие не само в политическия, но и в академичния дебат. Академичните изследвания в областта на гъвкавата сигурност се развиват много бързо. През последните години са публикувани значителен брой изследвания, които очертават основните изследователски парадигми.

Не е изненадващо, че изследванията, свързани с гъвкавата сигурност, се провеждат главно в страни, където гъвкавата сигурност е вече добре установена практика, в частност Нидерландия и Дания. Университетите в Tilburg (Институт по гъвкава сигурност) и Aalborg (Център за изследване на пазара на труда, SARMA) се доказаха като „горещи точки“ за изследвания в областта на гъвкавата сигурност. Наред с това изследователите от други страни също се обръщат главно към този опит. Все по-голяма част от литературата обаче се занимава с въпроса за трансфера на понятието и добрите практики в други европейски държави, но малко са проучванията, които разглеждат това понятие във връзка с реформите на пазара на труда в Централна и Източна Европа.

В България проблемът все още не е толкова популярен. Опит да се насочи вниманието на академичната общност към него беше реализацията на проекта на МТСП за разработването на национална пътека за гъвкава сигурност, в рамките на който беше разработена самата национална пътека и беше издаден сборник с публикации на български изследователи. Заедно с това трябва да се посочат и редица сериозни научни

²⁰ Massimiani, Cl. (2009). Flexicurity in times of crisis, p. 1, p. 5.

изследвания, посветени на проблемите на гъвкавостта и сигурността²¹, както и разработките в рамките на проекта на КНСБ „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективното договаряне”.

Повечето от анализирания европейски изследвания имат теоретичен или методологически характер и включват анализ на понятието, неговия произход в исторически аспект, методологията на индикаторите за изследване и други. Друг фокус на изследванията е количественият анализ на гъвкавата сигурност чрез набор от показатели за гъвкавост и сигурност и опитите да се разработи композитен индекс²².

В литературата са представени различни аналитични и теоретични подходи към понятието. Някои автори се опитват да класифицират моделите на гъвкава сигурност (създавайки клъстери) или разглеждат основните компоненти на концепцията на ЕК за гъвкава сигурност - от гледна точка на принципите и пътеките; малко са сравнителните анализи, като в повечето случаи се сравняват две или няколко страни или е анализирана национална траектория на развитието на гъвкавата сигурност. Но е обнадеждаващо, че вече се публикуват и по-големи трудове, които обобщават многогодишни изследвания на утвърдени автори по тази проблематика²³.

Засега все още липсва ясно и общоприето определение на гъвкавата сигурност. Определението, което се използва и от ЕК, е предложено от Wilthagen и други изследователи, за да постулира взаимоотношенията или взаимодействието между гъвкавост и сигурност. Терминът „гъвкава сигурност” се разглежда като нова парадигма

²¹ Белева, И., М. Атанасова, П. Луканова, В. Цанов. Гъвкавост и сигурност на пазара на труда в България - състояние и перспективи. МТСП; Белева, И., В. Цанов, В. Тишева (2004). Гъвкавост и сигурност на пазара на труда в България, Международна организация на труда; Кънев, П. и др. (2013). Едно предизвикателство към българските бизнес организации - гъвкавите форми на заетост, списание „Диалог”; Сотирова, М. (2007). Гъвкави системи на заетост и дерегулация на пазара на труда; Сборник с материали „Гъвкавост и сигурност на пазара на труда - общи принципи и практики”, МТСП, 2009; ЦИР (2014). Гъвкавите форми на заетост и конкурентоспособността на българските предприятия; Сотирова, М. и П. Димитров (2009). Гъвкавост и сигурност на заетостта: залози и практически измерения, сборник „Икономическата активност в България и нейните социални измерения” и др.

²² Tangian, A. (2010). Flexicurity indicators for monitoring the European Employment Strategy, Hans-Böckler-Foundation; Tangian, A. (2010). Flexicurity: Monitoring indicators and policy proposals. 6th International Policy and Research Conference on Social Security Emerging trends in times of instability; Tangian, A. (2013). Macroeconomic analysis of Flexicurity with Regard to the Crisis; Eurofound. Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security. Background paper, Hearing on the Commission’s Green Paper ‘Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century’, 21 March 2007; Monitoring and analysis of Flexicurity policies. Report endorsed by EMCO on 24 June 2009; European Commission (2013). Flexicurity in Europe Administrative Agreement JRC No. 31962-2010-11 NFP ISP - FLEXICURITY 2 Final Report.

²³ Keune M., A. Serrano (2014). Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy.

за анализ на съвременните пазари на труда (аналитична перспектива), както и като метафора за политики, стремящи се към постигане на по-добър баланс между гъвкавост и сигурност (нормативна или перспективна политика)²⁴.

Вдъхновени от опита на Нидерландия и други развити държави, Wilthagen и негови колеги въвеждат академичното понятие за гъвкава сигурност. Те определят гъвкавата сигурност като **политическа стратегия** за засилване едновременно както на гъвкавостта на пазарите на труда, организацията на труда и трудовите отношения, така и на сигурността - сигурността на заетостта и на доходите - от друга, по-специално за по-слабите групи във и извън пазара на труда²⁵.

Заедно с това гъвкавата сигурност се разбира и определя и като **състояние на пазара на труда**: степен на сигурност на работното място, заетостта, доходите и комбинирана сигурност, която (1) улеснява преходите на пазара на труда и включването на работниците с относително слаба позиция и която позволява трайно и висококачествено участие на пазара на труда и социално включване, като в същото време (2) осигурява определена степен на числена гъвкавост (вътрешна и външна), функционална гъвкавост и гъвкавост на заплатите, които дават възможност за пазарите на труда (и отделните компании) своевременно и адекватно да се приспособяват към променящите се условия, за да се поддържа и подобрява конкурентоспособността и производителността²⁶.

В изследванията се разграничават **четири форми на гъвкавост**: външна числова, вътрешна числова, функционална и гъвкавост на заплатите. Wilthagen ги свързва с **четири форми на сигурност**: сигурност на работното място, сигурност на заетостта, сигурност на доходите и комбинирана сигурност²⁷. Тази матрица, известна като **матрицата на Wilthagen**, е в основата на значителен брой изследвания и публикации, очертаващи националните траектории или служещи като база за сравнителни изследвания.

²⁴ Muffels, R., T. Wilthagen (2013). Flexicurity: A new paradigm for the analysis of labor markets and policies challenging the trade-off between flexibility and security. *Sociology Compass*, 2013, 7(2), p. 111.

²⁵ Wilthagen and Tros, 2004, p. 4.

²⁶ Wilthagen and Tros, 2004, p. 5, pp. 7 - 8.

²⁷ В литературата се споменават и други форми на гъвкавост и сигурност, но посочените са най-употребяваните и анализирани в академичната литература.

Редица изследвания съдържат критична оценка на политиката за гъвкава сигурност и дори считат, че моделът на гъвкава сигурност е поставен под въпрос в условията на криза²⁸.

В част от академичната литература през последните години са представени емпирични данни за влиянието на кризата върху нарастването на несигурността на работните места и институционализирането на атипичните работни места в резултат на кризата. Според изследване с фокус върху Германия, Испания, Италия и Франция²⁹ кризата доведе до сериозно влошаване на заетостта, макар и в различна степен, в повечето европейски страни. **Данните показват, че по-гъвкавите пазари на труда не се противопоставиха на кризата по-добре и че във всяка засегната страна неравенствата и несигурността на работното място се влошават, като безработицата засяга най-уязвимите категории.** Според авторите принципите на гъвкавата сигурност, които са насърчавани от ЕК, не се прилагат еднакво в различните страни, те се различават в съответствие със социалния модел, характерен за тях. И макар че съчетанието „гъвкава сигурност“ временно изчезна от политическите речи, мерките за адаптиране по отношение на кризата са вдъхновени от механизмите на „огъвкавяване“ - вътрешно, чрез работното време и намаляването на заплатите в Германия, или външно - чрез намаляване на броя на работните места, като например в Испания, Франция и Италия, които прилагат по-умерен микс от двете стратегии³⁰. Най-общо казано, проучването показва, че във всичките четири държави процесът на гъвкавост се проявява в нарастваща сегментация на пазарите на труда с произтичащо от това маргинализиране на част от работниците и повишен риск от бедност.

Преобладаващото мнение сред изследователите е, че икономическата рецесия оказва натиск върху прилагането на гъвкавата сигурност в държавите - членки на ЕС, и от друга страна, предизвиква въпроси относно базовите характеристики на самата концепция³¹.

Независимо от своята популярност както като академично понятие, така и като политическа концепция гъвкавата сигурност страда от редица сериозни недостатъци, **като**

²⁸ Lamotte Bruno, Cécile Massit (2014), p. 17.

²⁹ Lamotte, Br., C. Massit (2014). Questioning the „flexicurity“ model with regard to the rise of job insecurity. Focus on Germany, Spain, Italy and France.

³⁰ Lamotte, Br., C. Massit (2014), p. 1, p. 13.

³¹ Tros, F. Flexicurity in Europe: can it survive a double crisis?, 2012, Working paper to be presented in ILERA World Congress 2012, Philadelphia, USA, July 2012, pp. 3 - 4.

е очевиден рискът концепцията да се прилага по небалансиран начин с превес на гъвкавостта с по-малки гаранции за сигурността³².

Все повече изследователи, политици и синдикалисти отправят сериозни критики срещу непрецизността на понятието и липсата на теория, която да очертае неговата природа, срещу липсата на общо виждане на социалните партньори и очевидния риск, че концепцията се въвежда по един небалансиран начин по отношение на гъвкавостта с по-малко гаранции за сигурността на работниците, а „крехкият консенсус“, на който тя се базира, се разпада в условията на икономическата криза, когато социалните системи бяха поставени под сериозен натиск. В тези условия Tros поставя въпроса доколко концепцията за гъвкава сигурност в Европа - като насока за модернизиране на трудовото законодателство, на политиките по заетостта и социалните политики може да преодолее тази „двойна криза“ - „външната криза“ на международната икономика и „вътрешната криза“ на самото понятие за гъвкава сигурност. Гъвкавата сигурност е критикувана, че е троянски кон към по-нататъшно дерегулиране и либерализация. Комбинацията от икономическа и концептуална криза засилва рисковете от по-нататъшно подкопаване на защитния елемент в политиките и практиките за гъвкава сигурност. В същото време в сегашните времена са необходими не по-малко гъвкавост и не по-малко сигурност, но ключовият въпрос е дали съществува реална алтернатива на гъвкавата сигурност. Изводът на Tros е, че концепцията за гъвкава сигурност не е мъртва, но съществува риск от бъдеща ерозия и фрагментация поради липсата на интегративен подход между различните политики, които са включени в понятието.³³

Анализирайки взаимоотношението между гъвкавата сигурност и икономическата криза, на базата на макроикономически анализ Tangian показва, че страните с висока гъвкавост на труда са най-засегнати от кризата. Авторът прави извод, че гъвкавата сигурност не е съвместима с устойчивото развитие. Балансът показва, че ползите са по-малки отколкото загубите, а печелившите са по-малко отколкото губещите.

С други думи, концепцията, предложена от ЕК, не издържа теста на кризата както от гледна точка на нейните политически обещания, така и от гледна точка на теоретичните

³² Burroni L., M. Keune (2010). Exploring the conceptual weaknesses of flexicurity: on ambiguity, complementarities, conflicts of interest and reductionism, pp. 21 - 24.

³³ Tros, F. (2012). Flexicurity in Europe: can it survive a double crisis?, 2012, Working paper to be presented in ILERA World Congress 2012, Philadelphia, USA, July 2012.

й декларации. Това означава, че политиката на гъвкава сигурност се нуждае от дълбока ревизия и не може да продължава в тази форма. По-добра алтернатива на гъвкавата сигурност е нормализацията на отношенията на заетост, което би довело до намаляване на разходите за социална сигурност³⁴. Критичните дискусии продължават и редица автори предлагат теоретични, нормативни и практически алтернативи³⁵, които предстои да бъдат осмислени и дискутирани.

3. Опит за емпирична оценка на гъвкавостта и сигурността на наетите в България

Модулът „Гъвкавост и сигурност на заетостта” беше включен в изследването „Индекс на трудовия климат 2012”. Неговото предназначение беше да даде възможност за един по-задълбочен анализ на две основни характеристики на заетостта, каквито са гъвкавостта и сигурността, но които безспорно имат и своето силно въздействие върху удовлетвореността от работата, а оттам и върху трудовия климат като цяло.

От методическа гледна точка изследването е подчинено на общоприетата методика³⁶ и правилата за формиране на извадката, подбор на лицата и начина на тяхното интервюиране. Общият обем на реализираната извадка е 2 919 души. Модулът е специфичен само по отношение на целевата група - наети лица по трудов договор на възраст 15 и повече години, т.е. изключени са:

- самонаетите, регистрираните селскостопански производители и тютюнопроизводителите, както и лицата, упражняващи свободна професия;
- наетите по граждански договор и тези без трудов договор.

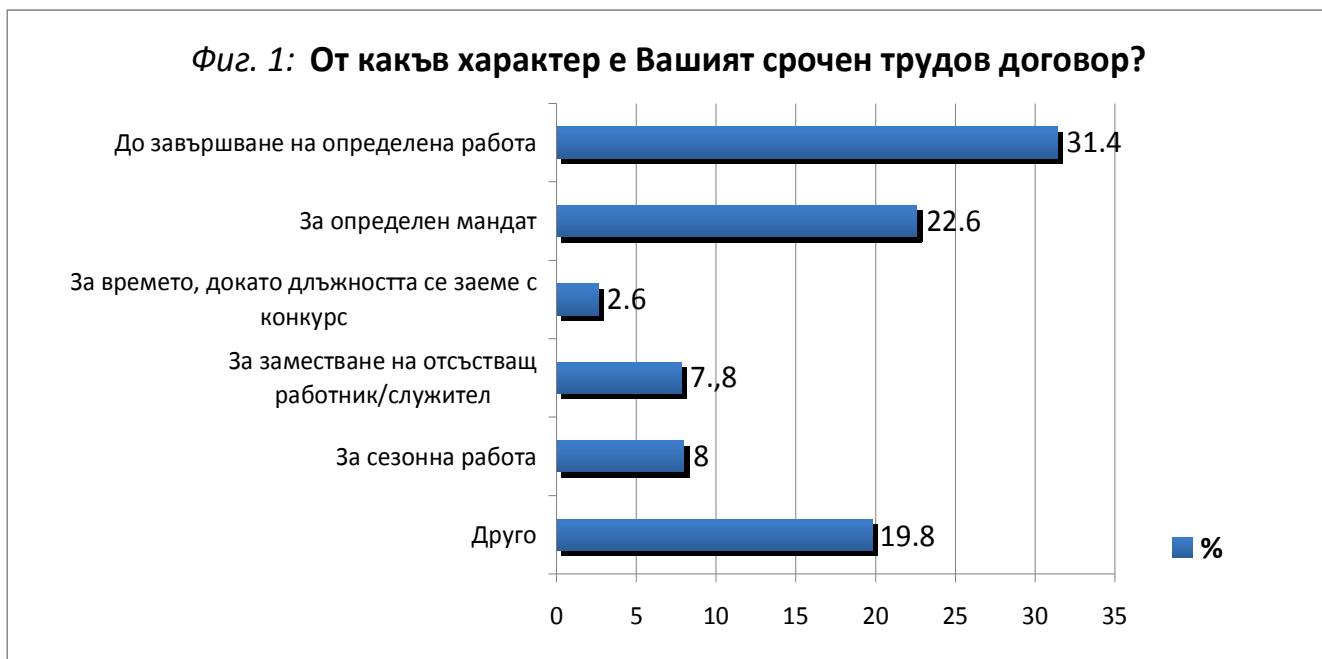
В преобладаващата си част респондентите са наети на постоянен трудов договор (89.9%), на срочен трудов договор са 7.8%, а други 2.2% работят на договор с изпитателен срок.

³⁴ Tangian, A. (2013). Not for bad weather: flexicurity challenged by the crisis, ETUI Policy Brief, 3/2010; Tangian Andranik Macroeconomic analysis of Flexicurity with Regard to the Crisis.

³⁵ Keune, M., A. Serrano. Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy, 2014, с. 204.

³⁶ Вж. Методика за изследване и изчисляване „индекса на трудовия климат-БГ”. Дейност 1.1 от проекта на КНСБ по ОП РЧР „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективното трудово договаряне”, октомври 2010.

От данните във фиг. 1 се вижда, че срочността на трудовия договор се предполага в най-голяма степен от необходимостта да се свърши определена работа (31.4% от наетите на срочен договор) или от мандатния характер на длъжността (22.6%). Значително по-рядко тя е свързана със сезонна заетост, заместване или изчакване на конкурс (съответно 8.0, 7.8 и 2.6%).



По отношение на продължителността на работното време доминира групата на наетите на пълно работно време - 97.5%, при средна продължителност 8 часа, а на непълно работно време са наети само 2.5% от респондентите, като средната продължителност на работното им време е 4 часа. Тези характеристики на интервюираните лица потвърждават общата тенденция през последните години, при която доминира наемането на постоянен трудов договор и на пълно работно време.

На практика обаче това съвсем не е достатъчна гаранция за сигурност в заетостта и наемните отношения:

- Всеки шести от интервюираните (16.6%) обикновено работи повече от договорената продължителност на работния ден. На обратния полюс - по-ниска от договорената продължителност на работния ден - са едва 1.3% и това като правило е

свързано с наличието на икономически или финансови проблеми, липса на поръчки, възможности за реализация или с появата на неочаквани обстоятелства.

- Според респондентите Кодексът на труда предоставя на работодателите достатъчно свобода както за наемане на работници и служители (76.3%), така и при тяхното освобождаване от работа (75.3%). Т.е. често изтъкваната липса на свобода и гъвкавост в наемните отношения не се потвърждава или поне това не е гледната точка на наемния труд.

- Затова и чувството за незащитеност и несигурност намира ясно проявление сред работниците и служителите. Особено силно е изразено то по отношение на защитата при освобождаване от работа (табл. 1).

1. Считате ли, че Кодексът на труда предоставя на работниците и служителите достатъчно сигурни условия:

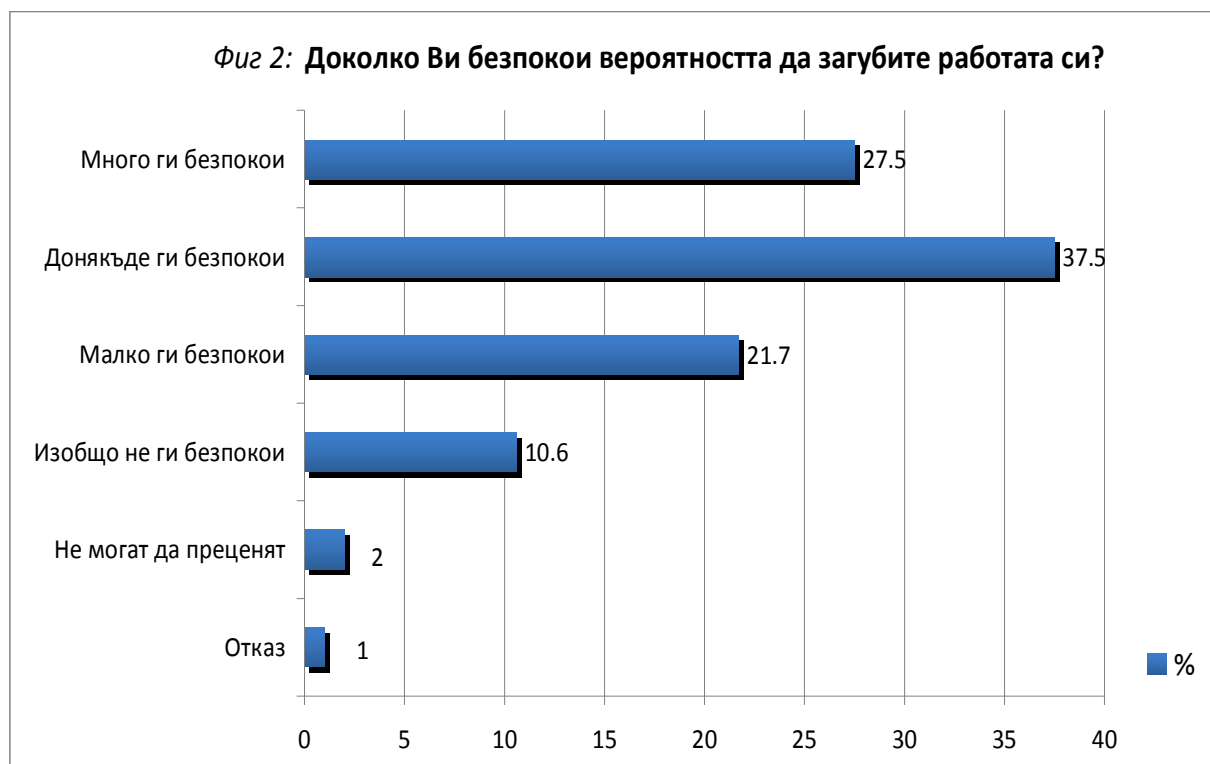
	Да	Не	Отказ	Не могат да преценят
При постъпване на работа (постоянен трудов договор, „твърда“ заплата, изплащане на осигуровки и т.н.) - %	51.5	33.5	0.8	14.3
За защита при освобождаване от работа - %	37.4	45.2	0.9	16.4

В резултат на това работниците и служителите са силно раздвоени в оценките си за сигурността на тяхната работа. Първо, респондентите почти поравно са разделени на чувстващи се сигурни (24.3%) и несигурни (24.4%), а останалите в преобладаващата си част са силно колебаещи се в оценките си (47.6%).

В първата група сигурността идва от това, че „предприятието работи добре” (38.0%), от „добрата лична квалификация” (34.7%) или че „работата не се влияе от икономическата криза” (25.7%) и „добрите специалисти винаги ще се търсят” (25.5%). В по-малка степен, но също значими са факторите: „добри взаимоотношения и работа в екип” (21.8%), „добри отношения с работодателя” (20.5%), „добри дългосрочни прогнози за развитието на отрасъла” (19.9%) и „добри пазарни позиции” (15.2%). Чувството за защитеност от закона е твърде ниско (едва 4.2%). Очевидно в контингента на сигурните за своята работа надделяват факторите „устойчивост и перспективност на отрасъла” и увереността в собствените способности.

В групата на несигурните за своята работа абсолютно доминира влиянието на икономическата криза (68%). Този факт придобива още по-голяма значимост, като се има предвид, че следващите в класацията фактори до голяма степен са производни на водещия - „има много безработни със същата специалност” (30.6%), „конкуренцията е много голяма” (26.8%), „целият сектор има лоши перспективи за развитие” (21.9%). Едва на следващо място се нареждат причините „недобра защита от закона” (19.4%) и „недостатъчна квалификация” (13.7%). Т.е. поляризацията на двата контингента - сигурни и несигурни работници, има очевидно общ генезис и когато трябва да се ранжират факторите по значимост, като водещи критерии изпъкват икономическата криза, финансово-икономическото състояние и личните умения и способности.

Вероятността за загуба на настоящата работа е един от сериозните фактори за наличието на стрес на работното място. Разпределението на респондентите по степен на безпокойство от възможна загуба на работното място е представено на фиг. 2 и показва, че едва 10.6% от тях изобщо не изпитват безпокойство. Останалите в по-малка или по-голяма степен са подложени на постоянен стрес, като при 27.5% безпокойството е силно изразено.



Феноменът „недоосигуряване” също е сред индикаторите, които следва да бъдат разглеждани като елемент от сигурността на заетостта. Осигуряване върху реално получаваната сума посочват 83.5% от интервюираните лица, 0.6% са осигурявани върху по-висока сума от реално получаваната (явление, породено от допуснати слабости при определянето на минималния осигурителен доход за ограничен брой професии), а 9.5% декларират, че са „недоосигурени”.

Средната реална сума, която е отбелязана като доход на интервюираните, е 530 лв., а тази, върху която ги осигуряват, е 372 лева. Това показва, че степента на недоосигуряване е около 30%.

Мащабите и степента на недоосигуряване в българската реалност са сред най-важните предпоставки за ниското доверие в социалноосигурителните системи на страната. От една страна, тези системи са финансово нестабилни и не могат да гарантират адекватни размери на осигурителните плащания, но от друга, това като бумеранг се връща към осигурените и населението като цяло, защото генерират допълнително бедност и несигурност.

В негативния сектор на 11-степенната скала за оценка на състоянието на осигурителните системи попадат отговорите на преобладаващата част от интервюираните лица, като най-голямо е недоволството от:

- здравното осигуряване - общо 72% в негативния сектор на скалата;
- пенсионното осигуряване - 70.9%;
- осигуряването при майчинство - 64.1%;
- осигуряването при безработица - 63.1%.

Несигурността в работата идва и от липсата на достатъчно възможности да се повишава образователното и квалификационното равнище на наетите работници и служители. В такива случаи може да се говори и за силно ограничена гъвкавост по отношение на заетостта - съвместяване на професии, преквалификация и смяна на професии, ротация на работни места, допълнително обогатяване на уменията, които повишават и цената на работната сила.

Само 10.5% от респондентите посочват, че през последните 12 месеца са изкарали квалификационен курс, а професионално обучение са получили 8.4%. Значително по-малко прилагани са останалите форми на обучение:

- повишаване на образованието - 4.9%;
- компютърно обучение - 3.9%;
- езиково обучение - 2.8%;
- преквалификационен курс - 2.3%.

Това, което не могат да получат от своя работодател, наетите в известна степен се опитват да компенсират с полагането на усилия за самостоятелна подготовка. Не бива да се пренебрегва фактът, че 25.7% от тях постоянно правят опити да повишат знанията и уменията си в самостоятелни форми, а други 21.6% правят това много често. „Никога” и „много рядко” са отговорите съответно на 17.2 и 12.3% от интервюираните работници и служители за участие в подобни форми.

Самостоятелното повишаване на знанията и уменията най-често се реализира чрез интернет (54.6% от случаите на самостоятелна подготовка). На работното си място това извършват 51.9% от интервюираните, а специализирани книги и списания четат 38% от тях. На образователни телевизионни програми разчитат 21.6% от самостоятелно подготвящите се.

Използването на различни форми на вътрешнофирмена гъвкава заетост не е достатъчно разпространено в българските предприятия и организации. Обикновено извършваната работа е строго специализирана и е свързана със заетост на едно и също работно място - това посочват 57.7% от респондентите, а други 19.7% намират своята работа само отчасти за строго специализирана. Само 16.7% разполагат с по-голяма свобода и гъвкавост на заетостта, излизайки от „закотвянето” на едно работно място и извършване на строго определени дейности. Слабата вътрешна гъвкавост е предпоставка и за формирането на ограничени умения за адаптивност съобразно променящите се параметри на производствената среда.

Разпространението на гъвкави форми на заетост в рамките на фирмата/организацията се определя от следните характеристики и честота (табл. 2).

2. Характеристики и честота на вътрешната гъвкава заетост

Характеристики	Честота - %
Екипност в работата при честа смяна на състава в зависимост от конкретните задачи	27.0
Използване на гъвкави графици за работно време и почивни дни съобразно фирмените потребности	20.7
Използване на гъвкави графици за работно време и почивни дни съобразно личните потребности	12.3
Смяна/ротация на работното място в зависимост от потребността и наличния персонал	12.0
Обслужване на две и повече работни места във фирмата в рамките на един и същ месец	10.6
Съвместяване на различни професии в рамките на едно или повече работни места във фирмата	7.5

Сравнително ниска е и степента на свобода на работниците и служителите сами да определят началото и края на работния ден в рамките на договореното дневно работно време - само 1.3% от респондентите са напълно самостоятелни да вземат такива решения, а други 16.9% могат да правят това в известни граници. Като правило работното време е фиксирано, както фиксирани са началото и краят на работния ден - 79.6% от случаите.

Значително по-голяма е свободата в организацията на работния ден - 8.4% имат пълна свобода да решават, 35.3% могат да правят това в известни граници, а 53.6% не разполагат с такава възможност.

Опасността от безработица обаче е съществена предпоставка за промяна на стереотипите, за повишаване на мобилността и гъвкавостта на работната сила (табл. 3).

Тази склонност е по-силно изразена по отношение на готовността за придобиване на нови умения и квалификация, приемането на временна заетост и пътуването по-дълго време до работата (около и над 50%), докато работата на по-ниска заплата, независимо на същото или на ново работно място, не среща подобна готовност (около 26 - 30% от респондентите).

3. За да избегнете безработица, доколко сте склонен или не ...

	Изобщо не съм склонен	По-скоро склонен	Нито склонен, нито не	По-скоро склонен	Напълно съм склонен
... да приемете работа, която изисква нови умения	6.4	9.4	13.5	38.8	29.5
... да приемете нова работа с по-ниско заплащане	21.9	26.4	22.6	18.6	8.1
... да останете на същата работа с по-ниска заплата	17.9	27.1	22.4	21.9	8.2
... да приемете временна работа	10.7	17.4	21.8	33.3	13.6
... да пътувате по-дълго време до работата	9.6	11.7	17.5	33.7	24.7

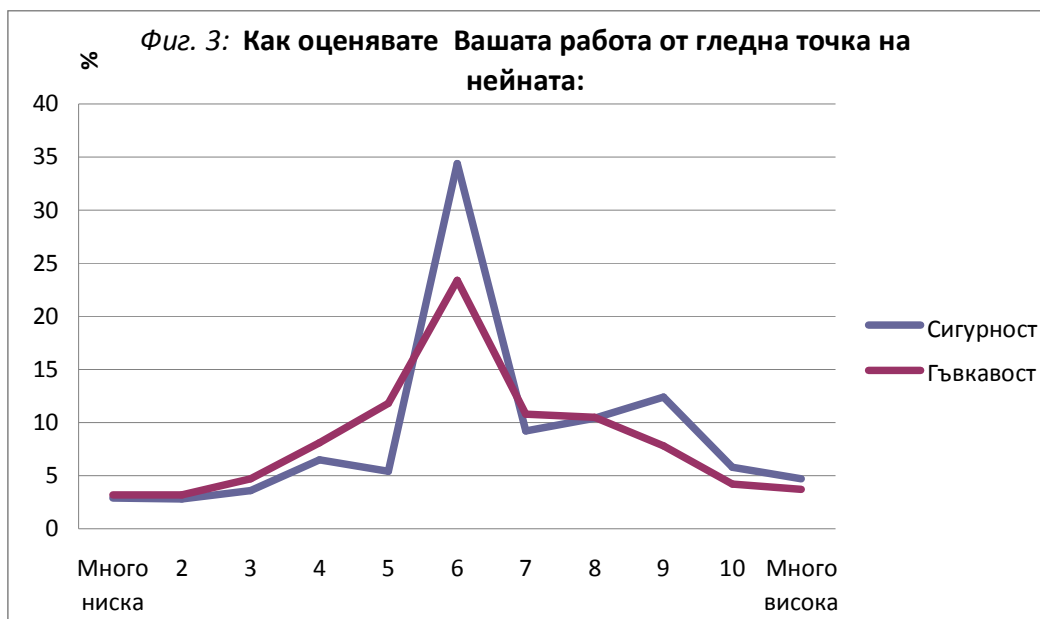
Съчетаването на различни елементи на сигурност и гъвкавост на заетостта, при това в различна степен, на практика прави много често невъзможно те да се отграничат, а още по-трудна е задачата да се оцени ефектът от взаимното им допълване. Самото съчетание „гъвкава сигурност” най-често е неразпознаваемо за широката част от населението, вкл. и сред трудово активното, или пък интерпретацията му се свежда до ограничен брой характеристики. Какво показват резултатите от изследването на масовото им възприятие?

4. С какво свързвате понятието ...

... „сигурност на заетостта”	%	... „гъвкавост на заетостта”	%
С гарантирана от закона защита на работното място във фирмата	55.6	С използване на разнообразни графици на работно време и почивни дни	43.5
Със справедливо заплащане на труда	50.1	С работа на непълно работно време, временна или сезонна заетост	40.7
С добри условия на труд	45.4	С удължаване/намаляване на работното време според ситуацията във фирмата	39.4
С редовно изплащане на работната заплата	44.3	С наемане/освобождаване на работниците/служителите	26.8
С осигуреност при болест и трудова злополука	33.4	С промяна в организацията на труда в рамките на цеха/отдела	26.3
С плащане на пенсионните вноски върху пълния размер на трудовото възнаграждение	32.1	Със смяна на работните места, съвместяването на длъжности и професии	24.4
С гарантиран достоен размер на обезщетенията при безработица	21.4	С агенциите за временна работа, отдаването под наем на работна сила	14.0
С осигуряване на възможности за повишаване на квалификацията	14.1	С работа без трудов договор, неясни наемни отношения	11.0

Анализът на данните показва, че сигурността най-много се асоциира със законовите гаранции за работата, добрите условия на труд, справедливото и редовно заплащане на труда. На по-заден план остават проблемите на социалното осигуряване и квалификацията на работното място. Гъвкавостта, от своя страна, се възприема като вътрешна и в много по-малка степен като външна (условия на наемане и освобождаване).

Тези възприятия предопределят до голяма степен и самото разпределение на респондентите в оценките им за сигурността и гъвкавостта на тяхната конкретна работа (фиг. 3). Най-големите натрупвания са в средата на диапазона по 11-степенната скала, а средната бална оценка при стойности на степените от 0 до 10 е съответно 5.6 за сигурност и 5.2 за гъвкавост.



По различни социо-демографски и структурно-икономически признаци сигурността и гъвкавостта на заетостта показват следните характерни особености:

5. Бални оценки (БО) на сигурността и гъвкавостта на заетостта на респондентите по социо-демографски и структурно-икономически признаци

БО на сигурността	Признак	БО на гъвкавостта
По пол		
5.6	Мъж	5.2
5.6	Жена	5.2
По населено място		
6.4	София	6.1
5.7	Областен център	5.4
5.5	Друг град	5.2
5.1	Село	4.6
По степен на образование		
5.0	Начално	4.4
5.0	Основно	4.5
5.0	Средно общо	4.7
5.5	Средно специално	5.2
5.9	Полувисше	5.2
6.1	Висше	5.7
По отрасли		
5.4	Селско, ловно и горско стопанство	4.8
5.7	Рибно стопанство	6.0
5.5	Добивна промишленост	4.8
5.1	Преработваща промишленост	4.8
5.9	Производство и разпределение на електрическа енергия, газ и вода	5.8
5.1	Строителство	4.9

5. Бални оценки (БО) на сигурността и гъвкавостта на заетостта на респондентите по социо-демографски и структурно-икономически признаци

(Продължение и край)

БО на сигурността	Признак	БО на гъвкавостта
5.6	Търговия, ремонт на автомобили и др.	5.4
5.5	Хотели и ресторанти	5.0
5.3	Транспорт, складиране и съобщения	5.1
6.2	Финансово посредничество	5.5
6.8	Операции с недвижими имоти и бизнес услуги	6.6
5.7	Държавно управление и задължително обществено осигуряване	5.3
6.1	Образование	5.4
6.1	Здравеопазване	5.3
5.6	Други дейности, обслужващи обществото и личността	5.2
По категория персонал		
6.6	Ръководни административни служители, мениджъри	6.5
6.0	Административни служители без ръководни функции	5.6
5.6	Квалифицирани работници, техници, майстори, бригадири	5.1
4.7	Нискоквалифицирани работници	4.4
6.3	Интелигенция, интелектуалци	5.6
Наети на договор по вид собственост на фирмата/организацията		
5.5	В частна българска фирма	5.1
5.7	В частна чуждестранна фирма	5.5
5.7	Във фирма със смесено участие	5.6
5.9	В държавна фирма/организация	5.4
5.6	В общинска фирма/организация	5.0
5.1	В кооперативна фирма	4.7
5.5	В неправителствен сектор	5.3
4.8	В държавна администрация по трудово правоотношение	5.0
6.4	Държавен служител (служебно правоотношение)	5.6
Големина на предприятието/организацията според броя на заетите лица		
5.4	До 10 лица	5.0
5.5	От 11 до 49 лица	5.2
5.9	От 50 до 99 лица	5.3
5.9	От 100 до 249 лица	5.6
6.1	От 250 до 499 лица	5.5
6.1	500 и повече лица	5.6
Членство в синдикат		
6.0	Да	5.5
5.5	Не	5.1

Докато при мъжете и жените се наблюдава пълно сходство в оценката им за сигурността и гъвкавостта на заетост, то по останалите признаци се появяват ярко изразени тенденции на различия:

- Заетостта в столицата се характеризира с най-високи степени на сигурност и гъвкавост, като с намаляването на големината на населеното място стойностите на оценките спадат.

- По същия начин и високите степени на образование доминират над по-ниските, което показва, че доброто образование е предпоставка за по-голяма сигурност и възможност за гъвкавост в заетостта.

- В отраслов разрез се открояват четири сектора с най-висока степен на сигурност на заетостта („операции с недвижими имоти и бизнес услуги”, „финансово посредничество”, „образование” и „здравеопазване”), но при последните три възможностите за гъвкава заетост не са сред водещите.

- Ръководните кадри, мениджърите и административните служители лидерстват сред останалите категории персонал, като интелигенцията също е сред заетите със сравнително добри параметри на сигурност и гъвкавост на работното място.

- Различията по вид на собственост на фирмата не са толкова значителни, колкото се наблюдава съществена диференциация в оценките на наетите в държавната администрация по тип на договора. Много по-добре защитени се чувстват държавните служители (по служебно правоотношение) в сравнение с наетите по трудово правоотношение.

- Големината на фирмата също има значение по отношение на сигурността и гъвкавостта на заетост, като най-ниски са оценките за малките и средните предприятия, докато в големите компании удовлетвореността съществено нараства.

- Членството в синдикат определено е фактор за по-голяма сигурност на работното място, а по-добри са и възможностите за прилагане на гъвкави форми на заетост.

„Гъвкавата сигурност” като понятие съдържа в себе си две противоположни характеристики - гъвкавост и сигурност, които изглеждат несъвместими. Комбинирането им в сферата на пазара на труда и заетостта изисква много ясна концепция - кои промени в една посока биха могли да се компенсират с промени в обратната посока с оглед да се постигне съвкупен ефект, който задоволява и двете страни по трудово правоотношение и гарантира ефективно действие на различните институции на пазара на труда.

Това дава основание на някои изследователи³⁷, по аналогия с мотото на Пражката пролет от 1968 г. за „Социализъм с човешко лице“, да дефинират „гъвката сигурност“ като „... дерегулация на трудовите пазари с човешко лице“. Такова разбиране предполага въвеждането на социални буфери като противовес на набирация скорост процес на „огъвкавяване“ на отношенията на заетост (по-лесно освобождаване и наемане, променящо се работно време, вариращи работни заплати и др.) и те могат да представляват различни видове придобивки в областта на сигурната заетост и социалното осигуряване. Алтернативни идеи предлагат гъвкавостта да се регулира по-справедливо чрез данъци и осигуровки. Например пропорционално на степента на гъвкавост на трудовия договор да се въведе осигуровка за гъвкавост, която да допълва плащаната от работодателя част от социалноосигурителните вноски. Или пък лошите условия на труд на гъвкаво наети работници да се разглеждат като някакъв вид „социално замърсяване“ и по аналогия със защитата на околната среда да се въвежда данък върху лошите работни места.

Емпиричното изследване на подобни мерки и политики обаче се натъква на съществени пречки и недостатъци. На първо място, субективното усещане за гъвкава сигурност невинаги съвпада със заложените теоретико-концептуален модел. На второ място, самото явление и понятие съдържа елементи, които трудно се ранжират по своята важност, а оттам оценките на влияние и балообразуване имат известна доза условност. Не на последно място гъвкавостта и сигурността се влияят от нормативни документи, мерки и политики, които се приемат и решават на различни нива - от национално до фирмено равнище, т.е. ефектите от регулирането не се проявяват в чист вид.

Въпреки това изследователската практика показва, че появата на това сравнително ново явление, каквото е гъвката сигурност, е съпътствана с достатъчно и разнообразни опити за метрифицирането му, конструирането на система от индикатори, статистически анализи и други. В настоящото изследване правим опит за емпирична оценка на „гъвката сигурност“ чрез матрично представяне на честотите по двете скали (за гъвкавост и за сигурност) в координатна система (табл. 6).

³⁷ Tangian, Andranik. Flexicurity and Political Philosophie. New York, Nova Science Publishers, 2011, p. 208.

6. Матрица „Гъвкава сигурност“

	Σ	68	71	96	185	148	951	261	291	443	160	127	2801
Г	10	1	1	0	0	1	24	1	2	4	9	66	109
	9	0	2	1	0	0	17	0	6	24	65	12	127
Ъ	8	0	2	3	4	2	26	8	16	131	29	14	235
В	7	0	1	8	11	6	48	27	117	64	17	11	310
К	6	0	3	6	11	9	74	100	58	40	10	6	317
А	5	5	3	9	26	28	467	46	34	40	18	8	684
В	4	5	3	14	24	73	145	47	17	112	2	1	443
О	3	3	9	17	79	21	69	15	17	8	3	1	242
С	2	4	13	28	26	3	36	8	14	9	0	1	142
Т	1	4	33	7	2	4	22	5	6	4	6	3	96
	0	46	1	3	2	1	23	4	4	7	1	4	96
Скала	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	
	С И Г У Р Н О С Т												

Маркираните в синьо и жълто полета формират съвкупността от по-значимите натрупвания (със стойност 10 и повече). Те показват като цяло ясно изразена зависимост между степента на сигурност и гъвкавост на заетостта, т.е. в България не може да се говори за силно превъзходство на едната над другата тенденция. Освен тази най-обща зависимост се открояват и следните по-важни констатации:

- 43.0% са оценили в еднаква степен както сигурността, така и гъвкавостта на тяхната работа (броят на респондентите по диагонала в синьо)
- 19.9% от оценките в средната степен сигурността на своята работа (степен 5) дават по-висока оценка на нейната гъвкавост (степени от 6 до 10)
- 31.0% от оценките в средната степен сигурността на своята работа (степен 5) дават по-ниска оценка на нейната гъвкавост (степени от 0 до 4)
- 21.3% от оценките в средната степен гъвкавостта на своята работа (степен 5) дават по-висока оценка на нейната сигурност (степени от 6 до 10)

- 10.4% от оценките в средната степен гъвкавостта на своята работа (степен 5) дават по-ниска оценка на нейната сигурност (степени от 0 до 4)
- 15.2% от респондентите свидетелстват за ниско равнище на гъвкава сигурност (степени от 0 до 4 по двете скали)
- 29.9% от респондентите свидетелстват за високо равнище на гъвкава сигурност (степени от 6 до 10 по двете скали)
- 10.3% от респондентите посочват комбинация от висока сигурност (степени от 6 до 10) и ниска гъвкавост (степени от 0 до 4)
- 2.3% от респондентите посочват комбинация от ниска сигурност (степени от 0 до 4) и висока гъвкавост (степени от 6 до 10 по двете скали).

В заключение, резултатите от изследването и опитът да се метрифицира „гъвкавата сигурност“ сочат, че в случая възприемането на понятията „гъвкавост“ и „сигурност“ от респондентите показва определена специфика, като в първия случай доминира идентификацията с вътрешната гъвкавост, negliжира се проблемът с външната гъвкавост, който принципно носи повечето негативи, а във втория случай сигурността е еманация на законовата защита и добрите условия на труд и заплащане, докато недоосигуряването и липсата на възможности за квалификация и обучение остават на заден план. Тези особености трябва да се имат предвид при интерпретацията на емпиричните данни, защото в противен случай могат да доведат до неправилни заключения.

В този контекст като цяло не са налице драстични разминавания в оценките за двата анализирани компонента на заетостта. Сигурността и гъвкавостта са оценени преобладаващо в средния интервал, което показва, че са налице съществени предпоставки както за подобряване на сигурността на работата, така и за предоставянето на по-добри възможности за гъвкава организация на работното време, съвместяване на професии, работни места и други форми на вътрешнофирмена гъвкавост.