

ПРОБЛЕМИ И ПОЛИТИКИ ЗА БАЛАНСИРАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ТРУДОВИЯ ЖИВОТ



ИЗСЛЕДВАНЕ ПО МЕТОДА „РАЗХОДИ-ПОЛЗИ“
НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ЕФЕКТИ ОТ ВЪВЕЖДАНЕ
НА МЕРКИ ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ
И СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ
ФОНДАЦИЯ “ФРИДРИХ ЕБЕРТ”**



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

ПРОБЛЕМИ И ПОЛИТИКИ ЗА БАЛАНСИРАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ТРУДОВИЯ ЖИВОТ

**ИЗСЛЕДВАНЕ ПО МЕТОДА
„РАЗХОДИ-ПОЛЗИ“ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ
ЕФЕКТИ ОТ ВЪВЕЖДАНЕ НА МЕРКИ
ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ
И СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ**

Авторски колектив:

***проф. д.ик.н. Мария Сотирова
Виолета Иванова***

**В изследването участваха:*****Изследователи от Института за социални и синдикални изследвания на КНСБ:***

Снежана Димитрова, Диана Тракиева

Синдикални представители от федерации/синдикати, основни членове на КНСБ:

Синдикат на българските учители; Национален браншов синдикат „Водоснабдител“; Независима синдикална федерация на търговията, кооперациите, туризма, кредита и общественото осигуряване; Независима синдикална федерация от кооперативните организации; Национална федерация на труда „Химия и индустрия“; Синдикат на железничарите в България; Синдикат на производителите на бира, храни и напитки; Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организации; Федерация на независимите синдикати от земеделието; Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост; Федерация на независимите синдикални организации от хранителната промишленост; Федерация на синдикатите в здравеопазването; Съюз на транспортните синдикати в България; Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост.

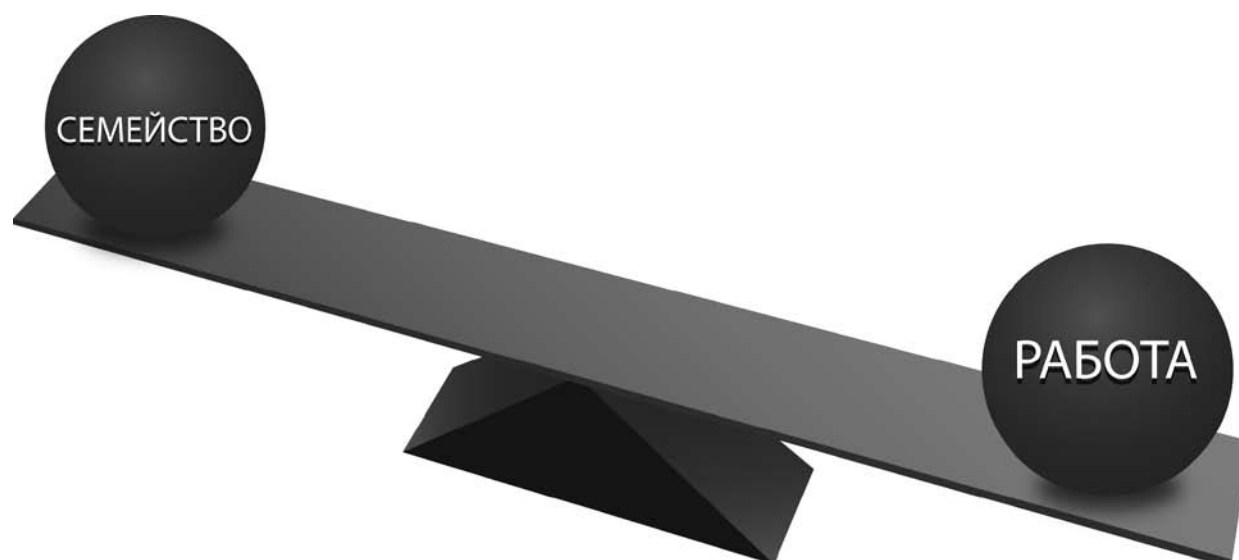
Обща редакция:

Пламен Димитров – Президент на КНСБ,

д-р Иван Кокалов – Вицепрезидент на КНСБ,

д-р по икономика Любен Томев – Директор ИССИ на КНСБ

Екипът на проекта изказва специална благодарност на председателите на синдикални организации, на работниците и служителите, на представителите на мениджмънта от фирми и организации, които приеха да участват в емпиричното изследване, добросъвестно и отговорно изказаха своите мнения, оценки и виждания, и по този начин допринесоха за обективно представяне на националната практика. Изпълнението на проекта нямаше да бъде успешно без ценния принос на всички участници от: „Росица“ АД, гр. Севлиево; „Севт“ АД, гр. Казанлък; „Катекс“ АД, гр. Казанлък; „Софарма“ АД; „Кодак График Комюникейшънс“ ЕАД; „Захарни заводи“ АД, гр. Горна Оряховица; „Данон-Сердика“ АД; „В и К - Пловдив“; „В и К –Пазарджик“; „Дом за стари хора – Зона Б5“, гр. София; „Дом за стари хора, кв. Дървеница“, гр. София; 101 Средно общообразователно училище, гр. София; 105 Средно общообразователно училище, гр. София; „Средна гора“ АД, гр. Стара Загора; БДЖ „Пътнически превози“; БДЖ „Товарни превози“ ЕООД; „IV МБАЛ“ ЕАД, гр. София; „Специализирана болница за активно лечение на онкологични заболявания – София област, ЕООД; „Каменица“ АД; „Карлсберг-България“ АД; ВК „Пчела“, гр. Лясковец; „Студентски столови и общежития“, гр. Велико Търново; Институт за аграрна икономика, гр. София; Областна дирекция за безопасност на храните, гр. Велико Търново; ПК „Единство“, гр. Девин; РПК- гр. Етрополе; „Център за градска мобилност“ ЕООД, гр. София; НК „Железопътна инфраструктура“, гр. София.





СЪДЪРЖАНИЕ

ПРЕДГОВОР	5
ВЪВЕДЕНИЕ	7
ПЪРВА ЧАСТ. МАЩАБИ И ЗНАЧИМОСТ НА ПРОБЛЕМА ЗА БАЛАНСИРАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ: НАЦИОНАЛНИ, ФИРМЕНИ И ИНДИВИДУАЛНИ ИЗМЕРЕНИЯ	10
I. ПУБЛИЧНИ ПОЛИТИКИ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ: НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ В КОНТЕКСТА НА МЕЖДУНАРОДНИ И ЕВРОПЕЙСКИ АКТОВЕ	10
II. ПРОБЛЕМИ НА СЪЧЕТАВАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ В НАЦИОНАЛЕН МАЩАБ: АНАЛИЗ НА СТАТИСТИЧЕСКА И АДМИНИСТРАТИВНА ИНФОРМАЦИЯ	20
III. ПРОБЛЕМИ, ВЪЗМОЖНОСТИ И РЕШЕНИЯ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛ- НИЯ ЖИВОТ НА ФИРМЕНО РАВНИЩЕ: АНАЛИЗ НА ФИРМЕНА ИНФОРМАЦИЯ	28
ВТОРА ЧАСТ. ПРОБЛЕМИТЕ ЗА БАЛАНСИРАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ В МНЕНИЯТА И ОЦЕКИТЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНАТЕ СТРАНИ: АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИ ОТ СОЦИОЛОГИЧЕСКО ИЗСЛЕДВАНЕ.	34
I. ПОЗИЦИИ, ОЦЕНКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА МЕНИДЖМЪНТА	36
II. ПОЗИЦИИ, ОЦЕНКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА СИНДИКАЛНИ ЛИДЕРИ И АКТИВИСТИ.	51
III. КОНТЕКСТ-АНАЛИЗ НА ОТРАСЛОВИ/ БРАНШОВИ КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ И ДОБ- РИ СИНДИКАЛНИ ПРАКТИКИ	61
IV. ПОЗИЦИИ, ОЦЕНКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ	68
ТРЕТА ЧАСТ. ОЦЕНКА НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ЕФЕКТИ ОТ ВЪВЕЖДАНЕТО НА ФИРМЕНИ ПОЛИТИКИ И МЕРКИ ЗА БАЛАНСИРАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ ПО МЕТОДА "РАЗХОДИ-ПОЛЗИ"	79
I. ТЕОРЕТИЧЕН МОДЕЛ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ ПОДХОД	79
II. ТЕСТВАНЕ НА МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЯ ПОДХОД	91
III. ОБОБЩЕНИ РЕЗУЛТАТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯ / ОРГАНИЗАЦИИ ПО ФЕДЕРАЦИИ.	104
ЗАКЛЮЧЕНИЕ: ОБОБЩЕНИ ОЦЕНКИ И ИЗВОДИ, ТЕЗИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.	115
ПРИЛОЖЕНИЯ:	
I. ОПИТЪТ И ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ НА ДРУГИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ	125
II. ОБОБЩЕНА ФИРМЕНА ИНФОРМАЦИЯ.	134
III. ОБОБЩЕНА СОЦИОЛОГИЧЕСКА ИНФОРМАЦИЯ ЗА МНЕНИЯТА И ОЦЕКИТЕ НА РАБОТОДАТЕЛИ, РАБОТНИЦИ / СЛУЖИТЕЛИ И СИНДИКАЛНИ ДЕЙЦИ	156
IV. МЕТОДИЧЕСКИ ИНСТРУМЕНТАРИУМ: ВЪПРОСНИК И КАРТИ ЗА ПОЛУСТАНДАРТИЗИРАНИ ИНТЕРВЮТА.	193
SUMMARY	223

ПРЕДГОВОР



Настоящото изследване е органична част от мащабния проект на КНСБ BG051-PO 001-2.1.03 „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“, който се реализира с финансовата подкрепа на ОП „Развитие на човешките ресурси“ на Европейския социален фонд. Чрез него се допълват, надграждат и обогатяват приложните изследвания, формиращи визията и позициите на КНСБ за разработване и провеждане на национални и фирмени политики за решаване на про-

блемите за балансиране на семейния и професионалния живот. Началото на траен интерес и ангажименти към тази проблематика КНСБ постави с участието си в реализирането на пилотен европейски проект: „Балансиране на семейния и трудовия живот: насърчаване на диалог за социално-икономическо въздействие от въвеждането на механизми за балансиране на семейния и трудов живот“ – BILANCIA (Ref.No: VS2007/0375), в качеството си на координатор. За значимостта на проекта и проблема струва си да се припомни, че той се реализира в сътрудничество на синдикални национални организации на 6 европейски страни и е приет за реализация и финансова подкрепа от Генерална дирекция „Заетост, социални дейности, равни възможности“ на Европейската Комисия. По международна методология приложена в 6 предприятия бяха изчислени загубите, свързани с последиците от текучеството на персонала и отсъствията на служителите със семейни задължения. Реализацията на настоящия проект се фокусира към разработване на методика за оценка на ефектите от прилагането на политики и мерки за съчетаване на семейния и професионалния живот на основата на метода разходи-ползи. Намеренията на изследователския екип са методът „разходи-ползи“ да се адаптира към особеностите на сферата на неговата приложимост, както и към спецификата на националния бизнес.

Идеите и замисълът на това продължение е проблематиката за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти да се превърне в изследователска традиция, в значим обществен интерес, в приоритет и трайна отговорност на социалните партньори. Защото при комплексното решаване на тези проблеми на стратегическо и оперативно равнище, в социалната и стопанската практика се интегрират инструменти на различни стратегии и политики – демографски, социални, икономически. И друго, което е изключително важно, политиките за балансиране на социалния и семейния живот оказват силно влияние върху практическата реализация и на политиките за равнопоставеност на половете на работното място – проблем, който се включва с не по-малка отговорност в приоритетните ангажименти на КНСБ.

Актуалността на настоящото изследване се подсилва и с още едно обстоятелство. Без да се подценява обществената значимост на проблема и неговото законодателно регулиране, определена тежест се отдава на микроикономическото и корпоративното равнище. Това е не само иновативно за социалната практика направление на политики и управленски ангажименти, но в него се крие сериозен потенциал за постигане на съществен напредък в балансиране на семейния и професионалния живот. При новите реалности и перспективи в заетостта, предприятията и организациите не са само пасивни участници или изпълнители в този процес. След като човешкият капитал, професионалната компетентност на персонала се превръщат в ключов фактор и конкурентното предимство, то решаването на социалните проблеми има не само своите социални залози, но и генерира адекватни икономически ефекти за фирмите. Самият работодателски интерес въвлича мениджмънта на предприятията и организациите в



решаването на тези проблеми чрез провеждане на собствени фирмени политики, като част от тяхната корпоративна социална отговорност. А комбинирането, взаимното проникване и допълване на публичните и фирмените политики за балансиране на семейния и професионалния живот е перспективна стратегия и реална възможност за постигане на синергичен ефект в тази сфера на социалната политика.

София, 2012 г.
ПЛАМЕН ДИМИТРОВ
Президент на КНСБ

ВЪВЕДЕНИЕ

Проблемите за съвместяване на семейния и професионалния живот имат своята десетилетна история, тясно свързана с хода на индустриалния прогрес. Защото индустриалното развитие на света през втората половина на XX век, наред с всичко друго, постави два рекорда в трудовата заетост: първият, непозната динамика в нарастване на абсолютна численост на заетите, респективно повишаване равнището на заетост; вторият, масово навлизане на жените в икономическата активност. Тази промяна, наложила се в трайна тенденция, има своите обективни, икономически и социални основания, измерения и обяснения. Мащабите и динамиката на икономическата активност безусловно генерират нарастване на потребностите от човешки ресурси, което направи необходимо и възможно нарастването на заетостта и сред жените. На свой ред навлизането на жените в заетостта превърна в актуален и обществено значим проблема за балансиране на семейния и професионалния живот при равнопоставеност и равноправие, равни шансове и равни възможности, равно третиране на двата пола на работното място, в заетостта и икономическата активност, в социалните и семейни ангажменти. Регулирането на тези процеси по историческа традиция и като съвременна реалност се урежда приоритетно с правни норми, правила и процедури, институционализирани в законите и подзаконовите актове на отделни страни, провокирано или по силата на ратифицирани международни актове, или като национална инициатива и политика.

Равнопоставеността в правата, както показва десетилетната социална практика, не води еднозначно до фактическа равнопоставеност на двата пола в заетостта. Наблюдават се устойчиви различия в трудовата и професионална реализация на мъжете и жените, които не могат да се обяснят с естествени различия или специфичен професионален избор. Освен прикритите форми на фактическа дискриминация, сериозна бариера пред пълноценната реализация на жените в заетостта и деловия живот са и социалните ангажменти към семейството и най-вече за отглеждането на децата и/или зависими членове на домакинството. Независимо от правните възможности за споделяне и по-справедливо разпределение на семейните ангажменти, все още е силна исторически сложилата се традиция семейните ангажменти и отглеждането на децата да се поемат предимно от жените. Съвременното законодателство в страните от цивилизования свят осигурява социална защита на заетостта и създава определени предпоставки и условия за справяне със семейните ангажменти, но въведените с нормативните актове облекчения или социална защита не могат да гарантират и да покрият различните социални ситуации, възникващи при различни производствени и социални условия. Характерът и отговорността, тежестта и дълготрайността на семейните ангажменти при определена семейна и социална среда прави непосилно съчетаването на професионалната реализация и семейните ангажменти и поставя най-вече младите семейства, и по-често жените, пред алтернативен избор – или професията и работа, или семейството и децата. Избор, който почти винаги е силно повлиян, или по-точно, предрешен от възможностите за осигуряването на доходите на домакинството. А заетостта е не само бариера, но и условие за ефективно поемане на социални ангажменти в семейството. Затова и доходът е друг сериозен финансов аргумент, който в масовия случай поставя индивидите със семейни ангажменти в патова 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 ангажменти, се налага прилагането на мерки и политики за балансиране на професионалния и семейния живот.

Невъзможността да се реализират семейните ангажменти без необходимите източници на

доходи налага да се предефинира решаването на проблема по начин, който изключва алтернативния избор – или работа или семейни ангажименти. Подходът е в търсенето на възможности и на фирмено равнище. А неговото прилагане е невъзможно извън нагласата и отношението, социалния мироглед и поведение на работодателите, закодирани в фирмените социални политики, като органична част от корпоративната социална отговорност.

Към изтъкнатите социални и финансови аргументи, следва да се прибави и още един фактор – наблюдаваната динамиката в професионалните компетентности. При съвременното технологично равнище на икономическите дейности, дори и по-краткотрайното откъсване от заетостта, от работното място, което се налага при изпълнение на семейни ангажименти, представлява сериозна заплаха за „амортизиране“ на придобитата професионална квалификация и компетентност. Тази заплаха стои с особена острота не само пред работника и служителя, но и пред работодателите. Или съвременните процеси и тенденции в технологичната модернизация, в професионалната динамика и професионалната мобилност въвлечат вече и корпоративното равнище към формирането и на фирмени политики за съчетаване на семейния и професионалния живот. Защото процесът на професионална и трудова реинтеграция сред продължително откъсване от трудовия процес има вече своя цена като преки финансови разходи и пропуснати ползи, която се заплаща не само от работника, но и от работодателя.

Обосновката на проблема, предмет на настоящото изследване, разкрива неговата изключителна актуалност, социална и икономическа значимост и методологическа сложност. Защото при неговото решаване, особено в краткосрочен план, следва да се отчитат противоречиви интереси – индивидуални, корпоративни, публични и да се търсят по-ефективни подходи, които гарантират не само оползотворяването на социалните права в процеса на труда, но и надграждат публичните политики, като стимулират и ангажират работодателите с адекватни и адаптивни политики и мерки.

В социалната практика и изследователската традиция на нашата страна така дефиниран проблема, за разлика от другите европейски страни, се подценява или по-скоро неговото решение се търси в контекста на други политики – демографска, семейна, равнопоставеност на половете в труда. Едва ли ще бъде пресилено, ако се твърди, че балансирането на семейния и професионалния живот все още не се извежда в приоритетен проблем, нито се обособява в самостоятелно направление на социалната политика, дори не се коментира от компетентните институции в публичното пространство, а още по-малко се ангажират работодателите с интерес и отговорност за неговото решаване в рамките на тяхната корпоративна социална отговорност.

На фона на така очертаната ситуация, изследователският колектив си поставя за *цел на основата на анализ на правната рамка и институционалната регулация, на социологическа и стопанска информация да предложи систематичен подход и инструментариум за комплексно решаване на проблема, като се отдаде необходимата тежест и значимост на корпоративното равнище, чрез което се надграждат и обогатяват публичните политики и се постига диференциран и ефективен подход за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти в процеса на трудовата заетост.*

За постигане на така дефинираната цел, изследователският колектив осъществи разностранна дейност. В съответствие с разработената изследователска методология и методически подход са проведени серия от емпирични и аналитични изследвания като: контент - анализът на правната рамка, регулираща процеса на съчетаване на семейния и професионалния живот; анализ на стопанска, експертна и разчетна информация, набрана на основата на специализиран въпросник, анализ на социологическа информация - мненията и оценките на основните

целеве групи /работодатели, работници и служители, синдикални дейци/ относно мащабите, характера и възможностите за решаване на проблемите за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти, разработена е технология и методически подход за прилагане на метода "разходи-ползи", тествани са неговите възможности за анализ, оценка и обосновка на корпоративните политики и мерки в социалната област. Обобщени са резултатите от проведените изследвания, систематизирани са изводи и оценки, разработени са препоръки и предложения за решаване на дефинирания проблем, акцентирайки на взаимното допълване на публичните и фирмените политики.

Настоящото изследване е доминирано от концептуалното виждане, че политиките /публични и фирмени/ имат своите сериозни ефекти – не само социални и немонетарни, но и икономически – монетарни и измерими. Възгледите, на които се уповаваме в разработването на проблематиката с цел защита интересите на работниците и служителите със сериозни семейни ангажименти, са преориентирани от вербалното убеждаване на работодателите към аргументираното обосноваване, с методология и фактология за икономическите ефекти от провеждането на фирмени политики за съчетаване на професионалния и семейния живот.

Настоящият проект се реализира под ръководството на Пламен Димитров – Президент на КНСБ, наблюдаващ изпълнението д-р Иван Кокалов – Вицепрезидент на КНСБ, координиращ дейността д-р по икономика Любен Томев – Директор ИССИ на КНСБ, с участието на синдикални дейци от федеративни структури и функционални звена на КНСБ и с консултантското участие на проф. д.ик.н. Мария Сотирова.

Авторски колектив:

проф. д.ик.н. Мария Сотирова, ПУ "Паисий Хилендарски"

Въведение

Първа част – раздел III

Втора част – раздел I и II

Трета част – раздел I и II

Заключение

Виолета Иванова, ИССИ на КНСБ

Първа част – раздел I и II

Втора част – раздел III и IV;

Трета част – раздел III

В реализацията на проекта с конкретни ангажименти в емпиричните изследвания в набирането и обработката на социологическата информация, с проучването на опита на други европейски страни участват изследователи от ИССИ на КНСБ: Диана Тракиева и Снежана Димитрова. В работата на терен, с оценки и предложения участват синдикални представители от федерации, основни членове на КНСБ: СБУ, НФТХИ, ФНСОХП, ФНСДУО, СЖБ, НБСВ, НСФТКТ-КОО, НСФКО, СПБХН, ФНСЗ, ФНСОЛП, ФСЗ, СТСБ, ФСОГСДП

ПЪРВА ЧАСТ:

МАЩАБИ И ЗНАЧИМОСТ НА ПРОБЛЕМА ЗА БАЛАНСИРАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ: НАЦИОНАЛНИ, ФИРМЕНИ И ИНДИВИДУАЛНИ ИЗМЕРЕНИЯ

І. ПУБЛИЧНИ ПОЛИТИКИ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ: НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ В КОНТЕКСТА НА МЕЖДУНАРОДНИ И ЕВРОПЕЙСКИ АКТОВЕ

1.1. Влияние на международните актове и европейските политики в националното законодателство

През последните десетилетия в традициите на европейския социален модел и социалните политики на ЕС настъпва определено пренареждане, в резултат на което проблемите за съчетаване на семейните и трудови ангажименти вече заемат една от приоритетните позиции, привличат интереса на различни институции и социални общности. Нещо повече, политиките и механизмите за тяхното провеждане се разглеждат като реални възможности за функциониране на един включващ пазар на труда, който минимизира бедност и социалното изключване, постига повишаване на качеството и стандарта на живот, осигурява поддържане на професионалната квалификация в условия на динамично технологична модернизация, съдейства за формиране на социално самочувствие на хората, както и за пълноценно реализиране на двете им основни социални роли – семейството и икономическата активност. В контекста на европейските концепции и политики решаването на този проблем се основава и на други залози, като: равно участие на жените и мъжете в професионалния и семейния живот, което се разглежда и като предпоставка за постигането на фактическа равнопоставеност между двата пола; мобилизиране на пълния потенциал на работната сила за постигане на целта на ЕС от 75% заетост от трудоспособното население между 20-65 г.; решаване на проблема с очаквания недостиг на квалифицирани работници, както и за преодоляване на демографската криза.

Националните норми за съчетаването на семейните с трудовите задължения в преобладаващата си част произтичат от международните актове за трудови и социални права и са пряко свързани с основния принцип на международното трудово право - равни възможности и равно третиране на работниците и служители като проявление на принципа за забрана на дискриминацията, основана на редица признаци, включително пол и семейно положение. България е страна по изпълнението на редица международни конвенции и на международни правни актове по правата на човека. Най-важните инструменти, които определят и бъдещата стратегическа рамка на политиката в областта на равнопоставеност на половете, са *Пекинската декларация и Платформа за действие по правата на жените*, приети на Четвъртата конференция на ООН за жените (1995 г.). В Пекинската декларация е включен интегрираният подход за равно третиране на жените и мъжете, чрез който ще бъдат постигнати целите, зложени за всяка критична област на загриженост в платформата: *"...правителствата и другите заинтересовани страни трябва да насърчават активна и осезаема политика на включване на въпросите на равнопоставеността на половете във всички политики и програми с цел извършването на анализ на въздействието от тях върху жените и съответно мъжете преди вземането на решения."*

Важен елемент в изпълнението на международните ангажименти на страната е включването в националното законодателство на международни правни актове, по които България е страна и по които периодично се отчита пред международни институции за тяхното изпълнение. Българското правителство е задължено да се отчита пред специализираните органи в системата на ООН, съгласно поетите ангажименти по изпълнението на *Пекинската платформа за действие*. България представи *Доклад на правителството за изпълнение на Пекинската платформа за действие* пред Икономическата комисия на ООН за Европа (октомври 2004 г.).¹ Периодичните отчети имат съществена роля за правна и практическа реализация в националните политики и действия.

Конвенциите на МОТ могат да се използват, като важен инструмент за постигане на баланс между семейните и професионални задължения. С ратифицирането на конвенциите се въвеждат минималните стандарти, които служат като база в националното законодателство и особено в Колективния трудов договор (КТД), за да награждат и разширяват тези права и най-вече да осигуряват условия за тяхното фактическо реаризиране. В процеса на обсъждане и приемане на конвенциите, преди да станат част от националното законодателство, по силата на трипартидният принцип участват представители на държавата и социалните партньори – синдикати, работодатели. По този начин придобиват широка легитимна база при прилагането и спазването им.

България е ратифицирала със закон от 18.01.2006 г. *Конвенция № 156 на МОТ* относно равенството на възможностите и еднаквото отношение към работници и служители от двата пола: работници и служители със семейни задължения (1981г.). Конвенцията дава определение за категорията работещи със семейни задължения:

- Работещи с отговорности по отношение на своите зависими деца;
- Работещи с отговорности по отношение на други членове на своите семейства, които се нуждаят от техните грижи;

Конвенция 156 и Препоръка № 165 на МОТ акцентират вниманието върху прилагането на мерки за преодоляване на конфликта между семейните задължения на работниците - мъже и жени, и техните трудови задължения. С цел установяването на действително равенство на възможностите и на еднакво отношение към работниците и служителите от двата пола, Конвенцията задължава да бъдат взети всички съвместими с националните условия възможности за създаване на мерки за работещите със семейни задължения да упражняват правото си на свободен избор на работа и да се вземат предвид техните потребности, доколкото се отнася до условията на труд и социалната сигурност.

Страните, ратифицирали Конвенция 156, се задължават да разработят национални политики и разпоредби, които да забраняват „семейните задължения да бъдат правомерно основание за прекратяване на трудовата заетост“. Конвенцията дава насоки и за прилагане на конкретни мерки към общините и техните политики: за предоставяне на услуги от общините, за насърчаване на частни или публични инвестиции за осигуряване грижи за деца и условия за семействата. Очертават се препоръките към националните политики, които трябва да насочат дейността си към предоставяне на мерки и условия за професионално обучение и квалификация, „за да могат работниците и служителите със семейни задължения да бъдат интегрирани и да останат част от работната сила, както и да бъдат включени отново към нея, когато са били изключени поради наличие на такива задължения“.

Важно отношение към темата за съвместяване на професионалния и семейния живот имат:

¹ Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2009-2015г.

Конвенция 183/2000, ратифицирана от България 2001 г., за защита на майчинството; Конвенция 111/1958, ратифицирана 1960 г, за предотвратяване на дискриминацията в заетостта и професиите; Конвенция 100/1951, ратифицирана от България 1955г., за равенството при заплащането на мъжете и жените. Тези конвенции са важни инструменти за елиминиране на дискриминацията в заплащането, в заетостта и професиите, като техните препоръки до голяма степен са намерили отражение в Кодекса на труда.

Европейският съюз доразвива постигнатите договорености в рамките на международните организации, като използва наличния инструментариум по начин, осигуряващ ефективно изпълнение на поетите ангажименти. Показателни в това отношение са директивите, които от една страна доразвиват принципите и идеите, залегнали в международните договори, обвързващи държавите членки, а от друга страна, създават ефективен механизъм за контрол и санкции. Важно място в документите на ЕС заемат директивите с пряка насоченост към закрила на работещите жени със семейни ангажименти и създаване на условия за съчетаване на трудовите със семейните ангажименти, като: Директива на Съвета 92/85/ЕО за мерките за защита при майчинство; Директива на Съвета 96/34/ЕО относно Рамковото споразумение за родителски отпуск; Директива на Съвета 97/81/ЕО за недопускане на дискриминация по отношение на работещите на непълен работен ден, гарантираща равните им права с работещите на пълен работен ден. Тези документи дават възможност на страните членки на ЕС да повишат качеството на живот на хората, като регламентират правата, които да улесняват работещите със семейни ангажименти да се включват на пазара на труда и да се използва пълният им потенциал.

Съществуват редица инструменти, които нямат правно обвързваща сила, но могат да имат непряк правен ефект, с оглед постигане на по-добра практическа реализация при прилагането на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете. С най-голяма значимост от документите с препоръчителен характер са: Европейски пакт за равенство между мъжете и жените, Пътна карта за равенство между половете, които отчитат спецификата и многообразието в прилагането на новите политики в страните членки, каквато е политиката по равнопоставеност на половете.

- *Европейският пакт за равенство между мъжете и жените* (приет от Европейския съвет през март 2006 година) фокусира вниманието на държавите членки на ЕС за прилагането на национални мерки с цел повишаване участието на жените на пазара на труда и насърчаване на равенството между половете.
- *Пътната карта за равенство между мъжете и жените 2006-2010 г.*, (приета от Европейската комисия през март 2006 година) очертава приоритетните области на действие на ЕС за постигане на равнопоставеност между половете, а това са: *еднаква икономическа независимост на мъжете и жените; съчетаване на личния и професионален живот; равно представителство при взимането на решения; изкореняване на всички форми на насилие, свързани с пола; премахване на стереотипите, свързани с пола; насърчаване на равенството между половете във външната политика и при сътрудничеството за развитие.*

По отношение постигането на по-добро съчетаване на професионалния, семеен и личен живот Европейската комисия фокусира вниманието към три приоритетни мерки за изпълнение в националните действия: *гъвкаво работно време за мъжете и жените; увеличаване на социалните услуги за грижи за деца и зависими лица; по-добри политики за съчетаване на професионалния, семейния и личния живот.*

В икономическата стратегия „Европа 2020“, Европейската комисия представи своите виждания за развитие на ЕС за следващите 10 години. В нея се подчертава значението на застаряването на населението и застаряването на работната сила, като ключово дългосрочно предиз-

викателство. Целта за постигането на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж означава, че *„достъпът до заведения за грижи за деца и грижи за други членове на семейството ще бъде важен ...Еднакво важно ще бъде и умението ни да съдействаме за постигане на здраво и активно застаряващо население“*. В своя отговор на Стратегия 2020 Европейският парламент подчертава необходимостта от „подпомагане на работниците да съвместяват работата си с отговорностите за полагане на грижи“.²

Основна цел на Стратегията *„Европа 2020 г.“* е повишаване на равнището на заетост на трудоспособното население във възрастовата група 20-64 г. до 75%. През 2009 г. при средно равнище на заетост за ЕС за групата 20-64 г. от 69.1%, този при жените е 62.5%, значително по-нисък от този при мъжете - 75.8%.

Политиките на ЕС в подкрепа повишаването на участието на жените на пазара на труда са интегрална част от Европейската стратегия по заетостта. Важно място е определено в *Насока № 7* по заетостта, посветена на политиките за осигуряване на баланс между трудовия и личния живот. Ключова в тази насока е необходимостта от осигуряване на достъпни услуги за деца, подобряване на организацията на работа, с оглед повишаване на равнището на заетост. Целенасочените действия в конкретни направления за постигане на баланс между трудовия и семейния живот, могат да повишат участието на жените на пазара на труда.

В Становище на секция *„Заетост, социални въпроси и гражданство“* при ЕИСК, относно ***„Ролята на семейната политика в процеса на демографски промени, обмен на най-добри практики между държавите членки“*** (от 4 май 2011 г) се подчертава, че *Стратегията „Европа 2020“ поставя цел за заетост за мъжете и жените, която не може да бъде постигната, освен ако не бъде съчетана със семейна политика, даваща възможност на мъжете и жените да отглеждат колкото деца желаят, като същевременно работят*. Препоръката към ЕС е да се създават законодателни инструменти в области, които се отнасят до съвместяването на семейния и професионалния живот, в областта на равните професионални възможности между мъжете и жените, както и на закрилата и развитието на децата (параграф 1.3).³

Икономическата криза доведе до редица последствия, които повлияха отрицателно върху условията на живот на определени семейства и затрудниха задоволяване на нуждите от подпомагане. Икономическото положение засегна на първо място заетостта и доходите на домакинствата. Нестабилното състояние на публичните финанси могат да доведат до забавяне въвеждането или да изменят някои разпоредби на семейните политики. Затова ЕИСК препоръчва европейските структурни фондове или Европейският социален фонд да продължават да оказват финансова подкрепа за семейните политики (парг.1.5).

В Становището на ЕИСК се отделя специално внимание на ключовите фактори за успеха на политиките в областта на семейството като:

- Основен елемент е въвеждането на мерки, които позволяват съчетаване на професионалния и на семейния живот: *качествени структури за отглеждане на децата, по-специално обществени структури за отглеждане на малки деца; мерки за подкрепа на семействата, които приемат и се грижат за лица в зависимо състояние; гъвкавост в организацията на работа; специални отпуски.*
- Друг важен елемент е насърчаване на бащите да ползват родителски отпуск, дори да стане задължителен и платен отпускът по бащинство. Тези предложения са част от необходимото осъвременяване на концепцията за бащинство, както и на отговорността на бащите. Целта е да се подобри равенството между двата пола и да се увеличи участието на жените на пазара на труда. По

² 11841/11

³ 11841/11

този начин политиките в тази насока допринасят за подобряване на благосъстоянието на отделната личност, на конкурентоспособността на европейската икономика и за решаване на сериозните демографски предизвикателства.

Политиките в подкрепа на семействата трябва да бъдат прерогатив в *социалната отговорност на предприятията*. Затова е необходимо да се обобщят най-добрите практики на предприятията, които създават организация на работа, адаптирана към родителските отговорности. Социалната отговорност на предприятията обхваща и мерки насочени към постигането на добър баланс между работата и семейния живот. Чрез обмяна на добри практики и механизмите да се оцени въздействието им върху живота на семействата и да се постигне по-добро съгласуване на общите усилия.

Съветът на ЕС през август 2011 г. направи преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие⁴: **съвместяване на професионалния и семейния живот като предпоставка за равно участие на пазара на труда**. В доклада се изтъква, че съгласно доклада на Европейската комисия относно „Напредък по отношение на равенството между жените и мъжете за 2010 г.”⁵, напредъкът е бавен, все още не е постигнато истинско равенство, и „основната причина **за ниската заетост при жените е трудното съвместяване на професионалния, семейния и личния живот**.”⁶ Ето защо усилията за съвместяване следва да се активизират, с цел подпомагането както на мъжете, така и на жените. Подчертава се, че в някои държави членки⁷ липсват подходящи детски заведения в работно време или след училище, а също и услуги за деца и други зависими лица. Това означава, че не е постигната една от целите от заседанието на ЕС в Барселона (март 2002 г.), а именно: да се премахнат факторите, възпиращи участието на жените на пазара на труда и да се положат усилия за търсене на детски заведения, като до 2010 г. да предоставят грижи: за най-малко 90 % от децата между 3- 6 годишна възраст, както и за деца на възраст, на която задължително се тръгва на училище; и за най-малко 33 % от децата под 3-годишна възраст.

В прегледа на изпълнението на Пекинската платформа⁸ за действие в областта на съвместяване на професионалния и семейния живот като предпоставка за равно участие на пазара на труда, Съветът на ЕС призовава държавите – членки и Комисията **да активизират усилията за ефективна подкрепа на съвместяването на професионалния и семейния живот, вкл. чрез популяризирането на нестандартни форми на заетост, като работа на непълно работно време или работа на половин щат, или на гъвкави форми на заетост, като гъвкаво работно време, работа на смени или по проекти, както и чрез разпоредби относно официалното предоставяне на грижи и родителския отпуск**. Другият важен момент в стратегията „Европа 2020“ се отнася до интегрираното осъществяване на мерките за равенство между половете, като се насърчава систематичното използване на показателите, разработени в контекста на Пекинската платформа за действие, по-специално показателите относно съвместяването на професионалния и семейния живот, във всички свързани области и процеси на политиката.

Директива 96/34/ЕО, относно родителският отпуск е първото европейско секторно рамково споразумение, подписано от ЕКП и европейските работодатели, впоследствие прието от Съвета на министрите. Преговорите между социалните партньори за ревизиране на Директи-

⁵ 6571/11.

⁶ 6571/11, стр.5.

⁷ 18066/10

⁸ 11930/11

вата за родителския отпуск от 1996 г. започват през септември 2008 г. и приключват на 18 юни 2009 г. Приложеното рамково споразумение представлява инициатива на UNICE, СЕЕР и ЕКП за установяване на минимални изисквания за родителския отпуск и за отсъствието от работа поради форсмажорни обстоятелства, като важно средство за съвместяване на професионалния и семейния живот и за насърчаване на равните възможности и на равното третиране на мъжете и жените. Комисията предложи различни възможности под формата на нови отпуски, като отпуски по бащинство, отпуски при осиновяване и "синовни" отпуски за полагане на грижи към нуждаещ се член на семейството. Според променената директива за родителския отпуск след раждане или осиновяване на дете, работещите родители могат да ползват поне четири-месечен отпуск, постигнато е увеличение от един месец. Като стимул за бащите е въведено, че поне един от четирите месеца не може да бъде прехвърлен на партньора и отпада, ако не се вземе. Новата директива предлага и по-добра защита срещу дискриминация и спомага за по-леко връщане в професията. След връщането от родителския отпуск е възможна временно промяна на работното време. При такива случаи работодателите трябва да вземат предвид възможностите на предприятието и нуждите на работниците. Държавите-членки и/или социалните партньори трябва да оценят особените нужди на родители с осиновени деца и на деца инвалиди или на продължително боледуващи деца. Новите права важат за всички работници, независимо дали са на временен трудов договор, на непълен работен ден или на работещ временно в друго предприятие.

С предложения от ЕК "синовен отпуск" се визира отпуски за гледане на нуждаещ се член от семейството, по-скоро на роднини по низходяща линия. Следва да се отбележи, че "синовния" отпуск или специални отпуски по семейни причини се препоръчва още с европейската Директива от 1996 г. за родителските отпуски. Разпоредбите дават възможност *„да се позволи на работниците да отсъстват от работа при извънредни обстоятелства, свързани с неотложни семейни нужди при болест или злополука, изискващи непосредственото присъствие на работника“*, но оставя на държавите-членки и/или на социалните партньори грижата да *"уточнят условията за достъп и начините на приложение"*, като им позволява *"да ограничат това право до някакъв срок годишно и/или за всеки отделен случай"*.

По данни на Европейската фондация за подобряване условията на труд около 80 % от времето, което се отделя за полагане на грижи за хора с увреждания или за по-възрастни зависими лица, се осигуряват от членове на семейството, приятели или съседи⁹. В почти всички страни повече от половината от лицата в трудоспособна възраст, които полагат такива грижи, съвместяват своите отговорности с професионалния си живот. Значителен дял от лицата, полагащи грижи, са изключени от възможността за заетост именно поради тези своите задължения — това се отразява на пенсиите, както и на текущите им доходи. Общо между 6 и 10 % от работещите полагат редовни грижи, като делът им е по-висок сред по-възрастните работници (жени).

Нарастването на броя на лицата, които полагат непрофесионални грижи, започва все по-често да се дебатират в Европейската комисия, Европейския парламент и Европейския съвет. Голяма част от този интерес е породен от значението на свързаните с грижите разходи и от необходимостта тази неформална грижа да се поддържа. В същото време е наложително да се повишат и равнищата на заетост, свързани отчасти с необходимостта от поддържане на пенсионните системи.

Европейското членство на страната ни провокира широкото навлизане на този проблем в

⁹ Мерки за работниците с отговорности за полагане на грижи за болни или зависими роднини — положението в ЕС, www.Eurofound.europa.eu

дейността и на социалните партньори. В редица европейски директиви, резолюции на ЕП, Пакт за равенство между мъжете и жените, Хартата на основните права на ЕС и др. се *концентрира вниманието на социалните партньори върху варианти и решения, целящи създаване на еднакви условия на лицата със семейни задължения да упражняват своето право на труд, без да са обект на дискриминация и доколкото е възможно без да възникват противоречия между тяхната работа и семейните им задължения*. Всичко това открива нови хоризонти пред колективните преговори и колективното трудово договаряне, пред социалния диалог.

Процесът на присъединяването на България към Европейския съюз повлия върху приемане на нови закони и изменения на някои от действащите. Приети бяха политически решения и направени редица стъпки за хармонизиране на българското законодателство с изискванията на ЕС. Важно е да се отбележи, че някои от промените бяха направени с оглед да се утвърди принципът на равнопоставеността на половете.

Комплекс от правни норми гарантират особения статут и закрила на жената майка, семейството и майчинството, равното третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта, квалификацията и условията на труд, съдържащи се в различни нормативни документи, основите на които са в Конституцията на Република България, Закона за защита от дискриминация, Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта, Национална стратегия за насърчаване равнопоставеността на половете (2009-2015 г.) и др.

Стратегията за насърчаване на равнопоставеността на половете (2009 – 2015) се приема в изпълнение на препоръките на Съвета на Европа, стратегическите документи на Европейския съюз – Европейска пътна карта за равенство на жените и мъжете (2006 – 2010), Европейския пакт за равнопоставеност на половете, добрите практики на държавите-членки на ЕС, принципите, залегнали в конвенциите на ООН за правата на жените и др. Основната ѝ цел е ефективното прилагане на политиката на българското правителство, насочена към подобряване качеството на живот на хората и към достигане на висока степен на сплотеност на обществото в Република България, осигуряване на равни възможности за жените и мъжете за пълноценно и активно участие във всички области на обществения живот и недопускане на дискриминация по признак „пол”.¹⁰

В Кодекса на труда има разгърнатата система от норми, които са в съответствие с европейските стандарти и гарантират закрила на жената -майка, равното третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта, квалификацията и условията на труд, като:

- специалната закрила на бременни и майки с деца - закрила от уволнение преди и след раждане, трудоустрояване на бременни жени и кърмачки, при командироване ;
- платени и неплатени отпуски - за бременност и раждане, за кърмене и хранене на дете, за отглеждане на дете до навършване на 8 год. възраст, допълнително платен отпуск от два дни за 2 и повече живи деца, ако е договорен в КТД;
- отпуски при належащ медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантинен член от семейството, належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето (чл. 162 от Кодекса на труда);
- специални закрили и забрана за полагането на нощен и извънреден труд на бременни и майки с деца до 6 год. възраст.
- възможност за избор от страна на работника за преминаване на гъвкав режим на ра-

¹⁰ Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2009-2015г.

бота, като непълен работен ден, работа с променливи граници, надомна или дистанционна работа, ако организацията на труда го позволява.

- провъзгласения принцип за равно заплащане за еднакъв или равен труд;

В закона за **Защита от дискриминация** значително място е отредено на утвърждаването на равенството между половете в труда. Съгласно разпоредбите на Закона за защита от дискриминация, когато майката, /или лицето/, ползвала отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете, се върне на работа поради изтичане на отпуска или поради прекъсване на ползването му, има право да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея, и да се възползва от всяко подобрение на условията на труд, на което би имала право, ако не беше в отпуск, както и при наличие на индексирание на заплатите на работниците и служителите, трудовото възнаграждение на лицето, ползвало отпуск, се индексира със съответния на останалите работници и служители процент - норми произтичащи от Директива 2006/54/ЕО.

С оглед насърчаване на съвместяването на професионалните и семейните задължения са реализирани промени в трудовото и осигурителното законодателство относно повишаване на паричните обезщетения за майчинство и на родителски отпуск. В съответствие с изискванията на цитираната вече Директива 2006/54/ЕО относно прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите в българската правна уредба от 2011 г. е регламентирано правото на платен отпуск и обезщетение от *ДОО на бащата до 15-тия ден от раждането на детето*. По този начин се насърчава отговорността на бащата да полага грижи за детето още от първите дни след раждането му. С това нововъведение се направи важна крачка за преодоляване на джендър-стереотипите.

Продължителността на родителския отпуск се удължи от 135 дни през 2005г. *на 410 дни през 2009 г.*, от които 45 преди раждане. Практически това е периодът, през който се изплаща обезщетението за бременност и раждане. През това време майката има право на парично обезщетение в размер на 90% от средният осигурителен доход за последните 12 месеца. Създаде се възможност след *навършване на 6-месечна възраст на детето осигуреният за общо заболяване и майчинство баща* да ползва вместо майката отпуск за остатъка до 410 календарни дни, като за времето на ползване на този отпуск на бащата/осиновителя се изплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в Кодекса за социално осигуряване (чл. 163, ал. 8 от Кодекса на труда).

След изтичане на отпуска поради бременност и раждане, трудовото законодателство урежда правото на допълнителен платен отпуск за отглеждане на дете до навършването на 2 –годишна възраст. (чл. 164 от КТ). Този вид отпуск със съгласието на майката се разрешава да се прехвърли на бащата или на един от техните родители, в случаите, когато работят по трудово правоотношение. Чрез него законодателят урежда възможността за съчетаването на служебните със семейните задължения. Паричното обезщетение на този отпуск се регламентира със Закона за бюджета на ДОО.

Трудовото законодателство (чл.167 от КТ) регламентира и възможността на неплатен родителски отпуск за отглеждане на дете от 2 до 8 –годишна възраст в размер от 6 месеца за всеки родител. Пълният размер от 12 месеца може да се ползва само в случай, в който родителят сам се грижи за отглеждане на детето. Законът допуска възможността отпуска да се ползва наведнъж или на части, по преценка на родителя до навършването на 8- годишна възраст на детето.

Трудовото законодателство гарантира правото на *майка на малко дете да работи надомно* при същия или друг работодател до навършването на 6-годишна възраст на детето. Законът установява и правото на работещата майка, след като се върне на работа да изпълнява работа-

та, която е имала преди приемането на надомната работа. Тези разпоредби пряко са насочени към възможността за съчетаване на семейния с трудовия живот.

Според действащото законодателство, като гъвкави форми на заетост, които могат да се използват от работници и служители със семейни задължения, са трудовите договори *за непълнен работен ден и временните (срочни) трудови договори*. При преминаването на непълно работно време или на временен (срочен) трудов договор, законодателят е въвел забрана работниците или служителите да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение (КТ) в сравнение с работниците на пълно работно време или на работещите по трудов договор за неопределено време, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от притежаваната квалификация или придобитите умения. (чл.138, ал.3; чл. 68, ал.2). Друга форма на гъвкава заетост уредена от трудовото законодателство, е възможността за установяване на *работно време с променливи граници* в предприятия, в които организацията на труда позволява това. Извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят сам определя началото и края на работното си време

Настъпилите промени в трудовото и осигурителното законодателство, пряко и косвено насочени към по-добро съчетаване на професионалния със семейния живот, не са ефективни ако липсва държавна политика в посока осигуряване на достатъчно и достъпни социални услуги, както за деца, така и за възрастни, недееспособни лица. Европейските изследвания, показват че в „държави-членки, в които са въведени политики, способстващи съвместяването на професионалния и личния живот, голяма част мъже и жени са трудово заети, а рътът на раждаемостта е сравнително достатъчна за осигуряване на обновяване на поколенията.“¹¹. Следователно за да постигне *действително равнопоставеност на пазара на труда*, политиката на държавата трябва да бъде в посока на :

- изграждане на социална инфраструктура: *детски заведения, центрове за извънучилищни грижи и грижи по време на ваканция, специализирани институции за възрастни и недееспособни лица, услуги по домове и др.*
- насърчаване използването на платен родителски отпуск от бащи с деца (осиновители);
- регламентиране на платен отпуск за работници, които полагат грижи за зависими членове във семейството/ домакинството;
- възможност за избор на режим на работа, според потребностите на семействата, осигуряващ удовлетвореността на работниците и служителите от параметрите на трудовата среда;
- финансова и материална подкрепа (доплащания към работната заплата, поемане разходите за детски заведения, центрове за извънучилищни грижи и грижи по време на ваканция, специализирани институции за възрастни и недееспособни лица, услуги по домове и др.);
- насърчителни схеми за участие на бизнеса в програми и мерки за по-добро балансиране на професионалния със семейния живот.

1.1. Национални програми и мерки, насочени към съвместяване на професионалния със семейния живот

Националната политика по заетост, насочена към прилагане на програми и мерки за по-добро съвместяване на професионалния и семейния живот, има ключова роля за подкрепа на семейството, тъй като насърчава интеграцията на пазара на труда и създава условия за подобряване на

¹¹ 13767/10, стр.4

благосъстоянието на отделната личност, намаляване на бедността и социалното изключване. По данни на МТСП и АЗ през 2010 г. са реализирани следните програми и насърчителни мерки¹²:

- Законът за насърчаване на заетостта поощрява работодателите да разкриват работни места за наемане на безработни лица - самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 3 г. възраст, насочени от поделенията на Агенция по заетост за работа на пълно и непълно работно време. На тези работодатели се предоставят суми за заплатите на наетите лица, съгласно чл.30 а, ал. 2 от ЗНЗ за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 12 месеца. През 2010 г. по мярката е осигурена заетост на 380 безработни майки с деца до 3-годишна възраст.
- Друга насърчителна мярка, позволяваща да се реализира механизма за съчетаване на семейния и професионалния живот специално за безработните майки с деца от 3 до 5 г. възраст, насочени от поделенията на Агенция по заетост за работа на пълно и непълно работно време. На тези работодатели се предоставят суми за заплатите на наетите лица, съгласно чл.30 а, ал. 2 от ЗНЗ за времето, през което лицата са били наети на работа, но за не повече от 12 месеца. Тези работнички могат да получат от работодателя предложение за обучение за придобиване на професионална квалификация. Ако го приемат и се включат в организирана от работодателя и АЗ обучение за професионална квалификация, държавата предоставя на обучаващата институция финансови средства, съгласно чл.30 а, ал. 2 от ЗНЗ. През 2010 г. по мярката е осигурена заетост на 263 безработни майки с деца от 3 до 5-годишна възраст.
- През 2010 г. се реализира схемата „Отново на работа“ – проект „Детегледач - шанс за реализация с обучение към заетост“ по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. Проектът насърчава съвместяването на професионалния с личния и семейния живот на родителите с малки деца чрез осигуряването на безплатна детегледачка. Грижи за малките деца полагат безработни лица, които предварително се обучават за придобиване на ключови компетентност за полагане на грижи за малки деца. По проекта се осигуряват средства за трудово възнаграждение и осигуровки на наетите лица. През 2010 г. в проекта са включени 755 семейства.
- По Националната програма „В подкрепа на майчинството“, която подпомага по-ранното завръщане на работа на майките, средно 861 лица през 2010 г. са полагали грижи за малките им деца. С реализацията на програмата са създадени условия за по-добър баланс между професионалния и личния живот на работещите родители с малки деца.
- В рамките на схемата „Социални иновации в предприятията“ по ОП „Развитие на човешките ресурси“, с бюджет около 38 млн. лв., се подкрепят гъвкавите форми на заетост, при които самотни родители и родители на деца до 3 години, назначени на половин работен ден, получават допълнителен финансов бонус. Освен това работодателите могат да кандидатстват за финансиране и на проекти за подкрепа на служителите чрез създаване на детски кът за техните деца. Целта е да се насърчат иновативни стратегии за развитие на човешките ресурси, които стимулират въвеждането на гъвкави форми на заетост. Схемата ще се реализира в периода 2011-2013 г.¹³

¹² www.mlsp.government.bg, Позиция на българската страна за участие в неформална среща на министрите по демографска и семейна политика, април 2011 г., Унгария

¹³ Нови операции, разгледани на VII заседание на Комитета за наблюдение на Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“, www.mlsp.government.bg

II. ПРОБЛЕМИ НА СЪЧЕТАВАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ В НАЦИОНАЛЕН МАЩАБ: АНАЛИЗ НА СТАТИСТИЧЕСКА И АДМИНИСТРАТИВНА ИНФОРМАЦИЯ

1.1. Социално - демографска характеристика на населението в България

Демографската ситуация в България през последните години се характеризира с тенденции на застаряване и намаляване на населението. Тези промени оказват силно въздействие върху социалните системи, пазара на труда и качеството на работната сила:

- *Намалява броят на населението*

Данните от Преброяване на населението 2011 г. показват, че в резултат на естествения прираст и миграционните процеси, броят на населението в България продължава да намалява, като достигна до 7 364 570 души, жените са 51.3%, а мъжете 48.7%. За последните 10 години населението е намаляло с 0.7%, като 2/3 от намалението се дължи на отрицателния естествен прираст, а 1/3 на външната миграция.

- *Продължава процесът на застаряване на населението*

Процесът на демографско застаряване се изразява в намаление на абсолютния брой и относителния дял на населението на възраст под 15 г. и увеличаване на дела на населението на 65 и повече години. Делът на населението на възраст над 65 г. се е увеличил от 16.8% през 2001 г. на 18.5 % през 2011 г.¹⁴ В същото време през 2001 г. лицата под 15 г. са били 15.3% от населението в страна, а през 2011г. са 13.2%. Възпроизводството на трудоспособното население се характеризира чрез коефициента на демографското заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 г) и излизащите от трудоспособна възраст (60-64 г.) Общо за страната този коефициент е 70, което означава, че при 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, се заместват от 70. За сравнение през 2001 г. при 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 124 млади хора.¹⁵

В следващите години се очакват драстични промени във възрастовата структура на населението в България. Според прогнозите на Националния статистически институт, към 2050 година делът на възрастните хора ще нарасне до над 30 %. Според доклад на Департамента за икономически и социални въпроси на ООН (януари 2010 г.) за застаряването на населението България е сред 5-те най-застарели държави в света - 24.2 % от населението ѝ е над 60 години. Степента и бързината на застаряване в България изглеждат застрашителни, тъй като в предишното демографско проучване на ООН от 2007 година, България бе седма по застаряване с 22.9% население над 60 години.

Демографските промени в перспектива могат да поставят сериозни предизвикателства пред икономическото развитие на страната поради намаляване на активното население и увеличаване разходите в социалната област, поради нарастващия дял на възрастното население. В сферата на публичните финанси ще се увеличат разходите за пенсии и дългосрочни грижи, за социално-осигурителната система, за системата за социално подпомагане, за здравеопазване. Проблемът за застаряването е необратим процес и в тази връзка е необходимо мобилизиране на възможностите за социално и икономическо въздействие върху възпроизводство на човешките ресурси и предприемане на специфични мерки към нарастващите потребности на възрастните хора.

¹⁴ НСИ, Преброяване на населението, 2011 г.

¹⁵ НСИ, Преброяване на населението, 2011 г.

- *Отлагане на раждаемостта и промяна в структурата на семействата – по вид и брой деца*

Неблагоприятната възрастова структура на населението води до намаляване на младите кохорти, които са два пъти по-малко от нужното за нормалното възпроизводство. Налага се трайна тенденция на отлагане в годините на раждаемостта. Продължава тенденцията и през 2010 г. на увеличаване на средната възраст на жените при раждане на първо дете – 26.2 години, докато през 2001 г. е 23.8 г.

Продължава да се повишава средната възраст при сключване на първи брак: при мъжете от 28.1 години през 2001 г. тя достига 30.0 години през 2010 г. Този показател за жените е съответно: през 2001 г. - 24.8 години и през 2010 г. - 26.9 години ¹⁶

Данните от преброяването на населението от 2001 г. показват, че като типична форма на семействата в България е утвърден еднодетният модел. Повече от половина (53,2%) са семействата с едно дете от всички семейства с деца¹⁷, като 33% от тях са с един родител (Таблица №1). В същото време, намалява относителният дял на семействата с две деца и вече представлява 41,5% от всички семейства с деца, като тези с един родител са 13,8% от семействата с две деца.

Таблица №1. Брой на семействата по вид и брой на деца

Вид	Общо	Семейства с 1 дете	Семейства с 2 деца	Семейства с 3 и повече деца
Общо семейства с деца	1 203 219	639 984	499 217	64 018
С един родител	290 028	211 204	68 945	9 879
Майка с деца	240 239	173 968	57 843	8 429
Баща с деца	49 789	37 237	11 102	1 450

Източник: НСИ, Преброяване 2001г.

- *Икономическа активност на населението*

Данните на НСИ от Преброяване 2011 г. показват, че коефициента на икономическа активност на възраст между 15-64 г. е 65.3%, като при мъжете е 68.1%, а при жените 62.5%. Коефициента на заетост, изчислен като отношение на броя на заетите лица към населението във възрастовата група 15-64 г. е 55.5%, превес има при мъжете е 56.9%, докато при жените е 54.0%. Това показва, че целта на Лисабонската стратегия за заетост и растеж за 60% заетост на жените през 2010 г. не е изпълнена.

Коефициентът на заетост¹⁸ за населението на възраст 20 - 64 навършени години (показател, включен в стратегия „Европа 2020“) намалява с 3.4 пункта в сравнение с 2009 г. и достига 65.4% (69.1% за мъжете и 61.7% за жените). Изглежда, че основна цел на Стратегията „Европа 2020 г.“ за заетост от 75% е все още непостижима.

Коефициента на безработица¹⁹, изчислен като отношение на броя на безработните лица към населението във възрастова група 15-64 г., е 15% общо за страната, съответно 16.4% за мъжете и 13.5% за жените.

¹⁶ Източник: www.nsi.bg, Население

¹⁷ Източник: www.nsi.bg, Преброяване 2001 г.

¹⁸ НСИ, Основни резултати от наблюдението на работната сила през 2010 г.

¹⁹ НСИ, Преброяване 2011

- Гъвкави форми на работното време

Промяната в организацията на труда е една от формите за съвместяването на трудовия и семейния живот. Резултатите от изследването „Съвместяване на работа със семеен живот“ (НСИ)²⁰ показват, че от общия брой на наетите лица на 15 - 64 навършени години, които се грижат за деца на възраст до 14 навършени години или за възрастни, 91.1% работят при *фиксирано начало и край на работното време*. От тях 51.5% са жени и съответно 48.4%, което означава, че *тази тежест в по-голяма степен се поема от жените*. От наетите, работещи на фиксирано работно време, 13.8% посочват, че обикновено имат възможност при необходимост да променят работното си време по семейни причини (вкл. грижи за деца или за възрастни, хора с увреждания, болни), 36.2% могат да направят това по изключение, а 50.0% считат това за невъзможно.

Резултатите на изследването показват, че *само 8.9% от общия брой на наетите лица на 15 - 64 навършени години, които се грижат за деца на възраст до 14 навършени години или за възрастни, работят на по-гъвкава форма на работното време*. По голяма честота сред използваните гъвкави форми на работа се наблюдава при прилагане на плаващо работно време - *без фиксирано начало и край*, но с точно определен брой часове на ден. Този вариант се наблюдава при 3.3% от наетите лица, грижещи се за деца или възрастни. Друга гъвкава форма, използвана от 2.1% от наблюдаваната целева група, е работно време с определен брой дни за седмицата, месец или за друг период. Прави впечатление, че при структурното разпределение по пол мъжете почти два пъти повече от жените използват вариантите на гъвкави форми на работното време.

- Полагане на грижи за деца на възраст до 14 навършени години

Резултатите от изследването „Съвместяване на работа със семеен живот“ (НСИ)²¹, показват че 1 263 100 лица на възраст 15 - 64 навършени години се грижат за свои или за други деца на възраст до 14 навършени години (Таблица № 2). От тях 858 400, или около 68.0% съвместяват грижите с изпълнението на трудовите си задължения.

Повече от една четвърт (25.6%) от всички заети на 15 - 64 навършени години, които имат дете до 14 навършени години използват услуги за гледане на деца (детски ясли, детски градини, платени детегледачки и др.) За преобладаващата част (81%) от тези лица, продължителността на използваните услуги надхвърля 20 часа седмично.

Таблица 2. Лица на 15-64 г., грижещи се за деца до 14 годишна възраст, по пол и икономическа активност

Икономическа активност	Общо	Мъже	Жени
Общо	1 263 100	578 000	685 100
Заети	858 400	449 500	408 900
Безработни	100 300	52 100	48 200
Лица извън работната сила	304 400	76 400	228 000

Източник: НСИ, Наблюдение на работната сила, модул „Съвместяване на работа със семеен живот“

Според резултатите от изследването на НСИ 102 100 или 25.2% от незаети лица на възраст 15 - 64 навършени години, които се грижат за деца, биха работили при наличие на подходящи услуги за гледане на деца. От тях 30.5% са мъже и 69.5% - жени. За 20.1% основната причина

²⁰ www.nsi.bg, Наблюдение на работната сила, модул „Съвместяване на работа със семеен живот“ 2010

²¹ www.nsi.bg, Наблюдение на работната сила, модул „Съвместяване на работа със семеен живот“ 2010 г.

да не работят е липсата на услуги за гледане на деца в района, в който живеят, според 41.8% не използват наличните услуги поради високата им цена, а други 28% не работят, поради причини свързани с липсата на подходящи услуги за гледане на дете. Незадоволително качество на предлаганите услуги посочват 10% от незаети лица. Посочените данни са доказателство, че съвместяването на професионалното развитие със семейните ангажименти се отразява негативно на трудовата реализация на жените и степента на заетост при тях. Ето защо мерките в областта на съвместяването на професионалния и семейния живот играят изключително важна роля за активиране на жените на пазара на труда и осигуряване на равни възможности за трудова реализация на жените и мъжете.

По данни на НСИ към края на 2010 г. функционират 731 детски ясли с общо 28 139 места в тях. Трябва да се припомни, че след промените през 1989 г. изградената система за услуги за отглеждане и възпитание на деца беше до голяма степен разрушена. В резултат на икономическата и зараждащата се демографска криза за периода 1990-2000 г., броят на детските ясли намаляват с 40%, а броят на децата в тях почти 2 пъти. След 2000 г. започва плавно нарастване както на броя на заведенията, така и на местата в тях. В сравнение с 2001 г. се наблюдава ръст на заведенията с 16%, а на местата с 32%. Въпреки това плавно нарастване, не се наблюдава драстично нарастване на обхвата на децата до 3 г. възраст, отглеждани в детски ясли. През 2001 г. обхватът на децата в детски ясли е около 11%, а през 2010 г. е 13.1%. Това се дължи на факта, че през наблюдавания период паралелно нараства и раждаемостта. Аналогична е ситуацията и в детските градини. Плавно нараства обхвата на децата от 3 до 6 г., настанени в детски градини от 66.8% през 2000/1 г. на 74.9% през 2010/11.

Тези данни свидетелствуват, че съществуващата инфраструктура за осигуряване на услуги за деца е недостатъчна, а това означава че значителна част от децата остават на грижите на своите родители, които изпитват сериозни проблеми при съчетаването на семейните отговорности с полагането на платен труд. В крайна сметка, препоръчаното от Лисабонската стратегия изискване за 90% обхващане на децата навършили 3 г. възраст, от образователни форми все още не е изпълнено. МТСП не се ангажира с проблема с недостига на местата в детските градини – той изцяло е оставен на отговорността и възможностите на общините. Правителството не изпълни своето обещание за компенсация от по 100 лв. на месец за родителите, които не могат да настанят децата си в детски градини. Това условие беше „само ако бюджета позволява“, а в условия на криза, този разход не е приоритетен. Затова тези родители са оставени да се справят сами – да търсят помощта на близки, да плащат на детегледачки или сами да гледат децата си.

Друга инициатива, която не успя да намери реализация, е създаването на родителски сдружения, в които децата да се отглеждат с частичната помощ на самите родители, които имат възможност да полагат неплатен труд за определено време. Идеята предвиждаше общините да покриват част от разходите – толкова, колкото дават за всяко дете в общинската детска градина, а родителите да доплащат останалата част от сумата. Тази идея не проработи, защото общините не предоставиха подходящи помещения и родителите трябваше да плащат много повече, поради високите наеми, които се наложи да поемат. Инициативата обаче е съвсем реална за осъществяване в условията на едно публично-частно партниране, в което от една страна е ангажирана общината, а от друга – едно родителско сдружение. Тази алтернативна форма за отглеждане на деца е мярка за съвместяване на професионалния със семейния живот, като от една страна ще се насърчат родителите да започнат работа на половин работен ден, а от друга в останалото време ще помагат в детската градина. Така ще могат да отделят достатъчно време за детето си и в същото време да подпомогат и семейния бюджет.

- *Полагане на грижи за възрастни*

Резултатите от изследването през 2010 г. към Наблюдението на работната сила от допълнителен модул „Съвместяване на работа със семеен живот“ (НСИ) показват, че 437 600 лица на възраст 15 - 64 навършени години се грижат за болни, много възрастни, хора с увреждания и други лица на 15 и повече навършени години, нуждаещи се от грижи. От лицата, грижещи се за възрастни, 59.8% са заети, 8.5% - безработни, а 31.7% са лица извън работната сила (Таблица № 3).

От незаетите лица на 15 - 64 навършени години, грижещи се за възрастни, 44 600, или 25.3% биха работили при наличие на подходящи услуги за гледане на болни и възрастни хора. Като основна пречка за започване на работа за 41.7% от незаетите е високата за тях цена на предлаганите услуги за гледане на възрастни хора, за 22.6% е липсата на заведения или други услуги, за 9.6% е незадоволителното качество на предлаганите услуги, за 26% е друга причина, свързана с липсата на подходящи услуги за гледане на възрастни.

Таблица № 3. Незаети лица на 15-64 г. грижещи се за възрастни, които биха работили при наличието на подходящи услуги за гледане на възрастни

Причини за неизползване на услуги	Брой, хил.	Отн. дял -%
Общо	44 600	100,0
Според основната причина да не ползват услугите:		
Липса на заведения или други услуги	10 100	22,6
Цената на предлаганите услуги	18 600	41,7
Незадоволително качество на предлаганите услуги	4 300	9,6
Друга причина, свързана с липсата на подходящи услуги за гледане на възрастни	11 600	26

Източник: НСИ, Наблюдение на работната сила, модул „Съвместяване на работа със семеен живот“

Съчетаването на грижи за зависим член от семейството със заетост на непрекъснат режим на работа е труден процес. Липсата на достатъчен брой заведения за социални услуги го прави понякога и невъзможен. По данни на Агенцията за социално подпомагане към 31.05. 2011 г. броят на домове за стари хора е 80, а капацитета им е едва 5716 места. Освен това, съществуват и специализираните домове за стари хора - 84 броя, които са предназначени за хора с увреждания: сетивни нарушения, с умствена и физическа изостаналост, деменция и психически разстройства. Техният капацитет е с 5883 места. За ползваните социални услуги в домовете за стари хора се заплаща такса в размер 70 на сто от дохода на лицата или такса в размер на действителните месечни разходи, съгласно Тарифа за таксите за социалните услуги, финансирани от републиканския бюджет. Тези домове са предназначени само за социално слаби хора, защото критериите за настаняване са базирани предимно на групата инвалидност, дохода и имущественият статус на кандидатстващия. Обхвата на нуждаещите се е малък и се чака с години да бъдат настанени.

Изведените от специализирана институция за хора с увреждания могат да кандидатстват по националните програми „Асистенти на хора с увреждания“, Програма за дейностите „Социален асистент“ и „Домашен помощник“, които предоставят грижи в семейна среда на хора с трайни увреждания или тежко болни самотни хора чрез осигуряване на заетост на безработни лица като лични и социални асистенти. Кандидатстването по тези програми е свързано с изпълнението на редица критерии, процедурата е бавна и тромава.

Очевидно е, че тези държавни политики не могат да покрият реалните нужди на обществото от организирана дългосрочна грижа за възрастни хора. Това е основната причина членове на семействата на възрастните хора лично да поемат грижите или пък да заплащат за такива услуги. Външните услуги са скъпи и финансовите разходи за тях са невъзможни за голяма част от българските домакинства. Престоят в хоспис изцяло се заплащат от членовете на семейството, като месечните разходи са около 1000-1500 лв..

Друг важен проблем, който затруднява съчетаването на професионалния със семейния живот, е липсата на болници за долекуване на пациенти след тежки операции, които имат нужда от обгрижване. Например, клиничната пътека на кардиологична операция е 7 дни, размерът на престоя в болница е същия и след тежък инсулт и др.п. След изписването от болница пациентът се предава на близките в тежко физическо състояние, като ангажиментът за грижите по болния се прехвърлят на семейството. Ако близките са заети на непрекъснат режим на работа, тогава ситуацията е трудна, напрегната и в много случаи невъзможна. Започва се с отпуск за временна нетрудоспособност, последваща от платен и неплатен отпуск, а в някои случаи и напускане на работа. Кой губи от този нерешен от държавата проблем: 1.) Работникът, защото доходите му намаляват в особено тежък за него момент; 2.) Предприятието, защото ритъмът на производството се наруша. 3.) Държавата, защото вероятността работникът да загуби работното място е голяма, а това води до увеличаване на безработицата и натоварване на разходната част на държавния бюджет.

В България все още остава нерешен проблемът относно болните, прекарвали тежки операции, лежащо болните, нуждаещите се от обгрижване. МТСП и МЗ не са взели решение коя институция ще отговаря за долекуване на пациенти след прекарана тежка операция, лежащо болни нуждаещите се от палиативни грижи. Този проблем трябва да намери решение в законодателната уредба, с оглед облекчаване на състоянието както на пациентите, така и на членовете на семействата им, които полагат платен труд.

В същото време през последните години постоянно се коментира бързият темп на нарастване на населението с влошено здраве, главно поради причини, свързани с бедността. Изследването за здравния статус за 2001 година показва нарастване с 6.6% на населението, което споделя, че е с влошено здравословно състояние в сравнение с данните от 1996г.²² Ръстът сред мъжете е почти два пъти по-висок от този при жените: 8.1% в сравнение с 5.6% за жените. Тревожно е нарастването на относителният дял на лицата с влошено здраве в предпензионен възраст от 50.7% през 1996 г. на 59.5% през 2001г. За хората във възрастовата група 65-74 г. този дял е вече от 76%, при 71.8% през 1996 г.. Увеличава се броят на лицата, които не са в състояние да извършват нормални всекидневни дейности и имат нужда от чужда помощ за тяхното извършване.

През последните години в редица дискусии и семинари експерти на НОИ поставят въпроса за търсене на ново решение за институционално и финансово устройство на дългосрочните грижи за недееспособни лица²³. Според анализите и разчетите на НОИ е необходимо *„дългосрочната грижа да се обхване от осигурителната система като задължително осигурен социален риск в солидарната система“*²⁴. Срещу задължителното внасяне на осигурителни

²² <http://www.nsi.bg/> Основни резултати от изследването на здравното състояние на населението в България, НСИ, 2001г.,

²³ Зоя Славова, „Дългосрочната грижа – елемент на държавно обществено осигуряване“, Бюлетин НОИ / бр. 6/, 2009

²⁴ Зоя Славова, „Грижата за недееспособните може да бъде елемент от социалноосигурителната система“, началник отдел „Анализ и стратегическо планиране“ в ГД „АПП, www.noi.bg

вноски, при настъпване на потребността от дългосрочна грижа, тя да се предоставя от специализирана институция със съответната регистрация и компетенция да извършва такива услуги. Финансирането да е за сметка на задължителните здравноосигурителни вноски в солидарната система.

Като се има предвид тежката демографска ситуация, влошеното здраве на населението, високата степен на миграция, вероятността от изпадане в социален риск от зависимост от чужда помощ е голяма. Ето защо приемането на тези промени в Държавното обществено осигуряване ще бъде добър знак за подкрепа на онези, които предоставят грижи в семейството на зависими членове, като се създаде възможност за съчетаване на професионалния със семейния живот и се удължи „жизнения цикъл“ на работа.

- *Парични обезщетения за временна нетрудоспособност*

Условията на труд в значителна степен предопределят *честотата и тежестта на временната нетрудоспособност* поради общо заболяване, нетрудови злополуки, гледане на болен и карантинна и поради трудова злополука и професионално заболяване. По данни на НОИ през 2010 г. намаляването на заетостта е съпроводено както с намаление на броя на временно нетрудоспособните лица поради общо заболяване (с -19.3%), така и с намаление на броя на дните в нетрудоспособност (с -32.3%). В следствие на това средната продължителност на 1 л. в нетрудоспособност поради общо заболяване се намалява от 8,5 дни през 2009 г. на 7.1 дни през 2010 г. Това се дължи на въведената „антикризисна“ мярка от средата на 2010 г. от НОИ да се изплаща обезщетения за общо заболяване от 4 –тия ден на временната нетрудоспособност. Така се прекъсна наложилата се практика за „съгласуване между работодатели и работници“ за ползване на болнични в условията на криза.

В джандър аспект по обясними причини продължава тенденцията честотата и тежестта на временната нетрудоспособност поради общо заболяване да е по-голяма при жените. Делът на жените е 60.3% от общата съвкупност.

Интерес представлява динамиката и структурното разпределение на лицата във временна нетрудоспособност за гледане на болен и карантинна. През 2010 г. броя на лицата ползвали болничен от тип „Гледане на болен/карантина“ е намалял със 17% спрямо 2009 г. Това намаление е резултат от нормативните промени в изплащането на обезщетения, въведена от втората половина на 2010 г. Това натовари допълнително работодателите да изплащат първите три дни на излезлите в болнични работници. А тези изменения създават напрежение между работник и работодател. Когато се налага по често да се ползва болничен по причина гледане на болен, работникът воден от страха да не загуби работното си място, търсят други варианти, за да си реши проблема, като ползване на услугите на близки, познати или на платени услуги. Доказателство за това твърдение е намалението на относителния дял на броя дни за гледане на болен/карантина спрямо общо заболяване от 4.7% през 2009 г., на 3.8% през 2010 г. В структурен разрез делът на жените е 92.8% и има значителен превес пред този на мъжете. Преобладаването на жените сред ползващите този вид обезщетение е следствие от факта, че традиционно жените много по-често ползват „болнични“ за гледане на болни деца и зависими членове на семейството.

Данните на НСИ са доказателство, че 1 700 700 лица полагат грижи за деца до 14 г. и възрастни зависими от тях членове на семейството и представляват 51% от икономически активното население между 15-64г.. Около 1 120 100 лица са заети (65.8%), а 146 700 лица (или 25.3 % от незаетите полагащи грижи) имат желание, но не успяват да се включат на пазара на труда, поради липсата на подходящи и достъпни за тях заведения за социални услуги. Тази тенденция ще продължи и през следващите години като следствие от демографското застаряване, застарява-

нето на работната сила, влошения здравен статус на нацията. Последиците се отразяват пряко на влошаване на състоянието на пазара на труда, загуба на трудов ресурс и квалифицирана работна сила, увеличаване на безработицата и допълнително натоварване на разходите на публичните фондове. Всичко това свидетелства за необходимостта от прилагането на държавна политика, насочена към въвеждането на мерки за съвместяване на професионалния със семейния живот.

В крайна сметка, тези мерки намират израз в социалните и икономическите ползи за предприятията и обществото като цяло. На микро равнище се създават условия за намаляване на текучеството на персонала или периодични отсъствия по семейни причини, по-силна мотивация и по-добър корпоративен климат, и като резултат от това, по-висока концентрация на работното място и по-висока производителност на труда. На национално ниво въвеждането на механизми за балансиране на семейните и трудови задължения са важни инструменти за създаване на възможност за по-голям достъп до платена заетост, социално включване и намаляване риска от бедност, като същевременно се отговори на потребностите, свързани със семейството. А това е от съществено значение в контекста на демографските промени. При тенденция на застаряване на нацията по-добрите механизми за съвместяването на професионалния със семейния живот имат потенциала да повишат процента на раждаемост чрез подемане на инициативи и премахване на пречки, свързани с личния избор на човека.

III. ПРОБЛЕМИ, ВЪЗМОЖНОСТИ И РЕШЕНИЯ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ НА ФИРМЕНО РАВНИЩЕ: АНАЛИЗ НА ФИРМЕНА ИНФОРМАЦИЯ

1. Методически подход на емпиричното проучване

В рамките на предвиденото в проекта емпирично изследване се включва регистриране и на специфична фактическа информация на микроикономическо, фирмено равнище. Успоредно с провеждането на полустандартизираните интервюта за набиране на социологическа информация /мнения и оценки на дефинираните целеви групи/ се събра, чрез специализиран въпросник /вж. Приложение, Таблица № 1/ икономическа и административна информация относно използването на човешките ресурси в избраната извадка от предприятия и организации.

С набирането на очертаната информация се предполага реализирането на две инструментални цели – от една страна да се разкрият реалните измерения на семейните проблеми на работниците и служителите, както и на предприеманите от работодателите действия; и от друга страна – да се разработят индикатори за икономическа оценка на възможни организационни и инвестиционни работодателски решения и мерки за съчетаване на семейния и професионалния живот.

Фирмената информация, включена в специализирания въпросник, е събрана от 28 предприятия от двата основни икономически сектора – индустрия с 10 предприятия и услуги с 18 предприятия. Заетите в очертаната извадка от предприятия достигат цифрата от 31 977, като 5 580 или 17.5% са заетите в индустрията, а 26 397 или 82.5% - в сектора на услугите. По-висок е относителният дял на заетите жени. И за двата сектора техният относителен дял достига размер от 55.3%. Това обстоятелство „работи“ в интерес на изследването, тъй като по традиция и като съвременна ситуация семейните грижи, най-вече по отглеждането на деца, се поемат от жените. Включените в извадката предприятия са от различни икономически дейности, с различен предмет на дейност и от различни региони, което прави възможно да се отчете влиянието на средата, на производствените, технологичните и регионални характеристики.

Въпросникът е подготвен с цел да се набере широк кръг от информация на годишна база, и по-конкретно за 2010 г. В него се съдържа идентифицираща профила и статуса на предприятието информация, икономическа информация за дейността на предприятието – приходи от продажби общо и на едно заето лице, информация за числеността и структурата на персонала по пол и равнище на квалификация, годишната маса или годишния фонд работно време, разходите на средствата за работна заплата, размера на другите /социални/ разходи за персонала, прилаганите гъвкави форми на заетост, числеността на работниците и служителите със специфични условия на труд, поради семейни проблеми, структурата на разходите по социални програми, разходите и пропуснатите ползи на работодателя, свързани с текучеството на персонал – набиране и подбор на персонала, разходи за въвеждащ инструктаж и въвеждащо обучение, пропуснати ползи от по-ниска производителност на труда, равнище на експлоатационни разходи и редица други първични величини, аналитични и експертни индикатори.

В процеса на разработването на въпросника беше проведено предварително тестване на въпросите и начина на представяне на информацията, което осигури до голяма степен нейната достоверност и улесни последващата работа на терен.

1. Индикатори за мащабите и характера на семейните проблеми на работниците и служителите.

Обобщената на фирмено равнище информация очертава следната картина:

- в отпуск по майчинство за 2010 г. са регистрирани **326 лица**, от които **7 са мъжете (2,1%)**; в сектора на индустрията, тяхната численост е 83 лица, от които 5 мъже (6%); а в сектора на услугите в отпуск по майчинство са 108 /143/ лица;
- в отпуск за отглеждане на дете до 8 г. са около 45 /55/ лица, от които 14 в индустрията и 41 в услугите;
- около 14 човека са ползвали отпуск за повече от 1 месец за гледане на болен или зависим член от семейството;
- 922 /66.5%/ лица са ползвали платен/неплатен отпуск за обучение, от които в индустрията са 34 лица, а в услугите 888 /32/.

Последните цифри се нуждаят от допълнително уточнение, тъй като изключително високият брой лица, ползвали отпуск /платен или неплатен/ се дължи само на едно предприятие от сектора на железопътния транспорт, в което от такава възможност са се възползвали 856 лица. Ако се елиминира това предприятие се получава така, че във всички останали предприятия от сектора на услугите такава необходимост /възможност са имали едва 32 лица.

Елементарната рекапитулация показва, че общо 1317 /395/ лица официално фигурират във фирмената отчетност като работници и служители, които са се възползвали от възможности да разрешават семейните си проблеми без да напускат работа. Тяхната численост представлява съответно 4.11% /съответно 1.23%/ от общата численост на заетите в изследваната съвкупност. Безусловно откроява се разлика между сектора на индустрията и услугите, тъй като и по брой предприятия, а най-вече по численост на заетите, секторът на услугите доминира в пъти по численост, отколкото сектора на индустрията и представлява 82.5% от числеността на средносписъчния състав на персонала на изследваната съвкупност от предприятия за 2010 г.

От представената фирмена информация логически следва извода, *че пред работодателите не стоят с особена тежест и в значими мащаби семейните проблеми на работниците и служителите, респективно необходимостта от фирмени политики за съчетаване на професионалния и семейния живот.* Друг е въпросът доколко фирмената информация отразява реалната ситуация и картина и доколко работниците и служителите търсят възможностите за разрешаване на своите семейни проблеми с работодателска подкрепа или разчитат на други алтернативи като роднинска солидарност и помощ, ползване на социални услуги /публични или пазарни/. Както стана известно от проведените интервюта с мениджмънта или с представители от администрацията по управлението на човешките ресурси работодателите не са задължени, нито пък по собствена инициатива провеждат специални проучвания с оглед разкриване реалните потребности от съчетаване на семейните и професионални ангажименти.

Прави впечатление, че родителите **не оползотворяват напълно възможностите от платен родителски отпуск.** Средният му размер за **изследваната съвкупност е 22.6 месеца, с незначителни секторни** отклонения – за индустрията той е 20.0 месеца, а за сектора на услугите – съответно 23.3 месеца. Различия се наблюдават и в зависимост от равнището на квалификация. Под средния размер е платеният родителски отпуск при висококвалифицираните /от порядъка на 13.1–12.4 месеца/ и нискоквалифицираните /от порядъка на 14.3–11.5 месеца/. Тази ситуация е характерна както за общата съвкупност, така и за двата сектора – индустрията и услугите. Може да се предположи, че тези именно категории персонал изпитват по остри потребности от съчетаване на професионалния и семейния живот. *Навярно при висококвали-*

фицираните заплахата от загуба на квалификация оказва по-силен натиск за съкращаване на периода на родителския отпуск, докато при нискоквалифицираните доминиращи са финансовите затруднения на домакинствата.

Допълнителна и индиректна представа за семейните проблеми на работниците и служителите се придобива от такива индикатори като размер на неплатения годишен отпуск, временната нетрудоспособност, текучеството на персонала.

Така например размерът на **неплатения отпуск** на 1 заето лице от изследваната съвкупност за 2010 г. възлиза на 10.5 дни без особени отклонения при мъжете и жените. Очертават се известни секторни различия – твърде нисък е размерът на неплатения отпуск в индустрията 3.6 дни, за разлика от услугите, където неговият размер достига до 11.1 дни. Като се има предвид, че в сектора на услугите е далеч по-висок делът на персонала със семейни проблеми, може да се предположи, че това е и един от факторите, който генерира по-високият размер на неплатения отпуск както за сектора, така и за цялата изследвана съвкупност.

Мащабите на **временната неработоспособност** могат да се възприемат също така като индикатор за наличието на семейни проблеми, за които се търсят алтернативни възможности за разрешаване. Оказва се, че средният размер на временна нетрудоспособност е 7.6 дни: 6.3 дена за мъжете и 8.1 дена за жените. По-висок е нейният размер в индустрията – 9.18 дни, като 8.93 дни са за мъжете и 9.50 – дни за жените. Като се има предвид, че около 25% от персонала е бил в отпуск поради временна неработоспособност, може да се предположи, че тази възможност е в четирикратно по-голям размер /приблизително около 1 месец/ за възползващите се от нея работници и служители.

Текучеството на персонала през 2010 г. е на равнище от 15.6%, но с значими секторни отклонения: 7.7% е неговото равнище в индустрията и 14.8% в услугите. Тези различия наред с действието на специфичните секторни фактори е възможно да се обуславят и от фактора семейни проблеми, като се има предвид, че те доминират /поне според фирмената информация/ в сектора на услугите. Тяхното дешифриране е трудно изпълнима задача, тъй като фирмената администрация не води отчетност на причините за напускане на работа. Затова и с висока степен на условност следва да се възприема информацията за числеността на напусналите след изтичане на двегодишния родителски отпуск. Според представената във въпросника информация по тази причина са напуснали едва 1.7% от общия брой напуснали, като в сферата на индустрията техният размер е 3.95, а в сектора на услугите съответно 0.9%.

В заключение може да се направи извода, че *фирмената отчетност не е достатъчно надежден източник за разкриване на честотата, характера и сложността на семейните проблеми на работниците и служителите, които изискват търсенето на решения за балансиране на професионалния и семейния живот*. Работодателите все още negliжират този проблем и не са въвели като регулярна практика набирането на информация за семейния статус на своите работници и служители. Тези дефицити на този етап могат да бъдат компенсирани или индиректно чрез по-задълбочен анализ на друг род информация, каквато в случая е отчетността за неплатения отпуск и за отпуски за временната нетрудоспособност или чрез социологически изследвания – интервюта, анкети и т.н.

2. Работодателски решения и практики

Работодателските възможности в търсенето на решения за балансиране на семейните и професионалните ангажименти се обособяват в две основни групи – организационни решения, фокусирани към въвеждане на гъвкави форми на заетост, организация на труда и на работно-

то време и финансови решения за провеждане на социални мерки, инициативи, иновации за подпомагане на работниците и служителите със семейни проблеми.

Обобщената информация от изследваните предприятия през 2010 г. отразява работодателското поведение и работодателски политики в отговор на очертаните проблеми.

А/ Прилагане на гъвкави форми на заетост.

Работниците и служителите, ангажирани чрез **нестандартни трудови отношения** от общата съвкупност на заетите в изследваната съвкупност от предприятия, представляват почти 4.00%, като сред жените този дял е малко по-висок – 4.59%, а сред мъжете съответно по-нисък – 3.04%. По-масово приложение намират такива форми на гъвкава заетост като работа на срочен трудов договор с тежест от 39.06% в общата съвкупност на атипичните форми на заетост; работа на непълен работен ден с относителен дял от 43.58%; следва работа на плаващо работно време с относителен дял от 10.75% и накрая работа на 4-часов работен ден с относителен дял от 0.65%. Неочаквано нетипичните форми на заетост преобладават в предприятията от сектора на индустрията с дял от 62.94%, срещу 37.06% за сектора на услугите. Съотнесени към средносписъчния състав на персонала за 2010 г., гъвкавите форми на заетост достигат равнище от 14.37% от заетостта в индустриалния сектор и съответно 1.78% от заетостта в сектора на услугите. Както може да се предполага, по-широко са разпространени нестандартните форми на заетост сред жените с дял от 69.39% в индустрията, съответно с дял от 63.76% в услугите.

И двата сектора се доминират от две основни форми на гъвкава заетост – **непълния работен ден**, която форма в индустрията заема 60.72%, а сред жените достига до 73.5% сред регистрираното разнообразие от прилагани нестандартни трудови отношения. В сектора на услугите наред с тези две основни форми на гъвкавост определен дял от 10.75% заема и работата на плаващо работно време.

Зад очертаните процеси на гъвкавост /вж. Приложение/ интересно е да се вникне в факторите и обстоятелствата, в работодателските интереси и мотиви, които моделират тяхното прилагане. Това, че в общата съвкупност от прилагани форми на гъвкава заетост преобладава работата на непълен работен ден с 43.58%, не означава прилагане на фирмени политики за балансиране на семейния и професионалния живот. Нещо повече този съвкупен и секторен /за индустрията/ ефект се генерира само от едно предприятие /от леката индустрия/, в което целият персонал е ангажиран на един такъв режим на работа. И тъй като в предприятието преобладава женската заетост, съответно и тази социална категория в най-висока степен е подвластна на този вид гъвкавост. Очертаната ситуация, както може да се предположи, е продукт от *стимулираните от изпълнителната власт, антикризисни мерки за съхраняване на заетостта*.

Другата, по-масово прилагана форма на гъвкава заетост, са **срочните трудови договори** с относителен дял от 39.06% сред атипичните форми на работа. И за двата сектора, независимо от отклоненията, срочните трудови договори се заемат от жени – 62.8% за сектора на индустрията и 55.4% за сектора на услугите. Според експертните оценки на специалистите по управление на човешките ресурси, причините които генерират тази форма на наемане са от една страна правните възможности за прилагане на договори със срок за изпитание при новопостъпили работници и от друга страна производствена специфика.

Извън очертаните масови форми на гъвкава заетост, чието прилагане се доминира от производствената необходимост и работодателския интерес, вече е възможно да се анализират и оценяват работодателските практики за съчетаване на семейния и професионалния живот. За тази цел фактически се прилагат основно работата на **4-часов работен ден, плаващото**

работно време и намален работен ден, извън случая на предприятието от леката индустрия. В този си обхват нестандартните форми на работа са 289 случая, които съотнесени към съвкупната заетост формират относителен дял от 0.90 или приблизително 1.00%. Различията между секторите и социалните категории са преди всичко количествени, но се очертава и структурна отлика. Най-голям брой случаи, общо 137 /96 в услугите и 41 в индустрията/ са свързани с плаващото работно време. На второ място по честота на прилагане с 84 случая /21.5 в индустрията и 62.5 в услугите/ е работата на 4-часов работен ден. Непълният работен ден, като мярка със социални основания се прилага в 68 случая и то само в сектора на услугите – в производствения сектор тази форма на гъвкавост е регистрирана само в цитираното вече предприятие и то като антикризисна мярка, независимо от нейното социално основание.

В заключение с определена степен на условност може да се направят следните изводи:

Първо. Фирмената информация за прилаганите гъвкави форми на заетост разкрива, че тези нестандартни организационни решения се прилагат преди всичко по производствена необходимост и в работодателски интерес.

Второ. Мащабите, в които се ситуират работодателските политики и мерки, за прилагане на организационни решения за съчетаване на семейните и професионални ангажименти, са твърде скромни. Същевременно струва си да се внесе и уточнението, че това не е индикатор, който разкрива мащабите на проблема, тъй като и домакинствата, и фирмите търсят и прилагат и други решения – осигуряване на достъп до публични услуги, финансиране на пазарни социални услуги и др.

Б/ Финансови решения и мерки

В обобщената фирмена информация се открояват две групи работодателски политики, свързани с изразходване на финансови ресурси. Едната е *базирана на изискванията на законодателството* за постигане на определена степен на социална сигурност по повод на заетостта и тук се включва цялата гама от социални разходи, предназначени за: покриване на работодателското участие в социално осигуряване при настъпване на обществено признатите социални рискове; социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите; осигуряване на безопасност и здраве при работа и др. Другата може да се *идентифицира като фирмена политика, базирана на собствена социална програма*. Както може да се предположи преобладават предприятия, които се ограничават до провеждане на социални политики в рамките и в мащабите на законодателството, нещо което и откровено се признава от мениджърите на предприятията в проведените с тях интервюта. Именно фирмените социални програми позволяват да се провеждат политики и да се предприемат мерки за балансиране на семейния и професионалния живот, прилагайки в максимална степен диференциран, дори индивидуализиран подход в търсенето на конкретни решения.

В законодателно базираните фирмени социални политики интерес в контекста на разглеждания проблем, представляват такива компоненти като разходи за социално-битово и културно обслужване, разходи за професионална квалификация и графата други разходи, тъй като разходите за социално осигуряване са функция от фиксирани параметри за тяхното формиране.

Разходите извън тези за работна заплата /основна и допълнителни трудови възнаграждения/ представляват 22.9% от общите „разходи за персонала“. След разходите за социално осигуряване с най-висок относителен дял са разходите за социално-битово и културно обслужване в размер от 17.3%, следвани от графата на т.н. „други разходи“ в размер от 10.8% и накрая разходите за професионална квалификация в размер от 1.2%. В структурата на „разходите за персонал“ се открояват значими секторни различия. Така например в индустриалния сектор

разходите за персонала /извън работната заплата/ са с 6.0% по-големи от тези в сектора на услугите: 27.4% за индустрията срещу 21.1% за услугите. В индустрията, след разходите за социално осигуряване най-висок е дялът на т.н. „други разходи“ с относителен дял от 25.1%, докато в сектора на услугите техният дял е петкратно по-нисък, от порядъка на 5.3%. Що се отнася до размера на разходите за социално-битово и културно обслужване, то техният дял е по-висок в сектора на услугите – 15.6%, срещу 13.5% за сектора на индустрията. Единствено работодателските разходи за професионално обучение и квалификация в сектора на индустрията са в пъти /3.0%/ повече от тези в сектора на услугите – 0.7%.

Трудно е да се намерят доказателствени, базирани на информация, обяснения за драстичните разминавания и противоречия в структурата на категорията социални разходи или „разходи за персонал“ според фирмената отчетност. Само може да се предполага, че внушителният дял на т.н. „други разходи“ в сектора на индустрията се генерира от битуването на „сиви отношения“ в легалния сектор на икономиката. Или чрез размера на този компонент може да се оценяват в известна степен на вероятност мащабите на сегмента на сивата заетост в легалния сектор на икономика.

Струва си да се подчертае, че най-вече чрез разходите за социално-битово и културно обслужване, както и чрез разходите за професионално обучение и квалификация работодателите имат възможност да реализират политики и мерки за балансиране на семейния и професионалния живот. Тук се включва различните форми, както на индивидуално социално подпомагане /еднократни и/или периодични финансови добавки/ на работниците и служителите при отглеждането на деца, полагането на грижи за болен или зависим член на домакинствата, така и на финансиране на социални инициативи и иновации за колективно ползване – детски кътове, стаи, площадки, спонсорство на детски градини, училища и други социални заведения.

Обобщената фирмена информация за структурата и размера на разходите за персонал разкрива наличието на **финансови възможности за** решаване на нормално, задоволително равнище на семейните проблеми на работниците и служителите в мащабите, очертани във фирмената информация.

По-разгърнатата представа за структурата на социалните разходи, за тяхното целево изразходване се съдържа в **социалните програми** на предприятията. В тях фигурират такива направления за финансиране на социални мерки като разходи за транспорт, разходи за поевтиняване на храната, разходи за здравеопазване, разходи за скъпоструващи лекарства, разходи за културни и спортни мероприятия, разходи за съфинансиране на специфични потребности на работещите в предприятието /общински и частни градини, детски лагери, зелени училища и др., разходи за стипендии и допълнителен платен отпуск за учащи се, разходи за подпомагане на семейства при отглеждане на малки деца. За съжаление обаче, единици са предприятията, които са посочили, че разполагат с такива програми и са представили информация за тяхното съдържание и финансово обезпечаване.

ВТОРА ЧАСТ.

ПРОБЛЕМИТЕ НА БАЛАНСИРАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ В МНЕНИЯТА И ОЦЕКИТЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ: АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИ ОТ СОЦИОЛОГИЧЕСКО ИЗСЛЕДВАНЕ

1. Въведение в методическия подход на социологическото изследване

За социалната практика в България политиките за съчетаване на семейния и професионалния живот е сравнително нов проблем – привнесен е по силата на членството на страната в ЕС и все още се коментира в по-тесни професионални среди, и то от няколко години. Десетилетия наред доминира философията и политиката семейните ангажименти, свързани с отглеждането на деца, на болни и зависими членове на домакинствата, с повишаване на образование и професионална квалификация, да се третират като социални права, които държавата следва да урежда по законодателен ред и да гарантира тяхното оползотворяване. Ангажиментите и отговорностите на работодателите се свеждат до респектиране на правата, въведени със закони и подзаконови актове. **Тази философия и политика не се поставя под съмнение, нито се преоценява нейната актуалност и значимост, тя продължава да доминира в националните политики на индустриално развитите страни с традиции в пазарната икономика.** Нещо повече стремежът е националните политики да се надграждат и допълват с гъвкави, диференцирани, дори индивидуализирани фирмени политики и мерки, които да отчитат от една страна конкретни производствени условия и от друга страна – конкретните социални ситуации и потребности на работниците и служителите. Към такива именно идеи и цели е фокусирана политиката за съчетаване на семейния и професионалния живот. При това залозите на тази политика не се крият в императивното начало, а в осмислянето на интересите на двете страни и на тази основа тяхното балансиране с инструментариума на метода на анализ „разходи – ползи“.

Ефективното трансфериране на тази по-скоро скандинавска практика и европейска политика в националната стопанска действителност изисква разностранни и координирани усилия, основаващи се на сериозни изследвания и проучвания. Сред тях от съществено значение са социологическите проучвания на работодателския мироглед и менталитет, на работодателските нагласи и работодателското отношение към семейните проблеми на техните работници и служители. Социологическите резултати са не само своеобразен тест за корпоративна социална отговорност, но и основания за адаптиране на подхода към националната специфика.

Водени от тези разбирания изследователският колектив проведе социологическо изследване, представите за което се придобиват от следните методически характеристики:

Целеви групи – Изследователският интерес е фокусиран към мненията и оценките за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти на трите заинтересовани страни – на мениджмънта на предприятията и организациите, на работниците и служителите, на синдикалните лидери на федерации и дейци в предприятия.

Обект на изследване са 28 предприятия от различни икономически дейности, позиционирани в двата основни икономически сектора – индустрия и услуги. Водещ критерий при формиране на извадката е да се включат предприятия и организации с разностранен предмет на дейност, секторна принадлежност, организационни мащаби, технологични равнища, пазарна

и социална среда, за да се отчете тяхното влияние върху изказаните от респодентите мнения и оценки.

Предмет на изследване са проблемите, нормативните условия, фирмените политики и мерки за балансиране на семейния и професионален живот според мненията на заинтересованите страни или така като се възприемат, оценяват и концептуализират от мениджъри на предприятията или техни представители, синдикални лидери и активисти, работници и служители.

Отчитайки спецификата на проблема, неговата иновативност, стремежът да се потърси и намери баланса между конфликтни интереси и то на фона на разнообразни и специфични за всяко предприятие производствени и социални условия, изследователския колектив се ориентира към:

Методът на полустандартизираното интервю за проучване на мненията на очертаните целеви групи в избраната съвкупност от предприятия и организации. Тази техника позволява да се обоснове определена позиция, да се привеждат конкретни аргументи и доказателства, да се обяснява реалистичността на определени виждания и предложения. А един такъв подход по отношение на иновативни политики има своите предимства, защото позволява в режим на диалог да се изясняват залозите и спецификата на политиката за съчетаване на професионалния и семейния живот, интересите на работодателите и фирмените възможности за постигане на двустранни ползи при минимизиране на разходите и загубите. Освен че извлича реалистична, с подчертана индивидуалност информация, стандартизираното интервю позволява да се формират и натрупвания на мненията и оценките, и на тази основа да се очертават преобладаващите нагласи, оценки и виждания за провеждане на фирмени политики в това направление.

Макар и полустандартизирано, съдържанието на интервюто е фокусирано към съответната целева група, към нейните специфични интереси. Ето защо проучването на мненията на заинтересованите страни се осъществи с:

Три типа /за всяка от страните/ въпросници – за мениджъри, за синдикални лидери и за работници и служители (вж. *Приложения, раздел IV*)

Очакванията на изследователския колектив за поведението на интервюираните се оправдаха. Всеки един от тях, диалогично изказва своето мнение, в резултат на което се събра богата и разностранна информация, с оригинални разбирания и разсъждения, оценки и предложения.

I. ПОЗИЦИИ, ОЦЕНКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА МЕНИДЖМЪНТА

Общото впечатление

С въпросника за полустандартизираното интервю с работодателите се зададе широк кръг от въпроси – от оценка на действащата правна уредба до оценка на производствените и технологични условия, фирмени възможности и работодателска нагласа за провеждане на фирмени политики за съчетаване на професионалния и семейния живот.

Изказаните от работодателите, становища и оценки оформят представата за едно преобладаващо **работодателско поведение, основано в по-голяма степен на хуманистично отношение и разбиране**, отколкото на **институционално регулиране на проблема на фирмено равнище**. Почти всички интервюирани мениджъри заявяват, че „фирмите и без разпореждане „от горе“ правят каквото могат за разрешаване на семейните проблеми на работниците и служителите“. Единични са интервютата, в които се заема категорична мениджърска позиция за дистанциране от политики за решаване на такъв род проблеми с убеждението, че това „не е работа и задължение на работодателя“. На фона на общото впечатление струва си да се акцентира и на един специфичен нюанс, открояващ се в позициите на работодателите от публичния сектор. Независимо че подържат необходимостта и актуалността от една такава политика, според тях нейното провеждане като самостоятелна **работодателска политика в бюджетните организации е невъзможно поради две взаимосвързани причини – липсата на свободен финансов ресурс** и ограничената самостоятелност за разпореждане с разполагаемите финансови ресурси. В този смисъл се откроява и още едно преобладаващо работодателско разбиране – провеждането на фирмени политики за съчетаване на професионалния и семейния живот се идентифицира с осигуряването на финансови ресурси. **Или у работодателите доминират инвестиционните представи, отколкото организационните решения за постигане на гъвкавост в организацията на труда и работното време.**

От казаното до тук се очертава общият извод – у работодателите, *първо*, има нагласа и разбиране на проблема; *второ*, формира се и визия за разрешаване на проблемите.

На фона на общата представа за работодателската позиция, интересни са и работодателските оценки и виждания по отношение на конкретните въпроси и проблеми, чието разрешаване би позволило да се очертае една обща рамка за провеждане на фирмените политики.

1. Мениджърските позиции по проблемите на балансиране на професионалния и семейния живот

1.1. Оценка на правната уредба за насърчаване въвеждането на мерки за балансиране на семейния и професионален живот.

Безспорно фирмените политики и мерки, в която и да било област, се вписват в руслото на съответната правна регулация. Ето защо тяхното ефективно провеждане до голяма степен зависи от обхвата, пълнотата на правната уредба – доколко тези въпроси са намерили нормативно разрешение в законите и подзаконовите актове. В този смисъл не са изненадващи резултатите. Една четвърт /25.0%/ от анкетираните мениджъри или техни представители откровено заявяват, че не познават добре законодателството, че липсва информация за правните норми, фокусирани към политики за съчетаване на професионалните и семейни ангажименти. Още

толкова /25.0%/ оценяват правната уредба за недостатъчна за решаване на този проблем. И по-малко от половината 39.3% оценяват правната уредба за достатъчна и позволяваща на работодателите да провеждат собствена политика, като надграждат или допълват трудовите и социални права. Само един мениджър няма формирано мнение по този въпрос, а други двама изказват категорични съмнения относно практическата приложимост от усъвършенстване на правната уредба.

Макар и единични, интересни са нюансите и допълнените коментари:

- В много от интервютата се срещат мнения, според които не се познават Директивите на ЕС и Конвенциите на МОТ – „Европейските директиви на 100% не се познават, това са нови неща и трябва време да бъдат разпознати от хората и да намерят приложение” – *105 СОУ*. Оценява се, че липсва информация за тях и се препоръчва по-голяма информираност, /а може би и коментар/ по отношение на тяхната приложимост.
- Нормативната уредба е добра и достатъчна, но младите ръководители нямат отношение към хората. „Може да си отличен специалист, но нямаш ли отношение към хората, много трудно ще ги управляваш. Такива ръководители се оправдават, че няма нормативна уредба” – *„РПК-Етрополе”*.
- „За мен е важно да има разбиране между работниците и мениджмънта. Мениджмънтът ще се отнесе с разбиране към всеки работник със семейни проблеми. За нас приоритет е да си запазим работниците, да се намали текучеството.” – *„Захарни заводи” – Горна Оряховица*.
- „Очакваме нови нормативни промени за прилагане на гъвкави форми на заетост”“Не сме съгласни с въведения график за отпуските, защото човек не може да предвижда, какво ще му се случи след 6-7 месеца. По отношение на отпуските, работодателят е този, който трябва да ги балансира и контролира” – *„Център за градска мобилност” – София*.
- Препоръчва се нормативната уредба да се осъвремени и да отговаря на реалните условия; „от нашето законодателство се изисква още много за да стимулира и задължава мениджмънта в предприятията по търсене на баланс и стимулиране на раждаемостта. Държавата да въведе данъчни облекчения в това направление” – *„Каменица – АД”*.
- Срещат се и алтернативни мнения. „Трудно се решава в организациите” „Може би трябва да се тръгне в друга посока – да се подобри здравния статус на населението. Профилактика, повече здравни заведения и др. ...”за детските градини, много грешна политика – конкурси, записвания, на никой не помага такава политика” . – *БДЖ „Пътнически превози ЕООД”*. Друго подобно мнение: „Нацията ни застарява, болните с хронични заболявания и нуждаещите се от болнично лечение се увеличават....., тези услуги са скъпи, затова обикновено близък член на семейството ги поема.....”. Същата ситуация е и при болните за долекуване след тежка операция или инсулт...От подобно естество е проблемът с детските градини, които не могат да обхванат всички деца....Затова държавата трябва да помисли за възможности за увеличаване на социалните заведения. Редно е държавата да дофинансира от страна на НЗОК пътеки за отглеждане на нуждаещи се болни”. – *IV МБАЛ ЕАД – София*.

1.2. За прилаганите гъвкави форми на заетост

Според степента на разпространеност, прилаганите форми на гъвкава заетост се подреждат по следния начин: според 67.9% от анкеттираните мениджъри на *първо място* с 32.2% тежест сред цялото разнообразие от гъвкави форми се нарежда работата на гъвкав график; *второто място*, според половината от интервюираните мениджъри /50.0%/, се заема от работа на срочен трудов договор – с тежест 23.7%.; *третото място* с тежест 20.3%, според 42.9% от мениджърите

се отрежда на работата на половин работен ден. Или тежестта, която заемат тези три форми на гъвкава заетост, е над три четвърти /76.2%/ в рамките на обхванатата съвкупност от предприятия и организации. Не са за подценяване и случаите, в които се прилагат и по-други форми на гъвкавост като почасова работа с тежест 6.8%, работата на редуциран работен ден, както и избор на смени и взаимозаменяемост са равностойна тежест от 5.1%. В единични случаи се посочва, че не се прилагат гъвкави форми на заетост – оценка, дадена от 7.1% от интервюираните. **Така обобщена картината на прилагане на гъвкавите форми на заетост не бива да се абсолютизира и да се възприема като масово формираща се практика и очертаваща се тенденция.** Прилагането на отделните форми има силно изразена фирмена специфика. Така например едно цяло предприятие от леката индустрия работи на 4-часов работен ден, което вероятно е анти-кризисна мярка за спасяване на заетостта. Индивидуализиран фирмен подход се проявява и по отношение на срочните трудови договори.

Допълнителна информация за залозите и мениджърския интерес към гъвкавите форми на заетост се придобива от разпределението на причините за тяхното прилагане. По **производствена необходимост и по инициатива на работодателя е причината**, която се подрежда на *първо място* с тежест от 44.4% според мнението на 74.1% от интервюираните работодатели. Към нея като се прибави и тежестта от 6.7% на сезонния характер на работата и други колебания в производствената дейност, става ясно, че в повече от половината от случаите /51.1%/ гъвкавите форми на заетост се прилагат по производствена необходимост и по инициатива на работодателя. Анализът на съпътстващия мениджърски коментар обяснява до голяма степен приоритетното разпространение на срочните трудови договори. Освен за сезонните дейности, масовото прилагане на срочните трудови договори е при новопостъпващите работници и служители, възможност, дадена от закона и прилагана като важен компонент на фирмените политики за тестване на професионалните им качества в реална производствена среда.

Случаите, в които се прилагат гъвкави форми на заетост **по инициатива на работника или служителя** с цел решаване на семейни проблеми заемат тежест от 2.8.9% според 48.1% от мениджърите. Към тях като се прибавят и случаите от 2.2.% на замяна на смени за гледане на болен член от семейството или по други лични причини се получава относителен дял от 3.1% от случаите на гъвкави форми на заетост, прилагани по инициатива на работника с цел съчетаване на професионалните и семейните ангажименти.

Коментарът на мениджърските мнения и оценки по този проблем неминуемо провокира асоциации с информацията, набрана на основата на фирмената отчетност. Обективните измерения и характеристики на прилаганите гъвкави форми на заетост се оказват твърде скромни на фона на общата численост от 31 977 заети в предприятията, обект на изследване. Според фирмената информация случаите на прилагани форми на гъвкавост са 1 505, което представлява дял от 4.7% на заетите. От тях приблизително половината 718 случая или 46.3% са наетите на срочни трудови договори. Следващата по тежест форма на гъвкавост е работа на 4-часов работен ден с 614 случая или с относителен дял от 39.6%. От нея, ако се елиминира числеността на цяло едно предприятие от 479 лица, работещи на половин работен ден, то мащабите на тази форма на гъвкавост се редуцира до 135 човека.

1.3. За семейните проблеми на работниците и служителите и засегнатите социални групи

Мениджърите и техните представители са наясно с семейните проблеми на своите работници. Всеки от интервюираните се е ангажирал с мнение. При това релефно се откроява определено единомислие относно характера и честотата на проблемите. Според 89.3% от работодателите

най-често повтарящият се социален проблем пред семействата е отглеждането на деца, който заема 44.6% и се нарежда на първо място сред набора от изтъкнати причини. На второ място с 32.1% тежест се подрежда проблема, свързан с грижи за зависим член на семейството – позиция определена според мнението на 64.3% от интервюираните. Повишаването на образованието и/или на професионалната квалификация е третият по тежест с 17.9% социален проблем, по мнението на 35.7% от мениджърите. Единични са другите случаи, посочени от работодателите, като здравословни проблеми на работниците и служителите, работа на допълнителен трудов договор и други, неидентифицирани причини.

Характерът на проблемите до голяма степен предпоставят оценките на мениджърите по отношение на социалните групи, които търсят възможности и се възползват най-често от гъвкави форми на заетост. Ето защо, според 92.6% от мениджърите на първо място с тежест 43.9% се ранжира групата на жените с малки деца /обикновено до 3-годишна възраст/. На второ място, като причина с тежест 29.8% се посочва групата на работниците и служителите със зависими членове в семействата – такова е мнението на 63.0% от интервюираните мениджъри. Младежи, обикновено студенти, се подреждат на трето място с тежест от 12.3% според 25.3% или според всеки четвърти от мениджърите. Макар и в единични случаи, срещат се и оценки от рода, „че на всеки в определен момент се налага да се ангажира със семейни проблеми“.

1.4. За печелившите и губещите от прилагането на мерки за балансиране на семейния и професионалния живот.

Сред мениджърите се очертава определено поляризиране на оценките. Натезава обаче становището, че „големия печеливш“ е работника. Към него се придържат около 18.5% от интервюираните, в резултат на което тази теза заема тежест от 11.4%. Равнозначен е и броят на работодателите, които заемат неутрална позиция – в същият размер от 18.5% преценяват, че нито има губещи, нито печеливши от въвеждането на подобен род мерки. Към това като се прибави и обстоятелството, че 14.8% от работодателите се затрудняват да дадат категоричен отговор, получава се така че около една трета /33.3%/ **или у всеки трети мениджър не е формирана определена представа за смисъла и целесъобразността от прилагането на мерки за съгласуване на семейния и професионалния живот**. Едва 14.8% от работодателите считат, че предприятието е печелившия субект, което отрежда тежест от 9.14 в набора от заявени мнения.

Интересни са мотивите на работодателските становища. „Лоялността на работника към предприятието“, „мотивацията му за по-добра работа“, „старанието му да не допуска грешки и загуби за предприятието“ са сред основните аргументи, с които мениджърите обосновават тезата си, че предприятието печели от мерките за съчетаване на професионалния и семейния живот. Тази теза заема тежест от 20.5% сред застъпваните мениджърски становища. По-висока тежест от порядъка на 29.5 % се отдава на аргумента, с който работодателите обосновават печелившата позиция на работниците и служителите. Близко половината от тях /48.1%/ считат, че работниците и служителите след като имат възможност да си свършат семейните ангажиментите, няма да работят притеснени и под напрежение. Срещат се и мнения, според които предприятието е губещият субект, тъй като се нарушава ритъма на производствения процес и се налага изразходването на финансови ресурси. Такава е позицията на 14.8% от интервюираните мениджъри, в резултат на което тези оценки формират тежест от 9.0% в общата им съвкупност.

В интервютата се съдържат интересни и поляризирани коментари, каквито са:

- „Според мен печалбата е обща, един човек който работи под напрежение, той не е ефек-

тивен. По-добре е да отсъства два часа, за да си свърши работата. От тази гледна точка осигуряваме на децата на работниците безплатни здравни прегледи, за да са спокойни работниците". – „ДАНОН – СЕРДИКА“ АД.

- „Предприятието печели – даваме шанс на работника да се справи със ситуацията, защото му влизаме в положението, служителът заслужава този жест. Така се засилва мотивацията на работника“; Работникът печели. Ние сме готови да направим жест за служители, които са ценни за нас” – „СОФАРМА“ – АД.
- „Въпрос на анализ, би трябвало предприятието да печели. Най-малкото ще се намалят разходите за консумативи и ток. Но зависи и каква работа извършва работникът. Мисля, че се засилва мотивацията у работника, предаността към работодателя, защото когато му се е наложило, аз съм го разбрал. Утре този човек ще остане и след работа, без да претендира за това и то на 100% по-пълноценно. Човек трябва да е човек към работниците, макар и работодател....” – БДЖ „Товарни превози” – ЕАД.
- „Предприятието губи, защото се променя организацията на трудовия процес, създава се напрежение в колектива и при изпълнение на трудовия процес“; „Работникът губи и като финансови средства и често емоционално, свързано със стрес и напрежение” – IV МБАЛ – ЕАД, София.
- Смятам че и двете страни губят, защото когато човек има проблеми в семейството, той не може да ги остави на прага на училището. Така че той безспорно е натоварен по време на трудовия процес и не може 100% ефективно да даде това, което може. Естествено той губи, губят и учениците” – 105 СОУ „Атанас Далчев”.
- Смятам, че и двете страни печелят, защото ако създадеш нормални условия за работа на работника, той идва на работа спокоен, върши си задълженията по-качествено”. – „Захарни заводи” – Горна Оряховица.
- Не може да се каже кой печели, но и губещи са и колегите, които заместват и всъщност са по-натоварени, защото поемат техните задължения и ангажменти. Екипът е доста сплотен и печелят хората с проблеми, има солидарност между колегите” – Дом за стари хора, Дървеница.

1.5. За ефектите - позитивни и негативни – от прилагането на гъвкави форми на заетост за балансиране на семейния и професионалния живот.

Позитивните ефекти се свързват преди всичко с психологични и морални нагласи в процеса на труда. Ето защо, на първо място с тежест от 30.2% се нарежда ефектът от по-високата мотивация в труда. Оценка, която се споделя от 57.1% от интервюираните мениджъри. На второ място, с тежест от 18.9% се откроява ефектът „по-отговорно отношение” на работника – мнение застъпвано от 35.7% от мениджърите. По-високата концентрация на работника е друг ефект, който се очертава на трето място с тежест от 17.0%, споделян от 32.1% от интервюираните мениджъри. Макар и „самотна” се среща и позиция, според която „по-добрия корпоративен климат” е един от позитивните ефекти на прилаганите мерки в предприятието. Почти всеки трети от мениджмънта /32.1%/ вижда и икономически ефект, какъвто е по-ефективното използване на работното време от въвеждането на мерки за балансиране на семейния и професионалния живот, в резултат на което този ефект заема тежест от 17.0% в набора от декларираните позитивни ефекти. Една не малка част от мениджмънта – 14.3% не могат да преценят, а други 7.1% от тях, считат че липсват позитивни ефекти, в резултат на което при тези групи становищата заемат тежест респективно от 7.5% и 3.8% в общата съвкупност на позитивните ефекти.

По аналогичен начин се разсейват и мениджърските оценки по отношение на негативните ефекти от мерките за съчетаване на семейния и професионалния живот. След като по мнението на 39.4% от интервюираните мениджъри няма негативни ефекти, която позиция заема тежест от 29.7% в съвкупността от оценки, то другите становища се ранжират по следния начин: според 28.6% предприеманите мерки увеличава административната работа – ефект, който заема втора позиция с тежест от 21.6%; следват становищата на 21.4%, според които дезорганизацията на трудовия процес е друг негативен ефект с тежест от 16.2%; загуба на работно време, по-ниска производителност на труда са други негативни ефекти, които се споделят от равен дял мениджъри – 14.3% и съответно отреждат тяхната равнозначна тежест от 10.8% в общата съвкупност на негативните ефекти. Неутрална позиция /не мога да преценя/ се заема само от един от интервюираните работодатели, други 7.1% изказват становища за злоупотреби с гъвкави форми на заетост като мерки за съчетаване на семейния и професионалния живот. Интересна е изказана позиция от мениджъра по трудови отношения на „Данон-Сердика“ АД, според който „няма негативни ефекти, всичко е въпрос на подход и начин на организация“.

Работодателите не проявяват собствена инициативност и особена активност за минимизиране на загубите и максимализиране на ползите от предприеманите мерки за балансиране на семейния и професионалния живот. Почти всички 85.2% предприемат това, което законите предвиждат. Или законоустановените възможности и мерки заемат 53.6% от всички мерки, които се прилагат в предприятията. Други около 29.6% предприемат специфични фирмени мерки, които се подреждат на второ място с тежест от 28.6%. За 7.4% от мениджърите липсват условия за собствени фирмени инициативи. За още толкова от тях мерките, които предприемат са: предоставяне на възможност за избор на работно време и преразпределяне на обема на работа. **Прави впечатление, че в предприеманите фирмени инициативи и мерки доминира неформалният подход – предоставя се възможност и свобода работниците и служителите сами да постигат съгласие за взаимозаменяемост, за промяна на сменни графици и др.** Освен това работодателите до голяма степен се възползват от законовата възможност за сумарно изчисляване на работното време, което осигурява определена персонална свобода в избора на работно време като дневна продължителност и като начало и край на работното време.

В подкрепа на поднесената систематизация на мениджърските становища нека приведем и кратки коментари на типични становища:

- „Специална политика нямам по този въпрос, но съвместно със синдикатите се опитваме да прилагаме фирмена политика. Но като цяло се придържаме към законодателството“ - „Захарни заводи“ – Горна Оряховица.
- „При нас нещата са много индивидуални. Ако липсва човек на възлова позиция, безспорно се губи, но ако липсва работник, който може да се замести не е проблем. Има взаимозаменяемост за конкретни дейности“. – „Данон-Сердика“ – АД.

1.6. Допълнителна социална помощ, осигурявана от работодателя на работниците и служителите в подкрепа на балансиране на семейния и професионалния живот

Очертава се известно разнообразие от социални инициативи, но масовата ориентация на работодателите е към две - три форми на социално подпомагане. На първо място, се **позиционират разнообразни социални помощи**, насочени към облекчаване на разходите за здраве – 48.6% заемат разходите, насочени към еднократни помощи за скъпоструващи лекарства, за лечение, за безплатно ползване на почивни бази и 50-процентно намаление за децата на работниците

и служителите. Към тези социални мерки се придържат 66.7% от интервюираните работодатели. Второто място, с относителен дял от 16.2%, се заема от **социалните разходи за плащане на транспорта до местоработата**. Тази форма се посочва от 22.2% от мениджърите. Третата позиция се заема от социалните разходи, насочени в подкрепа на образованието. Макар и в по-ограничени мащаби мениджмънтът прави разходи за допълнителни добавки или помощи за родители в отпуск за отглеждане на деца с относителен дял от 5.4%. В същия размер от 5.4%, са и работодателските социални разходи, предназначени за организиране и финансиране на мероприятия за децата на работниците и служителите. Тези две социални инициативи, фокусирани към децата на работниците и служителите, се практикува от 7.4% от интервюираните мениджъри. Единици са предприятията, където се прилагат и други форми на социална подкрепа, като финансово подпомагане на работници и служители, които имат в семейството си член с неравностойно положение; заплащане на жилищни наеми или въвеждане на по-ниски наеми на жилища, принадлежащи на предприятието. Накрая струва си да се изтъкне, че 11.1% от работодателите посочват, че в техните предприятия не практикуват подобен род форми на допълнително подпомагане, която позиция заема тежест от 8.1% в общата им съвкупност. За основна причина се изтъкват финансовите затруднения на предприятията.

Наред с обобщената информация, конкретни впечатления се добиват и на коментарите в проведените интервюта. Струва си да се изтъкне, че в тези предприятия, където се сключват колективни трудови договори, се откроява тенденция за въвеждане на разнообразни форми на социално подпомагане. В подкрепа на тази констатация ще приведем няколко примера:

- „Във фирмения КТД са договорени допълнителни дни платен годишен отпуск за майки с две и повече деца, както и еднократни парични помощи при раждане на дете... Фирмата отпуска социални помощи на семейства, изпаднали в материално затруднение.... На работниците се отпускат медицинска помощ в размер от 250 лв. годишно. Ежегодно се отпускат по две стипендии за деца на работниците и служителите.... Допълнително се отпускат средства при брак и помощ на семейството при починал негов член” – *„Каменица” АД.*
- „Доплащане от страна на работодателя имаме при продължително боледуване, заплащане на лечение и лекарства. Имаме договор със Здравно -осигурителен фонд, който покрива голяма част от разходите и не се налага служителите да доплащат. Ако се налага да плащат, представят фактурата и се възстановява част от сумата или цялата сума” – *„Софарма” – АД, София.*
- „Съгласно клаузите на КТД се предвижда: помощи при раждане на дете, при смърт на член на семейството, при продължително боледуване; при почивка в базата на предприятието работниците заплащат 50% от стойността; безплатна е почивката за деца до 3 години и 50% намаление за деца до 12 години; осигурен е храноден от 13 лв. за всички работници, включително и за майките в отпуск за гледане на деца до 3 години. Обсъждат се и варианти за дистанционна работа в сферата на интернет и АйТи услуги” – *Център за градска мобилност, София.*
- „Имаме КТД и каквото са поискали работниците и служителите е договорено за тях.” – *„Дом за стари хора”, Дървеница.*
- „Спонсорство и помощи даваме на детските градини – закуски и финансова помощ....; Два пъти сме спонсорирали старчески дом....; На всеки работник даваме допълнително за храна към заплатата по 10 лв. на месец....; За очила – по 25 лв. на всеки работник” – *РПК, Етрополе.*
- Училището е с делегиран бюджет и не разполага със свободни финансови средства. Но административното ръководство е в много добри отношения със синдикалното ръководство и когато има нужда за отпускане на финансова помощ за болест, синдикатите адекватно

реагират....Съобразяваме се с графика на отпуските на работниците, които имат деца във ваканция или болни родители. За колеги, които трябва да повишават квалификацията си, в бюджета има заделени средства и всеки е запознат с тази възможност". – 105 СОУ „Атанас Далчев”.

- „Ваучери за храна плюс допълнителен платен годишен отпуск за майки с деца” – „Росица” – АД, Севлиево.

1.7. За инвестициите във фирмена социална политика за съчетаване на професионалния и социалния живот

Обобщените резултати очертават следната картина: Най-висок е броят, респективно относителния дял на работодателите 39.1%, които категорично заявяват, **че нямат собствена социална политики, съответно не инвестират финансови ресурси в социални дейности и инфраструктури за съчетаване на професионалния и социалния живот.** В резултата на изказаните мениджърски мнения, тази позиция заема тежест от 34.6% в съвкупността от компоненти на фирмените политики на обхванатите предприятия и организации. Тази ситуация до голяма степен кореспондира с вече изказаните от мениджърите становища, че в областта на социалната политика се придържат към мерките, предвидени в националното законодателство. И основната причина, която се изтъква и по други поводи са финансовите затруднения, кризисната ситуация в страната и света. Втората позиция с **тежест от 23.1% се заема от фирмените инвестиции в поддържане на почивни бази, изплащане на ваучери, стипендии, което са заявили 26.1% от** интервюираните мениджъри. На трето място с относителен дял **от 19.2% се нареждат инвестициите под формата на доплащане за образование и квалификация според 21.7% от мениджмънта** на предприятията. Четвъртата позиция принадлежи на **инвестициите под формата на доплащания за социални услуги с относителен дял от 15.4%, за което твърдят 17.4% от мениджмънта.** На последно, пето място с относителен дял **от 7.7% се подреждат инвестициите в социална инфраструктура** в предприятието, според 8.7% от мениджърите.

Ето и някои от интересните фирмени инициативи в разглежданата проблематика:

- „Работим по изграждането на детски кът в предприятието...Към детските градини изискванията са големи. Идвайки на работа служителите могат да оставят децата си под грижата на квалифициран персонал. Възможно е да се включим и в програмата за социални иновации в предприятията на АЗ, въпреки че програмата е много сложна, защото трябва да се извършат още някои други дейности – 4 от 5 дейности трябва да има за да се ползва програмата. Затова все още не сме решили дали със собствени средства да изградим детски кът или да участваме в програмата” – „Софарма” – АД, София.
- Отпускаме индивидуални помощи на работниците за лечение при дълго боледуване. За повишаване на образованието също. Индивидуално подхождаме. Имаме случаи, при които 100-процентово поемаме разходите за обучение, ако специалностите са необходими на завода като технолог, дизайнер. Имаме договори за стипендианти за висше образование и средни специалисти”.... По отношение на повишаване на квалификацията провеждаме курсове на различни нива: за търговци, за ръководители, за средни специалисти.....Спонсорираме детски градини по време на празници. В период на криза свиваме разходите....По отношение на социалната инфраструктура в предприятието – работим по въпроса. На територията на завода имаше детска градина, която беше общинска, но се ползваше от наши работници. Сега вече не работи, защото общината не я поддържа”.

– „Захарни заводи“ Горна Оряховица.

- „Поемаме разходите на работниците-студенти, за висшето им образование, ако специалността е в интерес на фирмата“ – *Кодак график комюникейшънс – ЕАД, София.*
- „Добронамереност от страна на работодателя в полза на образование, отпуск, гъвкави форми на заетост“ – *СБАЛОЗ – ЕООД, София.*

1.8. За интереса към проекта „Социални иновации“ на ОП „Развитие на човешките ресурси“ в подкрепа на социалните политики на предприятията.

Както е известно схемата „Социални иновации“ е един от най-новите проекти на ОП „Развитие на човешките ресурси“, насочен в подкрепа на социалните политики на предприятията. Чрез нея е възможно работодателите да се възползват от съфинансиране за целите на изграждане на социална инфраструктура на територията на предприятията – детски градини, детски кътове, лекарски кабинети и др.

Обобщената информация на мениджърските мнения и становища разкрива една противоречива картина. За повече от половината от тях 53.6% програмата **е новост**, за която не са информирани, но заявяват готовност за участие. Сред другата, информираната част от мениджмънта, мненията се разпределят в следните направления. Около 10.7% проявяват интерес за участие; 7.1% не проявяват подобен интерес; още толкова 7.1% не изпитват подобни потребности; а други 7.1% не могат да преценят потребността или полезността на подобна социална иновация. За 3.6% от мениджърите липсва информация, което им пречи да изкажат определено становище. Макар и единични, не липсват и други предложения и инициативи, които оформят относителен дял от 10.7% в проведените интервюта.

Нека отново да се възползваме от коментарите в интервютата и да дообогатим представите от обобщената информация:

- „Запозната съм с проекта “Социални иновации”. Работим по подготовката за кандидатстване по проекта“. – „Захарни заводи“ – Горна Оряховица.
- „Проектът е хубав. Може и да кандидатстваме. За нас това е новост, не сме проучили възможностите на програмата. Притеснява ни, че проектът не е в едно направление, трябва да се покрият 4 от 5 дейности. 1. Трябва да се направят планове за кариерно развитие на служителите. 2. Да се обучат служители над 55 г. 3. Обучение на работно място. 4. Изграждане на детски кътове. 5. Форми на гъвкава заетост. Ако всяка отделна дейност е отделен проект е по-лесно. Сега трябва да работим по 4-те и ако една от тях не е одобрена – всичко се разваля“. – „Софарма“ АД, София.
- Да проявяваме интерес. Те са необходими и трябва да намерят приложение в предприятията от реалния сектор. Моят съвет е да се създават клубове по интереси за деца. – *IV МБАЛ, София.*
- „По принцип проявяваме интерес, но нямаме никакви действия в тая посока“. – *БДЖ „Товарни превози“.*
- „Задълбочено не сме проучили. Но всички проекти са свързани с много писане и много документация. Трябва да има отделен екип, който да се занимава само с тая работа. Но може да се помисли. От гледна точка на безопасност на храната, сме резервирани към допускането на външни лица на територията на фирмата. Спорен ще бъде въпроса къде ще се позиционира такава детска стая, трябва да е с изглед към улицата, без пряк достъп до територията на фирмата“.

1.9. За отношението на мениджмънта към мерките за насърчаване на заетостта сред специфични социални групи

Не е изненадваща пасивността на мениджмънта към предвидените в законодателството мерки за насърчаване на заетостта сред безработните младежи до 29 г. и самотните майки с деца.

Най-често оправданията се свързват с тежестта на административните процедури и липсата на капацитет за разработването на такъв род проекти. Ето защо над две трети 70.4% от мениджърите се въздържат от участие в тези програми, в резултат, на което тази позиция се нарежда на първо място по тежест с 67.9% в общия сбор от работодателски становища. Към тази ситуация като се прибави дела от 7.1% на незапознатите или неинформираните и още толкова 7.1%, които са запознати, но не участвали, картината придобива силно песимистично очертание. Оказва се, че едва един от десет работодатели /14.3%/ е участвал в тези програми, като $\frac{3}{4}$ от тях са доволни и $\frac{1}{4}$ недоволни от своето участие.

Прави впечатление, че по този въпрос почти всички мениджъри са се ангажирали с коментар. Но по-голямата част от тях се основават не толкова на личен опит, отколкото на формирана по друг начин представа. Наред с това преобладава негативната, отколкото позитивна нагласа. Своята пасивност мениджърите обясняват с разнообразни причини: специфика на работата, която не позволява участието в такъв род програми, сериозните административни ангажименти на фона на краткосрочната продължителност на мерките, пасивността на АЗ в популяризирането на ефектите на такива социални мерки и програми.

Интересно би било да се приведат и мненията на мениджъри възползвали се от тези активни мерки за насърчаване на заетостта и съчетаване на семейния и професионалния живот:

- „По някои от програмите има ограничения, че ако си участвал в подобна програма, изключват възможността да участваш в настоящата. „Старт в кариерата“ беше една чудесна програма, но ни разясниха от БТ, че работодатели, които са участвали по други програми, нямат право сега отново да участват. Тези програми са полезни“ – „Софарма“ – АД, София.
- „Участвахме в програма „Ново начало“ към БТ. Имаме наети работници. Започнахме с три човека, но остана само един. Може би не съвпадат очакванията на младите хора с това, което ние изискваме от тях. Но продължаваме и смятаме да работим по тая програма. Имаме и заявени други работни места“. – „Захарни заводи“, Горна Оряховица.
- „Специално по тези програми не си спомням да сме наемали работници. Наемали сме младежи над 18 г. от сиропиталища, с оглед адаптирането им към обществото. Но трудно се работи с тези деца, защото те нямат изградени трудови навици. Напуснаха, не можахме да ги задържим“. – „Данон – Сердика“ АД, София.
- „Още от 1996 г по инициатива на дома назначихме в кухнята възпитаници на Центъра за временно настаняване в ж.к. „Люлин“. Сега имаме трима младежи, които работят в кухнята и ние сме доволни, защото се справят добре и те също, защото имат работа.Възползвахме се и миналата година от Програма за хора с увреждания....Участвали сме и преди в такива програми, подхождаме с разбиране, защото ако в социално заведение не се реализират такива хора със затруднения, то къде другаде“. – Дом за стари хора, Дървеница.

1.10. За работодателските предпочитания към модела за съчетаване на професионалния и семейния живот

Работодателските мнения категорично гравитират **към прилагане на гъвкави форми на заетост**, като основен модел на фирмена политика за съчетаване на професионалния и соци-

алния живот. Тази позиция заема тежест от 73.5% и се споделя от 89.3% от интервюираните мениджъри. Другият модел – инвестирането на финансови ресурси в подобен род политики се очертава с относителен дял от 26.5% и с него се ангажира мнението на 32.1% на мениджмънта. Оказва се, че около една пета от мениджърите отдават предпочитания към „миксиране“, взаимно допълване и на двата модела. Аргументите за този избор се съдържат в направените в интервютата коментари:

- „Предпочитаният модел е съчетаване на професионалния със семейния живот е прилагането на гъвкави форми с цел минимизиране на загубите и завишаване на ползите от прилагането му“. – *„Институт по аграрна икономика“*
- „При прилагането на гъвкави форми на заетост ефектът ще бъде по-добър, но не трябва да се подценява и инвестирането на финансови ресурси. По-полезно е за завода да се прилагат гъвкави форми на заетост“ – *„Захарни заводи“, Горна Оряховица.*
- „Бих предпочел и двата варианта, за да има смисъл и ефект. Не може само да се инвестира, без да се съчетае с интересите на работниците. Ако имаш много пари, ще решиш донякъде проблема“. – *РПК – Етровополе.*
- „Основно гъвкавите форми и много внимателно инвестиране със засилен последващ контрол, защото социалната политика за извеждане на ромите от сегрегация за мен е много несполучлива. Създадохме модел, в който едно многолюдно семейство, включително и баби и дядовци се изхранват от помощи за деца. Това стана модел за поведение“. – *101 СОУ „Бачо Киро“.*

1.11. За работодателското отношение към семейните проблеми при подбора, наемането и изпълнението на трудовите ангажименти

От интервютата става ясно, че работодателите се придържат към антидискриминационните политики и процедури в процеса на подбор. Не зависимо от това повече от половината от тях 60.7% заявяват, че включват въпроси за семейните проблеми и ангажименти към кандидатите за свободните работни места. Интересно е едно от поднесените обяснения отново от мениджмънта на „Захарни заводи“ в Горна Оряховица – „Да. Задължително. Даже някои кандидати се възмушават. Тази информация ни е необходима, за да разберем каква е нагласата му за работа. За мен кандидатите със семейни ангажименти са по-отговорни, по-безпроблемни при общуване, държат на професионалното си развитие“. Друга част от работодателите – 32.1% не включват въпроси за семейните проблеми към кандидатите и една малка част от 7.1% не са запознати с такъв род подробности.

Интересна е последващата /след подбора/ реакция на работодателите – при наемането на работа. На фона на разнообразието от варианти, категорично се декларира, че само при равни други качества се вземат предвид семейните проблеми и ангажименти при оценката и решението за наемането на работа. Тази позиция заема тежест от 46.9% в цялото разнообразие от варианти и се споделя от 53.6% от интервюираните мениджъри. Всеки пети от тях /21.4/ декларира, че семейните проблеми имат значение при специфични работни места, в резултат на което тази практика се прилага в 18.8% от регистрираните подходи и практики. Докато според 14.3% от мениджърите семейните проблеми нямат значение и не оказват влияние при решението за наемане на работа и този подход заема тежест от 12.5% от включените в интервюто варианти. Крайните работодателски позиции, при които семейните проблеми при наемането на работа имат или решаващо, или незначително значение, или се отчитат само за работни места, изискващи висока квалификация заемат равностойна тежест от 6.3% и се споделя от 7.1% от мениджърите.

Сравнително разнообразни са оценките и мотивите на мениджърите по отношение за-

връщането на работниците на работа преди изтичането на полагаемия се отпуск по майчинство. **Преобладават становищата, според които по-ранното завръщане от майчинство минимизира разходите, свързани със загубата на квалификация** – позиция която се очертава с тежест от 38.2% от описаните основания и се споделя от 46.4% от работодателите. Друг аргумент с тежест от 14.7% в подкрепа на по-ранното завръщане от работата е свързан с преодоляване на потребността от нови назначения, респективно от допълнителни разходи, според 17.9% от интервюираните мениджъри. **Противоположна позиция с тежест от 29.42% се отстоява с други аргументи: по ранното връщане на работа предполага често отсъствие поради възникващи проблеми с отглеждането на децата**, а от това следва дезорганизация на работата, въвеждане на други графици на работа и т.н. Тези становища се формират у 35.7% от работодателите. Неутрално отношение – без позиция или с други аргументи се откроява с тежест от 11.7%, с която се ангажират съответно 14.3% от интервюираните мениджъри.

1.12. Перспективите: дългосрочни ефекти, нормативни и финансови възможности, инвестиционни решения

а/ Относно ефектите. В интересни конфигурации се позиционират становищата на работодателите относно дългосрочните икономически ефекти от балансиране на професионалния и семейния живот. Ако повече от половината /53.3%/ от тях виждат възможности за постигане на такъв ефект, то липсва единомислие за условията, при които това е постижимо. Все пак първото място с 20.0% /или всеки пети от мениджмънта/ свързва тази възможност с прилагането на гъвкави форми на заетост. На социални програми и други социални инициативи залагат 13.3% /или почти всеки десети от мениджърите/. Работодателите от бюджетните организации извеждат на първо място като условие осигуряването на финансови ресурси. Мениджърите с негативно и неутрално отношение заемат равностойна позиция по 6.7% от общата съвкупност на интервюираните. Интересно е да се открият, макар и единични, становища на мениджъри, които поставят дългосрочния икономически ефект в зависимост от прилагания подход и го свързват с икономически анализи и финансови разчети. Позиции, които се вписват в замисъла и целите на настоящото изследване. Ето и автентичните мениджърски становища:

- „Трябва да се направи задълбочен анализ на плюсовете и минусите, защото всичко е въпрос на разчети. През активния сезон може да се помисли за обособяване на детска занималня или нещо подобно. Смятам, че механизмите за балансиране на семейния и трудовия живот ще допринесат за намаляване на разходите” - „Каменица” АД.
- „Трябва да се направи финансова калкулация – дали е по-изгодно за нас като фирма да имаме детски кът или да се предложи на работниците да излизат един час по-рано от работа. Въпрос на претегляне на разходите” - Карлсберг – България.
Не липсват и други оригинални становища като:
- „Държавата трябва да си изпълнява задълженията, но трябва и бизнеса да има по-отговорно отношение. Трябва да има единомислие между бизнеса и държавата. Непрекъснато да се обновяват и осъвременяват нормативните рамки. Друг е въпроса от подобен нормативен акт какво ще се изпълнява” – „БДЖ – Пътнически превози” ЕООД.
- Ефектите са възможни при „условия, ако се подобри образователното ниво и се обвърже с браншовите и отрасловите потребности от квалифициран персонал” – „Катекс” АД; „условия, че се повиши мотивацията и лоялността на работниците”. – „Софарма” АД.

б/ Относно нормативната рамка. С проведените интервюта е проучено мнението на работодателите и относно основните механизми и инструменти за постигане на перспективно и трайно решение на проблема за балансиране на семейния и професионалния живот.

Преди всичко е поставен въпросът за **значението на нормативното решаване на проблема**, т.е. чрез изменение, допълнение, актуализиране на трудово и социално законодателство. Мениджърите правят различни предложения, чиито натрупвания се концентрират в няколко вариантни позиции. Почти половината от тях /46.4%/ считат, че **намират решения на проблема в рамките на действащото законодателство**, т.е. според тях законодателството не им създава ограничения и затруднения. Ето защо тази алтернатива заема тежест от 39.4% в общата съвкупност от застъпвани позиции. **За търсене на неотложно решение пледират 14.3%** от работодателите, която позиция се откроява с тежест от 12.1% сред направените предложения. Към тази мярка следва да се прибави и изказаното мнение за по-гъвкаво законодателство, което се предлага от 10.7% от мениджмънта с тежест сред направените предложения от 9.1%. Или работодателите, които свързват балансирането на семейния и професионалния живот с нормативни промени са около 25% или всеки четвърти от интервюираните, което отрежда на тази алтернатива тежест от 21.2% сред очертаните виждания. На другия полюс са работодателските мнения, според **които „това са ангажименти на държавата“** – 17.9% от работодателите заемат тази категорична позиция, която заема тежест от 15.2% от разглежданите варианти. Още 3.6% от тях, предлагат по-голяма активност на държавата с тежест от 3.0% в листата на очертаващите се варианти. Или около една пета от работодателите настояват държавата да поеме ангажименти за решаване на семейните проблеми на работещите. По-малобройни са работодателските гласове за обединяване на усилията на държавата и бизнеса за постигане на баланс между тези две сфери на живот – семейството и работата. „Държавата да се ангажира, но и бизнесът да е отговорен“ се споделя от 14.3% от интервюираните мениджъри, което отрежда тежест от 12.15% на тази позиция. Други, извън очертаните предложения, се правят от всеки десети интервюиран мениджър /10.1%/ с позиция от 9.1%. Прави впечатление и друго – всеки от работодателите се ангажира с определено мнение, липсва неутралната позиция в графа „без мнение“ по въпроса.

в/ Относно перспективите на инвестиционните решения. Следващият въпрос, ангажирал мнението на мениджмънта, се отнася до техните **нагласи за вземане на инвестиционни решения за изграждане и поддържане на социална инфраструктура, преди всичко на детски заведения със собствени средства или съвместно с други работодатели и общински организации**. Споделените мнения и очертаващите се позиции не са изненадващи на фона на обобщената до тук картина. Категоричен отказ за инвестиране в социална инфраструктура заявяват 66.7% от интервюираните, мениджъри, което отрежда първо място с тежест от 41.7% на тази работодателска позиция. Към нея като се прибави и неутралната, под формата „не зная“ и „не мога да преценя“ от 12.5%, споделяна практически от всеки десети мениджър, шансовете за фирмени инвестиции в детски градини или друг тип подобно инфраструктура не са оптимистични. Едва 12.5% от работодателите се ангажират да участват със собствени средства в подобен род социални инициативи. Още толкова 12.5% изразяват готовност за съвместно, заедно с държавата участие в изграждането на детски заведения. Всеки пети от мениджърите /20.5%/ изказва категорично съмнение в интереса на общините от участие и поддържане на публично - частно партньорство.

Интерес представляват и **вижданията на работодателите относно ограниченията, бариерите пред фирмените политики и мерки за балансиране на семейния и професионалния живот**. Мениджърските виждания и тук се концентрират около 3-4 позиции. Изказаните разно-

образни мнения се ранжират по следния начин. Първо място, с тежест от 44.1% заема ограничението на финансови ресурси, проблем който споделят като основен 60.0% от работодателите. Втората позиция с тежест от 26.5%, според 36.0% от мениджърите принадлежи на виждането, че са необходими данъчни облекчения за инвестираните разходи и адекватна държавна политика. За усъвършенстване на нормативната уредба, която да не ограничава провеждането на фирмена социална политика се ангажират 16.0% от работодателите, което се подрежда на трето място по тежест сред изказаните становища. На същата, трета позиция е становището на друга група мениджъри, според които „нищо не ни ограничава“ за провеждането на такъв род социална политика. Мнение, ранжирано на последното място с тежест от 5.9%, според 8.0% на интервюираните мениджъри е „липсата на достатъчно информация“ по тази тематика.

Нека да приведем отново и някои от специфичните мениджърски становища:

- „Според мен самият човек е отговорен за този баланс. Работодателят не може да се грижи за това негово съвместяване. Той може да подпомага нещата и да отговаря на запитвания, но ако човек сам не може да си организира този баланс, трудно е с нормативен документ да се задължи работодателят да го организира“. – *„Карлсберг – България“*
- „Трябва да се ангажира и държавата, а не само работодателите. Държавата акумулира средствата от бизнеса и в същото време бяга от ангажименти. Държавата не проявява никакви грижи и за работодателите, а само прилага контрол и санкции. Не е по силите на работодателите да поемат и социални ангажименти, при условие, че държавата ги притиска с постоянни такси, проверки, контролни органи. Социалните функции на държавата трябва да бъдат по-големи в тази посока.“ – *РПК – Етрополе*.
- Да се поправи законовата уредба и бюджетните организации да участват в проекти за създаване на мерки за съчетаване на семейния и трудовия живот. Трябва да разполагаме със собствени средства за социална политика.“ – *ОДБХ – Областна дирекция, В. Търново*.
- „Няма пречки за съчетаване на професионалния и семейния живот. При необходимост персонално подпомагаме този процес“. – *„Катекс“ АД*.

Осмисляйки обобщението на събраната информация, честотата и разнообразието на изказаните мнения, духа на направените коментари се открояват няколко доминиращи проблеми, тези и възможни решения.

Първо. Семейните проблеми на работниците и служителите, поставени в контекста на провеждане и/или формиране на фирмени политики за балансиране на семейния и професионалния живот е нов проблем за мениджмънта. До сега в един такъв ракурс нито са поставяни тези въпроси, нито са обособявани като самостоятелно направление на социалната политика.

Второ. Предходната констатация не омаловажава реално полаганите усилия от работодателите да решават проблеми на работниците и служителите, свързани с отглеждането на малки деца или полагането на грижи за болен или зависим член на семействата. Показателно е често изказваното становище от мениджърите, че те и „без правна уредба“, без внушения или „нареждане отгоре“ решават такъв род проблеми. „Не мисля, че е необходима външна намеса. Работодателите са достатъчно гъвкави, преценяват и го правят по своя воля“ – *Софарма“ АД*. Друг обаче е въпросът, че те не открояват и дефинират практическото решаване на тези проблеми в руслото на обособяваща се политика за балансиране на професионалните и семейните ангажименти, обосновавана с работодателския интерес за максимизиране на ползите и минимизиране на разходите от нейното прилагане. **Основните мотиви, които се заявяват, че формират това работодателско поведение са хуманитарни, морални и социални.** Натезава убеждението, че работниците се мотивират към по-усърдна и съзнателна работа, към лоялност към работода-

теля, след като са получили разбиране и помощ от работодателя за тежестта и отговорността на своите семейни проблеми. „Стремим се да прилагаме механизмите за съчетаване на семейния и трудовия живот, защото това води до силна мотивация на работниците за по-висока производителност на труда и добър микроклимат“. Социалните партньори са договорили социални придобивки, гарантиращи по-добро качество на труд и живот: подпомагане ползването на отпуската, отпускане на средства за децата за Първи юни и Нова година, допълнителен отпуск за жени с две и повече деца, намален работен ден за бременни и др.“ – „Каменица“ АД.

Трето. Независимо от иновативността на очертаения подход за националната социална практика, мениджмънтът на предприятията има реалистични представи и рационални нагласи за търсене на компромисни решения и в социален, и в икономически план. Не случайно болшинството от работодателите се обединяват около прилагането на гъвкави форми на заетост като едно от рационалните и ефективните организационни решения за постигане на търсения баланс между семейния и професионалния живот на работниците и служителите. Същевременно значителна част от мениджмънта отчита като основна бариера пред една такава политика дефицита на финансови ресурси, т.е. финансовото състояние на предприятията се приема като основна предпоставка за провеждането на каквато и да било социална политика. Сериозен акцент върху финансовата страна на проблема се поставя от мениджъри, според които производствената дейност и технологична специфика изключват каквито и да било възможности за промяна на производствения процес. Вероятно това, масово разпространено сред работодателите, убеждение ориентира идеолозите на политиката за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти към търсенето на инструменти и методи за оценка и на техните икономически ефекти.

Четвърто. По-значителна част от мениджмънта оценява действащата нормативна уредба в социалната област за достатъчна и осигуряваща необходими предпоставки за формиране на фирмени политики. Същевременно се чуват аргументирани гласове за такива нормативни промени, които да улесняват фирмените усилия и инициативи. Така например правят се предложения държавата по законодателен път да създава условия на работодателите да прилагат по-свободно /без ограничения/ гъвкави форми на заетост, като се изказват и опасения от спекулации и злоупотреби с тях. Натезава като убеждение мениджърското предложение за въвеждане на данъчни облекчения по отношение на финансовите разходи, насочени към провеждането на фирмени мерки в тази област. На работодателската нагласа за участие в инвестиране в социална инфраструктура се противопоставя съпротивата или пасивността на общинските структури към публично -частното партньорство.

II. ПОЗИЦИИ, ОЦЕНКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА СИНДИКАЛНИ ЛИДЕРИ И АКТИВИСТИ.

По силата на замисъла и методическия подход с полустандартизирано интервю е взето мнението и на синдикалисти – активисти или лидери, представящи ситуацията и атмосферата в отделните предприятия и организации, включени в изследователската извадка. Практически няма предприятие, за което да не е излъчен ангажиран синдикален представител. По своята позиция в синдикалните структури, представителството е в полза на синдикалните лидери на браншови структури – 23-ма и 5-ма синдикални активисти в организациите на предприятията. Всеки един от тях притежава определена професионална квалификация, която кореспондира с характера на дейността на предприятията. От длъжностните наименования се добива, макар и индиректна, представа за степените на образование. Около две трети от ангажираните синдикалисти са специалисти с висше образование, което предполага наличието на по-широка, извън микроикономическия и социалния контекст на предприятието, професионална представа и компетентност.

1. Синдикално представителство на трудови права, на икономически и социални интереси.

1.1. Позициите на синдикалните структури в изследваните предприятия

Във всички от включените в изследването 28 предприятия и организации са изградени синдикални организации, като в 16 от тях /с относителен дял от 57.1%/ съществуват само организации на КНСБ; в останалите 12 е налице синдикален плурализъм, като в 9 предприятия освен на КНСБ са изградени организации и на КТ „Подкрепа“. В три от предприятията наред с КНСБ и КТ „Подкрепа“ функционират още две синдикални структури – на „Промяна“ в две предприятия и на АДС – в едно предприятие. Доминиращото представителство на структурите на КНСБ в изследваните предприятия дава основание да приемем с висока степен на представителност и валидност мненията и оценките на интервюираните синдикалисти на КНСБ.

Освен в организационно-структурен план, КНСБ доминира и по отношение на синдикалното членство. Членуващите в КНСБ представляват 44.48% от средносписъчния състав на персонала в изследваните предприятия за 2010 г., като относителният дял на синдикалните членове във всяко едно предприятие е твърде различен и се движи от минимум 10 човека до 6 067 човека; в КТ „Подкрепа“ – синдикалното членство заема съответно 6.03% от средносписъчния състав, като числеността на синдикалните организации в отделните предприятия се движи от 14 до 1000 човека; в „Промяна“ – синдикалните организации в двете предприятия обхващат 0.7% от средносписъчния състав, а в АДС са регистрирани 30 синдикални членове в организация, изградена в едно единствено предприятие /организация, което представлява 0.09%. Или общото синдикално представителство се базира на членство от 51.31% от средносписъчния състав на персонала за 2010 г. в изследваната съвкупност от предприятия. От така представената информация може да се направи извода, че равнището на синдикализация на наетите по трудово правоотношение е твърде високо в сравнение със средното равнище за страната, както и в сравнение с нейните средноевропейските равнища.

В синдикалните структури и ръководни органи сравнително добре са представени двете най-уязвими социални групи – жените и младежите, което предполага техните проблеми да присъстват в дневния ред на социалното партньорство и да намират своето решение.

1.2. Проблеми на взаимодействието на синдикатите с работодателите и мениджмънта на предприятията

Както е известно основният инструмент на взаимодействието с работодателите и мениджмънта на предприятията е колективният трудов договор. Той се прилага в 24 от 28-те предприятия или в 85.7% от общата съвкупност на изследваните предприятия. Прави впечатление, че 14.6% от интервюираните синдикалисти, какъвто е и относителният дял на предприятията без КТД, **не са се ангажирали с каквато и да било оценка за взаимодействието с работодателите**. Сред останалата част преобладават позитивните мнения и нагласи, тъй като 53.6% от ангажираните се с позицията считат, че **проблеми във взаимодействието с работодателите няма**. В останалите случаи становищата се разсейват в няколко направления от рода на: „комуникацията не е на добро равнище и най-вече по проблема за ниското заплащане на труда“ според 10.7% от интервюираните; „изпълнението на договореностите по КТД“ е друг проблем на взаимодействието, също така според 10.7% от синдикалистите; въпросите на вноските за присъединяване към КТД на нечленуващите в синдикатите се определя като проблем на взаимодействието според 7.1%; и накрая като проблем според 3.6% се третират и разногласията по направени от синдикатите предложения. Очертаната картина разкрива едно работно взаимодействие, основано на общността на интереси, на лансиране на различни идеи и предложения, на отстояване на собствени позиции в колективното договаряне и оперативното партниране при решаването на нововъзникнали проблеми.

Не по различни са становищата на синдикалистите и по отношение на взаимодействието с мениджмънта на предприятията. В случая само двама се въздържат от мнение, а сред останалите доминират позитивните оценки. Приблизително три четвърти /71.4%/ оценяват взаимодействието с мениджмънта „като цивилизовано“, с разбиране и в процес на консултации“. Друга група от 10.7% считат, че в предприятията „липсва ясно формирана политика“. Единични са другите мнения и тези, които оценяват, че отношенията с мениджмънта се основават на „взаимна търпимост“.

Наложилите се стил и култура на „цивилизовано взаимодействие“ между синдикатите, работодателите и мениджмънта обяснява до голяма степен честотата на случаите на нарушаване на синдикални права. Било поради незнание или неразбиране само за едно от предприятията се заема неутрална позиция, в 6 от 27-те предприятия, което представлява 21.4% се сигнализира за не добри практики. При тях най-често става въпрос за такива нарушения на синдикални права, като: „нарушаване /неизпълнение на клаузи от КТД“, „протакане на преговори“, „преследване за синдикална дейност“, „възпрепятстване на членство в синдикат“, „ограничаване правата на синдикалните организации“, „отказ за водене на преговори“, „протакане присъединяването на нечленуващи към КТД“.

Синдикалистите правят противоречиви оценки и прогнози относно бъдещите процеси и промени в синдикалното членство – от уклончиви, предпазливи и неутрални позиции, през съмнения и песимизъм до оптимистични нагласи и очаквания. Една от причините противоречивите нагласи е икономическата криза, забавила растежа и блокирала икономиката на страната. Техните мнения до голяма степен са подвластни на ситуацията, която се характеризира с масови съкращения поради свиване на дейността на предприятията. Или оценките за бъдещите процеси на синдикализирането на работниците и служителите се разглежда като функция от промените в заетостта. Показателни са коментарите в това отношение:

- „Не може да се прогнозира в тези динамични времена“ – „Катекс“ АД, Казанлък;
- „Времената са много несигурни. Ако има съкращаване на персонала е възможно и намаление на членството“ – БДЖ „Пътнически превози“ ЕООД, София;

- „Намаляване на членската маса поради напускане и съкращения“ – НИ „ЖИ“;
- „Не очаквам радикални промени“ – „Студентски столове и общежития“, Велико Търново;
- „Запазване на членската маса“ – „Каменица“ АД;
- „Очакваме да се увеличи, ако назначат нови работници“ – ПК „Единство „Девин“.
- „Очакваме организацията да се увеличи, защото организацията дава сигурност и спокойствие на всеки един от нас“ – 105 СОУ „Атанас Далчев“, София.

1.1. Характеристики на общата социална ситуация: работодателско поведение и синдикално влияние

Нека да очертаем социалната ситуация, започвайки с оценките на синдикалните дейци за най-тежките социални проблеми на предприятията. Според техните мнения „листата“ на проблемите се ранжира по следния начин: *Първото място* се заема от ниското равнище на заплащане, който проблем се посочва от всички синдикалисти /100.0%/, но 28.6% го ранжират на първо място. *Второто място* с тежест от 25.3% се заема от проблема „динамично променящи се условия на работа - той се посочва макар и на различни позиции от 88.% от синдикалистите. *На трета позиция* с тежест от 24.2% се нарежда проблемът „несигурност на работното място – посочен, макар и на различно място от 84.6% от синдикалните дейци. На последната, *четвърта позиция* с тежест от 22.0% се откроява проблемът, произтичащ от „липсата на възможност“ за съчетаване на семейния и професионалния живот“. Направената от синдикалните функционери класация на проблемите на заетите е многозначителна и твърде интересна. Най-напред прави впечатление, че изведените четири, „най-тежки социални проблеми са сравнително равностойни по своята тежест и значимост, тоест проблемите не са един или два, а много повече, което затруднява и тяхното приоритизиране при изработването на фирмени социални политики. Освен това на фона острите социални проблеми, възникващи от ниското заплащане и несигурната заетост, съчетаването на професионалния и социалния живот макар и на четвърта позиция се нарежда с не малка тежест от 22.0% в ранг-листата на острите социални проблеми. При това неговата значимост и тежест е функция от тежестта на другите проблеми – равнище на заплащане и заетост.

Според мненията на синдикалните лидери и активисти се оказва, че в предприятията са преодолени негативните дискриминационни практики. Всички интервюирани категорично заявяват, че в обхванатите в изследването предприятия не се наблюдават случаи на: „нарушаване на човешките права“, „не получено служебно повишение или заемане на ръководна длъжност“. Посочен е само един случай на „отказ от служебно повишение или заемане на ръководна длъжност“, поради „здравословни причини“.

Прилаганите в предприятията мерки на социално подпомагане, според синдикалните оценки, се систематизират в 12 позиции. Ранжирани по честота на прилагане от работодателите класацията изглежда по следния начин: На *първо място* с тежест от 26.7% се позиционира осигуряването на „ваучери за храна“, практика, която се прилага с различен приоритет от 69.6% от работодателите. *Втората позиция* с тежест от 11.7% се заема от предоставянето на допълнителен платен годишен отпуск от 2 до 5 дни на майки с малки деца; *Третото място* с тежест от 10.0% се споделя от две социални практики – допълнително възнаграждение по време на отпуск и еднократна помощ при настъпване на такива житейски събития като сключване на брак, раждане на деца, смърт, закупуване на скъпоструващи лекарства. На следващата *четвърта позиция* с тежест от 8.3% се подреждат три социални практики като ползване с 50%-тно намаляване от цените на почивни бази от работниците и служителите и техните семейства, ползване

на безплатен или намелен транспорт от 50 до 100%, осигуряване на профилактични прегледи; На *пето място* с тежест от 6.7% се нарежда социалната практика на заплащане на престой за лечение в болница, безплатно доболнично лечение на работниците и служителите и на техните деца до 18 г.; *шестото място* с тежест от 3.3% се заема от такива социални практики като поддържането на стая за отдиш, заплащане на цялата или на част от застраховката „Живот“ или на професионален фонд. Накрая на *седмо място* с минимална тежест от 1.7% се подрежда социалната практика на осигуряване на подаръци за празници и по повод на раждане на деца.

Така систематизирана, разглежданата информация създава най-малко две впечатления. **Първо**, работодателите се придържат към предоставянето на социални придобивки, очертани в законите и подзаконовите актове. Или техният стремеж е да отговорят на изискванията на политиката, която държавата провежда чрез нормативните актове. **Второ**, макар и в ограничен брой случаи, прилагат се и социални практики на подпомагане и облекчаване решаването на семейни проблеми на работниците и служителите, което в крайна сметка дава отражение върху възможностите за съчетаване на професионалния и семейния живот.

Наред с традиционните и по-масово разпространени социални практики се посочват и не редки случаи /в около половината от изследваните предприятия/ на прилагане на нови социални инициативи като: преминаване на режим на работа на ½ работен ден, гъвкави графици на работа, гъвкави, по споразумение с прекия ръководител, условия на организация на труда, въвеждане на намалено работно време, забрана на нощен и извънреден труд за бременни и майки с деца до 3 години – мерки, които също така са предвидени в трудовото законодателство. Макар и в ограничени мащаби тези нови социални практики съдържат потенциал за съчетаване на семейния и професионалния живот, стига те да се прилагат и по повод на социални проблеми на работниците и служителите, а не само по производствена необходимост.

Интервюираните синдикалисти декларираят сравнително добра степен на активност и влияние, което се проявява по следния начин. Над половината от тях 63.6% заявяват, активно взаимодействие с работодателите. Почти всеки десети 9.1% е подпомогнал работниците и служителите при разрешаването на личен проблем със семеен характер. Същевременно не малък е и делът на синдикалните дейци /27.3%/, които признават, че нямат влияние при решаването на социалните проблеми чрез въвеждане на социални придобивки.

Едно от възможните обяснения може да се свърже с прилаганите методи за набиране на предложения сред работниците и служителите. Резултатите от обобщената информация не са оптимистични. Според 30.8% от интервюираните в предприятията не съществува система за набиране на предложения. Друга, твърде голяма, група от 50.0% утвърждават, че не се прилага конкретна, наложила се като регулярна практика, система за набиране на предложения по повод на въвеждане на социални придобивки, а по-скоро се провеждат различни по характер срещи, на които се дискутират проблемите и на тази основа се извеждат конкретни предложения. Едва 11.5% от интервюираните синдикални дейци заявяват, че в предприятията е въведена система на писмени предложения, които в последствие се разглеждат на оперативни заседания на ръководството на предприятието, а други 7.7% от синдикалистите декларираят, че в техните предприятия „функционира система за стимулиране на инициативността“.

Тази синдикална позиция до голяма степен кореспондира и обяснява ролята на синдикатите по отношение на въвежданите в предприятията социални придобивки. Според 33.7% от интервюираните „няма синдикални предложения за социални придобивки, отхвърлени от работодателите“. Друга група от 13.3%, изтъкват, че „няма отхвърлени предложения, но има намалени по размер синдикални предложения за социални придобивки“. Същият е и относителният дял на синдикалистите, според които няма отхвърлени синдикални предложения, но

не е прието предложението за тяхното увеличаване. Накрая струва си да се изтъкне, че около една трета от синдикалните дейци /33.3%/ утвърждават, че техните предложения се приемат от работодателите практически, така както са предложени.

В заключение може да се направи обобщението, че социалните придобивки, осигурявани на работниците и служителите в предприятията като набор, обхват, равнища и приоритизиране се формират в процес на взаимодействие със синдикалните организации, друг е въпросът за прилаганите форми и механизми на партньорство, проблем, който ще бъде коментиран по-нататък в настоящия анализ.

1.2. Мащаби и характер на семейните проблеми на работниците и служителите

По оценките на синдикалните дейци, работниците и служителите със сериозни затруднения при съвместяването на професионалните и семейните ангажименти се разпределят в следните съотношения. Според 28.6% от интервюираните синдикалисти около 5% са работниците и служителите, които имат сериозни затруднения да съвместяват двете сфери на живот – семейството и работата. Според друга, също така значима група с относителен дял от 25%, работниците и служителите, които изпитват такъв род проблеми достигат размер от 10%. Всеки пети синдикалист или 21.4% от тях декларират, че в представяваните от тях предприятия подобен род проблеми не съществуват, а всеки десети /или 10%/ не знае, не е информиран или не се интересува. Друга група от 14% декларират друг /извън семейството/ род проблеми, пред работниците и служителите.

Твърде ограничена е представата на синдикалните дейци за индивидуалното поведение на работниците и служителите в избора на алтернатива – семейството или работата. Повече от три четвърти /78.6%/ от тях без колебание заявяват, че не разполагат с информация, доколко от напусналите работните си места е поради причина невъзможност да се съвместяват семейните и професионалните ангажименти. Единици са синдикалистите /3.6%/, които с информираност коментират случаи, в които е намерено организационно решение за плаващо работно време. Друга група от 14% са наясно само със случаи, при които работници и служители са напуснали по собствено желание, без да декларират причините за този избор.

Резултатите от изследването разкриват, че не само администрацията, но и значителна част от синдикалистите пренебрегват значимостта на този проблем. **Към момента той е в периферията на обществения интерес и социалното партньорство, и на него се отделя дотолкова внимание и отношение, доколкото е закодирано в трудовото и осигурителното законодателство.** Този извод се потвърждава и от синдикалните оценки относно влиянието на семейните проблеми върху работодателските решения както при подбора, такива при реализирани съкращения по производствена необходимост. Не е изненадваща синдикалната позиция, заявена от 50.0% от интервюираните, че синдикатите не участват в подбора на персонал. Безспорно и според законодателството, и според принципите на персоналния мениджмънт, този проблем е изключителна работодателска отговорност, но това не означава синдикално безразличие или най-малкото неинформираност. Незначителен е дялът на синдикалните дейци, които са наясно относно принципите на подбор. Според 17.9% от тях, въпроси относно семейно положение или семейни проблеми не се задават. Такъв е и относителния дял на друга група синдикалисти, според които подобни въпроси се задават, но те не са определящи върху работодателското решение за наемане на работа. Или може да се обобщи, че около 35% от интервюираните синдикалисти са наясно с провежданите политики на подбор на персонала в предприятията.

По друг начин се ситуира синдикалният интерес и синдикалната позиция в процеса на съкращения на персонала. В това отношение не липсва нито интерес, нито неинформираност. Над 90% от синдикалистите с тревога акцентират върху намалението на персонала в предприятията, изтъквайки съкращенията за основна причина. Само в 2-3 предприятия редуцирането на персонала се представя като процес, настъпил по естествени причини – пенсиониране, текучество, докато само в едно единствено предприятие се отбелязва, „увеличение на щата“. – Дома за стари хора, Дървеница, София.

В мненията на синдикалистите прави впечатление и друго – начина на взаимодействие на работодателите със синдикатите в процеса на съкращенията. Единодушно е тяхното становище за прилагане на съгласувани критерии и позиции, за постигане на съвместни действия – от етапа на договаряне на критерии, условия и основания до етапа на самия процес на съкращаване на персонала. Ето и някои от категорично дефинираните становища:

- „Синдикатът има одобрени от работодателя и отразени в КТД конкретни предложения относно съкращенията, структурните промени и условията на труд. Първо се съкращават незаети щатни бройки, съкращаване на длъжности, заети от пенсионери и по съвместителство. Семейното положение не е критерий при подбора на персонала“ – *СБАЛОЗ ЕООД, София област*;
- „Работодателят се консултира със синдикалната организация по отношение на съкращенията. Семейното положение не е критерий“ – *Кодак График Комуникейшън, АД, София*;
- „Настъпиха промени в състава на персонала – намал с 10%. Утежненото семейно положение е признато за предимство. Насоките за съкращаване на персонала са договорени и са включени в КТД“ – *БДЖ „Товарни превози“ ЕООД, София*;
- „Синдикатът участва и всички съкращения са направени съвместно. Семейното положение е от съществено значение и се взема предвид“ – *Дом за стари хора, Дървеница, София*.

Доколко и как се отчитат семейните проблеми във фирмените политики по заетостта и най-вече при масовите съкращения се долавя от разпределението на становищата на интервюираните синдикалисти. Преобладаваща част от тях гравитират към следните позиции. Около 40% от синдикалистите заявяват че семейното положение е от съществено значение и се взема под внимание при реализиране на съкращения, обикновено практиката е при равни други условия и изисквания. Проблем, който е предмет на договаряне с работодателите било на браншово, било на фирмено равнище. Друга група от 21.4% утвърждават, че са приети принципи, съгласувани със социалните партньори, които са свързани с пенсионирането. На трета позиция с относителен дял от 14.3% е синдикалното становище, според което при съкращенията най-вече оказват влияние професионалните качества на работниците и служителите, постигнатите от тях икономически резултати, трудовата дисциплина. С равностоен относителен дял от 7.1% са синдикалните становища, според които:

- „семейното положение не от значение при реализиране на съкращения от страна на работодателя“;
- „синдикатите участват при реализиране на правото на подбор при съкращения“;
- „не са реализирани съкращения“.

Следователно, **погледнати и в тези ракурси, решаването на проблемите на съчетаването на семейните и професионалните ангажименти не надхвърлят законоустановените принципи и норми.**

1.1. Проблемите на балансиране на семейния и професионалния живот в колективното трудово договаряне и мениджърските решения

Като инструмент, който осигурява по-благоприятни условия на труд, отчитайки отраслови и фирмени особености, твърде интересно е да се проследи, доколко социалните партньори и най-вече синдикалните структури отдават адекватно внимание и място на разглеждания проблем в КТД.

На базата на формираната извадка, с КТД са покрити 85.7% от предприятията, включени в нея. Само в едно предприятие има отказ на работодателя и в 10.7% от предприятията няма сключен КТД, но пак се възползват от договореностите в браншовите колективни трудови договори. Не е реалистично да се правят глобални обобщения и оценки за обхвата на КТД, но за конкретно разглеждания проблем – съчетаване на семейния и професионалния живот, този обхват дава добра основа за оценка доколко той влиза в полезрението на социалните партньори и се трансформира в предмет на фирмена политика и работодателско отношение.

От направения до тук анализ не е изненадваща синдикалната оценка по отношение на въпроса доколко в КТД се съдържат клаузи за постигане на баланс между семейния и професионалния живот. Повече от половината от интервюирани /51.9% / заявяват, че в КТД **„липсват подобни клаузи“**, че този проблем е **„новост за социалната практика във фирмите“**. Това, което се договаря и гравитира към коментираната проблематика, се позиционира по следния начин в мненията и оценките на синдикалистите. В 16.1% от случаите с КТД се конкретизират социалните потребности и условия за тяхното удовлетворяване. На следваща позиция в 6.5% от случаите се договарят гъвкави форми на заетост. В други единични случаи с относителен дял се договарят такива мерки, които се отнасят до: обучение на персонала, заплащане на престой в болница, възможност за допълнителен отпуск и/или възможност за по-късно идване и по-рано напускане на работа на майки с малки деца, намалено работно време, финансово подпомагане на работниците и служителите при раждане на дете и първокласник, встъпване в брак, смъртен случай, подаръци по повод на Нова година и/или други празници.

Фирмените политики в социалната област, дори и тези залегнали в КТД, както вече многократно се изтъкна, не приоритизират разглеждания проблем. Това обстоятелство обаче не омаловажава проблема в работодателското поведение, не само по самооценката на самите мениджъри на предприятията, но и според мненията и оценките на синдикалистите. Около половината от тях /44.4%/ оценяват, че мениджмънтът търси компромисни решения в случаите, когато работникът /служителят е изправен пред дилемата – семейството или работата. И това работодателят го прави, както вече се разкри, не по **„нареждане отгоре“**, а **поскоро по хуманистични, отколкото по икономически причини и съображения**. Оценките на останалата част от интервюираните синдикални дейци се разсейват между различни други практики. Сред тях обаче най-голям е дялът на тези /17.9%/, които считат, че мениджърите приемат предложението за напускане на работа и се ориентират към търсене на нови работници. Единични са случаите, при които се търси решение и такъв подход се прилага преди всичко по отношение на високо квалифицираните работници и служители, или пак се търсят заместници от състава на предприятието. Независимо от тези и други отклонения синдикалните мнения за мениджърското поведение и отношение е поляризирано. Една част от работодателите проявяват **социална чувствителност**, имат усет към проблемите и търсят компромисни решения, докато другата половина от мениджмънта е подвластен на традиционните представи за икономическа рационалност в използването на човешките ресурси.

Интересно е да се проследят синдикалните становища по **отношение на условията и об-**

стоятелствата, повлияли на мениджърските решения в търсенето на организационни възможности и социални политики за балансиране на семейните и професионални ангажменти. Не е изненадваща поляризацията в техните оценки. Над половината от тях 53.6% считат, че работодателите **приемат организационни решения за решаване на семейни проблеми на работниците и служителите, в случаи когато тези решения не се отразяват негативно върху обема на производството и продажбите, респективно върху производствените разходи**. Другата, но по-малка половина от 46.4%, заявяват, че мениджмънта подхожда с разбиране към този род проблеми и ги възприема като част от своята социална отговорност.

Според мнението на синдикалистите се оказва, че не само проблемът е нов, но непознат е и подходът, който се прилага за неговото решаване в редица европейски страни и се лансира в настоящото изследване. Независимо от социалния характер на разглеждания проблем, мениджмънтът в европейските компании се стреми да подхожда икономически рационално към неговото решаване, прилагайки аналитичния метод за оценка на ползите /загубите при вземането на организационни и други социални и инвестиционни решения за съчетаване на семейния и професионалния живот. Ситуацията у нас обаче е различна. **От регистрираните мнения и оценки на синдикалистите става ясно, че мениджмънта все още не подхожда систематично, с ясни икономически и социални критерии за оценка на предприемани организационни решения**. Оказва се, че масовата работодателска практика е индивидуалния подход – всеки отделен случай да се решава отделно и конкретно. Такова е становището на 77.8% от синдикалистите, което означава че не съществуват гаранции срещу субективизъм, твърде често доминиран от емоционални мотиви, отколкото от критериите за икономическа рационалност и социална целесъобразност.

Твърде песимистични са становищата на синдикалистите относно готовността на работодателите да реализират иновативни социални инициативи /фирмени детски кътове, лекарски кабинети, детски кухни/ макар и сериозно подкрепени /съфинансирани чрез европейски програми, каквато е ОП „Развитие на човешките ресурс“ по линията на Европейския социален фонд /ЕСФ/. За 38.7% от синдикалистите тази възможност е новост; за други 19.4% в предприятията не съществува такава потребност; трета група от 12.9% изказват съмнения относно възможността от бъдещо поддържане, т.е. устойчиво развитие на такъв проект след приключване на неговото финансиране. Останалата част от мненията се разсейват сред „други предложения“ – 12.9%, а около 6.5% от интервюираните се въздържат от мнения и оценки по този проблем.

От направените коментари на регистрираните синдикални становища става ясно, че решаването на проблема за балансиране семейните и професионалните ангажменти не се основава на фирмени политики, формирани на принципни подходи и изпитани методи, какъвто е метода на анализ чрез оценка на ползите и разходите при вземането на организационни и/или инвестиционни решения.

1.2. Вижданията на синдикалистите за преодоляване на дефицита от фирмени политики и мерки за съчетаване на професионалния и семейния живот

В две направления са търсени вижданията на синдикалистите – чрез колективното трудово договаряне и чрез законодателни решения.

По-голяма тежест се отдава на колективното трудово договаряне. Внушителна част от 64.3% от интервюираните синдикалисти считат, че е необходимо в КТД **да се обособи самостоятелен раздел**, включващ договорености относно вземането на организационни или инвестиционни решения за балансиране на семейния и професионалния живот. Друга, една четвърт /25.0%/,

група от **синдикалисти категорично отхвърлят необходимостта от обособяването на самостоятелен раздел в КТД**. Според единични мнения необходимо е да **се конкретизират договореностите в КТД за решаването на този проблем, независимо от раздела, в който ще бъдат включени**.

Приблизително аналогични са синдикалните позиции и по отношение на законодателното регулиране на проблема. По-малко от половината 42.9% от синдикалистите настояват за неотложно решение, за приемането на самостоятелен нормативен акт, който да ангажира работодателите да търсят организационни и социални решения на проблемите за съчетаване на семейния и професионалния живот. Друга, по-значима група от 17.9% оценява за достатъчна действащата законова рамка. Макар и единични, срещат се и, съзвучни с работодателските, синдикални мнения за адресиране на проблем в отговорност и ангажимент на държавата – според 7.1% от интервюираните. Към държавата се отправят и други, аналогични на предходната позиция предложения като: „държавата да осигури по-продължителни болнични отпуски на майки с деца или за полагане на грижи за зависим член на семейството – пак по мнението на 7.1%. Пак към държавата се отправят такива препоръки като „да създаде реални условия за повишаване на активността за усвояване на евро фондовете по отношение на детски стаи, детски градини, лекарски кабинети“. Да се насърчи участието на бизнеса в тези програми, насочени към социални дейности“ /Захарни заводи“ АД, Горна Оряховица/.

В подкрепа на систематизираните оценки, нека приведем няколко по-категорични мнения на интервюираните синдикални дейци. Според тях по отношение на:

• **В КТД е необходимо:**

- „...точно и ясно да се регламентират мерките за съвместяване на семейния и професионалния живот с възможност за договаряне с работодателя. Трябва да се очертаят ясни параметри на понятието „гъвкаво работно време“ с ясни критериите от кой може да се ползва и при какви случаи“ – СБАЛЗ ЕООД, София област;
- Регулирането на тази проблематика в КТД е необходимо „особено ако работниците са млади хора. Трябва да се мисли в тази посока, да има разбиране от двете страни“ – РПК, Етрополе;
- „Да, важно е да има обособени, конкретни мерки в отделен раздел на КТД“ – „Росица“ – АД, Севлиево;
- „Да! Необходимо е, защото тогава мерките ще бъдат конкретизирани точно в тази насока и няма да се припокриват с други“ – „Дом за стари хора“, Дървеница, София;
- „Да! Но предварително трябва да се изучат потребностите на работниците и след като се одобрят от тях да се включат в КТД – „Севт“ АД, Казанлък;
- „Да, мисля че е необходимо в тази посока да се включат повече мерки“ – БДЖ „Пътнически превози“, София;

• **Нормативните промени е необходимо:**

- „...синдикатите трябва да апелират за правна регламентация, която да създаде възможност за изрично договаряне на мерки за съчетаване на професионалния и семейния живот“ – Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организации“;
- „У нас дебатът за съчетаване на работата и семейния живот все още предстои“ – ФНСОХП;
- „Трябва да се направят промени в трудовото законодателство, които да дадат възможност за изрично договаряне на възможности за съчетаване на професионалния и семейния живот“ – ВНС „Водоснабдител“;
- „Следва да се търси решение в Кодекса на труда“ – НИ „ЖИ“;

- „Считам, че към този момент липсва реална обществена оценка за икономическия ефект от съвместяване на професионалния и семейния живот – *НСФТКТКОО*;
- Необходими са законодателни промени, които да въвеждат "регресна отговорност за ръководителя – този, който е нарушил закона да си плаща от него, а не от предприятието"- *ПК „Единство, Девин*;
- .Проблемът е "пречупен през призмата на целия обществен- икономически живот. Ако условията се променят, работодателят ще търси начин да създаде по-благоприятни условия на труд и да задържи качествените си работници и служители" – *„Захарни заводи“ АД, Горна Оряховица*.

Рекапитулацията от краткия коментар е недвусмислена. **Първо**, надделяват вижданията за актуализиране на правната рамка, с цел релефно открояване на проблемите и ясно дефиниране на работодателските ангажменти. **Второ**, категорично е становището на синдикалните активисти решаването на проблема за балансиране на семейния и професионалния живот на фирмено и секторно равнище да се реализира чрез КТД, обособявайки самостоятелен раздел в неговата съдържателна структура.

III. КОНТЕТ – АНАЛИЗ НА ОТРАСЛОВИ/ БРАНШОВИ КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ И ДОБРИ СИНДИКАЛНИ ПРАКТИКИ

Сравнителният анализ на действащите отраслови и браншови КТД от включените в изследването 14 федерации показват, че на секторно ниво се наблюдава плавна тенденция за постигане на договореност за по-балансиран трудов и семеен живот. Прави впечатление, обаче липсата на систематичен подход, който да даде възможност на лицата със семейни ангажименти да се включат по-активно в трудовия живот. Това се дължи на факта, че проблемите свързани със съвместяване на професионалния със семейния живот е сравнително нова област за договаряне между социалните партньори, която бавно, но прогресивно навлиза в практиката на социалния диалог и преговорите на отраслово/браншово ниво. Председателите на федерации са **убедени от особено голямата социалната значимост на проблема**, но според тях, все още този проблем, не е обществено осъзнат, като потребност, поради липса на достатъчна информация от икономическия и социален ефект от въвеждането на механизми и схеми за съвместяване на професионалния със семейния живот.

От всички наблюдавани О/БКТД само в два вече има отделно обособен раздел „Съвместяване на трудовия и семейния живот“ (Синдикат “Бира, храни и напитки” и споразумение на НСФКО и ЦКС). Например, в Споразумението на НСФКО и ЦКС от 2011 година са включени както клаузи, които в предишното Споразумение са били в други раздели, така също и някои нови клаузи, като:

- *Работничките и служителките с две и повече живи деца до 18 годишна възраст да ползват 3 дни допълнителен платен отпуск, а тези с 3 и повече живи деца до 18 години - 5 работни дни.*
- *Жените, майки на ученици от 1-ви до 4-ти клас включително да ползват допълнително платен годишен отпуск от 1 /един/ ден за началото на учебната година.*
- *Работници и служители, които имат зависим член в семейството /болни деца, родители, близки за които се грижат, хора с трайни увреждания/ ползват 1 /един/ ден допълнително платен отпуск.*
- *При финансова възможност, семействата с ученици да бъдат подпомагани в началото на учебната година.*
- *В подкрепа на кариерното развитие да се провежда допълнително квалификационно обучение на жените след отпуск по майчинство.*
- *При необходимост и възможност да се съдейства на майки с малки деца за настаняването им в детски заведения.*
- *При финансова възможност и необходимост на семействата с деца да се оказва помощ за включване в детски лагери, зелени училища и други по време на ваканциите.*

При останалите О/БКТД също има включени клаузи отнасящите пряко или косвена за по-доброто съчетаване на трудовия и семейния живот, но са разпокъсани в отделни раздели. Това в определена степен води до разсейване на възможните механизми и затруднява пълноценното им използване от наблюдаваната целева група. Преобладава мнението, според председателите на федерации, че е необходимо тези мерки да бъдат в отделен раздел и в новите проекти на О/БКТД ще бъдат предвидени.

Най-често постигнатите договорености в О/БКТД целят подпомагането на жените да съчетават професионалния със семейния живот, като се наблюдава придържане към разпоредбите в трудовото законодателство за специална закрила на бременните и жените - майки с деца. В някои О/БКТД се наблюдава, иновативни по съдържание клаузи, които са повлияни от европейски и международни практики в тая посока. В тях са договорени допълнителни специални мерки и равнища над минимално установените в българското законодателство.

Според техният характер, клаузите включени в О/БКТД могат да се систематизират, както следва:

- *въвеждането на гъвкави форми на заетост по време на отпуск за отглеждане на дете като: намален работен ден за бременни жени и майки с деца до 3 год.; работно време с променливи граници;*
- *допълнителен годишен платен отпуск от 2 до 5 дни за жени с две и повече деца до 18 г.; възможност двамата работещи родители да ползват годишния си отпуск едновременно; Жените, майки на ученици от 1-ви до 4-ти клас включително да ползват допълнително платен годишен отпуск от 1 ден за началото на учебната година. Майки на дете или деца, които ще бъдат в първи клас имат право да ползват платеният си годишен отпуск на части във време определено от нея в зависимост от учебния процес, както и ако желаят да работят на половин работен ден или на гъвкаво работно време;*
- *социални помощи и плащания по време на отпуск по бременност, раждане и отглеждане на дете, заплащане при болест и отпуск по болест, при национални и религиозни празници, годишни отпуски;*
- *допълнително квалификационно обучение на жените при завръщането им на работа след ползване отпуск по чл. 164/КТ, като бъдат включени в организирани курсове за обучение и повишаване на квалификацията;*
- *осигурява се допълнителен платен годишен отпуск за поддържане или придобиване на нови професионални знания и умения и/или ключови компетентности;*
- *работодателите в предприятията са задължени да осигурят равнопоставеност при третиране на всички работещи и трябва да предприемат необходимите мерки за избягване на всякаква форма на дискриминация.*

Анализът на съдържанието на О/БКТД показва, че в по-голяма част от постигнатите договорености подходът е **едностранчив** и е насочен по-скоро към работещите майки и техните права за специална закрила, а не към закрила на всички работещите със семейни задължения. Включените клаузи по отношение на допълнителния платен отпуск за две и повече живи деца за жените-майките, пряко кореспондират с действащото трудово законодателство (чл.168/КТ; чл. 174/КТ). Това означава, че трудовото законодателство основно се подчинява на нормативна концепция за специална закрила на бременните жени и жените-майки, като в някои случаи не се отчита джандър подход и възможността за съчетаване на професионалните и семейните задължения. Освен това, законодателят е прехвърлил функциите на синдикатите по прилагането на това право, т.е. само ако е уговорено в КТД. **Необходимо е да се помисли възможността трудовото законодателства да урежда правото за ползване на този отпуск в минимално определени параметри и да не изключва от това право майките с 1 дете. Чрез КТД да се дава възможност за надграждане размера на дните над минимално установите със закон. Право на такъв отпуск да имат и двамата родители (осиновители), а за самотните родители (осиновители) параметрите на броя на дните да бъде удвоен.**

По отношение договореностите в О/БКТД относно възможности на работниците и служителите да полагат гъвкави форми на трудова заетост, като че ли се приемат само варианти на алтернативна заетост в условия на криза, а не и като фактор за съвместяването на професионалния със семейния живот – грижи за деца, за възрастни зависими членове на семейството, или да се възползват от създадените условия за образование и обучение. Тези договорености са пряко подчинени на нормативната уредба, с която са регламентирани действията, които работодателят предприема с оглед създаване на възможност за работниците и служителите да работят на режим на непълно работно време, на плаващо работно време, на половин работен ден. В съдържанието на О/БКТД, обаче **липсват ясно очертани схеми и ефективни механиз-**

ми за прилагането им в практиката. Според председателят на федерацията на НФТ «Химия и индустрия», „проблемите съществуват най-вече поради липсата на практическа реализация, защото по всички тези въпроси сегашната нормативна база дава достатъчни възможности за реализиране на различни мерки за съвместяване на трудовия и семейния живот, а какво би спечелил един работодател и един работника, това е въпрос на цели и приоритети. Считаме, че политиката за съвместяване на трудовия и социалния живот би спечелила, ако беше придружена с насърчителни мерки и имаше по-висока степен на информираност.“

От направените досега анализи и съществуващата практика, може да се направи извода, че ползването на намалено работно време, не е от предпочитаните форми от работниците и служителите, защото трудовото възнаграждение се определя пропорционално на отработените часове или според изработеното. Изчисляването на трудовия стаж става чрез привеждане на работното време към пълно работно време.. Продължителността на платения годишен отпуск се определя пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж . Осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното работно време. С оглед превръщане на намаленото работно време в ефективен механизъм в политиката за съвместяване на трудовия и семейния живот, е необходимо да се преосмисли като концепция, свързана с неговото заплащане и свързаните с това рискове и се преценят възможностите за насърчителни мерки, които да разширяват способите за неговото използване. Напр., отпускът за отглеждане на дете до 8-годишна възраст да може да се ползва под формата на гъвкаво или намалено работно време, което да го направи по-функционален.

Въвеждането на конкретни мерки и схеми, обаче е възможно най-вече чрез КТД на ниво предприятия, защото по този начин се отразяват всички специфики на отделните браншове. В предприятията, където съществува добър социален диалог, вече има вписани текстове в КТД и реално добри договорености насочени към съвместяване на професионалния със семейния живот. Съдържанието на текстовете е свързано с предоставяне на допълнителен платен отпуск на майките, промяна на работното им време, при необходимост. Постигнати са договорености за поддържане на столове за хранене на персонала, като се дава възможност и за закупуване на храна за вкъщи, с което се облекчават работещите жени, както и бюджета на семействата, поради по-ниските цени, на които храната се предлага. Договорени са условията за ползване на собствени почивни бази от работещите и техните семейства. Организирано медицинско обслужване на персонала често присъства в съдържанието на КТД. В малко на брой, но има в КТД клаузи, в които е договорено работодателят да поддържа ведомствени жилища или да поема наема на добри специалисти, които имат възможност да устроят семействата си и да се отдадат на своето професионално развитие. Договорено е организирането на безплатен или с намалени цени транспорт до работното място и обратно, което дава възможност за осигуряване на повече време за семейството. Осигуряван е допълнителен отпуск за продължаване на образованието, квалификация и преквалификация – важно условие за конкурентоспособността както на работната сила, така и на предприятията.

В системата на колективните преговори правят впечатление добрите договорености, които се постигат в предприятията с чужди инвеститори и във филиали на МНК. По традиция договорените в тях параметри имат стойностите не само над наднормено регламентирани, но и над средните за страната. Действащите КТД показват редица договорености в социалната сфера, които създават по-голям комфорт на работната среда, водят до реална икономия на фонд работно време от семейния бюджет. Ето някои примери, които създават по-добри възможности за съвместяване на трудовите и семейни задължения:

В КТД **“Нестле България”**, мениджърският екип и представителите на синдикалната организация от ФНСО Хранителната промишленост са договорили клаузи със следното съдържание:

- На новородени деца на работници и служители до навършване на една година се предо-

ставят безплатно бебешки и детски храни, произвеждани от компанията. Освен това в стола на предприятието има включено меню за диетично хранене;

- Работници и служители ползват в един от дните от седмицата по 2 часа за лични нужди;
- Сключват се застраховки и допълнително пенсионно осигуряване;
- Всички работници във фирмата и техните семейства са допълнително здравно осигурени, в размер на 2000 лв.;
- При изпадане в тежко материално положение или заболяване работодателите предоставят финансова помощ или кредит, както и покриват безвъзмездно здравни услуги. Изплащат се фактури за закупени лекарства;
- Майките получават допълнителен платен отпуск до 5 дни в зависимост от броя на децата;
- Майките, членове на синдикална организация, получават по един ден допълнителен отпуск;
- Допълнителен отпуск при кръводаряване 3 дни;
- Работници и служители получават по 200 лв. при ползване на почивка;
- Ежемесечно работниците получават, безплатни пакети с храни, които се произвеждат в предприятието, като стойността на пакета е различна, в зависимост от съдържанието и се определя от ръководството на предприятието, съгласувано със синдикатите;
- За Великден, Коледа и Нова година работници от отделни предприятия получават и парични суми, чийто размер се съгласува със синдикатите.
- По повод празниците за деца се организират партита и се раздават подаръци, както и за жените за 8-ми март са предвидени подаръци;
- Изплащат се награди за дългогодишна работа в предприятието като размерът на сумата зависи от трудовия стаж като първата стъпка е 10 години;
- Помощи се предоставят при сключване на граждански брак, раждането на дете, смъртен случай и др.;
- В началото на учебната година за децата се отпускат по 50 лева за учебници;
- За работещите на смени се осигурява безплатен транспорт до месторабота и обратно;
- На всички работници и служители се дават ваучери за храна или други видове покупки във връзка с празници, като стойността им варира от 60 лв. до 120 лв.;
- Особено внимание се обръща на работещите като им се осигуряват подкрепящи напитки и храни.
- Някои синдикални организации имат изградени собствени ВСК, които дават ниско лихвени заеми.

Интерес представлява и КТД на синдикалните организации от Синдикат „Бира, храни и напитки“. В Колективните трудови договори са вписани клаузи отнасящи се до по-добро съвместяване на семейния и трудов живот, като:

- **Договаряне на гъвкави форми на организация на работното време като:** намалена продължителност на работната седмица и намалено работно време за бременни жени и майки с деца до три години, работно време с променливи граници, забрана за полагане на нощен и извънреден труд от бременни работнички и служителки, както и на майки с деца до три годишна възраст, организиране на допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство, на бременните след шестия месец с намалено работно време;
- **Допълнителен платен годишен отпуск** от три дни за жени с две деца и пет дни с три и повече деца. **Със същите права се ползва и баща-вдовец и несемеен с присъдени родителски права, допълнителен платен отпуск от един ден месечно за самотни майки,** възможност за двамата родители да ползват годишния си платен отпуск едновременно, допълнителен платен отпуск за гледане на възходящ болен в семейството/майка или баща/, за работници или служители, които имат недееспособен /инвалид/ член на семейството се осигуряват два дни допълнителен платен отпуск.
- **Договаряне на социални придобивки и социално подпомагане както следва:** при ражда-

не на дете – два дни и 100 лв.; при кръводаряване – един ден и 50 лв.; при встъпване в брак – два дни и 200 лв.; при смърт- три дни и три БРЗ на семейството на починалия; подаръци на деца до 10 г. за 1-ви юни и Нова година.; родителите на първокласник се подпомагат за първия учебен ден в размер не по-малък от 100 лв.; подпомагане настаняването на деца в детска градина.

- **Договаряне на допълнителни социални помощи, като:** подпомагане на хронично болни и безплатно или частично заплащане на балнеолечение.; безплатен транспорт до и от работа.; ваучери в размер на 60 лв.; безплатна почивка на море на цялото семейство или подпомагане ползването на платения годишен отпуск в размер на 250 лв.; безплатна седмична почивка на работещите, навършили кръгла годишнина.; за Великден и Коледа по 450 лв.; за 8-ми март по 40 лв.; допълнително медицинско обслужване в размер на 240 лв.; допълнително пенсионно осигуряване.; отпускане на стипендии за обучение деца на работници във висши учебни заведения.
- **Обслужване от служба по „Трудова медицина“:** провеждане на годишни специализирани медицински прегледи; сключване на застраховка от СвЗК; ежегодно подпомагане провеждането на Браншови спортни игри и туристически мероприятия
- В предприятията филиали на МНК има приети **Социални програми** за подпомагане на работещите за адаптиране при реструктуриране на предприятията

Примери за добри практики се наблюдават и в КТД на синдикалните организации от НФТ "Химия и индустрия". Трябва да се отбележи, че в КТД са разписани договорености, според които в случай, че майката не може ефективно да ползва отпуск по чл. 168 от КТ, то той се ползва от бащата или от лицето, което според законовите разпоредби полага грижи за децата. Работник или служител самотен родител, който упражнява родителски права, ползва допълнителен платен годишен отпуск по предходната алинея.

Изброените по-горе добри примери свидетелствуват, че темата за съвместяване на професионалния със семейния живот, макар бавно и в ограничен обхват, започва да навлиза в практиката на социалния диалог и преговорите между социалните партньори. Според председателите на федерации, работодателите поставят на по заден план проблемът на работниците, които съчетават труда със семейните проблеми и го смятат за маловажен. Затова е **изключително необходима информационна кампания в тая посока, защото познаването на проблема е в основата на неговото решаване.** Необходимо е работодателите да осъзнаят икономическия ефект от въвеждането на мерки за баланс на личния и семейния живот и тук именно е важната роля на социалния диалог. Десет от всички наблюдавани федерация, са на мнение че трябва да се предприемат **законодателни инициативи в тази връзка.** Според председателят на СТСБ регулацията на политиките и мерките за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти трябва да се обособят като „отделен раздел в Кодекс на труда. Относно обхвата и съдържанието на промените трябва да бъде осъществена сериозна обществена дискусия, в която да бъдат разгледани съществуващите практики в други европейски държави и спецификите в България. На тази база да се изгради единна позиция на социалните партньори”.

Споделя се мнението, че липсва държавна политика за подкрепа на семейството в тая посока (НВС "Водоснабдител", ФНСДУО, ФНСОХП). Има необходимост от нормативни промени, обособени като самостоятелен раздел в отделен закон (СБУ), които ясно да регламентират съчетаването на професионалния със семейния живот. Предложението на ФНСОХП и СБУ е да се разработи **стратегия за съвместяване и насърчаване на по-добро балансиране на професионалния и семейния живот**, която ще има ключово значение за по-високо качество на живот и за икономическото развитие на предприятията и държавата. Стратегията трябва да включва:

- Гарантиране на социална сигурност на бременни жени и майки с деца до 3 год. възраст;
- Въвеждане на по-гъвкави форми на заетост на майки с деца до 7 години, като се въведе диференциране според възрастта на децата;
- Да се увеличи приема на деца в детските заведения, за да могат родителите да съвместят

по добре професионалния и семейния живот. В сегашната ситуация жените са принудени да не работят, а това се отразява както на семейния бюджет, така и на квалификацията, особено при жените;

- Условието за предоставяне на отпуск по майчинство или родителски отпуск (продължителност, финансова компенсация, гъвкавост) могат да окажат влияние върху търсенето на подобни услуги в зависимост от преценката на родителите за това дали ще гледат сами децата си в зависимост от финансовите и професионалните ограничения, пред които са изправени;
- Да се предвидят мерки за отглеждане и възпитания на децата до 6 години чрез подобряване на предлагането на адекватни, достъпни, висококачествени услуги;
- Да бъде насърчавана работата на гъвкаво работно време и увеличаване на интеграцията на жените в икономическия живот и достъпа им до информация и технологии. При премиране на гъвкаво работно време, което включва и намаленото работно време, заплатата на работничката ще бъде намалено, но може да се предвиди специфична помощ от държавата, която да допълни доходите на семейството;
- Допълнителни добавки или помощи за подпомагане при отглеждането на хора в неравностойно положение в семейството на работника, или доплащане за социални услуги. Тези добавки могат да се плащат като помощ на работниците при доказана нужда.
- Заплащане на таксите /частично/ за отглеждане на децата или детегледачки. В отделни случаи могат да бъдат подпомогнати детските заведения, където има по-голяма съвкупност от деца на работниците и служителите от дадена фирма. Респективно приемане на тези деца с предимство.
- Наложително да се възстанови практиката от миналото за лагери на децата на работниците за сметка на предприятията.
- Финансова помощ за продължаващи образованието или за образованието на децата на работници /служители ;
- Право на допълнителен годишен отпуск за гледане на болен член от семейството при доказана необходимост.

За работещите в държавната администрация (по служебно и по трудово правоотношение) процесът за постигане на договорености относно мерките за съвместяване на професионалния и семейния живот е по-труден. От една страна поради спецификата на тези работни места и законовите норми, които ги регламентират. А от друга страна, бюджетната рамка на всяка структура от държавното управление не позволява допълнителни разходи. Според председателят на ФНСДУО, синдикатите трябва да апелират за правна регламентация, която да даде възможност за изричното договаряне на възможности за съчетаване на семейния и професионален живот. Изхождайки от социално-икономическото състояние на държавата, необходимо е разширяване на правна рамка, която позволява да се търсят възможности от работодателите за съвместяването на професионалния и семеен живот. Съществуването на нормативен акт ще даде възможност на синдикатите да търсят и други полета за разширяването на възможностите за съвместяване на семейния и професионален живот чрез КТД.

За масовизиране на разглежданите политики и мерки в социалната практика, всички председатели на федерациите, основни членове на КНСБ споделят мнението, че е необходимо да се въведат данъчни облекчения, които да мотивират и насърчат работодателите да прилагат мерки за съчетаване на професионалния и семейния живот. Финансовите механизми и лостове е необходимо да бъдат обсъдени между социалните партньори за да може да се гарантира успешното им функциониране. Според председатели на федерации (СЖБ и ФНСЗ) това е начинът да се ангажира бизнесът с фирмена социална политика, насочена към съчетаване на професионалния и семейния живот. Да се помисли както за данъчни облекчения при спонсорство,

така и при фирмена социална политика, насочена за подпомагане на работници, при които проблемът е ясно изразен. Интересно е конкретно предложение, направено от ФСЗ, а именно: „да се приспадне от данък печалба на фирмите, сумите, които работодателите са изплатили на своите работници и служители за ползване на платени социални услуги като наемане на детегледачки, или на социални работници, които да се грижат за зависими членове на семействата си.“. Според СТСБ „механизмите могат да бъдат под формата на данъчни облекчения, създаване на национални програми и мерки за насърчаване или други варианти, които да се обсъдят и приемат в рамките на провежданите консултации и обсъждания между социалните партньори...“. Необходима е обаче, по-широка популярност и информираност на различните национални програми и мерки на МТСП в тая посока.

От изложения анализ за постигнатите договорености между социалните партньори и оценките на председателите на федерации по отношение съществуващите практики за подобряване на баланса между трудовия и семейния живот, могат да се направят **следните изводи**:

- Проблемите свързани със съчетаването на професионалния и семейния живот имат голяма социална значимост, но проблемът все още не е обществено осъзнат, като потребност, поради липса на достатъчна информация от икономическия и социален ефект от въвеждането им.
- Тази проблематика, като сравнително нова област за договаряне между социалните партньори, навлиза бавно, но устойчиво в практиката на социалния диалог и преговорите на отраслово/браншово ниво. На този етап само в две федерации има отделно обособен раздел „Съвместяване на трудовия и семейния живот“ (Синдикат „Бира, храни и напитки“ и споразумение на НСФКО и ЦКС). При останалите О/БТКД също има включени клаузи, отнасящи се пряко или косвено до съчетаване на трудовия и семейния живот, но са разпокъсани в отделни раздели. Това в определена степен води до разсейване на възможните механизми и затруднява пълноценното им използване от наблюдаваната целева група.
- За по-голяма част от постигнатите договорености подходът е едностранчив – насочен е по-скоро към работещите майки и техните права за специална закрила, а не към закрила на всички работещите със семейни задължения. Необходими са промени в трудовото законодателство по отношение правото за допълнителния платен отпуск за две и повече живи деца за жените-майките. С действащите разпоредби в КТ се игнорира правото на майките с 1 дете да ползват допълнителен платен отпуск.
- Необходимо е да се предприемат законодателни инициативи и да се разработи стратегия за съвместяване и насърчаване на по-добро балансиране на професионалния и семейния живот. Относно обхвата и съдържанието на промените трябва да бъде проведена сериозна обществена дискусия, в която да се обсъдят съществуващите практики в други европейски държави в контекста на спецификите в България. На тази база да се изгради единна позиция на социалните партньори.
- Въвеждане на данъчни облекчения, които да мотивират и насърчат работодателите да прилагат мерки за съчетаване на професионалния и семейния живот. Финансовите механизми и лостове е необходимо да бъдат обсъдени между социалните партньори, за да може да се гарантира успешното им функциониране.
- Изключително необходима е информационна кампания, чрез която да се постигне най-малко разпознаване на проблема, както и набиране на виждания и предложения за неговото решаване. Необходимо е и работодателите да осъзнаят, че въвеждането на политики и мерки за баланс на личния и семейния живот могат да извлекат не само социални, но и икономически ползи. Всичко е въпрос на подход и решения, както се изтъква в становищата на синдикалните лидери и мениджъри.

IV. ПОЗИЦИИ, ОЦЕНКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ

1. Демографски профил на анкетираните лица

В очертаната съвкупност от предприятия, от изследваната целева група са интервюирани 67 работници и служители. В стремежа да се осигури по-точна информация и на тази основа да се очертае палитрата от проблеми за съвместяване на професионалния със семейния живот, вниманието се фокусира към работници /служители, които се сблъскват с такива именно проблеми – полагат грижи за своите малки деца и самотни родители, за зависими от тях членове на семейството или са ангажирани и с продължаване на образованието си. На ниво предприятие подборът на респондентите е случаен, съблюдавайки задължителното условие да отговаря на критериите на наблюдавана целева група. В случая нашето изследване се концентрира върху прилаганите към момента начини за съвместяване на професионалния със семейния живот, не се търсят количествени параметри (размер и обхват), а един последващ качествен анализ на причините, последиците и ефектите.

В структурното разпределение по пол в извадката силно преобладават жените – 88.1%. Диспропорцията по полов признак се дължи на факта, че жените са тези, които традиционно поемат основната тежест на грижите за децата и зависими от тях членове на домакинството.

В извадката попадат представители на всички възрастови групи (Таблица № 4). Интервалното разпределение по възрастовите скали показва, че с намаление на възрастта намалява и относителният дял на изследваните лица. Същото важи и при увеличение на възрастта над 58 г. Тези данни са доказателство, че раждането на първо дете се отлага след 25 г. и оттук семейните задължения настъпват на по-късен етап.

Таблица № 4. Разпределение по възраст

Възраст:	Относителен дял:
До 25 г.	1.5%
26-35 г.	30.8%
36- 45 г.	36.9%
46- 60 г.	30.8%

Почти 2/3 от изследваните лица са семейни (женени/ омъжени), неженени/ неомъжени са 6%, в съжителство с партньор без граждански брак – 6%, самотен родител – 6%, а по останалите признаци вдовец/а и разведен/а са съответно 7.5 и 6%.

В 87% от семействата на респондентите има деца до 14 г., като превес имат респонденти с деца до 3 г. (83.3%). 36.7% от общата съвкупност на целевата група се грижат за зависим от тях член на семейството. Това дава основание да се гласува доверие на събраната информация, тъй като респондентите познават проблемите на изследваното явление.

Изследваните лица са обхванати според всички възможни длъжности по професионални групи. Най-голям е дялът на административния персонал с 18.2%, следван от ръководители и квалифицирани производствени работници с по 15.2%. Най-ниско е представителството на ниско квалифицираните работници с 7.6%. Това се дължи на факта, че те са най-слабо представени в съвкупността на заетите в наблюдаваните предприятия.

В структурното разпределение по образователна степен с най-висок дял са висшите -

52.2%, следвани от респонденти със средно образование – 41.8%, с начално/основно образование са 1.5%. Лицата, които продължават образованието си, са 4.5%.

1.2. Общественото възприятие

Значимостта на проблема за съвместяване на професионалния със семейния живот не се възприема за актуален, не се коментира и осъзнава от обществото и в частност от персонала в наблюдаваните предприятия. Напротив, в голяма степен неговото значение се подценява и се вкарва в контекста на ежедневните трудности, с които се сблъскват хората, с малки деца или зависими от тях членове на семейството. Напрежението и стресът са последици от трудностите да се съчетае платения труд със семейния живот, но в тази схема не се търсят решения на проблема от страна на работодателите. Същевременно и работниците, и служителите твърде рядко се замислят за същността на явлението, с което се сблъскват ежедневно, считайки, че това е нормален елемент от бита и живота. Едва когато се насочат към една открита дискусия, и се запознаят с възможностите работодателя да осигурява такива трудови условия, при които работникът/служителят ще може да съчетае професионалния със семейния живот, тогава започва по-задълбочено осмисляне на проблема и формулирането на интересни тези и реакции.

1.3. Въздействие на семейните ангажименти на работниците /служителите върху трудовия процес

Социалните ангажименти в семейството определено ограничават и затрудняват възможността за работа, според 96.3% от интервюираните. По своята тежест факторите, които оказват влияние на работниците за нормалното изпълнение на трудовите си задължения, се разпределят по следния начин: според 46.3% това са грижите за деца до 8 г. възраст, за 32.8% - грижи за децата до 14 г. възраст и за 29.9% - грижи за зависим член в семейството. За 1.5% интервюираните социалните ангажименти се изразяват в продължаване на образованието, което в определени моменти също затруднява възможността да се съчетаат двете отговорности на работа и учене. В стремежа да запазят работните си места и водени от страха да не предизвикат недоволство от страна на мениджърите, работниците/служителите търсят различни варианти на решения за баланс между трудовия и семейния живот. Обикновено най-често се търси помощта на роднини, близки и на специализирани заведения за социални услуги. Според интервюираните родителите помагат на своите работещи деца в 44.8% от случаите на семейни затруднения. За 38.8% от респондентите тези отговорности се споделят между съпруг и съпруга. Това показва, макар и в малка степен, разчупване на статуквото, че жената е преди всичко отговорна за гледането на децата или болни и недееспособните членове на семейството. Прави впечатление, че по-големите деца също се включват в семейните ангажименти (13.4%), което от една страна е мотивация за повишаване на отговорността сред децата, но от друга страна това представлява сериозна опасност за тяхното образование. Относителният дял на респондентите, които използват услугите на специализирани институции, като инструмент за съчетаване на професионалния със семейния живот е 11.9%, а тези, които заплащат за социални услуги на социални асистенти, детегледачки, на познати лица представляват 6% от интервюираните.

Резултати от изследването показват, че семейните ангажименти в определена степен влияят върху организацията на трудовия процес. За 11.9% от анкетираните семейните ангажименти водят до закъсняване на работа. От гледна точка на разпространението на този проблем по длъжности на

преден план се позиционира персонала, зает с услуги на населението, търговията и охраната, с относителен дял от 42.8 %.

Обяснимо явление е семейните ангажименти да влияят върху нарушаване на трудовата дисциплина на работника, като закъсняване за работа, излизане по-рано, отсъствия от работа и др. Данните от изследването показват, че семейните ангажименти не водят до закъсняване на работа за 52.2% от интервюираните. Разгледани по длъжности, закъсняването за работа не е възможно за 26.7% от квалифицирани производствени работници, за 26.7% от ръководителите, за 16.7% от оператори на съоръжения, машини и транспортни средства. Това доказва тезата, че при определени длъжности не е възможна промяна на организацията на труда, респективно не съществуват обективни условия за въвеждане на политики и мерки за съвместяване на професионалния със семейния живот.

Според 35.6% от наблюдаваните лица семейните ангажименти водят понякога до закъснение. Най-често това явление се среща при административния персонал (38.1%) и аналитичните специалисти (23.8%). Вероятността „закъснението за работа“, при тези длъжности да се отрази на производствения ритъм, е в по-малка степен.

Картината се променя по отношение на излизането по-рано от работа, поради семейни ангажименти. С най-голяма тежест е мнението, че понякога се случва да се излезе по-рано от работа (60.7%). Близко 1/3 са категорични, че това при тях това не се случва, а за 11.5% от интервюираните, тази форма за съчетаване на професионалния със семейния живот намира по-често приложение.

Аналогична е ситуацията и по отношение на отсъствието от работа поради семейни причини. Половината от интервюираните смятат, че това понякога се случва, а 12,5% са категорични, че семейните задължения водят до по-чести отсъствия от работа. Не е възможно да отсъстват от работа заявяват 37.5% от интервюираните, въпреки възникващите в определени периоди затруднения. От тях с най-висок дял са ръководителите - 30%, а при останалите длъжности разсейването е в степен между 5 и 15%.

Таблица № 5. Семейните ангажименти водят ли до:

	ДА	НЕ	ПОНЯКОГА
Закъснение за работа	11.9%	52.5%	35.6%
Излизане по-рано от работа	11.5%	27.9%	60.7%
Отсъствия от работа	12.5%	37.5%	50.0%

Резултатите от изследването са доказателство, че липсата на регламентирани форми за съчетаване на професионалния със семейния живот се отразява на трудовия процес, поради закъснения или излизане по-рано от работа, отсъствия от работа. По-задълбоченият анализ по длъжности на заетите дава основание да се твърди, че отсъствието от работа за 1/3 от ръководителите е невъзможно, за повече от ¼ от квалифицирани производствени работници не е възможно да закъсняват за работа или да излизат по-рано от работа. Тези данни налагат извода, че е необходимо да се търсят форми за съчетаване на професионалния със семейния живот, които да са предназначени за конкретна дейност и длъжност.

1.4. Прилагани практики за съвместяване на професионалния със семейния живот

Понятието съчетаване на професионалния със семейния живот все още не е познато, като същност и съдържание. Обикновено работниците/служителите смятат, че те са отговорни за

семейството и упражняването на труд, затова сами трябва да си търсят начини да излязат от това затруднение. По време на интервюто се отличиха изказвания от рода „ние сме си направили избора колко деца ще имаме, и ние трябва да мислим как ще работим и ще ги гледаме, това си е наше задължение, а не на фирмата.“ Тази тема за наблюдаваната целева група се оказва много деликатна поради противоречивите процеси, които я съпътстват. От една страна, страхът на работника от загуба на работното място, ако сподели че този проблем го затруднява в изпълнението на трудовите му задължения. От друга страна, за да могат да се грижат за децата си и да им осигуряват нормален живот доходите от работна заплата са от решаващо значение. Преобладаваща част – 87.5% от интервюираните, оценяват че успяват да съвместяват професионалния със семейния живот, но това се дължи на факта, че могат да :

- разчитат на помощта на родителите, вече пенсионери (41.5%);
- водят децата на работа при определени случаи -4.9%, (например ваканции, празник на училището или ако детската градината е затворена, поради ремонт);
- избират да работят само нощна смяна (4.9);
- приемат варианта да работят в различни смени със съпруг/а/ или близки роднини, на които може да разчитат за помощ (4.9%);
- предпочитат да използват платен и неплатен отпуск, макар това да се отразява на доходите им (9.8%)

Липсата на друга алтернатива се споделя от 22% от наблюдаваната целева група, а 2.4% се справят с много напрежение и стрес. Това би означавало, че дори да срещат сериозни затруднения при съчетаването на професионалния със семейния живот, работниците/служителите биха предпочели да работят. Работното място остава проблем от първостепенно значение за хората, тъй като работната заплата е основен източник на доходи за преобладаваща част от населението.

Всеки десети /10.9%/ от интервюираните е категоричен, че не може да съвместява професионалния със семейния живот. В повечето случаи това важи за работници с малки деца. Според тях, работят под голямо напрежение, защото няма кой да се грижи за децата през деня, когато са на работа. Работното време на детските градини не винаги съответства на техния режим на работа. Търсят варианти да излизат в отпуск или да работят на смени, но за тях това не е решение за трайно решаване на проблемите на съвместяване на трудовия и семейния живот.

Ползването на отпуск (платени, неплатени) по семейни причини са често срещан механизъм за съчетаване на професионалния със семейния живот. Периодичното излизане в отпуск на работниците/служителите нарушават ритъма на производствения процес, свързан с реорганизация и взаимозаменяемост на персонала. Естествено е в този период фирмата да очаква по-ниска производителност на труда и повече допуснати производствени грешки. Въпреки това, голям дял от интервюираните /88.1%/ не познават случай, в който работодателя да не е разрешил отпуск по семейни причини, свързани с грижи за дете или болен член на семейството. Друга голяма част /62.7% от респондентите/ заявяват, че през миналата година са ползвали отпуск за временна нетрудоспособност за гледане на болен, платен и неплатен по семейни причини. От тях, общо до 22 дни са ползвали 46.4% от респондентите; до от 22 до 40 дни – 38.6%; над 40 дни са отсъствали от работа по семейни причини 15%.

За 16.4% в случаи, когато възникване семеен ангажимент, не се отсъства от работа, а се използват безплатните услуги на близки. Среща се и друг вариант, при който работниците отсъстват от работа до 12 дни, като за останалите дни необходими за решаване на семейния ангажимент се използва безплатната помощ на близки (3%). Не по-малко значение има и тре-

тият вариант, при който работниците отсъстват от работа до 35 дни, като за останалите дни необходими за решаване на семейния ангажимент се използва платени услуги (3%).

Изводите, които следват, са:

Първо, по отношение на възможност да се съвместяват професионалния със семейния живот се разчита основно на помощта на пенсионирани родители (баби и дядовци). На този етап, един такъв вариант е все още решение, но с вдигането на пенсионната възраст, както на жените, така и на мъжете, този вариант в близките години ще отпадне. Друг важен извод е, че за решаването на проблема вече се използват механизми, като избор на режима на работа.

Второ, данните показват, че на значителна част от работниците със семейни ангажменти се налага по-често да излизат в отпуск, като силен превес имат жените. Затова е важно да се помисли за увеличаване на дните допълнително платен отпуск за 2 и повече деца. Към настоящия момент трудовото законодателство урежда чрез колективен трудов договор правото на допълнителен платен отпуск от два работни дни за работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст, а с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година (Чл. 168/КТ). С тази клауза се урежда ползването на допълнителен платен отпуск от майки с 2 и повече деца. Настоящото законодателство обаче лишава от тази привилегия майките с едно дете. Освен това липсва джандър подход. Защо такъв отпуск не могат да ползват и бащите? Това показва, че българското законодателство толерира традицията в българското общество - майката да се грижи за децата, а бащата да изкарва прехраната. **Трето**, ползването на неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст не е предпочитан форма, особено от бащите. Пречка за ползването му се явява липсата на обезщетение. С оглед превръщането му в ефективен механизъм в политиките за постигане на равнопоставеност при съчетаване на професионалния със семейния живот, е необходимо да се преценят възможностите за преосмислянето му като концепция, свързана с неговото заплащане (частично или пълно) и разширяване способите за неговото използване, като например да се ползва под формата на гъвкаво или намалено работно време.

1.3. Предпочитани условия за организацията на труда и работното време, с оглед съчетаване на професионалния със семейния живот

Гъвкавата организация на труда и работното време като работа на намален работен ден, половин работен ден, плаващо работно време, надомна и дистанционна работа, е пряко свързана с възможността за съчетаване на професионалния със семейния живот. Намаленият работен ден е предпочитан от квалифицираните производствени работници с най-висок дял 19%; следвани от аналитични специалисти и административен персонал с 14.3%.

Преминаване на работа на половин работен ден се предпочита от 6% от интервюираните, а на намален работен ден 7.5%. Естествено е тежестта на тези две форми да е по-малка, поради факта, че те са пряко свързана с намаляването на доходите.

Имат необходимост от прекъсване на работа за определен период – 11.9%, като половината от тях предпочитат до 20 дни, а останалите са равномерно разпределени между 10 и 25 дни.

Регистриран е само един случай, който желае да упражнява надомна работа. Неговата длъжност е на ръководител и вероятно е преценил, че тази позиция му дава възможност да упражнява дейността си от къщи.

Разрешение от работодателя за преминаване на работа при гъвкаво работното време са получили 31.8% от респондентите. От тях 92.3% са предпочели да преминат на друг режим на

работа, а това включва избор на една смяна, или само нощна смяна, работа през почивните дни и др. Останалите 7.7% са получили разрешение за отпуск, поради възникнали проблеми в семейството.

Не са получили разрешение за преминаване на гъвкаво работно време 3% от общата съвкупност, а 65.2% не са се обръщали към работодателя с такава молба.

Резултатите от изследването разкриват пренебрежителното отношение към информираността на работниците относно създадените възможности в предприятието за работа при гъвкави трудови условия. Близко половината - 44.4% от интервюираните споделя мнението, че не са информирани, а според 23.8% в предприятието не се коментират такива възможности. Тези данни показват, че няма официално регламентирани правила във вътрешния ред на предприятията по отношение правото да се упражнява работа при гъвкави условия. Това става възможност едва когато работника изпадне във форс-мажорна ситуация, която налага да бъде при семейството си, тогава работодателя проявява разбиране към неговия проблем. Останалите 1/3 от интервюираните споделят мнението, че в предприятието има разпространена информация и програма за такива организационни възможности.

Интерес представлява мнението на работниците за избора между социален пакет за финансово подпомагане при ползването на платени социални услуги и организационни възможности за полагане на труд при гъвкави условия на труд и за достъп до изградена социална инфраструктура в предприятието. Повече от половина (51.5%) от интервюираните са на мнение, че предпочитат работа на пълен работен ден, ако работодателя финансово подпомага ползването на платени социални услуги на: детегледачки, социални асистенти, на частни и публични заведения за социални услуги. Тази практика е разпространена в някои МНК, като по този начин работодателят гарантира по-малко отсъствия на работниците от производствения процес, което води и до по-висока производителност на труда. Тези условия за труд са добра възможност да се намери баланса между труда и семейството. Други 42.4% предпочитат гъвкави условия на работа и лично ангажиране с изпълнението на семейните ангажимент. Силната поляризация в отговорите са израз на различия в потребностите и елемент на моралните нагласи и ценностната система на хората.

Тези различия в мненията обуславят и разсейването на отговорите по отношение на предложенията в посока **формирание на фирмена политика**. С най-висок дял (40.3%) е мнението, че работодателят трябва да подхожда индивидуално за прилагане на политики и мерки в диалог със заинтересованите работници и служители. По отношения на възможността за работа при гъвкави условия, предложението се поддържа от 14.9% от респондентите.

Прави впечатление поляризацията на отговорите по отношение създаване на фирмена политика, насочена към компенсиране на социалната услуга или към изграждане на социална инфраструктура. Около една пета - 22.4% биха предложили на работодателя да се компенсират нуждаещите се от социални услуги с допълнителна финансова помощ, с която да подпомогне достъпа до социални услуги на частни или държавни заведения. Други 20.9% смятат, че трябва да се развива фирмена политика, насочена към подпомагане на отглеждането на деца, като фирмени детски градини, детски стаи, детски лагери, зелени училища и др. При тези два случая се формира нагласата за фирмена политика насочена към създаването на социален пакет, който да бъде оползотворяван според потребностите на работниците. Наблюдаваната целевата група е обхвана от икономически сектори и дейности, с разностранен предмет на дейност, организационни мащаби и численост на персонала. Това обуславя и различията в тежестта на мненията по отношение реализирането на фирмен социален пакет по икономически сектори. В предприятие с малка численост на персонала, интервюираните оценяват, че възможността

за изграждане на фирмена детска градина е нереалистична. От тази сфера идват предложения, като спонсорство на детска градина от страна на фирмата, което да гарантира прием на децата на работниците/служителите.

1.4. Влияние на семейните ангажименти върху поддържането на професионална квалификация на необходимото ниво

Професионалната динамика, провокирана от процесите на технологична модернизация на производство, създава по-голямо напрежение и натоварване за работещите със семейни ангажименти, защото от една страната те трябва да усвояват настъпилите промени в производството, бързо да се справят с непрекъснатия технологично-информационен поток, а от друга страната са отговорности за семейството. Опитите да съчетаят двете отговорности води до свръхнатоварване и отчитане на високи нива на стрес, както за тях, така и за зависимите от тях членове на семейството. Изоставането от необходимото професионално ниво, както и липсата на време за обучение и професионално развитие са причини, поради които професионалната реализация на работниците със семейни ангажименти настъпва на по-късен етап, което се отразява съответно и на техните доходи. Този факт е валиден според 34.8% от интервюираните – те изостават от новостите в професията, поради липса на време. С цената на много усилия 69.5% от интервюираните успяват да поддържат на прилично ниво своята професионална компетентност. Делът на работещите, които се чувстват недостатъчно концентрирани в работата си, поради грижи и семейни ангажименти е 44.0%.

Допълнително обучение има голямо значение за поддържане на квалификацията и бързо-то усвояването на новите технологични компетентности. Повече от половина (51.5%) заявяват, че не са участвали в такива курсове, поради това че не са организирани от работодателя или не са били поканени да участват. Останалите респонденти са посещавали квалификационен курс или форма на обучение. Всеки пети от тях /22.7%/ курсът е организиран и платен от работодателя; 13.4% са изпратени на курс платен от работодателя; 3% по собствена инициатива се включват в курс за повишаване на квалификация, но е платен от работодателя; 4.5% участват в курс по собствена инициатива със собствени средства.

1.5. Пазарната конюнктура и ситуацията на работниците със семейни ангажименти на пазара на труда

Силната стагнация на пазара на труда доведе до промяна на критериите на фирмите при подбора на кандидати за определено работно място. Много често бременността и майчинството са причина за скрита дискриминация при кандидатстването за работа. Явни или не, тези ограничения по отношение на достъпа до заетост са продиктувани от вероятността за по-високата степен на заангажираност със семейството, което ще доведе до периодични отсъствия от работа и ще затрудни трудовият процес. От друга страна, работодателите са наясно, че трудовото законодателство осигурява по-благоприятни условия на труд и специална закрила на тези категории работници.

Данните от изследването показват, че работодателите най-често се влияят при избора на кандидат за работното място, от наличието на дете до 2 год. в семейството. Според, 43.5% от респондентите това е категорията работници, обикновено жени, която не е от предпочитаните за наемане на работа. Младите жени, с намерения скоро да раждат, също не са от категорията предпочитана за назначаване на работата, според мнението на 39% от наблюдава-

ната целева група. При останалите групи работници със семейни ангажименти, като самотен родител, със зависим член в семейството, или продължаващ образованието си, степента на влияние е в по-ниска степен.

Таблица № 6. Според Вас, работодателят влияе ли се от семейните ангажименти при избора на кандидат за назначаване на работното място, ако:

	Да	Не	Не зная
Има малко дете в семейството	43.5	29.0	27.4
Има повече от едно дете под 8 г. възраст	37.7	34.4	27.9
Самотен родител	20.7	50.0	29.3
В домакинството има възрастен член за който се грижи	21.7	50.0	28.3
Продължава образованието си	25.0	44.5	30.4
Млада жена, скоро предстои да ражда дете	39.0	32.2	28.8

Прави впечатление, че рискът да бъдат уволнени поради признак свързан със семейните отговорности е незначителен при споменатите по горе категории работници. Близко половина (49.2%) от респондентите са на мнение, че за работниците с малки деца няма вероятност да бъдат уволнени или имат равни шансове с всички останали работници. Почти същият е делът на респондентите (41.5%), които смятат, че това се отнася и за работещите със зависими членове в семейството.

Представената информация разкрива едно противоречиво, но и очаквано работодателско поведение. Работодателите се въздържат да наемат на работа майките с малки деца и младите жените, на които им предстои раждане или пък са споделили подобно намерение в близко бъдеще. По-друго е работодателското отношение към наетите и работещи със семейни ангажименти. В тези случаи работодателите стриктно се придържат към нормативната база, която както е известно въвежда висока степен на социална защита на тази категория работници и служители.

1.6. Влияние на продължителността на родителския отпуск върху професионалната компетентност

Страхът от загуба на професионална компетентност, респективно от загуба на заетост, е нов фактор, със силно въздействие и разширяващ се обхват. Технологичната динамика и технологичните иновации превръщат повишаването на професионалната квалификация в производствена необходимост и в част от производствения процес. Ето защо всяко по-продължително откъсване на работника от работното място и професионалните си ангажименти може да доведе до фатални последици не само за професионалната кариера и развитие, но и за заетостта.

За да поддържат професионалната си квалификация по време на продължителен отпуск по семейни причини, близо 2/3 от респондентите (62.1%) смятат за необходимо през този период да бъдат информирани и консултирани с настъпилите промени и да посещават обучителни или квалификационни курсове. Това е начинът да поддържат професионалната си компетентност и след връщане на работа по-бързо да се адаптират към настъпилите производствени промени. Изказаното становище значително варира в зависимост от образователната степен. То се споделя от 71.4% от специалистите с висше образование и от 48.1% от лицата със средно образование.

Необходимите месеци, за да постигнат същата производителност на труда, каквато са имали преди да излязат в отпуск, според 91.4%, е до 3 месеца. От тях 56.9% са на мнение, че е необходим 1 месец, за да възстановят ритъма на работа. Тази продължителност и по-бърза адаптивност към трудовия процес се отнася за 2/3 от лицата с висше образование и 54.5% от лицата със средно образование. Работещите с начално и основно образование смятат, че 3 месеца са достатъчни, за да постигнат необходимите нива на производителност на труда.

Делът на работниците, на които са необходими от 3 до 7 месеца за адаптиране към трудовия ритъм, е 8.5%.

1.7. Отношение на работниците /служителите към мерките и програми за насърчаване на заетостта сред специфични социални групи

Прави впечатление, че работниците не проявят интерес към предвидените в законодателството мерки за насърчаване на заетостта, с оглед съчетаване на професионалния със семейния живот. Едно от обясненията следва да се търси в липсата на информация за тези възможности и в слабата активност за популяризиране и разяснение на тези програми и мерки.

Повече от 2/3 от интервюираните не познават Националната програма „В подкрепа на майчинството“. А целта на тази програма е да подпомага по-ранното завръщане на работа на майките с деца, с оглед да се създадат условия за по-добър баланс между професионалния и семейния живот. Интересен е фактът, че от наблюдавана целева група 83.3 % са майки с деца до 3 г. възраст, а едва 15.2 % познават програмата, но не са кандидатствали, защото са предпочели помощта на близки роднини или специализирани заведения. Само 3% от общата съвкупност познават програмата и са кандидатствали и участвали в тази програма. Изненадващо е мнението на 9.1% от респондентите, които категорично заявяват, че не се интересуват от програмите и мерките за насърчаване на заетостта. Това може да се обясни и с пасивността на АЗ в популяризирането на ефектите на такива социални мерки и програми.

По-голям е интересът на респондентите към фирмените детски градини. Преобладава мнението на интервюираните (44.6%), че биха предпочели да настанят детето си във фирмена детска градина или детска стая, дори ако имат възможност за избор с други специализирани услуги. Основният мотив е, че за родителите един такъв вариант е по-удобен, защото тази услуга ще бъде съобразена с работното време на родителите (59.1%). Около 1/3 смятат, че ще имат по-чест контакт с децата си и това условие би осигурило по-спокойна и концентрирана работа за родителя.

Съмнение към фирмените детски градини изразяват 12.3% от респондентите, като ¼ не са сигурни в запазването на работното си място, и даже очакват, че при евентуално прекратяване на трудовоправните си отношения с фирмата, ще възникне проблем с настаняването на децата си в други детски градини. Споделя се мнението, че създаването на фирмена детска градина във фирма, която се намира в промишлен район, не е добър и предпочитан вариант.

Обобщената информация за **предложенията**, които имат работниците и служителите за включване на допълнителни мерки в КТД и във фирмената политика разкрива една пъстра картина. Мненията гравитират около няколко основни предложения, които е необходимо да се включат във фирмената политика за съчетаване на професионалния и семейния живот.

Първо, повече от 1/3 от респондентите са на мнение, че трябва да се осигури по-голям отпуск за временна нетрудоспособност за гледане на болно дете до 2 г., а също така дните за допълнителен платен отпуск за майките с деца да бъдат увеличени. **Второ**, прилагане на гъвкави форми на заетост според индивидуалните желания на наетите (20.5%). **Трето**, около 18% смятат, че работодателят трябва да осигури допълнително финансово подпомагане на работниците за

ползване на социални услуги за отглеждане на дете или в случай на затруднения при гледане на болен. **Четвърто**, за по-голяма ангажираност на фирмата по време на ваканциите на децата, заплащане на такси за записване в зелени училища, детски лагери и занимални. Фирмите да организира мероприятия по случай 1 юни, 15 септември, 1 ноември и др. празници, когато децата не са на училище, а родителите са на работа. **Пето**, около 15.4% са на мнение, че трябва да се създадат фирмени детски градини, детски стаи, детски кътове, клубове по интереси.

Изводи:

Обобщението на събраната информация, на мнението и предложенията на работниците и служителите, по отношение възможностите за съчетаване на професионалния и семейния живот са основание да се направят следните изводи:

- Проблемът за ролята от въвеждането на мерки за съвместяване на професионалния със семейния живот не е осъзнат от обществеността, като значим социален проблем. В голяма степен неговото значение се подценява и се възприема в контекста на ежедневните трудности, с които се сблъскват хората с малки деца или зависими от тях членове на семейството, считайки че това е нормален елемент от бита и живота. Липсва информираност сред общността за икономическите и социални ефекти от въвеждането на мерки за баланс между труда и семейния живот.
- Социалните ангажменти в семейството определено ограничават и затрудняват възможността за работа. Основно се разчита на помощта на близки роднини.
- Ефектите от липсата на регламентирани форми за съчетаване на професионалния със семейния живот в голяма степен влияят върху трудовия процес – наблюдават се закъснения или излизане по-рано от работа, отсъствия от работа. Възниква необходимостта от конкретни мерки в зависимост от изпълняваната дейност и длъжност, с оглед да не се наруши ритъмът на производствения процес.
- Налага се по-често да излизат в отпуск значителна част от работниците със семейни ангажменти, като силен превес имат жените. Затова е важно да се помисли за увеличаване на дните на допълнително платен отпуск за 2 и повече деца. Необходима е промяна на чл. 168 от КТ, който да дава право и на майките с 1 дете, също да имат право на два или повече работни дни платен отпуск за всяка календарна година.
- В съответствие с изискванията на Директива 2006/54/ЕО относно прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите е необходимо бащите да се насърчат да участват в отглеждането на децата, без това да попречи на техните трудовоправни отношения. В този контекст бащите трябва да имат право да ползват допълнително платен отпуск за деца съгласно чл.168/КТ, който в настоящото законодателство се отнася само за майки с 2 и повече деца.
- Ползването на неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст не е предпочитана форма, особено от бащите. Пречка за ползването му се явява липсата на обезщетение. С оглед превръщането му в ефективен механизъм в политиките за постигане на равнопоставеност при съчетаване на професионалния със семейния живот е необходимо да се осмисли и преоцени на концептуално равнище възможността от въвеждане или на обезщетение при ползването на един такъв отпуск както за майките, така и за бащите или да се осигурят възможности за неговото ползване под формата на гъвкаво или намалено работно време.
- Предлагат се различни режими на организация на трудовия процес, като най-предпочитаната форма за работа е плаващото работно време.
- Няма официално регламентирани правила във вътрешния ред на предприятията по отношение правото да се упражнява работа при гъвкави условия. Работодателите проявява разбиране към

проблемите на наетите работници, попаднали в затруднена ситуация, но не са информирани за възможните варианти, които могат да се използват при такива форс-мажорни случаи.

- Очертава се силната поляризация на предложенията за формиране на фирмена политика за съчетаване на трудовия и семейния живот. С най-висок дял е предложението работодателят да подхожда индивидуално за прилагане на политики и мерки в диалог със заинтересованите работници и служители. Другите две предложения за фирмена политика, които заслужават внимание, са насочена към компенсиране на социалната услуга или към изграждане на социална инфраструктура. Според 22.4% е необходимо да се компенсират нуждаещите се от социални услуги с допълнителна финансова помощ, с която да се подпомогне достъпа до социални услуги на частни или държавни заведения. Други 20.9% смятат, че трябва да се развива фирмена политика, насочена към подпомагане на отглеждането на деца, като фирмени детски градини, детски стаи, детски лагери, зелени училища и др.
- Изоставането от необходимото професионалното ниво, както и липсата на време за обучение и професионално развитие, са причини поради, които професионалната реализация на работниците със семейни ангажименти настъпва на по-късен етап и се отразява съответно на техните доходи.
- Работодателите най-често се влияят при избора на кандидат за работното място, от наличието на дете до 2 год. в семейството. Тази категория кандидати, както и младите жени, с намерения скоро да раждат, не са от предпочитаните за наемане на работата.
- Рискът да бъдат уволнени по признак, свързан със семейните отговорности, е незначителен. Работодателите строго се придържат към нормативната база, която има благоприятно влияние към работници от категорията, майки с деца и бременни.
- С оглед да поддържат професионалната си квалификация по време на продължителен отпуск по семейни причини, според близо 2/3 от респондентите е необходимо през този период да бъдат информирани и консултирани с настъпилите промени и да посещават обучителни или квалификационни курсове.
- Прекъсването на трудовия процес за по –продължителен период се отразява на квалификацията на работника, затова е необходим период на реинтегриране. През този период работникът се обучава и достига същата производителност на труда, каквато е имал преди да излезе в отпуск. Въвеждането на мерки за балансиране на трудовия и семейния живот ще допринесе за намаляване на пропуснатите загуби през този период. Необходимите месеци, за да постигнат същата производителност на труда, каквато са имали преди да излязат в отпуск, е до 3 месеца.
- Предложенията на работниците/служителите се групират в три направления:
 - *Първо*, необходими са държавни политики за подкрепа на работници с малки деца и зависими от тях членове на семейството. Необходимо е увеличаване на дните за временна нетрудоспособност за гледане на болно дете до 2г. или зависим член на домакинството, както и политическа воля за промяна на нормативната база в посока увеличаване на дните за допълнителен отпуск за работници с деца или зависим член на семейството.
 - *Второ*, необходими са нови фирмени политики, насочени към работници с малки деца и зависими от тях членове на семейството. Изграждане на разнообразни системи за организацията на труда, създаващи възможности за избор на режим и време на работа.
 - *Трето*, изграждане на система от икономически стимули и данъчни облекчения за фирми, осигуряващи или финансово подпомагане на работниците със семейни ангажименти с оглед осигуряване на достъп до частни и публични социални услуги, или инвестиции за изграждане и функциониране на фирмена социална инфраструктура като детски градини, детски лагери, детски стаи.

ТРЕТА ЧАСТ.

ОЦЕНКА НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ЕФЕКТИ ОТ ВЪВЕЖДАНЕТО НА ФИРМЕНИ ПОЛИТИКИ И МЕРКИ ЗА БАЛАНСИРАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ ПО МЕТОДА "РАЗХОДИ-ПОЛЗИ"

I. ТЕОРЕТИЧЕН МОДЕЛ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ ПОДХОД

1. Обосновка на подхода

Анализът на разностранната информация /правна рамка, международни и европейски актове, фирмени данни и социологически мнения и оценки/, наред с характера и мащабите на проблемите, разкрива и същественото място и роля на корпоративното равнище, респективно на фирмените политики в решаването на проблемите за балансиране на семейните и професионални ангажименти. Доскоро разбиранията в тази сфера се доминираха от концепции и подходи, които третираха тази проблематика като изключителна отговорност на държавата и ангажимент на компетентните държавни институции, които провеждат публични политики на правна регулация и финансово осигуряване на социалните права на работниците и служителите в процеса на заетостта. Затова и отговорностите на работодателите /на предприятията и организациите/ все още се свеждат до спазване на законите и подзаконовите актове.

Съвременните процеси и тенденции в контекста на песимистичната демографска перспектива и социална ситуация, на технологичната и икономическа динамика въвличат и отреждат по-различна функция на фирменото равнище при решаването на проблемите за балансиране на семейните и професионалните ангажименти. Чрез фирмени политики е необходимо и възможно да се конкретизират, допълват и обогатяват публичните политики и на тази основа да се постигат синергични двустранни ефекти – и за работниците и служителите, и за работодателите.

Комбинирането на публичните политики с един децентрализиран подход изисква да се създават нормативни възможности и условия на микро-равнище и да се стимулират работодателите да провеждат фирмени политики и мерки в едно такова направление на социалната политика. И което е най-важно – чрез тези политики работодателите да преследват определени социални и икономически ефекти в краткосрочен и дългосрочен план. В случая провеждането на работодателските политики не бива да се свежда до предприемането на филантропски действия и дейности, а да се основава на икономически разчети и оценки на ефектите от вземането на различни по характер решения – организационни и/или инвестиционни решения. А този подход означава да се оптимизира съотношението между ползите и разходите и за двете страни. Защото всеизвестно е, че в пазарна среда и двете страни в трудовото отношение /работодатели и работници/ се стремят да максимализират ползите от заетостта. Затова и с настоящото изследване се търсят механизмите, чрез които да се разкрият и обосновават работодателските ползи от въвеждането на политики и мерки за балансиране на професионалния и семейния живот. А след като тяхното провеждане е в компетенциите на работодателите, само един такъв подход може да промени реално тяхното отношение и поведение. По такъв начин към правните норми за социална защита, въведени със законите и подзаконовите актове, като се добавят и фирмени политики и мерки, адекватни на семейните потребности на работниците и служителите, и адаптивни към производствените и технологични условия в предприятията, може да се постигнат очакваните разностранни дългосрочни и краткосрочни ефекти – демографски, социални, икономически.

2. Социални ситуации

Наред със специфичните и уникалните социални ситуации в живота почти на всеки възникват типични социални потребности и проблеми, които налагат необходимостта от вземане на индивидуални, но с универсално приложение, решения за съчетаване на професионалния и семейния живот. Социално значимите социални ситуации са:

- Отглеждането на дете/деца след изтичане на гарантирания платен/неплатен отпуск за тази цел.
- Гледане на продължително болен и/или зависим член на семейството. Ситуация до известна степен сходна на предходната поради липса на семейна подкрепа, недостиг на следболнични заведения, както и поради финансови ограничения за достъп до тях.
- Съвместяване на заетост с продължаване на образование и професионално обучение във формалната образователна система в редовна, задочна или вечерна форма.
- Не са изключения и случаите, когато различните семейни ситуации възникват и битуват комбинативно.

По силата на сложили се националните традиции, при решаването на семейните проблеми се разчита: първо, на поколенческата солидарност – родителите подпомагат младите семейства в отглеждането на техните деца и обратно – децата подкрепят остаряващите си родители; второ, ползването на публични услуги, предоставяни чрез специализирани социални заведения – детски ясли и градини или други социални заведения. А сега в условия на пазарна среда – за отглеждането на деца, както и за полагането на грижи за болен и зависим член на семейството, се прибегва и към услуги с пазарен характер. Но не при всички случаи очертаните възможности са реални или достъпни по различни причини – работещи родители, млади семейства без родителска подкрепа, териториална отдалеченост на родителите, недостиг на детски ясли и градини, недостиг на следболнични и други социални заведения, сериозни финансови дефицити в семейния бюджет за достъп до пазара на социални услуги и т.н. Тези констатации се подкрепят и от резултатите от преброяването на населението 2011 г. Оказва се, че над 280 000 жени и над 110 000 мъже не работят поради семейни причини и най-вече грижи за деца. Една част от тях са притиснати и принудени да останат у дома си, тъй като не разполагат с възможности за избор. По такъв начин те се лишават от доходи, а държавата от данъци. Разчитат на социално подпомагане, а децата им са обречени на бедност.

Следователно ограниченият семеен бюджет е един от основните проблеми при отглеждането на деца както по линията на ползване на по-продължителен платен /неплатен отпуск, така и по линията на пазарните услуги при ограничен достъп до детски заведения.

Наред с изтъкнатите аргументи съвременните характеристики на заетостта извеждат на преден план и друг проблем, изискващи търсене на оптимални решения за съчетаване на професионалните и семейни ангажменти. Технологичната модернизация и динамика, структурата на икономическата активност изискват не само придобиване, но и перманентно поддържане на професионалната компетентност на високо и адекватно, на изискванията на бизнеса, равнище. Равнището на професионалната квалификация, актуалността на професионалната компетентност се превръщат в императив на професионалната конкурентоспособност, респективно в своеобразен достъп до пазара на труда. При тези обстоятелства съчетаването на професионалните и семейните ангажменти се превръща в безалтернативно решение, тъй като откъсването от заетостта за един по-продължителен период от време е равностойно на загуба на професионална компетентност, което засяга не само интересите на работниците и служителите, но и на работодателите.

Очертаните ситуации, възникващи при една променяща се вече среда на заетост, изискват

вземане на вариантни или компромисни решения в зависимост от оценката на параметрите на средата и възможностите за избор. Този избор до голяма степен се предопределя от редица обстоятелства, условия, възможности и най-вече комбинации от тях. **На първо място**, платформата, основата на индивидуалния и/или семейния избор се предопределя от социалните права, закодирани в законите и подзаконовите актове. **На второ място**, семейната среда, възможностите и готовността за семейна подкрепа, размерът на семейния бюджет и бюджетното ограничение са други фактори, оказващи съществено влияние върху индивидуалния или семейния избор. И не на **последно място** изборът на житейска стратегия за съчетаване на професионалния и семейния живот зависи и от възможностите, които осигуряват фирмените социални политики. А тяхната ефективност е толкова по-голяма, колкото по-пълно отчитат спецификата на социалните ситуации и кореспондират със социалните потребности на работниците и служителите.

1. Съвременните промени и тенденции в заетостта – нови условия и предпоставки

Промяната в икономическата конюнктура от средата на 70-те години на XX век роди едно ново явление в системите на заетост в индустриално развитите страни – гъвкавите форми на заетост. Важно е да се подчертае, че тази „социална иновация“ възникна и получи широко разпространение в стопанската практика, преди всичко като производствена необходимост и под икономическия натиск за повишаване на конкурентоспособността на предприятията в условия на глоболизиращи се пазари, пазарна динамика и пазарни колебания. Тази производствена необходимост и работодателски интереси намери отражение в либерализиране на трудовото законодателство на отделни страни, което на свой ред позволи прилагането на атипични форми на наемане на работа и гъвкави условия на организация на труда и работното време. Също така е важно да се изтъкне, че икономическите ефекти от зараждащите се гъвкави форми на заетост имат висока социална цена – несигурност на работното място и ниско заплащане на труда. Необходимостта да се балансират интересите на страните в трудовите отношения, респективно да се уравнирват до известна степен икономическите ефекти, инкасирани от работодателите и негативните социални последици за работниците, обуслови появата на нова концепция – „flexicurity“, лансирана и силно подкрепяна от европейските институции в официална позиция от 2007 г. Чрез нея се цели да се удовлетворят интересите и на двете страни, чрез постигане на гъвкавост на работното място и сигурност на заетостта.

Освен като производствена необходимост, гъвкавите форми на заетост имат своята по-дълга, но не така популярна, история в друга, социална битност. Твърде отдавна в Дания, Швеция, а в последствие и в други скандинавски страни, атипичните или гъвкавите форми на работа /намален работен, гъвкави графици на работа/ намират реално приложение за решаване на социални проблеми, провокирани от необходимостта за балансиране на професионалния и семейния живот, с определени икономически ефекти и за двете страни. От една страна чрез тях работникът придобива възможност да изпълнява своите семейни ангажименти, без да губи доходи и професионална компетентност. А от друга страна, работодателят избягва допълнителни разходи, генерирани от текучество на работници по причина на семейни проблеми. Ефектите от приложения в заетостта подход в подкрепа на семейната политика са респектиращи. Дания, Швеция и другите скандинавски страни са постигнали устойчиви равнища на висока не само обща заетост, но и на заетост на жените.

Гъвкавите форми на заетост имат и друго предимство – гъвкавост и адаптивност към фирмените условия – производствени, технологични, икономически и социални. Затова и колективно-

то трудово договаряне е незаменим инструмент за постигане на желаната степен на гъвкавост на заетостта при балансиране на интересите на страните в трудовите отношения – като производствена необходимост и икономическа рационалност за работодателите и като социална потребност и целесъобразност за работниците и служителите. В този смисъл констатациите, оценките и изводите от реализираните емпирични изследвания в рамките на настоящия проект са допълнителни аргументи в подкрепа на отстояваната от КНСБ позиция за постигане на „сигурност чрез закона – гъвкавост чрез колективното трудово договаряне“. А постигането на баланс между професионалния и семейния живот чрез колективното трудово договаряне обогатява неговия обхват и усилва неговите позиции в регулиране колективните трудови отношения.

2. Фирмени възможности и решения

Всеки индивид, попаднал в една от очертаните по-горе социални ситуации, изпитва потребност от индивидуално отношение и подход с цел съчетаване на професионалните и социалните си ангажменти. Адаптирането на трудовото законодателство към динамиката на пазарната среда дава възможност на работодателите да подхождат по-гъвкаво и диференцирано в организацията на производствената и трудовата дейност, стига работодателите да осъзнават социалната значимост на проблема, да осмислят социалните и икономическите ефекти и да оценяват баланса между ползите и разходите от едно или друго работодателско решение.

За удовлетворяване на социалните потребности от съчетаване на професионалния и социалния живот съществуват различни фирмени възможности - организационни и инвестиционни.

А/. Организационни решения. Оползотворяване на организационните възможности зависи от работодателските нагласи и усилия за вътрешно фирмено планиране, проектиране и организиране на гъвкави форми на наемане и организация на труда, както и гъвкави режима и работно време. Сред тях определена тежест и значимост имат следните гъвкави форми на работа:

- Намален работен ден. Една такава възможност може да се разработи по начин, който да отговаря на индивидуалните потребности и предпочитания – 4-часов /половин/ работен ден или редуциран /6-часов/ работен ден.
- Гъвкави графици на работния ден и/или работната седмица – възможности за избор на начало и край на работния ден, практика твърде популярна повече от преди три десетилетия под формата на плаващо работно време.
- Функционална гъвкавост, чрез която да се постига съвместяване на длъжности и работни места чрез преразпределение на длъжностни задължения, отговорности и права. Тази организационна мярка има своето полифункционално предназначение. Но и с успех може да се приложи с цел осигуряване на продължителен отпуск на работник или служител по семейни причини – гледане на деца, на болен или зависим член на семейството.
- Надомна работа. Силното развитие на сектора на услугите, включително и на занаятчийските, на малките и средни предприятия доведе до развитие и на тази нетипична форма на работа, за която още през 1996 г. МОТ прие Конвенция 177, а в България този проблем се уреди с приемането на нормативен акт от 2011 г.. Освен в интерес на предприятието с редуциране на експлоатационните разходи, прилагането на тази форма на заетост може да се насърчава и за целите на съчетаване на професионалния и семейния живот..
- Телеработа – форма на заетост, възникнала с масовото въвеждане на информационните технологии в бизнеса. Освен че е технологично възможна и по икономически критерии

приемлива за работодателите, телеработа успешно може да се прилага в случаите, когато е необходимо да се балансират професионални и социални ангажменти.

Б/ Инвестиционни решения. Наред с организационните възможности съществуват и алтернативни на тях решения. В случаите когато производствената дейност и технологията на работа изключват гъвкавите форми и режими на работа, работодателите могат да предприемат инвестиционни решения, стига да осмислят социалната значимост на проблема и възможността за икономическа оценка и обосновка на такъв тип решения. Тази алтернатива, която има своите социални основания и икономически ефекти, не изключва необходимостта от държавна подкрепа и стимулиране на работодателските инвестиции за решаване на социални проблеми или удовлетворяване на значими социални потребности.

Прилаганите в социалната практика работодателски решения, фокусирани към съчетаване на професионалния и семейния живот, се отнасят до следните примерни политики и мерки:

- Финансова подкрепа на работници и служители със семейни проблеми под формата на месечни добавки при отглеждане на малки деца и/или болен и зависим член на семейството с цел достъп до публични детски заведения или до пазара на социални услуги.
- Изграждане и поддържане на фирмени социални инфраструктури като детски градини, детски кътове/ стаи и др., самостоятелно или в съдружие с други предприятия/ организации, както и по линията на публично-частното партньорство.
- Оползотворяване на възможностите по линията на Европейския социален фонд /ЕСФ/ и по конкретно на ОП „Развитие на човешките ресурси“, чрез схемата „Социални иновации“, която осигурява съфинансиране на социални иновации и позволява да се положат основите на едно устойчиво развитие на подобен род работодателски инициативи.

1. Методически подход за оценка на ефектите от фирмените решения: политики и мерки

Максимализиране на ползите от фирмените решения, вземани при определени условия, ограничения и възможности, е своеобразен императив в поведението на мениджмънта в пазарна среда. Ето защо въпросът при формирането на фирмените политики за съчетаване на професионалния и семейния живот не се свежда до внушения и обосновки на обществената значимост на проблема, в което никой не се съмнява, а до търсенето на критерии и оценки за рационален избор. Защото работодателите при очертаните по-горе ситуации са изправени именно пред алтернативен избор – или текучество /попълване на освобождаващи се по семейни причини работни места/ или политики за удовлетворяване потребностите на работниците и служителите от съчетаване на професионалните и семейните им ангажменти. А както е известно при съвременните условия текучеството на персонала генерира сериозни преки финансови разходи и пропуснати ползи. Нещо повече в съвременните теоретични изследвания на пазара на труда се разкрива влиянието на размера на инвестициите при търсенето и предлагането на работното място като фактор, който влияе на периода на попълване на едно свободно работно място и на процесите на напасване на изискванията на работните места и професионалните качества на кандидатите за тях – явления, известни като фрикционни, или временни несъответствия на пазара на труда, формиращи т.н. „фрикционна безработица“.

За целите на рационалния, максимизиращият работодателските ползи, избор на фирмени политики икономическата наука предлага различни подходи и методи. Ново поле и широко приложение при оценка на инвестиции в публични сфери, социални каузи, инициативи и дейности, дори при оценка на ефектите от приемането на законодателни решения, намира аналитичния метод „разходи – ползи“. Характерно за инвестициите в различните социални сфери и

инициативи е реализирането на дългосрочен ефект, поради дългосрочния период на тяхната „експлоатация“. Ето защо с предлагания метод, с икономически критерии и на основата на икономически индикатори за оценка на ползите, се оценява ефектът от направените разходи или вложени инвестиции. Същността на метода предполага измерване и оценка в номинални стойности /величини/: на разходите/ инвестициите, на ползите /ефектите за времето /периода на „експлоатиране“ на вложените разходи и инкасиране на съответните ползи, което е необходимо, за да се оценява промяната на стойността във времето, т.е. да се дисконтира бъдещата стойност в нетната настояща стойност или обратно. Формализирането на очертаната зависимост между разходи – ползи за определен период от време се представя по следния начин:

$$NPV = \frac{(Bt - Ct)}{(1 + Rt)^n} NPV = \frac{(Bt - Ct)}{(1 + Rt)^n} \quad /1/$$

NPV – нетна настояща стойност

Bt – ползи на проекта или на решение, политика, мярка за период t

Ct – разходи по проект, решение, политика, мярка за период t

R – норма за дисконтиране, годишна доходност от инвестиция, годишен лихвен процент, секторна доходност

n – брой на годините в степен

Прилагането на метода за целите на фирмените политики за съчетаване на професионалния и семейния живот неминуемо налага допълнителни пояснения, както и адаптиране на неговата философия, логика и инструментариум при оценка на основните компоненти – разходи/загуби, приходи/ползи, краткосрочен/дългосрочен период.

2. Методология на анализа „приходи-ползи“ при оценка на фирмените решения за съчетаване на професионалния и семейния живот

Прилагането на метода в конкретния случай изисква адаптиране на неговата методология по отношение на оценката на ползите, разходите, периода.

Ползите от работодателските решения - политики и мерки за съчетаване на професионалните и семейните ангажменти се приемат за еднозначни като набор от компоненти, които ги формират. Тяхната оценка като философия и практически подход се базира на цената на текучеството, т.е. на размера на тези **алтернативни разходи и пропуснати ползи**, които работодателят следва да направи, ако приеме алтернативата наемане на нов работник/служител на мястото на освободеното работно място поради семейни причини при отказа на работодателя да вземе решение за прилагане на форма за съчетаване на семейните и професионалните ангажменти.

Разходите, като компоненти и равнища, са силно повлияни от характера и спецификата на работодателските решения – организационни или инвестиционни. Или ползите могат да бъдат „инкасирани“ по различен начин, в зависимост от работодателските решения при конкретни производствени възможности и ограничения, фирмена социална политика и не на последно място от икономическите ефекти на едно или друго работодателско решение. Ето защо обособяването на двете групи решения /организационни, насочени към прилагани на гъвкави форми на заетост, и инвестиционни/ има и своите методологически основания, тъй като те генерират различни компоненти на разходите.

Ефектите, както е видно от наименованието на самия метод, представляват съотношение между **ползите и разходите** или обратно – между **разходите и ползите**. В първия случай съот-

ношенията се представят чрез коефициенти на ефективност на разходите, а във втория съответно чрез коефициенти на ефективност на ползите /приходите/. Наред с коефициентите за ефективност при оценка на инвестиции, чиято възвращаемост се реализира за един по-дълъг период, се прилага и показателя за оценка чрез нетната настояща стойност – вж. Формула № 1.

Периодът – краткосрочен, дългосрочен също така оказва влияние на методологията на прилагане на метода „разходи-ползи“. Организационните решения имат краткосрочен период на действие, което не налага необходимостта от включването на техники за дисконтиране на потоците от стойността на ползите и разходите. Докато при оценката инвестиционните решения, които имат дългосрочен период, се отчита промяната в стойността на потоците от финансови ресурси като ползи и разходи.

Контекстът – вътрешната и външната среда, мащаби и технологии, общата и секторната пазарна конюнктура, пазарните позиции на едно и друго предприятие, перспективите за неговото устойчиво развитие – всички тези фактори оказват влияние не само върху избора на алтернатива – организационни или инвестиционни решения, но и върху избора или комбинацията на различните видове организационни и инвестиционни решения.

1.1. Систематизиране на компонентите на ползите

Следвайки философията и логиката за оценка на ползите чрез цената на текучеството, в обхвата на ползите следва да се включат следните компоненти:

1. Алтернативни разходи за наемане на персонал на освободени, по семейни причини работни места. Практически това са преки, еднократни разходи, които работодателят следва да направи допълнително в случай на въздържане /по обективни производствени или по субективни причини/ от прилагане на организационни или инвестиционни решения за въвеждане на мерки за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти и се ориентира към другата алтернатива – текучество, т.е. приема напускането на работното място и на предприятието от работник и служител по семейни причини. Или в случая ползата на работодателя се измерва с един алтернативен разход, който може да се спести, ако предприеме политики и мерки за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти. На основата на този подход в обхвата на ползите се включват следните компоненти:

- *Разходи за подбор на персонал за свободна позиция.* Размерът на този разход зависи от редица обстоятелства – характера на свободното работно място /високо, средно или ниско квалифицирано/, от начина на подбор – чрез посреднически консултантски услуги или чрез собствен организационен и кадрови потенциал. Оценката за размера на разходите за една позиция от високо, средно и ниско квалифицирано работно място може да се формира или на основата на експертна оценка и собствена административна информация за разходите по подбор и набиране на персонал, или на основата на информация от консултантски структури.
- *Разходи по въвеждане на работното място и въвеждащо обучение.* Размерът на този тип разходи до голяма степен зависи от фирмената и секторна специфика. Колкото по-специфични знания и умения се изискват за изпълнение на трудовите дейности, толкова тези разходи са по-големи. Отчитайки спецификата и технологичното равнище на фирмената дейност, оценката на техния размер се формира на основата на собствена фирмена информация за едно работно място от съответния клас – високо, средно, ниско квалифицирано.

2. Пропуснати ползи или реализирани загуби. В техния обхват попадат различни по своя характер компоненти, като:

- *Размер на произведена продукция* за периода, през който освободеното работно място остава незаето. Оценката на размера на тази пропусната полза се основава на аналитичен разчет с фирмена икономическа информация за: производителността на труда /изработката/ на едно работно място под формата на приходи от продажби на 1 лице от средносписъчния състав на персонала на база 1 човекочас, 1 работен ден и/или на месечна база; трудовите разходи / работна заплата, социално и здравно осигуряване, социално битово обслужване, разходи за квалификация и др./ на 1 заето лице от средносписъчния състав съответно за 1 работен ден и/или 1 месец. Размерът на пропуснатата полза фактически е равна на разликата между изработката /производителността на труда/ и съвкупните трудови разходи на едно заето лице от средносписъчния състав на персонала.
- *Размер на пропуснати ползи или реализирани загуби от намалената производителност на труда на новопостъпил работник /служител за времето на адаптационния период.* Оценката на тази полза под формата на реализирани загуби се основава на вътрешно фирмено наблюдение и отчетност и до голяма степен зависи от фирмената специфика, технологията на производствената дейност, равнището на встъпителното обучение. И в този случай оценката на пропуснатите ползи може да се направи по аналитично-разчетен начин с фирмена информация и да се представи като разлика между средната за предприятието производителност на труда на един работник и реализираната производителност на труда /изработка/ на новопостъпил работник за периода на адаптация.
- *Размер на редуцираните експлоатационни /режийни/ разходи при въвеждане на нестандартни форми на организация на труда като надомна работа и теле-работа.* В обхвата на експлоатационните разходи по принцип се включват, текущи разходи като разходи за ток, вода, топлоенергия, телефони, интернет и др. Оценката на ефектите от експлоатационните разходи следва да се основава като разлика между експлоатационните разходи на 1 стационарно работно място и на 1 гъвкаво работно място – надомна работа или теле-работа.

2.2. Систематизиране на компонентите на разходите

Както вече се изтъкна, техният състав е силно повлиян от типа и характера на работодателските решения – организационни или инвестиционни, поради което ще бъдат представени диференцирано.

А/ Организационни фирмени решения. За съчетаване на професионалните и семейните си ангажименти работниците и служителите имат потребност от ползване на продължителен отпуск, от работа на половин работен ден, намален работен ден, гъвкав график на работно време с цел съчетаване на семейните и професионални ангажименти, работодателят може да удовлетвори чрез въвеждане на такива гъвкави форми на заетост, на организация на труда и на работно време като:

- Съвместяване на професии и длъжности, като функционална мярка, за преразпределение на трудовите задължения на работници или служители, ползващи по-продължителен отпуск по семейни причини и/или работещи на намален или половин работен ден.
- Трансформиране на стандартни работни места в работни места за работа на половин работен ден чрез функционално разделяне и предефиниране на трудовите задачи.
- Въвеждане на индивидуални графици на плаващо работно време, което позволява индивидуален избор на продължителността, на началото и края на работното време.
- Прилагане на срочни трудови договори за заместване на продължително отсъстващи ра-

ботници, в случаите когато техният брой е голям и трудно може да бъде преразпределен обема на работата чрез функционалните форми на съвместяване.

- Въвеждане на производствени режими на надомна работа, в случаите когато производствената функция позволява това.
- Въвеждане на организационни форми на теле-работа /работа от разстояние/, възможни и вече широко прилагани в Ай-Ти- сектора и в дейности, базирани на информационните технологии.

Прилагането на гъвкавите форми на организация на работата и работното време генерира такъв вид разходи като:

1. Преки трудови разходи, свързани с проектирането, въвеждането, оперативното управление и отчитане на гъвкавите форми на заетост с цел преразпределение на трудовите ангажменти на лицата, заети на гъвкави форми на заетост

Тези ангажменти се включват в компетенциите на службата /отдел, дирекция/ по управление на човешките ресурси, а обемът на работата от броя на работниците и служителите, заети на гъвкави форми и режими на работа по семейни причини. Като ориентир за оценката на този вид разход е целесъобразно да се използва лансираният в литературата²⁵ по УЧР стандарт /норматив (1:100) за съотношение между численост на специалистите по УЧР и числеността на персонала в предприятието. Например, при 10 човека работещи на гъвкави форми на заетост, оценката на преките разходи по тяхното въвеждане възлиза на 1/10 /10%/ от трудовите и административните разходи на едно заето лице в звеното по УЧР.

2. Загуби/пропуснати ползи. Този компонент визира загубите, което в случая е равносложно на разход, когато не се прилагат компенсаторните функционални форми /съвместяване на длъжности и работни места/ за преразпределение на трудовите задължения на работници и служители, преминали на редуциран работен ден или ползващи дълготраен отпуск по семейни причини. Оценка на пропуснатите ползи се формира от следните индикатори:

- фактическата масата на неотработеното работно време в човекочасове на освободено, но не заето работно място или непокрити трудови задачи по линията на съвместяването /преразпределянето им между други длъжностни позиции. Монетарната оценка на този вид разход е загубите от приходи от продажби /ПП/ на основата на различни мерни единици – ПП на 1 заето лице на месечна основа, ПП на човекоден или ПП на 1 човекочас – индикатори, които измерват на различни равнища производителност на труда.
- Икономии от трудови разходи /работна заплата, осигуровки, СБСО, разходи за квалификация/, които редуцират загубите с размера на икономии от трудови разходи до размера на разходите за труд за стандартно работно място, в случаите когато се прилагат организационни мерки за съчетаване на професионалните и семейните ангажменти /напр. преминаване на гъвкаво работно място /ГРМ/ 4-часов работен ден, без да бъдат преразпределени трудовите ангажменти на стандартното работно място /СРМ/
- Допълнителни производствени разходи /транспорт, монтаж и обслужване на работни места/, в случаите, когато съществува технологична възможност и работодателска готовност за въвеждане на такива нестандартни форми на организация на труда като надомна работа и телеработа. И в този случай оценката на този вид разходи е въпрос на аналитични разчети на основата на фирмена отчетност и целеви наблюдения.

Б/ Инвестиционни решения. Успоредно или като алтернатива на организационните ре-

²⁵ Д.Шопов, М.Атанасова, „Управление на човешките ресурси“, Част I, Тракия, 2009, стр.61

шения, фирмите могат и влагат финансови ресурси под различни форми с цел съчетаване на професионалния и семейния живот. Сред тях се открояват:

- Финансово подпомагане на работници и служители под формата на месечна добавка при отглеждане на деца, грижи за болни или зависими членове на семейството, придобиване на образование и повишаване на професионалната квалификация по собствена инициатива;
- Инвестиране в социална инфраструктура /детски стаи, детски градини/ на територията на предприятието или на територията на населеното място в партньорство с други предприятия или публични организации.

Инвестиционните решения могат да допълват фирмените политики за въвеждане на гъвкави форми на заетост, но могат да се прилагат и като алтернатива на тях, най-вече в предприятията, в които технологията на производствената дейност изключва възможностите да се нарушава производствения ритъм с прилагането на нестандартни форми на организация на труда и работното време.

Компонентите на разходите, произтичащи от прилагането на инвестиционни решения и мерки за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти, могат да се идентифицират под следните форми:

- *Преки финансови разходи под формата на:*
 - текущи, ежемесечни плащания, покриващи такси в детски и др. социални заведения;
 - финансови добавки към месечното възнаграждение на работниците и служителите.
- *Инвестиции в материални активи:*
 - еднократни инвестиционни разходи, предназначени за изграждане на социална инфраструктура;
 - текущи експлоатационни разходи по поддържането и функционирането на социалната инфраструктура, за които е възможно да се прилагат и различни схеми на съфинансиране.

Такова разграничение на разходите е неизбежно, тъй като това са различни по своята природа разходи и имат различни източници на финансиране. Така например текущото, ежемесечно финансово подпомагане на работниците и служителите може да се реализира чрез средствата, предназначени за социално-битово и културно подпомагане, докато разходите за изграждане на инфраструктури са типично капиталови разходи и за оценката на тяхната възвращаемост се прилага специализиран инструментариум.

3.3. Факторът време или индикатор за продължителност на периода

Методологията на прилагане на метода „разходи-ползи“ изисква решаването на два проблема, свързани с фактора време.

Първият проблем се отнася до валидността на фактора време при предприеманите политики и мерки. Организационните решения за въвеждане на гъвкави форми на заетост са оперативни по своя характер, те са проблем на оперативен мениджмънт и чрез тях се реализират преки, краткосрочни ефекти. Затова и ефектите от въвежданите организационните решения и политики следва да се оценяват чрез такива индикатори като коефициентите на ефективност на ползите, респективно на разходите.

Вторият проблем се отнася до обосновка на продължителността на периода, в рамките на който следва да се оценяват ефектите най-вече от предприеманите инвестиционни решения за политики и мерки за съчетаване на професионалния и семейния живот. В конкретния случай е целесъобразно да се използва индикатор, разкриващ процесите на мобилност /стабилност-текучество/ на персонала в съответното предприятие. През последните десетилетия в редица специализирани изследвания се въвежда един сравнително нов индикатор, какъвто е средната продължителност /в брой години или месеци/ на работа в едно и също предприятия. На тази основа се

разкриват интересни процеси и тенденции в заетостта, силно повлияни от секторни, продуктови и технологични характеристики на предприятията. Така например мобилността в частния търговски сектор е далеч по-висока от публичния сектор. Високотехнологичните сектори се характеризират с по-интензивна динамика в движението на персонала в сравнение с класическите индустрии и т.н. Ето защо определянето на средната продължителност на работа на едно лице от средносписъчния състав на предприятието като индикатор за мобилността на персонала има актуално значение не само за целите на настоящото изследване, но и за управлението на мобилността.

3.4. Оценка на ефектите

Подходите за оценка и калкулиране на ползите и разходите, на чиято основа се оценяват ефектите от вземаните работодателските решения, внасят определена специфика във формирането на коефициентите за ефективност и на тази основа тълкуване на същността на ефектите. Това е така защото по различен начин се проявяват ползите и разходите във времето.

Подходът за оценка на ползите, както вече многократно се изтъкна, се базира на тезата за сериозните икономически ефекти за работодателя от ограничаване на текучеството. При съвременните условия едно освободено работно място струва скъпо – генерира загуби или пропуснати ползи от непроизведена продукция /услуга, висока цена на подбора, висока цена на въвеждането и адаптирането на новопостъпил работник на свободното работно място. Очертаните компоненти на ползите обаче са еднократно, те се проявяват в рамките на месец-два в зависимост от секторните особености, дори и фирмени специфики.

Същевременно разходите, които прави работодателят в зависимост от решенията, които взема за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти с цел преодоляване на загубите от текучеството се отчитат на различна база. Разходите, произтичащи от организационните решения се отчитат на месечна основа; на месечна основа се отчита и разходите, произтичащи от работодателски решения за пряко финансово подпомагане. Инвестициите в изграждането и функционирането на социална инфраструктура са еднократни и текущи месечни.

На фона на очертаната специфика в информационното осигуряване на ползите и разходите е възможно да се възприеме известно модифициране на разчетите за оценка на ефектите. Така например коефициентът за ефективност, изразяващ съотношението между ползи /еднократни/ и разходи /на месечна основа/ практически разкрива продължителността на периода /под формата на месеци/, за който ползите и разходите се неутрализират. Това ни даде основани този коефициент да го представим като **Коефициент за период на полезно действие** на взетото работодателско решение за прилагане на съответни политики и мерки. Неговата формализация представлява съотношение между стойността на ползите, поставени в числителя към общата стойност на разходите, поставени в знаменателя на това съотношение.

С Коефициент период на полезно действие е не само методически коректно, но и целесъобразно да се оценява ефектът на организационните решения, тъй като потребността от съчетаване на професионални и семейни ангажименти винаги се свързва и се проявява за определен период. Затова и за работодателя е изключително важно, и полезно да разполага с разчет за какъв период от време се неутрализират ползите и разходите, т.е. работодателят не губи от взетото решение да предостави възможност на работника и служителя да съвместява и работата, и семейни ангажименти.

С Коефициента период на полезно действие може да се оценява и ефектът на работодателско решение за пряко финансово подпомагане под формата на ежемесечни плащания на такси или добавки към възнаграждението на работника/служителя.

По-друг подход е необходим при оценка на ефектите от работодателските решения за инвестиране във социална инфраструктура, тъй като за нейното изграждане и функциониране се правят еднократни инвестиционни разходи и инвестиционни разходи, отчитани на годишна база, каквито са амортизационните отчисления. Наред с тях се реализират и текущи разходи, необходими за функционирането на изградената социална инфраструктура, които се отчитат на месечна основа – разходи за труд, режимни разходи, експлоатационни разходи /отопление, осветление, вода, транспорт, телефон, др. средства за комуникация/. Ето защо при инвестиционните решения е необходимо да се приложат техниките за оценка на ефектите чрез класическите показатели за измерване на доходността на инвестицията. В този случай изключително важно е да се определи периода за оценка на инвестицията. След като е приет подход, ползите да се формират и оценяват чрез компонентите и размера на икономиите от недопускане на текучество по семейни причини, то логично за период на оценка на ефектите от инвестиционни решения в социална инфраструктура да се приеме индикатора – средна продължителност на работа при един и същ работодател /в едно и също предприятие/. Поради липсата на регулярни наблюдения на този процес ще се позовем на стойности, изведени по изследователски начин.

II. ТЕСТВАНЕ НА МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЯ ПОДХОД НА АНАЛИЗ

1. Защо е необходимо

По принцип методологията на всеки метод се обективизира след неговата практическа проверка. Това изискване е валидно и в случаите, когато приложението на един или друг метод се разпростира върху други сфери и ситуации. В този смисъл съчетаването на професионалния и семейния живот е сравнително нова социална област, в която се търси възможности за оценка на ефектите от политиките и мерките за балансиране на тези две основни сфери в битието на хората, използвайки методологията на анализа „разходи-ползи“.

Обоснованата необходимост да се официализира и на фирмено равнище политиката за съчетаване на трудовите и семейните ангажименти, като се превърне в ефективен инструмент за управление на трудовите отношения, налага да се предоставят и разкрият пред социалните партньори, и най-вече за целите на колективното договаряне, възможностите и механизмите за вземане на оптимални решения. А методологията на анализа „разходи -ползи“ дава работещ и импониращ на интересите на работодателите инструментариум за оценка на организационни и инвестиционни решения за балансиране на професионалните и семейни ангажименти.

2. Технология на прилагане на анализа „разходи- ползи“

Разглежданият проблем засяга и двете страни /работници и служители и работодатели/, генерира ползи и загуби и за двете страни, затова и двете страни са изправени пред алтернативен избор.

Пред работника има две възможности или да напусне работното място и предприятието, или да работи при гъвкави условия и организация на труда. Работниците и служителите, за да успяват да съчетават професионалния и семейния си живот, имат потребности от преразпределение на времето между работно и свободно, по начин който да балансира ангажиментите им при необходимия минимум от финансови ресурси за покриване на потребителските разходи на домакинството. Семейните проблеми, макар и породени от типични социални ситуации /отглеждане на малки деца, многодетни семейства, грижи за болен и зависим член на домакинството, продължаване на образованието и обучението след започване на работа/, са индивидуални и специфични, тъй като семейният доход и семейната среда оказват влияние върху начина на организацията за тяхното разрешаване.

Работодателят също така е поставен в ситуация на алтернативен избор – или да освободи работника/служителя по заявен от него интерес или да удовлетвори потребностите на работниците и служителите да балансират своите ангажименти. Изборът на алтернативи на политики /организационни и/или инвестиционни решения/, както и на конкретни мерки се предопределя от мащабите на проблемите, от факторите на вътрешната и външна среда и не на последно място от потенциалните ефекти на едни или други решения и политики.

Решаващ за съчетаване на професионалния и семейния живот безспорно е работодателският избор, респективно работодателските решения, които могат да бъдат ориентирани, както вече се изтъкна, или към проектиране и въвеждане на гъвкави форми на организация на работата и гъвкави режими на работно време, или към социални инвестиции. Доколко ще бъде ефективен обаче работодателският избор, зависи от две обстоятелства:

- От оценка на мащабите и характера на потребностите на работниците и служителите за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти;
- От оценка на работодателските интереси. А те както е известно се задвижват от икономическата рационалност.

Затова и разработването на фирмените политики за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти следва да протича по определена логика – от оценка на проблемите до оценка на ефектите от предприеманите работодателски политики.

Ако за оценка на мащабите и характера на проблемите, работодателите могат да приложат и практически прилагат подходящи методи и техники както за проучване на семейните проблеми и потребностите на работниците и служителите, така и за тяхното разрешаване, то за целите на оценката на икономическата рационалност от предприеманите политики и мерки следва да използват възможностите на метода „разходи-ползи“.

Следвайки целта на настоящото изследване, логиката и методическия подход и в съответствие с техническия инструментариум, нека да представим

ПРИМЕРНИ РАЗЧЕТИ

- На ползите, разходите и ефектите;
- За оценка на варианти на работодателски решения за прилагане на политики и мерки за съчетаване на професионални и семейни ангажименти;
- На базата на регистрираната информация в едно от предприятията, включени в изследването.

Поради поетите към работодателите ангажименти за конфиденциалност, ще назовем компанията предоставена от НФТ „Химия и индустрия“ с условното наименование:

„ХИПОКРАТ“ АД

2.1. Калкулиране на ползите

В методическия подход се обоснова хипотезата, че различните решения /организационни и инвестиционни/ генерират различни по състав и размер разходи, но резултат в еднозначни ефекти – преки и косвени. Следвайки методическия подход, ползите са систематизирани в определена логика и остойностени на основата на данни от предприятието и разчетни на тяхна основа индикатори.

Ползите са обособени в два раздела със следните компоненти:

I. „Алтернативни разходи“:

1. Разходи за набиране и подбор на висококвалифициран работник или служител при:
 - 1.1.1. Ползване на външна консултантска услуга – 2 000 лв. /Размер на разхода, посочен от предприятието/;
 - 1.1.2. Ползване на собствен административен капацитет за целите на подбора – 1404 лв. /разчетна величина на основата на информация от предприятието/
- 1.2. Разходи на работодателя за въвеждане /встъпителен инструктаж, встъпително обучение/ на работното място на навопостъпил работник и служител – 360 лв. /разчетна величина по данни на предприятието/

Пояснения на изчисленията:

Остойностяването на компонентите на ползите е направено или по данни и оценки на предприятието както е при компонент 1.1.1., или е направено на основата на данни на предприятието за изпълнението на дейностите по подбора и въвеждането на новопостъпил работник в човекочасове и на основата на разчетна величина за разходите на труд /РЗ, плюс други разходи като СО, ЗО, СБКО, разходи за квалификация/ на 1 човекочас, както е по компонент 1.1.2. и 1.2 – (вж. Приложение, Обобщена фирмена информация, Таблица № 1) и Таблица №15, Разчетни индикатори.

Пояснение на изходната информация. От предприятието е подадена следната информация за обема на дейностите: 156 човекочаса за целите на подбора и 40 човекочаса за целите на въвеждането на новопостъпил работник.

Пояснение на индикатора – цена на 1 човекочас. Цената на 1 ч/ч на висококвалифициран работник /специалист е определена на месечна база като съотношение между разходи за труд на месечна основа към работните часове за 1 месец. Разходите за труд са равни на 1555 лв., от които СМРЗ от 1252 + 303 лв. допълнителни трудови разходи, както следва: СО-159 лв.; ЗО-60 лв.; СБКО-56 лв.; условия на труд- 24 лв., квалификация - 4 лв..

Човекочасовете са равни на 176 ч., т.е. 22 работни дни в месеца по 8 ч. дневна продължителност на работен ден. Разходите за 1 ч/ч са закръглени на 9.00 лв. ($1555/176 \text{ ч.} = 8.83 \text{ лв.}$)

Или общият размер на ползите по раздел I „Алтернативни разходи“ е:

- **2 360 лв., вариант външна услуга;**
- **1 764 лв., вариант собствен капацитет**

II. Пропуснати ползи

По компонент 2.1. Непроизведена продукция за периода на подбора на свободното работно място – 13 740 лв.

Пояснение: Според представената информация за високо квалифицирания персонал са необходими 30 работни дни за попълване на свободно работно място. Средно дневният размер на приходите от продажби /ПП/ е 458 лв., изчислен на основата на фирмената информация за годишния размер на ПП. Следователно пропуснатите ползи по този компонент възлиза на $30 \times 458 = 13\,740 \text{ лв.}$

По компонент 2. 2. Пропуснати ползи от по-ниската производителност на новопостъпил работник за периода на адаптация – 3 435лв.

Пояснение. Според данни на предприятието адаптационния период на висококвалифициран работник продължава 30 работни дни. По експертни оценки през адаптационния период производителността на труда е около 75% от нормалната производителност на труда. При тези условия и допускания пропуснатите ползи от по-ниската производителност на труда на месечна основа е равна на $30 \text{ р.д.} \times (0.25\% \times 458) = 3\,435 \text{ лв.}$

Общият размер на ползите по раздел II „Пропуснати ползи“ е – 17 175 лв.

А общият размер на ползите от раздел I „Алтернативни разходи“ и раздел II „Пропуснати ползи“ възлизат на:

- **19 535 лв. /2360 + 17 175/, първи вариант;**
- **18 939 лв. /1 764 + 17 175/, втори вариант, при който подбора се реализира със собствен административен капацитет.**

Таблица № 7. Систематизирането, остойностяването и калкулирането на ползите

Компоненти на ползите	Хипократ
I раздел "Алтернативни разходи"	
1.1. Разходи за подбор на нов работник и служител, за освободено работно място по семейни причини	
Вариант I: Ползване на външна консултантска услуга - данни на предприятието /организацията	2000
Вариант II: Ползване на собствен капацитет на фирмата – по данни на предприятието /организацията и допълните разчети	1404
1.2. Разходи на предприятието /организацията за въвеждане на новопостъпил работник /служител – по данни на предприятието и по допълните разчети	360
ОБЩ РАЗМЕР НА РАЗДЕЛ I	
Първи вариант	2360
Втори вариант	1764
II Пропуснати ползи	
1.1. От произведена продукция за периода на свободното работно място – по данни на предприятието /организацията и по допълнителни разчети	13 740
1.2. Пропуснати ползи за по-ниска производителност /ефективност за адаптационния период	3 435
ОБЩ РАЗМЕР НА РАЗДЕЛ II	17 175
ОБЩ РАЗМЕР НА ПОЛЗИТЕ (I+II)	
I Вариант	19535
II Вариант	18 939

2.1. Калкулиране на разходите

Както вече се изтъкна, техните компоненти и размери са силно повлияни от характера на работодателските решения, поради което тяхното представяне се основава на няколко примерни работодателски решения за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти.

А/. Организационни решения

Вариант 1. Трансформиране на стандартно работно място /СРМ/ в гъвкаво работно място: от 8-часов на 4-часов работен ден при два подварианта:

Допускания:

1. Работодателят въвежда тази форма на работа с цел съчетаване на професионалните и семейните ангажименти.

2. Това решение работодателят може да въведе по два начина – без да търси заместник/ци или по начин, който изключва загуби от непълен работен ден, т.е. преразпределя обема на работа по линията на: функционалната гъвкавост чрез оптимизиране на трудовите ангажименти при съвместяване на работни места и длъжност.
3. Систематизирането и калкулирането на ползите, разходите и на тази основа оценяване на ефектите на работодателското решение е на примера на работно място за висококвалифициран работник/ служител, тъй като относителният дял на висококвалифицираните в изследваната съвкупност от предприятия е 58%.
4. Разчетите на загубите при организационните решения, както и при финансовите решения за пряко текущо подпомагане, се изчисляват на месечна основа за 1 работно място или заето лице.

При възприетите допускания е възможно да се направят следните изчисления при два подварианта на организационно решение:

При организационно решение **1 „Трансформиране на СРМ в ГРМ – 4 часов работен ден без заместник**, компонентите и размерът на разходите са следните:

1.1. Разходите за проектиране и функциониране на гъвкаво работно място на месечна основа – 16 лв.

Пояснение. Размерът на този разход се определя при следните допускания: Първо, приемаме за валиден лансирания норматив за съотношение 1:100 /специалисти по УЧР към численост на персонала/. По силата на този норматив специалистите по УЧР, които се ангажират с администрирането на гъвкави работни места, следва да бъде приблизително 1.7 лица, след като в предприятието на атипичните форми работят 169. При тези допускания, разходите на работодателя за проектирането и функционирането на 1 гъвкаво работно място се определят на основата на следните разчети.

При разходите за труд на високо квалифициран специалист /какъвто е и специалистът по УЧР/ са 1555 лв. на месечна основа. При потребност от 1.7 работни места за обслужване на ГФЗ то месечните разходи за труд са: 2643 лв. (1555 лв. x 1,7 работни места). Тогава разходите за труд, необходими за проектиране и функциониране на 1 ГРМ са приблизително 16 лв. /2 643 : 169 = 15.63 лв./.

1.2. Загуби или пропуснати ползи, компонентите са следните

1.2.1. Загуби от приходи от продажби /ПП, равни на $\frac{1}{2}$ от ПП на 1 заето лице на месечна основа – 4 907 лв.

1.2.2. Икономии от:

- разходи за труд, равняващи се на $\frac{1}{2}$ от разходите за труд на 1 заето лице на месечна основа – 777 лв.
- икономии от експлоатационни разходи, равняващи се на $\frac{1}{2}$ от експлоатационните разходи на 1 заето лице на месечна основа – 126 лв.

Или общият размер на икономии по компонент 1.2.2 е 903 лв.

А общ размер по 1.2 „Загуби и пропуснати ползи“ е 4 004лв. / 4 907 – 903 = 4 004/. лв.

Следователно общият размер на разходите и загубите на месечна основа по вариант № 1 на организационното решение на работодателя е 4 020 лв.

Пояснения на изходящата информация и на разчетите. Пропуснатите ползи от такъв вариант на гъвкава заетост с цел съчетаване на професионалния и семейния живот имат сравнително висока цена и тя се равнява на недопоризедена продукция в рамките на пълния работен ден. Или пропуснатите ползи при този вариант могат да се изчислят като разлика между недопроезеното при пълен работен ден и редуцираните разходи за труд от 8-часов на 4-часов рабо-

тен ден. На основа на подадената от предприятието информация за приходите от продажби, средствата за работна заплата, други разходи за персонал се стига до изчисляването на такива индикатори като: ПП на 1 човекочас, за 1 работен ден на едно заето лице, РЗ и РТ на човекочас и на човекодн, на 1 заето лице на месечна основа – **вж. Таблица № 4 Разчетни индикатори.** На тази основа са направени изчисленията за разходите/загубите по разглеждания вариант на организационно решение както следва:

- 4 907 лв. представлява загуба в размер на $\frac{1}{2}$ от недопроизведена продукция при трансформиране на работно място от 8 ч.р.д. на 4 ч.р.д.. Тази величина се получава на основата на следния разчет за месец: 414 лв. ПП за р.д. X 22 р.д. = 9 814 лв.
- 777 лв., което представлява $\frac{1}{2}$ икономия от разходи за труд, при преминава от 8 ч.р.д. на 4 ч.р.д.. Този величина представлява $\frac{1}{2}$ от средномесечния разход за труд на висококвалифициран работник/служител, който е 1555 лв.
- 126 лв., което представлява $\frac{1}{2}$ икономия на експлоатационни разходи 252 лв. на месечна основа, от преминаването от 8 ч.р.д. на 4 ч.р.д.

Общият размер по т. 1.2 „Загуби и пропуснати ползи е 4 004 лв. (4 907 – (777+126) = 4 020.)

Таблица №8

1. Трансформиране на СРМ в ГРМ - 4 часов р.д., без заместник	
1. 1.Разходите за проектиране и функциониране на гъвкавото работно място на месечна основа	16
1. 2. Загуби или пропуснати ползи	
1.2.1. Загуби от ПП = $\frac{1}{2}$ от ПП на 1 з.л. на месечна основа	4907
1.2..2. Икономии:	
- Икономии от разходи за труд = $\frac{1}{2}$ от РТ на 1 з.л. На месечна основа	777
- Икономии от експлоатационни разходи = $\frac{1}{2}$ от ЕР на 1 з.л. На месечна основа	126
Общ размер на загуби/пропуснати ползи по 1.2 = 1.2.1. - 1.2.2	4004
ОБЩ РАЗМЕР НА РАЗХОДИТЕ ПО 1 = 1.1 + 1.2	4020

При вариант на **организационно решение 2 „ Въвеждане на форми на функционална гъвкавост за съвместяване на трудовите задължения на трансформираното СРМ в ГРМ – 4 часов работен ден“.**

В този случай работодателят реорганизира дейността, като преразпределя част от трудовите дейности на трансформираното работното място между други членове на структурното звено или подразделение. При едно такова организационно решение работодателят елиминира пропуснати ползи от недопроизведена продукция /услуги при пълен работен ден. Но същевременно се задържат **/евентуално увеличават/** разходите за труд при стандартното работно място, както и се реализират допълнителни административни разходи по реорганизацията на допълнителни работните места, на които ще се съвместяват трудови задачи и дейности. Разходите при един такъв вариант се композират от следните компоненти:

- 2.1. Разходи по проектиране и функциониране на гъвкави форми на заетост /ГФЗ/
 2.1.1. Разходи по проектиране и трансформиране на СРМ в ГРМ – 4 часов работен ден – 16 лв.
 2.1.2. Разходи по проектиране с цел преразпределяне на трудовите задачи между други 4 работни места – 64 лв.

Общият размер на разходите по компонент 2.1.1 и 2.1.2. е 80 лв.

- 2.2. Стимулиране на работниците /служителите, поели изпълнението на допълнителни трудови задачи в размер на 5% за всеки от средната работна заплата за висококвалифициран работник/служител на месечна основа – общо 250 лв.

Следователно общият размер на разходите по компонент 2.1. и 2.2. е 330 лв.

Пояснения. Примерните разчети са направени на основата на следните допускания:

- Трудовите задачи на трансформираното СРБ на ГРМ с 4 часов работен ден се преразпределят между 4 работни места, респективно между 4 работници или служители
- За компенсиране на допълнителното натоварване работодателят стимулира работниците/служителите, поели изпълнението на допълнителни задачи с 5% месечна добавка от средната работна заплата на висококвалифицираната категория персонал в предприятието - СМРЗ на висококвалифициран работник/служител е $1252 \times 20\%$ /за 4 работни места/ = 250 лв.
- Тази добавка практически е равна на реализираната икономия от труд с преминаването на работник/служител със семейни проблеми от СРМ на АГМ – 4-часов работен ден

Таблица № 9

Варианти на работодателски решения и мерки	Хипократ АД
А. ОРГАНИЗАЦИОННИ РЕШЕНИЯ	
2. Въвеждане на форми на функционална гъвкавост за съвместяване на трудовите задължения на трансформираното СРМ в ГРМ – 4 часов р.д.	
2.1. Разходи за проектиране и функциониране на ГФЗ	
2.1.1. Разходи за проектиране на трансформиране на СРМ в ГРМ - 4 часов р.д.	16
2.1.2. Разходи по проектиране с цел преразпределение и съвместяване на трудовите задачи на 4 работни места	64
2.1.3. Допълнително стимулиране на работници / служители за съвместяване на трудови задачи - $4 \times 5\% = 20\%$	250
ОБЩ РАЗМЕР НА РАЗХОДИТЕ ПО 2 = 2.1.1+2.1.2+2.1.3	330

При вариант на **организационно решение**

- 3. „Ползване на продължителен отпуск“,** компонентите на разходите са следните:

- 3.1. Загуби от ПП на 1 заето лице на месечна основа – 9 814 лв.
 3.2. Икономии:
 3.2.1. Икономии от разходи на труд на 1 з. л. на месечна основа– 1 555 лв.
 3.2.2. Икономии от експлоатационни разходи на 1 заето лице на месечна основа – 252 лв.
 Общ размер на икономии по 3.2 е 1 807 лв.

А общият размер на разходите по организационно решение 3 възлиза на 8 007 лв.

Пояснение. Използваната фирмена информация и разчетни индикатори са пояснени при остойностяване на разходите по предходните организационни решения.

Таблица № 10

Варианти на работодателски решения и мерки	Хипократ АД
А. ОРГАНИЗАЦИОННИ РЕШЕНИЯ	
3. Ползване на продължителен отпуск	
3.1. Загуби от ПП на 1 з.л. на месечна основа	9814
3.2. Икономии:	
3.2.1. Икономии от разходи за труд на 1 з.л. на месечна основа	1555
3.2.2. Икономии от експлоатационни разходи на 1 з.л. месечна основа	252
ОБЩ РАЗМЕР НА РАЗХОДИТЕ/ ЗАГУБИТЕ ПО Т.3 (3.1. -3.2)	8007

Б. Финансови решения за подпомагане на работници и служители със семейни проблеми

Допускания:

- Текущо ежемесечно финансово подпомагане на семейния бюджет с цел заплащане на такси или достъп до социални услуги;
- Финансовото подпомагане се приема в размер на 10% от средната месечна работна заплата за предприятието.
- Средногодишна доходност на инвестициите в бизнеса на предприятието – 20% на годишна база

Разходите обхващат следните компоненти и в следния размер:

1.1. Пряко финансово подпомагане в размер на 10% от СМРЗ за предприятието – 95 лв.

1.2. Пропуснати ползи на доходност от реинвестиране в бизнеса, определена на годишна основа – 19 лв.

Общият размер на разходи по компоненти 1.1. и 1.2 или цената на финансовото подпомагане възлиза на 114 лв.

Пояснения. Средната месечна работна заплата на предприятието е изчислена на основата на фирмената информация за средствата за работна заплата на годишна база и средносписъчния състав на предприятието на годишна база.

Равнището на доходност на бизнеса е определено на годишна основа –при / $(95 \times 12 = 1\,140 \text{ лв.})$ годишен размер на финансовото подпомагане и при 20% доходност на бизнеса, $1\,140 \times 20\% = 228 \text{ лв.}$ годишният размер на финансовото подпомагане вече е 1 368, а неговият месечен размер възлиза на 114 лв.

Таблица №11

Б. ФИНАНСОВО РЕШЕНИЕ ЗА ПОДПОМАГАНЕ НА РАБОТНИЦИ СЪС СЕМЕЙНИ АНГАЖИМЕНТИ	
1.1. Пряко финансово подпомагане в размер на 10% от СМРЗ за предприятието -месечно	95
1.2. Пропуснатата полза от доходност от реинвестиране в бизнеса	19
ОБЩО РАЗХОДИ НА МЕСЕЧНА ОСНОВА = 1.1+1.2	114

В. Инвестиционни решения в изграждане на социална инфраструктура

Допускания относно параметрите на социалната инфраструктура:

1. Детска стая с капацитет 10 места
 2. Налични свободни помещения
 3. Инвестиции в дълготрайни активи в размер на 20 000 лв.
 4. Текущи разходи за функциониране на детската стая на месечна основа
 - Разходи за персонал на месечна основа за: 3 р.м при 500 лв. РЗ
 - Други разходи за труд /СО, ЗО, СБКО и др./ за 3 р. м. х 150 лв.
 - Режимни разходи – вода, осветление и др. на месечна основа - 300 лв.
 - Разходи за храна на децата на месечна основа за 10 лица за 22 работни дни и 7 лв. дневен оклад.
 3. Доходност на бизнеса – 20% на годишна основа.
- Разходите по това инвестиционно решение се състоят от следните компоненти и равнища:
1. Преки инвестиции
 - 1.1.Еднократни преки инвестиции в инфраструктурата – 20 000 лв.
 - 1.2.Пропусната доходност от реинвестиране на финансовия ресурс в бизнеса при 20% на годишна основа – 4 000 лв.
 - 1.3.Амортизационни отчисления на годишна основа – 1 000 лв.
- Общ размер на еднократните преки инвестиции е – 25 000 лв.**
2. Текущи разходи по поддържане на социалната инфраструктура на месечна основа:
 - 2.1. Разходи за работна заплата 3 р.м. х 500 лв. = 1 500 лв.
 - 2.2. Други разходи за труд 3 р.м. х 150 лв = 450 лв.
 - 2.3. Режимни разходи – 300 лв.
 - 2.4. Разходи за храна – дневен оклад 10 х 7 лв. х 22 дни = 1 540 лв.

Общ размер на текущите разходи на месечна основа е – 3 790 лв.

Пояснения. За разлика от другите примерни решения, предложеното инвестиционно решение е примерно, а информацията хипотетична, основаваща се на субективни оценки и представи.

Различията в база за определяне на разходите по инвестиционното решение – годишна и месечна изключва възможността от тяхното интегриране. А това обстоятелство оказва влияние и върху инструментариума за оценка на ефектите от вземането на инвестиционни решения.

Таблица №12

В. Инвестиционно решение за изграждане на социалната инфраструктура -детска стая с 10 места	
1.1. Преки инвестиции	
1.1.1. Преки инвестиции в ДМА	20000
1.1.2. Пропусната доходност от реинвестиране в бизнеса при 20% на годишна база	4000
1.1.3. Амортизационни отчисления на годишна основа	1000
1. 2.Текущи разходи по поддържане на детска стая на месечна основа	
1. 2. 1. Разходи на персонал на месечна основа РЗ за 3 р.м. Х 500 лв.	1500
1.2.2.. Допълнителни разходи за труд /СО, ЗО, СБКО и др./ 3 р.м. Х150 лв. общо	450
1.2.3.. Експлоатационни разходи – вода, осветление и др., общо за месец	300
1.2.4. Разходи за храна на децата на месечна основа 10х7лв=70лв.х22дни	1540
ОБЩИ РАЗХОДИ ПО ПРЕКИ ИНВЕСТИЦИИ (1.1. =1.1.1.+1.1.2.+1.1.3.)	25000
ОБЩИ ТЕКУЩИ РАЗХОДИ (1.2. =1.2.1.+1.2.2.+1.3.3.+1.3.4)	3790
ОБЩО РАЗХОДИ	28790

Систематизирането и остойностяването на разходите по компоненти за петте примерни работодателски решения – три организационни и две инвестиционни в „ХИПОКРАТ“ АД са представени в следващата Таблица № 13.

Таблица № 13

Стойностна оценка на ползите (еднократни), включва алтернативни разходите за набиране и назначаване на персонал	ОРГАНИЗАЦИОННИ РЕШЕНИЯ И МЕРКИ			ИНВЕСТИЦИОННИ РЕШЕНИЯ И МЕРКИ	
	1. Трансформиране на CRM в ГРМ-4 часов р.д., без заместник	2. Форми на функционална гъвкавост чрез съвместяване на трудови задължения	3. Ползване на продължителен отпуск	1. Пряко ежемесечно финансово подпомагане в размер на 10% от СРЗ	2. Инвестиционно решение за изграждане на социалната инфраструктура – разходи за 1р.м. на год. база (за период от 7 год.)
19 535 лв.	4020 лв.	330 лв.	8007 лв.	114 лв.	587 лв.

Данните показват, че разходите, свързани с въвеждането на мерки за балансиране на семейния и трудовия живот, са значително по-малки от разходите, свързани с назначаването на нов работник. Изчислените разходи от въвеждането на схеми за гъвкаво работно време и финансово подпомагане за социални услуги, всъщност са по-малки от разходите, свързани с текучество на персонала и отсъствия на служителите със семейни задължения. Този извод се потвърждава от направените изчисления за загубите на предприятието от намалената производителност на труда, загубените бизнес контакти, липса на ноу-хау и др. производствени загуби при работодателско решение за напускане на работника. С въвеждането на мерките за съвместяване на трудовия и семейния живот предприятието има потенциала за спестяване от тези разходи. Остойностяването на разходите по компоненти за петте примерни работодателски решения свидетелствуват за значително по-малки разходи в сравнение с разходите за назначаване на нов работник/служител.

2.2. Оценка на ефектите

За целите на примерните разчети нека да припомним основни положения от методическия подход.

Предлагат се две технически решения за оценка на ефектите от приеманите работодателски решения на политики и мерки за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти:

- Коефициенти на период на полезно действие, които разкриват периода /в месеци/, в рамките на който се неутрализират ползите и разходите. Този инструментариум за оценка на ефектите е приложим по отношение на организационните варианти на политики и мерки, тъй като разходите за тяхното прилагане се определят на месечна основа, докато ползите, независимо от типовете и варианти на решения, се реализират и проявяват еднократно.

- Нетна настояща стойност, показател, чрез който се оценяват ефектите от инвестиционни решения, при които се обособяват две групи разходи – еднократни инвестиционни разходи в дълготрайни активи и текущи финансови разходи, реализирани и оценявани на месечна основа.

Ефектите от разработените примерни политики и мерки за съчетаване на семейния и професионалния живот на основата на остойностените ползи в Таблица № 1 и остойностените

разходи по отделни варианти на примера на „Хипократ“ АД са представени в следващата Таблица №14.

Таблица № 14

ХИПО- КРАТ АД	Стойностна оценка на разходите при прилагането на мерки за съвместяване на професионалния със семейния живот									
	А. Организационни решения и мерки					Б. Инвестиционни решения и мерки				
	1.1. Трансформиране на СРМ в ГМР - 4 часов р. ден, без заместник		1.2. Форми на функционална гъвкавост чрез съвместяване на трудови задължения		1.3. Ползване на продължителен отпуск		2.1. Пряко ежемесечно финансово подпомагане в размер на 10% от СРЗ		2.2. Инвестиционно решение за изграждане на социалната инфраструктура - детска стая с 10 места	
Високо квалифициран работник	Разходи на месечна основа	Ефективно (в месеци) К _{пнд}	Разходи на месечна основа	Ефективно (в месеци) К _{пнд}	Разходи на месечна основа	Ефективно (в месеци) К _{пнд}	Разходи на месечна основа	Ефективно (в месеци) К _{пнд}	Разходи текущи и инвестиционни на год. база	Ефективност в лв. (Разходи на 1 раб. място на год. база)
19 535 лв.	4020 лв.	4,9	330 лв.	59,2	8007 лв.	2,4	114 лв.	171,4	49051 лв.	587 лв.

След направените систематизация и остойностяване на ползите и разходите изчисляването на коефициентите е твърде елементарно – съотнасят се двете основни величини: общият размер на ползите към общия размер на разходите. Получената величина, наречена Коефициент период на полезно действие, представлява времето, през което се неутрализират ползите и разходите, т.е. времето през което работодателят не е изправен пред риск и заплахи от загуби от взетото решение за прилагане на съответна мярка за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти.

За по-голяма ясното нека представим изчисляването на ефектите на основата на два варианта на решение, при които се използва различен технически инструментариум.

Пояснения към Пример за изчисляване на ефектите на **организационно решение 1.2 „Въвеждане на форми на функционална гъвкавост чрез съвместяване на трудови задачи“** на примера на „Хипократ“ АД

За тази цел се прилага техническият инструментариум за определяне на Коефициента период на полезно действие.

Исходна информация:

Ползите – еднократен размер на 1 заето лице – 19 535 лв.

Разходи на месечна основа на 1 заето лице 330 лв.

Коефициентът период на ефективно действие се определя като съотношение между ползи и разходи както следва:

$$K_{pua} = \frac{\sum_{i=1}^n P}{\sum_{i=1}^n C}$$

Където:

K_{pua} = Коефициент на полезно действие;

P = Ползи;

C = Разходи;

i -та Полза;

i -ти Разход

$$K_{pua} = \frac{19535}{330} = 59.2 \text{ месеца}$$

Или еднократните ползи при такова равнище на разходите на месечна основа се неутрализират за 59.2 месеца, което означава, че без рискове и опасения от загуби работодателят може да предостави възможност на работник и служител да премине на 4 часов работен ден максимум до 59.2 месеца.

Пояснения към Пример за изчисляване на ефектите на **инвестиционно решение 2.2. „Изграждане на социална инфраструктура“**.

В случая се използва индикаторът **„Нетна настояща стойност“**. За нейното изчисляване е необходимо размерът на еднократните ползи и разходите на месечна основа да се трансформират на годишна основа в рамките на определен период, характеризиращ образно казано скоростта на текучеството. За тази цел приемам един от индикаторите за скоростта на текучеството, какъвто е „продължителност на заетостта при един и същ работодател“ в брой години. Поради липса на информация за конкретното, а и за другите предприятия, използваме величина, определена на основата на специализирано изследване. Според него този индикатор за периода 2003 -2005 г. приема стойности в диапазон от 7.3 до 7.6 години.

За целите на конкретните изчисления приемаме следната изходна информация:

Индикатор за текучество под формата на „средна продължителност на работа при един и същ работодател“ – 7 години.

Доходност на инвестициите в секторния бизнес на годишна основа 20%

Ползите – еднократен размер на 1 заето лице – 19 535 лв.

При капацитет на социалната структура от 10 места – размерът на еднократните ползи достига размер от 195 350 лв. (19 535 x 10 места)

Размерът на еднократните ползи на годишна основа при възприетия индикатор „средна продължителност на работа при един и същ работодател“ от 7 години е 27 907 лв. (195 350 : 7 г. = 27 907 лв.)

Еднократните инвестиционни разходи са 25 000 лв.

На годишна основа за период от 7 години са 3 571 лв. (25 000:7 г.)

Текущите разходи за функционирането на социалната структура на месечна основа са 3 790 лв.

Текущите разходи на годишна основа възлизат на 45 480 лв. (3790 x 12 = 45 480 лв.)

Общ размер на разходите /инвестиционни и текущи / на годишна база са 49 051 лв.
(3 571 + 45 480 = 49 051)

При тези изходни данни нетната настояща стойност на ефекта на инвестиция в инфраструктура (детска стая с капацитет 10 места) приема следната величина:

$$NPV = \frac{(Bt - Ct)}{(1 + Rt)^n} \quad NPV = \frac{(Bt - Ct)}{(1 + Rt)^n} ;$$

$$NPV = \frac{(27907 - 49071)}{(1 + 0,20)^7} \quad NPV = \frac{(27907 - 49071)}{(1 + 0,20)^7} ; = - 5\,877 \text{ лв.};$$

а на едно заето място е минус / – 587/ лв.

NPV – нетна настояща стойност

Bt – ползи на проекта/ решение за период t

Ct – разходи на проекта/ решението за период t

R – норма за дисконтиране, годишна доходност от инвестиция, годишен лихвен процент, секторна доходност; n – брой години в степен.

Полученият резултат означава, че работодателят ежегодно за седем годишния период губи по 5 877 лв. при настоящата стойност на инвестиция финансов ресурс в цялата инфраструктура, или по 587 лв. за едно място. /Таблица № 14 /.

III. ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРИЛАГАНЕ НА МЕТОДА „РАЗХОД-ПОЛЗИ“ В НАБЛЮДАВАНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯТА /ОРГАНИЗАЦИИ

На основата на така разработеният методически инструментариум са направени разчети на ползите, разходите и ефектите от прилагането на мерки за съчетаване на професионалния и семейния живот в 14-те федерации на КНСБ, всяка една от тях включена в изследването с две предприятия – вж. Таблица № 16.

Сравнителният анализ на ползите показва, че значително по-висок размер се наблюдава в предприятията от реалния сектор. Тези по-високи стойности се дължат преди всичко от пропус-

Таблица №15

РАЗЧЕТНИ ИНДИКАТОРИ

№	Предприятия от съответната федерация	Приходи от продажба (ПП) на 1 ч/ден	СМРЗ		
			Средно за предприятия	Високо квалифициран р-к	Средно квалифициран р-к
1.	НФТ "ХИ"	446	945	1252	
2.	СБХН				
3.	ФНСОХП	802	558	1067	
4.	ФНСОЛП	89	432		498
5.	СЖБ	78	658		774
6.	СБУ	59	787	801	
7.	НСФКО	86	217		260
8.	ФНСЗ	131	641	681	
9.	НСФТКТКОО	133	457		457
10.	ФСЗ	167	1465	1466	
11.	ФНСДУО	61	556		546
12.	НБСВ	102	552		531
13.	ФСОГДП	161	660		629
14.	СТСБ	46	669		606

Въз основата на данните от обобщената фирмена информация (виж. Приложение, Таблица №1) и получените разчетни данни (Таблица №15) са остойностени ползите от прилагането на

натите ползи за периода на свободното работно място и по-ниската производителност /ефективност за адаптацияния период. Например, данните предоставени от предприятие от СБХН (виж. Приложение, Таблица №1), показват че времето необходимо за заемане на свободното работно място за висококвалифициран специалист е 63 дни, а за средноквалифициран – 39 дни. През този период предприятието натрупва загуби от непроизведена продукция или от загубени бизнес контакти. Тези разходи се увеличават като се включи и периода за адаптиране към спецификата на длъжността и интегриране към работния процес, който по данни на предприятието е 22 работни дни.

РАЗЧЕТНИ ИНДИКАТОРИ (продължение)

№	Разходи за труд на 1 з.л. на месечна основа	Разходи за труд на 1 ч/ч	Гъвкави работни места (бр.)	Разходи за проектиране на ГРМ на месечна основа (лв.)	Експлоатационни разходи на 1 з.л. (лв.)
1.	1555	9	170	16	252
2.		12	40	21	270
3.	1237	7	116	12	954
4.	645	4	49	6	290
5.	895	6	192	9	211
6.	976	5	3	3	94
7.	303	2	27	3	104
8.	842	5	2	8	66
9.	652	4	5	7	118
10.	1681	10	9	17	74
11.	621	4	11	5	216
12.	911	5	2	9	48
13.	876	5	6	9	128
14.	793	5	295	8	143

мерки за съчетаване на професионалния и семейния живот в 14-те федерации на КНСБ, (Таблица 16)

Таблица 16. СИСТЕМАТИЗИРАНЕ И ОСТОЙНОСТЯВАНЕ НА ПОЛЗИТЕ ОТ РАБОТОДАТЕЛСКИ РЕШЕНИЯ (МЕРКИ) ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ

Компоненти на ползите	НФТ "ХИ"	СБХН	ФНСОХП	ФНСОЛП	СЖБ
I раздел "Алтернативни разходи"					
1.1. Разходи за подбор на нов работник и служител, за освободено работно място по семейни причини					
Вариант I: Ползване на външна консултантска услуга - данни на предприятието/организацията	2000	3000	1000	0	0
Вариант II: Ползване на собствен капацитет на фирмата – по данни на предприятието/организацията и допълните разчети	1404	768	560	160	192
1.2. Разходи на предприятието/организацията за въвеждане на новопостъпил работник – по данни на предприятието и по допълните разчети	360	960	56	640	144
ОБЩ РАЗМЕР НА РАЗДЕЛ I					
Първи вариант	2360	3960	1056		
Втори вариант	1764	1728	616	800	336
II Пропуснати ползи					
1.1. От непроизведена продукция за периода на свободното раб. място – по данни на предприятието/организацията и по допълнителни разчети	13740	22220	4010	1335	1170
1.2. Пропуснати ползи за по-ниска производителност/ефективност за адаптационния период	3 435	2778	4411	890	488
ОБЩ РАЗМЕР НА РАЗДЕЛ II	17 175	24998	8421	2225	1658
ОБЩ РАЗМЕР НА ПОЛЗИТЕ					
I Вариант	19535	28958	9477		
II Вариант	18 939	26726	9037	3025	1994

Таблица 16 (продължение)

СБУ	НСФКО	ФНСЗ	НСФТК КОО	ФСЗ	ФНСДУО	НБСВ	ФСОГДП	СТСБ
0	0	1000	300	0	0	10	0	0
224	27	300	320	2000	40	5	80	90
28	136	750	160	400	40	5	10	2100
		1750	460			15		
252	163	1050	480	2400	80	10	90	2190
590	430	3930	5985	3674	427	1530	1610	1012
2596	645	3930	665	919	76	510	886	725
3186	1075	7860	6650	4593	503	2040	2496	1737
		9610	7110			2055		
3438	1238	8910	7130	6993	583	2050	2586	3927



В някои предприятия се наблюдава обратната тенденция, по-малък период за заемане на свободното работно място, но по-високите приходи от продажби на ден, акумулират по-високи разходи. Такъв е случая в предприятие от ФНСОХП, където свободното работно място се заема в период за около 3-5 дни, а продължителността на адаптивния период е 22 дни. Данните са доказателство, че периода през който новопостъпилият работник постига очакваната от него производителност на труда за предприятието са пропуснати ползи или натрупани разходи. Това се дължи на факта, че през този период производителността на труда на новопостъпилият работник средно е около 25% по ниска от напусналият вече работник по семейни причини.

В предприятия, организациите и институциите от публичния сектор, алтернативните разходи са изчислени въз основа на подадените данни за държавни субсидии и приходи от търговска дейност. Наблюдава се по-висок размер на ползите на организации/институции, представени от ФСЗ (6993 лв.), ФНСЗ (9610 лв.). Данните на институциите от ФНСЗ показват, че необходимото време за заемане на работно място за високо квалифициран работник е от 4 месеца, а адаптационния период продължава до 12 месеца, при средно квалифицирания специалист е съответно 2 месеца и 3 месеца. В публичния сектор е налице силна диференциация при разходите между високо и средно квалифицирани работници. При високо квалифицираните работници средният период за постигане на необходимата професионална квалификация е по-продължителен и свързан с допълнителни разходи за обучение. Това доказва необходимостта от търсенето на мерки и решения за задържането на висококвалифицирани служители, защото назначаването на нов работник, безусловно е израз на пропуснати ползи за работодателя.

Гореизложените данни свидетелствуват за значителни загуби за наблюдаваните предприятия/организации, свързани с разходи за назначаване, интегриране и инвестиране в нов работника. Затова въвеждането на мерки за съвместяване на трудовия и семейния живот ще могат да намалеят тези разходи. От друга страна, прилагането на мерки за съвместяване на трудовия и семейния живот водят също до разходи за предприятието, които трябва да се вземат предвид при анализа на разходите и ползите.

В разработения методически инструментариум на изследването "разходи-ползи" са описани 5 примера на работодателски решения, с които да се оптимизира възможността за съвместяване на трудовия и семейния живот. Остойностяването на тези разходи в наблюдаваните предприятия имат следните параметри:

Таблица 17. СИСТЕМАТИЗИРАНЕ И ОСТОЙНОСТЯВАНЕ НА РАЗХОДИТЕ ПО КОМПОНЕНТИ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Варианти на работодателски решения и мерки	НФТ "ХИ"	СБХН	ФНС ОХП	ФНС ОЛП	СЖБ	СБУ	НСФКО	ФНСЗ.	НСФТК ТКОО	ФСЗ	ФНС ДУО	НБСВ	ФСО ГДП	СТСБ
А. ОРГАНИЗАЦИОННИ РЕШЕНИЯ														
1. Трансформиране на СРМ в ГМР - 4 часов р.д., без заместник														

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.1.Разходите за проектиране и функциониране на гъвкавото работно място на месечна основа	16	21	12	6	9	12	3	8	7	17	6	9	9	8
1. 2. Загуби или пропуснати ползи *														
1.2.1. Загуби от ПП = 1/2 от ПП на 1 з.л. на месечна основа	4907		8822	979	858	649	946	1441	1463	1837	671	1122	1771	506
1.2..2. Икономии:														
- Икономии от разходи за труд = 1/2 от РТ на 1 з.л. На месечна основа	777		618,5	323	448	488	152	421	326	841	273	456	438	397
- Икономии от експлоатационни разходи = 1/2 от ЕР на 1 з.л. на мес.осн.	126	136	477	145	211	47	52	33	59	37	108	24	64	72
Общ размер на загуби/пропуснати ползи по 1.2 = 1.2.1. - 1.2.2	4004	4331	7727	512	200	114	743	987	1078	960	290	643	1269	38
ОБЩ РАЗМЕР НА РАЗХОДИТЕ ПО 1 = 1.1 + 1.2	4020	4352	7739	518	208	126	746	995	1085	976	296	652	1278	46
2. Въвеждане на форми на функционална гъвкавост за съвместяване на трудовите задължения на трансформираното СРМ в ГРМ - 4 часов р.д.														
2.1. Разходи за проектиране и функциониране на ГФЗ														
2.1.1. Разходи за проектиране на трансформиране на СРМ в ГРМ - 4 часов р.д.	16	21	12	6	9	3	3	8	7	17	6	9	9	8

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
2.1.2.. Разходи по проек- тиране с цел пре- разпре- деление и съвмес- тяване на трудовете задачи на 4 работни места	64	84	36	24	36	12	12	32	28	68	24	36	36	32
2.1.3. Допълни- телно сти- мулиране на работ- ници / служители за съвмес- тяване на тр. Задачи - 4x5%= 20%	250	341	213	98	155	157	52	136	91	293	109	106	126	121
ОБЩ РАЗ- МЕР НА РАЗХО- ДИТЕ ПО 2 =2.1.1.+ 2.1.2.+ 2.1.3)	330	446	261	128	200	172	67	176	126	378	139	151	171	161
3. Полз- ване на продъл- жителен отпуск														
3.1. Загуби от ПП на 1 з.л. на месечна основа	9814		17644	1958	1716	1298	1892	2882	2926	3674	1342	2244	3542	1012
3.2. Ико- номии:														
3.2.1. Икономии от разходи за труд на 1 з.л. на месечна основа	1555		1237	645	895	976	303	842	652	1681	546	911	876	793
3.2.2. Ико- номии от експло- атационни разходи на 1 з.л. месечна основа	252	270	954	290	422	94	104	66	132	74	216	48	128	143
ОБЩ РАЗ- МЕР НА РАЗХОДИ- ТЕ/ ЗАГУ- БИТЕ ПО Т.3 (3.1. -3.2)	8007	8663	15453	1023	399	228	1485	1974	2142	1919	580	1285	2538	76

Б. ФИНАНСОВО РЕШЕНИЕ ЗА ПОДПОМАГАНЕ НА РАБОТНИЦИ СЪС СЕМЕЙНИ АНГАЖИМЕНТИ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.1. Пряко финансово подпомагане в размер на 10% от СМРЗ за предприятието -месечно	95	120	55	50	66	79	26	68	46	147	55	53	63	61
1.2. Пропусната полза от доходност от реинвестиране в бизнеса	19	24	11	10	13	16	5	14	9	29	11	11	13	12
ОБЩО РАЗХОДИ НА МЕСЕЧНА ОСНОВА = 1.1+1.2	114	144	66	55	79	94	31	82	55	176	66	64	75	73

* за организации на държавна издръжка
– субсидии

Получените резултати разкриват безусловните предимства на неинвестиционните варианти, каквито са организационните решения. Сред тях като най-ефективни се открояват такива мерки като: въвеждане на форми на функционална гъвкавост чрез съвместяване на трудови функции, въвеждане на 4-часов работен ден и на последно място се позиционира възможността за ползване на по-продължителен отпуск. Сред инвестиционните решения определена ефективност може да се очаква от финансовото подпомагане с цел посрещане на допълнителни разходи за социални услуги. Сравнителният анализ показва, че тези разходи имат най-малък размер, а също така данните от проведените интервюта с работниците, очертават приоритета им в сравнение с останалите възможни мерки за съвместяване на професионалния със семейния живот. Този вид работодателско решение измерено с **Коефициент за период на полезно действие (K_{пд})** има най-продължителен ефект. Или еднократните ползи при такова равнище на разходите на месечна основа се неутрализират за 8,8 месеца (ФНСДУО), докато при ФНСОХП е 143.6 месеца, при ФНСОЛП – 55 месеца и т.н. Това означава, че през този период работодателят може пряко ежемесечно финансово да подпомага работника/служителя в размер от 10% от СРЗ без рискове и опасения от загуби.

По отношение на инвестиционно решение за изграждане на социална инфраструктура – детска стая с 10 места, оказва се, че най-висока степен на ефективност се постига в предприятията, представени от ФСБХН, следвани от предприятията, представени от НФТ „ХИ“, НСОХП. А това са едни от предприятията с най-добри финансови резултати. В рамките на 7 годишен период, предприятието от ФСБХН, за поддържането на 1 работно място на година ще отделя разходи в рамките на 204 лв. Ако се използват проекти по линия на ОП „Развитие на човешките ресурси“, при тези предприятия може да се получат дори и положителни икономически ефекти от инвестициите, вложени в социална инфраструктура – детска стая.

Таблица 18.

ТАБЛИЦА ЗА КАКУЛИРАНЕ НА ЕФЕКТИТЕ ОТ ПРИЛАГАНИТЕ ПОЛИТИКИ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ

Предприятия от съответната федерация	Стойностна оценка на разходите на месечна основа									
	А. Организационни решения и мерки					Б. Инвестиционни решения и мерки				
	1. Трансформиране на СРМ в ГМР - 4 часов раб. ден, без заместник		2. Форми на функционална гъвкавост чрез съвместяване на трудови задължения		3. Ползване на продължителен отпуск		2.1. Пряко ежемесечно финансово подпомагане в размер на 10% от СРЗ		2.2. Инвестиционно решение за изграждане на социалната инфраструктура - детска стая с 10 места	
Стойностна оценка на ползите (еднократно)	Високо квалифициран ботник		Разходи (лв.)		Ефективност (в месеци) К _{пга}		Разходи (лв.)		Ефективност (в месеци) К _{пга}	
	Средно квалифициран работник		Разходи (лв.)		Ефективност (в месеци) К _{пга}		Разходи (лв.)		Ефективност (в лв.)	
НФТ "ХИ"	19 535	4020	4,9	330	59,2	8007	2,4	114	171,4	587
СБХН	28958	4352	6,7	446	64,9	8663	3,3	144	201,1	204
ФНСОХП	9477	7739	1,2	261	36,3	15453	0,6	66	143,6	986
ФНСОЛП	3025	518	5,8	128	23,6	1023	3,0	55	55,0	1243
СЖБ	1994	208	9,6	200	10,0	399	5,0	79	25,2	1283
СБУ	3438	126	27,3	172	20,0	228	15,1	94	36,6	1226
НСФКО	1238	746	1,7	67	18,5	1485	0,8	31	39,9	1313
ФНСЗ	8910	995	9,0	176	50,6	1974	4,5	82	108,7	526
НСФТКТКОО	7130	1085	6,6	126	56,6	2142	3,3	55	129,6	1080
ФСЗ	6993	976	7,2	378	18,5	1919	3,6	176	39,7	1085
ФНСДУО	583	296	2,0	139	4,2	580	1,0	66	8,8	1339
НБСВ	2050	652	3,1	151	13,6	1285	1,6	64	32,0	1281
ФСОГДП	2586	1278	2,0	171	15,1	2538	1,0	75	34,5	1260
СТСБ	3927	46	85,4	161	24,4	76	52	73	53,8	1207

ИЗВОДИ:

На фона на икономическите разчети и оценки работодателят може да предприеме различни стратегии и решения в зависимост от редица условия и предпоставки, фактори на вътрешната и външна среда.

Първо. Икономически рационални се оказват организационните варианти на политики и мерки за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти. Прякото финансово подпомагане има своя икономически смисъл и е възможно да се прилагат или паралелно с организационните инструменти, или като алтернатива на организационните решения, особено в случаите, когато производствената и технологична специфика изключва възможности за „прекрояване“ на производствения процес и трудовият ритъм.

Второ. Освен производствените и технологичните аргументи, наред с икономическите критерии за оценка на ефектите, при оценката на решенията за пряко финансово подпомагане следва да се имат предвид и други, не по-малко значими фактори и обстоятелства. В регистрираните мненията и на работодателите, и на синдикалните дейци се срещат становища, според които подобни финансови политики и мерки за съчетаване на семейните и професионални ангажимент водят до влошаване на социалния климат в предприятията, тъй като пораждат усещане за неравнопоставеност между работниците и служителите.

Трето. Инвестирането в социална инфраструктура е сравнително скъпо начинание. То оправдава усилията на работодателя, ако предприятието е голямо и има сравнително голяма численост от работници/ служители, които имат реална потребност от такъв род услуга.

Четвърто. Икономически рационално и социално целесъобразно е да се изгражда подобен род социална инфраструктура, ако се осигури съответно съфинансиране, каквато възможност се предоставя с проекта „Социални иновации“ по линията на ОП „Развитие на човешките ресурси“ и чрез публично- частно партньорство.

Пето. На основа на конкретни икономически разчети и решения работодателят е възможно да разработи различни сценарии и да вземе различни решения: да поеме само инвестиционните разходи по изграждането на социалната инфраструктура чрез реновиране и приспособяване на свободни помещения, а разходите по нейното функциониране да се възстановяват било чрез съучастие на работника и работодателя на основата на договорено съотношение, било чрез заплащане на цялата цена от работниците/ служителите, ползватели на тази социална услуга. Възможни са и други решения, работодателското участие да се реализира с поемане на трудовите разходи, като персоналът на детската стая се включи в длъжностното разписание на предприятието, чрез оптимизиране състава на обслужващия персонал, в резултат на което размерът на платената такса може да падне наполовина.

В заключение, представените разчети на ползите, разходите и ефектите от различните варианти на организационни и инвестиционни решения за фирмени политики и мерки за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти се нуждаят от общ коментар.

Първо, чрез тях се цели да се демонстрира подходът, технологията на анализ и оценка, да се покаже, че е възможно да се решават социални проблеми без това да води до икономически загуби за работодателя. Нещо повече, когато тези политики и мерки се осмислят и към тях се подходи рационално, могат да се извлекат двустранни ползи и в краткосрочен, и в дългосрочен план.

Второ, представените разчети са примерни, тъй като една част от информацията, която се използва, е експертна, ориентировъчна, с определена степен на вероятност, друга част -

отчетната и разчетна, набирана от предприятията, включени в извадката. Ето защо не са изключени случаи на отклонения от реални стойности, било поради неразбиране, било поради пренебрежение при изпълнение на подобен нерегламентиран ангажимент.

Трето, замисълът на изследването не е да се дават конкретни рецепти и изчисления, защото средата е динамична, а условията на всяко предприятие са конкретни и твърде специфични от гледна точка на секторна принадлежност, равнище на технологично развитие, регионални характеристики и др. По-скоро изследователската цел е да се предложи експеримент, макар и с условна информация и примерни допускания, методически подход и технически инструментариум, с които мениджмънтът на предприятията да борави при формирането на своите социални политики и по-конкретно в областта на съчетаване на професионалния и семейния живот.

Четвърто, разработените аналитични рамки на съотношението „разход-печалба“ в наблюдаваните предприятия/организации дават възможност за насърчаване на социалния диалог в сферата на създаване на механизми за балансиране на семейния и трудовия живот и подпомагат синдикатите с по-добра аргументация в процеса на колективните преговори в браншовите синдикалните организации.

Накрая нека да припомним, че наред с монетарните ползи, политиките и мерките за съчетаване на професионалния и семейния живот имат и сериозни немонетарни ефекти, като мотивация за по-добро трудово представяне, респективно по-продуктивна работа, ангажираност с развитието на предприятието и др., които на свой ред могат да генерират в дългосрочен план и сериозни монетарни ефекти.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ: ОБОБЩЕНИ ОЦЕНКИ И ИЗВОДИ, ТЕЗИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

С риск от досадни повторения и неизбежни противоречия, ще се опитаме да представим едно систематично обобщение върху проблемите за съчетаване на семейния и професионалния живот и тяхното решаване с възможностите на фирмените, политики, мерки и практики. Повторенията и противоречивите оценки са неизбежни, тъй като анализът на проблемите се базира на информация от различни информационни канали /правна уредба и национална статистика, фирмена информация, допълвана с експертни оценки, социологическа информация, т.е. експертни, но субективни мнения и оценки/, набирана с инструментариума на различни по своя характер изследвания. В резултат на приложения комбинативен изследователски подход мащабите и характера на проблемите, политиките и мерките за тяхното решаване изглеждат по различен начин. Събраната фирмена информация очертава един „образ“ на проблема, а от мненията и оценките на мениджърите на предприятията, на работниците и служителите, на синдикалните дейци се формират други представи. Субективните виждания до голяма степен се разминават от практическата реалност, очертана във фирмената отчетност. А това обстоятелство безусловно се отразява върху изследователските резултати и неминуемо придава известна противоречивост на оценките и изводите.

След направените уточнения и пояснения, обобщените изследователски резултати следва да се възприемат внимателно и с разбиране както в контекста на конфликтна същност на проблема за съчетаване на семейния и професионалния живот, така и в контекста на противоречивата социална практика.

Проблемите, свързани със съвместяването на двете основни сфери или двете основни опори на човешкия живот – семейството и заетостта, семейните и професионални ангажименти, възникват със своята острота още в зората на индустриалната епоха, и най-вече от времето на масовото навлизане на жените на пазара на труда. От тогава до сега тези проблеми са третираны като обществена отговорност и ангажимент на държавните институции, реализирани чрез законодателно закрепени трудови и социални права и финансово подкрепяни с публични разходи.

На този фон дефинираният проблем за „балансиране на семейния и професионалния живот чрез фирмени политики и мерки“, изведен на приоритетни позиции в настоящото изследване, е сравнително нов не само за националната социална практика, но и за практиките на други страни с демократично устройство и традиции в пазарната икономика. Още по-нов е и подходът, който се лансира за неговото решаване. Без да се подменят или ограничават обществените отговорности и държавни ангажименти, усилията са фокусирани към фирмените политики, чрез които да се допълват или надстройват обществените усилия и публичните политики. При това, колкото и парадоксално да звучи, залозите за успех на този децентрализиран или микроикономически подход се свързват не само със социални и немонетарни, но най-вече с икономически и монетарни ефекти от предприеманите фирмени политики и мерки.

Лоното на възникване и дефиниране на този проблем са страните на ЕС, най-вече скандинавският регион, където от няколко десетилетия се прокарват гъвкави организационни решения за съвместяване на семейните и професионални ангажименти. Естествената среда за възникването и развитието на тази социална иновация безусловно е европейският социален модел, независимо от натиска на различни обективни и субективни фактори за неговото ерозиране.

В България, като страна в географската, икономическата и социалната периферия на Ев-

ропейския съюз, всяка иновация, не само тази, идва с не малко закъснение. Дори и кризата ни споходи по-късно от другите, най-вече индустриално развити страни. Акцентиране на това обстоятелство в предварителен порядък не за да оправдаваме, а по-скоро да обясняваме резултатите от изследването. Сред разнообразието от изказани мнения, становища и оценки на трите заинтересовани страни /работодатели, синдикалисти, работници и служители/ се открояват няколко по-крупни проблеми, чието преодоляване нито е лесно, нито е бързо, но от начина и скоростта на тяхното решаване до голяма степен зависи ефективното провеждане на политиките за балансиране на семейния и професионалния живот на фирмено равнище.

Първо. Директно и индиректно се долавя, най-вече сред мениджърските среди, дълбоко вкорененото се убеждение, че решаването на семейните проблеми **не е фирмен ангажимент и отговорност**. Или семейните проблеми са индивидуални, дори лични проблеми, които не могат и не трябва да се идентифицират като социални проблеми. Това впечатление се формира както на вербално равнище, от категорични, макар и единични, декларативни изявления, така и индиректно, от прилаганите подходи за решаване на проблемите. Единици са работодателите, които открито заявяват и припознават тази проблематика като част от корпоративната социална отговорност.

Второ. Анализът на резултатите от проведените емпирични изследвания формира един от основните и обобщаващи изводи – **проблеми със съчетаването на професионалния и семейния живот има, но трайни, превърнали се във фирмени политики решения, обаче няма**. На практика работодателското отношение е поляризирано. На единия полюс са работодатели, които подценяват, negliжират тези проблеми в мениджърски план, дори не ги оценяват като актуални и присъщи за техния статус и работодателска отговорност. Било по инерция, било по работодателски предубеждения решаването на тези проблеми се счита за държавен ангажимент, който компетентните институции прокарват чрез законите и подзаконовите актове. Задължението на работодателите е да осигуряват условия работниците и служителите да оползотворяват своите социални права в процеса на труда. На другия полюс са работодатели, които проявяват социална чувствителност и хуманистично отношение към работниците и служителите със семейни проблеми и прилагат един неформален подход по отношение на облекчаване на условията на организация на труда и режимите на работното време.

Трето. В контекста на казаното до тук обяснимо е институционалното социално поведение на работодателите. В своите социални програми, в своите фирмени политики, дори изработени на основата на колективното трудово договаряне, работодателите плътно се придържат към мерки, **предвидени в законите и подзаконовите актове**, чрез които се осигуряват или по-благоприятни равнища на предвидените преференциални условия, или разширяват обхвата на тяхното действие. В почти всички предприятия са предвидени мерки за подпомагане на работници и служители с деца и/или зависими членове на семействата, както и за обучение, но в направления и по начини, предвидени в законодателството.

Четвърто. Впечатляващо е и друго. Наред с моделираното от законовите норми институционално социално поведение на мениджмънта, откроява се **прилагането и на неформален подход към решаването на семейните проблеми** на работниците и служителите. Такава практика се прокарва почти в половината от изследваните предприятия. Работодателските мотиви, както вече се изтъкна, **са хуманистични, далеч от традиционните критерии за икономическа рационалност**. Подходът обаче не е въпрос на работодателска инициатива, а на работодателски отговор, на реакция на проблеми, поставени от работници и служители, изправени пред дилемата или семейни, или професионални ангажименти. Ето защо голяма част от работодателите, а и от синдикалистите не са наясно с реалните мащаби на потребностите от

съчетаване на семейния и професионалния живот. Затова и прилаганият подход е индивидуален, насочен е към търсене на конкретни решения за конкретен случай. **Но въпреки всичко най-често се прилага по отношение на високо квалифицираните работници и служители.** Освен индивидуално, работодателите подхождат и неформално при решаване на тези проблеми – възлагат на преките ръководители да се договорят за конкретни условия и режими на работа, стига това да е технологично възможно. Независимо от хуманистичното отношение един такъв подход допуска субективизъм, повлиян от емоционални, морално-етични или друг род подбуди. Следователно работодателите не са **лишени от социална чувствителност**, но тя се проявява в човешкото поведение на мениджмънта и не се е превърнала в социален работодателски мироглед, който да формира институционално работодателско поведение и да мотивира разработването на фирмени социални политики.

Пето. Гъвките форми на заетост, на организация на труда и работното време като ефективни организационни решения са с неползотворен потенциал за балансиране на семейния и професионалния живот, **все още не намират широко приложение, фокусирано към реализиране на една такава фирмена политика.** Събраната фирмена информация по категоричен начин разкрива фокуса и залозите на гъвкавостта. Към настоящия момент гъвкавата заетост се доминира от работодателския интерес и се прилага преди **всичко по производствена необходимост.** Безспорно има случаи и примери за ефективно прилагане на гъвкавата заетост и за решаване на семейни проблеми, но това са преди всичко единични случаи и тяхното прилагане е въпрос на неформално работодателско отношение и поведение, отколкото на фирмена политика.

Шесто. Наборът от прилагани социални политики и мерки разкрива работодателските приоритети в социалната област. Оказва се, че на този етап и при тези икономически условия, социалната политика на работодателите е ориентирана към удовлетворяване на екзистенциални потребности на работниците и служителите. **Финансирането на ваучери за храна заема не само първата позиция сред набора от т.н. социални придобивки, но и акумулира над 50% от фирмените социални разходи.** На фона на ниските доходи, проблем позициониран на първо място от синдикални дейци, при липсата на столово хранене в преобладаваща част от предприятията и организациите, тази практика има своите реални основания и оправдание.

В търсенето на адекватни, актуални и цивилизовани решения на проблема следва да се предприемат действия в различни направления и от различни равнища, чието систематизиране представяме в следната логика:

Първо. В съвременния свят проблемите на съчетаване на семейните и професионалните ангажименти се моделират под комбинативното действие на различни фактори. На преден план винаги се извежда демографският проблем, необходимостта от включване и активиране на всички възможни политики за осигуряване на по-висока раждаемост, респективно осигуряване на нов „прилив“ и устойчиво възобновяване на човешките ресурси. Не по-малко значим и с традиционен характер е финансовият ефект на заетостта за домакинствата. Този фактор с особена острота, както се разкри и в настоящото изследване, се проявява при ниско- и средно доходните групи. За преобладаваща част от наетите по трудово правоотношение, основният мотив за заетост е доходът. **Или необходимостта от съчетаването на семейните и професионалните ангажименти в масовия случай е продиктувана от финансови дефицити в бюджета на домакинствата.** На съвременния етап, наред с финансовите аргументи, силно

въздействие върху индивидуалното поведение за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти оказва и икономическата принуда от поддържане на **професионалната компетентност на актуално равнище** в условия на динамично развиваща се технологична среда. Страхът от загуба на професионална компетентност, респективно от загуба на заетост, е нов фактор, със силно въздействие и разширяващ се обхват. Както е известно, технологичната динамика и технологичните иновации превръщат повишаването на професионалната квалификация в производствена необходимост и в част от производствения процес. Ето защо всяко по-продължително откъсване на работника от работното място и професионалните му компетенции може да доведе до фатални последици не само за професионалната кариера и развитие, но и за заетостта. Устойчивото динамично нарастване на качествената заетост, на висококвалифицирания човешки потенциал се превръща вече в основен и доминиращ фактор, обуславящ с особена острота проблема за съчетаване на семейния и професионалния живот. Динамиката в съвременните технологии, респективно динамиката в професионалните компетенции, икономическата и социална цена на тяхното придобиване и поддържане позиционират този проблем не само на територията на индивида и семейството, но и на корпоративно равнище. Фирмите вече не могат да абдикират от провеждането на политики за съчетаване на семейния и професионалния живот. Тези проблеми по икономически причини се трансформират и в проблеми на работодателски интерес.

Второ. Съзнателно акцентирахме, релефно откриохме и просторно обосновахме действието на тези три фактора, тъй като чрез тях е възможно да се защити не само с емпирични аргументи /т.е. с регистрираните мнения и оценки на интервюираните лица от трите основни целеви групи/, но и с реални процеси и обстоятелства необходимостта от „реновиране“ на социалната политика. **Ако демографските проблеми са преди всичко обществени и предмет на публична политика, а финансовите проблеми въпрос на индивидуални и семейни стратегии, то професионалната динамика и компетентност, обусловени от технологичната промяна са и актуален корпоративен проблем.** Или ориентацията към формирането на фирмени политики за съчетаване на професионалния и семейния живот не е продукт на изследователско хрумване или политическа демагогия, а реална потребност. И тя е почувствана и осъзната от корпорации, които са позиционирани в технологизирани производствени сектори и дейности, и боравят с човешки капитал, т.е. с капитализиран човешки ресурс. Изказаните аргументи отвеждат към конкретно и ясно структурирано предложение – за целенасоченото, систематично и комплексно решаване на проблемите за съчетаване на семейните и професионални ангажименти е необходимо те да **се обособят в самостоятелно направление на социалната политика, която да се формира и провежда не само на национално публични, но и на корпоративно равнище.**

Трето. Очертаната алтернатива за решаване на проблема може да се разглежда и в друг контекст, като производна от европейската перспектива за развитие на заетостта в Програма 2020. Основна цел е повишаване на равнището на заетост на трудоспособното население във възрастовата група 20-64 г. до 75%. Европейският парламент в отговор на Стратегия 2020 подчертава необходимостта от „подпомагане на работниците да съвместяват работата си с отговорностите за полагане на грижи“. Ключова в тази насока е необходимостта от осигуряване на достъпни социални услуги за деца и недееспособни лица, подобряване на организацията на работа, с оглед повишаване на равнището на заетост.

Четвърто. Независимо от теоретичната преоценка на редица класически тези в обществените науки, все още на социалните политики, мерки и инициативи се гледа като на разходопоглъщащи дейности, за които и в които просто се **„изливат“ финансови ресурси без какъвто**

то и да било икономически ефект. Теориите за човешкия и социалния капитал не само на абстрактно теоретично, **но и на практическо равнище обосноваха възвращаемостта от вложените финансови ресурси за капитализирането на човешкия потенциал.** Ето защо е необходима промяна не само на модела, но и на подхода, защото се променят методите, критериите и индикаторите за оценка на ефектите от разглежданите политики и мерки. **А за да се постигне напредък във формирането на фирмени социални политики следва да се промени работодателският мироглед и менталитет на основата на съвременните концепции и възгледи за социалните разходи като инвестиции в хората, чрез които се реализират индивидуални, корпоративни и публични ползи.** Безспорните икономически ползи от социалните инвестиции направи изключително актуални философията и инструментариумът на **аналитичния метод „разходи-ползи“**, чрез който е възможно да се оценяват и корпоративните ползи от политиките за съчетаване на професионалния и семейния живот. Тази промяна в работодателските възгледи не може да бъде постигната вербално чрез внушения, убеждения и заклинания, а по пътя на операционализиране на методите за оценка на ефектите от едно или друго работодателско решение в социалната област. И с настоящото изследване поставихме началото на методическото разработване и практическо тестване на един такъв подход, който интуитивно се споделя и от мениджъри и от синдикалисти в проведените интервюта. **Твърде често се изказват мнения, че ефектите от провежданите политики и мерки зависят от това по какъв начин ще бъдат реализирани. А за тази цел са необходими работодателски нагласи и допълнителни усилия и действия на корпоративно равнище.**

Пето. Съществените, базисни условия за формиране и провеждане на ефективни фирмени политики за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти са работодателската отговорност, административният капацитет и информационната осигуреност за прилагане на метода „разходи-ползи“ за оценка на техните ефекти. **След като работодателите осъзнаят, разпознаят идентифицират и дефинират проблема с неговата социалната значимост и икономическа цена и го впишат в своите работодателски отговорности може да се счита, че са налице институционални предпоставки за фирмени политики в това направление.** Работодателската отговорност може да бъде реализирана по ефективен начин само на основата на адекватен административен капацитет. Фирмената администрация следва да усвои инструментариума за оценка на политиките, да дефинира критериите за работодателска оценка на решенията, да операционализира процеса на социална и икономическа обосновка на работодателските решения – **организационни и/или инвестиционни.** Администрирането на процеса на политиките за съчетаване на семейния и професионалния живот е немислимо без наличието на необходимата фирмена отчетност и аналитична информация. За целта в предприятията следва да се формира информационна база от първични и аналитични индикатори, чрез които да се наблюдават процесите на използване, движение, изменение на човешките ресурси. Безспорно изборът на индикатори, степента на тяхното диференциране или интегриране зависи както от предмета на дейност и технологичното равнище на предприятието, така от избрания подход, методология и методи за оценка на „разходите-ползите“ от вземането на едно или друго организационно и инвестиционно решение от работодателя.

Шесто. Напредъкът в решаването на проблемите зависи в максимална степен от взаимодействието между работодателите и синдикатите, от принципите и механизмите на реализиране на социалното партньорство. КНСБ продължава категорично да отстоява своята позиция „сигурност чрез закона – гъвкавост чрез колективното трудово договаряне в регулирането на трудовите отношения. **Нейното приложение към политиките за балансиране на семейния и професионалния живот придобива следните измерения:**

- Установената, не само с настоящото изследване, традиция работодателите да се съобразяват /реално или формално/ с изискванията на законите, **обулавя ефикасността и реалистичността на предложението социалната проблематиката по балансиране на семейния и професионалния живот да се обособи в самостоятелен раздел в социалното /трудово и осигурително/ законодателство.** Този подход не само, че се подкрепя от преобладаваща част от интервюираните синдикални дейци, то той предпоставя и ефективността на политиките на фирмено равнище. Защото, ако законът не предвижда възможности, не въвежда изисквания и норми, единици ще бъдат тези работодатели, които ще въвеждат по собствена инициатива, програми, политики и мерки.

- Практиката **на обособяване на проблематиката в самостоятелно направление следва да продължи и на секторно, и на фирмено равнище и то в колективните трудови договори.** Чрез тях, каквато е и практиката в другите области, следва да се дефинират както работодателските инициативи, така и да се конкретизират, обогатяват, допълват и надграждат предвидените в законодателство възможности.

- Призвани да представляват трудовите права и социално-икономически интереси на хората на наемния труд, синдикатите имат изключително съществени ангажименти за да се стигне до изработването на ефективни политики за балансиране на семейния и професионалния живот. **В този смисъл за синдикатите е твърде важно да са наясно с проблемите, т.е. регулярно да наблюдават мащабите на характера на проблемите – кои работници и служители, какви проблеми и потребности имат.** Защото мащабите на проблемите до голяма степен предопределят избора на подход /формален -неформален/ и на алтернатива – организационни и/или инвестиционни решения. Наред с разкриване на мащабите и характера на проблемите, **синдикатите следва да осъществяват и връзката между заинтересованите работници и служители с мениджмънта на предприятията.** Недопустимо е да се вземат решения за съчетаване на семейни и професионални ангажименти извън мненията и предложенията на работниците и служителите. Ето защо синдикатите следва да инициират и да договорят разработването на **информационна система, чрез която да протича двупосочна информация – от работниците и служителите към работодателя и обратно.** Наред с информационна система е необходимо да се въведе и **организационен или административен ред, чрез който да се реализира индивидуалния достъп до фирмените политики и мерки.** И информационната система и административния ред за достъп могат да бъдат обект на колективни преговори и договаряне в частта на организационно управленските механизми за прилагане на социалните политики и мерки.

Седмо. Решаването на този и други проблеми на регулиране на трудовите отношения възражда актуалността на дебата за необходимостта от усилване на **позициите на колективното трудово договаряне, което да доведе до разширяване на неговия обхват и до обогатяване на неговото съдържание.** Недопустимо е във времена, когато финансовата и икономическа криза дискредитира либералните доктрини за пазарна саморегулация да се подценяват или недоглеждат **възможностите на колективното трудово договаряне.** Та той е продукт на пазарните отношения, възникнал е не по „нареждане отгоре“, а именно като обективна потребност, като институт на пазарната икономика или пазарен инструмент за балансиране на интересите на работодателите и на работниците и служителите. А когато балансът е не само нарушен, но е и в дълбока криза, възстановяването на респекта и силата на **колективното договаряне е един от императивите за възстановяване на доверието в пазарите и пазарния механизъм.**

Осмо. Фокусът към фирмените политики, не означава пренебрегване на **проблемите на пуб-**

личните политики и държавни ангажименти. Независимо от гарантираните социални права, установени традиции и социален опит – това е едно от посланията, които се съдържат в изказаните становища на интервюираните работници и служители, синдикални дейци, мениджъри. Нещо повече срещат се и мнения, макар и единични, според които един засилен интерес към фирмените политики за съчетаване на семейния и професионалния живот е своеобразен опит за „абдикиране“ на държавата от семейните проблеми и прехвърлянето им на работодателите. Разностранный мнения и становища за ролята **и функциите на държавата могат да се систематизират в няколко направления.** Преди всичко разполюват се становищата и сред трите целеви групи относно необходимостта от **обновяване и актуализиране на правната рамка** – едната група утвърждава достатъчността на правните норми, а другата настоява за промени, чрез които **материята по уреждането на проблема за съчетаване на семейния и професионалния живот на фирмено равнище да се обособява в самостоятелен раздел на трудовото и осигурително законодателство или в самостоятелен закон.**

От анализа на **предложенията могат да се направят конкретни препоръки, насочени към подобряване на трудовото законодателство, като:**

- Визират се предложения за промени в трудовото законодателство насочени към промяна на определени клаузи от КТ, като **чл. 168, „Ако е уговорено в колективен трудов договор работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст, има право на два работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година“.** Трудовото законодателство трябва да урежда правото за ползване на този отпуск в минимално определени параметри и да не изключва от това право майките с 1 дете, както и бащите. Чрез КТД да се дава възможност за надграждане размерът на дните над минимално установете със закон.
- Съществуващите клаузи в Кодекса на труда, относно намалено и непълно работно време, разпределение на работното време не са конкретно насочени към възможността за съвместяване на трудовия и семейния живот и това ги прави непълноценни за използване от страна на работниците. Първа стъпка в тази посока вече е направена с предстоящите промени в КТ за 2012 г. Новите текстове в КТ (чл. 167) дават възможност при завръщане на работа поради изтичане на отпуск поради бременност, раждане и осиновяване (чл. 163– 167а) или поради прекъсване на ползването му работникът или служителят да има право да предложи на работодателя изменение на продължителността и разпределението на работното му време за определен срок или други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят завръщането му на работа. С цел да се насърчи по-успешното съвместяване на трудовите и семейните задължения на работника или служителя, работодателят е длъжен да вземе под внимание предложението му.
- Необходимо е трудовото законодателство да урежда правото на допълнителен отпуск за гледане на болен, роднина по възходяща линия в семейството /майка или баща/, за работници или служители, които имат недееспособен /инвалид/ член в семейството. В редица страни това право е уредено чрез трудовото законодателство, като на работници със зависими членове в семейството се предоставя така нар. специфичен отпуск за грижа за зависими лица в размер от няколко месеца до няколко години. Например, в Холандия²⁶ той е с продължителност от 1-6 месеца до 18 месеца, при особени обстоятелства с изплащане на месечно обезщетение с фиксиран таван, осигурявано от обществените фондове.

²⁶ К.Стоянова, А. Кирова, „Джендър неравенства в платения и неплатения труд в България“, 2008, стр.161.

- Да се регламентира в трудовото законодателство правото на работници и служители да ползват намалено работно време един ден в месеца, като параметрите се договарят в КТД. Такава практика вече съществува в поделения на МНК на територията на България, но все още не е широко разпространена.

Към държавата се адресират широк спектър от проблеми – от поставянето на конкретни въпроси до формулирането на значими проблеми на държавната политика в социалната и демографската област. По-конкретните и значими предложения се отнасят до:

- Държавните органи и институции да се ангажират с ускорено изграждане на социални инфраструктури, детски градини, социални заведения и други социални структури. Интервюираните оценяват, че острият дефицит на социални услуги се разпростира не само по отношение на детските градини, но и при следболничните социални заведения, хосписи, социален патронаж за през нощта, дневни центрове за престой на възрастни хора и др.. Ограниченият достъп до такъв род социални услуги, не само ограничава възможностите за съчетаване на семейния и професионалния живот, но и „удря“ и без това скромните домакински бюджети на хората със семейни проблеми.
- Необходимо е да се синхронизира организацията на работното време на детските заведения с работното време на работещите родители, като се предвиди дежурни групи вечерно/нощно време и по време на ваканции. Да се отстоява правото в трудовото законодателство за намалено работно време за родител с малки деца посещаващи детски заведения. Например, в Германия родителите имат право на 6 часа седмично намаление на работните часове с пълно заплащане при наличието в семейството на дете, посещаващо ясли, 4 часа – детска градина и 2 часа – училище.²⁷
- В мненията на интервюираните се съдържат и виждания и предложения за по-сериозно ангажиране на държавата **с финансово подпомагане на семействата със социални проблеми**. Ниското равнище на заплащане, на което акцентират синдикалните дейци, е основната причина и основната бариера пред индивидуалните стратегии за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти. За целта е необходимо подпомагане чрез **системи от данъчни облекчения**, насочени както към доходите на семейства с малки деца, така също и към семейства, полагащи грижи за зависим от тях член на семейството. Със Закона за облагане на доходите на физически лица да се възстанови практиката за приспадане от годишната данъчна основа на единия родител на суми, диференцирани съобразно броя на децата в семейството, от една страна, а от друга да се разшири обхвата на целевата група, като се приспадне фиксирана сума от годишната данъчна основа на общия доход на домакинствата, в които се полагат грижи за социално зависим член. Подобна практика се прилага в Испания, като чрез Закона за данъчно облага на семейства на годишна данъчна основа се приспада фиксирана сума за всеки член от домакинството над 75 годишна възраст или инвалид с доход под МРЗ.²⁸

Очертава се своеобразен консенсус между трите целеви групи по отношение на **механизмите за стимулиране на работодателката ангажираност и активност с подобни политики и мерки**. В това отношение доминират две предложения. **Едното**, акцентира на необходимостта от преференциални **данъчни условия по отношение на финансовите ресурси**, които работодателите инвестират в политики и мерки за съчетаване на професионалните и социалните

²⁷ К. Стоянова, А. Кирова „Джандър неравенства в платения и неплатения труд в България“, 2008, стр. 179

²⁸ Пак там, стр. 183

ангажименти. **Другото** предложение се **фокусира върху законодателното уреждане на работодателските отговорности** с мотива, че преобладаваща част от работодателите се придържат към правните предписания и в по-малка степен се ангажират със собствени инициативи и отговорности.

Изключително необходима е информационна кампания за разпознаването на проблема и търсене на идеи и предложения за неговото решаване. Целта е постигне не само на обществена чувствителност, но и на обществено осъзнаване на икономическия и социалния ефект от въвеждането на мерки за баланс на личния и семейния живот. Именно тук е важна и решаваща ролята на синдикатите.

Представеното обобщение на резултатите от реализирания проект логически отвежда към предложението, чието реализиране ще „материализира“ изводите и предложенията, идеите и тезите за съчетаване на професионалния и семейния живот в конкретни комуникационни и управленски политики, инструменти и мерки. Реалистичността на едно такова предложение се подсилва и от актуално европейско събитие. На *20 и 21 октомври в Краков, Полша се провежда Съвет на министрите, посветен на проблемите на семейството и равенството на половете*. От достъпните материали за позицията на Правителството на Р. България се вижда, че основният интерес е концентриран към проблемите за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти. Това стечение на обстоятелствата позволява на нашата страна да изработи ефективна и реалистична, с актуално звучене национална стратегия. **За тази цел е възможно на основата на резултатите на настоящото изследване КНСБ да разработи и предложи за обсъждане и приемане от Икономическия и социалния съвет на Р. България Становище за формиране и реализиране на национална стратегия за съчетаване на семейния и професионалния живот.** Тази инициатива на КНСБ, подкрепена със силни паралелни синдикални инициативи като организиране на обучение на синдикални дейци по проблематиката с цел включването ѝ в КТД, провеждане на широка информационна кампания, трипартидни дискусии, ще формира обществено мнение и нагласа и ще окаже резултатен натиск върху компетентните държавни институции и работодателски организации за намиране на взаимноизгодни решения.

ПРИЛОЖЕНИЯ

СЪДЪРЖАНИЕ:

I. ОПИТЪТ И ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ НА ДРУГИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ	125
II. ОБОБЩЕНА ФИРМЕНА ИНФОРМАЦИЯ	134
III. ОБОБЩЕНА СОЦИОЛОГИЧЕСКА ИНФОРМАЦИЯ ЗА МНЕНИЯТА И ОЦЕНКИТЕ НА РАБОТО- ДАТЕЛИ, РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ И НА СИНДИКАЛНИ ДЕЙЦИ	156
IV. МЕТОДИЧЕСКИ ИНСТРУМЕНТАРИУМ: ВЪПРОСНИК И КАРТИ ЗА ПОЛУСТАНДАРТИЗИРАНИ ИНТЕРВЮТА	193

I. ОПИТЪТ И ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ НА ДРУГИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ

Политиките за съчетаване на семейния с професионалния живот имат за цел да се повиши качеството на живот на хората, като спомагат за включването им на пазара на труда, изпълнявайки пълния му потенциал. Една от най-често разискваните теми в ЕС е увеличаване на участието на жените на пазара труда.²⁹ Средно за ЕС заетостта на жените се е увеличила с 10% между 2000 г. и 2007 г. Изследванията показват, че докато детерминантите възраст и брой на децата са "добре познати за участие на жените на пазара на труда"³⁰, то "корелацията между фертилна възраст и участие" се появи наскоро. Засилване на интереса на бащите за прекарване на повече време с децата си, например родителски отпуск, също трябва да бъдат споменати в тази връзка.³¹ Родителите трябва да бъдат в състояние свободно и без притеснения да съчетават грижата за своите деца и професионалното си развитие. Наред с подходящо трудово законодателство, облекчаващо съчетаването на трудовия и професионалния живот, следва да се осигурят и достатъчно универсални публични услуги за семействата с деца.

Разпоредбите за отпуск, мерки и схеми се различават значително между отделните държави-членки и наличните статистически данни, са твърде ограничени и ненадеждни или несравними една с друга. Различията се отнасят до продължителността на родителския отпуск, но също и дали отпускът е платен или не и в каква мярка. В общи линии, националните разпоредби относно родителския отпуск, изглежда засилват "традиционните възможности за грижи и работа" което от своя страна води до намаляване на участието на жените на пазара на труда и по този начин вреди на жените за "бъдеща кариера и печалби".

Целите от Барселона от 2002 г. изискват от държавите-членки на ЕС да предоставят до 2008 г. най-малко 33% грижи за деца под три годишна възраст и най-малко 90% за деца над три години до предучилищна възраст.³² Първата цел е постигната от осем държави-членки, а втората само от пет. От разглежданите държави-членки на ЕС в доклада на д-р Нина Босничева "Насърчаване на семейния живот, на работното място чрез награди, одит и класифициране на схемите" Франция е единствената, която е постигнала и двете изисквания, но дори и там, "родителите оценяват услугите за грижи за децата, като скъпи и като сериозна бариера пред участието на жените на пазара на труда". Австрия и Полша не са постигнали нито една от целите, като за Полша се отбелязва особено нисък напредък в сравнение с Европейската перспектива.³³ Според доклада относно равенството на жените и мъжете в ЕС 2010, около 30% от жените в трудоспособна възраст, които имат отговорности по грижите

²⁹ Една от целите на Лисабонската стратегия за 2010 определя женски процент на заетост от 60%. Някои държави-членки на ЕС, към 2008 г., вече са постигнали или дори надвишават тази цифра. Сред държавите-членки, разглеждани в този доклад, за възрастова категория 15-64 години, Австрия и Франция са постигнали особено високи нива (респективно 65,8%, 60,4%). В други страни от Европейския съюз (като, например, Полша - с 52,4%), равнището на заетост на жените също постепенно нараства, дори ако изпълнението на Лисабонската цел, все още не е постигнато (доклад за равенството между жените и мъжете 2010 г., 31).

³⁰ През 2008 г. коефициентът на заетост за жените на възраст 25-49 е 67%, когато те са с деца до 12, в сравнение с 78,5%, отрицателната разлика от 11,5 процентни пункта е когато те не са в тази група. "(Доклад за равенството между жените и мъжете 2010, 16).

³¹ Виж, например, заключенията от проучване сред 4500 британски родители на Комисията за равенство между половете и правата на човека: http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/working_better_final_pdf_250309.pdf.

³² <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/08/592&format=HTML&aged=0&language=en&guiLanguage=en>

³³ Освен това, Полша като бивша социалистическа държава, принадлежи към по-голяма група от "бившите източноевропейски държави, където има ясна низходяща тенденция по отношение на детските заведения" (Сравнителен преглед 6).

и отглеждането на деца и други зависими лица, са неактивни или работят на непълно работно време (но биха искали да работят повече часове), поради липса на социални услуги. Следователно изглежда, че предоставянето на грижи за децата и платени схеми за родителски отпуск дава резултати при осигуряването на съвместяването на професионалния и семейния живот.

Предвид посочените по-горе ограничения на действие на съвместяването на личния и професионалния живот, ролята на компаниите не трябва да се подценява. А именно на ниво работно място съвместяването на професионалния и семейния живот и задоволителен баланс на работа /личен живот е възможен. Ето защо, насърчаването на компаниите да имат предвид семейните роли на техния персонал се превърна във важен компонент за действие за съчетаване на работа / личен живот в много държави-членки. **Тази насърчителна дейност се изразява в различни форми, като например: призив към компаниите да подпишат харта за определяне на минимални стандарти на семейния живот, като се отличават най-добрите изпълнители със специални награди, текущи схеми за одит, който оценява степента на приятелски настроени компании към семейния живот и очертава възможни подобрения.** Важна част от тези действия е да се повиши информираността на работодателите, че семейството е важно не само като корпоративна социална отговорност, но и защото има и "икономически мотиви" или има "бизнес случай" зад него. Този аргумент предполага, че фирмите прилагат споразумения работа-семеиство, когато ползите надвишават разходите. Ползите са свързани с по-ниски разходи за отсъствия, болест и набиране на персонал (последният благодарение увеличеното задържане), по-добър морал и производителност, увеличаване на възвращаемостта на инвестициите в обучение, подобряване на корпоративния имидж, подобряване на качеството на кандидатите и защита срещу загуба на професионалисти от конкурентите фирми.³⁴

Действителните разходи, както и ползите зависят от конкретните характеристики на всяка отделна компания (като например размер, сектор, структура на заетостта, страната, в която се осъществява дейността и т.н.) следователно количествените резултати за ползите на компанията, която въвежда и управлява ефективно про-семеи мерки е трудно да се преценят. Едно от най-популярните европейски проучвания в тази област е изследването „Прогноза“, направено за Германското федерално министерство на семейството, където резултатите показват 25% възвращаемост на инвестициите на компаниите, които въвеждат семеино - приятелски мерки.³⁵

Представените по- долу три схеми за насърчаване на семейния живот на работното място имат за цел да покажат различните подходи, да се сравнят начините и схемите, да се покажат силните и слабите страни, ефективността на съществуващите схеми и да се насърчат държавите членки да създават нови. Първата схема за работа и семеен одит е от Австрия, втората е Харта за корпоративен семеен модел от Франция и третата са два полски конкурса за награждаване на семеино-приятелски компании.

Одит на работното място и семейството - АВСТРИЯ

Австрийската схема одит на работното място и семейството е създадена през 1998 г. от Феде-

³⁴ От друга страна, най-значителните разходи включват годишните разходи за политиката [...], нарушаване на разходите за организиране на временно покритие за отсъстващи колеги временно намаляване на производителността от прекъсването и потенциалната загуба на морала на служителите, които не се възползват от политиките лично”.

³⁵ Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen: Kosten-Nutzen-Analyse. Наличен (само на немски език) в: http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/Prognos_KNA_Familienfreundlichkeit_2006.pdf. Вижте също: <http://www.work-and-life.de/aktuelles/CBC.pdf>.

ралното министерство по семейните въпроси. Дизайнът е разработен през 1995 в Германия.³⁶ След 2001 прилагането на одит се развива в цяла Европа, като се определят минимални стандарти на семейно-приятелски политики на човешките ресурси, необходими за международна сертификация на фирми.³⁷ Сега в Австрия лиценз за извършен одит се издава от Федералното министерство на икономиката, семейството и младежта (Министерството присъжда сертификати, а федералният министър и / или държавният секретар ги подписват). Досега около 180 австрийски компании са преминали такъв одит.

Целта на министерството е да се мотивират работодателите да се присъединят към "одита" и като резултат да постигнат увеличаване на приятелските за семействата политики. В самата дефиниция работата и семейният одит са описани като "инструмент за управление, използван да се намери баланс между предприемаческите интереси и нуждите на работниците и служителите". На възможните участници в одита е дадено обяснение, защо това е полезно не само за техните служители, но също така и за бизнеса (печалбата). Одитът се основава на благоприятни за бизнеса принципи на индивидуалност, гъвкавост и прозрачност.

Одитният процес разчита на взаимодействието между одитираното дружество, одиторите и експерти от офиса за сертифициране. Първо, назначеният одитор започва одитния процес с разработване на стратегия и в сътрудничество с представители на компанията. Той / тя анализира статуквото, формулира корпоративните цели за балансиране на семейния и трудов живот, включително и първите три сфери на дейност, а също определя мерките, които са подходящи за тяхното постигане. В срок от шест седмици одиторът представя анализ на данните и информацията. На следващия етап одиторът обсъжда необходимостта от специални семейно-приятелски мерки с представител на служителите. След това одиторът, в съгласие с представителите на дружеството, очертава график за изпълнението на мерките, който ръководството на компанията подписва. И накрая се прави критичен преглед на изпълнението на мерките от офиса за сертификация. Шест месеца след началото на одита дружеството се удостоява с основен сертификат на официална церемония, както и право да използват етикета за качество "Работа и Семейство". Това удостоверение служи като доказателство, че в компанията семейно приятелските мерки имат задължителен характер. След това следва тригодишен етап на изпълнение, в края на който, ако приложението е успешно, компанията получава първия сертификат за одит. След това има възможност да повторят одита (отново продължителността е три години), като се работи по устойчивостта на стратегията. Като основни методически средства за извършване на проверки на реализираните последващи стъпки се използват работни срещи и анализи на данни. Анализирането на следните области на фирмена практика³⁸ е неразделна част от одита: корпоративна култура, работно време, бащинство и родителски отпуск (включително връщане към работа след отпуск за отглеждане на дете), организация на работата, работното място, информация и политики на комуникация, лидерство култура, развитие на човешките ресурси, заплата, компоненти на плащане в натура, услуги за семейства и, считано от 2010 г., развитие на мерките за здравеопазване.

³⁶ Оригинален инициатор на германската Работа и одит на семейството през 1995 г. е Фондация Хертие която три години по-късно, основа търговското предприятие Beruf und Familie GmbH, и делегира върху нея всички дейности свързани с баланса на работа / живот. Германското министерство на семейството поддържа Beruf und Familie GmbH чрез ресурси на Европейския социален фонд. За повече, вижте <http://www.beruf-und-familie.de/index.php>.

³⁷ В допълнение на австрийския лицензиант на тази германската схема, има и още една в Италия (който функционира като съвместен проект на Търговската камара на Болцано и на Автономната провинция Болцано), и още един в Словения (реализиран от 2007 г. насам от неправителствена организация, наречена Ekvilib). За повече, вижте <http://www.beruf-undfamilie.de/index.php> и <http://www.ekvilib.org/certifikat-druzini-prijazno-podjetje>.

³⁸ Те са определени от немския лиценз на доставчика - Familie und Beruf GmbH - и трябва да бъдат запазени от националните лицензианти.

Одитът на работата и семейството е възможен за компании от всички видове и размери; единственото условие е да имат седалище в Австрия. Може да се одитира както цялата фирма така и само част от нея. Подложените на одит австрийски компании поемат финансовите разходи за одитиране, а размерът на сумата зависи от големината на компанията и е между 7000 и 10,000 евро за три години (което представляват предимно разходите за одитора и таксите за експерт). Използват се и публични субсидии, които според размера на компанията са съответно: за фирми с 5-20 служители - 5,000 евро; с 21-100 служители - 4,000 евро и повече от 101 служители - 3000 евро. 50% от субсидията се изплаща след отличаване с основен сертификат, а останалите 50% се заплащат, когато първият сертификат се присъди (т.е. след 3 години). Субсидия от 2000 евро за продължение на одита с нов тригодишен период беше въведена през август 2009 г.

Одитът предлага задълбочен поглед към практиката в одитираното дружество по отношение на приятелски настроени към семейството политики и служи за предлагане на индивидуални мерки за подобрене, както и практически методи за тяхното изпълнение. Философията на одита произтича от опита да се слушат внимателно³⁹ вижданията на представителите на компанията и чрез диалог да се договорят (а не предпишат) конкретни стъпки, които трябва да бъдат предприети от одитираното предприятие. Създадени са условия за чуваемост предимно на мениджърите, поради факта, те са тези, които представят своите виждания, говорят за стратегия на семинарите за одит. По този начин главно техните искания и претенции достигат до одиторите и експертите, в процеса на работа.

Въпреки че мениджърите в крайна сметка поемат ангажимент с подписването на план за оценка на изпълнението, те не трябва да бъдат единствена целева група в рамките на одита, защото техните виждания се различават от тези на другите заинтересовани страни (редовни служители, хора, които в момента са в родителски отпуск и т.н.). Освен това мениджърите могат да имат някои стратегически интереси и да не разкриват напълно всички трудности и вътрешни детайли на компанията на трето лице. Това е напълно разбираемо, още повече, че изискването на одиторите е да навлизат в дълбочина в същността на дружеството и интервютата, например, лице в лице с отделни служители, а това може да обезсърчи някои компании да се подложат на одит. Само при включване на различни мнения от различни сегменти от персонала (работници или служители) може да се постигнат целите и представителност на резултатите от одита.

Времето, което се изисква от всяко предприятие за одита, до известна степен е един от недостатъците на тази схема. Шест месеца, а след това съответно три години, е доста дълъг период за всяка компания (в сравнение с редица други цели и срокове, по-директно свързани с бизнеса), за да се посвети на този вид дейност. Освен това времето и парите, инвестирани в процеса на одита, може да се възприемат като знак за ангажимент на дружеството за промяна на статуквото. Фактът че един сертификат, издаден от Министерството е несъмнено голям плюс - не само защото това представлява по-скоро пример за сътрудничество между държавата и бизнеса, но и защото това повишава надеждността и устойчивостта на схемата. Фактът, обаче, че бизнесът трябва да плаща относително големи суми за участие в одита прави тази схема непривлекателна за приложение в други страни на ЕС. Много е трудно да си представим как в някои държави-членки могат да се убедят компаниите да плащат за участие в такъв вид одит⁴⁰. Още по-трудно е да се приеме, че в най-скоро време тези държави-членки ще бъдат готови за това да не се въвеждат никакви държавни субсидии за този вид действия, както е сега в Австрия.

³⁹ Думата одит идва от латинската *audire* = слушам, чувам

⁴⁰ Например, в Чешката република, одита за баланс на работа / живот и / или равни възможности се предлагат на търговския сектор безплатно (напр. като част от безвъзмездните средства, в рамките на Европейския социален фонд) и дори и при тези благоприятни условия, компаниите не проявяват голямо желание за участие.

Корпоративна харта на бащинството - ФРАНЦИЯ

Втората инициатива е френската "Корпоративна харта на бащинството". За разлика от одитите (вж. по-горе) и конкурсите (вж. по-долу), които съществуват в много държави-членки на ЕС, Френската харта е доста уникална. Тя стартира през април 2008 г. като инициатива на Корпоративната обсерватория на бащинството и досега има 170 компании, които са подписали хартата, в които са заети 1,5 млн. френски служители (около 6% от общия брой на заетите)⁴¹. Подписалите Хартата от така наречената "авангардна" група включват както малки фирми, така и големи мултинационални компании, работодатели от публичния сектор, както и компании които са обект на Хартата за в бъдеще. Текстът на Хартата е не само кратък но и структуриран така, че да направи запомнящо се съдържание, за привличане за участие на работодатели от различни сектори и размери на фирмите. Идеята да се създаде харта и да се насърчават работодателите да я подпишат идва от констатациите от изследването на общественото мнение, които показват, че френските работодатели не правят много в подкрепа на семейния живот на техните служители. Резултатите показват, че 4 от 10 жени във Франция са стресирани при необходимостта да обявят на техния работодател, че са бременни, и че 2 от 3 фирми нямат мерки за подкрепа на връщането на жените на работа след родителски отпуск или, че 2 от 3 от бащите желаят по-добър баланс на работа / личен живот.

Подписването на Хартата задължава работодателите да направят промяна в отношението си към бащинството в рамките на компанията, да създават среда, която е благоприятна за работещите родители, особено за бъдещите майки, да спазват принципа за недискриминация в кариерата на служителите с деца.⁴² Заглавието на документът включва думата "бащинство" с цел, да повлияе на обществения дискурс, защото все още се смесват явленията на бащинство и майчинство, като по този начин се предполага, че баланс между работа / личен живот е само проблем на жените. При присъединяване на отделна компания към Хартата винаги се организира публична церемония, така че подписът се възприема като важен и сериозен жест. Тази схема се нуждае не само от присъединяване на други фирми, но и подкрепа от журналисти и политици, заинтересовани от хартата и от проблематиката за съчетаване на трудовия и семеен живот и неговите джандър измерения.

Плюсовете на тази схема се крият в неговата простота и ниска цена. Създаването и подписването на текста на Хартата не изисква големи инвестиции. Но колкото и да е опростена процедурата не е лесно да се убедят работодателите да се присъединят към Хартата. Някои от тях се чувстват застрашени от това, че техният подпис представлява ангажимент, други считат, че те имат още много работа по програмите на семейството, преди да се почувстват комфортно при добавяне на тяхното име в списъка на Хартата. Един от недостатъците на схемата е, че много трудно може да се провери колко добре наистина подписалите изпълняват обещанията, направени чрез подписването на Хартата. Единствената мярка за това е годишното изследване, провеждано от Обсерваторията за корпоративно бащинство, която прави анализ дали са подобрени про-семеините практики през последните 12 месеца в компанияте, подписали Хартата. Второ, за разлика от австрийската схема за одит на участниците не се дава пълен пакет консултантски услуги за баланс на трудовия и семейния живот (въпреки че съществуват възможността за фирмени обучения и обмен на добри практики, а и в Обсерваторията за корпоративно бащинство се съхраняват реклами за семейно-приятелски действия, като отглеждането на деца на работното място, допълнително здравно осигуряване на семейството или гъвкаво работно време).

⁴¹ <http://www.businessandgender.eu/products/national-reviews-files/france-review>

⁴² Цитат на текста от английския превод на Хартата

Схемата практически е с висока степен на вероятност за лесно разпространение в други държави-членки на ЕС. Остава обаче въпросът до каква степен е сериозността на ангажимента, който се поема след "обикновено" подписване на документ, какъвто е френската корпоративна харта за бащинството.

“ Майката-приятелска фирма ” и “Мама на работното място” - ПОЛША

Третата най-добре представена практика идва от Полша и се състои от две инициативи - едната е озаглавена "Майката-приятелска фирма" и е медийна инициатива, свързана с издателска къща Агора. Втората инициатива се нарича "Мама на работното място" и е организирана от Фондация "Свети Никола", в сътрудничество с ежедневните масмедии и няколко други партньори. И двете са на основата на конкурси, които отличават полски компании, които се справят изключително добре с политиките в подкрепа на работещите жени с малки деца.

Първата инициатива – Конкурсът майката-приятелска фирма е създаден през 2005 г., в отговор на резултатите от проучване относно възможните причини за ниския ръст на раждаемостта в Полша. За разлика от други обяснения на феномена - леност на младите хора или заетостта им с твърде много други неща в живота - резултатите от проучването показват, че жените не желаят да имат деца в Полша, защото те се страхуват от загуба на работното място като последица, а също, защото те не са запознати със своите права на пазара на труда. Конкурсът се проведе като мисия да се търсят и популяризират примери за работодатели, които правят всичко възможно за създаване на условия, при които жените да искат да станат майки и да чувстват компанията приятелска.

В момента екип от десет души от хората в списанията на Агора вършат работата, свързана с конкурса като допълнение към основните им задължения. Конкурсът има партньори, но не и истински спонсор, за да се избегнат евентуални подозрения за манипулиране на процеса за подбор. Цената за участие в конкурса възлиза на EUR 75 000 годишно. Всяка фирма, работеща в Полша може да се кандидатира, като единственото условие за участие е да бъде номинирана от своите служители. Също така няма ограничения за броя на отличените компании през годината. Наградата Майката - приятелска фирма може да бъде присъдена само веднъж на съответната компания. Процедурата се състои в попълване на стандартен въпросник, който е последван от проверка по телефона. Журналисти, които са включени в работата на конкурса, се обаждат на кандидатите, за да проверят дали информацията, представена във въпросника, е вярна. На този етап се прави и проверка чрез посещение на място в компаниите. По примера на фондация "Свети Никола" (виж по-долу) беше създадено експертно жури към списанието Агора. Накрая наградите се връчват на официална церемония, като наградите нямат финансово изражение, а победителите получават символични отличия. Броят на фирмите, които участват в Майката-приятелска фирма непрекъснато нараства - общо в периода между 2005 г. и 2009 г., 1330 компании са взели участие в този конкурс.

Втората инициатива е създадена през 2007 г. и подобно на френската харта за бащинство беше провокирана от неблагоприятните резултати от изследванията за мястото на майките на пазара на труда⁴³. "Мама на работа" е ежегоден конкурс, при който се разделят компаниите на две категории - малки (до 50 служители) и големи (повече от 50 служители). Компаниите заявяват желанието си за участие в конкурса чрез попълване онлайн на формуляр за кан-

⁴³ Изследванията показват, че всяка пета жена отлага раждането на детето си поради страх от загуба на работата си и, че всяка шеста жена при завръщане на работа след отпуск по майчинство или допълнителен неплатен отпуск за майчинство бива съкратена или принудена да напусне.

дидатстване. Според правилника на конкурса една компания може да вземе участие, само ако ръководството на компанията е съгласно. Продължителността е шест месеца, считано от октомври до края на март на следващата година. В миналото бяха проведени три кръга на конкурса "Мама на работа" с участието на 328 компании и бяха направени общо 10 510 проучвания (вж. по-долу).

Моделът на оценка в този случай коренно се различава от австрийската схема за одит. Вместо да "имат думата" мениджърите на фирми, в конкурса "Мама на работа", оценката е на основата на анонимни въпросници, попълнени онлайн от жени служители, като по този начин се избягва риска от стратегическо изопачаване на информацията. Всяка от участващите в конкурса фирми е длъжна да гарантира, че всички жени, работещи във фирмата, имат лесен достъп до въпросника. За да премине компанията към следващ етап на конкурса, трябва най-малко 10 жени (в случай на малка фирма) и 30 (в случай на фирма с голям брой служители) да попълнят въпросника. Въпросникът се състои от 25 въпроса, някои от които се отнасят до незачитане от страна на компанията на съответните правни и подзаконови правила и въпроси, които очертават пътя на приятелски програми за майката, които вече са експериментирани лично или в компанията.

Фирмите, които получат под средната оценка - например, където 10% от анкетираните твърдят, че отличието "мама на работа" не е обосновано за дадена компания - то тези фирми се отстраняват от конкурса. Останалите фирми се представят на жури, съставено от експерти, журналисти, ръководители на неправителствени организации и държавни служители, които номинират фирмите за три основни награди. Прави се и допълнителна проверка, под формата на посещение на място и кратки интервюта в отличените фирми. Печелившите компании получават своите награди на публична церемония, предшествана от пресконференция, организирана на Международния ден на майката (26 май). Трябва да се добави, че партньорите, участващи в проекта, не участват с финансови средства, а по-скоро чрез предоставяне на услуги (информация в медиите, обработка на данни и т.н.). Всички предприятия, които участват в конкурса получават доклад, в който се обобщава информацията, представена в отделните въпросници.

Осигуряването на интензивно медийно отразяване на победителите и техните добри практики създава на предприятията и социален престиж. Компаниите трябва да се чувстват мотивирани да участват в такива конкурси, защото те не изискват твърде много време или финанси и защото не губят нищо с участието си. Конкурсите са насочени по-скоро към показване на позитивна мотивация и положителни примери, отколкото създаване на някакъв вид "черни списъци" на компаниите, които не осигуряват тези условия. Само с участието си в конкурса "Мама на работа" участниците печелят, независимо от това дали са сред победителите или не. Те получават и обратна връзка чрез анкети, попълнени от техните служители, които могат да послужат за изграждане на платформа за планиране и осъществяване на промяна. Отличието, което получават компаниите, може да бъде използвано като PR инструмент за изграждане или подобряване на обществения имидж (който, на свой ред, може да доведе до привличането и задържането на значителен брой таланти и квалифицирани служители).

Въз основа на описаните по-горе схеми в изследването се дават следните препоръки и оценки: Въпреки факта, че всички схеми безспорно са полезни функционално и социално, техният анализ също така очертава и какви предизвикателства могат да се очакват в бъдеще - в случая с тези много различни модели и съществуващите национални различия, но също и с възникването на напълно нови инициативи, които могат да възникнат като вдъхновение от настоящите схеми. Дори ако броят на компаниите, които досега са се присъединили към авс-

трийския одит, френската харта и полските конкурси е нисък, организаторите на схемите са си поставили много по-високи количествени амбиции. Ето защо, дилемата в този момент е как, с какви инструменти, може да се мотивират работодателите за още по-голяма активност и участие и по какъв начин може да се намали тяхната незаинтересованост и да се минимизира тяхното недоверие и страх от възможни рискове, поети чрез участието.

Едно от предизвикателство е да се направи чрез интегриране, по-ефективно и убедително отколкото е направено до сега, истинско джендър (не само за жените) измерение на дискусиите и програмите, свързани със съчетаване на семейния и професионален живот. Първата стъпка може да бъде, когато се говори за про-семеини нагласи и проекти, да се включват перспективите, нуждите и отговорностите както на бащите така и на майките. Следващите стъпки биха могли да отидат още по-далеч и да включат други жени и други мъже, които се грижат и имат отговорности към застаряващите си родители, инвалиди членове на семейството и така нататък.

Третата стъпка за в бъдеще вече беше спомена във връзка с възможностите за финансиране на обсъжданите тип схеми. Голямо предизвикателство е да се намерят сигурни източници на финансиране, които да не влияят на крайните резултати.

Друг въпрос, който трябва да се има предвид, е да се засили общественият диалог и обмен на най-добрите практики от всички сектори на икономиката за сътрудничество в областта на съчетаване на професионалния с личния живот. Публичният сектор може да се включи като частичен финансов донор, или поне гарант на качеството на "семеино-приятелски" състезания, одити и харти, които вече успешно се практикуват в Австрия с одит на работата и семейството. Публичният сектор е един от значимите работодатели във всички членки на ЕС. Ако покаже желание да изпълнява функцията на модел за насърчаване на приятелско отношение към семейството това без съмнение ще се окаже изключително мотивиращ и стимулиращ фактор за останалите сектори от икономиката.

Следващият въпрос е свързан с необходимостта да се разработи общ европейски подход или рамка на национални харти, одит или схеми за награждаване. Такава обща рамка, много вероятно, ще работи като ефективна мотивация за по-голямата част от фирмите, тъй като те ще го възприемат като подходящо средство и възможност за сравнение с по-широк кръг от компании, опериращи в различни социални и културни системи. Също така ще се увеличи престижа на такива схеми, защото оценката вече няма да бъде само на национално ниво. Една обща рамка очевидно изисква време, но в същото време има ясна необходимост от систематично събиране на добри практики, които да са на разположение на различните целеви групи в цяла Европа.

Насърчаването на по-ефективно приложение на приятелски политики към семейния живот на работното място може да стане чрез въвеждането на финансови стимули за компаниите, които имат или се стремят да създават благоприятни за семейството условия. Такива финансови инициативи биха могли да вземат формата на данъчни облекчения или директен субсидии. Освен това, поне частично финансиране на организациите, които се опитват да мотивират работодателите към създаване на благоприятни условия за семейния живот чрез одити, харти и конкурси и са гарант за тяхното качество, без съмнение, ще се окаже стратегическа стъпка. За да бъдат в състояние да изработят устойчиви стратегии за въвеждане и практикуване на приятелска среда към семейството на работното място, държавите-членки на ЕС могат да извършват проучвания на общественото мнение и картографиране нуждите на населението на страната за по-добра работа / личен живот. И накрая, но не и на последно място държавните институции, които сами по себе си са работодатели, трябва да се стремят

да осигурят положителен модел за останалата част от работодателите на националния пазар на труда.

Ролята на Европейската комисия може да се състои предимно в укрепване на мотивацията на държавите-членки да работят за разработване на обща рамка на ЕС за национална харта, одит и схеми за награждаване. Също така, осигуряване на финансиране, напр. чрез Европейския социален фонд.

II. ОБОБЩЕНА ФИРМЕНА ИНФОРМАЦИЯ

ТАБЛИЦА 1

	1	2	3	4	5	6
НАИМЕНОВАНИЕ НА ФЕДЕРАЦИЯ	НБСВ	НФТ "ХИ"	СПБХН	СТСБ	СЖБ	ФНСХП
1. Наименование на предприятието						
7. Численост на персонала /Средно списъчен състав на предприятието за 2010 г	741	997,5	673,5	7895	4138	482,5
8. Структура на персонала за 2010 г. :						
8.1. Високо квалифициран - %	12	42,5	55,7	31,5	30,8	19,85
8.2. Средно квалифициран %	84,5	50,6	42,8	59,5	60,7	34,2
8.3 Ниско квалифициран - %	3,5	6,9	0,02	9	8,5	45,9
9. Годишен фонд работното време (годишна маса на работното време) – в човекочасове за 2010 г	1244682	1703636,5		13416825,5	7752654	834417
9.1. Високо квалифициран - %	147674	690602		5505705	2335093,5	164100,5
9.2. Средно квалифициран %	1061467,5	811810		5864616,5	4654987,5	282881,5
9.3 Ниско квалифициран - %	35540,5	201224,5		2046504	762573	387435
10. Средства за работна заплата (основна + допълнителните трудовите възнаграждения) – в лева за 2010 г.	5973988,5	12344293		64396701	34701068,5	3541713,5
10.1. Високо квалифициран -	975854	6360083,5		30372312,5	12534961,5	797257,5

ТАБЛИЦА 1 (продължение)

7	8	9	10	11	12	13	14
НСФКО	ФНСЗ	НСФТ КТОО	ФСЗ	СБУ	ФНС ДУ	ФНСОЛП	ФСОГСДП
44	52,5	48	165,5	86	55,5	290,33	402
14,65	87,5	22,06	71,5	58,35	24,9	15,43	6
66,8	11	53,84	18,35	25,45	31,35	78,43	84
18,55	1,5	25,61	10,15	16,2	43,75	6,13	10
71728	78960	28767,5	431176	118639	86371,5	430052,67	718624
13855,5	75679	6556,5	310218	67810	9785,5	62506,67	42903
48634	2556	18269,5	110792	30068	38674	339757,33	606003
9238,5	725	3941,5	10166	18980,5	37912	27788,67	69718
216225	438980,5	259463	930287	916655	88819,5	1465586,33	3184858
50142	393544,5	59700,5	771145,5	832698	42570	293442,33	394304

	1	2	3	4	5	6
10.2. Средно квалифициран	4856229	5179057,5		26252105,5	19829884,5	1408000
10.3 Ниско квалифициран -	137905,5	805152	0	7772283	2336222,5	1336610
11. Други разходи за персонал за 2010 г. (лева)						
11.1. Разходи на работодателя за социално осигуряване (задължително и допълнително)	1073570,5	2073550		12115922	8105526	867673
11.2. Разходи за социално битово и културно обслужване	645977	1017108		1756151,5	1921103,5	600
11.3. Разходи на работодателя за обучение и професионална квалификация на персонала		51273,5		96023	13167,5	103000
От тях в % (по експертна оценка):						
11.3.1. Високо квалифициран		47	60	15	21,5	60
11.3.2. Средно квалифициран		45,5	40	65	65	30
11.3.3. Ниско квалифициран		15		20	13,5	10
11.4. Разходи за подобряване на условията на работната среда		522000		277000		
11.5. Други , какви ...				336000		
12. Средна продължителност на заетост на 1 лице от персонала в предприятието, в брой години, в т.ч. по категории		15	7,5	30	23,5	18,32
12.1. Високо квалифициран		13	5	23,5	18	19,75
12.2. Средно квалифициран		13,5	13	24,5	21	17,8
12.3. Ниско квалифициран		7	0	34	27,5	17,4

7	8	9	10	11	12	13	14
147557	39323,5	125017,5	133150	39785	157645	1081914,33	2560080
18526	6112,5	74745	25996,5	44172	153104,5	90229,67	230774
37747,5	95313,5	52264	248862	219487	55164	277376,33	707754
9428,5	5669,5	108149	36121,5	19790	3016	15424,00	41335
		1000	1580	18375	992	1085,00	
	93	40	85		34,6	61,50	
	5	60	30		65,4	84,00	
	2					9,00	
1200		4861	5000	27348		19648,50	
1520						59876,50	
	25,415	12		17,5	6	20,00	16
27,5	25,7	16,5	12	26,5	5,5	19,67	11
19,5	21	13,5	11	13	9	20,67	18
16,5	17	6	9,5	11,5		14,67	9



	1	2	3	4	5	6
13. Прилагани гъвкави форми на заетост през 2010 г., по пол						
13.1 Брой лица заети на срочен трудов договор						
мъже	17	67		85,5	22	18,5
жени	12	86		78	14,5	42
13.2. Брой лица заети на 4 часов работен ден						
мъже	8	2		14	2	
жени	2	6		9	2,5	4
13.3. Брой лица заети на непълнен работен ден						
мъже				4	7	
жени	2	8		1	34	
13.4. Брой лица заети на плаващо работно време						
мъже		19			38	
жени		22			58	
13.5. Брой лица заети на надомна работа						
мъже						
жени						
13.6. Брой лица работещи дистанционно (теле – работа)						
мъже						
жени						

7	8	9	10	11	12	13	14
1,5			1		1	5,50	3
3,5			3,5		6	28,50	2
1,5	2		1,5	1	2	1,50	1
2	1	1	9,5	2	1,5	17,00	
	1						
6						129,00	
12		1	1			350,00	
1							

	1	2	3	4	5	6
14. Относителен дял на персонала зает на гъвкави (нестандартни) форми на заетост, по категории - %						
14.1. Високо квалифициран						
мъже		30			9	2
жени		54			14	3
14.2. Средно квалифициран						
мъже		16			19	5
жени	2,4			1	29	6
14.3. Ниско квалифициран						
мъже				60	10	15
жени				39	15	70
15. Среден размер на платен годишен отпуск на 1 лице - в дни за 2010 г.	31	26	23,5	26	24	21
16. Брой дни за временна нетрудоспособност за 2010 г.,						
16.1. Общо -	5747,5		4357		23219,5	
16.2. Мъже –	661		2186		11625	
16.3. Жени -	1620		1129		11594,5	
16. Брой дни за временна нетрудоспособност на 1 лице за 2010 г.,						
16.1. Общо -	8,385	9,5	6,95	8	5,06	20
16.2. Мъже –	3,9	12,5	4,2	3	4,45	9
16.3. Жени -	17,8	10	4,1	6	6,6	23
17. Брой лица ползвали дни за временна нетрудоспособност за 2010 г.						
17.1. Общо -	105	159	414	163	2554	104,5
17.2. Мъже –		46	233	39	1308	32,5

7	8	9	10	11	12	13	14
	3					4,60	12,5
25			0,47	3,3		11,10	
			8,41	4			
13,6						12,60	0,4
13,6		3,57	0,47			29,70	0,6
			0,47			3,10	
			0,47			8,70	
21	40,72	23	34,5	54,15	25	23,83	24
47	158	321	2667	70	258	80,00	274
	73	41,5	666				
10	85	279,5	2001	70	258	80,00	274
1,585	4,42	5,85	16,25	0,72	11,2	8,73	0,7
2	2,215	5,215	15,1	1		10,00	
2,11	3,505	7,1	15,9	2,915	11,5	8,90	1,5
3	12,5	16	75,5	27	6	77,67	28
1	4,5	3,5	5,5	1		8,00	

	1	2	3	4	5	6
17.3. Жени -		103	126	124	1246	72
18. Изплатена сума от работодателя за временна нетрудоспособност по причина гледане на болен, дете и др. за 2010 г.	19488	22499		27594	133399	4809
19. Неплатен отпуск средно на 1 лице за 2010 г.			35837			
19.1. Общо -	0,5	3		5,6	0,71	1,4
19.2. Мъже –	0,25	3		4,5	0,7	1,2
19.3. Жени -	0,25	2,5		5,6	0,71	1,5
20. Брой на работници/служители <u>напуснали</u> предприятието за 2010 г.						
– ОБЩО	57	87,5	52,5	909,5	704,5	101
От тях, след изтичане на родителския отпуск до навършване на 2-годишна възраст на детето (по информация или експертна оценка)		1		5	0	6
21. Структура на персонала, по пол за 2010 г.:						
21.1. Мъже -%	68	59,5	49,5	63,5	63,05	47,5
21.2. Жени - %	32	40,5	50,5	36,5	36,95	52,5
22. Брой на лица в отпуск по майчинство (бременност, раждане и осигуряване) за 2010 г.		56	15	86	21	
22.1. Мъже		4		1	0	1
22.2. Жени	3	32	13	58,5	21	17,5

7	8	9	10	11	12	13	14
2,5	8	12,5	70	26,5	6	75,67	28
499,5	664	821,5	1477,5	651,18		5700,33	1670
4	22,355	34,5	20,715	0,5		9,43	0,63
1	34		15,715			13,00	0,46
3	10,71	34,75	10	0,5		9,10	0,82
13,5	3	8,5	34	10		79,50	65
			1			2,00	
33,5	59	15,11	16,38	13,15	92	28,00	54
66,5	41	84,89	83,62	86,85	8	72,00	46
				1		3,00	9
				1			
	1	3	1	1,5	3	3,00	9

	1	2	3	4	5	6
23. Средна продължителност на родителския отпуск за отглеждане на дете - в месеци, в т.ч.		20		22,5	24	
24.1. Високо квалифициран	12	12	12	22	24	13,5
24.2. Средно квалифициран	18	10,5	15	24	24	15,5
24.3. Ниско квалифициран -	12	10,5	0	12	24	24
24. Брой на работниците/служителите ползващи правото на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до 8 год. възраст за 2010 г.	1	2,5	0	19	8,5	9,5
25. Брой работниците/служителите ползващи повече от 1 месец отпуск по болест (за гледане на зависим член от семейството) – за 2010 г. (по информация или експертна оценка)			0	2,5	3	4
26. Брой работниците/служителите ползващи платен/неплатен отпуск за обучение – за 2010 г.	2	17,5	0	856	27	12
27. Общ размер на разходите за реализиране на социална програма на предприятието или разходи за СБКО – лева, за 2010 г.	452030	833404		19472000	1921103,5	679661,5
28. Структура на разходите по социалната програма на предприятието - за 2010 г.:					2504641	

7	8	9	10	11	12	13	14
	8	5	5	12		12,00	
		15	14			16,00	11
	4	4	1	3		1,00	1
	1			1,5		1,50	
	1		7			3,00	2
8117	5669,5	108149	31898		3016	62646,00	41335
15030		850					

	1	2	3	4	5	6
28.1. Под-помагане на семейства за отглеждане на малки деца - лева	9100		200			
28.2. За гледане на зависими членове на семейството - лв.						
28.3. За обзавеждане на фирмена детска стая - лв.						
28.4. Съфинансиране на специфични потребности за работещите в предприятието - лева						
28.5. За стипендии на учащи, допълнителен платен отпуск за обучение - лв.		14389,5				6000
28.6. Разходи за здравеопазване - лв.	140	219664		5796	6600	120000
28.7. Разходи за скъпо струващи лекарства - лв.	296			22366	98874	
28.8. Разходи за културни и спортни мероприятия - лв.	4783	8009	4000	5550	112643	6000
28.9. Разходи за храна - лв.	529279	665740,5		4035806	432449,5	257050
28.10. Разходи за транспорт - лв.				7584000	419938	165673,5
28.11. Други, какви, в лева...		475871	183150	2831788	1293877	13000
29. Приходи от продажби за 2010 г. - в лева	23544370	155945638		177382000	125886559	102667000

7	8	9	10	11	12	13	14
2100							
						19033,00	
						1251,50	
1740		650				3821,00	9900
		200				4280,00	
600							
7413,5	9639					45011,00	31435
						22705,50	
2240	1700	108149	16123,95			11434,00	
987500	538824,5	4172176	4134894,5	1369036	1418908	5881040,33	17087000



	1	2	3	4	5	6
30. Относителен дял на разходите за труд (разходи за персонал) от производствените разходи за 2010 г. - %	31	10,79	15,2	47	19,165	14,21
31. Общ размер на експлоатационните разходи за 2010 г. (осветление, отопление, вода, телефони и др.п.) - лева	3313272	6275342		25313000	134300584	42707000
32. Стойност на оборудването (дълготрайни материални активи) на 1 работно място за 2010г. – в лева	17353,96	67903		7000	4571,5	82559
33. Разходи за набиране и подбор на персонал за 1 свободно работно място, в случай че предприятието ползва външни консултантски услуги – в лева, в т.ч.						
33.1. Високо квалифициран	10	2000				2250
33.2. Средно квалифициран	10	65				
33.3. Ниско квалифициран	10					
34. Разходи за набиране и подбор на персонал за 1 свободно работно място, в случай че администрацията на предприятието осъществява тази услуга – в човекочасове, в т.ч.						
34.1. Високо квалифициран	2	156	1251,5		12	756,5

7	8	9	10	11	12	13	14
24,5	79,92	11,5	37,635	73,5	41,345	24,94	21,59
54500	23759,635	266920	67957,25	81287	144442	860697,67	620000
38086	1241,755	7038	2737,5	10966	535	42387,67	9850
	1000	500					
		300					
		300					
16	45	2400	105	28	5	15,67	

	1	2	3	4	5	6
34.2. Средно квалифициран	1	24	501		22	265
34.3. Ниско квалифициран	1	8	350,5		0	244
35. Необходимо време за заемане на свободното работно място - в брой работни дни, в т.ч.						
35.1. Високо квалифициран	30	30	53,5		11	60
35.2. Средно квалифициран	15	24	30,5		8,5	30
35.3. Ниско квалифициран	7	10	30,5		11,5	17,5
36. Пропуснати ползи от незаето работно място – в лева, (по експертна оценка при липса на информация), в т.ч.						
36.1. Високо квалифициран			5500	128000	900	7300
36.2. Средно квалифициран		1500	1000	100000	595	1500
36.3. Ниско квалифициран				0	465	400
37. Разходи за въвеждане на новопостъпил работник на работно място (встъпително обучение, инструктаж и др.) - в човеко-часове, в т.ч.						
37.1. Високо квалифициран	2	40	43,5	350	48	19
37.2. Средно квалифициран	1	190	43,5	12500	62	14
37.3. Ниско квалифициран	1	8	43,5	12500	40	12

7	8	9	10	11	12	13	14
10	4	800	53	20		12,33	
5,5	4	800	2	20		7,67	
120	75	45	35	27,5	2,5	41,67	30
17,5	35	37,5	25	7,5	3,5	20,00	10
2,5	35	37,5	22	7,5	4,5	10,00	5
1000	4000	10000	1000			2900,00	200
550	2000	3600	300			1418,33	150
200	500	1000	100			434,00	100
16	125	208	80	2,5		100,50	4
42	65	140	60	2,5		720,33	2
12,5	35	140	25	2,5		507,00	2

	1	2	3	4	5	6
38. Продължителност на периода, през който новопостъпил работник/ служител постига средната производителност на труда/ ефективност на труда – брой работни дни, в т.ч.						
38.1. Високо квалифициран	30	30	44	126	27,5	105
38.2. Средно квалифициран	43	40	44	63	42,5	81
38.3. Ниско квалифициран	10	5	33	63	30	73
39. Пропуснати ползи от намалена производителност на труда на новопостъпил работник за периода на адаптация към работното място - в лева на месечна база, по експертна оценка, в т.ч						
34.1. Високо квалифициран			2000		450	4000
34.2 Средно квалифициран		3000	1000		400	750
34.3 Ниско квалифициран			0		350	200
40. За какъв период от време завърналият се от продължителен отпуск по семейни причини се адаптира към нормалния ритъм на работа на работното място, което е заемал – в работни дни, по експертна оценка, в т.ч.						
40.1 Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)	10	10	18,5	40	7,5	40
40.2 Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)	13,5	32,5	21	20	9	25

7	8	9	10	11	12	13	14
180	312,5	60	30	277,5	5	210,00	60
105	120	25	60	45	5	100,00	22
97,5	57,5	25	11	18,5	5	37,67	22
200	450		500			1500,00	60
150	300		150			775,00	30
58	150		50			575,00	10
95	30	60	20	20		33,33	15
92,5	30	20	18,5	7,5		15,00	10

	1	2	3	4	5	6
40.3 Ниско квалифициран (9 категория)	2	3	5	20	15	7,5
41. Разходи за реинтегриране (разходи за допълнително обучение, консултиране и др.) на завърнал се от продължителен отпуск по семейни причини – в лева на месечна база, по експертна оценка, в т.ч.						
40.1 Високо квалифициран			607,5			
40.2 Средно квалифициран		3000	357,5			
40.3 Ниско квалифициран			215			
42. Средно месечен размер за разходи за СБКО на 1 заето лице		315			44	
43. Средно месечен размер на допълнителните разходи (за квалификация, обучения и др.) за 1 лице работещо при режим на:						
43.1. Надомна работа						
43.2. Теле работа (дистанционна работа)						
44. Средно месечен размер на експлоатационни разходи на 1 р.м. при:						
44.1. Надомна работа						
44.2. Теле работа (дистанционна работа)						

7	8	9	10	11	12	13	14
91	20	30	7,5	3,5		7,00	10
301,5	17	800				46,00	
251,5	17	400				46,00	
151,5	17	400				46,00	
270,5	86,425	125	26		70,5	65,67	102,82
					330		

III. ОБОБЩЕНА СОЦИОЛОГИЧЕСКА ИНФОРМАЦИЯ ЗА МНЕНИЯТА И ОЦЕНКИТЕ НА РАБОТОДАТЕЛИ, РАБОТНИЦИ/СЛУЖИТЕЛИ И СИНДИКАЛНИ ДЕЙЦИ

РЕЗУЛТАТИ ОТ ВЪПРОСНИК ЗА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ

ЛЕГЕНДА :

Responses – ОТГОВОРИ

N – БРОЙ

Percent of Cases - % ОТ СЛУЧАИТЕ

ИМАТЕ ЛИ СОЦИАЛНИ АНГАЖИМЕНТИ В СЕМЕЙСТВОТО, КОИТО ОГРАНИЧАВАТ И ЗАТРУДНЯВАТ ВЪЗМОЖНОСТТА ЗА РАБОТА? - 67

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Да, деца до 8 г.	31	37,8%	46,3%
Да, деца до 14 г.	22	26,8%	32,8%
Да, зависим член в семейството	20	24,4%	29,9%
Продължавам образованието си	1	1,2%	1,5%
Друго	5	6,1%	7,5%
Нямам социални ангажменти	3	3,7%	4,5%
Total	82	100,0%	122,4%

КОГАТО СТЕ НА РАБОТА, КОЙ ВИ ПОМАГА ПРИ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА СЕМЕЙНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ? - 67

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Съпруг/а	26	25,7%	38,8%
Родители	30	29,7%	44,8%
По-големи деца	9	8,9%	13,4%
Други родители	2	2,0%	3,0%
Заплащам на специализирани заведения	8	7,9%	11,9%
Заплащам на познато лице, социален асистент, детегледачка	4	4,0%	6,0%
Друго	9	8,9%	13,4%
Не ползвам ничия помощ	13	12,9%	19,4%
Total	101	100,0%	150,7%

СЕМЕЙНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ ВОДЕЩИ ДО ЗАКЪСНЯВАНЕ ЗА РАБОТА

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Да	7	10,4	11,9	11,9
Не	31	46,3	52,5	64,4
Понякога	21	31,3	35,6	100,0
Total	59	88,1	100,0	
System	8	11,9		
Total	67	100,0		

СЕМЕЙНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ ВОДЕЩИ ДО ИЗЛИЗАНЕ ПО-РАНО ОТ РАБОТА

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	7	10,4	11,5
Не	17	25,4	27,9
Понякога	37	55,2	60,7
Total	61	91,0	100,0
System	6	9,0	
Total	67	100,0	

СЕМЕЙНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ ВОДЕЩИ ДО ОТСЪСТВИЯ ОТ РАБОТА

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	7	10,4	12,5
Не	21	31,3	37,5
Понякога	28	41,8	50,0
Total	56	83,6	100,0
System	11	16,4	
Total	67	100,0	

ИМАТЕ ЛИ ВЪЗМОЖНОСТ ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ТРУДОВИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	56	83,6	87,5
Не	7	10,4	10,9
Не мога да преценя	1	1,5	1,6
Total	64	95,5	100,0
System	3	4,5	
Total	67	100,0	

АКО ДА, ВЪЗМОЖНОСТИ:

	Frequency	Percent	Valid Percent
Прави се график с близки роднини и приятели	2	3,0	4,9



Помощ от близки, роднини и приятели	17	25,4	41,5
Справям се с цената на много напрежение и стрес	1	1,5	2,4
Децата се водят на работа при определени случаи	2	3,0	4,9
Ползва се платен и неплатен отпуск	4	6,0	9,8
Няма друга алтернатива	9	13,4	22,0
Работя само нощна смяна	2	3,0	4,9
Преминава се на друг режим на работа...	1	1,5	2,4
Работното време не затруднява семейните ангажименти	3	4,5	7,3
Total	41	61,2	100,0
System	26	38,8	
Total	67	100,0	

АКО НЕ, ЗАЩО?- 4

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Необходимост от помощта на близки, роднини, приятели	1	20,0%	25,0%
Използване на платен и неплатен отпуск	2	40,0%	50,0%
Работя на смени	1	20,0%	25,0%
Оставям детето /болния при близки	1	20,0%	25,0%
Total	5	100,0%	125,0%

ИМАТЕ ЛИ СЛУЧАЙ, В КОЙТО НА ВАС ИЛИ ВАШ КОЛЕГА НЕ Е РАЗРЕШЕН ОТПУСК ПО СЕМЕЙНИ ПРИЧИНИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	2	3,0	3,0
Не	59	88,1	88,1
Не зная	6	9,0	9,0
Total	67	100,0	100,0

АКО ДА, КОГА

	Frequency	Percent	Valid Percent
При издадена заповед за извършване на работа в срок	1	1,5	100,0
System	66	98,5	
Total	67	100,0	

КОЛКО ДНИ ПРЕЗ ГОДИНАТА ВИ СЕ НАЛАГА ДА ИЗЛИЗАТЕ В ОТПУСК ПО СЕМЕЙНИ ПРИЧИНИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Общ брой дни за миналата година	38	56,7	56,7
Брой дни + безплатни услуги от близки	2	3,0	3,0
Брой дни + платени услуги	2	3,0	3,0
Когато се налага – ползвам безплатни услуги на близки	11	16,4	16,4
Друго	5	7,5	7,5
Не се налага	9	13,4	13,4
Total	67	100,0	100,0

ОБЩ БРОЙ ДНИ /ПЛАТЕН, НЕПЛАТЕН, БОЛНИЧНИ/

	Frequency	Percent	Valid Percent
1	1	1,5	2,6
2	1	1,5	2,6
5	2	3,0	5,1
10	4	6,0	10,3
14	1	1,5	2,6
15	3	4,5	7,7
17	1	1,5	2,6
20	4	6,0	10,3
22	1	1,5	2,6
23	2	3,0	5,1
27	1	1,5	2,6
28	1	1,5	2,6
30	1	1,5	2,6
34	1	1,5	2,6
36	1	1,5	2,6
37	1	1,5	2,6
40	7	10,4	17,9
45	1	1,5	2,6
50	1	1,5	2,6
60	2	3,0	5,1
62	1	1,5	2,6
80	1	1,5	2,6
Total	39	58,2	100,0
System	28	41,8	
Total	67	100,0	

КОИ СА ИЗТОЧНИЦИТЕ, ОТ КОИТО СЕ ИНФОРМИРАТЕ ЗА ВАШИТЕ ТРУДОВИ И СОЦИАЛНИ ПРАВА? - 67

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Синдикати	35	35,4%	52,2%
Интересувам се сам	10	10,1%	14,9%
Интернет или приятели	39	39,4%	58,2%
Други	7	7,1%	10,4%
Само съм чувала за някакви права	2	2,0%	3,0%
Не си познавам правата	6	6,1%	9,0%
Total	99	100,0%	147,8%

ПРИ КАКВИ УСЛОВИЯ НА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТАТА И РАБОТНОТО ВРЕМЕ БИХТЕ МОГЛИ НАЙ-ДОБРЕ ДА СЪЧЕТАВАТЕ ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪС СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ? - 67

	Frequency	Percent	Valid Percent
Работа на половин работен ден	4	5,5%	6,0%
Намален работен ден	5	6,8%	7,5%
Плаващо работно време	23	31,5%	34,3%
Надомна работа	1	1,4%	1,5%
Дистанционна работа	2	2,7%	3,0%
Необходимост от прекъсване на работата за определен период	8	11,0%	11,9%
Друго	4	5,5%	6,0%
Нямам нужда от промяна в организацията на работно време	24	32,9%	35,8%
Преминава се на друг режим на работа	1	1,4%	1,5%
По-голям отпуск и болнични за гледане на дете до 2 г.	1	1,4%	1,5%
Total	73	100,0%	109,0%

ПРЕКЪСВАНЕ НА РАБОТА ЗА ОПРЕДЕЛЕН ПЕРИОД - БРОЙ ДНИ

	Frequency	Percent	Valid Percent
10,00	1	1,5	25,0
20,00	2	3,0	50,0
25,00	1	1,5	25,0
Total	4	6,0	100,0
Missing System	63	94,0	
Total	67	100,0	

ПОЛУЧАВАЛИ ЛИ СТЕ РАЗРЕШЕНИЕ ЗА РАБОТА ПРИ ГЪВКАВОСТ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	21	31,3	31,8
Не	2	3,0	3,0
Не съм се обръщал за разрешение	43	64,2	65,2
Total	66	98,5	100,0
System	1	1,5	
Total	67	100,0	

АКО ДА:

	Frequency	Percent	Valid Percent
Ползва се платен и неплатен отпуск	1	1,5	7,7
Преминаване на друг режим на работно време	12	17,9	92,3
Total	13	19,4	100,0
Missing System	54	80,6	
Total	67	100,0	

ТЪРСИЛИ ЛИ СТЕ СЪДЕЙСТВИЕ ЗА ПРЕМИНАВАНЕ НА ПО-ГЪВКАВА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТА ОТ СИНДИКАТИТЕ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	2	3,0	3,0
Не	64	95,5	97,0
Total	66	98,5	100,0
Missing System	1	1,5	
Total	67	100,0	

СЪЗДАВАТ ЛИ СЕ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА РАБОТА ПРИ ГЪВКАВИ УСЛОВИЯ ЗА ХОРА СЪС СЕМЕЙНИ АНГАЖИМЕНТИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да, има програма	10	14,9	15,9
Да, има разпространена информация за такива възможности	10	14,9	15,9
Не се коментират такива възможности	15	22,4	23,8
Не съм информиран	28	41,8	44,4
Total	63	94,0	100,0
Missing System	4	6,0	
Total	67	100,0	

ИМАТЕ ЛИ ПРЕДПОЧИТАНИЯ ПО ОТНОШЕНИЯ НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪС СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Работа на пълен работен ден при финансово подпомагане от работодател на платени социални услуги	34	50,7	51,5
Гъвкави условия на труд и лично ангажиране със семейни проблеми	28	41,8	42,4
Използване на детска стая в предприятието	3	4,5	4,5
Друго	1	1,5	1,5
Total	66	98,5	100,0
Missing System	1	1,5	
Total	67	100,0	

КАКВИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ БИХТЕ НАПРАВИЛИ ПО ОТНОШЕНИЕ ФОРМИРАНЕ НА ФИРМЕНА ПОЛИТИКА ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ТРУДОВИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Възможности за гъвкави условия на заетост	10	14,9	14,9
Компенсиране с допълнителна финансова помощ	15	22,4	22,4
Организиране на фирмени детски градини, стаи, лагери, зелени училища	14	20,9	20,9
Работодателят да подхожда гъвкаво и индивидуално за прилагане на политики и мерки	27	40,3	40,3
Не зная	1	1,5	1,5
Total	67	100,0	100,0

ИЗПИТВАТЕ ЛИ ЗАТРУДНЕНИЯ В ПОДДЪРЖАНЕТО НА НЕОБХОДИМОТО НИВО НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ?

ИЗОСТАВАМ В НОВОСТИТЕ, ПОРАДИ ЛИПСА НА ВРЕМЕ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	16	23,9	34,8
Не	30	44,8	65,2
Total	46	68,7	100,0
System	21	31,3	
Total	67	100,0	

НЕДОСТАТЪЧНО КОНЦЕНТРИРАН

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	22	32,8	44,0

He	28	41,8	56,0
Total	50	74,6	100,0
System	17	25,4	
Total	67	100,0	

МНОГО УСИЛИЯ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА ПРИЛИЧНО НИВО

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	41	61,2	69,5
He	18	26,9	30,5
Total	59	88,1	100,0
System	8	11,9	
Total	67	100,0	

РАБОТАТА Е РУТИННА И НЕ Е СВЪРЗАНА С ДИНАМИКА НА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	10	14,9	22,7
He	34	50,7	77,3
Total	44	65,7	100,0
System	23	34,3	
Total	67	100,0	

ДРУГО:

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	2	3,0	100,0
System	65	97,0	
Total	67	100,0	

ПРЕЗ ПОСЛЕДНАТА ГОДИНА УЧАСТВАЛИ ЛИ СТЕ В КВАЛИФИКАЦИОННИ КУРСОВЕ, ДРУГИ ФОРМИ НА ОБУЧЕНИЕ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ? - 66

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Да, в курс организиран от работодателя	15	21,4%	22,7%
Да, в курс, в който ме изпрати и плати работодателя	9	12,9%	13,6%
Да, курс по моя инициатива и платен от работодателя	2	2,9%	3,0%
Да, в курс по моя инициатива със собствени средства	3	4,3%	4,5%
He	34	48,6%	51,5%
Друго	7	10,0%	10,6%
Total	70	100,0%	106,1%



ИМАЛО ЛИ Е СЛУЧАЙ, ПРИ КОЙТО НА ВАС ИЛИ ВАШ БЛИЗЪК В ПРОЦЕСА НА ИНТЕРВЮТО ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА СВОБОДНО РАБОТНО МЯСТО, ДА СЕ ПОСТАВЯТ ВЪПРОСИ СВЪРЗАНИ СЪС СЕМЕЙНИЯ СТАТУС?

ИМА ЛИ ДЕТЕ ПОД 2 Г.

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	31	46,3	50,8
Не	17	25,4	27,9
Няма такъв случай	13	19,4	21,3
Total	61	91,0	100,0
System	6	9,0	
Total	67	100,0	

ИМА ЛИ ПОВЕЧЕ ОТ ЕДНО ДЕТЕ ПОД 8 Г.

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	25	37,3	43,9
Не	19	28,4	33,3
Няма такъв случай	13	19,4	22,8
Total	57	85,1	100,0
System	10	14,9	
Total	67	100,0	

ЧЕСТО ЛИ БОЛЕДУВАТ ДЕЦАТА

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	19	28,4	33,3
Не	25	37,3	43,9
Няма такъв случай	13	19,4	22,8
Total	57	85,1	100,0
System	10	14,9	
Total	67	100,0	

ИМАТЕ ЛИ ЖЕЛАНИЕ ЗА ДЕТЕ В БЛИЗКИТЕ ГОДИНИ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	16	23,9	28,1
Не	28	41,8	49,1
Няма такъв случай	13	19,4	22,8
Total	57	85,1	100,0
System	10	14,9	
Total	67	100,0	

ЧЛЕН ОТ ДОМАКИНСТВОТО ЗА КОГОТО ДА СЕ ГРИЖИТЕ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	11	16,4	18,6
Не	35	52,2	59,3
Няма такъв случай	13	19,4	22,0
Total	59	88,1	100,0
System	8	11,9	
Total	67	100,0	

САМОТЕН РОДИТЕЛ ЛИ СТЕ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	11	16,4	19,3
Не	33	49,3	57,9
Няма такъв случай	13	19,4	22,8
Total	57	85,1	100,0
System	10	14,9	
Total	67	100,0	

ПРОДЪЛЖАВАТЕ ЛИ ОБРАЗОВАНИЕТО СИ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	12	17,9	22,2
Не	29	43,3	53,7
Няма такъв случай	13	19,4	24,1
Total	54	80,6	100,0
System	13	19,4	
Total	67	100,0	

РАБОТОДАТЕЛЯТ ВЛИЯЕ ЛИ СЕ ОТ СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ ПРИ ИЗБОР ЗА НАЗНАЧАВАНЕ?
МАЛКО ДЕТЕ В СЕМЕЙСТВОТО

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	27	40,3	43,5
Не	18	26,9	29,0
Не зная	17	25,4	27,4
Total	62	92,5	100,0
System	5	7,5	
Total	67	100,0	

ИМА ПОВЕЧЕ ОТ ЕДНО ДЕТЕ ПОД 8 Г.

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	23	34,3	37,7
Не	21	31,3	34,4
Не зная	17	25,4	27,9
Total	61	91,0	100,0
System	6	9,0	
Total	67	100,0	

САМОТЕН РОДИТЕЛ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	12	17,9	20,7
Не	29	43,3	50,0
Не зная	17	25,4	29,3
Total	58	86,6	100,0
Missing System	9	13,4	
Total	67	100,0	

ИМА ВЪЗРАСТЕН ЧЛЕН, ЗА КОГОТО СЕ ГРИЖИТЕ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	13	19,4	21,7
Не	30	44,8	50,0
Не зная	17	25,4	28,3
Total	60	89,6	100,0
System	7	10,4	
Total	67	100,0	

ПРОДЪЛЖАВА ОБРАЗОВАНИЕТО

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	14	20,9	25,0
Не	25	37,3	44,6
Не зная	17	25,4	30,4
Total	56	83,6	100,0
System	11	16,4	
Total	67	100,0	

МЛАДА ЖЕНА С ПЛАНОВЕ ЗА РАЖДАНЕ НА ДЕТЕ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	23	34,3	39,0
Не	19	28,4	32,2
Не зная	17	25,4	28,8
Total	59	88,1	100,0

System	8	11,9	
Total	67	100,0	

ВЪМОЖНО ЛИ Е ДА НЕ Е ПОЛУЧЕНО СЛУЖЕБНО ПОВИШЕНИЕ ИЛИ РЪКОВОДНА ДЛЪЖНОСТ ЗАЩОТО:

ИМА МАЛКО ДЕТЕ В СЕМЕЙСТВОТО

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	13	19,4	21,0
Не	29	43,3	46,8
Не мога да преценя	20	29,9	32,3
Total	62	92,5	100,0
System	5	7,5	
Total	67	100,0	

ИМА ПОВЕЧЕ ОТ ЕДНО ДЕТЕ ПОД 8 Г.

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	12	17,9	19,7
Не	29	43,3	47,5
Не мога да преценя	20	29,9	32,8
Total	61	91,0	100,0
System	6	9,0	
Total	67	100,0	

САМОТЕН РОДИТЕЛ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	9	13,4	14,8
Не	32	47,8	52,5
Не мога да преценя	20	29,9	32,8
Total	61	91,0	100,0
System	6	9,0	
Total	67	100,0	

ЖЕЛАНИЕ ЗА ДЕТЕ В БЛИЗКИТЕ ГОДИНИ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	8	11,9	13,1
Не	33	49,3	54,1
Не мога да преценя	20	29,9	32,8
Total	61	91,0	100,0
System	6	9,0	
Total	67	100,0	

В ДОМАКИНСТВОТО ИМА ЧЛЕН, ЗА КОГОТО ДА СЕ ГРИЖИ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	11	16,4	17,5
Не	32	47,8	50,8
Не мога да преценя	20	29,9	31,7
Total	63	94,0	100,0
System	4	6,0	
Total	67	100,0	

ПРОДЪЛЖАВА ОБРАЗОВАНИЕТО

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	11	16,4	17,7
Не	31	46,3	50,0
Не мога да преценя	20	29,9	32,3
Total	62	92,5	100,0
System	5	7,5	
Total	67	100,0	

КАКВА Е ВЕРОЯТНОСТТА ОТ УВОЛНЕНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ СЪС СЕРИОЗНИ СЕМЕЙНИ АНГАЖИМЕНТИ, КАТО:
САМОТЕН РОДИТЕЛ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Голяма вероятност	2	3,0	3,1
Малка вероятност	18	26,9	27,7
Няма такива, равни шансове	25	37,3	38,5
Не мога да преценя	20	29,9	30,8
Total	65	97,0	100,0
System	2	3,0	
Total	67	100,0	

ВЪЗРАСТЕН ЧЛЕН, ЗА КОГОТО СЕ ГРИЖИТЕ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Голяма вероятност	4	6,0	6,2
Малка вероятност	16	23,9	24,6
Няма такива, равни шансове	27	40,3	41,5
Не мога да преценя	18	26,9	27,7
Total	65	97,0	100,0
System	2	3,0	
Total	67	100,0	

МЛАДА ЖЕНА С ПЛАНОВЕ ЗА РАЖДАНЕ НА ДЕТЕ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Голяма вероятност	8	11,9	12,3
Малка вероятност	16	23,9	24,6
Няма такива, равни шансове	23	34,3	35,4
Не мога да преценя	18	26,9	27,7
Total	65	97,0	100,0
System	2	3,0	
Total	67	100,0	

РОДИТЕЛИ С МАЛКИ ДЕЦА

	Frequency	Percent	Valid Percent
Голяма вероятност	4	6,0	6,2
Малка вероятност	14	20,9	21,5
Няма такива, равни шансове	32	47,8	49,2
Не мога да преценя	15	22,4	23,1
Total	65	97,0	100,0
System	2	3,0	
Total	67	100,0	

СЪГЛАСНИ ЛИ СТЕ С ТВЪРДЕНИЕТО, ЧЕ РАБОТНИЦИ СЪС СЕМЕЙНИ АНГАЖИМЕНТИ ЗАЕМАТ ПО-НИСКО ПЛАТЕНИ ДЛЪЖНОСТИ, ЗАЩОТО ЧЕСТО ОТСЪСТВАТ ОТ РАБОТА, НЕ МОЖЕ ДА СЕ РАЗЧИТА НА ТЯХ ПРИ ИЗВЪНРЕДНА РАБОТА, ПРИ КОМАНДИРОВКИ И ДР.?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Съгласен	16	23,9	23,9
Несъгласен	38	56,7	56,7
Не мога да преценя	13	19,4	19,4
Total	67	100,0	100,0

ИЗПОЛЗВАЛИ ЛИ СТЕ ОТПУСК ПОРАДИ БРЕМЕННОСТ, РАЖДАНЕ, ОСИНОВЯВАНЕ И ОТГЛЕЖДАНЕ НА ДЕТЕ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	47	70,1	74,6
Не се отнася за мен	16	23,9	25,4
Total	63	94,0	100,0
System	4	6,0	
Total	67	100,0	

МАЙКА - БРОЙ МЕСЕЦИ

	Frequency	Percent	Valid Percent
0,5	1	1,5	2,2
12,0	4	6,0	8,9
18,0	1	1,5	2,2
19,0	2	3,0	4,4
20,0	2	3,0	4,4
24,0	16	23,9	35,6
25,0	1	1,5	2,2



26,0	1	1,5	2,2
30,0	1	1,5	2,2
31,0	2	3,0	4,4
33,0	1	1,5	2,2
34,0	1	1,5	2,2
36,0	3	4,5	6,7
41,0	1	1,5	2,2
48,0	3	4,5	6,7
51,0	1	1,5	2,2
60,0	1	1,5	2,2
65,0	1	1,5	2,2
Не е ползвал	1	1,5	2,2
92,0	1	1,5	2,2
Total	45	67,2	100,0
System	22	32,8	
Total	67	100,0	

БАЩА - БРОЙ МЕСЕЦИ

	Frequency	Percent	Valid Percent
0,5	1	1,5	5,6
2,0	2	3,0	11,1
14,0	1	1,5	5,6
20,0	1	1,5	5,6
Не е ползвал	13	19,4	72,2
Total	18	26,9	100,0
System	49	73,1	
Total	67	100,0	

ИМАЛО ЛИ Е СЛУЧАЙ, ПРИ КОЙТО ВИЕ ИЛИ ВАШ КОЛЕГА, СЛЕД ОТПУСК ЗА ОТГЛЕЖДАНЕ НА ДЕТЕ, НЕ СТЕ БИЛИ ВЪРНАТИ НА СЪЩОТО РАБОТНО МЯСТО?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да, по-ниска позиция, поради загуба на необходимата квалификация	1	1,5	1,5
Да, длъжността е съкратена, но трудовото възнаграждение не е променено	5	7,5	7,5
Не, назначен на същото работно място	43	64,2	64,2
Друго	3	4,5	4,5
Не знам	15	22,4	22,4
Total	67	100,0	100,0

НЕОБХОДИМО ЛИ Е В ПЕРИОД НА ПРОДЪЛЖИТЕЛЕН ОТПУСК ПО СЕМЕЙНИ ПРИЧИНИ, ДА БЪДЕТЕ ИНФОРМИРАНИ, КОНСУЛТИРАНИ ЗА НАСТЪПИЛИТЕ ПРОМЕНИ И ДА ПОСЕЩАВАТЕ ОБУЧИТЕЛНИ И КВАЛИФИКАЦИОННИ КУРСОВЕ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да, за да се подържат професионалните изисквания	41	61,2	62,1
Не, не е необходимо	18	26,9	27,3
Друго	1	1,5	1,5
Не зная	6	9,0	9,1
Total	66	98,5	100,0
System	1	1,5	
Total	67	100,0	

КОЛКО МЕСЕЦА СА ВИ НЕОБХОДИМИ ЗА ДА ПОСТИГНЕТЕ СЪЩАТА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ НА ТРУДА СЛЕД ПРОДЪЛЖИТЕЛЕН ОТПУСК ПО СЕМЕЙНИ ПРИЧИНИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
0,5	2	3,0	3,4
1,0	33	49,3	56,9
2,0	11	16,4	19,0
3,0	7	10,4	12,1
6,0	2	3,0	3,4
7,0	1	1,5	1,7
Не мога да преценя	2	3,0	3,4
Total	58	86,6	100,0
System	9	13,4	
Total	67	100,0	

ЗАПОЗНАТИ ЛИ СТЕ С НАЦИОНАЛНАТА ПРОГРАМА "В ПОДКРЕПА НА МАЙЧИНСТВОТО" СТАРТИРАЛА ОТ АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да, но не съм кандидатсвал	10	14,9	15,2
Да, вече съм участвал	2	3,0	3,0
Не съм запознат	47	70,1	71,2
Не се интересувам от програмите и мерките за насърчаване на заетостта	6	9,0	9,1
Друго	1	1,5	1,5
Total	66	98,5	100,0
System	1	1,5	
Total	67	100,0	

ДА, НО НЕ СЪМ КАНДИДАТСТВАЛА

	Frequency	Percent	Valid Percent
Ползвах помощта на близки	1	1,5	100,0
System	66	98,5	
Total	67	100,0	

КАКВО Е ОТНОШЕНИЕТО НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ КЪМ ПО-БЛАГОПРИЯТНИТЕ УСЛОВИЯ НА ТРУД И СПЕЦИАЛНАТА ЗАКРИЛА НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ?

ПРИЕМАТ СЕ С РАЗБИРАНЕ И СЕ СПАЗВА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	47	70,1	74,6
Не	11	16,4	17,5
Не зная	5	7,5	7,9
Total	63	94,0	100,0
System	4	6,0	
Total	67	100,0	

ОТНАСЯТ СЕ С РАЗБИРАНЕ, НО СЕ НАРУШАВА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	19	28,4	33,9
Не	32	47,8	57,1
Не зная	5	7,5	8,9
Total	56	83,6	100,0
System	11	16,4	
Total	67	100,0	

НЕГАТИВНО ОТНОШЕНИЕ КЪМ ТЕЗИ РАБОТНИЦИ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	13	19,4	23,2
Не	38	56,7	67,9
Не зная	5	7,5	8,9
Total	56	83,6	100,0
System	11	16,4	
Total	67	100,0	

НЕ ГИ ПРИЕМАТ НА РАБОТА

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	13	19,4	26,0
Не	32	47,8	64,0
Не зная	5	7,5	10,0
Total	50	74,6	100,0
System	17	25,4	
Total	67	100,0	

БИХТЕ ЛИ ПРЕДПОЧЕЛИ ДА НАСТАНИТЕ ДЕТЕТО СИ ВЪВ ФИРМЕНА ДЕТСКА ГРАДИНА ИЛИ ДЕТСКА СТАЯ, АКО ВИ СЕ ПРЕДЛАГАТ ДРУГИ СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СОЦИАЛНИ УСЛУГИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	29	43,3	44,6
Не	8	11,9	12,3
Друго - не се отнася за мен	6	9,0	9,2
Не мога да преценя	22	32,8	33,8
Total	65	97,0	100,0

System	2	3,0	
Total	67	100,0	

АКО ДА, ЗАЩО?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Преминаване на друг режим на работа	1	1,5	4,5
По-удобно за родителите съобразено с работното време	13	19,4	59,1
По-чест контакт с детето ми	6	9,0	27,3
В други градини не приемат детето ми	1	1,5	4,5
За определено време	1	1,5	4,5
Total	22	32,8	100,0
System	45	67,2	
Total	67	100,0	

АКО НЕ, ЗАЩО?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Ако прекратя трудовите си правоотношения - проблем при настаняване в друга детска градина	1	1,5	25,0
Финансово обезпечаване от работодателя за социални услуги	2	3,0	50,0
Допълнителни платени социални услуги	1	1,5	25,0
Total	4	6,0	100,0
System	63	94,0	
Total	67	100,0	

КАКВИ ДОПЪЛНИТЕЛНИ МЕРКИ ТРЯБВА ДА БЪДАТ ВКЛЮЧЕНИ В КТД ИЛИ В ПОЛИТИКАТА НА ФИРМАТА, ЗА ДА СЕ ПОСТИГНЕ БАЛАНС МЕЖДУ ТРУДОВИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ?- 36

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Финансово обезпечаване от работодателя за социални услуги	4	10,3%	11,1%
Гъвкаво работно време според индивидуалните желания на работниците и служебните ангажименти	8	20,5%	22,2%
Допълнителни платени услуги за отглеждане на дете/затруднения при гледане на болен	3	7,7%	8,3%
По-голям отпуск и болнични за гледане на дете до 2 г.; социална програма за подпомагане на семейства с деца до 16 г.	5	12,8%	13,9%



Майките с деца да ползват допълнителен платен отпуск в месеца	8	20,5%	22,2%
По време на ваканции - допълнително финансиране за зелени училища, лагери и занимални	1	2,6%	2,8%
Да се създават фирмени градини, кътове, детски стаи	6	15,4%	16,7%
Нямам предложения	1	2,6%	2,8%
Не мога да преценя	3	7,7%	8,3%
Total	39	100,0%	108,3%

ПОЛ:

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Жена	59	88,1	88,1
Мъж	8	11,9	11,9
Total	67	100,0	100,0

ВЪЗРАСТ:

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 25	1	1,5	1,5
28	1	1,5	1,5
29	2	3,0	3,1
30	1	1,5	1,5
31	3	4,5	4,6
32	3	4,5	4,6
33	1	1,5	1,5
34	1	1,5	1,5
35	8	11,9	12,3
36	4	6,0	6,2
37	7	10,4	10,8
38	3	4,5	4,6
39	2	3,0	3,1
40	2	3,0	3,1
41	1	1,5	1,5
42	1	1,5	1,5
43	2	3,0	3,1
44	1	1,5	1,5
46	1	1,5	1,5
47	1	1,5	1,5
48	2	3,0	3,1
50	2	3,0	3,1
51	2	3,0	3,1
52	2	3,0	3,1

53	1	1,5	1,5
54	2	3,0	3,1
55	1	1,5	1,5
56	2	3,0	3,1
57	2	3,0	3,1
58	1	1,5	1,5
59	1	1,5	1,5
60	1	1,5	1,5
Total	65	97,0	100,0
Missing System	2	3,0	
Total	67	100,0	

ДЛЪЖНОСТ:

	Frequency	Percent	Valid Percent
Ръководител	10	14,9	15,2
Аналитичен специалист	7	10,4	10,6
Техници и други приложни специалисти	6	9,0	9,1
Административен персонал	12	17,9	18,2
Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	7	10,4	10,6
Квалифицирани производствени работници	10	14,9	15,2
Оператори на съоръжения, машини и транспортни средства	9	13,4	13,6
Ниско квалифицирани работници	5	7,5	7,6
Total	66	98,5	100,0
System	1	1,5	
Total	67	100,0	

ОБРАЗОВАНИЕ:

	Frequency	Percent	Valid Percent
Начално	1	1,5	1,5
Средно	28	41,8	41,8
Висше	35	52,2	52,2
Продължава образованието си	3	4,5	4,5
Total	67	100,0	100,0

ВИД ДОГОВОР:

	Frequency	Percent	Valid Percent
Безсрочен	62	92,5	92,5
Срочен	5	7,5	7,5
Total	67	100,0	100,0

МЕСЕЧНИ ДОХОДИ НА ДОМАКИНСТВОТО:

	Frequency	Percent	Valid Percent
--	-----------	---------	---------------



270	1	1,5	1,6
350	1	1,5	1,6
400	4	6,0	6,6
423	1	1,5	1,6
500	3	4,5	4,9
510	1	1,5	1,6
550	1	1,5	1,6
560	1	1,5	1,6
600	5	7,5	8,2
700	2	3,0	3,3
730	1	1,5	1,6
800	3	4,5	4,9
850	1	1,5	1,6
900	1	1,5	1,6
1 000	7	10,4	11,5
1 100	1	1,5	1,6
1 200	5	7,5	8,2
1 260	1	1,5	1,6
1 300	4	6,0	6,6
1 370	1	1,5	1,6
1 400	1	1,5	1,6
1 500	8	11,9	13,1
1 700	1	1,5	1,6
1 800	1	1,5	1,6
1 850	1	1,5	1,6
2 000	3	4,5	4,9
2 150	1	1,5	1,6
Total	61	91,0	100,0
System	6	9,0	
Total	67	100,0	

БРОЙ ЧЛЕНОВЕ НА ДОМАКИНСТВОТО, КОИТО РАБОТЯТ:

	Frequency	Percent	Valid Percent
1	19	28,4	28,4
2	35	52,2	52,2
3	10	14,9	14,9
4	2	3,0	3,0
5	1	1,5	1,5
Total	67	100,0	100,0

Брой деца в домакинството - ОБЩ БРОЙ:

	Frequency	Percent	Valid Percent
Под 2 г.	27	40,3	50,0
От 2 до 3 г.	18	26,9	33,3

От 4 до 7 г.	1	1,5	1,9
От 8 до 14 г.	1	1,5	1,9
Няма деца под 18 г.	7	10,4	13,0
Total	54	80,6	100,0
System	13	19,4	
Total	67	100,0	

ДЕЦА ПО ГРУПИ ВЪЗРАСТ: - 51

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Под 2 г.	6	9,0%	11,8%
2 - 3 г.	9	13,4%	17,6%
4 - 7 г.	18	26,9%	35,3%
8 - 14 г.	20	29,9%	39,2%
15 - 18 г.	11	16,4%	21,6%
Няма деца под 18 г.	3	4,5%	5,9%
Total	67	100,0%	131,4%

СЕМЕЙНО ПОЛОЖЕНИЕ:

	Frequency	Percent	Valid Percent
Омъжена /женен	46	68,7	68,7
Неомъжена /неженен	4	6,0	6,0
съжителство с партньор без граждански брак	4	6,0	6,0
вдовец/а	5	7,5	7,5
разведен/а	4	6,0	6,0
самотен родител	4	6,0	6,0
Total	67	100,0	100,0

ВЪЗРАСТЕН ЧЛЕН НА ДОМАКИНСТВОТО, ЗА КОГОТО СЕ ГРИЖИТЕ:

	Frequency	Percent	Valid Percent
тежко болен съпруг/а	2	3,0	3,3
пенсионери	15	22,4	25,0
инвалиди	5	7,5	8,3
няма	38	56,7	63,3
Total	60	89,6	100,0
System	7	10,4	
Total	67	100,0	

ВАШЕТО РАБОТНО ВРЕМЕ:

	Frequency	Percent	Valid Percent
пълно - 8 ч.	53	79,1	80,3
пълно - 8 ч. с променен режим на работа	9	13,4	13,6
намален работен ден	3	4,5	4,5
половин работен ден - 4 ч.	1	1,5	1,5
Total	66	98,5	100,0
System	1	1,5	
Total	67	100,0	

ИЗБОР НА РАБОТНО ВРЕМЕ - ПО ВАШЕ ЖЕЛЕНИЕ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	9	13,4	34,6
Не	17	25,4	65,4
Total	26	38,8	100,0
System	41	61,2	
Total	67	100,0	

ИЗБОР НА РАБОТНО ВРЕМЕ - ФИРМЕНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	57	85,1	93,4
Не	4	6,0	6,6
Total	61	91,0	100,0
System	6	9,0	
Total	67	100,0	

РЕЗУЛТАТИ ОТ ВЪПРОСНИК ЗА ИНТЕРВЮ СЪС СИНДИКАЛЕН ЛИДЕР

КАКВИ СОЦИАЛНИ ПРИДОБИВКИ ПОЛЗВАТ РАБОТЕЩИТЕ ВЪВ ВАШЕТО ПРЕДПРИЯТИЕ? ПО КАКЪВ НАЧИН СА ПОСТИГНАТИ – ПО РЕШЕНИЕ НА РЪКОВОДСТВОТО ИЛИ ЧРЕЗ ДОГОВАРЯНЕ СЪС СИНДИКАТИТЕ? - 23

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Допълнителен отпуск за майки с деца от 2 до 5 дни	7	11,7%	30,4%
Ползване 50% намаление на почивните бази за работниците и техните семейства	5	8,3%	21,7%
Безплатен или намален транспорт от 50% до 100%	5	8,3%	21,7%
Проект за детски кът	1	1,7%	4,3%
Стая за отдих	2	3,3%	8,7%
Допълнително възнаграждение по време на отпуск	6	10,0%	26,1%
Ваучери за храна от 60 до 80 лв.	16	26,7%	69,6%
Профилактични прегледи	5	8,3%	21,7%
Заплащане на престой за лечение в болница, безплатно доболнично обслужване на работниците и децата им до 18г..	4	6,7%	17,4%
Подаръци за празници на работници в отпуск по майчинство	1	1,7%	4,3%
Еднократна помощ при сключване на брак, раждане, смърт, помощ за скъпоструващи лекарства	6	10,0%	26,1%

Заплащане на цяла или процент от застраховка "Живот", пенсионен фонд и др.	2	3,3%	8,7%
Total	60	100,0%	260,9%

**КОИ ОТ ПРИДОБИВКИТЕ СА ПОСТИГНАТИ ПО НАСТОЯВАНЕ НА СИНДИКАТИТЕ? ИМА
ЛИ ОТХВЪРЛЕНИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ОТ СТРАНА НА РАБОТОДАТЕЛЯ? КАКВИ? - 26**

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Няма отхвърлени предложения	11	36,7%	42,3%
Инициатива от страна на синдикатите	10	33,3%	38,5%
Няма отхвърлени, но има намаление на размера на придобивките	4	13,3%	15,4%
Няма отхвърлени, но няма увеличение на стойността на придобивките	4	13,3%	15,4%
Инициативата е на работодателя	1	3,3%	3,8%
Total	30	100,0%	115,4%

**ПРИЛАГАТ ЛИ СЕ НЯКОИ НОВИ ПРАКТИКИ НА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА, НАСОЧЕНИ
КЪМ СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ? - 27**

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Прилага се преминаване на 1/2 работен ден, гъвкави форми в зависимост от изготвените графици, но по производствени причини	4	14,8%	14,8%
При необходимост – учебна/ производствената програма, съобразена с тази на майките с деца	2	7,4%	7,4%
Няма регламентирани условия за друга организация на трудовия процес; само чрез устно споразумение с прекия ръководител; работи се само втора смяна или се заменя смяната с друга	4	14,8%	14,8%
Не се прилагат	14	51,9%	51,9%
Съгласно разпоредбите в КТ за бременни и майки с деца до 3 г.; забранен нощен и извънреден и нощен труд; възможност за гъвкав режим на работа	3	11,1%	11,1%
Total	27	100,0%	100,0%

**КАКВО ВЛИЯНИЕ ОКАЗВА СИНДИКАТА ЗА НАПРАВЕНИТЕ ПРОМЕНИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА
НА ТРУДА? – 22**

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Предлага се на работодателя , работник със семеен проблем да премине на променен режим на работа	2	9,1%	9,1%
Няма влияние	6	27,3%	27,3%



Синдикатът активно работи с ръководството	14	63,6%	63,6%
Total	22	100,0%	100,0%

СЪЩЕСТВУВА ЛИ СИСТЕМА ЗА НАБИРАНЕ НА ПРЕДЛОЖЕНИЯ ОТ РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА ТРУДА ИЛИ ДРУГИ ПРОБЛЕМИ? - 26

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Не съществува	8	30,8%	30,8%
Няма конкретна система , но се предвиждат срещи с работниците и всички проблеми се свеждат до знанието на работодателите, търси се решение	13	50,0%	50,0%
Да, функционира система за стимулиране инициативността на работниците за рационални предложения и идеи	2	7,7%	7,7%
Да, чрез писмени предложения, разглеждат се на оперативки	3	11,5%	11,5%
Total	26	100,0%	100,0%

КОИ СА НАЙ-ТЕЖКИТЕ СОЦИАЛНИ ПРОБЛЕМИ НА РАБОТЕЩИТЕ В ПРЕДПРИЯТИЕТО? - 26

	N	Percent	Percent of Cases
Несигурност на работното място	22	24,2%	84,6%
Равнище на заплащане	26	28,6%	100,0%
Динамично променящи се условия на работа	23	25,3%	88,5%
Липса на възможност да се съчетава професионалния и семейния живот	20	22,0%	76,9%
Total	91	100,0%	350,0%

КАКЪВ Е ОТНОСИТЕЛНИЯТ ДЯЛ НА РАБОТЩИТЕ В ПРЕДПРИЯТИЕТО, СРЕЩАЩИ СЕРИОЗНИ ЗАТРУДНЕНИЯ ПРИ СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Над 10%	7	25,0	25,0
Около 5%	8	28,6	28,6
Не зная	3	10,7	10,7
Няма такива	6	21,4	21,4
Друго	4	14,3	14,3
Total	28	100,0	100,0

КАКВО Е ОТНОШЕНИЕТО НА РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ВЪЗМОЖНИ ОРГАНИЗАЦИОННИ РЕШЕНИЯ, С ЦЕЛ СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪС СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Приоритет - гъвкави условия, организация на труд, работно време	5	17,9	17,9
Индивидуален подход - комбиниране на двете възможности	7	25,0	25,0

Придържа се към нормите и условията предвидени в законодателството	14	50,0	50,0
Има взаимно разбиране между работодател и работници	2	7,1	7,1
Total	28	100,0	100,0

ИМА ЛИ СЛУЧАИ НА НАПУСНАЛИ РАБОТНИЦИ, ПОРАДИ НЕВЪЗМОЖНОСТ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА СЕМЕЙНИТЕ С ТРУДОВИТЕ АНГАЖИМЕНТИ? КАКВО Е УЧАСТИЕТО НА СИНДИКАТИТЕ В ТЕЗИ СЛУЧАИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Нямам информация	22	78,6	81,5
Да, по собствено желание	4	14,3	14,8
Не, преминава се на разпокъсано работно време	1	3,6	3,7
Total	27	96,4	100,0
System	1	3,6	
Total	28	100,0	

СИНДИКАТИ В ПРЕДПРИЯТИЕТО - БРОЙ

	Frequency	Percent	Valid Percent
един - КНСБ	16	57,1	57,1
два - КНСБ и КТ Подкрепа	9	32,1	32,1
три - КНСБ, КТ Подкрепа /АДС, Промяна/	3	10,7	10,7
Total	28	100,0	100,0

ИМА ЛИ СЛУЧАИ НА НАРУШАВАНЕ НА СИНДИКАЛНИТЕ ПРАВА ОТ СТРАНА НА РАБОТОДАТЕЛЯ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Не	20	71,4	74,1
Да	7	25,0	25,9
Total	27	96,4	100,0
System	1	3,6	
Total	28	100,0	

СЛУЧАИ НА НАРУШАВАНЕ НА СИНДИКАЛНИТЕ ПРАВА ОТ СТРАНА НА РАБОТОДАТЕЛЯ

- 6

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Отказ да води преговори	1	6,3%	16,7%
Протакане на преговорите	3	18,8%	50,0%
Ненавременна, недостатъчна и недостъпна информация	1	6,3%	16,7%
Нарушение/ неизпълнение на клаузи от КТД	3	18,8%	50,0%
Преследване за синдикална дейност	2	12,5%	33,3%
Възпрепятства членството в синдикат	2	12,5%	33,3%
Ограничава правата на синдикалната организация	2	12,5%	33,3%
За неизплащане на социалните плащания в рамките на 1 година	1	6,3%	16,7%
Присъединяване	1	6,3%	16,7%
Total	16	100,0%	266,7%

КАКВО Е ОТНОШЕНИЕТО НА МЕНИДЖМЪНТА КЪМ СИНДИКАТИТЕ И ТЯХНАТА ДЕЙНОСТ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Цивилизовано, с разбиране, консултации	20	71,4	76,9
Липсва ясно формирана политика	3	10,7	11,5
Друго	1	3,6	3,8
Подхождат с разбиране	1	3,6	3,8
Взаимна търпимост	1	3,6	3,8
Total	26	92,9	100,0
System	2	7,1	
Total	28	100,0	

ИМА ЛИ СКЛЮЧЕН КТД?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	24	85,7	85,7
Не	3	10,7	10,7
Отказ на работодателя	1	3,6	3,6
Total	28	100,0	100,0

КАКЪВ БИ БИЛ ИЗБОРЪТ НА МЕНИДЖМЪНТА КЪМ РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ, ПРЕД КОИТО СТОИ ДИЛЕМАТА - НАПУСКАНЕ НА РАБОТА ИЛИ ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ИЗБОР НА ГЪВКАВИ УСЛОВИЯ НА РАБОТА/ФИНАНСИРАНЕ НА СОЦИАЛНИ УСЛУГИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Ще приеме предложението за напускане на работа, ще търси нови работници	5	17,9	18,5
Ще търси компромисни варианти	12	42,9	44,4
Друго	5	17,9	18,5
Не мога да преценя	2	7,1	7,4
Практиката е да им предложат да напуснат	1	3,6	3,7
За висококвалифициран работник - вариант да се задържи, за останалите няма компромис	1	3,6	3,7
Ще се назначи заместник	1	3,6	3,7
Total	27	96,4	100,0
Missing System	1	3,6	
Total	28	100,0	

В КОИ СЛУЧАИ МЕНИДЖМЪНТЪТ БИ ПРЕДПРИЕЛ КОНКРЕТНИ ОРГАНИЗАЦИОННИ РЕШЕНИЯ, СОЦИАЛНИ МЕРКИ И ПОЛИТИКИ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
В случай, че не се отразяват негативно в/у обема на производството и продажбите, производствените разходи	15	53,6	53,6

Подхожда с разбиране, възприема ги като част от своята социална отговорност	13	46,4	46,4
Total	28	100,0	100,0

РАБОТОДАТЕЛИТЕ ПРАВЯТ ЛИ ОЦЕНКИ И ТЪРСЯТ ЛИ ОРГАНИЗАЦИОННИ РЕШЕНИЯ – ЗА МАКСИМИЗИРАНЕ ПОЛЗИТЕ И МИНИМИЗИРАНЕ ЗАГУБИТЕ ОТ ВЪВЕЖДАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННИ ФОРМИ НА ГЪВКАВОСТ И ФИРМЕНИ МЕРКИ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ НА РАБОТЕЩИТЕ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Периферен въпрос, не се занимават с него	2	7,1	7,4
Решаване на всеки отделен конкретен случай	21	75,0	77,8
Нежелание - създава се допълнителна административна работа по организацията на този процес	2	7,1	7,4
Липсват такива мерки	2	7,1	7,4
Total	27	96,4	100,0
System	1	3,6	
Total	28	100,0	

БИХТЕ ЛИ МОГЛИ ДА УБЕДИТЕ ВАШИЯТ МЕНИДЖМЪТ ДА КАНДИДАТСВА ПРЕД АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТ С ПРОЕКТ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА ФИРМЕНИ ДЕТСКИ КЪТОВЕ, ЛЕКАРСКИ КАБИНЕТИ, ДЕТСКИ КУХНИ? - 28

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Новост, не е проучена тази възможност	12	38,7%	42,9%
Съмнение относно възможността да се поддържа такъв проект след изтичане финансирането на тази програма	4	12,9%	14,3%
Няма такава потребност	6	19,4%	21,4%
Друго	4	12,9%	14,3%
Не мога да преценя	2	6,5%	7,1%
Работодателят е стартирал такъв проект	1	3,2%	3,6%
Да, спонсорство за детски градини	1	3,2%	3,6%
Интересуват ни домове за възрастни хора и социален патронаж	1	3,2%	3,6%
Total	31	100,0%	110,7%

НЕОБХОДИМ ЛИ Е ОТДЕЛЕН РАЗДЕЛ В КТД - МЕРКИТЕ НАСОЧЕНИ КЪМ СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Да	18	64,3	66,7	66,7
Не	7	25,0	25,9	92,6
По важно е да бъдат конкретизирани без значение в кой раздел	1	3,6	3,7	96,3
Не мога да преценя	1	3,6	3,7	100,0
Total	27	96,4	100,0	
System	1	3,6		
Total	28	100,0		

РЕЗУЛТАТИ ОТ ВЪПРОСНИК ЗА ИНТЕРВЮ С МЕНИДЖЪРИ

СМЯТАТЕ ЛИ, ЧЕ НАСТОЯЩАТА ПРАВНА УРЕДБА Е ДОСТАТЪЧНА И НАСЪРЧАВА ВЪВЕЖДАНЕТО В ПРЕДПРИЯТИЯТА НА МЕРКИ ЗА БАЛАНСИРАНЕ НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛЕН ЖИВОТ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да, познавам националното законодателство и е достатъчно	11	39,3	39,3
Да, познавам националното законодателство, но не е достатъчно	7	25,0	25,0
Не познавам добре законодателството, както и европейските директиви в тази посока, липсва информация	7	25,0	25,0
Не зная	1	3,6	3,6
Няма практическа приложимост, трябва да се усъвършенства нормативната уредба	2	7,1	7,1
Total	28	100,0	100,0

КАКВИ ГЪВКАВИ ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ, ГЪВКАВА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ СЕ ПРИЛАГАТ ВЪВ ВАШАТА ФИРМА? - 28

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Срочни трудови договори	14	23,7%	50,0%
По часова работа	4	6,8%	14,3%
Половин работен ден	12	20,3%	42,9%
Работа на редуциран работен ден	3	5,1%	10,7%
Работа на гъвкав график	19	32,2%	67,9%
Надомна работа	1	1,7%	3,6%
Избор на смени, взаимозаменяемост	3	5,1%	10,7%
Сумарно отчитане на работното време, договор за обем работа	1	1,7%	3,6%
Не се прилагат	2	3,4%	7,1%
Total	59	100,0%	210,7%

ПО КАКВИ ПРИЧИНИ СЕ ПРИЛАГАТ ПОСОЧЕНИТЕ ГЪВКАВИ ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ? - 27

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Производствена необходимост и инициатива на работодателя	20	44,4%	74,1%

Инициатива на работника/ служителя за решаване на семејни проблеми	13	28,9%	48,1%
Не се прилагат	2	4,4%	7,4%
Сезонен характер на работата, при увеличение на поръчката за определен период или при недостатъчен обем на работа	3	6,7%	11,1%
Замяна на смени за гледане болен или по лични причини	1	2,2%	3,7%
Променен график на работното време	6	13,3%	22,2%
Total	45	100,0%	166,7%

КОИ СОЦИАЛНИ ГРУПИ СЕ ВЪЗПОЛЗВАТ ОТ ТЕЗИ МЕРКИ? - 27

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Младежи	7	12,3%	25,9%
Жени с деца	25	43,9%	92,6%
Мъже с деца	6	10,5%	22,2%
Работници със зависими членове в семейството	17	29,8%	63,0%
Учащи	1	1,8%	3,7%
Няма	1	1,8%	3,7%
Total	57	100,0%	211,1%

**КОИ СА НАЙ-ЧЕСТО ПОВТАРЯЩИ СЕ СОЦИАЛНИ ПРОБЛЕМИ, ПОРАДИ КОИТО
РАБОТНИЦИТЕ/СЛУЖИТЕЛИТЕ ТЪРСЯТ ГЪВКАВА ЗАЕТОСТ, С ОГЛЕД СЪЧЕТАВАНЕ НА
ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ? - 28**

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Отглеждане на деца	25	44,6%	89,3%
Грижи за зависими членове	18	32,1%	64,3%
Учащи се	10	17,9%	35,7%
Други	1	1,8%	3,6%
Работа на допълнителен трудов договор	1	1,8%	3,6%
Здравословни проблеми на работниците	1	1,8%	3,6%
Total	56	100,0%	200,0%

**КОЙ ПЕЧЕЛИ И КОЙ ГУБИ ОТ ВЪВЕДЕНИТЕ МЕРКИ ЗА БАЛАНСИРАНЕ НА
СЕМЕЙНИЯ С ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ?- 27**

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Предприятието печели	4	9,1%	14,8%
Работникът печели	5	11,4%	18,5%
Никой не печели	2	4,5%	7,4%

Никой не губи	3	6,8%	11,1%
Не мога да преценя	4	9,1%	14,8%
Предприятието печели - лоялност, мотивация, по-добри икономически показатели, запазване на работника, няма да се допуснат производствени грешки и загуби	9	20,5%	33,3%
Работникът печели - ще си свърши задълженията, няма да е притеснен и да работи под напрежение	13	29,5%	48,1%
Предприятието губи - нарушаване ритъма на производствения процес	2	4,5%	7,4%
Работникът губи - финансови средства	2	4,5%	7,4%
Total	44	100,0%	163,0%

КОИ СА НЕГАТИВНИТЕ ЕФЕКТИ ОТ ПРИЛАГАНЕ НА ГЪВКАВИ ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ, С ЦЕЛ СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ТРУДОВИТЕ И СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ?- 28

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Увеличават административната работа	8	21,6%	28,6%
По-малка производителност на труда	4	10,8%	14,3%
Незаинтересовано отношение на работника	1	2,7%	3,6%
Дезорганизираност на трудовия процес	6	16,2%	21,4%
Загуба на работно време	4	10,8%	14,3%
Няма негативни ефекти	11	29,7%	39,3%
Не мога да преценя	1	2,7%	3,6%
Злоупотреби с ГФЗ	2	5,4%	7,1%
Total	37	100,0%	132,1%

КОИ СА ПОЗИТИВНИТЕ ЕФЕКТИ ОТ ПРИЛАГАНЕ НА ГЪВКАВИ ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ, С ЦЕЛ СЪЧЕТАВАНЕ НА ТРУДОВИТЕ И СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ?- 28

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
По-ефективно оползотворяване на работното време	9	17,0%	32,1%
По-висока концентрация на работника	9	17,0%	32,1%
По-отговорно отношение на работника	10	18,9%	35,7%

По-висока мотивация за труд	16	30,2%	57,1%
Друго	2	3,8%	7,1%
Няма позитивни ефекти	2	3,8%	7,1%
Не мога да преценя	4	7,5%	14,3%
По-добър корпоративен климат	1	1,9%	3,6%
Total	53	100,0%	189,3%

ПРЕДПРИЕМАТЕ ЛИ ФИРМЕНИ ДЕЙСТВИЯ И МЕРКИ ЗА МИНИМИЗИРАНЕ ЗАГУБИТЕ И МАКСИМАЛИЗИРАНЕ ПОЛЗИТЕ ОТ ПРИЛАГАНЕ НА ГЪВКАВИ ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ?

	Frequency	Percent	V a l i d Percent
Да	8	28,6	29,6
Не, само това, което законите предвиждат	15	53,6	55,6
Няма условия	2	7,1	7,4
Увеличаване обема на работа	1	3,6	3,7
Възможност за избор на работно време	1	3,6	3,7
Total	27	96,4	100,0
	1	3,6	
Total	28	100,0	

ОСИГУРЯВА ЛИ ФИРМАТА ДОПЪЛНИТЕЛНА ПОМОЩ НА РАБОТНИЦИТЕ/ СЛУЖИТЕЛИТЕ?- 27

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Транспорт от и до местоработата	6	16,2%	22,2%
Допълнителни добавки или помощи на родител в отпуск за отглеждане на дете	2	5,4%	7,4%
Допълнителни добавки или помощи за хора в неравностойно положение в семейството	1	2,7%	3,7%
Финансиране и организиране мероприятия за деца на семейните работници	2	5,4%	7,4%
Финансова помощ за продължаващи образованието си работниците	3	8,1%	11,1%
Друго	1	2,7%	3,7%



Изплащане еднократни помощи за скъпоструващи лекарства, лечение, ползване почивни бази безплатно и 50% намаление за децата, изплащане ваучери за храна на майки в отпуск по майчинство, ползване на отпуск съобразно ваканциите на децата, подобряване условията на труд /кухненски бокс/	18	48,6%	66,7%
Няма	3	8,1%	11,1%
Плащане на свободни наеми за квартири, по-ниски наеми в собствени жилища на предприятието	1	2,7%	3,7%
Total	37	100,0%	137,0%

ИНВЕСТИРАТЕ ЛИ ФИНАНСОВИ РЕСУРСИ В СОБСТВЕНА СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ? - 23

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Осигурява доплащания за социални услуги	4	15,4%	17,4%
Осигурява доплащания за повишаване на образованието и квалификацията	5	19,2%	21,7%
Развива социална инфраструктура в предприятието	2	7,7%	8,7%
Не инвестираме, няма разработена социална политика	9	34,6%	39,1%
Друга социална политика: поддръжка на почивни бази, изплащане на ваучери, стипендии и др.	6	23,1%	26,1%
Total	26	100,0%	113,0%

ВИЕ КАТО МЕНИДЖЪР, ПРОЯВЯВАТЕ ЛИ ИНТЕРЕС КЪМ ПОПУЛЯРИЗИРАНИТЕ ОТ АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ФИНАНСИРАНЕ ОТ ОП "РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ НА ПРОЕКТИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА ФИРМЕНИ ДЕТСКИ КЪТОВЕ, ЛЕКАРСКИ КАБИНЕТИ И КУХНИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
За нас това е новост, не сме проучили възможностите на програмата	15	53,6	53,6
Да, с интерес бихме участвали в такива проекти	3	10,7	10,7

Не проявяваме интерес, тъй като бъдещото поддържане на тези социални инфраструктури са скъпи за предприятието	2	7,1	7,1
Няма такива потребности	2	7,1	7,1
Друго	2	7,1	7,1
Не мога да преценя	2	7,1	7,1
Липсва информация	1	3,6	3,6
За предпочитане е създаването на клубове по интереси за деца по време на ваканция	1	3,6	3,6
Total	28	100,0	100,0

КАКВО Е ВАШЕТО ОТНОШЕНИЕ КЪМ ПРОГРАМИ И МЕРКИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА НАСОЧЕНИ КЪМ МЛАДЕЖИ ДО 29 Г., САМОТНИ МАЙКИ С ДЕЦА ДО 3 Г.? ВАШАТА ФИРМА УЧАСТВА ЛИ В ТЕЗИ ПРОГРАМИ И МЕРКИ? В КОИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да, участвали сме и сме доволни	3	10,7	11,1
Да, участвали сме и не сме доволни	1	3,6	3,7
Не сме участвали	19	67,9	70,4
Не сме запознати с програмите	2	7,1	7,4
Да, познаваме ги, но не сме участвали	2	7,1	7,4
Total	27	96,4	100,0
Missing System	1	3,6	
Total	28	100,0	

КАКЪВ МОДЕЛ БИХТЕ ПРЕДПОЧЕЛИ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ?- 28

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Прилагане на гъвкави форми с цел минимизиране на загубите и максимизиране на ползите	25	73,5%	89,3%
Инвестиране на финансов ресурс в социалната политика	9	26,5%	32,1%
Total	34	100,0%	121,4%

СМЯТАТЕ ЛИ, ЧЕ ПРЕДПРИЯТИЕТО ПЕЧЕЛИ ПОВЕЧЕ, АКО РОДИТЕЛИТЕ В ОТПУСК ЗА ГЛЕДАНЕ НА ДЕТЕ СЕ ВЪРНАТ НА РАБОТА ПРЕДИ ИЗТИЧАНЕ НА ПОЛАГАЩИЯ ИМ СЕ МАКСИМАЛЕН ПО ЗАКОН ОТПУСК? - 28

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Да, защото работникът няма да е загубил квалификацията, а ще се минимизират разходите	13	38,2%	46,4%
Да, защото няма да има необходимост от назначаване на нов работник, на когото ще трябва време, за да добие квалификацията на титуляра	5	14,7%	17,9%
Не, защото родителят често ще излиза в отпуск и няма да е пълноценен на работното място	8	23,5%	28,6%
Не, ще се наложи въвеждането на нов модел на организация на работното време	2	5,9%	7,1%
Друго	3	8,8%	10,7%
Не мага да преценя	1	2,9%	3,6%
Зависи от длъжността на работника	2	5,9%	7,1%
Total	34	100,0%	121,4%

ПРИ ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ ВКЛЮЧВАТЕ ЛИ ВЪПРОСИ ЗА НАБИРАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ТЕХНИТЕ СОЦИАЛНИТЕ ПРОБЛЕМИ И СЕМЕЙНИ АНГАЖИМЕНТИ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да	17	60,7	60,7
Не	9	32,1	32,1
Не зная	2	7,1	7,1
Total	28	100,0	100,0

КАКВО ЗНАЧЕНИЕ ИМАТ СЕМЕЙНИТЕ И СОЦИАЛНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ ПРИ ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЕ ЗА ИЗБОР НА КАНДИДАТ НА РАБОТНОТО МЯСТО ПО ПРОФЕСИОНАЛНИ ГРУПИ? - 28

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Имат решаващо значение	2	6,3%	7,1%
Отчитат се при равни други качества	15	46,9%	53,6%
Отчитат се само за работни места изискващи висока квалификация	2	6,3%	7,1%

значение при специфични работни места	6	18,8%	21,4%
Нямат значение, не оказват влияние при подбора	4	12,5%	14,3%
За определени длъжности се предпочитат млади мъже	1	3,1%	3,6%
Да, незначително, важно е изпълнението на задълженията	2	6,3%	7,1%
Total	32	100,0%	114,3%

СМЯТАТЕ ЛИ, ЧЕ ВЪВ ВАШАТА ФИРМА МОЖЕ ДА СЕ ПОСТИГНЕ ДЪЛГОСРОЧЕН ИКОНОМИЧЕСКИ ЕФЕКТ ОТ ВЪВЕЖДАНЕТО НА МЕРКИ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ? - 27

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
18n(a) Да	16	53,3%	59,3%
Не	2	6,7%	7,4%
Не мога да преценя	2	6,7%	7,4%
Да, при ГФЗ	6	20,0%	22,2%
Да, социални програми, детски занимални през активния сезон	4	13,3%	14,8%
Total	30	100,0%	111,1%

СПОРЕД ВАС НЕОБХОДИМОСТТА ОТ СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ Е ПРОБЛЕМ С ТАКАВА ОБЩЕСТВЕНА ТЕЖЕСТ И СОЦИАЛНА ЗНАЧИМОСТ, ЧЕ СЕ НАЛАГА ДА СЕ ПРИЕМЕ НОРМАТИВЕН ДОКУМЕНТ, КОЙТО ДА ПРЕДВИЖДА АНГАЖИМЕНТИ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ДА ТЪРСЯТ ФИРМЕНИ ОРГАНИЗАЦИОННИ И СОЦИАЛНИ РЕШЕНИЯ? - 28

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Следва да се търси неотложно решение	4	12,1%	14,3%
Фирмите и без разпореждане "отгоре" намират решение в рамките на действащата законодателна рамка	13	39,4%	46,4%
Това са ангажменти на държавата и не трябва бизнесът да бъде натоварен, а работодателите да бъдат занимавани с такива проблеми	5	15,2%	17,9%
Друго	3	9,1%	10,7%
Създаване на гъвкаво законодателство в тази насока	3	9,1%	10,7%
Държавата да се ангажира с този проблем, но и бизнесът да бъде отговорен	4	12,1%	14,3%

По-голяма активност на държавата	1	3,0%	3,6%
Total	33	100,0%	117,9%

БИХТЕ ЛИ УЧАСТВАЛИ В ИЗГРАЖДАНЕТО И ПОДДЪРЖАНЕТО НА ДЕТСКИ ЗАВЕДЕНИЯ СЪС СОБСТВЕНИ СРЕДСТВА ИЛИ СЪВМЕСТНО С ДРУГИ РАБОТОДАТЕЛИ И ОБЩИНСКИТЕ СЪВЕТИ? ИМАТЕ ЛИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПУБЛИЧНО-ЧАСТНОТО ПАРТНИРАНЕ?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Да, ще участваме в изграждането на детски заведения	3	10,7	12,5
Да, ще участваме, но заедно с държавата	3	10,7	12,5
Не	10	35,7	41,7
Няма интерес на общините към публично частно партниране	5	17,9	20,8
Не зная	3	10,7	12,5
Total	24	85,7	100,0
Missing System	4	14,3	
Total	28	100,0	

КАКВО ВИ ОГРАНИЧАВА ДА ПРИЛАГАТЕ ФИРМЕНА СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА НАСОЧЕНА КЪМ СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СЪС СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ? - 25

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Финансови възможности	15	44,1%	60,0%
Липсата на достатъчно информация	2	5,9%	8,0%
Необходими са данъчни облекчения и държавна политика	9	26,5%	36,0%
Нищо не ни ограничава	4	11,8%	16,0%
Усъвършенстване на нормативната уредба, която да не ограничава приложението на социалната политика	4	11,8%	16,0%
Total	34	100,0%	136,0%

IV. МЕТОДИЧЕСКИ ИНСТРУМЕНТАРИУМ: ВЪПРОСНИК И КАРТИ ЗА СТАНДАРТИЗИРАНИ ИНТЕРВЮТА

ВЪПРОСНИК № 1

за основни количествени данни за предприятието

БЛОК I ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛНИ ДАННИ

I. ОСНОВНИ ИНДЕНФИКАЦИОННИ ДАННИ ЗА ПРЕДПРИЯТИЕТО

1. Наименование на предприятието	
2. Правно-организационен статус на предприятието (АД, ЕООД, др.)	
3. Собственост на капитала, моля отговорете в % Частна собственост Държавна собственост Общинска собственост 1. Национален капитал 2. Чуждестранен капитал 3. Смесен капитал	
4. Икономически сектор (отрасъл)	
5. Икономическа дейност по НКИД-2008 г.	
6. Членство в работодателска организация, в коя	

II. ОСНОВНИ РАЗХОДИ ЗА ЗАЕТОСТТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

7. Численост на персонала /Средно списъчен състав на предприятието за 2010 г.
8. Структура на персонала за 2010 г. :
8.1. Високо квалифициран (<i>ръководни служители, аналитични специалисти, техници и др. приложни специалисти- от 1 до 3 категория</i>)- %
8.2. Средно квалифициран (<i>административен персонал, персонал зает с услуги, квалифицирани работници , оператори на машини – от 4 до 8 категория</i>) %
8.3 Ниско квалифициран (<i>9 категория</i>) - %
9. Годишен фонд работното време (годишна маса на работното време) – в човекочасове за 2010 г., в т.ч. по категории:
9.1. Високо квалифициран (<i>от 1 до 3 категория</i>)
9.2. Средно квалифициран (<i>от 4 до 8 категория</i>)
9.3. Ниско квалифициран (<i>9 категория</i>)
10. Средства за работна заплата (основна +допълните трудовите възнаграждения) – в лева за 2010 г., в т.ч. по категории:



10.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
10.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
10.3. Ниско квалифициран (9 категория)
11. Други разходи за персонал за 2010 г. (лева)
11.1. Разходи на работодателя за социално осигуряване (задължително и допълнително)
11.2. Разходи за социално битово и културно обслужване
11.3. Разходи на работодателя за обучение и професионална квалификация на персонала
От тях в % (по експертна оценка):
11.3.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
11.3.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
11.3.3. Ниско квалифициран (9 категория)
11.4. Разходи за подобряване на условията на работната среда
11.5. Други, какви

III. ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ И УСЛОВИЯ НА ТРУД

12. Средна продължителност на заетост на 1 лице от персона в предприятието, в брой години, в т.ч. по категории		
14.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)		
14.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)		
14.3. Ниско квалифициран (9 категория)		
13. Прилагани гъвкави форми на заетост през 2010 г., по пол	МЪЖЕ	ЖЕНИ
14.1 Брой лица заети на срочен трудов договор		
14.2. Брой лица заети на 4 часов работен ден		
14.3. Брой лица заети на непълен работен ден		
14.4. Брой лица заети на плаващо работно време		
14.5. Брой лица заети на надомна работа		
14.6. Брой лица работещи дистанционно (теле – работа)		
14. Относителен дял на персонала зает на гъвкави (нестандартни) форми на заетост, по категории - %	МЪЖЕ	ЖЕНИ
15.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)		
15.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)		
15.3. Ниско квалифициран (9 категория)		
15. Среден размер на платен годишен отпуск на 1 лице - в дни за 2010 г.		
16. Брой дни за временна нетрудоспособност на 1 лице (отпуск по болест за гледане на болен, дете и др.) за 2010 г.,		
16.1. Общо -		
16.2. Мъже –		
16.3. Жени -		
17. Брой лица ползвали дни за временна нетрудоспособност (отпуск по болест за гледане на болен, дете и др.) за 2010 г.		
17.1. Общо -		
17.2. Мъже –		

17.3. Жени -	
18. Изплатена сума от работодателя за временна нетрудоспособност по причина гледане на болен, дете и др. за 2010 г.	
19. Неплатен отпуск средно на 1 лице за 2010 г.	
19.1. Общо -	
19.2. Мъже –	
19.3. Жени -	
20. Брой на работници/служители <u>напуснали</u> предприятието за 2010 г. – <u>ОБЩО</u> <u>От тях</u> , след изтичане на родителския отпуск до навършване на 2-годишна възраст на детето (по информация или експертна оценка)	Общобр. От тях:бр.

IV. ОСНОВНИ СОЦИАЛНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗА ПРЕДПРИЯТИЕТО

21. Структура на персонала, по пол за 2010 г.:	
21.1. Мъже -%	
21.2. Жени - %	
22. Брой на лица в отпуск по майчинство (бременност, раждане и осиновяване) за 2010 г.	
22.1. Мъже	
22.2. Жени	
23. Средна продължителност на родителския отпуск за отглеждане на дете - в месеци, в т.ч.	
24.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)	
24.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)	
24.3. Ниско квалифициран - (9 категория)	
24. Брой на работниците/служителите ползващи правото на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до 8 год. възраст за 2010 г.	
25. Брой работниците/служителите ползващи повече от 1 месец отпуск по болест (за гледане на зависим член от семейството) – за 2010 г. (по информация или експертна оценка)	
26. Брой работниците/служителите ползващи платен/неплатен отпуск за обучение – за 2010 г.	
27. Общ размер на разходите за реализиране на социална програма на предприятието или разходи за СБКО – лева, за 2010 г.	
28. Структура на разходите по социалната програма на предприятието - за 2010 г.:	
28.1. Подпомагане на семейства за отглеждане на малки деца - лева	

28.2. За гледане на зависими членове на семейството (финансово подпомагане на услуги за детегледачки, социални асистенти и др.) - лв.	
28.3. За обзавеждане на фирмена детска стая - лв.	
4.4. Съфинансиране на специфични потребности за работещите в предприятието (общински и частни детски градини, детски лагери, зелени училища, и др.) – лева	
4.5. За стипендии на учащи, допълнителен платен отпуск за обучение – лв.	
6.6. Разходи за здравеопазване – лв.	
6.7. Разходи за скъпо струващи лекарства – лв.	
6.8. Разходи за културни и спортни мероприятия – лв.	
6.9. Разходи за храна – лв.	
6.10. Разходи за транспорт – лв.	
6.11. Други, какви, в лева.....	

V. ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗА ПРЕДПРИЯТИЕТО

29. Приходи от продажби за 2010 г. – в лева	
30. Относителен дял на разходите за труд (разходи за персонал) от производствените разходи за 2010 г. - %	
31. Общ размер на експлоатационните разходи за 2010 г. (осветление, отопление, вода, телефони и др.п.) - лева	
32. Стойност на оборудването (дълготрайни материални активи) на 1 работно място за 2010г. – в лева	

II БЛОК АНАЛИТИЧНА И ЕКСПЕРТНА ИНФОРМАЦИЯ

33. Разходи за набиране и подбор на персонал за 1 свободно работно място, в случай че предприятието ползва външни консултантски услуги – в лева, в т.ч.	
33.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)	
33.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)	
33.3. Ниско квалифициран (9 категория)	
34. Разходи за набиране и подбор на персонал за 1 свободно работно място, в случай че администрацията на предприятието осъществява тази услуга – в човекочасове, в т.ч.	
34.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)	
34.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)	
34.3. Ниско квалифициран (9 категория)	
35. Необходимо време за заемане на свободното работно място - в човекочасове или брой работни дни, в т.ч.	
35.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)	
35.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)	
35.3. Ниско квалифициран (9 категория)	
36. Пропуснати ползи от незаето работно място – в лева, (по експертна оценка при липса на информация), в т.ч.	

36.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
36.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
36.3. Ниско квалифициран (9 категория)
37. Разходи за въвеждане на новопостъпил работник на работно място (въстъпително обучение, инструктаж и др.)- в човекочасове, в т.ч.
37.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
37.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
37.3. Ниско квалифициран (9 категория)
38. Продължителност на периода, през който новопостъпил работник/ служител постига средната производителност на труда/ ефективност на труда – брой работни дни, в т.ч.
38.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
38.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
38.3. Ниско квалифициран (9 категория)
39. Пропуснати ползи от намалена производителност на труда на новопостъпил работник за периода на адаптация към работното място- в лева на месечна база, по експертна оценка, в т.ч
39.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
39.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
39.3. Ниско квалифициран (9 категория)
40. За какъв период от време завърналият се от продължителен отпуск по семейни причини се адаптира към нормалния ритъм на работа на работното място, което е заемал – в работни дни, по експертна оценка, в т.ч.
40.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
40.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
40.3. Ниско квалифициран (9 категория)
41. Разходи за реинтегриране (разходи за допълнително обучение, консултиране и др.) на завърнал се от продължителен отпуск по семейни причини – в лева на месечна база, по експертна оценка, в т.ч.
40.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
40.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
40.3. Ниско квалифициран (9 категория)
42. Средно месечен размер за разходи за СБКО на 1 заето лице
43. Средно месечен размер на допълнителните разходи (за квалификация, обучения и др.) за 1 лице работещо при режим на:
43.1. Надомна работа
43.2. Теле работа (дистанционна работа)
44. Средно месечен размер на експлоатационни разходи на 1 р.м. при:
44.1. Надомна работа
44.2. Теле работа (дистанционна работа)

БЛАГОДАРЯ ВИ ЗА УЧАСТИЕТО!



ВЪПРОСНИК № 2

за основни количествени данни за бюджетни организации
от непроизводствената сфера

БЛОК I ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛНИ ДАННИ

I. ОСНОВНИ ИНДЕНФИКАЦИОННИ ДАННИ

1. Наименование на институцията /организация
2. Собственост на капитала: моля отговорете в % Частна собственост Държавна собственост Общинска собственост 1. Национален капитал 2. Чуждестранен капитал 3. Смесен капитал
3. Икономически сектор
4. Икономическа дейност по НКИД-2008 г.

II. ОСНОВНИ РАЗХОДИ ЗА ЗАЕТОСТТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

5. Численост на персонала /Средно списъчен състав за 2010 г.
6. Структура на персонала за 2010 г. :
6.1. Високо квалифициран (ръководни служители, аналитични специалисти, техници и др. приложни специалисти- от 1 до 3 категория)- %
6.2. Средно квалифициран (административен персонал, персонал зает с услуги, квалифицирани работници , оператори на машини – от 4 до 8 категория) %
6.3. Ниско квалифициран (9 категория) - %
7. Годишен фонд работното време (годишна маса на работното време) – в човекочасове за 2010 г., в т.ч. по категории:
7.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
7.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
7.3. Ниско квалифициран (9 категория)
8. Средства за работна заплата (основна +допълните трудовите възнаграждения) – в лева за 2010 г., в т.ч. по категории:
8.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)

8.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
8.3. Ниско квалифициран (9 категория)
9. Други разходи за персонал за 2010 г. (лева)
9.1. Разходи за социално осигуряване (задължително и допълнително)
9.2. Разходи за социално битово и културно обслужване
9.3. Разходи за обучение и професионална квалификация на персонала
От тях в % (по експертна оценка):
9.3.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
9.3.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
9.3.3. Ниско квалифициран (9 категория)
9.4. Разходи за подобряване на условията на работната среда
9.5. Други, какви

III. ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ И УСЛОВИЯ НА ТРУД

10. Средна продължителност на заетост на 1 лице от персонала, в брой години, в т.ч. по категории		
10.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)		
10.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)		
10.3. Ниско квалифициран (9 категория)		
11. Прилагани гъвкави форми на заетост през 2010 г., по пол:	МЪЖЕ	ЖЕНИ
11.1 Брой лица заети на срочен трудов договор		
11.2. Брой лица заети на 4 часов работен ден		
11.3. Брой лица заети на непълнен работен ден		
11.4. Брой лица заети на плаващо работно време		
11.5. Брой лица заети на надомна работа		
11.6. Брой лица работещи дистанционно (теле – работа)		
12. Относителен дял на персонала зает на гъвкави (нестандартни) форми на заетост, по категории - %	МЪЖЕ	ЖЕНИ
12.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)		
12.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)		
12.3. Ниско квалифициран (9 категория)		
13. Среден размер на платен годишен отпуск на 1 лице - в дни за 2010 г.		
14. Брой дни за временна нетрудоспособност на 1 лице (отпуск по болест за гледане на болен, дете и др.) за 2010 г.,		
14.1. Общо -		
14.2. Мъже –		
14.3. Жени -		
15. Брой лица ползвали дни за временна нетрудоспособност (отпуск по болест за гледане на болен, дете и др.) за 2010 г.		
15.1. Общо -		
15.2. Мъже –		
15.3. Жени -		

16. Изплатена сума за временна нетрудоспособност по причина гледане на болен, дете и др. за 2010 г.	
17. Неплатен отпуск средно на 1 лице за 2010 г.	
17.1. Общо -	
17.2. Мъже -	
17.3. Жени -	
18. Брой на работници/служители напуснали - ОБЩО От тях, след изтичане на родителския отпуск до навършване на 2-годишна възраст на детето (по информация или експертна оценка)	Общо: От тях :

IV. ОСНОВНИ СОЦИАЛНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

19. Структура на персонала, по пол за 2010 г.:
19.1. Мъже -%
19.2. Жени - %
20. Брой на лица в отпуск по майчинство (бременност, раждане и осиновяване) за 2010 г.
20.1. Мъже
20.2. Жени
21. Средна продължителност на родителския отпуск за отглеждане на дете - в месеци, в т.ч.
21.1 Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
21.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
21.3. Ниско квалифициран - (9 категория)
22. Брой на работниците/служителите ползващи правото на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до 8 год. възраст за 2010 г.
23. Брой работниците/служителите ползващи повече от 1 месец отпуск по болест (за гледане на зависим член от семейството) – за 2010 г. (по информация или експертна оценка)
24. Брой работниците/служителите ползващи платен/неплатен отпуск за обучение – за 2010 г.
25. Общ размер на разходите за реализиране на социална програма или разходи за СБКО – лева, за 2010г.
26. Структура на разходите по социалната програма – за 2010 г.:
26.1. Подпомагане на семейства за отглеждане на малки деца - лева
26.2. За гледане на зависими членове на семейството (финансово подпомагане на услуги за детегледачки, социални асистенти и др.) - лв.
26.3. За обзавеждане на фирмена детска стая - лв.
16.4. Съфинансиране на специфични потребности за работещите в предприятието (общински и частни детски градини, детски лагери, зелени училища, и др.) – лева
26.5. За стипендии на учащи, допълнителен платен отпуск за обучение – лв.
26.6. Разходи за здравеопазване – лв.
7.7. Разходи за скъпо струващи лекарства – лв.
7.8. Разходи за културни и спортни мероприятия – лв.

9.9	Разходи за храна – лв.
7.9.	Разходи за транспорт – лв.
7.10.	Други, какви, в лева.....

V. ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

27. Приходи от бюджетно и извънбюджетно финансиране за 2010 г. – в лева
28. Относителен дял на разходите за труд (разходи за персонал) от разходи за оперативна дейност за 2010 г.- %
29. Общ размер на експлоатационните разходи за 2010 г. (осветление, отопление, вода, телефони и др.п.) - лева
30. Стойност на оборудването (дълготрайни материални активи) на 1 работно място за 2010 г. – в лева

II БЛОК АНАЛИТИЧНА И ЕКСПЕРТНА ИНФОРМАЦИЯ

31. Разходи за набиране и подбор на персонал за 1 свободно работно място, в случай че бюджетната организация ползва външни консултантски услуги – в лева, в т.ч.
31.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
31.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
31.3. Ниско квалифициран (9 категория)
32. Разходи за набиране и подбор на персонал за 1 свободно работно място, в случай че администрацията на бюджетната организация осъществява тази услуга – в човекочасове, в т.ч.
32.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
32.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
32.3. Ниско квалифициран (9 категория)
33. Необходимо време за заемане на свободното работно място - в човекочасове или брой работни дни, в т.ч.
33.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
33.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
33.3. Ниско квалифициран (9 категория)
34. Пропуснати ползи от незаето работно място – в лева, (по експертна оценка при липса на информация), в т.ч.
34.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
34.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
34.3. Ниско квалифициран (9 категория)
35. Разходи за въвеждане на новопостъпил работник на работно място (въстъпително обучение, инструктаж и др.)- в човекочасове, в т.ч.
35.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
35.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
35.3. Ниско квалифициран (9 категория)
36. Продължителност на периода, през който новопостъпил работник/ служител постига средната ефективност на труда – брой работни дни, в т.ч.
36.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
36.2. Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)



36.3. Ниско квалифициран (9 категория)
37. Пропуснати ползи от намалена ефективност на труда на новопостъпил работник за периода на адаптация към работното място - в лева на месечна база, по експертна оценка, в т.ч
37.1. Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
37.2 Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
37.3 Ниско квалифициран (9 категория)
38. За какъв период от време завърналият се от продължителен отпуск по семейни причини се адаптира към нормалния ритъм на работа на работното място, което е заемал – в работни дни, по експертна оценка, в т.ч.
38.1 Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
38.2 Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
38.3 Ниско квалифициран (9 категория)
39. Разходи за реинтегриране (разходи за допълнително обучение, консултиране и др.) на завърнал се от продължителен отпуск по семейни причини – в лева на месечна база, по експертна оценка, в т.ч.
39.1 Високо квалифициран (от 1 до 3 категория)
39.2 Средно квалифициран (от 4 до 8 категория)
39.3 Ниско квалифициран (9 категория)
40. Средно месечен размер за разходи за СБКО на 1 заето лице
41. Средно месечен размер на допълнителните разходи (за квалификация, обучения и др.) за 1 лице работещо при нестандартен режим на работа (моля посочете, какъв):
42. Средно месечен размер на експлоатационни разходи на 1 р.м. при нестандартен режим на работа (моля посочете, какъв):

БЛАГОДАРЯ ВИ ЗА УЧАСТИЕТО!

Попълва се от анкетъора:

Попълнил въпросникът:тел.:

Длъжност

Анкетъор Подпис:

ВЪПРОСНИК за работници/служители
полустандартизирано интервю

1. ИМАТЕ ЛИ СОЦИАЛНИ АНГАЖИМЕНТИ В СЕМЕЙСТВОТО, КОИТО ВИ ОГРАНИЧАВАТ И ЗАТРУДНЯВАТ ВЪЗМОЖНОСТТА ДА РАБОТИТЕ:

(Възможни са повече отговори)

Да, имам дете/деца до 8г.	1
Да, имам дете/деца до 14 г.	2
Да, имам зависим член в семейството (болни деца, родители, близки за които се грижите, хора с трайни увреждания)	3
Продължавам образованието си	4
Друго, какво.....	5
Нямам социални проблеми	6

2. КОГАТО СТЕ НА РАБОТА, КОЙ ВИ ПОМАГА ПРИ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА СЕМЕЙНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ?

(Възможни са повече отговори)

Съпруг/а/	1
Родители	2
По-големи деца	3
Други родители	4
Заплащам си на специализирани заведения	5
Заплащам на познато лице, социален асистент, детегледачка	6
Друго., моля посочете	7
Не ползвам ничия помощ	8

3. СЕМЕЙНИТЕ ВИ АНГАЖИМЕНТИ ВОДЯТ ЛИ ДО:

(Отговорете на всеки ред)

	ДА	НЕ	ПОНЯКОГА
Закъсняване за работа	1	2	3
Излизане по-рано от работа	1	2	3
Отсъствия от работа	1	2	3
Друго, моля посочете			

4. Вие имате ли възможност да съвместявате трудовия и семейния живот?

ДА, защото

..... **1**

НЕ, защото

..... **2**

Не мога да преценя – 3



5. ИМАТЕ ЛИ СЛУЧАЙ, В КОЙТО НА ВАС ИЛИ ВАШ КОЛЕГА, ДА НЕ Е РАЗРЕШЕН ОТПУСК ПО СЕМЕЙНИ ПРИЧИНИ (за гледане на дете, за гледане на зависим член в семейството (хора с увреждания, болен възрастен), за продължаване на образованието и др.)?

ДА 1 НЕ 2

Ако отговора е „ДА“, моля опишете причините

.....

Не зная 3

6. КОЛКО ДНИ В ГОДИНАТА ВИ СЕ НАЛАГА ДА ИЗЛИЗАТЕ В ОТПУСК ПО СЕМЕЙНИ ПРИЧИНИ (за гледане на дете, за грижи по зависим член на семейството и др.)?

(Само един отговор)

Додни (моля, посочете броя на дните за миналата година, като включите ползваните болнични дни, платен и неплатен отпуск)	1
Додни, като за останалите необходими дни ползвам безплатни услуги на близки	2
Додни, като за останалите необходими дни ползвам платени услуги	3
Когато ми се налага, ползвам безплатни услуги на близки	4
Когато ми се налага, ползвам платени услуги (детегледачка, социален асистент и др.)	5
Друго (моля опишете)	6
Не ми се налага	7

7. КОИ СА ИЗТОЧНИЦИТЕ, ОТ КОИТО СЕ ИНФОРМИРАТЕ ЗА ВАШИТЕ ТРУДОВИ И СОЦИАЛНИ ПРАВА:

(Възможни са повече отговори)

От синдикатите	1
Интересувам се сам/а/, като отправям запитване до институции	2
Чрез интернет или от приятели	3
Друг източник, какъв.....	4
Само съм чувала за някакви права	5
Не си познавам правата	6

8. ПРИ КАКВИ УСЛОВИЯ НА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТАТА И РАБОТНОТО ВРЕМЕ БИХТЕ МОГЛИ НАЙ-ДОБРЕ ДА СЪЧЕТАВАТЕ ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪС СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ:

(Възможни са повече отговори)

Работа на половин работен ден	1
При намален работен ден	2
На плаващо работно време	3
Надомна работа	4
Теле работа (дистанционна работа)	5
Имам нужда от прекъсване на работата за определен период от..... дни	6
Друго, какво.....	7
Нямам нужда от промяна в организацията на работното време	8

9. ПОЛУЧАВАЛИ ЛИ СТЕ РАЗРЕШЕНИЕ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА РАБОТА ПРИ ГЪВКАВОСТ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ :**ДА**, моля опишете на каква организацията на работа и работно време преминахте,**1****НЕ**, не съм получавал разрешение, моля опишете случая**2****НЕ** съм се обръщал/а/ за разрешение **3****10. ТЪРСИЛИ ЛИ СТЕ СЪДЕЙСТВИЕ ЗА ПРЕМИНАВАНЕ НА ПО-ГЪВКАВА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТА ОТ СИНДИКАТИТЕ****ДА**, в случай на.....**1****НЕ** съм се обръщала за съдействие **2****11. ВЪВ ВАШЕТО ПРЕДПРИЯТИЕ СЪЗДАВАТ ЛИ СЕ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА РАБОТА ПРИ ГЪВКАВИ УСЛОВИЯ ЗА ХОРА СЪС СЕМЕЙНИ АНГАЖИМЕНТИ?***(Само един отговор)*

ДА , в нашето предприятие има програма	1
ДА , има разпространена информация за такива възможности	2
Такива възможности в нашето предприятие не се коментират	3
Не съм информиран/а/	4

12. ИМАТЕ ЛИ ПРЕДПОЧИТАНИЯ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ДА СЪЧЕТАВАТЕ ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪС СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ:*(Само един отговор)*

Предпочитам, да работя на пълен работен ден, ако работодателят финансово подпомага ползването на платени социални услуги (за детегледачки, за социални асистенти, за ползване на частни или публични услуги на специализирани заведения)	1
Предпочитам, гъвкави условия на работа и лично ангажиране с изпълнението на семейните ми ангажimenti	2
Предпочитам, да използвам детска стая, ако има обособена такава в предприятието	3
Друго какво	4
Най-добре е да не работя	5

13. АКО РАБОТОДАТЕЛЯТ СЕ ДОПИТА ДО ВАС ПО ОТНОШЕНИЕ ФОРМИРАНЕ НА ФИРМЕНА ПОЛИТИКА ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ТРУДОВИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ, КАКВО ПРЕДЛОЖЕНИЕ БИХТЕ НАПРАВИЛИ:*(Само един отговор)*

Да се предоставят възможности за гъвкави условия на заетост и работа	1
Да се компенсират нуждаещите се от социални услуги с допълнителна финансова помощ, с която да подпомогне достъпа до социални услуги (частни или държавни)	2
Да се развива фирмена политика насочена към подпомагане на отглеждането на деца, като фирмени детски градини, детски стаи, детски лагери, зелени училища и др.	3



Работодателят да подхожда гъвкаво и индивидуално за прилагане на политики и мерки в диалог със заинтересованите работници и служители	4
Друго (моля, посочете	5
Не знам	6

14. ИЗПИТВАТЕ ЛИ ЗАТРУДНЕНИЯ В ПОДДЪРЖАНЕТО НА НЕОБХОДИМОТО НИВО НА ВАШАТА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

(Отговор на всеки ред)

	ДА	НЕ
Изоставям в новостите, поради липса на време	1	1
Чувствам се недостатъчно концентриран/а в работата си, поради грижите и семейните ангажименти, които имам	2	2
С цената на много усилия успявам да поддържам прилично ниво на професионална компетентност	3	3
Работата ми е рутинна и не е свързана с динамика на знанията и уменията	4	4
Друго, какво	5	5

15. УЧАСТВУВА ЛИ СТЕ ПРЕЗ ПОСЛЕДНАТА ЕДНА ГОДИНА В КВАЛИФИКАЦИОНЕН КУРС ИЛИ В ДРУГИ ФОРМИ НА ОБУЧЕНИЕ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ:

(Възможни са повече отговори)

ДА , в курс организиран от работодателя	1
ДА , в курс , в който ме изпрати и заплати работодателя	2
ДА , в курс по моя инициатива и със заплащане от работодателя	3
ДА , в курс по моя инициатива и със собствени средства	4
НЕ , защото	5
Друго, какво.....	6

16. ИМАЛО ЛИ Е СЛУЧАЙ, ПРИ КОЙТО НА ВАС ИЛИ ВАШ БЛИЗЪК В ПРОЦЕСА НА ИНТЕРВЮТО ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА СВОБОДНО РАБОТНО МЯСТО, ДА СЕ ПОСТАВЯТ ВЪПРОСИ СВЪРЗАНИ СЪС СЕМЕЙНИЯ СТАТУС, НАПРИМЕР:

(Отговор на всеки ред)

	ДА	НЕ
Има ли дете под 2 години	1	1
Има ли повече от 1 дете под 8 г. възраст	2	2
Често ли боледуват децата	3	3
Имате ли желание за дете в близките години	4	4
В домакинство има ли зависим от Вас член, за който се грижите (болен съпруг/а, дете, родител, близки роднини с трайно увреждане и н.т.)	5	5
Самотен родител ли сте	6	6
Продължавате ли образованието си	7	7
Няма такъв случай	8	8

17. СПОРЕД ВАС, РАБОТОДАТЕЛЯТ ВЛИЯЛИ СЕ ОТ СЕМЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ ПРИ ИЗБОРА НА КАНДИДАТ ЗА НАЗНАЧАВАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО, ако:

(Отговор на всеки ред)

	ДА	НЕ
Има малко дете в семейството	1	1
Има повече от 1 дете под 8 г. възраст	2	2
Самотен родител	3	3
В домакинството има възрастен член , за който се грижи (болен съпруг/а, дете, родител и н.т.)	4	4
Продължава образованието си	5	5
Млада жена, с планове за раждане на дете	6	6
Не зная	7	7

18. СПОРЕД ВАС, ВЪЗМОЖНО ЛИ Е РАБОТНИК / СЛУЖИТЕЛ ДА НЕ Е ПОЛУЧИЛ СЛУЖЕБНО ПОВИШЕНИЕ ИЛИ РЪКОВОДНА ДЛЪЖНОСТ, ЗАТОВА ЧЕ :

(Отговор на всеки ред)

	ДА	НЕ
Има малко дете в семейството	1	1
Има повече от 1 дете под 8 г. възраст	2	2
Самотен родител	3	3
Споделил е желанието си за дете в близките години	4	4
В домакинството има възрастен член , за който се грижи (болен съпруг/а, дете, родител и н.т.)	5	5
Продължава образованието си	6	6
Млада жена, с планове за раждане на дете	7	7
Не мога да преценя	7	7

19. СПОРЕД ВАС, КАКВА Е ВЕРОЯТНОСТТА ОТ УВОЛНЕНИЕ НА РАБОТНИЦИ СЪС СЕРИОЗНИ СЕМЕЙНИ АНГАЖИМЕНТИ, като:

(Отговорете на всеки ред)

	Голяма вероятност	Малка вероятност	Няма такава, равни са шансовете	Не мога да преценя
Самотен родител	1	2	3	4
В домакинството има възрастен член, за който се грижи (болен съпруг/а, дете, родител и н.т.)	1	2	3	4
Млада жена, с планове за раждане на дете	1	2	3	4
Родители с малки деца в семейството	1	2	3	4
Друго	1	2	3	4



20. СЪГЛАСНИ ЛИ СТЕ С ТВЪРДЕНИЕТО, ЧЕ РАБОТНИЦИ СЪС СЕМЕЙНИ АНГАЖИМЕНТИ ЗАЕМАТ ПО-НИСКО ПЛАТЕНИ ДЛЪЖНОСТИ, ЗАЩОТО ЧЕСТО ОТСЪСТВАТ ОТ РАБОТА, НЕ МОЖЕ СЕ РАЗЧИТА НА ТЯХ ПРИ ИЗВЪНРЕДНА РАБОТА, ПРИ КОМАНДИРОВКИ И ДР.

(Само един отговор)

1. Съгласен/а 2. Не съм съгласен/а 3. Не мога да преценя

21. КОЛКО МЕСЕЦА БЯХТЕ В ОТПУСК ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ, РАЖДАНЕ, ОСИНОВЯВАНЕ И ОТГЛЕЖДАНЕ НА ДЕТЕ?

Моля, посочете броя на месеците или годините

1. МАЙКА, 2. Не е ползвала

3. БАЩА, 4. Не е ползвал

5. Не се отнася за мен

22. ИМАЛО ЛИ Е СЛУЧАЙ, ПРИ КОЙТО ВИЕ ИЛИ ВАШ КОЛЕГА, СЛЕД ОТПУСК ОТГЛЕЖДАНЕ НА ДЕТЕ, НЕ СТЕ БИЛИ ВЪРНАТИ НА СЪЩОТО РАБОТНО МЯСТО, КОЕТО СТЕ ЗАЕМАЛИ ПРЕДИ ТОВА ?

(Само един отговор)

ДА, назначен/а е на по-ниска позиция, защото е загубена необходимата квалификация - 1

ДА, назначен/а е на друго работно място, защото длъжността е съкратена, но трудовото възнаграждение не е променено - 2

НЕ, назначен/а е на същото работно място, което е заемал преди да излезе в отпуск - 3

Друго, моля опишете 4

Не знам 5

23. СПОРЕД ВАС, НЕОБХОДИМО ЛИ Е В ПЕРИОД НА ПРОДЪЛЖИТЕЛЕН ОТПУСК ПО СЕМЕЙНИ ПРИЧИНИ, ДА БЪДЕТЕ ИНФОРМИРАНИ, КОНСУЛТИРАНИ ЗА НАСТЪПИЛИТЕ ПРОМЕНИ И ДА ПОСЕЩАВАТЕ ОБУЧИТЕЛНИ/ КВАЛИФИКАЦИОНИ КУРСОВЕ?

(Само един отговор)

ДА, за да се поддържат професионалните изисквания – 1

НЕ, не е необходимо, преди окончателното завръщане на работа – 2

Друго, моля опишете – 3

Не знам – 4

24. КОЛКО МЕСЕЦА СА ВИ НЕОБХОДИМИ ЗА ДА ПОСТИГАНЕТЕ СЪЩАТА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ НА ТРУДА, КАКВАТО СТЕ ИМАЛИ ПРЕДИ ДА ИЗЛЕЗЕТЕ В ПРОДЪЛЖИТЕЛЕН ОТПУСК ПО СЕМЕЙНИ ПРИЧИНИ?

Моля, посочете броя на месеците

.....

25. ЗАПОЗНАТИ ЛИ СТЕ С НАЦИОНАЛНАТА ПРОГРАМА «В ПОДКРЕПА НА МАЙЧИНСТВОТО» СТАТИРАЛА ОТ АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА ?

(Възможен е само един отговор)

ДА, запознат/а съм с програмата «**В ПОДДКРЕПА НА МАЙЧИНСТВОТО**», но не съм кан-
дидатствал/а, защото – 1

ДА, вече съм участвала в програмата «**В ПОДДКРЕПА НА МАЙЧИНСТВОТО**» 2

НЕ съм запознат/а с програмата «**В ПОДДКРЕПА НА МАЙЧИНСТВОТО**» – 3

Не се интересувам от програмите и мерките за насърчаване на заетостта – 4

Друго, моля опишете – 5

26. СПОРЕД ВАС, КАКВО Е ОТНОШЕНИЕТО НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ КЪМ ПО-БЛАГОПРИЯТНИТЕ УСЛОВИЯ ЗА ТРУД И СПЕЦИАЛНАТА ЗАКРИЛА НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ, ПРЕДВИДЕНИ В ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО?

(Отговор на всеки ред)

	ДА	НЕ
Приемат се с разбиране и се спазва законодателството	1	1
Отнасят се с разбиране, но се нарушава законодателството	2	2
Имат негативно отношение към тези работници, биват пренебрегвани	3	3
Не ги наемат на работа	4	4
Не зная	5	5

27. БИХТЕ ЛИ ПРЕДПОЧЕЛИ ДА НАСТАНЕ ДЕТЕТО СИ ВЪВ ФИРМЕННА ДЕТСКА ГРАДИНА ИЛИ ДЕТСКА СТАЯ, АКО ВИ СЕ ПРЕДЛАГАТ ДРУГИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА СПЕЦИАЛИЗИРАНИ СОЦИАЛНИ УСЛУГИ?

(Само един отговор)

ДА, защото.....1

НЕ, защото2

Друго, моля опишете3

Не мога да преценя 4

28. СПОРЕД ВАС, КАКВИ ДОПЪЛНИТЕЛНИ МЕРКИ ТРЯБВА ДА БЪДАТ ВКЛЮЧЕНИ В КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР ИЛИ В ПОЛИТИКАТА НА ФИРМАТА, ЗА ДА СЕ ПОСТИГНЕ БАЛАНС МЕЖДУ ТРУДОВИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ?

Моля, опишете.....

.....

.....

СОЦИО-ДЕМОГРАФСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

1. ПОЛ

ЖЕНА 1 МЪЖ 2

2. ВЪЗРАСТ В НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ : ГОДИНИ

Не посочил



3. ДЛЪЖНОСТ:

Ръководен служител	1
Аналитичен специалист	2
Техници и други приложни специалисти	3
Административен персонал	4
Персонал , зает с услуги на населението, търговията и охраната	5
Квалифицирани работници в селското, горското , рибното и ловното стопанство	6
Квалифициран производствен работник	7
Оператори на съоръжения, машини и транспортни средства	8
Ниско квалифицирани работници	9

4. ОБРАЗОВАНИЕ :

Начално	1
Средно	2
Висше	3
В момента продължавам образованието си	4

5. ВИД ДОГОВОР:

Дългосрочен / безсрочен договор	1
Срочен договор	2
Без договор	3

6. МЕСЕЧНИ ДОХОДИТЕ НА ДОМАКИНСТВОТО

..... ЛВ.

7. КОЛКО ЧЛЕНА ОТ ДОМАКИНСТВОТО ВИ РАБОТЯТ

.....БР.

8. БРОЙ ДЕЦА :

Брой деца

Под 2 години	1
От 2 до 3 години	2
От 4 до 7 години	3
От 8 до 14 год.	4
От 15 до 18 год.	5

Няма дете/деца на възраст под 18 години 6

9. СЕМЕЙНО ПОЛОЖЕНИЕ:

Омъжена/ женен	1
Неомъжена /неженен	2
Съжителство с партньор без граждански брак	3
Вдовец/а	4
Разведен/а	5
Самотен родител	6
Не посочил	7

10. ВЪВ ВАШЕТО ДОМАКИНСТВО ИМА ЛИ ВЪЗРАСТЕН ЗАВИСИМ ОТ ВАС ЧЛЕН, ЗА КОИТО СЕ ГРИЖИТЕ:

Тежко болен съпруг/а	1
Пенсионери (родители, близки на семейството и т.н.)	2
Инвалиди (деца, родители и т.н.)	3
Няма	4

11. ВАШЕТО РАБОТНО ВРЕМЕ:

Пълно работно време – 8 часа	1
Пълно работно време – 8 ч., с променен режим на работа	2
Намалено работно време	3
Половин работен ден – 4 ч.	4

12. ИЗБОР НА РАБОТНО ВРЕМЕ:

1. По Ваше желание	ДА	НЕ
2. Фирмена организация на работното време	ДА	НЕ

ПОПЪЛВА СЕ ОТ АНКЕТЬОРА:

Наименование на предприятието, седалище

ИМЕ НА ИНТЕРВЮИРАНИЯТел.....

Длъжност

Провел интервюто:Подпис:

ВЪПРОСНИК ЗА МЕНИДЖЪР**полустандартизирано интервю**

1. Смятате ли, че настоящата правната уредба (директиви на ЕС, конвенции на МОТ, национално законодателство) е достатъчна и насърчава въвеждането в предприятията на мерки за балансиране на семейния и професионален живот?

2. Какви гъвкави форми на заетост, гъвкава организация на труда, гъвкава организация на работното време се прилагат във Вашата фирми? (възможни са повече отговори)

- Срочни трудови договори	1
- По часова работа	2
- Половин работен ден	3
- Работа на редуциран работен ден	4
- Работа на гъвкав график	5
- Надомна работа	6
- Дистанционна работа (телефонна работа)	7
- Друго, посочете .	

3. По какви причини се прилагат посочените по горе гъвкави форми на заетост?

- По производствена необходимост и по инициатива на работодателя (посочете в кои случаи)

- По инициатива на работника/служителя за решаване на семейни проблеми?



4. Кои социални групи се възползват от тези мерки?

- младежи 1
- жени с деца 2
- мъже с деца 3
- работници със зависими членове в семейството 4
- други, кои

5. Посочете най-често повтарящите се социални проблеми, поради които работниците/служителите търсят гъвкава заетост, с оглед съчетаване на професионалния със семейния живот?

- отглеждане на деца 1
- грижи за зависими членове в семейството 2
- учащи се 3
- други, кои

6. Според Вас, кой печели и кой губи от въведените мерки за балансиране на семейния с професионалния живот?

- Предприятието печели, защото 1
- Работникът печели, защото 2
- Предприятието губи, защото 3
- Работникът губи, защото 4
- Никой не печели 5
- Никой не губи 6
- Не мога да преценя 7

7. Според Вас, кои са негативните ефекти от прилагане на гъвкави форми на заетост, с цел съвместяване на трудовите и семейни ангажменти?

- Увеличават административната работа 1
- По-малка производителност на труда 2
- Незаинтересовано отношение на работника 3
- Дезорганизираност на трудовия процес 4
- Загуба на работно време 5
- Друго
- Няма негативни ефекти, въпрос на подход и начин на организация 7
- Не мога да преценя 8

8. Според Вас, кои са позитивни ефекти от прилагане на гъвкави форми на заетост, с цел съчетаване на трудовите и семейни ангажменти?

- По-ефективно оползотворяване на работното време 1
- По-висока концентрация на работника 2
- По-отговорно отношение на работника 3
- По-висока мотивация за труд 4
- Друго, какво 5
- Няма позитивни ефекти 6
- Не мога да преценя 7

9. Предприемате ли фирмени действия и мерки, за да минимизирате загубите и максимализирате ползите от прилагането на гъвкавите форми на заетост?

- Да, защото 1
- Не, само това което законите предвиждат..... 2
- Не, защото 3

Друго4

10. Осигурява ли фирмата допълнителна помощ на работниците/служителите (възможни са повече отговори)

1. Транспорт от или до местоработата 1
2. Допълнителни добавки или помощи на родител в отпуск за отглеждане на дете 2
3. Допълнителни добавки или помощи за подпомагане при отглеждането на хора в неравностойно положение в семейството на работника/служителя (заплащане/ или доплащане за социални услуги (местни учреждения/асистенти), занимаващи се с помощи за инвалиди, възрастни хора и т.н.) 3
4. За детски заведения и услуги (детски градини, детегледачки) за децата на семейните работници/служители в предприятието 4
5. Финансиране и организиране на мероприятия за децата на семейните работници/служители по време на ваканция (лагери, зелени училища, и др.) 5
6. Финансова помощ за продължаващи образованието си работници (семестриални такси, езикови курсове и др.) 6
7. Друго,6

11. Инвестирате ли финансови ресурси в собствена социална политика за съчетаване на професионалния със семейния живот?

1. Осигурява социални услуги, чрез финансови и нефинансови средства 1
2. Осигурява доплащания за социални услуги 2
3. Осигурява доплащания за повишаване на образованието и квалификацията 3
3. Развива социална инфраструктура в предприятието 4
5. Друго (моля опишете).....

12. Вие като мениджър, проявявате ли интерес към популяризираните от Агенцията по заетостта възможности за финансиране от ОП „Развитие на човешките ресурси“ на проекти за изграждане на фирмени детски кътове, лекарски кабинети и кухни?

1. За нас това е новост, не сме проучили възможностите на програмата 1
2. Да с интерес бихме участвали в такива проекти 2
3. Не проявяваме интерес, тъй като бъдещото подържане на тези социални инфраструктури са скъпи за предприятието 3
4. Работещите в предприятието нямат такива потребности 4
5. Друго, какво.....5
6. Не мога да преценя 6

13. Вашето отношение към програми и мерки за насърчаване на заетостта на Агенцията по заетост насочени към безработни младежи до 29 г., на самотни майки с деца до 3 год. и др.? Вашата фирма участвали в тези програми и мерки? В кои?

14. Според Вас, какъв модел бихте предпочели за съчетаване на професионалния със семейния живот?

1. Прилагане на гъвкави форми, с цел минимизиране на загубите и максимализиране на ползите 1
2. Или инвестиране на финансов ресурс в социални политики (детски стаи, фирмени семейни добавки и др.) 2

15. Смятате ли, че предприятието печели повече, ако родителите в отпуск за гледане на дете се върнат на работа преди да им е свършил полагащият им максимален по закон отпуск?

1. Да, защото работника няма да е загубил квалификацията, а ще се минимизират разходите 1



2. Да, защото няма да има нужда да се назначава нов работник/служител, който ще му трябва време за да добие квалификацията на титуляра 2

3. Не, защото родителя често ще излиза в отпуск и няма да е пълноценен на работното място 3

4. Не, защото ще се наложи да се въведе друг модел на организация на работното време 4

5. Друго, какво

6. Не мога да преценя

16. При подбора на кадрите включвате ли въпроси за набиране на информация за техните социални проблеми и семейни ангажименти ?

17. Какво значение има семейните и социални ангажименти при вземане на решение за избор на кандидат на работното място по професионални групи?

1. Семейните и социални ангажименти имат решаващо значение при подбора на всяко работно място независимо от изискуемото равнище на образование 1

2. Семейните и социални ангажименти се отчитат при равни други качества 2

3. Семейните и социални ангажименти се отчитат само за работни места изискващи висока квалификация 3

4. Въздържа се да наемаме работници със семейни и други ангажименти 4

5. Семейните и социални ангажименти имат значение при специфични работни места, при които организацията на труда не позволява промяна в условията (режима) на работа 5

6. Друго

18. Смятате ли, че във Вашата фирмата може да се постигне дългосрочен икономически ефект от въвеждането на мерки за съчетаване на професионалния със семейния живот?

1. Да, при какви условия

2. Не, защото

19. Според Вас необходимостта от съчетаване на професионалния и семейния живот е проблем с такава обществена тежест и социална значимост, че се налага да се приеме нормативен документ, който да предвижда ангажименти на работодателите да търсят фирмени организационни и социални решения?

1. Следва да се търси неотложно решение 1

2. Фирмите и без разпореждане „отгоре“ намират решения в рамките на действащата законова рамка 2

3. Това са ангажименти на държавата и не трябва бизнесът да бъде натоварван, а работодателите да бъдат занимавани с такива проблеми 3

4. Друго какво..... 4

5. Не мога да преценя 5

20. Бихте ли участвали в изграждането и поддържането на детски заведения със собствени средства или съвместно с други работодатели и общинските съвети? Имате ли предложения по отношение публично - частното партниране? (ОТВОРЕН ВЪПРОС)

21. Какво Ви ограничава да прилагате фирмена социална политика насочена към съчетаване на професионалния със семейния живот? (моля, опишете)

ВЪПРОСНИК ЗА СИНДИКАЛЕН ЛИДЕР

полустандартизирано интервю

I. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

1. Наименование на предприятието:.....
2. Вашата длъжност в предприятието.....
3. Вашата синдикална позиция в синдикалната организация:
 - синдикален активист.....1
 - синдикален лидер /председател/.....2
 - член на националното ръководство на федерацията на.....3
 - член на териториален синдикален орган на4

II. ИНФОРМАЦИЯ ЗА ОТНОШЕНИЯТА „СИНДИКАТИ – РАБОТЕЩИ“

4. Какви социални придобивки ползват работещите във Вашето предприятие? По какъв начин са постигнати – по решение на ръководството или чрез договаряне със синдикатите? (ОТВОРЕН ВЪПРОС)

5. Кои от придобивките са постигнати по настояване на синдикатите? Има ли отхвърлени предложения от страна на работодателя? Какви?

6. Прилагат ли се някои нови практики на организация на труда, насочени към съчетаване на професионалния със семейния живот? (ОТВОРЕН ВЪПРОС)

7. Какво влияние оказва синдиката за направените промени в организацията на труда? (ОТВОРЕН ВЪПРОС)

8. Съществува ли система за набиране на предложения от работниците и служителите за подобряване на организацията на труда или по други проблеми? Ако „Да“ – Как действа тази система? (ОТВОРЕН ВЪПРОС)

9. Има ли случаи през последните години на нарушаване на човешки и трудови права и на дискриминация на работниците и служителите по признаците: възраст, семейно положение: родители с малки деца или със зависими членове в семейството? Ако „Да“ – Бихте ли дали конкретни примери?
(ОТВОРЕН ВЪПРОС)

10. Имало ли е случай, при който работник да не е получил служебно повишение или заемане на ръководна длъжност, поради семейното си положение и ангажименти:

1. Да, моля опишете случая
2. Не
3. Не мога да преценя

11. Имало ли е случай, при който работник е отказал служебно повишение или заемане на ръководна длъжност, поради семейното си положение и ангажименти:

1. Да, моля опишете случая
2. Не
3. Не мога да преценя

12. Според Вас, кои са най-тежките социални проблеми на работещи в предприятието ? (степенувайте ги по-степен на значимост от 1 до 5)

- несигурност/сигурността на работното място
- равнището на заплащане
- динамично променящи се условия на работа

- липсата на възможност да се съчетава професионалния и семейния живот, свързани с отглеждане на малки деца, зависими членове в семейството, образование и др.

- други, какви.....

13. Според Вас, какъв е относителният дял на работещите в предприятието, които срещат сериозни затруднения при съвместяването на професионалните и семейните ангажменти?

- над 20% от персонала 1
- над 10% от персонала 2
- около 5% 3
- под 5% 4
- нямам представа 5
- няма такива - 6
- друго какво.....;

14. Какво е според Вас, отношението на работодателят за прилагане на възможни организационни решения, с цел съвместяване на професионалните със семейните ангажменти ?

- Работодателят отдава приоритет на прилагане на гъвкави условия, гъвкава организация на работа и гъвкаво работно време с цел постигане на баланс на професионалния и семейния живот 1

- Работодателят дава приоритет на социални мерки и политики за съчетаване на професионалния и семейния живот чрез компенсаторни социални плащания, чрез създаване на условия в предприятието /детски стаи/ и др. 2

- Работодателят подхожда индивидуално, като комбинира и двете възможности- и гъвкавост на заетостта и провеждането на социални мерки и инициативи 3

- Работодателят се придържа към нормите и условията предвидени в законодателството и не счита за необходимо да провежда допълнителна социална политика в тази област 4

- Друго, моля опишете

- Този проблем не стои на дневен ред в предприятието 5

III. ИНФОРМАЦИЯ ЗА ОТНОШЕНИЯТА НА СИНДИКАТИТЕ С МЕНИДЖМЪНТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

15. Участва ли синдиката в политиката по заетостта. Настъпиха ли промени в числения състав на персонала на предприятието през последните години? В каква посока? Какви са критериите при подбора за съкращаване на персонала? Предимство или недостатък е признакът „семеино положение“: родител с малки деца, работник със зависими член в семейството, самотен родител и др.

(ОТВОРЕН ВЪПРОС)

16. Каква е политиката (принципи и изисквания) при подбора на персонала в предприятието? Какво е участието на синдикатите в този процес? При подбора на кадрите работодателят включва ли въпроси за набиране на информация за техните семейни ангажменти? (ОТВОРЕН ВЪПРОС)

17. Има ли случаи на напуснали работници, поради липса на възможност да съчетават семейните и трудови ангажменти? Какво е участието на синдикатите в този случай? (ОТВОРЕН ВЪПРОС)

- На КНСБброй членове
- На КТ „Подкрепа”брой членове
- На други, кои:.....брой членове
- В предприятието няма изградени синдикални организации

- синдикална плътност -%
- няма синдикални организации.

- Отказва да води преговори – 1
- Протака преговорите - 2
- Предоставя ненавременна, недостатъчна по обем и недостъпна по съдържание информация – 3
- Нарушава/не изпълнява клаузи от КТД – 4
- Преследва за синдикална дейност – 5
- Възпрепятства членството в синдикат – 6
- Ограничава правата на синдикалната организация (изземва функции) – 7
- Друго, моля опишете

- с КТД са конкретизирани социалните потребности, условия, обстоятелства, при които

работодателя поема ангажименти да създава условия за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти - **1**

- договорени са следните гъвкави форми на заетост, които да позволяват на нуждаещите се да избират условия на организация на работата и работното време, моля опишете ги - **2**

- договорени са следните собствени фирмени политики и мерки за съчетаване на професионалния и семейния живот, моля опишете ги **3**.

- договорен е следния средногодишен размер от финансови ресурси, които да осигуряват фирмената политика в тази област, моля опишете ги - **4**

- договорени са частични мерки, които не решават както проблемите на отделния човек, такива и на всички нуждаещи се - **5**

- липсват такива клаузи, това е нещо ново за нас и не сме поставяли тези въпроси - **6**

- липсват такива клаузи, поради работодателски отказ да бъдат включени в КТД - **7**

- Друго, какво (моля опишете)

27. Според Вас какъв би бил избора на мениджмънта на Вашето предприятие към работниците и служителите, пред които стои дилемата - да напуснат работа или да им се предоставят възможности за избор на гъвкави условия на работа / финансиране на социални услуги?

- без да се замисли ще приеме предложението им да напуснат работа и ще търси нови работници **1**

- ще търси компромисни варианти **2**

- друг вариант, моля опишете ... **3**

- не мога да преценя **4**

28. Според Вас, в кои случаи мениджмънтът на Вашето предприятие би предприел конкретни организационни решения, социални мерки и политики за съчетаване на професионалния и семейния живот?

- в случай, че гъвкавите форми на заетост не се отразяват негативно на икономическите резултати, т.е. върху обема на производството и продажбите, върху производствените разходи - **1**

- в случаите, когато може да се възползва от някакви облекчения - **2**

- работодателят подхожда с разбиране към семейните ангажименти на работниците и служителите и ги възприема като част от своята социална отговорност - **3**

- друго, какво..... **4**

29. Според Вас работодателите правят ли оценка и търсят ли организационни решения така, че да максимизират ползите и да минимизират загубите от въвеждането на организационни форми на гъвкавост и фирмени мерки за съчетаване на професионалния и семейния живот на работещите

- за мениджмънтът, това е периферен въпрос и не се занимават с него - **1**

- мениджмънтът решава всеки отделен случай конкретно, в зависимост от позицията и качествата на работника и служителя - **2**

- мениджмънтът не желае да си създават допълнителна административна работа по организиране на този процес - **3**

- друго какво..... - **4**

30. Считате ли, че бихте могли да убедите Вашият мениджмънт да кандидатства пред Агенцията по заетостта с проект за изграждане на фирмени детски кът, или на лекарски кабинет или на детска кухня, чието финансиране се осигурява от ОП „Развитие на човешките ресурси“.

- за нас това е новост, не сме проучили възможностите на програмата **1**
- да с интерес бихме настоявали пред мениджмънта за кандидатстване с такива проекти **2**
- имаме съмнения, че работодателят ще има възможност да поддържа такива проекти в бъдеще, след като изтече финансирането по програмата **3**
- работещите в предприятието нямат такива потребности **4**
- друго, какво..... **5**
- не мага да преценя **6**

31. Работодателят във Вашето предприятие изплаща ли бонус за присъствие, (допълнително заплаща към работната заплата) за пълна месечна заетост на работника? Ако отговора е „ДА“, как се решава проблема с по-големия брой отсъствия от работа на работници с малки деца, със зависим член на семейството, учащи и др. п. ? (ОТВОРЕН ВЪПРОС)

32. Необходимо ли е в КТД, мерките насочени към съчетаване на професионалния и семейния живот да бъдат обособени в отделен раздел?(ОТВОРЕН ВЪПРОС)

33. Според Вас необходимостта от съчетаване на професионалния и семейния живот е проблем с такава обществена тежест и социална значимост, че се налага да се приеме нормативен документ, който да предвижда ангажименти на работодателите да търсят фирмени организационни и социални решения?

- следва да се търси неотложно решение **1**
- фирмите и без разпореждане „отгоре“ намират решения в рамките на действащата законова рамка **2**
- това са ангажименти на държавата и не трябва бизнесът да бъде натоварван, а работодателите да бъдат занимавани с такива проблеми **3**
- друго какво..... **4**
- не мога да преценя **5**

СЪКРАЩЕНИЯ

НБСВ – Национален браншов синдикат „Водоснабдител“

НСФТКТКОО – Независима синдикална федерация на търговията, кооперациите, туризма, кредитата и общественото осигуряване

НСФКО – Независима синдикална федерация от кооперативните организации

НФТХИ – Национална федерация на труда „Химия и индустрия“

СБУ – Синдикат на българските учители

СЖБ - Синдикат на железничарите в България

СПБХН – Синдикат на производителите на бира, храни и напитки

ФНСДУО – Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организации

ФНСЗ – Федерация на независимите синдикати от земеделието

ФНСОЛП - Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост

ФНСОХП – Федерация на независимите синдикални организации от хранителната промишленост

ФСЗ – Федерация на синдикатите в здравеопазването

СТСБ – Съюз на транспортните синдикати в България

ФСОГСДП - Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

- Шопов, Д., М. Атанасова, Управление на човешките ресурси, Тракия, 2009,
- Ковачева, С., Баланс между работа и семейство, София, Изд. „Изток-Запад“, 2010
- Сотирова, М., Гъвкави системи на заетост и дерегулация на пазара на труда, Пловдив, Университетско издателство „Паисий Хилендарски“, 2007
- Сотирова, М., Социалната политика и политиката по заетостта на ЕС, Сборник от научни публикации, Пловдив, Университетско издателство „Паисий Хилендарски“, 2009
- Сотирова, М., Гъвкавост и сигурност на заетостта: измерения и предизвикателства пред социалната практика, Сборник от научни публикации, Пловдив, Университетско издателство „Паисий Хилендарски“, 2003
- Славова, З. „Дългосрочната грижа – елемент на държавно обществено осигуряване“, Бюлетин НОИ / бр. 6/, 2009
- НСИ, Преброяване на населението, 2011, www.nsi.bg
- НСИ, Основни резултати от наблюдението на работната сила през 2010 г., София, www.nsi.bg
- НСИ, Наблюдение на работната сила, модул „Съвместяване на работа със семеен живот“, www.nsi.bg
- Стоянова, К., А. Кирова, Джендър неравенства в платения и неплатения труд в България, Академично издателство „проф. М. Дринов“, 2008
- Мерки за работниците с отговорности за полагане на грижи за болни или зависими роднини — положението в ЕС, www.Eurofound.europa.eu
- Симеонова, Ю. и колектив, Социално-икономическият ефект от прилагането на мерки за съвместяване на трудовия и семейния живот в България, BILANCIA, КНСБ, Фондация „Фр. Еберт“. София, 2008
- Томев, Л. и колектив, Договаряне на гъвкаво работно време – европейският опит и възможности за приложението му в България. КНСБ, ИССИ на КНСБ, Фондация „Фр. Еберт“. София, 2005
- Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2009-2015г., www.mlsp.government.bg
- Национален доклад за България – 2011г. Втори преглед и оценка по изпълнението на международния план за действие по застаряването от Мадрит, 2002 г и на регионална стратегия за Европа към него, www.mlsp.government.bg
- Преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие: съвместяване на професионалния и семейния живот като предпоставка за равно участие на пазара на труда - Проект за заключения на Съвета, 15 септември 2011 г., 11930/11
- Становище на специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“ относно „Ролята на семейната политика в процеса на демографски промени, обмен на най-добри практики между държавите-членки“, Брюксел, 4 май 2011 г.
- Василева, М., „Нови възможности за съвместяване на семейния живот със служебните задължения“, Дайджест „Труд и право“, 2009, кн.12
- Кирчева, Д., Н. Даскалова, „Социална Европа“, 2009, бр. 3, ИССИ на КНСБ
- Белева, И., В. Цанов, Д. Велкова, Условия на труд и качество на заетостта в България: Тенденции и взаимодействия. С., Авангард Прима, 2009

РЕЗЮМЕ

Настоящото изследване е част от мащабния проект на КНСБ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА – ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“, който се реализира с финансовата подкрепа на ОП „Развитие на човешките ресурси“ на Европейския социален фонд. Чрез него се допълват, надграждат и обогатяват приложените изследвания, формиращи визията и позициите на КНСБ за разработване и провеждане на национални политики за решаване на проблемите за балансиране на семейния и професионалния живот.

Целта на изследването е да се разработи методика за оценка на икономическите ефекти от прилагането на политики и мерки за съчетаване на семейния и професионалния живот по метода „разходи-ползи“, като се отчетат особеностите и спецификата на националния бизнес. Доказа се основната хипотеза на изследването, че с провеждането на фирмени политики, насочени към съчетаването на професионалния и семейния живот, могат да бъдат постигнати определени социални и икономически ефекти в краткосрочен и дългосрочен план. Основните резултати могат да се обобщят в следните направления:

Първо, разработена бе стойностна оценка на ползите при задържането на работника, като в обхвата на ползите се включат компоненти, отнасящи се до алтернативни разходи за набиране и назначаване на нов персонал (загуби или пропуснати ползи от непроизведена продукция/услуга, цена на подбора, цена на въвеждането и адаптирането на новопостъпил работник на свободното работно място).

Второ, остойностиха се разходите на пет примерни варианта за работодателски решения, с цел преодоляване на загубите от текучеството на персонал. Разходите на три от решенията са насочени към промяна в организацията на режима на работа, като - преминаване на 4-часов работен ден без заместник; трансформиране на стандартно работно място в гъвкаво работно място и 4-часов работен ден със заместници; ползване на продължителен отпуск. Стойността на разходите на другите две работодателски решения са насочени към пряко финансово подпомагане на работниците със семейни ангажименти и инвестиции в изграждането и функционирането на социална инфраструктура.

Трето, на фона на резултатите от ползите и разходите са разработени разчетите за оценка на ефектите, представени като Коефициент за период на полезно действие. Коефициентът изразява съотношението между ползи и разходи и практически разкрива продължителността на периода /под формата на месеци/, за който ползите и разходите се неутрализират.

Четвърто, на основата на разработения методически инструментариум са направени разчети на ползите, разходите и ефектите от прилагането на мерки за съчетаване на професионалния и семейния живот за участващите в изследването основни членове на КНСБ.

Пето, за постигане целите на проекта се проведе емпирично изследване. Анализираха се мненията и оценките на основните целеви групи /работодатели, работници и служители, синдикални дейци/ относно мащабите, характера и възможностите за решаване на проблемите за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти.

С настоящото изследване се предлагат механизми, чрез които се разкриват и обосновават ползите от въвеждането на политики и мерки за балансиране на професионалния и семейния живот. Изводите от анализа „разходи-ползи“ е ефективен инструмент за управление на трудовите отношения, както и добър аргумент при воденето на преговори за включване на мерки за балансиране на професионалния и семейния живот в КТД на всички нива.

SUMMARY

STUDY "COST - BENEFIT" FROM THE IMPLEMENTATION OF MEASURES FOR WPRK LIFE BALANCE

This study is part of the larger project of the Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria "Security through law - flexibility through collective bargaining," which is implemented with the financial support of OP "Human Resources" of the European Social Fund. This study complement, extend enrich the applied research, shaping the vision and the positions of CITUB for the development and implementation of the national policies to address the problems of work life balance.

The aim of this study was to develop a methodology for assessing the economic effects of the implementing policies and measures to combine family and professional life according to the method "cost-benefit", taking into account the particularities and specificities of the national business. The main hypothesis of the study proved that with implementation of corporate policies aimed at work life balance can be achieved certain social and economic effects in the short and long term. The main results can be summarized in the following areas:

First, *was developed valuation of benefits from the retaining of the worker and in the scope of the benefits are include the components relating to the alternative costs for recruiting and appointing new staff (losses or missed profits by the non produced production/service, price of the selection, price of the introduction and adaptation of the new worker.*

Second, *the expenditures for five exemplary options for employer's solutions aiming to overcome the loss of staff turnover are calculated. The cost for three of the decisions are aimed at changing the organization of the work, such as - switch to four-hour workday without replacement, transformation of the standard workplace in flexible workplace and a four-hour working day with substitute; use of long-term leave. The cost of expenditures of two other employers of solutions are designed to direct financial assistance of the workers with family commitments and investments in the construction and operation of the social infrastructure*

Third, *on the background of the results of the cost and benefits have been developed calculations for assess of the effects presented as coefficient of efficiency. The coefficient expresses the correlation between benefits and costs and reveals in practice the duration of the period /in the form of months/ for which the benefits and costs are neutralized.*

Fourth, *based on the developed methodological tools have made estimates of the benefits, costs and effects of the implementation of measures for work life balance for main CITUB members participating in the survey.*

Fifth, *in order to achieve the objectives of the project was conducted empirical research. Analyze the opinions and estimates of the main target groups / employers, workers, trade unionists / with regard to the scale, nature and possibilities of solving the problems of work life balance.*

This study provides mechanisms through which reveal and justify the benefits of introducing the policies and measures to balance work and family life. The findings of the analysis "cost-benefit" is an effective tool for managing industrial relations and a good argument in negotiations for include the measures for balance work and family life in the collective agreements at all levels.

**ПРОБЛЕМИ И ПОЛИТИКИ ЗА БАЛАНСИРАНЕ
НА СЕМЕЙНИЯ И ТРУДОВИЯ ЖИВОТ**

ИЗСЛЕДВАНЕ ПО МЕТОДА „РАЗХОДИ-ПОЛЗИ“ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ЕФЕКТИ
ОТ ВЪВЕЖДАНЕ НА МЕРКИ ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ И СЕ-
МЕЙНИТЕ АНГАЖИМЕНТИ

Авторски колектив: проф. д.ик.н. Мария Сотирова, Виолета Иванова

Фондация „Фридрих Еберт“
Конфедерация на независимите синдикати в България

Дизайн и предпечатна подготовка: *Графимакс 02*

Коректор: *Виолета Златева*

София, 2012

ISBN 978-954-2979-02-9

