



Република България
ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

С Т А Н О В И Щ Е

на тема

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ТРУДОВИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ

(разработено по собствена инициатива)

София, 2012 г.

Икономическият и социален съвет на Р. България включи в Плана за дейността си през 2012 г. разработване на становище на тема

Възможности за съчетаване на трудовия и семейния живот.

Разработването на проекта на становище бе разпределено на Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения.

С решение на Комисията за докладчик бе определен гл.ас., доктор по икономика Любен Томев – член на ИСС от група II – синдикати.

В работата по подготовката на становището бяха привлечени като външни експерти проф. д.ик.н. Мария Сотирова (ПУ „Паисий Хилендарски”) и Виолета Иванова (експерт-изследовател в Института за социални и синдикални изследвания на КНСБ).

На свое заседание от 05.07.2012 г. Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения обсъди и прие проекта на становище.

На пленарна сесия от 18.07.2012 г. Икономическият и социален съвет прие настоящото становище.

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

БВП – Брутен вътрешен продукт

ЕИСК – Европейски икономически и социален комитет

ЕКП – Европейска конфедерация на профсъюзите

ЕП – Европейски парламент

ЕС – Европейски съюз

ИСС – Икономически и социален съвет

КЗД – Комисия за защита от дискриминация

КНСБ – Конфедерация на независимите синдикати в България

КСО – Кодекс за социално осигуряване

КТ – Кодекс на труда

МОТ – Международна организация на труда

МТСП – Министерство на труда и социалната политика

НОИ – Национален осигурителен институт

НСИ – Национален статистически институт

ООН – Организация на обединените нации

ОП – Оперативна програма

СЕЕР – абривиатура на европейската организация на работодателите и доставчиците на услуги от обществения сектор

UNICE – абривиатура на предишното наименование на

BUSINESSEUROPE – Съюз на индустриалните работодателски конфедерации в Европа

1. ОБОБЩЕНИЯ, ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

1.1. Основания и мотиви

1.1.1. През последните пет години Икономическият и социален съвет многократно е заявявал своите позиции, виждания и предложения в търсенето на решения и изработването на национално отговорни политики за балансиране на професионалния и семейния живот. Всичко това обаче е реализирано в контекста и в рамките на документи, посветени на решаването на по-общи социални проблеми. Само един бърз преглед показва, че от 2008 година в свои анализи, становища и резолюции ИСС е лансирал конкретни предложения за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти¹. Независимо от това, към тази тематика ще се обръщаме все по-често в близкото и по-далечното бъдеще, тъй като проблемите за балансиране на семейния и професионалния живот вече излизат извън своята социална природа, генерират икономически ефекти и пораждат икономически последици. Тези проблеми засягат все повече не само обществените устои и перспективи, но и корпоративната сигурност и стабилност.

1.1.2. Демографската криза свива възпроизводството и реализацията на трудовия потенциал и ерозира социалната стабилност, генерира социални рискове, застрашава икономическата динамика и икономическия растеж, поставя под съмнение устойчивото икономическо развитие на съвременните общества. Към действието на тези фундаментални фактори, като се прибави и влиянието на технологичната модернизация с нейната динамика и отражение върху професионалните компетенции и професионалната мобилност, става пределно ясно, че проблемите на съчетаването на професионалните и семейните ангажименти вече излизат извън рамките на публичните политики за оползотворяване на социалните права и „превземат“ територията на корпоративните политики и най-вече на политиката на корпоративната социална отговорност.

¹ „Национален доклад по стратегиите за социална закрила и социално включване 2008-2010 г.“ - становище; „Корпоративна социална отговорност – някои подходи и добри практики“ – анализ; „Приложение на Конвенциите и препоръките на МОТ в България“ – анализ; „Семейството, доброто родителство и равните възможности между половете“- становище; „Социално осигуряване и социална закрила“ – становище.

1.1.3. Действието на очертаните фундаментални фактори и структурни промени отправя сериозни предизвикателства не само към държавните институции, но и към корпоративните структури, към позициите и отговорностите на социалните партньори (работодателски и синдикални организации), както и към гражданския сектор. Очертаните промени в социалната ситуация обясняват ориентацията и доминантите на настоящото становище. Целта е ИСС да фокусира своите виждания и предложения за съчетаване на трудовия и семейния живот с корпоративното равнище и корпоративните политики, с икономическите интереси и социалната мисия на работодателите, без да се пренебрегват държавните отговорности и публичните политики. Нещо повече, съществуват реални възможности, социални нагласи и професионален потенциал корпоративните политики да се очертаят като своеобразно продължение, надграждане, допълване и обогатяване на публичните политики, прилагайки децентрализиран подход с отчитане на секторните и корпоративните специфики и особености.

1.1.4. ИСС отстоява позицията, че успехът на фирмените политики за балансиране на професионалните и семейните ангажименти зависи от баланса на интересите на двете страни в трудовите отношения – на работодателите и на работниците и служителите. Ето защо в настоящото становище вижданията за формирането на корпоративните политики и мерки при решаване на семейните проблеми на работниците и служителите се основават на оценка на техните икономически ефекти. Прилагането на един такъв подход е не само необходимо, за да се постигне еднопосочност на интересите на страните, но е и възможно. Методът „разходи-ползи“ вече намира широко приложение при оценка на ефектите от публични инвестиции и политики, дори се прилага и при оценка на въздействието от изпълнението на различни програми и въвеждането на нормативни актове.

1.1.5. В резултат на *„Изследване по метода „разходи-ползи от въвеждането на мерки за съвместяване на семейния и трудовия живот“²*, социалните партньори вече разполагат с разработен цялостен модел за прилагане на метода „разходи-ползи“, адаптиран към формиране и оценка на корпоративни политики за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти. Интегрирайки социалната

² Същото е част от Проект на КНСБ „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективното трудово договаряне“ по ОП „Развитие на човешките ресурси“.

целесъобразност с икономическата рационалност, прилагането на подхода позволява тези политики да се инкорпорират в обхвата, предмета и съдържанието на колективното трудово договаряне. А неговият инструментариум променя духа, стила, риториката на социалния диалог – вербалните внушения и убеждения се подменят със силата на аргументите, разчетите и фактологията.

1.1.6. Тестването на модела с реална фирмена информация прави неговото приложение реалистично дори в краткосрочен план, тъй като подходът на оценяване е технологизиран и операционализиран – систематизирани са компонентите на ефектите, т.е. икономическите ползи и разходи, очертана е технологията и необходимата информация за тяхното остойностяване, въведени са адекватни индикатори за оценка на ефектите от въвеждането на конкретни политики и мерки, предложен е технически инструментариум за изчисляване на индикаторите на основата на метода „разходи-ползи“.

1.1.7. Тематиката на настоящото становище на ИСС, възприетият подход и метод, предпоставят уникална възможност - проблемите на балансирането на семейния и професионалния живот да се превърнат в естествена среда за постигане на консенсус и реализиране на ефективно социално партньорство в тази жизнено важна за работниците и служителите, за работодателите и за обществото като цяло област на социалната политика.

1.2. Препоръки и конкретни предложения

1.2.1. Подходът за решаването на проблема се вписва в европейската правна рамка, в европейската стратегия за заетост и най-вече в контекста на Стратегия „Европа 2020“³. В отговор на Стратегия „Европа 2020“ за постигане равнище на заетост 75% за населението във възрастовата група 20-64 години ЕП подчертава необходимостта от подпомагане на работниците да съвместяват работата си с отговорностите за полагане на грижи за отглеждането на деца, както и необходимостта от осигуряване на достъпни социални услуги за деца и недееспособни лица, подобряване на организацията на работа, с оглед повишаване на равнището на заетост.

³ www.ec.europa.eu/europe2020

1.2.2. Независимо от съвременните концепции и разбирания, все още на социалните политики, мерки и инициативи се гледа като на разходопоглъщащи дейности, в които се „изливат“ финансови ресурси. А теориите за човешкия, социалния, организационния капитал обосновават икономическите ползи от социалните инвестиции, което прави изключително актуални философията и инструментариума на **аналитичния метод „разходи-ползи“**, чрез който е възможно да се оценяват и корпоративните ползи от политиките за съчетаване на професионалния и семейния живот.

1.2.3. Ефективното реализиране на корпоративните политики до голяма степен зависи от реалните представи за ситуацията, за мащабите и характера на проблемите. Затова считаме за необходимо да се договори въвеждането на фирмено равнище на информационни системи за наблюдение на реалните потребности на работниците и служителите за решаване на техните семейни проблеми, чрез които да тече двупосочна информация и да се осъществява ефективна връзка и комуникация. Това е необходимо, особено в по-големите предприятия, в които има изградени специализирани административни структури за управление на човешките ресурси. ИСС счита, че социалната проблематика по балансиране на семейния и професионалния живот следва да се обособи в самостоятелно направление в колективното трудово договаряне както на секторно, така и на фирмено равнище. Чрез КТД, каквато е практиката и в другите области, трябва да се дефинират както двустранните фирмени инициативи, така и да се конкретизират, обогатяват, допълват и надграждат предвидените в законодателството възможности. В това отношение вече има натрупан известен опит и добри практики.

1.2.4. Тежестта, която придаваме на корпоративното равнище и на корпоративните политики, не следва да се възприема като опит за абдикиране на държавата от семейните проблеми на работниците и служителите и прехвърлянето им на работодателите. Засиленият интерес към корпоративното равнище и корпоративните политики е продиктуван от актуалността на подхода, поне за нашата социална практика. Нещо повече, към твърдите и трайни ангажменти и отговорности на държавните институции се прибавят и нови. Необходимо е да се осмисли подходът и да се създадат механизми, чрез които с корпоративните политики да се надграждат, обогатяват, конкретизират публичните политики. Независимо от гарантираните посредством законите на Р.

България социални права, от установените традиции и социален опит изследването съдържа нови послания на работници, служители, синдикални дейци и мениджъри за повишаване на отговорностите на държавните институции и предложения за решаване или пререшаване на конкретни проблеми.

1.2.5. Мащабите и характерът на проблемите отправят предизвикателства и ангажират практически вниманието и усилията на различни държавни институции, на социалните партньори и неправителствения сектор. В резултат от проведените изследвания са набрани разностранни, интересни и конкретно адресирани предложения, които могат да се систематизират в следните направления:

На първо място, по обясними причини, извеждаме предложенията към социалните партньори – работодателските и синдикалните организации. Очертава се своеобразен консенсус, въвеждането на мерки за успешно балансиране на трудовия и семейния живот да стане неразделна обособена част от предметното поле на колективното трудово договаряне на секторно и най-вече на фирмено равнище. За балансиране на интересите на заинтересованите страни, на икономическите и социалните ефекти, предлагаме:

➤ *При преговорите на фирмено равнище, при договаряне на конкретни мерки и политики (организационни, финансови, инвестиционни) да бъде прилаган методът „разходи – ползи“ като система от обективни критерии за вземане на решения съобразно реалната икономическа ситуация.*

➤ *Необходимо е да се създаде вътрешнофирмена информационна система за наблюдение на реалните професионални и социални потребности на работниците и служителите, чрез която да се осигурява достоверна информация при вземането на решения от социалните партньори в рамките на процеса на договаряне.*

На второ място, но с особена тежест, се открояват предложенията, адресирани към държавни институции, като:

към Министерство на финансите се отправят предложения за:

➤ *възстановяване на семейното доходно облагане, така че да бъдат стимулирани чрез данъчен кредит или чрез данъчни облекчения семействата с деца, както и такива, които се грижат за недееспособни зависими лица;*

➤ *въвеждане на данъчни облекчения за работодатели, които осъществяват целеви социални инвестиции, насочени към изграждане на социални инфраструктури (детски градини, детски стаи, дневни центрове, клубове по интереси, зелени училища, детски лагери*

и др.), както и за работодатели, които предоставят социални пакети, осигуряващи финансирането на конкретни социални услуги.

към **МТСП и изпълнителните агенции – АЗ и АСП**, се предявяват искания за промени, които да разширят и улеснят достъпа до финансиране по линията на:

схемата „Социални иновации в предприятията” от ОП "РЧР". По-конкретно се предлагат следните промени:

➤ Да се намали броят на задължителните дейности в проектните предложения от 5 на 3, като се предлага две от дейностите да са насочени към квалификация, преквалификация, кариерно развитие на заетите лица или осигуряване на допълнително финансово стимулиране на лицата, за които се прилага гъвкаво работно време. Трета дейност от проектното предложение да бъде осигуряването на социални придобивки за работниците, които да бъдат насочени към детски стаи, детски градини, места за хранене и др.

➤ Да се създаде възможност за кандидатстване с общ проект от няколко фирми, които да обединят своите усилия, цели и задачи за създаване на социална иновация за своите работници и служители.

схемата „Помощ в дома” - очертават се предложенията, като:

➤ Да се предприеме информационна кампания за възможностите на схемата „Помощ в дома”.

➤ При осъществяването на отделните дейности да бъдат поканени представители на териториалните структури на синдикатите, тъй като схемата дава възможност за наемане на лица на трудов договор за предоставяне на почасови услуги за лична помощ – при хранене, при вземане на лекарства в дома на потребителя.

На трето място, към новото ръководство на Национално сдружение на общините в Република България се отправят предложения за организиране на дискусии и обсъждания относно:

➤ Създаване на възможности за интегриране на усилията на държавни и общински институции и ангажирането им с ускорено изграждане на социална инфраструктура - детски градини, социални заведения, заведения за дългосрочни грижи и др. подобни.

➤ Оптимизиране на работата на съществуващата социална инфраструктура чрез синхронизиране организацията на работното време на детските заведения с графици на градския и междуградския транспорт, с графици на работното време на предприятията и публичните организации от съответния регион, въвеждане на гъвкави форми на организация на дейността на детските градини и социалните заведения и др. подобни.

➤ Въвеждане на стимули и механизми за насърчаване на публично-частното партньорство за решаване на проблемите за балансиране на трудовия и семейния живот.

На четвърто място, систематизират се предложения за изменения и допълнения в КТ с оглед съвместяване на личния, семейния и трудовия живот, като:

➤ *Въвеждане на нов член в материята, посветена на организацията на работното време, с оглед съчетаване на трудовия и семейния живот със следния смисъл:*

Чл. XZ (1) *По предложение на работника или служителя, с оглед съчетаване на трудовия и семейния живот, чрез допълнително споразумение към трудовия договор могат да се уговорят:*

✓ *право да се отсъства от работа през определени часове от работния ден в рамките на работната седмица или месеца, които да се компенсират с работа през други дни от работната седмица или месец, без да се променя размерът на месечното трудово възнаграждение;*

✓ *право да се отсъства от работа през определени часове от работния ден в рамките на работната седмицата или месеца, които да се компенсират с работа през други дни от работната седмица или месец, при съответното редуциране на размера на месечното трудово възнаграждение.*

(2) *С колективен трудов договор, по аналогия със сумираното изчисляване на работното време, да се договорят типови режими на работно време, които могат да се въведат за отделни работници или служители (по тяхно искане) тогава, когато това се налага, с оглед съчетаване на техния трудов и семеен живот.*

Разпределение на работното време

➤ *Да се създаде нова алинея, след алинея 2-ра на чл. 139, която да визираща въвеждане на работно време с променливи граници по искане на работник или служител, тогава, когато това се налага, с оглед съчетаване на техния трудов и семеен живот.*

Работа на смени

➤ *Създаване на нова, след 6-та, алинея в чл. 14, която да предвижда възможност- по искане на работник или служител, когато това се налага, с оглед съчетаване на неговия трудов и семеен живот, за определени периоди той да се включва в графици за работа в дневна или предпочитана от него смяна.*

Недопустимост на извънредния и нощния труд

➤ *При доказана нужда, свързана със съчетаване на трудовия и семейния живот, по искане на работника или служителя, за определени периоди и при определени условия да не му се възлага извънреден или нощен труд. Това е възможно да се уреди с промени в чл.140 и чл.147 от КТ.*

Отпуски

Като нова алинея в чл.157 от КТ - краткотрайни отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения или в отделен текст от закона, например нов чл.157а от КТ, като отпуск, свързан със задължения, обхващащи личния и семейния живот.

➤ *Допускане на възможност част от платения годишен отпуск (например до 2 дни) да се ползва инцидентно, само с уведомяване в разумен срок на работодателя при нужди, свързани със съчетаване на трудовия и семейния живот.*

➤ *Да се увеличи периодът, за който се изплаща парично обезщетение за гледане на болен член на семейството над 18-годишна възраст (чл.45, ал.1, т.1 от КСО). Сега размерът на това обезщетение е - на всеки осигурен до 10 календарни дни през една календарна година.*

➤ *Да се предвиди възможност в КТ за родители, работещи по трудово*

правоотношение с деца до 18 г., да имат право, след изтичане на отпуска по майчинство и отглеждане на дете, да ползват, при необходимост и заявено желание, неплатен отпуск в размер на 6 месеца.

1.2.6. ИСС счита, че за трайното решаване на дискутирания проблем е необходимо: *първо*, да се предприемат целенасочени действия от страна на компетентните държавни органи за разработване на национална стратегия за съчетаване на семейния и професионалния живот; и *второ*, чрез систематична информационна кампания да се поддържа актуалността на проблематиката, да се формира професионално разбиране и социална чувствителност към проблемите на работещите, свързани с двете опори на човешкия живот – семейството и работата.

2. АКТУАЛНОСТ НА ПРОБЛЕМА

2.1. Политиките 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 абсолютната численост на заетите, респективно повишаване на равнището на заетост; *вторият*, масово навлизане на жените в икономическата активност. Тази промяна, наложила се като 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 – равни възможности и равно третиране на двата пола на работното място, в заетостта и икономическата активност, в социалните и семейните ангажименти. 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 отделните страни, провокирано или по силата на ратифицирани международни актове, или като национална инициатива и политика.

2.2. 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 професионалната 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 ангажименти 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 ангажименти, все още е силна исторически сложилата се традиция семейните ангажименти (и най-вече отглеждането на децата) да се поемат предимно от жените.

2.3. Съвременното законодателство в страните от цивилизования свят осигурява социална защита на заетостта и създава определени предпоставки и условия за справяне със семейните ангажименти. Но въведените с нормативните актове облекчения или социална защита не могат да гарантират и да покрият разнообразните социални ситуации, възникващи при различни производствени и социални условия. Характерът и отговорността, тежестта и дълготрайността на семейните ангажименти при определена семейна и социална среда правят непосилно съчетаването на професионалната реализация и семейните ангажименти и поставят най-вече младите семейства, и по-често жените, пред алтернативен избор – или професията и работата, или семейството и децата. Този избор почти винаги е силно повлиян (или по-точно предрешен) от възможностите за осигуряване на доходите на домакинството. А заетостта е не само бариера, но и условие за ефективно поемане на социални ангажименти в семейството. Затова и доходът е друг сериозен финансов аргумент, който в масовия случай поставя индивидите със семейни ангажименти 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 ангажименти, се налага прилагането на мерки и политики за балансиране на професионалния и семейния живот.

2.4. Невъзможността да се реализират семейните ангажименти без необходимите източници на доходи налага да се предефинира решаването на проблема по начин, който изключва алтернативния избор – или работа, или семейни ангажименти. Верният подход е в търсенето на възможности за балансиране на професионалния и семейния живот, за съчетаване на професионално-трудовете и семейно-възпитателните ангажименти. А

неговото прилагане е невъзможно извън нагласата и отношението, социалния мироглед и поведението на работодателите, закодирани във фирмените социални политики, като органична част от корпоративната социална отговорност.

2.5. Към така очертаните традиционни и познати причини следва да се прибави и действието на нови фактори. Преди всичко това е задълбочаващата се демографска криза в европейските страни, която влошава демографската структура на населението, застрашава възпроизводството на трудовия потенциал и стабилността на осигурителните системи, поставя под съмнение динамиката на икономическата активност. Заплахите на демографската ситуация за социалната стабилност и устойчивост на икономическата динамика „стресираха“ отговорни политически дейци и държавници и провокираха тяхната активност в разработването и провеждането на политики, с цел поддържане на висока степен на икономическа активност на населението.

2.6. Съществено влияние в търсенето на решения за съвместяване на професионалните и семейните ангажименти придобива и наблюдаваната динамика в професионалните компетентности, провокирана от технологичната модернизация. При съвременното технологично равнище на икономическите дейности продължителното 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 работодателя. Или съвременните процеси и тенденции в технологичната модернизация, в професионалната динамика и професионалната мобилност въвличат вече и корпоративното равнище в търсенето на решения за съчетаване на семейния и професионалния живот. Защото процесът на професионална и трудова реинтеграция, след продължително прекъсване на трудовия процес, има вече своята висока цена като преки финансови разходи и/или пропуснати ползи, които се заплащат не само от работника, но и от работодателя.

2.7. Обосновката на проблема разкрива неговата изключителна актуалност, социална и икономическа значимост и методологическа сложност. При решаването му, 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 интегриране на публични и корпоративни политики, които да създават условия и предпоставки за реализиране на индивидуални житейски и професионални стратегии в един динамичен, високотехнологичен и високорисков свят.

2.8. В социалната практика и изследователската традиция на нашата страна дефинираният проблем, 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 и в публичното пространство, а още по-малко се ангажират работодателите с интерес и отговорност за неговото решаване в рамките на тяхната корпоративна социална отговорност.

2.9. С настоящото становище ИСС цели да очертае контурите на един 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 трудова заетост. Лансираният подход се доминира от концептуалното виждане, че политиките (публични и фирмени) имат своите сериозни ефекти – не само социални, но и икономически, монетарни, при това измерими.

3. МАЩАБИ И ХАРАКТЕР НА СОЦИАЛНАТА СИТУАЦИЯ

3.1. Проблемът за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти заема неподозирани мащаби от гледна точка на засегнати лица в трудоспособна възраст и в ситуация на икономическа активност. Впечатляващи са данните от изследването на НСИ⁴, посветено на баланса между семейния и трудовия живот. Фактически 51% (1 700 700 души) от

⁴ *www.nsi.bg, Съвместяване на работа със семеен живот – Допълнителен модул към наблюдението на работната сила през 2010 година*

икономически активното население между 15-64 г. полагат грижи за деца до 14 г. и възрастни, зависими от тях членове на семействата/домакинствата. Безработни и лица извън работната сила са 34.1% (580 600 лица), като от тях 25.3 % имат желание, но не успяват да се включат на пазара на труда поради липсата на подходящи и достъпни за тях заведения за социални услуги. Прави впечатление и друго – минимизира се половата разлика в реализирането на семейните ангажименти, особено при отглеждането на децата. Този проблем вече излиза извън тесните рамки на джендър подхода за неговото решаване.

3.2. Подкрепящи и допълващи картината са и данните от НОИ за периода 2009-2011 г.⁵ Общият брой на осигурените мъже, които са поели грижи за деца до навършване на една година, е нараснал от 242 през 2009 г. до 301 през миналата година (ръст от близо 25 на сто). Подобна е картината и при бащите, които поемат отговорност да отглеждат децата си от 1 до 2-годишна възраст. За същия тригодишен период броят на мъжете в отпуск на това основание е нараснал с 34 на сто - през 2009 г. те са били 831, а в края на 2011 г. вече са 1113.

3.3. Независимо от предприеманите политики и действия от компетентните държавни институции, статистическата информация разкрива, че действащите държавни политики не удовлетворяват реалните нужди на обществото. По данни на НСИ⁶ през 2001 г. обхватът на децата в детски ясли (до 3 г.) е около 11 %, а през 2010 г. е 13.1 %. Аналогична е ситуацията и в детските градините. Плавно нараства обхватът на децата от 3 до 6 г., настанени в детски градини – от 66.8 % през 2000/2001 г. на 74.9 % през 2010/2011⁷. В крайна сметка, препоръката на Лисабонската стратегия⁸ за 90 % обхват на децата, навършили 3-годишна възраст, от образователни форми, все още не е постигната. Това е и основната причина семействата сами да поемат грижите или пък да заплащат някому за такъв род социални услуги. А както е известно, тези услуги са скъпи и финансовите разходи за тях са непосилни за голяма част от българите.

⁵ www.noi.bg

⁶ www.nsi.bg, Данни на НСИ за брой детски ясли и места в тях на 31.12. 2001 и 2010 г. и допълнителни изчисления на авторите.

⁷ www.nsi.bg, Данни на НСИ за брой деца в детските градини и брой детски градини за 2000/2001 и 2010/2011 г. и допълнителни изчисления на авторите .

⁸ www.circa.europa.eu/irc/opoce

3.4. Подобна е ситуацията и с институциите за възрастни хора. Капацитетът на този род социални заведения е твърде ограничен, за да покрие нуждаещите се, а процедурата е бавна и тромава. Резултатите от изследването на НСИ⁹ показват, че 437 600 лица на възраст 15-64 г. 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. А 25.3 % (или 44 600) от незаетите лица, грижещи се за възрастни, 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.

3.5. Остър е и проблемът с болниците за долекуване на пациенти след тежки операции и заболявания, които имат нужда от последващи грижи. КСО (чл. 45, ал. 1, т.1) дава правото да се изплаща парично обезщетение за гледане на болен член на семейството над 18-годишна възраст на всеки осигурен в размер до 10 календарни дни през една календарна година. Твърде недостатъчен е обаче този период, през който болните трябва да се възстановят и близките да се върнат на работа. От друга страна, тенденциите на демографското застаряване и влошеният здравен статус на нацията сочат безапелационно повишаване на потребностите от институции със социална и социално-здравна насоченост.

3.6. Резултатите от проведените емпирични изследвания разкриват, че проблеми със съчетаването на професионалния и семейния живот има, но трайни, превърнали се в институционализирани фирмени политики решения няма. Този извод се препотвърждава практически във всяко от проведените изследвания. Например работодателите познават и прилагат разпоредбите на КТ за отпуск по майчинство /бащинство. Тези въпроси обаче се третират в контекста на равнопоставеност на половете, но не и в рамките на фирмени политики за съвместяване на професионални и

⁹ *www.nsi.bg, Съвместяване на работа със семеен живот – Допълнителен модул към наблюдението на работната сила през 2010 година.*

семејни ангажименти¹⁰. Освен това никој од компаниите не доставя услуги за детска грижа за децата на своите служители. Не са регистрирани и специални политики, които да включват планове с гъвкаво работно време за родителите, ползващи родителски отпуск.

3.7. Очертава се и друг проблем, регистриран в подобни изследвания¹¹. Оказва се, че жените във фертилна възраст (30-39 г.) най-рядко споделят на работното си място (и при кандидатстване за работа) истинските си намерения да имат дете – едва 14.7 %. Това означава, че сред тази социална и възрастова група жени съществуват сериозни опасения да не получат определена работа поради предстоящо майчинство. Жените с по-ниско образование (до средно) са най-склонни да прикриват бъдещите си намерения за дете: 72 % от всички жени, декларирали, че ще скрият своите намерения, са с образование до средно. Останалите 28 % в тази група са жени с полувисше и висше образование.

3.8. Според становищата на интервюираните лица в рамките на изследване по метода „разходи-ползи“ от въвеждането на мерки за съвместяване на семејния и трудовия живот¹² релефно се открояват два подхода. *На първо място*, работодателите спазват законодателството и осигуряват условия за оползотворяване на предвидени в законите трудови и социални права, обезщетения и поощрения. Почти масова е практиката с ресурси, предназначени за социално-битово и културно обслужване на персонала, да се финансират различни инициативи за децата на работниците и служителите. *На второ място*, работодателите проявяват социална чувствителност към семејните проблеми на работниците и служителите и се опитват да ги решават по един неформален начин, особено когато става въпрос за висококвалифицирани служители. Обикновено въпросът опира до възможност за работа на по-гъвкави режими на работно време, за редуциран работен ден, там където производствената дейност позволява и по силата на уговорка с прекия ръководител. Регистрират се и отклонения от тези два типични подхода –

¹⁰ Мъжете – равни и различни, Грант на Европейската комисия, Станимира Хаджимитова, Лилия Абаджиева, МТСП, Национален доклад на тема „Политики за равенството между половете и съвместяване на професионалния и семејния живот в България“.

¹¹ Финален доклад от изследване на равнопоставеността и дискриминацията „Прогрес към равенство: национални ефективни и иновативни практики за превенция и борба с дискриминацията“, доц. д-р Румяна Стоилова, Институт за изследване на общества и знанието, МТСП, КЗД.

¹² Проблеми и политики за балансиране на семејния и трудовия живот, КНСБ, Фридрих Еберт, София, 2012.

открито са афиширани, макар и в единични случаи, негативни мениджърски нагласи, според които решаването на семейните проблеми на работниците и служителите не е корпоративен ангажимент и отговорност.

3.9. Очертаната ситуация обяснява и дефицита на фирмена информация за числеността на работниците и служителите, изпитващи остри социални проблеми, които ги поставят в ситуация на избор: семейството или работата. И мениджмънтът, и синдикалистите са наясно само за тези случаи, в които самите работници и служители са заявили и търсили тяхното разбиране и подкрепа. Мащабите и тежестта на проблемите изглеждат по съвсем различен начин, изведени на основата на информация за лицата в отпуск по майчинство, за размера на неплатените отпуски и на отпуските за временна нетрудоспособност.

3.10. Гъвкавите форми на заетост, на организация на труда и работно време като ефективни организационни решения са с неоползотворен потенциал за балансиране на семейния и професионалния живот¹³. 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. Единични са случаите и примерите за ефективно прилагане на гъвкавата заетост при решаване на семейни проблеми, но това е преди всичко въпрос на неформално работодателско отношение и поведение, отколкото на фирмена политика.

3.11. Очертаните мащаби и характер на проблемите имат своите разностранни негативни последици – влошават състоянието на пазара на труда, водят до загуба на трудов потенциал и квалифицирана работна сила, генерират ръст на публичните разходи и разходите на домакинствата, пораждаат корпоративни загуби и пропуснати ползи. Всичко това обосновава необходимостта от разгръщането и взаимното допълване на държавните и на фирмените политики. Балансирането на трудовия и семейния живот вече не е само проблем от индивидуален характер, въпрос на персонална житейска стратегия и перспектива. В него се вплитат, от една страна, обществени интереси, провокирани от демографските заплахи за пазара на труда, за икономическата динамика, за системите за социална сигурност, за устойчивото обществено развитие,

¹³ *Пак там.*

а от друга – работодателски интереси, свързани със стабилизиране на персонала и ограничаване на текучеството в условията на динамична конкурентна среда и технологична модернизация. Непрекъснатото поддържане на професионалната квалификация се превръща в производствена необходимост и част от производствения процес, а нарастващите корпоративни инвестиции в човешки капитал са наточени с очаквания за възвращаемост под формата на конкурентни предимства и стабилно икономическо развитие на компаниите.

4. ПОДХОДИ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ФОРМИРАНЕ И РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПОЛИТИКИТЕ

4.1. Европейският контекст и европейските перспективи за решаване на проблема

4.1.1. В съвременния свят националните политики и регулации са повлияни силно от международните правни актове, а сега и от европейските политики и директиви за координация в социалната област. България е страна по изпълнението на редица международни актове (на ООН, МОТ и др.), както и на международни правни актове по правата на човека. А европейските измерения и перспективи днес получават ново звучене и нов тласък с Европейската стратегия „Европа 2020“. В нея, наред с всичко друго, се залага на *равно участие на жените и мъжете в професионалния и семейния живот като предпоставка за постигането на фактическа равнопоставеност между двата пола; за мобилизиране на пълния потенциал на работната сила за постигане на целта на ЕС от 75% заетост от трудоспособното население между 20-65 г.; за решаване на проблема с очаквания недостиг на квалифицирани работници, породен от демографската криза.*

4.1.2. Нашата страна съблюдава международните актове в изработването и провеждането на публичните политики за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти. Принципните положения, които доминират в тази област и запазват своята актуалност, и днес се отнасят до основния принцип на международното трудово право за равнопоставеността на двата пола, до осигуряването на равни възможности и равно третиране на работниците и служителите като

проявление на принципа за забрана на дискриминацията въз основа на редица признаци, включително пол и семейно положение.

4.1.3. В областта на равнопоставеността на половете най-значимите международни документи, които определят и бъдещата стратегическа рамка на политиките в тази област, са:

➤ **Пекинската декларация и Платформа за действие по правата на жените**¹⁴, приети на Четвъртата конференция на ООН за жените (1995 г.).

➤ Конвенциите на МОТ са друг важен инструмент за постигане на баланс между семейните и професионалните задължения. България е ратифицирала със закон на 18.01.2006 г. **Конвенция № 156 на МОТ**¹⁵ относно равенството на възможностите и еднаквото отношение към работници и служители от двата пола: работници и служители със семейни задължения (1981г.). Тази конвенция заедно с **Препоръка № 165 на МОТ**¹⁶ относно работниците със семейни отговорности поставят акцент върху мерките за преодоляване на конфликта между семейните задължения на работниците - мъже и жени, и техните трудови задължения. Въвежда се забрана семейните задължения да бъдат правомерно основание за прекратяване на трудовата заетост.

➤ Важно отношение към темата за съвместяване на професионалния и семейния живот имат и други нормативни актове на МОТ: **Конвенция 183/2000**¹⁷, ратифицирана от България 2001 г., за защита на майчинството; **Конвенция 111/1958**¹⁸, ратифицирана 1960 г., за предотвратяване на дискриминацията в заетостта и професиите; **Конвенция 100/1951**¹⁹, ратифицирана от България 1955 г., за равенство при заплащането труда на мъжете и жените. Тези конвенции са важен инструмент за елиминиране на дискриминацията в заплащането и професиите с цел постигане на по-добър баланс и равно разпределение на семейните задължения.

4.1.4. Равенството между половете е един от основните принципи на Европейския съюз, гарантиран от **Договора за функционирането на**

¹⁴ <http://www.bgfundforwomen.org>

¹⁵ *Международните трудови конвенции в България, сборник, КНСБ, София, 1992 г.*

¹⁶ *Пак там.*

¹⁷ www.europarl.europa.eu

¹⁸ *Международните трудови конвенции в България, сборник, КНСБ, София, 1992 г.*

¹⁹ *Пак там.*

ЕС²⁰ – в член 8 се постановява: *”Във всички негови дейности, Съюзът полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените.”* Равенството между половете е залегнало и в **Хартата за основните права на ЕС**²¹. Институциите и органите на ЕС са длъжни да работят за засилване на политиките за равни възможности на мъжете и жените чрез прилагане на мерки за съчетаване на професионален, семеен и личен живот. Според европейските социални партньори съчетаването на професионалния, семейния и личния живот допринася много за постигането на икономически растеж, благосъстояние и конкурентоспособност в Европа.

4.1.5. Съществуват редица инструменти, които нямат правно-обвързваща сила, но могат да имат непряк правен ефект и да регулират прилагането на интегриран подход за равно третиране на жените и мъжете. Такива са:

- *Европейският пакт за равенство между мъжете и жените*²², приет от Европейския съвет през март 2006 г. Предполага качествен напредък, тъй като обединява всички държави членки за постигането на общата цел - повишаване участието на жените на пазара на труда и насърчаване на равенството между половете.

- *Пътната карта за равенство между мъжете и жените*²³ 2006-2010 г., приета от ЕК през март 2006 г.

4.1.6. По отношение постигането на по-добро съчетаване на професионалния, семейния и личния живот ЕК **определя три приоритетни мерки за фокусиране 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.* Политиките на ЕС в подкрепа повишаването на участието на жените на пазара на труда са интегрална част от *Европейската стратегия по заетостта*²⁴. В нея е отделено ключово място на необходимостта от осигуряване на достъпни услуги за деца, подобряване на организацията на работа с оглед повишаване на равнището на заетост, а целенасочените действия в

²⁰ www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/

²¹ www.eur-lex.europa.eu/.

²² www.eur-lex.europa.eu

²³ www.eur-lex.europa.eu

²⁴ www.ec.europa.eu

конкретни направления за постигане на баланс между трудовия и семейния живот могат да повишат участието на жените на пазара на труда.

4.1.7. Европейската комисия представи своите виждания за развитие на ЕС за следващите 10 години в Стратегия „Европа 2020”. В нея се подчертава значението на застаряването на населението и на работната сила като ключово дългосрочно предизвикателство. 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 уменията ни да съдействаме за постигане на здраво и активно застаряващо население“*. В своя отговор на Стратегията ЕП подчертава необходимостта от *„подпомагане на работниците да съвместяват работата си с отговорностите за полагане на грижи“*²⁵.

4.1.8. Активна позиция по тази проблематика заема и ЕИСК, който в свое специално становище 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 на ЕИСК 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 в областта на закрилата и развитието на децата²⁶.

4.1.9. В Становището на ЕИСК се отделя специално внимание на ключовите фактори за успеха на политиките за съчетаване на семейния и професионалния живот, които могат да се обособят по следния начин²⁷:

а) В областта на семейството

- Осигуряване на 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;

²⁵ www.europarl.europa.eu

²⁶ Пак там, с.2, параграф 1.3.

²⁷ Пак там, с. 10, параграф 7.1.

- 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 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.

б) В прерогативите на корпоративната социална отговорност на предприятията

Акцентира се върху необходимостта да се обобщят най-добрите практики на предприятията, които създават организация на работа, адаптирана към родителските отговорности, за постигането на добър баланс между работата и семейния живот.

4.1.10. В съответствие с поетите ангажименти към международните организации, Съветът на ЕС през август 2011 г. направи преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие: **съвместяване на професионалния и семейния живот като предпоставка за равно участие на пазара на труда**²⁸. На основата на доклада на ЕК „**Напредък по отношение на равенството между жените и мъжете за 2010 г.**“ се прави оценка, че „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.**“ Подчертава се, че в „някои държави-членки²⁹ 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. се предоставят грижи за най-малко 90 % от децата между 3 - 6-годишна възраст и възрастта, на която задължително се тръгва на училище, и за най-малко 33 % от децата под 3-годишна възраст.

²⁸ www.europa.eu, 11930/11, Преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие: съвместяване на професионалния и семейния живот като предпоставка за равно участие на пазара на труда, с. 6, параграф 21.

²⁹ Пак там, с. 6, параграф 22.

4.1.11. В прегледа на изпълнението на Пекинската платформа³⁰ Съветът на ЕС призовава държавите членки и Комисията да „активизират усилията си 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”. Друг важен момент е да осъществят и следят интегрирането на въпроса за равенство между половете в стратегията „Европа 2020“ и да насърчават 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.

4.1.12. През октомври 2008 г. ЕК представи „пакет по съвместяването” с цел да се подпомогнат родителите „да съвместяват по-добре трудовия, личния и семейния си живот”³¹. В този пакет се включват четири основни документа: Съобщение с подробно излагане на стратегията и условията за въздействие на Комисията; Предложение за изменение на сегашната директива за закрила на бременните на работното място и за отпуските по майчинство, чиято главна мярка е да се удължи минималната продължителност на отпуска по майчинство; Предложение за директива, отнасяща се до правата на самонаетите жени и на помагащите им съпрузи; Доклад за постигнатия напредък в осъществяването на целите от Барселона относно заведенията за отглеждане на малки деца.

4.1.13. Комисията предлага на социалните партньори да подобрят мерките по всички семейни отпуски, като: родителски отпуск, отпуск по бащинство, отпуск за осиновяване, „синовен отпуск” за полагане на грижи за член на семейството в зависимо положение³². Това е първото европейско секторно рамково споразумение, подписано от ЕКП и

³⁰ Пак там, с. 8, параграф 29 и 33.

³¹ Бюлетин „СОЦИАЛНА ЕВРОПА”, бр. 3, 2009, с. 14, ИССИ на КНСБ, Д. Кирчева, Н. Даскалова, София.

³² Пак там.

европейските работодатели, впоследствие прието от Съвета на министрите и добило юридическа сила под формата на **Директива 96/34/ЕО**. Споразумението 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.

4.1.14. Европейското членство на страната, наред с хармонизацията на трудовото и социалното законодателства, провокира широкото навлизане на този проблем в дейността и на социалните партньори. В редица европейски директиви, резолюции на ЕП, Пакта за равенство между мъжете и жените, Хартата на основните права на ЕС и др. вниманието се фокусира върху социалните партньори, акцентира се на 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.

4.2. Съвременни подходи и методи за провеждане на политики за балансиране на семейния и професионалния живот

4.2.1. Анализът на националната правна рамка, на международните и европейските актове, на информацията от емпиричните изследвания, наред с характера и мащабите на проблемите, разкриват същественото място и роля на корпоративното равнище, респективно на фирмените политики в решаването на проблемите за балансиране на семейните и професионалните ангажименти. Доскоро разбиранията в тази сфера се доминираха от концепции и подходи, третиращи 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 демографската перспектива, социалната ситуация, технологичната и икономическата 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.

4.2.2. Комбинирането на публичните политики с един децентрализиран подход изисква да се създават нормативни възможности и условия на микроравнище и да се стимулират работодателите да провеждат фирмени политики и мерки за съчетаване на професионалните и социалните ангажименти на работниците и служителите. И което е най-важно - чрез тези политики работодателите да преследват определени социални и икономически ефекти в краткосрочен и дългосрочен план. В случая разработването 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 алтернативни организационни и/или инвестиционни решения, които оптимизират съотношението между ползите и разходите и за двете страни. В пазарна среда и работодатели, и работници търсят в трудовото отношение възможности да максимизират ползите от заетостта. Затова от принципно значение е да се разкрият и обосноват работодателските ползи от въвеждането на политики и мерки за балансиране на професионалния и семейния живот. 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 технологичните условия в предприятията, може да се постигнат очакваните разностранни дългосрочни и краткосрочни ефекти – демографски, социални, икономически.

4.2.3. За удовлетворяване на социалните потребности на работниците и служителите от съчетаване на професионалния и семейния живот съществуват различни фирмени възможности - организационни и инвестиционни.

а) Организационни решения. Оползотворяването на организационните възможности зависи от работодателските нагласи и усилия за вътрешнофирмено планиране, проектиране и организиране на гъвкави форми на наемане и организация на труда, както и гъвкави режими на работно време. Сред тях определена тежест и значимост имат следните гъвкави форми на работа:

- *Непълно работно време* – 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.

- *Работно време с променливи граници* – възможности за избор на начало и край на работния ден - практика, твърде популярна преди повече от 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 средните 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 (редуциране на експлоатационните разходи) с прилагането на тази форма на заетост може да се насърчава и съчетаване на професионалния и семейния живот.

- *Дистанционна работа* – форма на заетост, възникнала с масовото въвеждане на информационните технологии в бизнеса. Освен че е технологично възможна и по икономически критерии приемлива за работодателите, дистанционната работа успешно може да се прилага в случаите, когато е необходимо да се балансират професионални и социални ангажименти.

б) Инвестиционни решения. Наред с организационните възможности са възможни и други, с финансов характер, политики и мерки. Те могат да бъдат прилагани в случаите, когато производствената

дейност и технологията на работа изключват гъвкавите форми и режими на работа, стига работодателите 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* и по конкретно на ОП „Развитие на човешките ресурси“, която осигурява съфинансиране на социални иновации и позволява да се положат основите на едно устойчиво развитие на подобен род работодателски инициативи.

4.2.4. За целите на рационалния, максимизиращ 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 продължителния период на тяхната „експлоатация“. Ето защо с предлагания метод (посредством икономически критерии и на основата на икономически индикатори за оценка на ползите) се оценява ефектът от направените разходи или вложените инвестиции. Същността на метода предполага измерване и оценка в номинални стойности (величини) на: разходите/инвестициите,

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.

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

4.2.5.1. Ползите от работодателските решения - политики и мерки за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти, се приемат за еднозначни - като набор от компоненти, които ги формират. Тяхната оценка като философия и практически подход се базира на цената на тежестта, 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 освободено работно място поради семейни причини, при отказ на работодателя да вземе решение за прилагане на форма за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти.

4.2.5.2. Разходите като компоненти и равнища са силно повлияни от характера и спецификата на работодателските решения – организационни или инвестиционни. Ползите могат да бъдат „инкасирани“ по различен начин, т.е. с различни работодателски решения от гледна точка на 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 и предполагат различен подход в прилагането на метода „разходи-ползи“.

4.2.5.3. Периодът (краткосрочен, дългосрочен) също оказва влияние върху прилагането на метода „разходи-ползи“. Организационните решения имат краткосрочен период на действие, което не налага необходимостта от включването на техники за дисконтиране на потоците от ресурси на ползите и разходите. Докато инвестиционните решения имат дългосрочен период, респективно ефект, поради което при тяхната оценка е необходимо да се отчита промяната в стойността на потоците от финансови ресурси като ползи и разходи.

4.2.5.4. Ефекти – в зависимост от характера на работодателските решения (политики и мерки) могат да се използват различни индикатори за оценка на икономическите ефекти. Организационните и финансовите решения и политики, които имат краткосрочно действие, е целесъобразно да се оценяват с такива индикатори, като коефициентите на съотношение между ползите и разходите. В този смисъл е приемлив един специфичен индикатор за оценка на ефектите на организационните решения, който се дефинира като *Коефициент за период на полезно действие*. Чрез него фактически се определя периодът, в рамките на който се неутрализират ползите и загубите от прилаганите политики и мерки за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти. При оценката на инвестиционните решения, които имат дългосрочен период на действие, възможности за оценка на ефективността на социалните инвестиции дава известният индикатор *Нетна настояща стойност*.

4.2.6. Методологията на анализа „разходи-ползи“ дава работещ и импониращ на интересите на работодателите инструментариум за оценка на фирмени политики и мерки за балансиране на професионалните и семейните ангажименти, което стимулира работодателите да ги включват във фирмените социални политики и да ги прилагат реално. Наред с монетарните ползи, политиките и мерките за съчетаване на професионалния и семейния живот имат и сериозни немонетарни ползи 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 сериозни монетарни ефекти.

(п)

Проф. д-р Лалко Дулевски

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ