



Република България  
ИКОНОМИЧЕСКИ  
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

## **АНАЛИЗ**

# **БАЛАНСЪТ МЕЖДУ ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И ЛИЧНИЯ ЖИВОТ**

(разработен по собствена инициатива)

**София**  
**март 2025 г.**

В плана за дейността на Икономическия и социален съвет (ИСС) за първото полугодие на 2025 г. е включен за разработване по собствена инициатива анализ на тема „Балансът между професионалния и личния живот“.

Разработването на анализа бе разпределено на Комисията по социална политика. За докладчици по акта бяха определени Веселин Митов (Група II) и Лидия Шулева (Група III). Работата на докладчиците бе подпомогната от експертите Марио Нинов и Иванка Христова.

На заседания на комисията от 21 февруари 2025 г. и 11 март 2025 г. бе приет проект на анализа.

На своята пленарна сесия, проведена на 24.03.2025 г., Икономическият и социален съвет обсъди и прие настоящия анализ.

## Съдържание

<b>1. Основни изводи и препоръки .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Изводи .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. ИСС прави следните препоръки: .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Описание и цели на анализа .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Какво означава баланс между професионалния и личния живот? .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Нормативни документи, свързани с баланса между професионалния и личния живот .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Анализ на предизвикателствата .....</b>	<b>11</b>
<b>6. Анализ на възможните стратегии за постигане на баланс между професионалния и личния живот .....</b>	<b>18</b>
<b>7. Заключение .....</b>	<b>25</b>

## **Използвани съкращения**

ЕК – Европейска Комисия

ЕП – Европейски Парламент

КТ – Кодекс на труда

КТД – Колективен трудов договор

УС – Управителен съвет

СЖББ – Съвет на жените в бизнеса в България

## **1. Основни изводи и препоръки**

### **1.1. Изводи**

#### **1.1.1. Значимост на баланса:**

ИСС счита, че балансът между професионалния и личния живот е ключов за физическото и психическото здраве, удовлетворението и дългосрочната продуктивност на работещите.

#### **1.1.2. Многополюсни предизвикателства:**

Анализът показва, че основните препятствия включват културата на свърхработа, технологичната свързаност, икономическата несигурност, неравномерното разпределение на домашните задължения и силно вкоренените стереотипи за половите роли.

#### **1.1.3. Негативно въздействие на социалните стереотипи:**

Стереотипите за половите роли на работното място и у дома допринасят за дискриминация, неравномерно разпределение на отговорностите и затруднения при постигането на равнопоставеност – както в професионалната сфера, така и в семейството.

#### **1.1.4. Недостатъчно адекватни и гъвкави политики:**

Съществува дефицит на ефективна подкрепа за работещите родители и достатъчна инфраструктура (например детски ясли), което усложнява съчетаването на служебни и лични ангажименти.

#### **1.1.5. ИСС смята, че е необходим мултидисциплинарен подход:**

Подобряването на баланса изисква интегриран подход, включващ индивидуални стратегии, инициативи на работното място, корпоративна социална отговорност, съдействие от неправителствени организации, социалните партньори и интервенции на държавни органи.

### **1.2. ИСС прави следните препоръки:**

#### **1.2.1. За държавните институции и законодателството**

##### **1.2.1.1. Прилагане на нормативни актове:**

- Транспониране и интегриране на европейските директиви (напр. директивата за равно заплащане) в българското законодателство.

#### **1.2.1.2. Ефективност на контрола:**

- Ефективен контрол от страна на Инспекцията по труда за неспазване на установените норми и съдействие на работодателите за привеждане в съответствие.

#### **1.2.1.3. Инвестиции в подкрепяща инфраструктура:**

- Разширяване на достъпа до детски ясли, детски градини и услуги за грижи за деца, с оглед на облекчаване на тежестта върху работещите родители.
- Финансови и регулаторни стимули за създаване на гъвкави модели на труд, които да отговарят на нуждите на семействата.

### **1.2.2. За работодателите и корпоративната среда**

#### **1.2.2.1. Насърчаване на гъвкави работни модели:**

- В съответствие с чл. 107 з от КТ по-широко прилагане на хибридни форми на работа (смесена работа от офиса и дистанционна работа) и адаптивни работни графици, които позволяват на служителите да управляват по-ефективно своите лични ангажименти.
- Популяризиране на добри практики за намаляване на продължителността на седмичното работно време, включително договорени чрез колективното трудово договаряне.

#### **1.2.2.2. Създаване на подкрепяща и приобщаваща работна култура:**

- Провеждане на обучения за разнообразие и осведоменост относно несъзнателните предразсъдъци с цел премахване на дискриминационни практики и насърчаване на равнопоставеността.

#### **1.2.2.3. Насърчаване на подкрепата за благосъстоянието на служителите:**

- Инвестиране в програми за уелнес, включващи физическо и психическо здраве (например спортни активности, консултации с психолози, техники за управление на стреса).

- Развитие на менторски програми и инициативи за професионално развитие, които да подпомогнат личния и кариерния растеж.

### **1.2.3. Неправителствените организации и социалните партньори да подкрепят работниците и служителите за популяризиране на следните подходи:**

#### **1.2.3.1. Лични стратегии за управление на времето:**

- Използване на техники, като матрицата на Айзенхауер, метода Помодоро, принципа 80/20, списъци със задачи и поставяне на SMART цели, за да се определят приоритетите и да се подобри ефективността.

#### **1.2.3.2. Определяне на лични граници:**

- Задаване на ясни работни часове при работа от разстояние и отстояване на личните нужди, включително научаване на умения за отказване на прекомерни ангажименти и делегиране на задачи

#### **1.2.3.3. Преосмисляне на личната дефиниция за успех:**

- Разглеждане на успеха не само чрез количеството вложена работа, а чрез дългосрочна удовлетвореност, личностно развитие и качеството на отношенията в семейството.

#### **1.2.3.4. Търсене на социална подкрепа:**

- Изграждане на мрежа от подкрепящи взаимоотношения – както в семейството, така и в професионалната среда – чрез участие в групи, менторски програми и консултации.

ИСС смята, че тези изводи и препоръки могат да служат като основа за разработване на по-цялостни стратегии и политики, които да насърчат постигането на здравословен баланс между професионалния и личния живот, намалявайки стреса и подобрявайки благосъстоянието както на индивидуално, така и на колективно ниво.

## **2. Описание и цели на анализа**

Балансът между професионалния и личния живот е концепция, която става все по-актуална в съвременното общество. Въпреки усилията на различни институции, работодатели и социални партньори да създадат благоприятни условия за работещите, много хора все още

изпитват затруднения при съчетаването на служебните и личните си ангажименти. Настоящият анализ има за цел да изследва предизвикателствата, стратегиите и потенциалните решения за постигане на този баланс. Балансът между професионалния и личния живот е ключов фактор за осигуряване на по-ефективни права на гражданите, за повишаване на благосъстоянието и продуктивността на съвременния човек. Разгледани са ролята на социалните норми, личните стратегии и корпоративните политики, като се формулират практически препоръки за подобрения.

### **3. Какво означава баланс между професионалния и личния живот?**

Балансът между работа и личен живот означава успешно съчетаване на професионалните ангажименти и личните приоритети, така че човек да не изпитва прекомерен стрес и прегаряне. Това включва:

- **Достатъчно време за семейството и социалните контакти** – поддържане на връзките с близките без усещане за вина.
- **Поддържане на добро физическо и психическо здраве** – грижа за съня, храненето и физическата активност.
- **Постигане на удовлетворение в работата** – без това да е за сметка на личния живот.
- **Свобода и автономия** – контрол върху разпределението на времето и енергията.

#### **Основни предизвикателства пред баланса**

- **Културата на свръхработа**

В [много индустрии](#), особено в корпоративния свят, се насърчава „културата на работохолизма“. Служителите често се чувстват задължени да бъдат винаги на разположение, да работят извънредно или да отговарят на имейли по време на почивка. Това води до професионално прегаряне, тревожност и намалена ефективност.

- **Технологиите и непрекъснатата свързаност**

Смартфоните, лаптопите и интернет връзката правят възможна работата отвсякъде, но това означава и загуба на границите между работното и личното време. Много хора продължават



да работят дори след приключване на работния ден, което намалява качеството на свободното им време.

- **Динамичните икономически условия**

Несигурността на пазара на труда и нарастващите разходи за живот често принуждават хората да работят извънредно, за да поддържат определен стандарт.

Наред с несигурността на пазара на труда, динамичните икономически условия оказват значим натиск върху самостоятелно заетите лица – предприемачи (сред тях най-вече собственици на микропредприятия и самонаети), и работещите на свободна практика, за които допълнителното натоварване е въпрос на оцеляване, поради ограничените възможности на мнозинството от тях да изградят значими конкурентни предимства.

- **Липса на подкрепа от работодателите**

В някои компании все още липсват ефективни политики за подкрепа на баланса между работата и личния живот, като гъвкаво работно време, опции за работа от вкъщи или допълнителни почивки.

- **Персонални фактори**

Амбициозността и личните нагласи също играят роля – някои хора трудно делегират задачи, поставят работата пред всичко останало или не могат да се „изключат“ дори в свободното си време.

#### **4. Нормативни документи, свързани с баланса между професионалния и личния живот**

- Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи.

Това е първата законодателна инициатива след стартирането на Европейския стълб на социалните права и всички държави членки трябва да прилагат тези общоевропейски правила за подобряване на баланса между професионалния и личния живот за родители и полагащи грижи. Тези правила определят минимални стандарти за отпуск по бащинство, родителски отпуск и отпуск за полагащи грижи и установяват допълнителни права, които

ще помогнат кариерното развитие и семейния живот. Директивата подкрепя работещите родители и полагащите грижи и улеснява балансирането между семейството и кариерата. На практика чрез насърчаване на равенството между родителите в грижите за децата се насърчава баланса между работа и семейство.

Директивата е въведена в България със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда ДВ, бр., 62-2022. С този закон са приети и изменения и в Кодекса за социално осигуряване и в Закона за здравното осигуряване, приети са изменения относно правилата за гъвкаво работно време и работа от разстояние. Тези изменения осигуряват възможност за работниците да договарят условията на дистанционната си работа с работодателя и предвиждат право на непълно работно време за тези, които желаят.

- Европейска стратегия за полагане на грижи от 07.09.2022 г.

Стратегията предвижда да се осигурят качествени, финансово приемливи и достъпни услуги за полагане на грижи в целия Европейски съюз и да се подобри положението както на получателите на грижи, така и на хората, които се грижат за тях професионално или неформално. Стратегията се съпътства от две препоръки към държавите членки относно преразглеждането на целите от Барселона относно образованието и грижите в ранна детска възраст и относно достъпа до висококачествени дългосрочни грижи на достъпни цени. Висококачествени, финансово приемливи и достъпни услуги за полагане на грижи с подобри условия на труд и равновесие между професионалния и личния живот на лицата, полагащи грижи. Приложението на Европейската стратегия за полагане на грижи в България се осъществява чрез интегрирането на нейните принципи в националните стратегически документи, законодателните инициативи и програмите за финансиране, насочени към подобряване на социалната инфраструктура. Тъй като стратегията е сравнително нова, процесът на адаптация е в ход и конкретните документи и инициативи могат да се доразвиват и актуализират с времето.

- Директива 2003/88/ЕО на Европейския Парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време.

В България законодателството регулира работното време, като включва разпоредби за ограничаване на извънредния труд и осигуряване на минимални почивни периоди.

Основният нормативен акт, който урежда тези въпроси, е Кодексът на труда. Той предвижда:

- Редовно работно време: Определя се максималният брой работни часове на ден и седмица за служителите.
- Извънреден труд: Допуска се само при определени условия, като извънредният труд трябва да бъде добровolen, ограничен до установени граници и обикновено компенсиран допълнително.
- Минимални периоди за почивка: Служителите имат право на *междудневна* и седмична почивка, което допринася за здравословния баланс между работа и личен живот.

Въпреки наличието на ясни правни норми в т.ч. и Наредба за работното време, почивките и отпуските, съществуват предизвикателства по отношение на [прилагането и спазването](#) им в някои сектори, особено там, където извънредната работа е често срещана практика.

- Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 година за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса.

Във връзка с тази Директива на 12.02.2025 г. Комисията по труда и социалната политика към Народното събрание прие на първо четене Законопроект за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете, с който се транспонира Директивата в българското законодателство. Трябва да се отбележи обаче, че законопроектът ще има ефект за подобряване на достъпа на жени до висши ръководни позиции само до около 30 дружества, регистрирани на фондовата борса. Според данни на НСИ за наетите жени по договор за управление и контрол през 2021 г. в 640 предприятия в страната, отговарящи на критериите за големи предприятия съгласно Закона за счетоводството, представителството на дамите е 16.6 %, а в голяма част от компаниите няма нито един представител жена. Девет европейски страни транспонираха тази директива разширително за всички големи предприятия, а тези, които бяха въвели квотния принцип по-рано, като Италия, Франция и Германия, имат вече сериозно подобряване на баланса на половете в управителните органи на големите компании..

- Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване на прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане.

Най-късно до 09.06.2026 г. тази директива трябва да бъде транспонирана. Във връзка с транспонирането на Директивата ИСС прие анализ, гласуван на 24.03.2024 г.

В следните европейски и български нормативни документи в отделни техни части е третирана темата за баланса между професионалния и личния живот от гледна точка на равнопоставеност на половете:

- Регламент (ЕС) 2021/1057 на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Европейския социален фонд.
- Договора за ЕС (чл. 2, 3 и др.);
- Договора за функциониране на ЕС (чл. 8, 10, 19 и др.);
- Закон за защита от дискриминация (в частта за равнопоставеност между жените и мъжете);
- Национална стратегия за насърчване на равнопоставеност на жените и мъжете за периода 2021 – 2030 г.

## **5. Анализ на предизвикателствата**

### **5.1. Влияние на наложените стереотипи относно ролите на половете на работното място и у дома.**

Ролите на половете и свързаните с тях стереотипи оказват значително влияние както върху очакванията за работното място, така и върху задълженията у дома. Те са социално изградени и често предопределят какви професии и задължения се считат за „подходящи“ за мъже и жени. Темата за ролите на половете и свързаните с тях стереотипи е актуална и важна, особено в контекста на съвременните промени в обществото и стремежа към равнопоставеност. Ето как тези стереотипи влияят върху очакванията за ролите на работното място и у дома:

#### *На работното място*

#### - Стереотипи за професионални роли

Мъжете се възприемат като лидери и ръководители. В много култури, както и у нас, съществува очакването, че мъжете са по-подходящи за ръководни позиции. Висшите управленски позиции в много компании остават доминирани от мъже. В изследването на ЕК [„Политиките за жените в управителните съвети в държавите членки и ефектите върху корпоративното управление“](#), България заема 24 място сред страните членки с 12.5% участие на жените в УС. За сравнение във Франция този дял е 45%.

Жените често срещат невидими бариери, т.н. „стъкления таван“ за достъп до ръководни позиции, въпреки че притежават необходимите умения и квалификации. Когато жените достигнат ръководни позиции, те често се назначават на длъжности, свързани с високи рискове и малка вероятност за успех, което увеличава шанса за провал. Това се нарича „стъклената скала“ и често възпрепятства жените да заемат високи длъжности.

Представително социологическо изследване, възложено от СЖББ на агенция „Тренд“ от м. септември 2022 г., показва, че 64% от хората смятат, че мъжете се реализират по-лесно на високи позиции, отколкото жените. Жените по-трудно могат да правят кариера смятат 51% от анкетираните.

Въпреки стереотипите жените нямат избор, освен да продължат да работят. Според данни от преброяването през 2021 г., и изследване на [Национална мрежа за децата](#) в страната има приблизително 303 900 самотни майки. За децата в тези семейства майките са основен източник на доходи. ИСС отбелязва, че няма официални данни колко родители отглеждат самостоятелно децата си.

#### - Очаквания за поведение

Жените често са подложени на натиск да бъдат любезни, емоционално подкрепящи и кооперативни, докато мъжете се насърчават да бъдат уверени, агресивни и решителни. Ако жените проявяват лидерско поведение, те могат да бъдат възприемани като „агресивни“ или „кариеристки“, докато същото поведение при мъжете се оценява като „решително“. Този тип поведение е изследвано и описано в „The Different Words We Use to Describe Male and Female Leaders“ и публикувано в [Харвард бизнес ревю](#).

#### - Разлики в заплащането

Все още съществува стереотип, че мъжете са отговорни за издръжката на семейството. В същото време обаче отговорностите за грижата за децата и семейството, с които са натоварени основно жените, води до сериозни разлики в заплащането между половете за една и съща длъжност. На въпрос „Според Вас лично има или няма разлика в заплащането между жените и мъжете на сродни позиции?“ в изследването на „Тренд“, посочено по-горе, 46% от анкетираните отговарят *има*.

Разликата между заплатите на мъжете и жените достига 12,6% в полза на заплащането на мъжете през 2022 година (последни данни от НСИ). В почти всички икономически дейности мъжете получават по-високи заплати. Най-голяма продължава да е разликата във финансовия сектор, където жените получават почти с 1/3 по-ниски заплати. Значително по-ниско е заплащането на жените и в преработващата промишленост, здравеопазването и ИКТ сектора. Икономическите дейности, в които заплатите на жените са по-високи, са доста по-ограничени – операции с недвижими имоти, административни и спомагателни дейности

### У дома

Неравномерното разпределение на отговорностите в домакинството и грижите за децата е дълбоко вкоренен проблем, повлиян от културни, исторически и социални стереотипи. Това явление има значителни последици както за жените, така и за мъжете, като често поставя дисбаланс в професионалния и личния живот.

Жените често изпитват обществен натиск да бъдат „перфектни майки“ и „добри домакини“ дори когато работят на пълен работен ден. Мъжете, които проявяват желание да участват активно в домакинските задължения, често се сблъскват със стереотипа, че тези дейности не са „мъжки“.

Майките често са възприемани като основните възпитатели на децата, докато от бащите се очаква да бъдат по-малко ангажирани в ежедневните грижи. Тези очаквания могат да доведат до чувство на вина или стрес както у мъжете, така и у жените, които не се вписват в стереотипните роли. В последно време разбирането за отговорното родителство набира все по-голяма популярност сред младите семейства. Отговорното родителство освен с равнопоставеност на родителите е ангажимент към осигуряването на здравословна, подкрепяща и любяща среда за децата. Това включва не само физическите им нужди (храна,

сън, безопасност), но и емоционалното, интелектуалното и социалното им развитие. Има обаче необходимост от по-широкото популяризиране именно на отговорното родителство.

## **5.2. Липса на достатъчно гъвкави и подкрепящи политики в областта на труда**

Организацията на работния процес е от ключово значение за постигане на баланса между професионалния и личния живот. Това включва възможността за прилагане на достатъчно гъвкави и подкрепящи политики, начини и форми на отпуски и почивки, организация на работното време и други.

Това засяга както мъжете, така и жените, но често поставя непропорционално по-голямо натоварване върху жените поради традиционните очаквания за ролята у дома. Ето основните аспекти на проблема:

### Влияние върху работниците и работодателите

- Ниска производителност и мотивация

Липсата на гъвкавост може да затрудни служителите да управляват своето време ефективно, което да доведе до по-ниска продуктивност и повишен стрес.

- Повишен риск от прегаряне (бърнаут)

Работниците, които не могат да намерят време за почивка или за личните си нужди, често изпитват симптоми на изтощение и намалена ангажираност.

На този риск са изложени също и предприемачите, и особено онези от тях, които могат да се класифицират като самонаети, поради причините, изложени в т. 3.

- Загуба на таланти

Много квалифицирани професионалисти, особено жени, напускат работата си или избират по-нископлатени работни позиции, които позволяват по-голяма гъвкавост.

### Пречки, произтичащи от липсата на политики

Работата от разстояние дава на служителите повече контрол върху времето им, намалява времето за пътуване и повишава продуктивността. Компаниите, в които това е възможно, могат да създадат хибридни модели, които комбинират работа в офиса и от вкъщи. С развитието на дистанционната работа съществува опасност обаче границите между

професионалното и личното пространство да се размиват. Въпреки че в чл. 107 л от КТ е регламентирано „правото на изключване“, извън работно време липсата на култура за хибриден начин на работа, често води до отклоняване от това правило. От друга страна, изискванията, които КТ предвижда за допускане на работа от разстояние, създават трудности за прилагането на различни форми на дистанционна работа особено за семейства с малки деца, при които необходимостта от прилагане е изключително динамична. За подобни проблеми сигнализират от Съвета на жените в бизнеса в България на своя Global Women Leaders Forum 2023 | IDEI и настояват за по-улеснен достъп до дистанционна работа.

- Родителски отпуски.

България има едно от най-дългите отпуски за бременност и раждане в света. Раждаемостта в България обаче намалява устойчиво от 1990 г., когато броят на ражданията е бил 105 000, до 57 478 през 2023 г. Тази статистика показва, че дългото майчинство не се отразява върху повишаване на раждаемостта и не може да реши демографския проблем в България. Въпреки това броят на ражданията в България може да се увеличи в дългосрочен план, ако се направят допълнителни инвестиции в системата на здравеопазването и се отделят повече средства за подпомагане на майките и децата, като например увеличаване на преотстъпения данък за работещи родители. Дългото майчинство може да има отрицателно влияние върху кариерното развитие на жените. Една от причините за това е, че то води до дълго откъсване на жените от професионалните им ангажименти. Това обикновено води до загуба на професионален опит и знания, което може да затрудни намирането на работа впоследствие. Освен това дългото майчинство може да доведе до загуба на контакти с колеги и работодатели, което също затруднява намирането на нова работа или повишение на сегашната работа. Също така жените могат да бъдат дискриминирани поради дългото майчинство. Това е и една от причините жените да получават по-ниско възнаграждение в сравнение с колегите им с еднакво образование и квалификация. Липсата на подкрепа за работещите майки е често срещан проблем, който засяга както жените, така и техните семейства, и работодатели. Липсата на адекватни мерки води до дисбаланс между професионалния и личния живот, икономически затруднения и затруднено връщане на работа след майчинство. Бихме могли да се справим с влиянието на дългото майчинство върху кариерното развитие на жените, като се въведат мерки, стимулиращи по-ранно връщане от майчинство на работа. Един от големите проблеми обаче е липсата на



подходящи детски ясли и детски градини, осигуряване на детегледачки, частично финансирани с европейски, или български държавни средства. Необходими са ефективни политики, които са насочени към активно включване на жените на пазара на труда, с особен фокус върху младите майки/осиновителки и жените, полагащи грижи за болни/възрастни членове на семейството.

- Липса на възможности за прилагане на гъвкаво работно време

Организацията на работното време е важен инструмент за подкрепа на родители на деца до 12 год. и за хората, които се грижат за възрастни членове на семейството. Не е развит в необходимата степен подпомаган от държавата механизъм за предлагане на услуги за почасово гледане на малки деца. Гъвкаво работно време трябва да дава възможност за адаптиране на работните часове и да спомага за по-добро съчетаване на личните и професионалните ангажименти. Заради традиционните роли жените често поемат по-голяма част от отговорностите у дома, което ги поставя в неблагоприятно положение в работната среда, особено ако няма гъвкави политики. Това оказва влияние и върху решението на жените да станат майки, което от своя страна има сериозен демографски ефект.

- Недостатъчно подкрепяща инфраструктура

Липсата на достъпни детски градини, зони за почивка или подкрепа за служители с малки деца затруднява работещите родители.

### **5.3. Неравномерно разпределение на отговорностите в домакинството и грижите за децата**

Неравномерното разпределение на отговорностите в домакинството и грижите за децата е дълбоко вкоренен проблем, повлиян от културни, исторически и социални стереотипи. Това явление има значителни последици както за жените, така и за мъжете, като често поставя дисбаланс в професионалния и личния живот.

Историческите модели на семейна структура все още оказват влияние върху съвременните очаквания. Жените често изпитват обществен натиск да бъдат „перфектни майки“ и „добри домакини“. Мъжете, които проявяват желание да участват активно в домакинските задължения, често се сблъскват със стереотипа, че тези дейности не са „мъжки“. Жените

често работят на позиции с по-ниско заплащане или на непълно работно време, което ги поставя в позиция да поемат повече отговорности у дома. Жените, които работят и основно са ангажирани в домакинството, често страдат от хронична умора и стрес. Неравномерното разпределение на отговорностите у дома може да ограничи кариерното развитие и икономическата независимост на жените.

Мъжете, които прекарват по-малко време с децата и в домакинството, могат да изпитват затруднения в изграждането на дълбоки емоционални връзки със семейството. Мъжете, които искат да бъдат по-ангажирани у дома, често са възпирани от обществените стереотипи.

Когато отговорностите се споделят равномерно, и двамата партньори имат възможност да се развиват професионално и лично. Споделените отговорности засилват чувството на взаимна подкрепа и сътрудничество между партньорите. Равнопоставените роли в семейството учат децата на сътрудничество и равенство между половете.

#### **5.4. Предразсъдъци и дискриминация, свързани с пола**

Въпреки че имаме Закон за защита от дискриминация, предразсъдъците и **неявната** дискриминация, свързани с пола, все се явяват пречки за равенството на работното място. Въздействието на предразсъдъците и особено неявната дискриминация, свързани с пола или възрастта върху баланса между работа и личен живот, е сложно и многомерно. Тези фактори могат да оформят както професионалната среда, така и личното благосъстояние на индивидите.

Жените често срещат стереотипи, които им пречат да заемат висши управленски позиции. Това не само ограничава професионалния им напредък, но и увеличава натиска да съчетаят изискванията на работата с тези на семейството.

Дискриминационните практики често водят до по-ниски заплати за жените, което може да засили финансовия стрес и да затрудни осигуряването на баланс между професионалния и личния живот.

Традиционните норми често възлагат на жените по-голяма част от грижите за домакинството и семейството. Това намалява времето и енергията, които могат да отделят за професионално развитие или личен отдих.

От друга страна, и мъжете могат да бъдат затруднени от очакванията да се посветят почти изцяло на кариерата, което също води до недостатъчно време за личен и семеен живот.

Постоянният натиск и дискриминационните практики могат да доведат до хроничен стрес, тревожност и дори депресия. Това влияе не само на професионалната ефективност, но и на качеството на личния живот.

Половите предразсъдъци и дискриминацията оказват сериозно влияние върху баланса между работа и личен живот, като затрудняват постигането на равенство в различни сфери. За да се преодолеят тези предизвикателства, е необходимо съвместно действие на работодатели, държавни институции и обществото като цяло не само чрез въвеждането на равноправни политики и подкрепящи инициативи, но и с контрол по тяхното прилагане.

## **6. Анализ на възможните стратегии за постигане на баланс между професионалния и личния живот**

### **6.1. Осигуряване на подкрепа от неправителствени организации или консултанти за прилагане на индивидуални подходи**

#### **6.1.1. Техники за определяне на приоритети и управление на времето**

Управлението на времето и определянето на приоритети са основни умения за постигане на баланс между професионалния и личния живот. Ето някои ключови техники:

- Матрицата на Айзенхауер

Разделяне на задачите на четири категории: „спешни и важни“, „важни, но не спешни“, „спешни, но не важни“ и „нито спешни, нито важни“.

Фокусиране върху важните задачи, като се елиминират или делегират останалите.

- Метода Помодоро

Методът „Помодоро“ е техника за концентрация, измислена в края на 80-те от италианеца Франческо Чирило, чиято основна идея е да се работи в интервал от 20 минути по определена задача, след което да се прави пет минутна почивка. Това увеличава фокуса и намалява изтощението. Резултатът е по-голяма ефективност на свършената работа.

- Принципът 80/20 (Парето) – 20% от усилията водят до 80% от резултатите; фокус върху най-ценните дейности.

- Списъци със задачи (To-Do Lists)

Създаване на дневни или седмични списъци със задачи, подредени по важност. Отбелязване на напредъка с цел мотивация.

- Поставяне на SMART цели

Класифициране на целите в следните категории „конкретни“, „измерими“, „постижими“, „релевантни“ и „времево определени“.

- Блокиране на време (Time Blocking):

Разпределяне на времето в блокове за конкретни дейности, като се гарантира време за работа, почивка и лични ангажименти.

AI агентите оптимизират работните процеси, повишават продуктивността и освобождават време и ресурси за стратегически задачи. Използване на софтуер за управление на задачи (Trello, Asana, Monday).

### **6.1.2. Установяване на лични граници и поставяне на реалистични очаквания**

Личните граници са ключови за предотвратяване на професионално и емоционално прегаряне.

- Отстояване на „не“

Създаване на умения за отказ на задачи или покани, които надхвърлят възможностите на лицето. Поставянето на граници не е проява на слабост, а на здравословна самозащита.

- Определяне на работни часове

Спазване на ясно дефинирани работни часове без допълнителна работа у дома.

- Избягване на перфекционизма

Приема се, че не всяка задача изисква 100% съвършенство. Важно е работата да е свършена, макар и не 100% съвършена. Фокусиране върху качеството там, където е наистина необходимо.

- Поставяне на реалистични цели

Съобразяване на ангажиментите с наличните ресурси и време. Преговарването води до спад в производителността и удовлетворението.

- Въвеждане на „време за себе си“

Заделяне на време за лични нужди, като хобита, спорт или релаксация. Това е жизненоважно за възстановяването на енергията.

### **6.1.3. Търсене на подкрепа от семейството, приятелите и наставниците**

Социалната подкрепа играе решаваща роля в постигането на баланс.

- Включване на семейството

Споделяне на отговорности и очаквания с партньора или семейството. Съвместното планиране и разпределяне на задълженията създава хармония.

- Разговори с приятели

Търсене на съвет или просто споделяне на притесненията с близки приятели. Понякога външната перспектива може да предложи решения, които не се забелязват.

- Използване на ментори

Наставници и колеги с повече опит могат да предоставят ценни съвети за балансиране на професионалните и личните приоритети.

- Групи за подкрепа

Включване в общности или групи с хора, които имат сходни предизвикателства. Това може да включва професионални асоциации, родителски групи или онлайн форуми.

- Делегиране на задачи

Важно умение е да се делегира част от задачите на други членове на семейството, колеги или професионалисти.

## **6.2. Инициативи на работното място**

### **6.2.1. Насърчаване на гъвкави условия на труд**

Гъвкавите условия на труд са ключова стратегия за постигане на баланс между професионалния и личния живот. Те позволяват на служителите да адаптират работния си график спрямо индивидуалните си нужди и обстоятелства. Необходима е по-добра осведоменост за правата на работниците да получават мотивиран писмен отговор от работодателя, когато писмено поискат изменение на трудовото правоотношение с цел съвместяване на личния и професионалния живот, но работодателят не приеме направеното от служителя предложение, съгласно чл. 167б от КТ.

Когато е възможно, с оглед дейността на работодателя, позволяване на служителите да започват и завършват работния си ден в удобни за тях часове. Това помага за справяне с лични ангажименти, като грижи за деца или посещения при лекар.

Популяризиране на добри практики за намаляване на продължителността на седмичното работно време, включително договорени чрез колективното трудово договаряне.

Осигуряване на достъп до дигитални инструменти и платформи, които улесняват работата от разстояние, като софтуер за видеоконференции, облачни системи и системи за управление на проекти.

### **6.2.2. Насърчаване на подкрепяща и приобщаваща работна култура с подкрепата на неправителствени организации и социалните партньори**

Подкрепящата и приобщаваща култура създава среда, в която всички служители се чувстват ценени и уважавани, независимо от техния пол, възраст, етническа принадлежност или други характеристики.

- Обучения за осведоменост и разнообразие

Провеждане на регулярни обучения за несъзнателни предразсъдъци и значението на разнообразието. Насърчаване на уважение и сътрудничество между служителите.

- Политики за нулева толерантност към дискриминация

Осигуряване на ясни процедури за докладване на дискриминация и сексуален тормоз, както и строги мерки за справяне с подобни ситуации.

- Създаване на общности и групи за подкрепа

Подкрепа на служителски инициативи, като групи за родители, жени в лидерството или мрежи за младши специалисти.

- Редовна комуникация

Насърчаване на открити разговори между ръководството и служителите за техните нужди и предизвикателства.

### **6.2.3. Психологическо преразглеждане на баланса със съдействието на неправителствените организации**

Тези идеи предлагат нов поглед към начина, по който възприемаме баланса между работа и личен живот, успеха и собствената ни стойност. Вместо да измерваме успеха само чрез количеството вложена работа, се насърчава по-дълбоко разбиране за това какво ни носи удовлетворение и устойчивост в дългосрочен план.

- Холистичен подход

Балансът не се свежда само до разпределяне на времето, а включва и управлението на физическата, емоционалната и психическата енергия. Това означава да осъзнаем кога сме изтощени и кога е време за почивка.

- Токсичната продуктивност

Представява културен натиск да бъдем постоянно заети, дори когато това се осъществява за сметка на нашето здраве и благополучие. Този подход води до пренебрегване на нуждата от почивка и възстановяване, като се превръща в основна причина за хроничен стрес.

- Перфекционизмът и самоналожените очаквания

Те се изразяват в стремежа за „пълноценност“ във всички житейски роли – като служител, родител, партньор и др. Този стремеж води до поставяне на нереалистични стандарти, които изискват непрекъсната активност и ангажираност, като по този начин засилват напрежението и вътрешната критика.

- Преосмисляне на дефиницията за успех

От „повече работа“ към „дългосрочна удовлетвореност“. Вместо да се възприема успехът като резултат от непрестанна активност, трябва да се фокусираме върху това какво ни дава

смисъл и радост в живота – дали това е постигане на лични цели, развитие на взаимоотношения, или грижа за здравето.

- Преоценка на личните ценности

Какво е наистина важно. Отделянето на време за размисъл върху собствените ценности помага да определим приоритетите – дали това е кариера, семейство, здраве, или личностно развитие. Това насърчава избори, които водят до по-цялостно удовлетворение.

- Управление на вътрешния диалог

Разпознаване на блокажите. Често вътрешният ни монолог създава чувство за вина, когато си позволяваме почивка. Научаването да разпознаваме и управляваме тези мисли е ключово за преодоляването на негативните вътрешни бариери.

- Освобождаване от менталитета „ако не работя, не съм полезен“

Преоценка на самооценката. Този стереотип може да води до хроничен стрес и претоварване. Освобождаването от него ни позволява да оценяваме себе си и извън рамките на професионалната дейност, като осъзнаем, че стойността ни не се ограничава само до работната ни продуктивност.

- Внимателно разпределяне на енергията

Фокус върху енергията, а не времето. Целта не е просто да „разпределим“ часовете си, а да насочим енергията си към дейности, които наистина имат значение за нас. Това означава да инвестираме в области, които допринасят за нашето благополучие и личностно развитие. Липсата на време за възстановяване, породена от непрекъснатата заетост и високите лични очаквания, води до физическа и емоционална умора. Това, от своя страна, намалява мотивацията и ефективността, създавайки порочен кръг от хроничен стрес и прегаряне.

Тези подходи насърчават промяна в начина, по който възприемаме успеха и личната стойност. Като се фокусираме върху дългосрочната удовлетвореност и устойчивост, ние изграждаме по-здравословен и балансиран начин на живот, където работата е само една от многото сфери, които допринасят за нашето общо благополучие.



#### **6.2.4. Предлагане на всеобхватни политики за родителски отпуск и подкрепа за грижи за деца**

Родителските политики и подкрепата за грижи за деца играят решаваща роля в подпомагането на работещите родители да съчетават професионалния и личния живот.

Предлагане на намалено работно време или програми за постепенно връщане на работа след родителски отпуск.

Финансова подкрепа за разходи за детски ясли или частни грижи.

Насърчаване на създаването на ясли или детски градини в офисните сгради (или близо до тях), които улесняват работещите родители.

#### **6.3. Подкрепа на благосъстоянието на служителите чрез уелнес програми**

Липсата на качествена работна ръка, проблеми с текучеството и задържането на таланти, насърчават все повече компании да прилагат различни програми, насочени към подобряване на физическото и психическото здраве на служителите, което от своя страна повишава продуктивността и намалява отсъствията.

Програми за физическо здраве. Осигуряване на безплатен или субсидиран достъп до спортни съоръжения. Организиране на здравни кампании, като профилактични прегледи и консултации.

Подкрепа за психичното здраве. Предлагане на безплатни консултации с психолози и терапевти. Организиране на семинари за управление на стреса, баланс между работа и личен живот и техники за релаксация.

Програми за хранене и здравословен начин на живот. Осигуряване на здравословни опции в офисните кафетерии. Провеждане на обучения за балансирано хранене и добри навици.

Гъвкави часове за почивка. Разрешаване на служителите да планират кратки почивки през деня за физическа активност или релакс.

#### **6.4. Колективните трудови договори – добри практики за гарантиране на възможности за съвместяване на трудовия и професионалния живот**

Колективният трудов договор на италианските производители на автомобили припомня необходимостта от по-специално отношение към равните възможности и равното третиране. На тази основа колективният договор предвижда поредица от инициативи,

посветени на повишаването на информираността относно проблема и към осъзнаване на многообразието. Тези инициативи са разработени с активен синдикален принос с фокус върху:

- обучения, посветени на засилване на поколенческото разнообразие;
- планове за интеграция и развитие за увеличаване на дела на женския персонал;
- осигуряване на включване на хора с увреждания, например чрез устен превод, подкрепа за служители със загуба на слуха.

## 7. Заключение

В заключение, балансът между професионалния и личния живот е от съществено значение за здравето, удовлетворението и дългосрочната продуктивност както на отделните хора, така и на обществото като цяло. Анализът подчертава, че предизвикателствата – включително културата на свръхработа, технологичната свързаност, неравномерното разпределение на отговорностите у дома и социално-културните стереотипи – оказват сериозно въздействие върху възможността за постигане на хармоничен баланс. За да се преодолеят тези бариери, е необходим интегриран подход, който обхваща законодателни инициативи, корпоративни политики и индивидуални стратегии. Прилагането на нормативни мерки, насърчаването на гъвкави модели на работа, инвестирането в инфраструктура за подкрепа на семейните нужди и промяната на вътрешния диалог за успех и лична стойност са от ключово значение. Само чрез съвместни усилия на държавата, работодателите, синдикатите и гражданите може да се създаде устойчив модел, който позволява на работещите да съчетават професионалните си ангажименти с личното благосъстояние, допринасяйки за по-здравословно и продуктивно общество. **Въпросът не е в това дали можем да постигнем пълен баланс, а в това дали намираме удовлетворение в начина, по който разпределяме времето и енергията си.**

/п/

**Зорница Русинова**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ**