

Габриела Йорданова

**ВИРТУАЛНИЯТ ОФИС:
НОВА ВЪЗМОЖНОСТ
ЗА БАЛАНСА
РАБОТА–СЕМЕЙСТВО
В ИКТ СЕКТОРА
В БЪЛГАРИЯ**



Издателство на БАН „Проф. Марин Дринов“



Габриела Йорданова

ВИРТУАЛНИЯТ ОФИС:

НОВА ВЪЗМОЖНОСТ ЗА БАЛАНСА РАБОТА-СЕМЕЙСТВО

В ИКТ СЕКТОРА В БЪЛГАРИЯ



BULGARIAN ACADEMY OF SCIENCES
INSTITUTE OF PHILOSOPHY AND SOCIOLOGY

Gabriela Yordanova

**THE VIRTUAL OFFICE:
NEW OPPORTUNITY FOR WORK-FAMILY BALANCE
IN THE ICT SECTOR IN BULGARIA**

Sofia • 2020

**Prof. Marin Drinov
Publishing House of Bulgarian Academy of Sciences**

БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
ИНСТИТУТ ПО ФИЛОСОФИЯ И СОЦИОЛОГИЯ

Габриела Йорданова

**ВИРТУАЛНИЯТ ОФИС:
НОВА ВЪЗМОЖНОСТ ЗА БАЛАНСА РАБОТА–СЕМЕЙСТВО
В ИКТ СЕКТОРА В БЪЛГАРИЯ**

София • 2020



Издателство на БАН „Проф. Марин Дринов“

Монографията се публикува съгласно РЕШЕНИЕ НА НАУЧНИЯ СЪВЕТ НА
ИНСТИТУТА ПО ФИЛОСОФИЯ И СОЦИОЛОГИЯ – Протокол № 5/11.02.2020 г.

Рецензенти:

доц. д-р Саша Тодорова

доц. д-р Рая Стайкова

© Институт по философия и социология, 2020

© Габриела Милчева Йорданова, автор, 2020

© Багрян Маламин, корица и оформление, 2020

© Елисавета Шапкарева, редактор, 2020

© Издателство на БАН „Проф. Марин Дринов“, 2020

ISBN: 978-619-245-040-3

СЪДЪРЖАНИЕ

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ГРАФИКИТЕ	9
ОТ АВТОРА	11
ГЛАВА ПЪРВА. БАЛАНСЪТ РАБОТА-СЕМЕЙСТВО КАТО СОЦИАЛЕН ФЕНОМЕН ЧРЕЗ РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ	13
Теоретичен контекст	15
Програми и мерки за съвместяване на професионалния със семейния живот	27
Предпоставки за работата от разстояние в ИКТ сектора в България	33
Навлизане на новите технологии в България	33
Как отговаря законодателството на предизвикателствата на работата от разстояние?	33
Образователен ценз в ИКТ-сектора в България	34
ГЛАВА ВТОРА. МЕТОДИЧЕСКА РАМКА НА ИЗСЛЕДВАНЕ НА БАЛАНСА РАБОТА-СЕМЕЙСТВО	37
Изследователски цели	37
Обект и предмет на изследването	38
Методи на регистрация	39
Ограничения	44
Изследвани лица	44
ГЛАВА ТРЕТА. ОЦЕНКА НА ЧЕТИРИ АСПЕКТА НА РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ	51
Аспект 1. Работата от разстояние като средство за постигане на баланс между труд и семеен живот	51
Аспект 2. Работата от разстояние като фактор за конфликт между труда и семейството	57
Аспект 3. Влияние на продължителността на работно време върху баланса работа-семейство	59
Аспект 4. Оценка на законовата рамка и социалната политика	68
ГЛАВА ЧЕТВЪРТА. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕПОРЪКИ КЪМ ПУБЛИЧНИТЕ ПОЛИТИКИ	82
SUMMARY IN ENGLISH	89

БИБЛИОГРАФИЯ	93
Литературни източници	93
Документи	98
Информационни източници	99
ПРИЛОЖЕНИЯ	103
Онлайн въпросник на тема: Работата от разстояние в сектор ИКТ – предимства и недостатъци	103
Онлайн въпросник на тема: Фирмени социални политики за съчетаване на професионалния и семейния живот в ИКТ сектора в България	112
Сценарий за дълбочинно интервю мениджъри „Човешки ресурси”	117
Сценарий за биографично интервю упражняващи работа от разстояние, но наети по трудово правоотношение	120
Сценарий за биографично интервю упражняващи работа от разстояние, но самонаети	123
СПИСЪК НА ИЗПОЛЗВАНИТЕ СЪКРАЩЕНИЯ	126
ЗА АВТОРА	127

CONTENT

LIST OF TABLES AND FIGURES	9
BY THE AUTHOR	11
CHAPTER ONE. THE BALANCE OF WORK-FAMILY AS A SOCIAL PHENOMENON THROUGH TELEWORK	13
Theoretical Context	15
Programs and Measures to Reconcile Work with Family Life	27
Prerequisites for Teleworking in the ICT Sector in Bulgaria	33
Introduction of New Technologies in Bulgaria	33
How does Legislation meet the Challenges of Teleworking?	33
Educational Qualification in the ICT Sector in Bulgaria	34
CHAPTER TWO. METHODOLOGICAL FRAMEWORK OF WORK-FAMILY BALANCE RESEARCH	37
Research Aims	37
Object and Subject of the Study	38
Registration Methods	39
Limitations	44
Respondents	44
CHAPTER THREE. FOUR ASPECTS ASSESSMENT OF THE TELEWORK	51
Aspect 1. Telework as a Mean of Achieving Work-Family Balance	51
Aspect 2. Telework as a Factor for Conflict between Work and Family	57
Aspect 3. Working Time Influence on Work-Family Balance	59
Aspect 4. Assessment of the Legal Framework and Social Policy	68
CHAPTER FOUR. CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS TO PUBLIC POLICIES	82
SUMMARY IN ENGLISH	89
BIBLIOGRAPHY	93
References	93
Documents	98
Information Sources	99

ANNEXES	103
Online Questionnaire on Teleworking in the ICT Sector - Advantages and Disadvantages	103
Online Questionnaire on Company Social Policies for Work-Life Balance in the ICT Sector in Bulgaria	112
Scenario for In-Depth Interview with Human Resources Managers	117
Scenario for Biographical Interview with Hired to a Company, but Entitled to a Home Office	120
Scenario for Biographical Interview with Self-Employed Persons (Freelancers)	123
LIST OF ABBREVIATIONS	126
ABOUT THE AUTHOR	127

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ГРАФИКИТЕ

Таблица 1. Термини, използвани за платформена икономика в избрани държави-членки на ЕС	20
Таблица 2. Най-разпространени характеристики на работата през платформа в избрани държави-членки на ЕС	22
Таблица 3. Брой на детските градини в страната, деца и обхват 1990 – 2019г.	29
Таблица 4. Инструменти на активната политика на пазара на труда (АППТ), 2015г.	30
Таблица 5. Инструменти на активната политика на пазара на труда (АППТ), 2017г.	30
Участници в дълбочинни интервюта – мениджъри „Човешки ресурси“	46
Таблица 6. Начини на получаване и предаване на работни задачи от работещите по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)	47
Таблица 7. Регистрирани профили в платформи за работа сред работещите на свободна практика като самонаети (от разстояние)	48
Таблица 8. Клиенти по държави	48
Таблица 9. Процес на кандидатстване за даден проект/клиент	49
Таблица 10. Начин на работа	49
Таблица 11. Комуникационни канали с възложителя/клиента	49
Таблица 12. Комуникационни канали с екипа от колеги	50
Таблица 13. Изследване на наличието и силата на връзка между пола и удовлетвореността от постигнатия баланс между служебните и семейните ангажименти	55
Таблица 14. Изследване на наличието и силата на връзка между възрастта на детето и удовлетвореността на родителя от постигнатия баланс между служебните и семейните ангажименти	56
Таблица 15. Изследване на наличието и силата на връзка между продължителността на практикуване на работа от разстояние и удовлетвореността от постигнатия баланс между служебните и семейните ангажименти	56
Таблица 16. Наличие на проблем в отношенията с околните заради начина на работа (от вкъщи) (разпределение сред всички, наети и самонаети)	58

Таблица 17. Отношение на семейството към работата от разстояние и наличие на проблем заради тази форма на заетост (разпределение сред всички)	58
Таблица 18. Удовлетвореност от постигнатия баланс между служебните и семейните ангажименти и наличие на проблем заради начина на работа (от възрастни) (разпределение сред всички)	59
Таблица 19. Личностни качества, необходими за работа от разстояние	60
Таблица 20. Сравнение на „Бюджет на времето“ (2001/2002 – 2009/2010г.) на жени живеещи в брак или съжителство, чието най-малко дете е от 0 до 6-годишна възраст – средно време на едно участващо в дейността лице – в час./мин.	62
Таблица 21. Сравнение на „Бюджет на времето“ (2001/2002 – 2009/2010г.) на жени, живеещи в брак или съжителство, чието най-малко дете е от 7 до 17-годишна възраст – средно време на едно участващо в дейността лице – в час./мин.	63
Таблица 23. „Бюджет на времето“ на жените, работещи от разстояние	67
Таблица 24. Оценка на фирмената социална политика на компанията, за която работят	70
Таблица 25. Достъп до социални придобивки	71
Таблица 26. Удовлетвореност от използваните социални придобивки	71
Таблица 28. Предложения към фирмената социална политика	72
Таблица 35. Участие във форми на обучение за придобиване на знания и умения	85
 Графика 1. Дял на жените-ИКТ специалисти, 2018г.	36
Графика 2. Удовлетвореност от постигнатия баланс между служебните и семейните си ангажименти	53
Графика 3. Влияние на трудовата заетост за изпълняване на служебни задължения от разстояние за постигнатия баланс	54

*Животът е като каране на колело. За да поддържате баланс,
не трябва да спирате да се движите.*

Алберт Айнщайн¹

Всичко в живота е въпрос на баланс. Винаги така е било и винаги така ще бъде. Затова е важно да не напускаме зоната на комфорт. Жизненият път обаче, ни предлага различни ситуации, в които сме изложени на промяна. Най-често тези ситуации са продиктувани от жизнените цикли, през които преминаваме. Най-голямо натрупване на промени се случва в прехода от образование към заетост и от родителско семейство към създаване на собствено семейство и раждане на деца. Освен в личен план, промените се случват навсякъде около нас. Цифровизацията влияе на начина, по който хората живеят, общуват, учат и работят. Заради интензивното използване на глобалната мрежа в България напоследък, Интернет трябва да се разглежда като друго възможно място за среща между работодатели и служители. Трябва да сме готови да използваме потенциала на дигитализацията и като още една възможност за баланса работа-семейство. Лично аз във времето избрах за себе си работата от разстояние като възможност за съвместяване на всички нови социални роли, които битието ми предложи – на съпруга, майка и не на последно място – на социолог и учен, и не мога да се оплача от избора си. Напротив. С тази книга изследвам ролята на виртуалния труд за постигане на баланса между работа и семейство, като използвам случаи от сектор Информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в България като неизследвана, но бързо развиваща се част от националната и глобална икономика.

Книгата е организирана в четири глави. **Глава първа** представя теоретичния контекст на анализа; концепциите за баланса работа-семейство и платформената икономика, след което са изложени предпоставките за работата от разстояние (в т.ч. навлизането на новите технологии в България; въвеждане на „работата от разстояние“ в законодателството; образователен ценз в ИКТ сектора; национални програми и мерки за постигане на баланса работа-семейство). В **глава втора** се съдържа методическата рамка и описание на изследваните лица; формулирани са ограничения на изследването и анализа. В **глава трета** се

¹ Бележка на автора (б.а.). В превод от англ. език: „Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving.“ Albert Einstein

прави последователно оценка на четирите аспекта на работата от разстояние: като средство за постигане на баланс между труд и семейство; като фактор за конфликт между труда и семейството; влиянието на продължителността на работно време върху баланса работа-семейство и законовата рамка и социалната политика. Книгата завършва със заключение и препоръки към публичните политики, поместени в **глава четвърта**.

Бих искала да благодаря изключително много на доц. д-р Васил Киров (Институт по философия и социология при БАН), който ми предложи темата през 2015г. Също, за научното му ръководство в Програмата за подпомагане на младите учени в БАН (Договор №: ДФНП 155/12.05.2016), с финансовата подкрепа на която се случиха и изследванията на терен, включени в настоящата монография. Съветите и ангажираността на доц.Киров до днес бяха от съществено значение за акумулирането на труда в книга. Бих искала да благодаря и на д-р Екатерина Маркова (Институт по философия и социология при БАН) затова, че винаги намираше време да коментира дори сурови идеи, да предлага отговори на безброй въпроси, които обхващаха почти всичко, както и за предложената помощ, още преди да я поискам. Специални благодарности и на всички останали мои колеги от секция „Общество на знанието: наука, образование и иновации“, Институт по философия и социология при БАН, без чиято градивна критика този труд нямаше да придобие настоящия си вид. Не на последно място, много благодаря на всички участници в проведените при авторовото изследване проучвания, които предоставиха своето време и споделиха своя опит, за да стане този текст възможен.

Надявам се тази книга да е полезна, от една страна, за социалните партньори (в т.ч. правителството, бизнеса, работодателските организации в сектора, синдикалните федерации и самите хора, които са ангажирани в дистанционна заетост или планират подобна), а от друга, още по-важна – за научния дебат по проблематиката за баланса между работа и семейство.

ГЛАВА ПЪРВА.

БАЛАНСЪТ РАБОТА-СЕМЕЙСТВО КАТО СОЦИАЛЕН ФЕНОМЕН

ЧРЕЗ РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ

В съвременните условия на цифрова икономика и общество информационните технологии придобиват все по-важна роля в стопанския и социалния живот, както и върху трудово-професионалния живот на отделния индивид. Те променят стереотипите за месторабота, работно място, работно време и други. Всичко това поражда нови, непознати до сега проблеми, свързани с нагласите, готовността и приспособяването към подобни условия на труд.

Съвременници сме на възможности за преминаване от обикновен, бюрократичен и „фабричен“ към по-гъвкав модел на заетост (Eurofound, 2020) и самонаемане, променят се взаимоотношенията работодател-работник, променят се отговорностите и личната ангажираност на работника към качеството на произведената продукция (продукти и услуги) към по-голяма отговорност и други. Всичко това неминуемо води до промени в личния живот на човек. От една страна, новите ИКТ създават по-гъвкави условия на работа като време, дистанционно работно място и възможност за работа от вкъщи. От друга – те изискват нова нагласа и отговорност, предприемчивост и готовност за промяна от страна на работника. Като цяло се променя разбирането за заетост, променя се съотношението работа-личен живот (семейство). Всичко това поражда нови непознати проблеми, свързани с адаптацията на хората към новите условия на труд, с потребност от нови политики, нова роля на социалните партньори с нови функции, както и нови бизнес взаимоотношения.

Дигиталната трансформация създаде условия за работата от разстояние, основана на развитието на телекомуникацията, като даде възможност на работниците и работодателите да адаптират времето и мястото на работа към своите нужди. Това от своя страна създава предпоставки за постигане на по-добър баланс между работата и семейството².

Работата от разстояние се дефинира като форма за организиране на труда, изнесена извън помещения на работодателя и извършвана по трудово правоотношение. Нейна характерна черта е, че се съчетава с използването на информационни технологии, както и с това, че преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя.

² В книгата термините „баланс работа-личен живот“ и „баланс работа-семейство“ се използват като синоними, въпреки че семейството е само част от личният живот на индивида.

Често за този вид работа се използва и терминът „дистанционен труд“. С други думи, използването на информационни технологии – компютър, софтуер, интернет свързаност – е това, което отличава работата от разстояние от надомния труд и не може да бъде извършвана „работа от разстояние“ без „използване на информационни технологии“.

Една от възможностите за работа от разстояние е посредством нововъзникващата платформена икономика³ (platform economy), която се състои от специализирани Интернет платформи за посредничество между търсещи и предлагащи работа на свободна практика (фрилансъри/freelancers⁴). В Европа платформената икономика е все още малка по мащаби, но бързо се развива. Видовете работа, предлагани чрез онлайн платформи, се увеличават непрекъснато, както и предизвикателствата пред съществуващите регулаторни рамки.

Книгата повдига поне 3 въпроса: 1. Защо е разгледан ИКТ секторът? – ИКТ секторът се класира на първо място по много показатели: най-бързо развиващ се в икономиката на България, с най-високо месечно възнаграждение, социодемографски профил основно от млади и високообразовани хора, силно ангажирани към компанията, за която работят и удовлетворени от работодателите си. Същевременно, секторът изпитва дефицит на специалисти. Защо? На европейско равнище България е с най-висок дял на жени, заети в сектора, но на национално ниво – недостигът на кадри би могъл да бъде превъзмогнат именно с тяхното по-високо участие. Още повече, че те са по-адаптивни към нови форми на заетост, каквато е работата от разстояние. Това дава отговор на въпрос: 2. Защо се разглежда през призмата на жените (като същевременно не изключва мъжете)? И не на последно място 3. Защо балансът работа-семејство? Защото семејството увеличава отговорностите към другия – към партньор, към дете/деца, изисква изпълнение на социални роли (въпреки че балансът работа-личен живот предполага изпълнение на повече дейности, засягащи обаче, само отделния индивид).

³ Търсенето на български еквивалент на термина „platform economy“ все още продължава. Основвайки се на дефиницията на Eurofound, в настоящата книга ще се превежда като икономика, която предлага нова форма на заетост, използвайки специализирани интернет платформи за посредничество между търсещи и предлагащи работа на свободна практика.

⁴ Заети на свободна практика лица, които най-често намират своите ангажименти в специализирани интернет-платформи за посредничество между търсещи и предлагащи работа на свободна практика.

Теоретичен контекст

Съчетаването на работа и личен живот е основен въпрос, който политиците, социалните партньори, бизнесът и хората се стремят да разрешат десетилетия наред. Този въпрос продължава да стои на дневен ред и да остава актуален и в условията на технологичен напредък и информационно общество.

Концепцията за „баланс“ намира своя произход в теорията на ролите (Goode, 1960; Marks, MacDermid, 1996). Голяма част от изследванията за баланса между професионален и личен живот произхождат от тази теория, според която хората изпълняват различни роли на работното място и в личната (частната) област на живота – например като служители, родители, доброволци, полагащи грижи или приятели и др.

Хората се опитват да се „включат“ във всяка роля, която изпълняват. Положителен баланс на ролите се постига, когато изпълнението на всяка роля е напълно ангажирано (Marks, MacDermid, 1996). Ролево напрежение се създава при затруднения в удовлетворяването на ролевите изисквания и може да възникне, когато исканията на различни роли към изпълняващия ги са в конфликт: например, когато извънредният труд не позволява на някого да присъства на семейно събитие. Конфликтът възниква не само поради ограничения във времето и може да действа в различни посоки – от частния до работния живот. Например умората от грижа за роднина или дете може да попречи на производителността по време на работа.

Други автори (Greenhaus и Powell, 2006) пренасят идеята за взаимозависими роли в различните сфери на живота като въвеждат концепцията за обогатяване на работата и семейството. Вместо да се набляга на конфликт между ролите, концепцията за обогатяване се съсредоточава върху положителните различия от съчетаването на работни и семейни роли. Обогатяването на работата и семейството се определя като степен, в която опитът, натрупан в една социална роля, подобрява качеството на живот в друга роля (Greenhaus, Powell, 2006). Това може да се случи например, когато уменията или социалните връзки, придобити по време на работа, се използват в семейната област или обратно. Един, обучен в публична комуникация, човек би следвало да може да използва тези си умения в комуникацията и в личен план.

През 2005г. Войданоф предлага подход за изисквания и ресурси при концептуализиране на баланса между работа и живот. Подобно на теорията за синдрома на професионално прегаряне ((burnout) Мирчева, К., 2013)), според Войданоф и в двете области (работа и личен живот) съществуват

изисквания: от една страна, базирани на времето (например работно време и домакинска работа), от друга – фактор за напрежение (например несигурност на работата и притеснение за деца). По подобен начин ресурсите се разделят на активиращи ресурси (например автономия на работа и необходимост от подкрепа на съпруга/та) и психологически награди (например извършена значима работа и награди за родителство). И накрая, Войданоф въвежда границите, които обслужват и двете области (искания и ресурси): например, гъвкави работни графици, време за пътуване до работа, социални услуги, помощ от роднини при полагане на грижите или родителски отпуск. Балансът между професионален и личен живот се смята за глобална оценка, че ресурсите за работа и семейство са достатъчни за посрещане на нуждите им, така че участието да е ефективно и в двете сфери (Voydanoff, 2005).

Съществуват различни теории за баланса работа-личен живот. Въпросът е как точно се постига баланс? Едното допускане е, че балансът е липсата на конфликт, евентуално допълнен от положително въздействие (Greenhaus, Allen, 2011). Балансът обаче може да е повече от липсата на конфликт (Carlson et al, 2009). Например, хората могат да изживяват много малък конфликт между работата и семейните роли, тъй като са редуцирали семейните си ангажименти до минимум (Greenhaus, Allen, 2011), като ги възлагат на външни изпълнители (например чрез държавни или частни грижи за деца) или разчитат на своя партньор/съпруг/а, роднина.

Друга гледна точка, отнасяща се до ролевата теория (Marks, MacDermid, 1996), е, че балансът между работата и личния живот се постига чрез „пълно ангажиране“ или „ефективност“ при изпълнение на всяка социална роля и чрез лично удовлетворение от това. Това обаче предполага, че хората трябва да бъдат еднакво ангажирани във всяка роля, въпреки че различно оценяват ролите и полагат различни усилия за всяка една от тях. Например, някои могат да намерят семейството за по-важно от работата или обратното. Възниква въпросът дали се постига баланс, когато ангажираността, участието и / или ефективността в няколко роли са равни; значимостта на ролята за човека или предпочитанията могат да придадат различна тежест на различните роли, въпреки че противоречат на метафората за баланс, което предполага равенство на теглата.

Вместо да предполага равенство на ангажираност на ролите или удовлетвореност от всяка роля поотделно, Валкор (Valcour, 2007) се фокусира върху цялостното удовлетворение от баланса между работата и семейството. Тя твърди, че в крайна сметка хората искат да изпълняват своите ангажименти както към работата, така и към семейството и да

изпитват удовлетворение, и успех в това. Този подход обхваща индивидуалните различия, привързани към значимостта на ролите и предпочитанията. Вместо да разчитат на удовлетворението, други пък твърдят, че балансът между работата и личният живот се постига, когато участието в ролите е в съответствие с ценностите на индивидите (Greenhaus, Allen, 2011) или като изпълнение на очакванията, свързани с ролята, които се договарят и споделят между партньорите и в двете области – на работното място и в личния живот (Grzywacz, Carlson, 2007). Като цяло, има три съображения, които трябва да се вземат предвид, когато се изследва баланса работа-личен живот. Първо, как оценяваме участието в дадена роля? Като време, прекарано в ролята; ефективност при изпълнение на ролята (исканията и ресурсите); ангажираност при прекарване на време в ролята и удовлетворение, получено от изпълнението на ролята. Второ, какви роли се разглеждат и какво точно се балансира? Често изследванията или трудовите политики отчитат само сферата на работа и семейството, като оставят встрани други аспекти на живота, като гражданско и политическо участие, хобита, култура и развлечения, както и допълнително образование или обучение. И накрая, кога са балансирани социалните роли? В едни случаи ролите са балансирани, когато хората участват до степен, която е в съответствие с техните ценности, предпочитания или с това, което са договорили с другите. В други случаи баланс на ролите има, когато участието в ролите е равно или в съответствие с определени цели на политиката, които могат или не могат да бъдат в съответствие с индивидуалните ценности или предпочитания.

За разлика от предишни изследвания, авторовото изследване има амбицията да докаже, че балансът между работата и семейството е не само психологически, но и социален феномен. Чрез въвеждане на работата от разстояние като форма на заетост възможностите за съвместяване на родителски и служебни роли се обогатяват – особено в средата на трудовата кариера (когато най-често се случва родителството⁵). Тази книга има за цел да опровергава твърдението, че да имаш деца има отрицателно влияние върху участието на жените на пазара на труда (Eurofound, 2016). Напротив, търсят се алтернативни начини на заетост по примера на

⁵ В България се наблюдава отлагане на родителството и едновременно с това раждане на първо дете в по-късна фертилна възраст. В страната се утвърждава тенденцията за нарастване на средната възраст при раждане на първо дете – от 21,4 през 1990г. на 25,6 години през 2009г., за да достигне ниво от 27,2 години през 2018г. Или за 28 години се наблюдава изместване средно с 5 години и 8 месеца на по-късно раждане (НСИ, 2018а).

фрилансърите (freelancers) в платформената икономика (platform economy), за да се постигне баланс между работа и семейство.

Още през 1980г. Алвин Тофлър⁶ вижда значението на дигиталната революция и влиянието ѝ върху икономиката и обществото: „В информационна ера, напредъкът на технологиите ще направи възможно за много хора да работят от домовете си през компютър и телекомуникации.“ (Тофлър, 1991).

Още повече, днес работата вече не е свързана основно с едно място, защото ИКТ позволява на работниците да работят от всяко място и по всяко време (Eurofound, ILO, 2017). Тези нови работни взаимоотношения стават възможни на основата на географската разпръснатост на труда, включваща стратегическото използване на локациите и потенциалния натиск върху регулационните режими в различните страни (Meil, Kirov, 2017).

Бъдещето ще е на изкуствения интелект⁷ (artificial intelligence), но тази проблематика не е обект на настоящата книга. Ингълхарт (Inglehart, 2018) констатира, че страните с високи доходи навлизат в стадия на обществото на изкуствен интелект (ИИ) – напреднала фаза на обществото на знанието, в която практически всяка работа – не само на работниците в промишлеността, но и тази на адвокатите, лекарите, професорите, учените и дори на компютърните програмисти – може да бъде автоматизирана. Подобни опасения са вълнували мнозина през годините, но едва ли са напълно основателни. През 2003г. икономистите Дейвид Оутър, Франк Леви и Ричард Марнейн (David Autor, Frank Levy и Richard Murnane) публикуват изследване на икономиката на технологичните промени, което прави две важни заключения. Първо, те посочват, че е подвеждащо да се говори, че роботите – или всяка друга технология – ще отнеме напълно

⁶ На английски: Alvin Toffler

⁷ Изкуственият интелект (ИИ) се използва за системи, които показват интелигентно поведение, като анализират своята среда и – с известна степен на самостоятелност – предприемат действия за постигане на конкретни цели. Базираните на ИИ системи може да бъдат изцяло софтуерни – действащи във виртуалния свят (напр. гласови асистиенти, софтуер за анализ на изображения, търсачки, системи за разпознаване на глас и лица), а може и да бъдат внедрени в хардуерни устройства (напр. усъвършенствани роботи, автономни автомобили, дронове или приложения за „интернет на нещата“). На практика всекидневно използваме ИИ, например за да превеждаме от чужди езици, да генерираме субтитри във видео клипове или да блокираме достъпа на нежелана поща до електронната си пощенска кутия. Много от технологиите, разчитащи на ИИ, имат нужда от данни, за да подобряват работата си. След като веднъж достигнат високо ниво на производителност, те могат да помогнат за подобряване на процеса на вземане на решения в същата област и за неговото автоматизиране. Например, една система за ИИ може да бъде обучена и след това използвана да открива кибератаки въз основа на данни от съответната мрежа или система.

работните места на хората. По-скоро машините ще изпълняват задачи от по-тясна, по-специализирана категория работа. Тъй като повечето работни места включват много различни задачи, роботите няма да заменят напълно човешкия труд, но могат да преобразуват радикално трудовия процес. Дава се пример с програмата за електронни таблици Майкрософт Ексел (Microsoft Excel)⁸ и професията на счетоводителя. Въпреки програмата съществуват огромен брой счетоводители. Просто днес тяхната работа е много по-различна. Второ, професорите Оутър, Леви и Марнейн твърдят, че задачите, които машините поемат, може да бъдат описани най-добре не като „квалифицирани“ или „неквалифицирани“, а като „рутинни“ или „нерутинни“. Преизчисляването на електронна таблица е квалифицирана, но рутинна задача, която лесно може да се автоматизира. Почистването на офис или къща изисква малко умения, но е нерутинна работа и затова е трудно да се автоматизира. Този поглед към света се оказва много полезен, защото показва как технологията може да промени работните места, без да ги заеме. И защо както нископлатеният, така и високоплатеният сегмент от пазара на труда се оказват стабилни, докато средата, със своите квалифицирани, но рутинни задачи, се променя (Autor et al, 2003).

През последните години развитието на дигиталните технологии стимулира появата на онлайн/интернет платформи, които съответстват на търсенето и предлагането на стоки и услуги. Търговските и нетърговските дейности, координирани през платформи, често се наричат „колаборативна икономика/икономика на сътрудничество“ (collaborative economy) (De Groen et al, 2017; European Commission, 2016). В рамките на тази икономика се разпространява нова форма на заетост във все по-широк спектър от индустрии, включително дизайн, уеб и софтуерни разработки, ИТ и създаване на текстове. Също така задачи, изпълнявани на място, като грижи за деца, разходка на кучета, споделен транспорт, туризъм или правни услуги се опосредстват чрез онлайн платформи (Valenduc, Vendramin, 2016).

Използват се много различни термини, за да се опишат дейностите, които се посредничат чрез платформи (Aloisi, 2015; Botsman, 2013; Codagnone et al, 2016; Fabo et al, 2017; Heeks, 2017) (Таблица 1).

⁸ Майкрософт Ексел (Microsoft Excel) е програма за електронни таблици, визуализация на данни и инструмент за анализ.

Таблица 1. Термини, използвани за платформена икономика в избрани държави-членки на ЕС

Държава/термин	Споделена икономика ⁹ (Sharing economy)	Платформена икономика (Platform economy)	Гигоикономика/ Икономика на работа на парче (Gig economy) ¹⁰	Заеетост, базирана на тълпа (Crowd employment) ¹¹	Икономика при поискване (On-demand economy)	Колаборативна икономика/ Икономика на сътрудничество (Collaborative economy)	Краудсорсинг (Crowd sourcing)	Икономика на партньорство (Peer-to-peer economy)	Свободна практика/Фриланс (Freelance) ¹²
Австрия		x	x	x			x		
Белгия	x	x						x	
България			x	x					x
Хърватия	x	x							
Дания	x	x	x	x					
Естония	x	x		x					
Финландия	x	x	x		x	x	x	x	
Франция	x	x				x		x	x
Германия		x	x				x		
Ирландия			x						
Италия	x	x	x		x	x			
Латвия	x	x		x	x	x	x		x
Нидерландия	x	x	x		x				
Полша		x					x		x
Словения	x	x				x			
Испания	x	x			x	x			
Швеция	x	x	x			x			x
Великобритания	x		x						

Забележка: Сините клетки показват къде разбирането на термина се различава от определението на Eurofound за работа през платформа. Източник: Eurofound, 2018

⁹ Предполага реално споделяне на стоки и услуги (като имоти, вещи).

¹⁰ Позовава се на услуги, изпълнявани на място, базирани на онлайн приложения, при поискване (например поправка на битови уреди).

¹¹ Състои се от онлайн микро задачи, „клик-задачи“.

¹² Останалите пет термина са по-малко разпространени (Икономика при поискване, Колаборативна икономика/Икономика на сътрудничество, Краудсорсинг, Икономика на партньорство и Свободна практика/Фриланс). При тях няма ясно дефинирани различия. Всичките се свързват с онлайн дейност, първо в ИКТ сектора на принципа на свободна практика.

Различната терминология, използвана за явлението платформена икономика, и противоречивото определяне на това, което се разбира под всеки термин, довеждат до различни оценки на разпространението на платформената икономика и оказват влияние върху това как политиките се справят с проблемите, произтичащи от тази нова форма на заетост (DG IPOL, 2017).

Генерална дирекция „Вътрешна политика“ отбелязва положителните и отрицателни конотации, свързани с термини като „споделена икономика“ (sharing economy), „колаборативна икономика/икономика на сътрудничество“ (collaborative economy) и „гигоикономика/икономика на работа на парче“ (gig economy), и подкрепя Комисията по заетост и социални въпроси на Европейския парламент (ЕП) при използването на термините „платформена икономика“ и „работа през платформа“ като най-неутрални за обсъждане на тези дейности (DG IPOL, 2017). По подобен начин Европейската агенция за безопасност и здраве при работа използва термина „онлайн (трудова) платформа за работа“, който се определя като включващ целия труд, осигурен през, на или опосредстван от платформи, и който включва широк спектър от стандартни и нестандартни условия на работа/взаимоотношения, като (версии на) всекидневна работа, самостоятелна заетост, неформална работа, работа на парче, работа от вкъщи и работа през платформа, в широк спектър от сектори. Действителната предоставена работа може да бъде цифрова или ръчна, високо или нискоквалифицирана, осъществена онлайн или офлайн, в големи или малки мащаби, постоянна или временна, всичко в зависимост от конкретната ситуация. (EU-OSHA, 2017).

Еврофонд (Eurofound, 2018) дефинира три от най-разпространените видове работа през платформа, които обхващат почти всички работещи през платформа в Европейския съюз (ЕС):

- работа на място, определяна от платформа: нискоквалифициран труд, разпределян от платформата и извършван лично;
- работа на място, инициирана от работещия: ниско до умерено квалифициран труд, при който задачите се избират и изпълняват лично;
- онлайн работа чрез конкурс: висококвалифициран труд онлайн, при който работещият се подбира от клиента чрез конкурс.

Преобладаващите видове работа през платформа са представени в Таблица 2.

Таблица 2. Най-разпространени характеристики на работата през платформа в избрани държави-членки на ЕС

Държава	Машаб на дейностите (задачите)	Вид дейности	Формат на предоставяне на услуга	Необходими умения	Форма на съгласуване	Кой избира?
Австрия	Микро/ средни Големи	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	На място Онлайн	Всички нива на умения	Оферти / спецификации	Клиент Платформа
Белгия	Микро/ средни	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	На място	Ниски	Оферти / спецификации	Платформа
България	Големи	Професионални услуги	Онлайн	Високи	Оферти / спецификации	Клиент
Хърватия	Микро/ средни	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	Онлайн	Ниски / средни	Оферти / спецификации	Платформа
Дания	Микро/ средни	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството (най-уместни)	На място Онлайн	Всички нива на умения	Оферти / спецификации	Платформа
Естония	Микро/ средни	Професионални услуги Транспорт	На място	Ниски / средни	Оферти / спецификации	Клиент
Финландия	Микро/ средни	Транспорт Задачи в домакинството	На място	Ниски	Оферти / спецификации	Платформа
Франция	Микро/ средни	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	На място Онлайн	Всички нива на умения	Оферти / спецификации	Клиент Платформа
Германия	Микро/ средни Големи	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	На място Онлайн	Всички нива на умения	Оферти / спецификации	Клиент Платформа
Ирландия	Микро/ средни	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	Онлайн	Ниски	Оферти / спецификации	Платформа
Италия	Микро/ средни	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	На място Онлайн	Всички нива на умения	Оферти / спецификации	Клиент

Държава	Мащаб на дейностите (задачите)	Вид дейности	Формат на предоставяне на услуга	Необходими умения	Форма на съгласуване	Кой избира?
Латвия	Микро/средни	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	На място Онлайн	Всички нива на умения	Оферти / спецификации	Клиент
Холандия	Микро/Средни (на място) Големи (онлайн)	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	На място Онлайн	Ниски/средни (на място) Високи (Онлайн)	Оферти / спецификации	Клиент
Полша	Микро/средни (на място) Големи (онлайн)	Професионални услуги	На място Онлайн	Ниски/средни (на място) Високи (Онлайн)	Оферти / спецификации	Клиент
Словения	Микро/средни	Транспорт	Онлайн	Ниски	Оферти / спецификации	Платформа
Испания	Микро/средни	Професионални услуги Транспорт	На място Онлайн	Всички нива на умения	Оферти / спецификации	Клиент
Швеция	Микро/средни	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	На място Онлайн	Всички нива на умения	Оферти / спецификации	Клиент Платформа
Великобритания	Микро/средни	Професионални услуги Транспорт Задачи в домакинството	На място Онлайн	Всички нива на умения	Оферти / спецификации	Клиент Платформа

Забележка: „Транспорт“ се отнася както за превоз на пътници, така и за услуги за доставка. Източник: Eurofound 2018

В тази книга терминът „платформена икономика“ се използва в контекста на икономика, която предлага нова форма на заетост, използвайки специализирани интернет платформи за посредничество между търсещи и предлагащи работа на свободна практика. Достъп до „работниците“ (най-често фрилансъри) на платформата се осъществява чрез интернет за решаване на конкретни проблеми или предоставяне на услуги в замяна на възнаграждение (Eurofound, 2015; Green et al, 2013; Saxton et al, 2013; Stone et al, 2016; Valenduc, Vendramin, 2016).

Платформата функционира като посредник на пазара за задачи в различни области (Eurofound, 2015; Felstiner, 2011; Valenduc, Vendramin, 2016). Важно е да се отбележи, че с това определение платформата изключва дейности

като отдаване под наем на жилища (като Airbnb¹³) или онлайн търговци на дребно на стоки втора употреба (като eBay¹⁴), тъй като основната търгувана стока през платформа е работна ръка, а не материали или капитал. Сред водещите примери за платформи за работа са Amazon Mechanical Turk¹⁵ (наричан също MTurk или AMT), Clickworker¹⁶, PeoplePerHour¹⁷, TaskRabbit¹⁸ и Upwork¹⁹.

Като цяло има три типа участници в работата през платформата, а именно „клиент“, „работник“ и „платформа“ (Blohm, Zogaj, 2014; Leimeister et al, 2015; Leimeister et al, 2016). Първо е страната, която е източник или заявява задачи („клиент“). Клиентът може да бъде компания, институция, група или физическо лице. Второ, има съвкупност, която потенциално би могла да изпълнява задачи („работник“). Работниците може да бъдат физически лица или микро/малки компании. Трето, съществува платформата, която посредничи, а отчасти също координира и управлява взаимодействията между другите две страни, като предоставя инфраструктура за обмен между търсене и предлагане.

Основните характеристики на работата през платформа са (Eurofound, 2018):

- Платената работа се организира чрез онлайн платформа.
- Три страни участват: онлайн платформата, клиентът и работникът.
- Целта е да се изпълняват конкретни задачи или да се решават конкретни проблеми.
- Работата се възлага на външни изпълнители или се договаря извън нея.
- Работата се разделя на задачи.
- Услугите се предоставят при поискване.

Работата на платформата понякога се описва като тристранна архитектура или тристранен пазар (Schmidt, 2016). Тримата участници обаче имат различни нива на контрол върху взаимодействията помежду си. Често платформата има по-силна контролираща роля спрямо клиента и работника във взаимодействията, които се осъществяват чрез нея. Още повече, платформите могат да упражняват контрол върху работниците

¹³ www.airbnb.com/

¹⁴ www.ebay.com/

¹⁵ www.mturk.com/

¹⁶ www.clickworker.com/

¹⁷ www.peopleperhour.com/

¹⁸ www.taskrabbit.com/

¹⁹ www.upwork.com/

чрез механизми за оценка (Newlands et al, 2017). Оценките на клиентите са се превърнали в основна децентрализирана и мащабируема техника на управление, която поставя контрола върху качеството изцяло на клиентите и създава обобщена култура, в която работниците непрекъснато се стремят да се самооптимизират и да се грижат за всеки каприз на клиента. (van Doorn, 2017).

Някои автори посочват, че платформите се смятат не само за посредници на труда, но дори по някакъв начин действат като работодател (Aloisi, 2015; Leimeister et al, 2016). Често платформите твърдят обаче, че са единствено посредник, като по този начин отричат ролята и отговорностите на работодателя (Eurofound, 2018).

В Европа ИКТ отдавна използва формите на виртуален труд, дефинирани като телеработа (teleworking), дистанционна работа (distance working), работа от дома (work from home), работа на гъвкаво работно време (flexible working time), свободна практика (freelance). Съществува обаче необходимост от по-задълбочен анализ на това как се променя работата и заетостта при използването на виртуален труд (Webster, 2014).

Макар използването на дистанционната работа в България да изглежда сравнително ограничено, има индикации, че то се увеличава през последните години. През юни 2015г. около 23 000 фрийдансърци от България са регистрирани в онлайн платформи за работа. До януари 2018г. този брой е нараснал до над 43 000 (до 90%) (Eurofound, 2018). Това е добър показател за динамиката на тази форма на заетост. Наблюдава се ръст към специализирани интернет платформи за посредничество между търсещи и предлагащи работа на свободна практика²⁰.

В Западна Европа и Северна Америка секторът на ИКТ е емблематичен в използването на формите на работа от разстояние (telework или telecommuting, както е въведен от Найлс (Nilles ,1975). През 80-те и 90-те години на XX век работата от разстояние е разглеждана като „панацея“ за широк кръг организационни и социални проблеми, включително постигането на баланс между работа и личен живот (виж обзор в Bailey, Kurland, 2002). През последните години развитието на виртуалния труд като форма на работа от разстояние, опосредствана от новите технологии

²⁰ Виж повече в Йорданова, Г., Киров, В., Предизвикателствата пред работата от разстояние: случаят на българските жени в сектора на информационните и комуникационни технологии, в: Бояджиева, П., Канушев, М., Иванов, Й. М. (съств.) (2018). Неравенства и социална (дез)интеграция: В търсене на заедност. София: Изток-Запад, ISBN: 978-619-01-0188-8, с. 347–362

(Eurofound, 2015; Meil, Kirov, 2017), възражда интереса към очакваните благоприятни ефекти за организациите и индивидите.

Въпросът е доколко разпространението на формите на виртуален труд през платформи (за фрилансърите, работещи от разстояние) и от вкъщи (за наетите, имащи право на виртуален офис (домашен офис, home office²¹) може да спомогне за баланса работа-семество.

В европейските страни съществуват различни режими на подкрепа за постигането на баланс между работа и личен живот, като едни от най-благоприятните са били тези в бившите социалистически страни, макар и в годините на прехода тази подкрепа да спада значително (Abendroth, den Dulk, 2011). В малките и средните предприятия в Централна и Източна Европа например (илюстрацията е от България и Унгария) съществуват редица неформални компромиси между работодателите и служителите по въпроси като заплатите, работното време, безопасните и здравословните условия на труд, но и съчетаването на работата и личния живот (Illesy et al, 2007). Нагласите на работодателите към проблематиката на баланса на работа-личен живот са „персонализирани“ и се основават на разбирането на различни индивидуални проблеми, вместо да бъдат част от организационната политика (Сотирова, Иванова, 2012). Нещо повече, мениджърите твърдят, че не познават добре законодателството, свързано с баланса на работата и личния живот. Всъщност проблематиката за баланс между работата и личния живот навлиза в обществения дебат в България след 2000г., главно под натиска на европейското членство (Kovacheva, Spasova, 2015), особено в контекста на недостиг на квалифициран персонал в много сектори на икономиката. Такъв е случаят и със сектор информационни и комуникационни технологии (ИКТ), разглеждан като ключов за България заради потенциала и ролята му за цялостната икономика.

След присъединяването на България към ЕС сме свидетели на изключително бързо развитие на сектора на ИКТ в страната (Yordanova, 2019). Според индекса за най-атрактивна локация за аутсорсинг на бизнес процеси на Къшман и Уейкфилд²², през 2015г. България е на трето място в света и на първо в Европа. През същата година ИКТ формира 1.86% от БВП на страната, износьт му е около 65% (Българска асоциация на софтуерните компании – БАСКОМ, 2015), в него работят 17 500 души. Повечето

²¹ Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, осигурява в дома си или другаде определено пространство за работно място с необходимото техническо оборудване във връзка с професионалните си задължения.

²² На английски Cushman и Wakefield.

служители са млади (90 на сто от заетите са под 35-годишна възраст), а заплатите в ИКТ (2015г.) от средно 3 358 лева месечно са четири пъти по-високи от средната за страната. Компаниите от този сектор редовно получават награди за най-добри работодатели (Аон България, 2015 и 2017). През 2018г. приходите на ИТ сектора в България достигат над 3 млрд. лв.. В процентно отношение към brutния вътрешен продукт те съставляват 2,9 на сто (БАСКОМ, 2019).

Производителността на труда и заплащането в ИКТ сектора отбелязват нови по-високи стойности и през 2018г., когато един служител в индустрията е получавал средно на година с около 8 000 лева брутно възнаграждение повече от 2015г. Работните места също се увеличават – с над 5 000 за година, а компаниите от индустрията, преминали границата от 250 служители, са вече цели 50 (CBN Pannoff, Stoytcheff, 2019). Прогнозите на БАСКОМ с 5-годишен хоризонт (тоест към 2024г.) са приходите да достигнат 10,3 млрд. лева на годишна база и 7.6% като дял от БВП. Заетите в сектора се очаква да достигнат 60 хиляди души (БАСКОМ, 2019).

Известно е, че жените са слабо представени в сектора. Причини за това може да бъдат потърсени в политиките на компаниите за съвместяване на личния живот с професионалната ангажираност (Mako et al, 2011, Стоилова, 2009).

Програми и мерки за съвместяване на професионалния със семейния живот

Свободата да избираш професионална реализация, когато си майка, зависи от семейните ресурси, от взаимопомощта в семейството, но и от конкретните политики, които правят възможна подкрепата за осъществяване на съвместяването между родителски и професионални роли. (Стоилова, Илиева-Тричкова, 2018).

Европейско ниво

На европейско ниво съществуват действащи директиви относно съвместяване на работата и личния живот. Например, целите, поставени в Барселона през 2002г., за развитие на детски заведения. Те са насочени към увеличаване на участието на жените на пазара на труда и подобряване на баланса между работа и семейство на работещите родители (European Commission, 2018). Освен това, насърчаването на баланса между работа и семейство през целия жизнен път е заложено в Европейския пакт за равенство по пол 2011 – 2020г. (Council of the European Union, 2011). В контекста на Европейския семестър в насоките за заетост се посочва, че

държавите-членки трябва да гарантират, че родителите на деца до 12 години и на обгрижващите зависими роднини, имат достъп до достатъчен семеен отпуск и гъвкава работна заетост с цел балансиране на професионалния и личния живот, както и насърчаване на балансирано използване на тези права между жените и мъжете (European Commission, 2017). Съществува обаче правна пропаст между препоръките на Европейската комисия (ЕК) и държавите-членки при оценка на въздействието на предложенията за директиви на баланса работа-личен живот. (Eurofound, 2018a).

Национално ниво

Според Актуализираната национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 – 2030г.) (АНСДРНРБ), съчетаването на майчинството с трудово-професионалната реализация на жената, заложено в правно-нормативната уредба на страната, не се осъществява в пълна степен поради липсата на съответни нагласи у мъжете и жените, от една страна, и у работодателите, от друга, за да се приложи. Недостатъчно ефективен е контролът върху изпълнението на трудовото законодателство. Не са малко случаите на отказ от наемане на работа на бременни и майки с малки деца или на освобождаване от работа при настъпването на някои от тези обстоятелства. Под натиска на несигурност на работното място част от жените заемат позиция на самоограничения и компромиси, засягащи личния и семейния им живот, още в етапа на предварително договаряне при наемане на работа. (АНСДРНРБ).

Отрицателно въздействие върху репродуктивното поведение на жените има и широкото разпространение на заетост в неформалната икономика, се казва още в АНСДРНРБ. Макар и да дава някакви шансове за осигуряване на доходи при липса на алтернатива, непризнаването на трудов стаж, отсъствието на социални осигуровки и обезщетения при евентуална трудова злополука водят до нарушаване на правото на ползване на стимулите за насърчаване на раждаемостта, предвидени в действащото законодателство. Ето защо поощряването на раждаемостта и подпомагането на отглеждането на децата трябва да бъдат съпътствани с поощряване на легалната заетост на жените и на тяхната социална защитеност на работното място. (АНСДРНРБ).

Според АНСДРНРБ съчетаването на трудовите и семейни задължения се затруднява и от тенденциите за увеличаване на продължителността на работното време и по-широкото разпространение на труд в съботно-

неделните дни, особено в частния сектор, семейния бизнес и сферата на услугите. Всичко това се отразява неблагоприятно върху здравето на заетите жени и репродуктивните им нагласи, ограничава времето за отглеждане на децата и пълноценното родителство. През последното десетилетие обществената чувствителност към неправомерното удължаване на работното време се изостри и поради факта, че в отделни случаи извънредният труд не се заплаща, а удълженото работно време не се компенсира, което противоречи на трудовото законодателство. (АНСДРНРБ).

За съществуването на дисбаланс в трудовата реализация и майчинството определено значение има и достъпът на младите семейства до услугите на детските ясли и градини. Системата от детски градини (във възрастовата група 3 – 6 години²³) е предназначена както за първоначална социализация на децата, обучението им на навици за общуване с връстници, така и за масово, общодостъпно решение на заетостта на техните родители (поради което работното време на детските градини в повечето случаи съвпада с обичайното работно време на повечето професии: от 8 до 18 часа, 5 дена в седмицата).

Периодът 1990 – 2019г. се характеризира с ясно изразена тенденция на намаление на броя на детските градини и на децата в тях. През 2019г. в страната функционират 1 834 детски градини. В сравнение с 1990г. броят им намалява с 2 756, или с 60.0%, а спрямо 2009г. намалението е със 428, или с 18.9%. Трайна тенденция на намаление бележи и броят на децата, записани в детските градини. Към 2019г. за всяко пето дете (21.6%) няма място в детска градина (Таблица 3). В крайна сметка препоръката на Лисабонската стратегия за 90% обхват на децата, навършили 3-годишна възраст, от образователни форми все още не е постигната.

Таблица 3. Брой на детските градини в страната, деца и обхват 1990 – 2019г.

Учебна година	Детски градини	Деца	Обхват на децата в детските градини, изчислен чрез груповия нетен коефициент на записване
1989/1990	4 590	303 779	88.8%
2009/2010	2 262	217 800	74.3%
2018/2019	1 834	218 800	78.4%

Източник: НСИ, 2019

²³ Не са представени данни за детски ясли (за деца на възраст 10 месеца – 3 години), тъй като в България отпускът за отглеждане на дете е до 3 години (до 52 седмици) (НОИ, 2019).

По данни на Министерство на труда и социалната политика (МТСП) за периода 2010 – 2015г. по Закона за насърчаване на заетостта (чл. 53а) съществуват две мерки за постигане на баланса работа-семейство. Едната е осигуряване на заетост за самотни родители и/или майки с деца до 3-годишна възраст, а другата – за майки (осиновителки) с деца от 3 до 5-годишна възраст. И двете мерки не бележат високи резултати, както през 2015г. (Таблица 4), така също и през 2017г. (Таблица 5):

Таблица 4. Инструменти на активната политика на пазара на труда (АППТ), 2015г.

Инструменти на АППТ	Включени лица (общо)				Работили лица (средномесечно)			
	Брой		Изменение спрямо предходната година		Брой		Изменение спрямо предходната година	
	2015г.	2014г.	брой	%	2015г.	2014г.	брой	%
За самотни родители и/или майки с деца до 3-годишна възраст	80	80	0	0.0	65	193	-129	-66.5
За майки (осиновителки) с деца от 3 до 5-годишна възраст	96	91	5	5,5	75	222	-147	-66.3

Източник: Агенция по заетостта, ГОДИШЕН ОБЗОР 2015

Таблица 5. Инструменти на активната политика на пазара на труда (АППТ), 2017г.

Инструменти на АППТ	Включени лица (общо)				Работили лица (средномесечно)			
	Брой		Изменение спрямо предходната година		Брой		Изменение спрямо предходната година	
	2017г.	2016г.	брой	%	2017г.	2016г.	брой	%
За самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 5-годишна възраст (чл.53а)	142	233	-91	-39.0	247	67	180	72.9

Източник: Агенция по заетостта, ГОДИШЕН ОБЗОР 2018

В рамките на операция по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОПРЧР) 2014 – 2020 се предвижда с ваучери за почасова работа да се предоставят услуги в дома, като: почистване, помощ в домакинската работа, помощ в градината и двора без земеделска дейност, извършване на дребни битови поправки и ремонти, почасово гледане на деца от 1 до 5-годишна възраст. Услугите се предоставят в дома на потребителите срещу

закупен от тях ваучер, включително по електронен път. За предоставянето на услуги в дома се наемат безработни лица, регистрирани в бюрата по труда, приоритетно от групи в неравностойно положение на пазара на труда, които след обучение предоставят услуги в дома. Според МТСП ваучерите за предоставяне на услуги в дома предоставят възможност на физическите лица да ползват определен набор от услуги на цена, по-ниска от пазарната, тъй като част от стойността на услугата ще бъде субсидирана. От друга страна, от министерството са на мнение, че ползването на услугите допълва възможностите за съвместяването на професионалния с личния живот и включването в заетост на лицата, използвали услуги в дома с ваучери.

Друга инициатива на МТСП за подпомагане постигането на баланса между семейство и работа е проект „Красива България“, по който е планирано да се изградят детски занимални за децата на служителите от общинските и областните управи и други публични и държавни институции в страната. Финансирането, което предвижда и изграждането на достъпна среда за хора с увреждания, е в размер на общо 2 млн. лв. По данни на МТСП, около 70 общини и областни администрации са кандидатствали по проект „Красива България“ за създаването на 10 занимални за децата на работещите в администрацията и за изграждането на 106 съоръжения за осигуряване на достъпна среда за хора с увреждания в обществени сгради. Към настоящия момент не са налични данни за напредъка по проекта.

Към 2019г., според Зорница Русинова (заместник-министър на труда и социалната политика на България), „За изграждане на детски кътове към предприятията ще бъдат отпуснати 15 милиона лева по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ за периода 2020-2023г.. Това ще стане по новата процедура „Детски кътове“, която е одобрена от Комитета за наблюдение на 12 декември 2019г.²⁴. Около 200 работодатели от частния и публичния сектор ще бъдат подкрепени за адаптиране и оборудване на подходящо помещение за почасови грижи за деца. Те ще могат да кандидатстват с проекти на стойност между 50 и 150 хиляди лева. Така служителите на фирмите (ба около 2 000 родители) ще могат по-лесно да съвместяват професионалния с личния живот. В детските кътове ще бъдат назначавани детегледачки през Бюрата по труда (ба около 400 безработни), за да се гарантира, че грижата за децата ще е адекватна. Заплащането на детегледачите ще е 1 200 лева месечно, колкото е средната

²⁴ Интервюто е достъпно на адрес: <https://esf.bg/s-84-mln-lv-oprchr-shte-podpomogne-pazara-na-truda-rannoto-detsko-razvitie-i-solidarnata-ikonomika/>

брутна месечна заплата по икономическа дейност „Хуманно здравеопазване и социална работа“, като предвиждаме по процедурата да се покриват разходите за възнаграждения за една година. Ще предоставим възможност на фирмите да разработят партньорски проекти“.

Безспорно е, че трудностите пред баланса между професионалния и семейния живот трябва да бъдат разглеждани чрез инвестиции в качествена и достъпна инфраструктура за грижи (грижи за деца, грижи за възрастни хора и други обществени услуги), гъвкава система за отпуски, свързана със семейството, и възможност за работно време с променливи граници и работа от разстояние. Националният характер на действащите политики към момента, обаче, не е в състояние да подпомогне служителите в ИКТ сектора в постигане на баланса между работа и семейство. Всъщност единствените мерки, които може да бъде отчетени като положителни, са ваучерите за предоставяне на услуги в домашни условия и изграждането на детски кътове към предприятията.

Недостатъчно използвани са възможностите за осъществяване на гъвкави форми на заетост, непълно работно време, работа на половин длъжност, надомна работа, регламентирани с новите промени в трудовото законодателство. Ориентирането към подобни практики би изменило в положителна насока структурата на женската заетост, осъществявана при благоприятни условия на труд и режими на работа (б.а.: и пълноценно родителство) (АНСДРНРБ). 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 предизвикателства на пазара на труда (липсата на кадри, застаряване на работната сила) за икономическото развитие, за системите за социална сигурност, за устойчивото обществено развитие, а от друга – работодателски интереси, свързани със стабилизиране на персонала и ограничаване на текучеството в условията на динамична конкурентна среда и технологична модернизация. Налага се необходимост от държавен механизъм в партньорство с икономическите субекти за постигане на баланс в демографската картина.

Предпоставки за работата от разстояние в ИКТ сектора в България

Навлизване на новите технологии в България

Въвеждането на ИКТ в България се развива интензивно. По данни на Националния статистически институт (НСИ) за период от дванадесет години (2007 – 2019²⁵) делът на домакинствата с достъп до интернет у дома се е увеличил с 56 процентни пункта. През 2019г. техният дял е 75.1%, в сравнение с 2007г. – 19.0%. Почти всички от домакинствата с домашен интернет (74.9% през 2019г.) използват широколентов достъп, т.е. осигурени са с бърза и надеждна връзка. През 2019г. 66.8% от населението във възрастовата група 16-74 години използва интернет всеки ден или веднъж седмично. Този дял е повече от два пъти по-висок от регистрирания през 2007г. (28.4%). И през 2019г. домакинствата с деца използват по-активно глобалната мрежа, като 90.5% от тях имат достъп до интернет при 70.0% за домакинствата без деца.

Социално-демографският профил на активните интернет потребители през 2019г., показва, че това са най-често млади хора на възраст между 16 и 24 години (90.3%), 25-34 години (88.4%) и 35-44 години (83.5%), по-често мъже – съответно 68.1%, с висше образование (университет) – 91.7%, учащи (97.4%) и икономически заети 85.5%.

Българите притежават различни видове е-умения, сред които: прехвърляне на файлове между компютър и друго устройство (44.4%), копиране или преместване на файл или папка (44.3%), използване на софтуер за текстообработка (27.9%), инсталиране на софтуер или приложения (19.9%). Интернет става предпочитано, атрактивно, ново място за среща между интереси на работодатели и работници.

Как отговаря законодателството на предизвикателствата на работата от разстояние?

Работата от разстояние чрез компютър е позната отдавна, но навлиза в българското законодателство през 2011г., чл. 107з (Кодекс на труда). Случва се след като през същата година между представители на ръководствата на Конфедерацията на независимите синдикати (КНСБ) и Конфедерация на труда (КТ) „Подкрепа“ и национално представителните организации на работодателите са подписани споразумения, които регламентират надомната и дистанционната работа.

²⁵Данни в динамичен ред са достъпни в меню Информационно общество на НСИ на адрес: www.nsi.bg/bg/content/2722/информационно-общество

Според закона работата от разстояние е: „форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя и извършвана по трудово правоотношение, но нейна характерна черта е, че се съчетава с използването на информационни технологии, както и с това, че преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя.“

Образователен ценз в ИКТ-сектора в България

Широкото навлизане на информационните технологии в България провокира интереса към завършване на сходни специалности в средното образование в страната. По данни на Центъра по информационно обслужване в областта на образованието към Министерство на образованието и науката (МОН), през учебната 2007/2008 общо 2 736 ученици се обучават в професионално направление „Използване на компютри“ в държавни, общински и частни училища. Сред тях 1 142 момчета и 1 594 момичета. Професията, с които се дипломират, е „Икономист-информатик“, а специалностите са: „Икономическа информатика“ и „Икономическо информационно осигуряване“. През учебната 2012/2013²⁶г. възможните професионални направления нарастват: „Използване на компютри“, „Приложна информатика“ и „Компютърни науки“, като общият брой на учениците в тях е 6 830, от които 3 996 момчета и 2 834 момичета. Професиите стават пет: „Икономист – информатик“, „Програмист“, „Системен програмист“, „Организатор Интернет приложения“ и „Оператор информационно осигуряване“, специалностите също пет: „Икономическа информатика“, „Икономическо информационно осигуряване“, „Програмно осигуряване“, „Системно програмиране“ и „Електронна търговия“.

Още на изхода на средното образование прави впечатление, че към 2017г. мъжете (62.6%) са с една пета по-висок дял в ИКТ сектора, в сравнение с жените (37.4%) – с 25 пункта (Eurostat, 2019).

През 2014г. висше образование в направление „Компютърни науки и използване на компютри“ се дипломират общо 9 698 души, от които 6 508 или 67.1% са мъже и 3 190 или 32.9% са жени. През 2017г.²⁷ общо 4 254 завършват специалности в сектора на ИКТ. От тях 2 606 или 61.3% са мъже и 1 648 или 38.7% са жени (Eurostat, 2019).

²⁶ Следващи актуални данни не са публично достъпни.

²⁷ Следващи актуални данни не са публично достъпни.

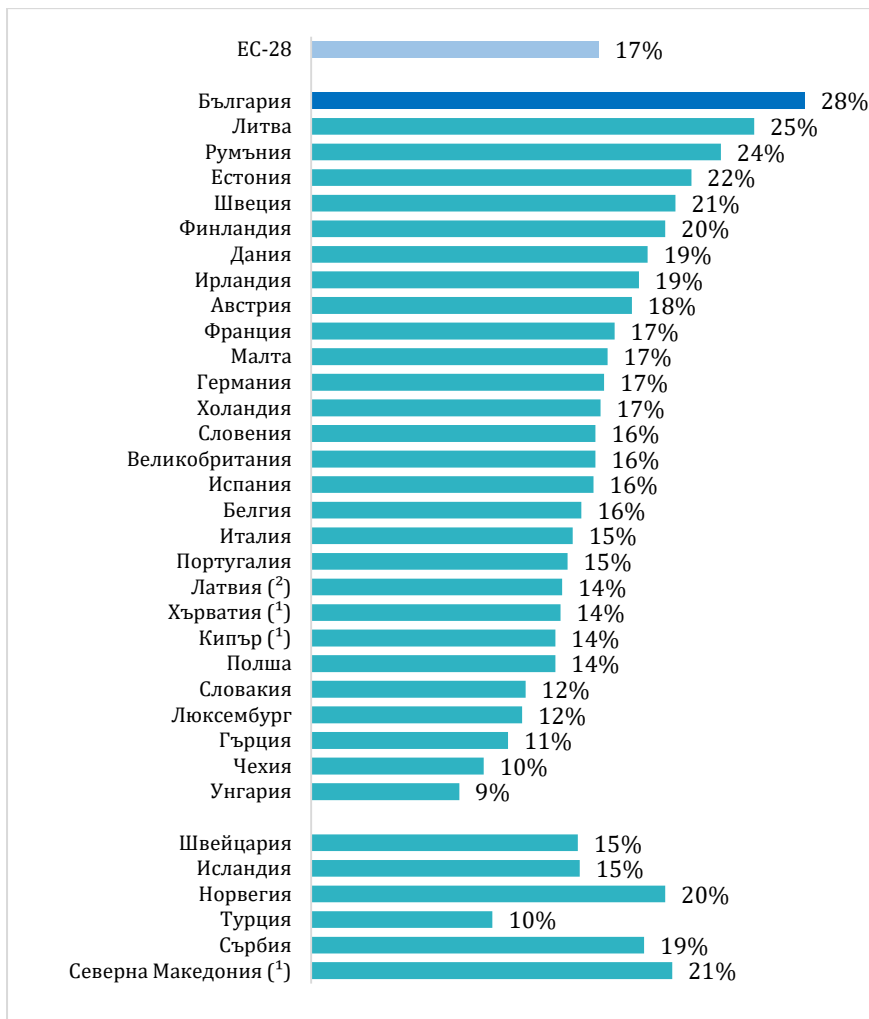
Може да се каже, че близо два пъти повече мъже притежават професии в ИКТ сектора у нас и това също може да бъде отнесено като причина за слабото представителство на жените в сектора.

Половото неравенство в ИКТ индустрията е осъзнато като проблем още през 2005г. и на световно ниво. Предполага се, че от тогава до сега би трябвало да има значително подобрене на ситуацията, но всъщност е точно обратното – нещата се влошават.

По данни на Делойт (Deloitte, 2016) за осемгодишния период от 2005 до 2013 делът на жените в сектор ИКТ в Швеция се запазва между 22-23% (броят на жените на ръководни постове обаче се покачва от 16% на 21%). В САЩ, където се предлагат пет милиона ИКТ работни места, съотношението при жените също се запазва в рамките на 24-25% за периода 2010-2014, като броят на жените на ръководни постове пада с 3 пункта до 27% през 2014г. Във Великобритания (1,2 млн. ИКТ позиции) за периода 2010 – 2015 броят на жените, макар и с по-ниски нива също се запазва около 17-18%. Общият брой на всички ИКТ места по света се е увеличил с 20% през последните пет години.

През 2018г. България заема първо място по брой на жени, които работят в сектора на ИКТ сред страните членки в ЕС – 28.3% (27,1 хиляди жени), при среден дял за съюза 16.5%. (Eurostat, 2019a) (Графика 1). Въпреки че страната ни е на челна позиция, ИКТ секторът би могъл да привлече още по-висок дял сред жените. За разлика от представянето на европейско ниво, на национално ниво мъжете заемат две трети от позициите в сектора (66.0% по данни на Eurostat за 2017г.).

Графика 1. Дял на жените-ИКТ специалисти, 2018г. (по държави в %)



⁽¹⁾ Жени: ниска надеждност.

⁽²⁾ 2018 г., жени: ниска надеждност.

Източник: Eurostat (online data code: isoc_sks_itsps)

ГЛАВА ВТОРА.

МЕТОДИЧЕСКА РАМКА НА ИЗСЛЕДВАНЕ НА БАЛАНСА РАБОТА-СЕМЕЙСТВО

Изследователски цели

Изследователските цели на това научно изследване са да се направи оценка на **четири аспекта на работата от разстояние**: работата от разстояние като средство за постигане на баланс между труд и семейство; като фактор за конфликт между труда и семейството; влиянието на продължителността на работно време върху баланса работа-семейство и оценка на законовата рамка и социалната политика.

Първият аспект, **оценката на пригодността на работата от разстояние към постигане на баланса работа-семейство**, зависи от предпочитанията и очакванията на работещия. А именно: Постигат ли баланс между трудовите ангажименти като нает/самонает и семейните като родител? В каква степен, по какъв начин и при какви условия. Удовлетворен/ни ли са? Доколко смятат, че трудовата им заетост за изпълняване на служебни задължения от разстояние спомага за постигнатия от тях баланс? Вторият аспект изследва **конфликта работа-семейство**: Как се отнася семейството към тази форма на заетост? Имали ли са проблеми – конфликти по повод на изпълняване на служебните си задължения от вкъщи – ако да, с кого? Третият аспект обхваща влиянието на **продължителността на работното време**. Изследван е през методът „Бюджет на времето“, а също и с няколко допълнителни въпроса: Какво се е променило в личната им ситуация след преминаване в новият режим на работа (от разстояние)?

И не на последно по важност място – четвъртият аспект – търси **оценка на законовата рамка и социалната политика**: Какво е значението на институционалния контекст, на политиките на държавата и на фирмата, в която се упражнява работата от дистанция за постигането на баланса работа-семейство? Какъв е трудовия статус и работно време на партньора? Получават ли помощ (има се предвид неинституционална) при отглеждането на децата (съответно от кого)? Доколко е избран или наложен изборът на дистанционна форма на работа? Сега или преди са взимали по-високо финансово възнаграждение на труда си?

Обект и предмет на изследването

Обект на настоящото изследване са представители на четири групи лица:

- мениджъри „Човешки ресурси в ИКТ сектора“;
- социални партньори в областта (представители на бизнеса, на министерства, на работодателски организации и на синдикални федерации);
- лица, упражняващи работа от разстояние, но наети по трудово правоотношение²⁸ и
- лица, упражняващи работа от разстояние, но самонаети (фрилансъри).

Предмет на изследване са практиките на виртуалния труд в България като потенциал за съвместяване на работата и личният живот.

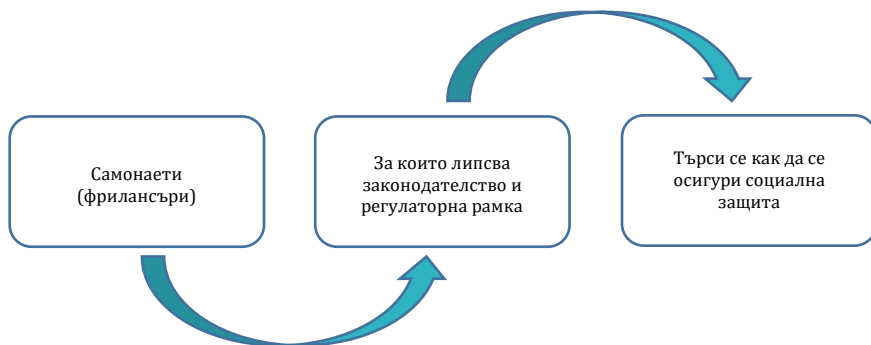
През призмата на работата от разстояние настоящата книга предлага основно два ракурса:

- През призмата на лицата, наети по трудово правоотношение, но имащи право на работа от разстояние (на светло/видими):



²⁸ Това са лица, които освен, че са наети към дадена компания в ИКТ сектора, имат право на работа от разстояние един или два пъти седмично под формата на виртуален офис (хоум офис, home office). Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, осигурява в дома си или другаде определено пространство за работно място с необходимото техническо оборудване във връзка с професионалните си задължения към съответната компания.

- През призмата на лицата, работещи само от разстояние (самонаети/фрилансъри) (на тъмно, невидими):



Балансът между работа и личен живот се разглежда сред двете групи, работещи от разстояние (през цялото време или отчасти) с отговорности по отношение на своите деца (до 18-годишна възраст). Анализът се отнася единствено до сектора на ИКТ в България.

Методи на регистрация

Практиката за провеждане на социологически изследвания определено показва, че често пъти получаването на данни за някои единици е затруднено, в други случаи просто е невъзможно (Маркова, 2016). Подобна е ситуацията с работещите от разстояние. Информацията за тази група от обществото е оскъдна. Не съществува официална статистика за броя на лицата, упражняващи работа от разстояние в България. Няма единен регистър на работещите от разстояние и съответно – не е възможно да се планира представително за тази съвкупност извадково изследване. Достъпността на единиците сред тях е силно ограничена. Може да се каже, че това е група „фантом“, каквито са мигрантите, бежанците и други.

Използвани са два основни метода за регистрация на индивидуалната първична информация – качествен (посредством биографични и дълбочинни интервюта) и количествен (посредством уеб-базирана анкета²⁹).

Биографичният метод (или методът на жизнените истории или на жизнените траектории) е използван поради това, че е подходящ при

²⁹ В текста уеб-базирана анкета и онлайн анкета се ползват като синоними.

изучаването на жизнени и кариерни пътеки на личността (Тилкиджиев и съавт., 2011). Всяко биографично интервю представлява уникално описание на социалната действителност – такава, каквато я виждат интервюираните лица през собствената си житейска ситуация и през призмата на личностно преживените събития (Ченгелова, 2016). Биографичните интервюта са използвани именно за да се открие житейската ситуация и мястото в нея на работата от разстояние.

Дълбочинните интервюта са използвани, за да разкрият фактори и обстоятелства при работата от разстояние, за които не съществуват други източници на данни (Атанасов, А., Молхов, М. и съавт. 2004).

За провеждането на дълбочинните и биографичните интервюта са изготвени оригинални авторови сценарии (в Приложение). По време на теренната работа е използвана звукозаписна техника (диктофон) за точното и изчерпателно регистриране на събраната информация. Интервютата са транскрибирани. На базата на осъществените интервюта е изготвен абстрактно-логически анализ, който послужи за изграждане на инструментите за количествено изследване (въпросниците към проведените количествени изследвания са достъпни в Приложение). За да бъде запазена анонимността на участниците в интервютата, в анализа е използван акроним, следван от статуса на лицето в заетостта (нает/самонает) и пола (М за мъж и Ж за жена).

Труднодостъпността на единиците за изследване – работещите от разстояние – наложи използване на иновативни и гъвкави техники посредством нови форми на виртуална комуникация. При подбора на единици за участие в уеб-базираната анкета и биографичните интервюта са използвани изследователски стратегии, сред които поканата за участие и линкът към уеб-базираната анкета бяха разпращани като симулация на възлагане на работна задача в най-популярните Интернет платформи за работа (platform work³⁰). Заедно с това за разширяване на обхвата на изследване се получи достъп до затворени групи в социалните мрежи, където бе разрешено сред изрична уговорка с администраторите на съответните групи да се публикува линк към анкетата.

³⁰ По дефиниция на Eurofound това е форма на заетост, при която организации или лица използват онлайн платформа за достъп до други организации или лица за решаване на конкретни проблеми или за предоставяне на конкретни услуги в замяна на заплащане. Повече информация е достъпна на адрес: www.eurofound.europa.eu/bg/node/94271

Фейсбук³¹ (Facebook) е най-използваната социална мрежа в България. През 2016г. Фейсбук потребителите на България са 2,150 милиона (Statista, 2016). Към края на 2019г. (ноември) броят на потребителите на тази социална мрежа достига 3,824 милиона, които представляват 55% от цялото население на страната (NapoleonCat, 2019). Вероятността едно лице, което работи от разстояние най-вече посредством онлайн комуникация, да има профил в социалната мрежа е голяма.

В непубликуваната си статия „Организационно-комуникационни теории под кибернетичната традиция“ Майкъл Жинс Манзиак (Michael Gines Munsayac) обяснява, че един от начините за разглеждане на организационната структура е да се изследват моделите на взаимодействие, за да се види кой общува с тях. Тъй като никой не общува еднакво с всички останали членове на организацията, може да се видят клъстери от комуникационни връзки, които се свързват, за да създадат цялостни организационни мрежи. Мрежите са социални структури, създадени чрез комуникация между индивиди и групи. Докато хората общуват с другите, се създават връзки. Това са линиите на общуване в рамките на организацията. Някои от тях са предписани от организационните правила и представляват официалната мрежа. За разлика от тях възникват и мрежи не от официалните разпоредби на конкретна организация, но чрез редовен, всекидневен контакт между членовете. През мрежовата теория на Манзиак е извършено картографиране за начина, по който да се изследва общността на фрилансърите във Фейсбук.

Важно е да се отбележи, че по време на популяризиране на покана за участие в уеб-базираната анкета с помощта на професионални групи във Фейсбук е регистрирана по-ниска степен на участие (response rate) в сравнение с групите за забавление в социалните мрежи.

³¹ Фейсбук (Facebook) е уебсайт, най-голямата безплатна онлайн социална мрежа в света, предлагана на над 70 езика, включително и на български. Открита е на 4 февруари 2004г., управлява се и се притежава от частната фирма „Facebook, Inc.“ със седалище в гр. Менло Парк, щата Калифорния, САЩ. Потребителите на социалната мрежа се групират по географско положение, месторабота, учебни заведения, интереси и други. Всеки потребител избира каква информация да въведе за себе си, както и какви групи или личности могат да имат достъп до нея. Комуникацията между потребителите в мрежата се осъществява по много начини, включително изпращане на лични съобщения, покани за участия в събития, споделяне на снимки, текст, хипервръзки, видеооткъси („клипове“), създаване и участие в групи по интереси, сравнение на резултатите от тестове, участие в различни игри. Повече информация е достъпна на адрес: bg.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D0%B1%D1%83%D0%BA

Участието в биографичните интервюта бе обвързано с уговорка за дистанционно провеждане – по Скайп³² (Skype), предвид специфичността на работата от разстояние. Скайп интервюто е широко използвано в сектора на ИКТ като интервю за работа. Предимствата му служат и при провеждането на дълбочинно/биографично интервю. И тук изследователят има вербален и визуален контакт с интервюираното лице.

Наложи се гъвкавост при набирането на информация – съобразена със свободното време на работещите от разстояние. Лицата, принадлежащи към този тип заетост, буквално съществуват в Интернет среда. Инструментът и начинът на набиране на информация бяха адаптирани, за да може дистанционните биографични интервюта да протекат изцяло в Интернет среда.

Уеб-базираната анкета позволява удобство, бързина и минимални разходи. Онлайн анкетите са работещ вариант при лицата, упражняващи заетост от разстояние, още повече, че последните са свикнали да попълват подобни форми всекидневно в Интернет.

Авторското изследване е конструирано чрез следните методи за набиране на индивидуална емпирична информация:

- Емпирично социологическо изследване с качествен метод – посредством дълбочинни интервюта с мениджъри „Човешки ресурси в ИКТ“ (ИТ и аутсорсинг сектора). Осъществени са 3 дълбочинни интервюта.
- Емпирично социологическо изследване с качествен метод – посредством биографични интервюта със заети в ИКТ (ИТ и аутсорсинг сектора):
 - упражняващи работа от разстояние, но наети по трудово правоотношение. Осъществени са 7 биографични интервюта, от които 5 с жени и 2 – с мъже.
 - упражняващи работа от разстояние, но самонаети. Осъществени са 4 биографични интервюта, от които 3 с жени и едно – с мъж.
- Количествено емпирично социологическо изследване посредством онлайн анкета с помощта на платформата Сървей Мънки (SurveyMonkey)³³ сред:

³² Скайп (Skype) е приложен софтуер за чат, VOIP телефония и видеовръзка. Чрез програмата може да се осъществи телефонна връзка от различни електронни устройства, като компютър, мобилен телефон, телевизор, игрална конзола и т.н. до други такива устройства или стационарен телефон. Повече информация е достъпна на адрес: www.skype.com/bg/get-skype/

³³ www.surveymonkey.com/

- ▶ мениджъри „Човешки ресурси в ИКТ“. Изпратени са писма за съдействие до всички браншови организации в сектора, както и до Българска асоциация за управление на хора³⁴. Общо 11 лица са взели участие в проучването, в периода 8 август – 30 септември 2016г.
- ▶ упражняващи работа от разстояние, но наети по трудово правоотношение;
- ▶ упражняващи работа от разстояние, но самонаети (фрилансъри);

В периода 8 август – 30 септември 2016г. общо 397 души попълват уеб-базираната анкета, сред тях 297 наети и 100 самонаети. Въведен е рекрутиращ признак: респонденти може да са само тези, които имат дете/деца на възраст до 18 години. За изследване на „съвместяване на личен с професионален живот“ е разработен блок от въпроси на базата на метода „Бюджет на времето“.

Използвана е матрица от ключови думи, за да бъдат картографирани местата, където евентуално може да бъде намерен достъп до единиците на изследване. Открояват се следните платформи за работа: www.upwork.com; www.freelancer.com; www.guru.com; www.peopleperhour.com; www.fiverr.com и т.н.. Още повече, линк с достъп до анкетата е публикуван в социалната мрежа Фейсбук – на страниците „Професионални и фриланс услуги“³⁵, „Свободна практика“³⁶ и „Майко Мила“³⁷.

Данните от количественото изследване са обработени със SPSS³⁸ – версия 21.0 (IBM, 2012). За интерпретацията на резултатите са използвани статистически анализи за непредставителни извадкови изследвания. Въпреки че извадката не е представителна, Хи-квадрат анализ (χ^2) е използван илюстративно и експериментално, за да се дадат насоки за следващи по-задълбочени изследвания. За анализ на събраната информация от проведените качествени изследвания (дълбочинни и биографични интервюта) е използван методът контент-анализ или анализ

³⁴ www.bapm.bg/

³⁵ Професионална група в социална мрежа Фейсбук, съществуваща под името Професионални и фриланс услуги/ Professional and freelance services със 79 174 члена към 2020г., достъпна на адрес: www.facebook.com/groups/greelance.bg/

³⁶ Фейсбук страница „Свободна практика“, която е към блог за начинаещи и напреднали фрилансъри, с 2 11 харесвания и 2 176 последователи към 2020г., достъпна на адрес: www.facebook.com/SvobodnaPraktika/

³⁷ Фейсбук страница „Майко Мила“, която е за развлечение на жени, влизащи в нова социална роля – на майка, с 95 037 харесвания и 96 438 последователи към 2020г., достъпна на адрес: www.facebook.com/MaikoMila.bg/

³⁸ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), www.ibm.com/analytics/spss-statistics-software

на съдържанието (content-analysis). Контент-анализът е метод за качествено-количествен анализ на съдържанието на документи с цел разкриване или измерване на различни факти и тенденции, отразени в тези документи. Под документи трябва да се разбира не само официален текст (нормативен документ, закон и т.н.), а всичко написано, произнесено или визуализирано (в т.ч. писма, интервюта, публикации в уеб съдържание и социални медии, снимки и филми и други), т.е. обект на комуникация. Анализът на съдържанието е осъществен ръчно.

В книгата се използват данни и от друго изследване. През 2017г. авторът участва в проект³⁹ за развитието на платформената икономика в Европа. Изследването се ръководи от Центъра за трудови отношения, иновации и промени в университета Лийдс, Великобритания, по поръчка на Комисията по заетост и социални въпроси на ЕП под ръководството на професорите Крис Форд и Марк Стюарт от университета в Лийдс. В проекта вземат участие осем европейски страни, а именно Великобритания, Германия, Испания, Франция, Полша, България, Италия и Дания. Интервюта по този проект са проведени със заинтересовани страни от правителството, труда (синдикати и работодателски организации) и бизнеса във всяка от държавите. Данните, включени в книгата, са валидни само за България относно ИКТ сектора. В периода 30 март – 12 април 2017г. са проведени 7 дълбочинни интервюта със заинтересовани страни от труда: три синдикални федерации от секторите ИКТ, транспорт и туризъм; една работодателска организация; един представител на министерство; двама представители на бизнеса в двата наблюдавани сектора (транспорт и ИКТ). Дълбочинните интервюта в книгата са анализирани посредством контент-анализ.

Ограничения

Аналитичната авторова рамка в тази книга не позволява изводите и заключенията да се обобщават за всички работещи от разстояние в България, но открояват непознати феномени и създават условия за по-мощаби емпирични и теоретични изследвания в областта.

Изследвани лица

В няколко последователни таблици са представени профилите на участниците в авторовото научно изследване, започвайки с взелите участие в биографичните и дълбочинните интервюта, а непосредствено след това –

³⁹ Сравнителният доклад по проекта е достъпен на адрес: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

социално-демографския профил на изследваните лица в онлайн проучването, както и организация на работния процес.

Участници в биографични интервюта – упражняващи работа от разстояние, но самонаети

№	Акроним	Пол	Възраст в навършени години	Наличие на деца	Професия ⁴⁰ в ИКТ сектора, упражнявана дистанционно	От кога работите от разстояние
1	int 1, самонает, м	м	44	Брой: 2 Възраст: 9 и 11	Уеб дизайнер	05.2011
2	int 2, самонает, ж	ж	39	Брой: 2 Възраст: 9 и 11	Уеб дизайнер	05.2011
3	int 2, самонает, ж	ж	34	Брой: 1 Възраст: 8	Експерт маркетинг	02.2014
4	int 2, самонает, ж	ж	39	Брой: 1 Възраст: 9	Разработчик, интерактивно съдържание	05.2015

Участници в биографични интервюта – упражняващи работа от разстояние, но наети по трудово правоотношение

№	Акроним	Пол	Възраст в навършени години	Наличие на деца	Професия в ИКТ сектора, упражнявана дистанционно	От кога работите от разстояние
1	int 1, нает, ж	ж	35	Брой: 2 Възраст: 3 (близнаци)	Ръководител, информационни и комуникационни технологии и системи за управление	01.2016
2	int 2, нает, м	м	50	Брой: 1 Възраст: 3	Проектант, информационни системи	08.2010
3	int 3, нает, ж	ж	27	Брой: 1 Възраст: 1 месец	Проектант, информационни системи	06.2016
4	int 4, нает, ж	ж	37	Брой: 2 Възраст: 2 и 6	Изпълнителен директор	08.2006
5	int 5, нает, ж	ж	31	Брой: 1 Възраст: 2.5	Програмист-аналитик	07.2015
6	int 6, нает, м	м	36	Брой: 1 Възраст: 1,5	Регионален мениджър	11.2011
7	int 7, нает, ж	ж	34	Брой: 2 Възраст: 4 и 6	Специалист по продажби, маркетинг и връзки с обществеността	10.2010

⁴⁰ Използвана е Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД 2011).

Участници в дълбочинни интервюта – мениджъри „Човешки ресурси“

№	Акроним	Пол	От кога работите за компанията в сектор ИКТ	Собственост на капитала в %	Големина на компанията в брой заети лица	Съотношение на персонала по пол	Членство в работната телска организация и синдикал на федерация
1	Int 1, Мениджър „Човешки ресурси“	ж	08.2001	100% българска	250 +	60% ж 40% м	Да, и в двете
2	Int 2, Мениджър „Човешки ресурси“	м	08.2012	100% българска	10 - 49	20% ж 80% м	Не
3	Int 3, Мениджър „Човешки ресурси“	м	11.2001	100% българска	10 - 49	17% ж 83% м	Не

Социално-демографски профил на изследваните лица в онлайн проучването

Над две трети (74.8%) от взелите участие в проведеното проучване комбинират работата в офис на компанията с работа от вкъщи, а останалите са самонаети, работещи от дома си.

За всички участници дистанционната работа е постоянна работа. Виртуалният пазар на труда е познат на респондентите в изследването. Данните за продължителността на времето, в което работят от вкъщи, показват, че 76.0% осъществяват подобен вид труд с продължителност между 1 и 5 години, а всеки пети (24.0%) има повече от пет години опит в работата от разстояние. Този резултат дава основание да се твърди, че проведеното изследване не е на базата на последните промени в работните модели, където може да съществува „меден месец“ на висока производителност, а на сравнително богат опит от първа ръка. Средна продължителност на практикуване на работа от разстояние е 3,76 години. Регистрирани са мнения и на работещи от разстояние дългосрочно – от 15 години.

Мнозинството от участниците в изследването са жени – 70.6%, почти една трета – мъже. Средната възраст на анкетираните по проекта е 36,3 години. Участниците в проучването са добре образовани. По-голямата част от тях (84.9%) заявяват, че са завършили университет, 2.4% са с полувисше, а 11.9% – със средно образование. Регистрирано е мнение освен на лица

живеещи в столицата (75.4%) и на представители от обласните градове (19,8%), други градове (4.0%) и села (0.8%).

Всички участници имат едно или повече деца на възраст до 18г.

Организация на работния процес

Уеб-базираната анкета поставя въпроси за организацията на работния процес при двете групи изследвани лица – работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние) и работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние).

Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)

Малко над половината (52.9%) от заетите лица, които имат право на работа от вкъщи (home office), получават и предават задачите си по електронна поща (e-mail). Всеки пети (20.6%) работи през онлайн платформа на самата компания, други 14.8% получават и предават задачите си по телефон (Таблица 6). Сред изредените начини още са „лично“ и посредством Скайп (Skype).

Таблица 6. Начини на получаване и предаване на работни задачи от работещите по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)

По какъв начин получавате задачите си като нает по трудово правоотношение и предавате изпълнението им? (Спонтанни отговори.)	
	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)
По електронна поща	52.9%
Онлайн платформа на самата компания	20.6%
По телефон	14.7%
Лично	10.8%
Чрез Скайп (Skype)	2.9%
Общо	100.0%

N=297

Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)

Всеки втори от работещите на свободна практика в проучването има регистриран профил в интернет платформата за работа Freelancer (www.freelancer.com/). Upwork (www.upwork.com/) е второто по натрупвания място в глобалната мрежа, където самонаетите са представили себе си и това, с което се занимават, за да могат потенциални възложители да осъществят контакт с тях. Следват: freelance.bg, (www.freelance.bg/), [fiverr](http://fiverr.com) (www.fiverr.com/), [peopleperhour](http://peopleperhour.com) (www.peopleperhour.com/) и [guru](http://guru.com) (www.guru.com/) (Таблица 7).

Таблица 7. Регистрирани профили в платформи за работа сред работещите на свободна практика като самонаети (от разстояние)

В кои интернет платформи за работа имате регистрирани профили, по които потенциални възложители могат да осъществят контакт с Вас? (Посочван е повече от един отговор.)

	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
www.freelancer.com	50.0%
www.upwork.com	44.4%
www.freelance.bg	33.3%
www.fiverr.com	16.7%
www.peopleperhour.com	11.1%
www.guru.com	5.6%
Общо	161.1%

N=100

Повече от половината от анкетираните фрилансъри (58.8%) заявяват, че най-често работят за клиенти от България. Над една трета (35.3%) работят с клиенти от САЩ. Близко толкова (29.4%) са и работещите с Великобритания. Всеки четвърти (23.5%) упражнява работа за Австралия. Дейности или проекти се изпълняват също за Германия (17.6%) и Франция (11.8%) (Таблица 8).

Таблица 8. Клиенти по държави

С клиенти от кои държави работите: (Посочван е повече от един отговор.)

	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
България	58.8%
САЩ	35.3%
Великобритания	29.4%
Австралия	23.5%
Германия	17.6%
Европейски съюз (неуточнено)	11.8%
Франция	11.8%
Австрия	5.9%
Италия	5.9%
Канада	5.9%
Кипър	5.9%
Полша	5.9%
Швейцария	5.9%
Общо	223.5%

N=100

Най-често (42.9%), работещите на свободна практика като самонаети, кандидатстват по проект при наличие на обява от страна на потенциалния клиент. Всеки трети фрилансър (35.7%) разчита на препоръка (референция) на настоящи или клиенти, за които е осъществил работна задача. Всеки пети (21.4%) търси клиенти си чрез платформите за работа (Таблица 9).

Таблица 9. Процес на кандидатстване за даден проект/клиент

	Моля, опишете в няколко стъпки, процеса на кандидатстване за даден проект/клиент.		
	Чрез платформи за работа	Чрез обява на клиента	Чрез референции от клиенти
Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)	21.4%	42.9%	35.7%

N=100

Близко две трети (65.0%) от работещите само от разстояние упражняват практиката си напълно самостоятелно. Останалите 35.0% работят в екип с други хора (Таблица 10).

Таблица 10. Начин на работа

	Вие лично, предимно самостоятелно ли работите или в екип с други хора?		
	Самостоятелно	В екип	Общо
Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)	65.0%	35.0%	100.0%

N=100

Най-често комуникацията с клиента се осъществява чрез Скайп (Skype). Така отговарят 37.5%. Личните срещи са характерни за 31.3%. По електронна поща (e-mail) влизат във връзка 25 на сто от анкетираните. По-рядко практикувани са телефонните разговори с клиента (Таблица 11).

Таблица 11. Комуникационни канали с възложителя/клиента

По какъв начин се организират срещите ви с възложителя/клиента?	
	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
Чрез Скайп (Skype)	37.5%
Лично (лице в лице)	31.3%
По електронна поща	25.0%
По телефон	6.3%
Общо	100.0%

N=100

С различни натрупвания, но по аналогичен начин се „провеждат срещите“ с екипа от колеги (Таблица 12).

Таблица 12. Комуникационни канали с екипа от колеги

По какъв начин се организират срещите ви с екипа от колеги?	
	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
Чрез Скайп (Skype)	50.0%
Лично (лице в лице)	31.3%
По електронна поща	12.5%
По телефон	6.3%
Общо	100.0%

N=35

ГЛАВА ТРЕТА.

ОЦЕНКА НА ЧЕТИРИ АСПЕКТА НА РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ.⁴¹

Балансът между работата и семейството е не само психологически, но и социален феномен. Оценката на четирите аспекта на работата от разстояние спомагат за представяне на относително цялостната картина в защита на тази теза. Това са формата на заетост (в това число: работата от разстояние като средство за постигане на баланс между труд и семейство; като фактор за конфликт между труда и семейството); влиянието на продължителността на работно време върху баланса работа-семейство; законовата рамка и социалната политика.

Аспект 1. Работата от разстояние като средство за постигане на баланс между труд и семеен живот

Постигането на баланс между служебните и лични ангажименти зависи в най-голяма степен от възрастовата кохорта, в която попада индивидът. В житейския курс най-големи затруднения със съвместяването се срещат в ранните родителски години – най-често във възрастовите групи 25-34г. и 35-49г. (Eurofound, 2018a), заради прехода към зряла възраст, който включва напускане на родителския дом, създаване на собствено семейство и раждане на деца (Стоилова, Илиева-Тричкова, 2018).

Според интервюираните основната причина за преминаване към работа от разстояние е свързана с прехода към родителство именно заради търсенето на баланс между професионалните и новите семейни ангажименти. Този резултат се потвърждава и в уеб-базираната анкета – *За да мога да отделям достатъчно време на семейството си (домакинстване, грижи за деца)*. Така отговаря всеки трети (34.0%) в групата на наетите и 38.1% – сред самонаетите.

Мнозинството от респондентите (86.3%) споделят, че изборът за работа от разстояние е техен личен (на работещия/самонаетия). Този дял е по-висок с 6 процентни пункта сред работещите на свободна практика (92.7%). Всъщност имплицитните фирмени политики на компаниите, чиито служители са попаднали в изследването, включват работата от разстояние, но и други форми на гъвкава заетост (напр. работно време с променливи

⁴¹ Част от текста на тази глава са публикувани в Йорданова, Г., Киров, В., Предизвикателствата пред работата от разстояние: случаят на българските жени в сектора на информационните и комуникационни технологии, в: Бояджиева, П., Канушев, М., Иванов, Й. М. (съств.) (2018). Неравенства и социална (дез)интеграция: В търсене на заедност. София: Изток-Запад, ISBN: 978-619-01-0188-8, с. 347–362

граница трябва да имат 8 часов работен ден – могат да започнат в 8 сутринта, могат и в 12 на обяд – както е по-удобно за тях). Така интервюираните лица, оценяват положително възможността за работа от разстояние, гъвкавите форми на заетост, които могат да бъдат поискани и индивидуално договорени от работодателите.

Заради спестените часове от път (до работа и обратно), както и извършването на работата в по-кратък срок – целеустремено, концентрирано, мотивирано за 4 часа (int 3, самонает, ж), интервюираните успяват да прекарват повече време със семейството си.

Предимствата на работата от разстояние са многобройни, както показват илюстрациите от интервютата. Работата от разстояние дава възможност за съвместяване на семейните със служебните ангажименти.

Мога да си заведа спокойно детето на детска градина, без да се притеснявам да не закъснея. Ако ми се обаждат, че е с температура – мога да си го взема, без шефът и колегите да ме гледат накриво и аз да се чувствам виновна (int 3, самонает, ж).

Мога да заведа детето си на зъболекар, на лекар (int 4, самонает, ж).

Докато си почивам през деня, мога да пусна пералня, да сложа нещо в печката (int 5, нает, ж).

Работещите могат да свършат по-голям обем работа за по-кратък период от време.

Работя много повече за много по-кратко време. Няма кой да ме разсейва (int 4, нает, ж.).

Концентрацията на човек е не повече от 4 часа на ден. Никои не може да ме убеди, че работи повече от това. Не знам защо работодателите се заблуждават?! Останалата част от работното време или преминава в социалните мрежи, или в клюки с колеги, или в разглеждане на брошури и вестници (int 4, нает, ж).

Освен това според някои респонденти работата от вкъщи може да бъде организирана в най-продуктивното за организма време в денонощието.

Аз съм най-продуктивна от 6 до 10 часа сутринта и това е (int 2, самонает, ж).

Работата от разстояние се асоциира с по-пълноценен начин на живот, в т.ч. спорт

Мога да отида на спорт. Иначе, кога след работа да ходя – дете ли да взимам, да пазарувам ли, да готвя ли – кое по-напред? (int 3, самонает, ж)
и

здравословна храна:

ям по-качествена храна, пия хубаво кафе (int 1, самонает, м).

Новата форма на заетост може да е свързана и с по-високо заплащане.

Сега взимам повече пари, когато работя от вкъщи (int 5, нает, ж).

Важно за респондентите е, че работата от разстояние допринесе за добрия баланс между работа и личен живот като редуциране на стреса – *Никой не ми виси на главата, не ми мрънка, Понякога зациклям на някой уеб сайт и излизам да се разходя за час-два. Всеки почива по различен начин. Един час обедна почивка за какво стига – можеш ли да си починеш, да се нахраниш, да ползваш тоалетна, да се разходиш, да презаредиш?* (int 2, самонает, ж).

Респондентите са помолени да посочат до три предимства на работата от разстояние, пред работата от офис. Сред спонтанните отговори и на двете групи работещи лица с известни различия в натрупванията се нареждат: предоставянето на възможност за планиране на поетите ангажименти (натоварване); възможност за съвместяване на личните с работните ангажименти; пестене на време за пътуване; приятна работна среда (тиха, комфортна); наличие на свободно време; възможност да работя в най-продуктивно време за мен и други.

По-голямата част (88 на сто от запитаните) споделят, че са удовлетворени от постигнатия баланс работа-семейство. (Графика 2).

Графика 2. Удовлетвореност от постигнатият баланс между служебните и семейните си ангажименти (разпределение сред всички, наети и самонаети)



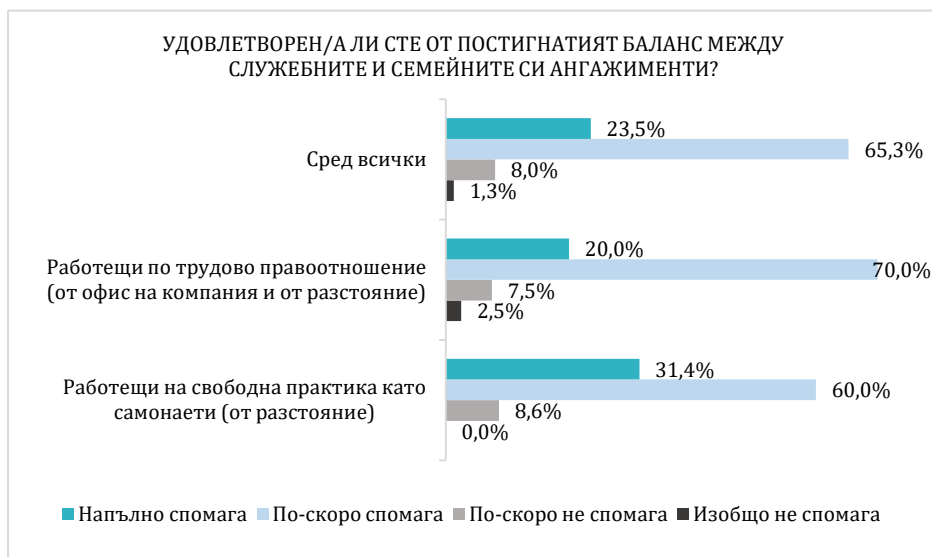
N=397

Всеки четвърти в групата на самонаетите напълно постига баланс, а други над две трети (72.2%) – по-скоро постигат. Сред комбиниращите работа от

офис с дистанционна работа тези дялове са съответно 4.8% (напълно) и 88.1% (по-скоро).

Още повече, всеки четвърти в проучването (25.3%) е на мнение, че работата от разстояние напълно спомага за постигнатия баланс, а близо две трети (65.3%) – че по-скоро помага. (Графика 3). Именно поради тази причина 91 на сто от респондентите не биха преустановили да работят по този начин.

Графика 3. Влияние на трудовата заетост за изпълняване на служебни задължения от разстояние за постигнатия баланс (разпределение сред всички, наети и самонаети)



N=397

За да се изследват връзки и зависимости между пола, продължителността на практикуване на работата от разстояние, възрастта на детето (дефинирани като факторни променливи) и удовлетвореността на родителя от постигнатия баланс между служебните и семейните ангажименти (резултативна променлива), е използван Хи-квадрат анализ (χ^2) с илюстративна и експериментална цел. Двете изследвани групи в проекта – на наетите и на самонаетите – се разглеждат поотделно и в сравнение.

Съществува връзка между пола и удовлетвореността от постигнатия баланс между служебните и семейните ангажименти и в двете наблюдавани групи респонденти – наети и самонаети (Таблица 13). Коефициентът на Крамер

(Cramer's V) е статистически значим и при наетите, и при самонаетите лица в проучването ((Approx. Sig.) = 0,000 < α). Връзката между пола и удовлетвореността от постигнатия баланс работа-семејство е средна по сила и в двете наблюдавани групи: работещи по трудово правоотношение (0.453) и работещи на свободна практика (0.523).

Всички жени, работещи като самонаети, заявяват удовлетвореност от постигнатия баланс между служебните и семејните си ангажменти. При наетите представители на мъжкия пол този дял е 85.7%.

Таблица 13. Изследване на наличието и силата на вѝзка между пола и удовлетвореността от постигнатият баланс между служебните и семејните ангажменти

		Работещи по трудово правоотношение (от офис на компанија и от разстояние)		Работещи на свободна практика како самонаети (от разстояние)	
Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.641	.000	.740	.000
	Cramer's V	.453	.000	.523	.000
N of Valid Cases		297		100	

N=397

Изследването регистрира сѝко наличие на вѝзка между вѝзраста на детето и удовлетвореността на родителот од постигнатият баланс между служебните и семејните ангажменти (Таблица 14). Коефициентот на Крамер (Cramer's V) е статистически значим и при наетите, и при самонаетите лица в проучването ((Approx. Sig.) = 0,000 < α). Връзката между вѝзраста на детето и удовлетвореността на родителот од постигнатият баланс работа-семејство е средна по сила и в двете наблюдавани групи: работещи по трудово правоотношение (0.528) и работещи на свободна практика (0.586).

В групата на работещите по трудово правоотношение (от офис на компанија и од разстояние) се среѝат затруднения во кѝрмаческиот период на детето (од крај на 1-иот до крај на 12-иот месец). До навѝршување на прѝвата година на детето нито еден сред взелите учасие во изследването наети лица не споделя удовлетвореност од постигане на балансот работа-семејство. Во сѝщата група известна неудовлетвореност се регистрира во периодите на ранното детство или јасена вѝзраст (од 1 до 3 години), сѝко и во предучилишниот период (од 3 до 6 години), а и во јуношеска вѝзраст (од 14 до 18 години). Родителите на деца на вѝзраст 3-6 години и сред самонаетите споделят трудности при постигане на сѝвместување на служебните с

личните ангажименти. Друг проблемен период в същата група е ранната училищна възраст – от 6 до 11 години.

Таблица 14. Изследване на наличието и силата на връзка между възрастта на детето и удовлетвореността на родителя от постигнатия баланс между служебните и семейните ангажименти

		Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)		Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)	
Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.747	.000	.829	.000
	Cramer's V	.528	.000	.586	.000
N of Valid Cases		297		100	

N=397

Според резултатите може да се каже, че се наблюдава връзка и между продължителността на практикуване на работа от разстояние и удовлетвореността от постигнатият баланс между служебните и семейните ангажименти (Таблица 15). Коефициентът на Крамер (Cramer's V) е статистически значим и при наетите, и при самонаетите лица в проучването ((Approx. Sig.) = 0,000 < α). Връзката между продължителността на практикуване на работа от разстояние и удовлетвореността от постигнатият баланс работа-семество е средна по сила и в двете наблюдавани групи: работещи по трудово правоотношение (0.636) и работещи на свободна практика (0.668).

Постигането на баланс между личните и служебните ангажименти е сравнително по-трудно до третата година след преминаване в режим на работа от разстояние. С известни различия в натрупванията това важи и за двете групи респонденти. Резултатите показват, че сред упражняващите дистанционно работа в продължение на три-четири години удовлетвореността нараства.

Таблица 15. Изследване на наличието и силата на връзка между продължителността на практикуване на работа от разстояние и удовлетвореността от постигнатият баланс между служебните и семейните ангажименти

		Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)		Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)	
Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.900	.000	.945	.000
	Cramer's V	.636	.000	.668	.000
N of Valid Cases		297		100	

N=397

Аспект 2. Работата от разстояние като фактор за конфликт между труда и семейството

В предходната част акцентът бе поставен върху работата от разстояние като фактор, допринасящ за по-добрия баланс между работа и личен живот. Работата от разстояние обаче има и някои недостатъци. Основният отрицателен фактор върху живота на работещия е свързан с това, което интервюираните наричат *консервативна трудова култура на обществото*. Според участниците в интервюта и в двете дефинирани групи основен недостатък на работата от разстояние е това, че:

- от една страна *работодателят не може да се довери, че ще си свършиш нещата, ще работиш достатъчно, затова някои работодатели държат служителите им да работят логнати в система, за да проследяват колко часа работят, контрол постоянно искат да упражняват* (int 4, нает, ж).

- от друга, по-неприятната (според интервюираните) е, че обществото, близките, семейството, децата не приемат работата от разстояние за сериозна, значима, за работа. Семейството не я одобрява в повечето случаи, например децата не разбират същността ѝ:

Мама си е в къщи, тя не ходи на работа, значи не работи (int 3, самонает, ж).

Докато водя разговор с клиент, умишлено се включват с несъществени въпроси – къде ми е четката за зъби (int 3, самонает, ж).

Съпругът ми ме кара да водя децата на спорт – нали работиш от разстояние, докато рита футбол ще свършиш това, което си започнала (int 4, нает, ж).

Семейството трябва да прояви разбиране, но не винаги е така. Аз съм ваканция, а ти ще работиш. Когато съм на училище, ти си почиваш. (int 2, самонает, ж).

Всеки трети (31.8%) в онлайн анкетата споделя, че е преживял проблем в отношенията с децата си заради начина си на работа (от вкъщи). По същият повод проблем в отношенията със съпруг,а/интимен партньор са имали 28.2%, с приятелското обкръжение – 8.2%, а в отношенията с родителите си – 3.5% (Таблица 16). Не трябва да се пренебрегва и делът на лицата (третият по натрупване), споделили, че имат проблеми със здравето си в следствие от начина на работа. Заболяванията при работа с компютър са познати. По време на биографичните интервюта става ясно, че най-често се отнася до проблеми с очите (в т.ч: дехидратация, нарушаване на акомодацията и други) и с опорно-двигателния апарат (болки и напрежение в мускулите, деформация и болки в гръбначния стълб, разширени вени, болки в китките и други). Не е изключено част от

неодобрението на семействата на работещите от разстояние да е провокирано от здравословните проблеми, от които се оплакват потърпевшите.

Таблица 16. Наличие на проблем в отношенията с околните заради начина на работа (от вкъщи) (разпределение сред всички, наети и самонаети)

Случвало ли се е заради начина Ви на работа (от вкъщи), да имате проблеми: (Посочван е повече от един отговор):	Сред всички	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
в отношенията с децата Ви	31.8%	30.4%	33.3%
в отношенията със съпруг,а/интимен партньор	28.2%	23.9%	33.3%
със здравето	17.6%	17.4%	17.9%
в отношенията с приятелското обкръжение	8.2%	6.5%	10.3%
в отношенията с родителите Ви	3.5%	2.2%	5.1%
в отношенията с друг	2.4%	2.2%	2.6%
Не ми се е случвало	54.1%	54.3%	53.8%

N=397

Дори при семействата, които се отнасят с разбиране към работата от разстояние, техните представители споделят, че са преживели проблеми с децата си (28.8%) и съпруга,та/интимен партньор (23.8%) (Таблица 17).

Таблица 17. Отношение на семейството към работата от разстояние и наличие на проблем заради тази форма на заетост (разпределение сред всички)

Сред всички		Случвало ли се е заради начина Ви на работа (от вкъщи) да имате проблеми с			
		съпруг,а/интимен партньор		децата Ви	
		Не	Да	Не	Да
Как се отнася Вашето семейство към тази форма на заетост?	По-скоро одобрява	76.3%	23.8%	71.3%	28.8%
	По-скоро не одобрява	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%

N=397

Сред работещите на свободна практика като самонаети (от разстояние) тези дялове са близо два пъти по-високи (проблеми с децата 36.4%; проблеми със съпруг,а/интимен партньор 31.8%), в сравнение с работещите по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние), съответно 20.0% и 17.5%.

Проучването регистрира по-високи натрупвания на неудовлетвореност от постигнатия баланс между служебните и семейните ангажименти сред

групите на лицата, преживели конфликт в семейството заради изпълняването на служебни задължения от дома си. Сред всички по-скоро неудовлетворени са лицата, имали проблеми с децата си (77.8%) и съпруг,а/интимен партньор (33.3%) (Таблица 18). Тези дялове са още по-високи в групата на работещите на свободна практика като самонаети (от разстояние) – съответно 80.0% и 40.0%.

Таблица 18. Удовлетвореност от постигнатия баланс между служебните и семейните ангажименти и наличие на проблем заради начина на работа (от вкъщи) (разпределение сред всички)

Сред всички		Случвало ли се е заради начина Ви на работа (от вкъщи) да имате проблеми с:			
		съпруг,а/интимен партньор		децата Ви	
		Не	Да	Не	Да
Удовлетворен/на ли сте от постигнатия баланс между служебните и семейните си ангажименти?	По-скоро да	71.0%	29.0%	73.9%	26.1%
	По-скоро не	66.7%	33.3%	22.2%	77.8%

N=397

Двете групи анкетиращи се обединяват около мнението, че сред основните недостатъци на работата от разстояние на първо място е липсата на социални контакти (социална изолация), а на второ: неразбирането от страна на семейство и приятели. Сред отрицателните се нареждат още: неефективна комуникация с екипа; трудности при разграничаване на професионалните от личните задължения; прекомерна натовареност с работни задачи, поемане на повече ангажименти от допустимото; заседнал начин на живот, водещ до здравословни проблеми; липса на гарантиран месечен доход и други.

Важно е да се подчертае, че предимствата на работата от разстояние превъзхождат по брой и натрупвания недостатъците. Въпреки това изредените минуси е необходимо да бъдат преценени добре преди определено лице да предприеме преход към подобна заетост.

Аспект 3. Влияние на продължителността на работно време върху баланса работа-семейство

Лошата новина е, че времето лети. А добрата новина е, че ти си пилотът.

Майкъл Алтшулер⁴²

Третият аспект показва влиянието на продължителността на работното време върху баланса работа-семейство. Какви са хората, които избират да работят от разстояние? Помолени да изредят личностни качества, които човек трябва да притежава, за да упражнява работа от разстояние, участниците в онлайн анкетата спонтанно изреждат: да умее да управлява времето си (организационни умения); самодисциплина, отговорност, концентрация и мотивация (Таблица 19).

Таблица 19. Личностни качества, необходими за работа от разстояние

Какви личностни качества се изискват? (Спонтанни отговори. Посочван е повече от един отговор.)	Сред всички	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
Управление на времето (организационни умения)	57.0%	54.9%	59.5%
Самодисциплина	54.8%	54.9%	54.8%
Отговорност	36.6%	29.4%	45.2%
Концентрация	28.0%	35.3%	19.0%
Мотивация	23.7%	15.7%	33.3%
Коректност	15.1%	17.6%	11.9%
Професионализъм	14.0%	9.8%	19.0%
Комуникационни умения	12.9%	13.7%	11.9%
Търпеливост	6.5%	5.9%	7.1%
Постоянство	6.5%	7.8%	4.8%
Общо	255.1%	245.0%	266.5%

N=397

В преобладаващата си част хората днес непрестанно се оплакват, че не разполагат с достатъчно време. Това е неоснователен довод, тъй като денонощието е еднакво за всички – състои се от 24 часа. Ключ за решение на проблема е умението да се определят приоритети във всекидневието. Планирането на времето (бюджетът) следва да е подчинено и адекватно на приоритетите. Разходът на време трябва да се инвестира във високо приоритетни задачи. В литературата по мениджмънт широко се цитира Законът на Парето (известен като Правилото 20 на 80, 1897), който по същество е критичен поглед към времето на мениджъра. Според Парето мениджърите изразходват само 20 процента от времето си за високо

⁴² Бележка на автора (б.а.). В превод от англ. език: „The bad news is time flies. The good news is you're the pilot.“ Michael Altshuler

приоритетни задачи. С тези 20 процента от времето се постигат 80 процента от резултатите. Всъщност изкуството да се управлява времето е изкуството да управляваме собствените си приоритети. Ние не можем да управляваме времето, ние можем да управляваме себе си във времето (Йорданова, 2019).

Социологията на Бюджета на времето дава възможност за задълбочено изследване и анализ на проблематика за баланса работа-семејство. От една страна, чрез „Бюджета на време“ се регистрира наличие на дисбаланс в разпределение на дейностите в рамките на денонощието, а от друга – именно чрез използване на потенциала на „Бюджета на времето“ могат да се потърсят решения за управление на личното, трудовото и свободното време.

Изследването „Бюджет на времето“ е включено в Закона за Преброяване на населението и жилищния фонд през 2011г. То е петото по ред у нас, с национална представителност. Наблюдението стартира на 19 октомври 2009г. и продължава една календарна година – до 18 октомври 2010г., като са анкетирани 3 132 домакинства в цялата страна. Обект на изследването са лицата над 10 години. Анкетиранията лица попълват Дневник за използване на времето за един работен и за един почивен ден, въпросник за домакинството и индивидуален въпросник, а работещите лица – и седмичен график за отработеното време. В дневника денонощието е разделено на интервали от 10 минути и за всеки интервал трябва са попълнени извършваните дейности. Всеки делничен ден се наблюдават 12 домакинства, а в събота и неделя – по 30. Провеждането на изследването е част от програмата на Eurostat за единно изследване на „Бюджета на времето“ в рамките на ЕС (HETUS, 2008). Четвъртото по ред изследване „Бюджет на времето“ на населението 2001/2002, също част от програма за Преброяване на населението и жилищния фонд в страната 2001г., е проведено в периода 15 октомври 2001г. – 15 октомври 2002г. от Националния статистически институт. Обект на изследването са лицата на възраст над 7 години. В извадката са включени 3 132 домакинства. Извадката позволява получаването на представителни резултати общо за страната, в градовете, селата, по възраст и пол, и други демографски характеристики на изследваните лица, а също така и за дните от годината. Това е първото изследване в България, включено в Единна програма за изследвания на Бюджета на времето в Европа (HETUS, 2000). За установяване Бюджета на времето и осигуряване на сравнимост на данните е използвана единна класификация на дейностите. Тя включва над 150

дейности, разделени в 12 групи, като всяка дейност обхваща отделни сфери от човешките дейности, респективно живот.

Важно е да бъдат разгледани резултатите за разхода на време на жените, извършващи служебните си ангажименти на място, в компанията на своя работодател и имащи деца. По-късно в анализа ще бъдат представени и данни за работещите от разстояние майки.

Жени, живеещи в брак или съжителство, чието най-малко дете е от 0 до 6-годишна възраст

Наличието на малко дете (от 0 до 6 годишна възраст) в съпружеските/партньорските отношения оказва съществено влияние върху включването в различни дейности и продължителността на разхода в тях (Таблица 20). Това всъщност е групата, в която разходът на жената за домакинска работа е най-висок – 5 часа и 12 минути през 2009/2010г., увеличен с 24 минути в сравнение с 2001/2002г. Този резултат се дължи на регистрираните нива на по-висока раждаемост у нас в последните години. От друга страна, в тази група се регистрира най-нисък дял на участие в заетост, което още един път доказва трудностите при съвместяване на платен и неплатен труд.

Таблица 20. Сравнение на „Бюджет на времето“ (2001/2002 – 2009/2010г.) на жени живеещи в брак или съжителство, чието най-малко дете е от 0 до 6-годишна възраст – средно време на едно участващо в дейността лице – в час./мин.

Жени, живеещи в брак или съжителство, чието най-малко дете е от 0 до 6-годишна възраст	Икономическа активност – зает	
	2001/2002	2009/2010
Лични грижи	10:49	11:01
Сън	8:25	8:18
Хранене	1:49	1:52
Други лични	0:36	0:52
Заетост	7:56	7:05
Обучение	5:49	2:04
Домакинска работа	4:42	5:12
Свободно време	3:09	2:49

Източник: НСИ

Жени, живеещи в брак или съжителство, чието най-малко дете е от 7 до 17-годишна възраст

Наличието на по-голямо дете (7 – 17-годишно) намалява участието в домакински грижи на зетите българки (Таблица 21). Разбира се, освобождаването (по-ниското участие) от семейни грижи се инвестира

веднага в платен труд. Българките в този жизнен цикъл се включват по-често в платена заетост – с 46 минути през 2009/2010г. в сравнение със същия период на жените, грижещи се за по-малки деца. Тук е от значение да се обърне внимание и на обстоятелствата – неработещи национални стратегии за съвместяване на личния живот с платена заетост, както и ограничения достъп до детски заведения.

Таблица 21. Сравнение на „Бюджет на времето“ (2001/2002 – 2009/2010г.) на жени, живеещи в брак или съжителство, чието най-малко дете е от 7 до 17-годишна възраст – средно време на едно участващо в дейността лице – в час./мин.

Лице, живеещо в брак или съжителство, чието най-малко дете е от 7 до 17-годишна възраст	Икономическа активност – зает	
	2001/2002	2009/2010
Лични грижи	10:42	10:58
Сън	8:16	8:09
Хранене	1:50	1:58
Други лични	0:38	0:51
Заетост	8:05	7:51
Обучение	3:20	2:30
Домакинска работа	3:47	3:52
Свободно време	2:58	2:35

Източник: НСИ

Жени, които отглеждат сами децата си на възраст между 0 и 17 години

Родителите от непълните семейства, тоест жените, които отглеждат сами децата си на възраст между 0 и 17 години, са поставени в аналогична ситуация на жените, които имат деца до 6 години и наличие на партньор/съпруг в домакинството (Таблица 22). Те се включват най-често в домакинска работа – 4 часа и 32 минути през 2009/2010г. Делът бележи ръст в сравнение с 2001/2002г., който може да се потърси и във високите нива на бракоразводи напоследък, както и в несклучване на брак и невстъпване в съжителство.

Таблица 22. Сравнение на „Бюджет на времето“ (2001/2002–2009/2010г.) на жени-сам родител, чието най-малко дете е от 0 до 17-годишна възраст – средно време на едно участващо в дейността лице (в час./мин.)

Сам родител, чието най-малко дете е от 0 до 17-годишна възраст	Икономическа активност – зает	
	2001/2002	2009/2010
Лични грижи	10:46	10:54
Сън	8:35	8:13
Хранене	1:42	1:50
Други лични	0:32	0:52
Заетост	7:52	7:36
Обучение	-	1:40
Домакинска работа	3:21	4:32
Свободно време	3:00	2:36

Източник: НСИ

Като цяло може да се каже, че в продължение на жизнените цикли участието в платен-неплатен труд се изменя основно при встъпване в съжителство/ брак и още повече – при наличие на дете (на по-малка възраст). Намаляването на домакинската работа пренарежда жизнените цикли обратнопропорционално в свободното време. Тоест тези, които имат най-високо участие в неплатен труд, имат най-малко свободно време и обратно.

През 2012г. в резултат от проучване сред 16 000 висши бизнес мениджъри в повече от 80 страни, осъществено от „Регус“⁴³, в България се регистрира повишение от 29% (в сравнение с 2010г.) сред служителите по показателя баланс между работа и личен живот. Индексът сравнява индикаторите за удовлетвореност от работата и възгледите на анкетираните относно цялостния им баланс между работа и личен живот с данните от реалния живот.

Според данните от проучването, въпреки че работят по-усилено от всякога, участниците от България се чувстват по-удовлетворени от работата си и

⁴³ Регус е най-големият доставчик в света на гъвкави офис решения и негови клиенти са едни от най-успешните предприемачи, физически лица и многомилиардни корпорации. Основан в Брюксел, Белгия през 1989г., Регус е със седалище в Люксембург и е регистриран на Лондонската фондова борса. Мрежата на Регус включва почти 3 000 локации, разположени в почти 900 градове в 120 страни (включително и България). Посредством богата гама от офис формати, развиващ се мобилен, виртуален офис и бизнеси за възстановяване на работното място, Регус предоставя възможност на хората и бизнесите да работят където искат, когато искат, както искат и в редица ценови диапазони. www.regus.bg/investors/company-profile

повечето от тях смятат, че разполагат с достатъчно време, което да прекарват в къщи или в преследване на личните си цели.

Анкетата също така потвърждава важната предпоставка, че по-удовлетворените служители са и по-продуктивни, като убедително мнозинство от анкетираните заявяват, че постигат по-добри резултати през 2012г.

Добрият баланс между работата и личния живот е жизнено важен за здравословния живот на служителите, както и за удовлетвореността им от работата. Балансът също така е необходим и за бизнес растежа, коментира Гари Гъртлър, говорител на Регус.

Анкетата дава солидни доказателства, че продуктивността е свързана с един по-добър, по-гъвкав стил на живот и дава сигнал на всички бизнес организации спешно да преразгледат собствените си работни практики, съветват от Регус.

Някои основни изводи от проучването за баланса между работа и личен живот:

- Половината от работещите се чувстват по-удовлетворени от работата си (50%) и повечето от тях смятат, че разполагат с достатъчно време, което да прекарват в къщи или в преследване на личните си цели (59%).
- Повечето от работещите (59%) заявяват, че постигат повече в работата си, отколкото през 2010г., което потвърждава връзката между продуктивността и добрия баланс между работата и личния живот.
- Над една четвърт (30%) от анкетираните смятат, че бизнес организациите се опитват да намалят времето за пътуване на служителите, като признават, че дългото пътуване до работното място и обратно създава напрежение за работещите.

Една от мерките, която става все по-популярна, е да се съдейства на работещите за намаляване на уморителното и непродуктивно време, прекарано в пътуване, чрез въвеждане на по-гъвкави практики на работа. Такива могат да са възможностите на служителите да пътуват в извънпиковите часове, да работят от места по-близо до дома или да прекарват повече време със семействата си.

Несъмнено, осигуряването на условия служителите да работят по техния начин се признава като фактор с все по-голямо значение за продуктивността и благосъстоянието на работещите, заключава Регус.

Анализът на количествени данни от блока с въпроси за „Бюджет на времето“, събрани сред групата на работещите по трудово правоотношение

(от офис на компания и от разстояние) и работещите на свободна практика като самонаети (от разстояние), по време на уеб-базираната анкета не предоставя възможност за конкретно цитиране на часове и минути при използване на времето по ред причини, основна сред които, че данните не отговарят на условията за достоверност. Въпреки това те могат да служат като ориентир и абстрактно-логически сравнителен анализ, също и като опит за апробация на метод за измерване на използването на времето сред различни групи.

Всеки един участник в онлайн анкетата е помолен да опише един свой типичен „работен ден“, имайки предвид рамките на 24 часа. Той трябва да отбележи разхода на време в различните дейности (съобразени с номенклатурата, използвана от НСИ през 2009/2010г. при изследването на „Бюджета на времето“). В това число: Време за лични грижи (сън, хранене и други физиологични потребности); Заетост (работата срещу заплащане); Домакинска работа (пазаруване, приготвяне на храна, миене на чинии, почистване); Грижи за деца (къпане, преобличане, хранене, игри и занимания); Грижа за възрастни и болни членове на домакинството; Обучение (аудиторна и извънаудиторна заетост); Свободно време (четене на художествена литература, вестници, списания; посещение на места за развлечение; хоби; спорт; посещение на културни събития и други); Време за пътуване (с цел грижи за домакинството; с цел социални контакти и други).

Жените, работещи от разстояние (самонаетите), успяват да изпълнят работните си ангажименти в по-кратък от нормирания 8-часов работен ден (Таблица 23). Същевременно с това инвестират голямо количество време в грижите си за семейството. Това може бъде допълнителна причина за регистрираната висока удовлетвореност в изследваната група, при постигането на баланс между работа и семейство. Обучението в ИКТ сектора е непрестанен процес, комбинира се с трудовата заетост, затова делът му в общото разпределение на време е привидно нисък. От биографичните интервюта става ясно, че макар и малко, свободното време на тази група лица е пълноценно структурирано – изпълнено предимно с посещение на културни събития (театър, кино, концерт, музей, изложба, исторически забележителности), четене на художествена литература и хоби.

Таблица 23. „Бюджет на времето“ на жените, работещи от разстояние

	Сред всички	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
Време за лични грижи (сън, хранене и други физиологични потребности)	10:19	9:52	10:40
Заетост (работата срещу заплащане)	7:09	7:23	6:51
Домакинска работа, в т.ч.:	4:17	4:18	4:26
Домакинска работа (пазаруване, приготвяне на храна, миене на чинии, почистване)	1:19	1:18	1:20
Грижи за деца (къпане, преобличане, хранене, игри и занимания)	2:24	2:02	2:49
Грижа за възрастни и болни членове на домакинството	0:34	0:58	0:17
Обучение (аудиторна и извънаудиторна заетост)	0:32	0:38	0:26
Свободно време (четене на художествена литература, вестници, списания; посещение на места за развлечение; хоби; спорт; посещение на културни събития и други)	0:56	0:56	0:56
Време за пътуване (с цел грижи за домакинството; с цел социални контакти и други)	0:47	0:53	0:41
Общо	24:00	24:00	24:00

N=397

Изследванията показват, че дългото работно време има вредно въздействие върху баланса между работата и живота на работниците. (Harrington, 2001; White et al, 2003; Fagan et al, 2012; Eurofound, 2013). Полагането на извънреден труд и продължително работното време изостря конфликтите между работата и семейството (Golden, 2015).

Контролът на служителите върху работното време и автономията на работните места може да помогне за смекчаване на конфликтите между работата и живота (Fagan et al, 2012; Golden, 2015).

На въпроса „Кое е първото нещо, което Ви идва на ум, когато чуете работа от разстояние?“, близо една трета от участниците в уеб-базираната анкета (32.7%) посочват *свобода*, 14.9% – *работа от вкъщи*, 11.9% – *удобство*, 10.9% – *гъвкаво работно време*, а други по 5.9% – *удоволствие и допълнителен доход*. Това е още едно потвърждение за начина, по който съпребивяват баланса работа-семејство.

Дискусията по тази тема може да бъде продължена и задълбочена, като се има предвид планираното в Закона за преброяване на населението и

жилищния фонд в Република България през 2021г. изследване на „Бюджета на времето“.

Аспект 4. Оценка на законовата рамка и социалната политика

Оценка на законовата рамка

Отговорът на държавата спрямо недостига на кадри в ИКТ сектора

Четвъртият аспект от характеристиките на работата от разстояние третира законовата рамка и социалните политики, които я включват. От гледна точка на недостига на кадри се открояват две основни трудности при подбора на кандидати за работа в ИКТ сектора: не притежават нужните знания *знанието в образователната система е остаряло отдавна* (int 2, Мениджър „Човешки ресурси“), *не са компетентни, дори на теория* (int 3, Мениджър „Човешки ресурси“) и нямат опит по специалността. Именно поради тази причина компаниите организират курсовете по програмиране, насочени към хора без никакви или с минимални познания в областта. Същите се оценяват като положителни от мениджърите, защото по този начин намират подходящи кандидати – *Търсим логическо мислене, математика* (int 2, Мениджър „Човешки ресурси“), *Понякога се случва така, че хората просто са сбъркали професията си, и ние ги откриваме именно по този начин.* (int1, Мениджър „Човешки ресурси“). Отношението на мениджъри „Човешки ресурси“ към т.нар. STEM обучение⁴⁴ не е единно. Според едни – това е в помощ на бранша, други обаче таят опасения за здравето *Да не прегорят рано, рано* (int 1, Мениджър „Човешки ресурси“), *Не знам, аз мисля, че програмистите са като спортистите – имат си предел в кариерата.* (int 2, Мениджър „Човешки ресурси“).

През 2015г. българското правителство приема Концепция за насърчаване обучението на софтуерни специалисти, която предвижда създаване на предпоставки за обучение на над 30 000 души през следващите 15 години. В концепцията се предвиждат дейности, които ще допринесат за развитие на професионалното образование в областта на софтуерните професии. Заложено е подпомагане на университетите, предлагащи най-високо за страната качество на образование на софтуерни специалисти, да повишат значително план-приема си. За повишаване на интереса на кандидат-

⁴⁴ STEM обучение – акроним от първите букви на английските думи за наука (science), технология (technology), инженерство (engineering) и математика (maths). Концепция за изучаване на програмиране чрез специално разработени за целта иновативни инструменти още от най-ранна възраст – 3+.

студентите към тези специалности се предвиждат мерки за кариерно ориентиране, повишаване на качеството на преподаване на математика и преподаване в гимназиите на предмети, изучавани в начален курс на висшето образование, под формата на извънкласна дейност.

Дейностите, предвидени в концепцията, ще бъдат финансирани основно по Оперативна програма Наука и образование за интелигентен растеж (ОПНОИР), като част от нужните подобрения на материалната база се предвижда да бъдат финансирани чрез Оперативна програма Региони в растеж (ОПРР) 2014 – 2020 и държавния бюджет.

Мнението на работодателите

Работодателите оценяват настоящата правна уредба (директиви на ЕС, конвенции на МОТ, национално законодателство) като недостатъчна и неработеща в посока насърчаване на компаниите за въвеждане на мерки за балансиране на семейния и професионален живот. Интервюираните са запознати със заложените държавните програми и мерки, но ги оценяват по-скоро отрицателно *Не са диференцирани по сектори на икономиката* (int 2, Мениджър „Човешки ресурси“).

Фирмените социални политики на компаниите, попаднали в изследването, имат заложен мерки за подпомагане на баланса работа-семейство. Сред тях са работа от разстояние, работно време с променливи граници *трябва да имат 8 часов работен ден – могат да започнат в 8 сутринта, могат и в 12 на обяд – както е по-удобно за тях* (int 1, Мениджър „Човешки ресурси“), възможност за включване на членовете на семейството в групата на мобилния оператор, който ползва компанията *–за да могат да говорят безплатно по между си* (int 3, Мениджър „Човешки ресурси“), организиране 2 пъти в годината (по повод 1 юни и Коледа) на тържества за децата на място в компанията, където има подготвена програма от аниматор за тях, а също и подаръци. Самите мениджъри са съгласни, че работата от разстояние е в помощ на служителите им.

Оценка на служителите

В онлайн изследването е разработен блок с въпроси, насочен към работещите по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние) с цел да се проследи ефекта от съществуващите фирмените социални политики за съвместяване на работата и личния живот върху упражняващите тази форма на организация на труда – как изживяват тези (социални) политики, как ги оценяват, помагат ли им да балансират работа-личен живот и доколко.

Изчислената средна оценка (по скала от 2 до 6, където 2 е слаба, а 6 – отлична оценка), която поставят наетите лица на фирмената социална политика на компанията, за която работят, е много добър 4,51 (Таблица 24).

Таблица 24. Оценка на фирмената социална политика на компанията, за която работят

Като използвате скала от 2 до 6, където 2 е слаба, а 6 – отлична оценка, как оценявате фирмената социална политика на компанията, за която работите? (сред работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)):

	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)
Слаба	2.7%
Средна	13.5%
Добра	27.0%
Много добра	43.2%
Отлична	13.5%
Общо	100.0%
Средна оценка	много добър 4,51

N=297

Сред социалните придобивки (Таблица 25), които използват запитаните, се нареждат: работа от разстояние; допълнително здравно обслужване; ваучери за храна; гъвкаво работно време; служебен телефон; карта за спорт, масажи, програми за борба със стрес; ваучери за семейни почивки; застраховка живот; служебен автомобил; служебен лаптоп; карта за намаления в търговски обекти; допълнителни средства при раждане и за обучение на дете/ца; парични бонуси на празници; възможност за работа на половин работен ден по време на майчинство; социални развлечения за цели семейства.

Таблица 25. Достъп до социални придобивки

Каква част от нея се отнася до Вашата лична ситуация? Какви конкретни социални придобивки ползвате? (Спонтанни отговори. Посочван е повече от един отговор.)

	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)
Работа от разстояние	100.0%
Допълнителни здравно обслужване	60.0%
Ваучери за храна	53.3%
Гъвкаво работно време	26.7%
Служебен телефон	23.3%
Карта за спорт, масажи, програми за борба със стрес	23.3%
Ваучери за семейни почивки	23.3%
Застраховка живот	13.3%
Служебен автомобил	10.0%
Служебен лаптоп	10.0%
Карта за намаления в търговски обекти	10.0%
Допълнителни средства при раждане и за обучение на дете/ца	6.7%
Парични бонуси на празници	3.3%
Възможност за работа на половин работен ден по време на майчинство	3.3%
Социални развлечения за цели семейства	3.3%
Общо	370.0%

N=297

Над две трети от наетите (70.3%) споделят за себе си, че се чувстват удовлетворен/а от социалните придобивки, които ползват. Близко една трета обаче (29.7%), са по-скоро неудовлетворени (Таблица 26).

Таблица 26. Удовлетвореност от използваните социални придобивки

Чувствате ли себе си удовлетворен/на от социалните придобивки, които ползвате?

	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)
По-скоро да	70.3%
По-скоро не	29.7%
Общо	100.0%

N=297

Над две трети от запитаните служители (67.6%) споделят мнението, че фирмената социална политика „напълно“ или „по-скоро“ спомага да балансира работата си с личният си живот (Таблица 27).

Таблица 27. Фирмена социална политика в полза на баланса работа-личен живот

Спомага ли Ви фирмената социална политика да балансирате работа-личен живот, доколко?	
	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)
Да, напълно	13.5%
По-скоро да	54.1%
По-скоро не	32.4%
Общо	100.0%

N=297

Сред предложенията, които наетите биха отправили към своите работодатели по отношение на формиране на фирмена социална политика за съчетаване на трудовия и семейния живот, са: да се развива фирмена политика, насочена към подпомагане на отглеждането на деца, като фирмени детски градини; да се предоставят възможности за гъвкави условия на заетост и работа (включително работа от разстояние); работодателят да подхожда гъвкаво и индивидуално за прилагане на политики и мерки в диалог със заинтересованите; да се предлагат индивидуални програми за родители на деца в различните възрастови групи; да се компенсират нуждаещите се от социални услуги с допълнителна финансова помощ (Таблица 28).

Таблица 28. Предложения към фирмената социална политика

Ако работодателят Ви се допита до Вас по отношение на формиране на фирмена социална политика за съчетаване на трудовия и семейния живот, какво предложение бихте направили:	
	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)
Да се развива фирмена политика, насочена към подпомагане на отглеждането на деца, като фирмени детски градини	33.3%
Да се предоставят възможности за гъвкави условия на заетост и работа (включително работа от разстояние)	27.8%
Работодаателят да подхожда гъвкаво и индивидуално за прилагане на политики и мерки в диалог със заинтересованите	22.2%
Да се предлагат индивидуални програми за родители на деца в различните възрастови групи	13.9%
Да се компенсират нуждаещите се от социални услуги с допълнителна финансова помощ	2.8%
Общо	100.0%

N=297

Респондентите, взели участие в онлайн проучването, са помолени да предложат допълнителни мерки, които да бъдат включени във фирмените социални политики, за да се постигне баланс между трудовия и семейния живот (Таблица 29). Първите три мерки, посочени и от двете групи запитани, са: възможност за работа от разстояние за всички служители, на които работата им го позволява (62.5%); работно време с динамични граници гъвкаво, а не фиксирани (41.1%) и ползване на по-дълъг платен отпуск за родители (19.6%).

Таблица 29. Допълнителни мерки към фирмените социални политики

Според Вас, какви допълнителни мерки трябва да бъдат включени във фирмените социални политики, за да се постигне баланс между трудовия и семейния живот? (Моля, запишете Вашите конкретни предложения за 3 мерки.)			
	Сред всички	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
Възможност за работа от разстояние за всички служители, на които работата им го позволява	62.5%	60.7%	64.3%
Работно време с динамични граници гъвкаво, а не фиксирани	41.1%	57.1%	25.0%
Ползване на по-дълъг платен отпуск за родители	19.6%	21.4%	17.9%
Организиране на обучение за служителя периодично и целево като инвестиция в повишаване на квалификацията му	12.5%	14.3%	10.7%
Повече инициативи за тиймбилдинг, на който да присъстват и семействата	10.7%	10.7%	10.7%
Да се осигури допълнително материално стимулиране за родители	8.9%	3.6%	14.3%
Основаване на детски градини ясли за работници в големи фирми към самата сграда и фирма	8.9%	7.1%	10.7%
Социални придобивки	8.9%	10.7%	7.1%
Официалното работно време на работещите родители да е съобразено с това на учебните заведения	7.1%	3.6%	10.7%
Да се заплаща извънредно положение труд на служителите	7.1%	7.1%	7.1%
Възможност за право на избор за ползване на 1 час обедна почивка	5.4%	3.6%	7.1%
Възможност за работа на непълно работно работно време	3.6%	7.1%	0.0%
Да се направи детски кът на децата на служителите, който да могат да ползват в неучебни, но работни дни	3.6%	3.6%	3.6%
Да не се принуждават служителите да участват в извънработни фирмени дейности	1.8%	0.0%	3.6%
Да не се притесняват служителите по телефон в извънработно време	1.8%	0.0%	3.6%

N=397

Оценката на съществуващата фирмена социална политика също е положителна. Като основни предимства и тук се посочват *възможността за работа от разстояние и гъвкавите форми на заетост*.

Интервюираните също формулират допълнителните мерки към фирмената социална политика, сред които са: да е през призмата на индивидуален подход за родители с деца на различни възрасти; да има коопериране на фирми в летните ваканции – организиране на летни училища, лагери; в работен ден за компанията, но свободен за децата, да бъде организиран кът с аниматор, *А не – можете да доведете децата със себе си на работа – нито работата е работа, нито гледането на детето – гледане. Колегите му се радват 1 час, после то спи по бюрата още 1 час. Нито колегите, нито децата са ок.* (int 1, нает, ж). Друго предложение е родителите да имат възможност да работят от вкъщи този ден (*home office*). (int 2, нает, м).

Оценка на социалната политика

Възприятия за същността и възхода на платформената икономика

Нито един от участниците в дълбочинните интервюта не се ангажира да даде официално определение на тази нова форма на икономика по отношение на българския контекст, както и да оцени броя на лицата, ангажирани в платформена икономика в страната. *Предстои да се разработи нормативно регулиране на платформената икономика, или по-скоро методологическо регулиране, за да може да се изчисляват служителите в платформената икономиката, по отношение на статистиката ...* (Представител на министерство).

Според участниците основните форми на заетост в платформената икономика са на самонаетите и предприемачите.

По отношение на професиите в ИКТ сектора интервюираните изреждат: програмисти, системни администратори, специалисти по поддръжка на софтуер, специалисти по тестване на софтуер, специалисти, създаващи уебсайтове, графичен дизайн, копирайтинг, маркетинг специалисти, специалисти по оптимизиране на търсачките, служители на кол центрове и други.

Интересно е, че интервюираните възприемат лицата, участващи в платформената икономика, като *хора, които са по-средна класа..., повече... елит* (Представител на синдикатите), както и добре образовани (със средно или висше образование, с оглед на изискването за способност за работа с технологии). *В България платформената икономика все още се разглежда като нещо екзотично ... вече десета година като нещо супер интересно и популярно и провокиращо интереса ...* (Представител на бизнеса).

Участниците в дълбочинните интервюта срещат затруднения да определят по какво работата в платформената икономика се различава от „традиционните“, стандартни форми на заетост. Основните причини, посочени за тази трудност, са, че в платформената икономика са включени различни видове сектори и все още не е разработено трудовото законодателство в тази си част. Интервюираните се обединяват около мнението, че тъй като лицата, работещи в платформената икономика, нямат постоянен работодател и конкретно работно място, следователно не може да се получи информация относно условията на труд, работното време, качеството на работните места и др. или видове извършвани дейности. *Не можем да поставяме на равни начала стандартния традиционен бизнес и работника, който е облечен в костюм на предприемач.* (Представител на синдикатите).

Предимства и недостатъци на платформената икономиката за лицата, заети в нея

С уговорката, че платформената икономика все още не е подробно изследвана в България, интервюираните смятат, че все пак негативите надвишават ползите за заетите лица в нея.

По отношение на ИКТ сектора най-често споменатите предимства са:

- *Заетите в платформената икономика срещат по-малко пречки при влизането на пазара на труда (Представител на министерство). Имат по-пряк достъп до работодателя. (Представител на работодателска организация).*
- *Този тип икономика предоставя възможности за развитие, що се отнася до допълнителна заетост, втора и трета работа, което е добре както за пазара на труда и заинтересованите страни, така и за растежа на икономиката. (Представител на министерство).*
- *Възможността едно заето лице да има работодател на всяко място по света и съответно да постигне по-висока заплата за същия труд (Представител на работодателска организация).*
- *Възможността човек да спести част от времето, което иначе би прекарал, пътувайки до работното място – така нареченото всекидневно пътуване. (Представител на работодателска организация).*
- *Човек е в състояние да съчетава личния и професионалния живот много по-ефективно, отколкото когато ходи на работа всеки ден ... Когато човек е в къщи, той може, като част от почивката си от*

работа, например, да се занимава с домашна работа: пране, готвене, закупуване на хранителни стоки. (Представител на бизнеса).

Сред недостатъците в сектора на ИКТ са:

- *Липса на социална защита – Липсата на методология за счетоводство и нормативна уредба, която би могла да регулира тези отношения, защото на практика, например, доста тривиален пример, в случай на трудова злополука, какво тогава? Кой е отговорен, какви са последствията? Определени условия на труд за този тип икономика всъщност водят до по-малка сигурност за работниците. (Представител на министерство).*
- *Липса на осигуровки; работниците не плащат данъци – Лошото е, че съществува риск обществото също да плаща за техните разходи, ако нямат застраховка, тъй като в крайна сметка, когато остарее или се разболеет.... трябва да им осигурим някакво минимално съществуване или да им осигури медицинско лечение, а на моменти медицинското лечение е изключително скъпо, така че човек не може да го покрие колкото би искал, ако не работи. Така че е огромно предизвикателство както за синдикатите, така и за държавните институции да успеят да убедят тези хора, че трябва да се включат в системите за социална сигурност. (Представител на синдикатите); Въпрос на личното решение на лицето, дали той ще се застрахова или не, но това също е източник на несигурност. Човек, който уж работи, но не получава социално, нито пенсионно, нито здравно осигуряване, това не е добре за него или за обществото, защото в края на краищата това изневерява на системата на данъчните приходи, причинява загуба на всички останали хора, които работят и плащат своите данъци и осигуровки. От друга страна, след известно време за тези хора ще бъде твърде късно, когато разберат, че когато дойде времето за пенсиониране, те ще трябва да получават социална пенсия, която ще бъде за сметка на всички нас, т.е. които плащаме нашите данъци. (Представител на синдикатите); По-конкретно в България нямаме регулиращи органи, които по някакъв начин да регулират работата на тези хора, независимо дали плащат данъци, т.е. каква част от реалните им доходи се облагат. (Представител на синдикатите).*

Изследване, проведено за Конфедерацията на независимите синдикати (КНСБ) в България като част от проект, наречен „Сигурност чрез закона и гъвкавост чрез колективно договаряне“, финансиран от Европейския

социален фонд през 2010г., показва, че само 2.8% от анкетираните са имали трудов договор. Самостоятелно заетите домашни работници⁴⁵ обикновено не спазват законодателството, което изисква те да се регистрират с лична карта и да плащат застраховки и данъци. В резултат на това домашните работници в България са предимно в неформалната икономика – работата им е невидима за институционалните системи и не се следи, не се защитава. Уеб-базираната анкета също търси подобни отговори сред лицата, работещи като самонаети (от разстояние). Средният месечен доход на респондентите е 1 748,48 лева (приблизително 894,34 EUR) (Таблица 30). За сравнение, според НСИ за първото тримесечие на 2016г. средната месечна работна заплата в България е 935,00 лева (478,25 EUR). Повече от половината споделят (56.8%), че при работа от разстояние получават по-високо средномесечно възнаграждение (Таблица 31).

Таблица 30. Доходи

Какъв е Вашият средномесечен доход в лева? (Сума в лева)				
		Minimum	Maximum	Средна (Mean)
Сред всички		250	7 000	2 121,14
Статус в заетостта	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)	420	7 000	2 333,17
	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)	250	5 600	1 748,48

N=397

Таблица 31. Изменение в заплащането при работа от разстояние

Наблюдава ли се изменение в заплащането Ви преди, когато работехте в офис среда и сега – дистанционно?				
		Когато изпълнявах задълженията си в офис среда получавах по-високо средномесечно възнаграждение	При работа от разстояние получавам по-високо средномесечно възнаграждение	Нямам промяна в заплащането
Сред всички		11,1%	34,1%	54,8%
Статус в заетостта	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)	7.3%	22.0%	70.7%
	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)	18.2%	56.8%	25.0%

N=397

⁴⁵ Самостоятелно заетите домашни работници са дадени само като пример единствено заради мястото, на което се случва заетостта – работа от разстояние, от вкъщи.

Изследването регистрира наличие на сенчести практики сред участниците. 17.6% не сключват договор за изпълнение на поръчката с възложителя си (Таблица 32). 11.8% заявяват, че доходът им не се облага с данъци (Таблица 33). Всеки четвърти (23.5%) заплаща само здравни осигуровки, а 6 на сто не плащат нито здравни, нито социални. (Таблица 34). Това е още една причина, поради която достъпността до единиците е силно ограничена.

Таблица 32. Наличие на договор

Сключвате ли договор за изпълнение на поръчката с възложителя?	
	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
Да	82.4%
Не	17.6%
Общо	100.0%

N=100

Таблица 33. Облагане на дохода

Доходът Ви облага ли се с данъци?	
	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
Да	88.2%
Не	11.8%
Общо	100.0%

N=100

Таблица 34. Заплащане на осигуровки

Заплащате ли социални и здравни осигуровки?	
	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
Да, здравни	23.5%
Да, социални и здравни	70.6%
Не	5.9%
Общо	100.0%

N=100

- Гъвкаво работно време – *Разбирането от работодателите за гъвкавото работно време означава, че служителът е винаги на разположение. Това означава, че работодателят може да ви се обади в събота, в неделя, в общия случай той разчита на факта, че сме онлайн и ще свършим работата.* (Представител на синдикатите); *Фрилансърите работят с клиенти от чужди страни, които са в различна часова зона, поради което например трябва да останете до по-късно вечер или да станете много рано сутрин, за да обслужвате клиент.* (Представител на бизнеса);
- Липса на инструмент за регулиране на продължителността на работното време – *Продължителността на работния ден, първо,*

защото сте отворени за всякакви оферти и не искате да губите клиент, а клиентите се появяват по всяко време, в някои случаи много клиенти в същото време, много поръчки, така че човек по някакъв начин да увеличи работния си ден, за да приеме цялата работа. (Представител на бизнеса); Всеки може да си позволи да работи без ограничения. (Представител на синдикатите); Фрилансърите работят повече от 40 часа седмично. (Представител на синдикатите);

- Неравномерна натовареност – Офертите и възможностите, които се появяват, не са редовни, в много случаи фрилансърите предпочитат да имат повече работа, така че ще имат някакво осигуряване за времето, когато няма да имат работа. (Представител на бизнеса);
- Липса на почивки (ваканции) – Когато човек работи дълги часове, без да почива, по някаква причина, например финансова, това може да доведе до болест, умора, до синдром на прегаряне (burnout) и много други здравни проблеми. (Представител на синдикатите);
- Квалификация – Фрилансърите имат ограничени контакти с други техни колеги, което, пряко или косвено, ги прави ... малко повече... в един момент те изостават в своята квалификация. Защото, за да може човек да бъде добре квалифициран, има два начина, единият начин е контакти с колеги, които са професионалисти, а другият е да премине на формално обучение. (Представител на бизнеса).

Социална защита на работещите в платформената икономика

За съжаление в България все още няма организирана социална защита на работещите в платформената икономика. Опасенията са, че при социална защита за всяка професия проблемите са специфични и няма как да се създаде единна правна защита за толкова разнороден труд и трудови отношения. Такава правна рамка все още не е дефинирана в различните сектори на икономиката.

От друга страна, участниците в проекта посочват, че значителен брой хора трябва да бъдат наети на работа в платформената икономика, преди процесът на социална защита наистина да започне и да бъдат въведени съответните политики. Трябва да се появи реална икономическа и социална необходимост от правно регулиране и правна рамка. Според интервюираните подобни регулации трябва да се разглеждат на национално и общоевропейско ниво: *Нуждаем се от регулация от*

Европейския парламент, която съответно ще се прилага във всички европейски държави. (Представител на синдикатите).

Голямото предизвикателство пред синдикалните представители, организациите на работодателите и министерствата е да достигнат до работещите в платформената икономика и да установят кои са: *Не се знае кои са те... в повечето случаи това е част от сивата икономика, те не декларират своята работа. (Представител на синдикатите).* Също така представителите споделят съмнения дали лицата в този тип заетост изобщо са готови да получат социална закрила: *Страхувам се, че хората, които предпочитат да работят за себе си, а не за работодател, ... всъщност част от причините за този тип заетост това са, че не желаят да бъдат ангажирани с никого, ... това автоматично означава, че мисля, че те не биха искали да бъдат ангажирани с организация като нашата. Нямам предвид конкретно нашата организация, а някаква профсъзна организация. (Представител на синдикатите).*

Според представител на министерство: *Социалната защита, това е двустранен процес. Всяка защита включва права и задължения. Ако лицето е наето, то дава своя труд със съответното количество и качество и то (лицето) има право да получи дължимото възнаграждение... в крайна сметка, също и други направени за него разходи, които не са свързани със заплати, осигуровки, но когато е втора, трета работа, нещата са, така да се каже, значително по-сложни, защото човекът всъщност вече е осигурен на първата работа за всички видове, ... застрахователни рискове. А при втората работа целта на човека е по-скоро да получава по-висок чист доход. Но тогава има съответните задължения за заплащане на осигуровки, което оказва влияние върху получаването на по-висока пенсия. Някои други мнения, изразени в тази насока, се отнасят до майките, които са родили деца. Те непременно първите две години не могат да работят нищо, не могат да отидат на работа. Но в същото време те могат да работят малко като фрийлансъри например. (Представител на бизнеса).* Като цяло интервюираните споделят мнението, че е необходима гъвкавост на социалноосигурителните пакети в България.

Един от интервюираните представители на синдикатите споделя, че платформената икономика е много добре приложима в страни със сравнително нисък жизнен стандарт, като България, защото в сектора на ИКТ... работата се извършва по европейски или съответно по американски начин, на база ставка... и хората, работещи в платформите за работа, печелят от деноминацията на валутата, разликата в стандарта на живот. Например, ако вземем държава като Англия или Дания или Норвегия,

това са страни с изключително висок стандарт и със сигурност там специалист от ИКТ сектора, специалист по разработка на софтуер например не може да се конкурира в нито една такава платформа, защото цените там са доста по-ниски и се дават, както казах, само на страните с по-нисък жизнен стандарт.

Нагласи към ефективна защита на работещите в платформената икономика

Интервюваните заинтересовани страни изразяват положително отношение към развитието на платформената икономика. Според тях платформената икономика води до нарастваща конкуренция, възможност за осигуряване на навременни, по-качествени услуги на по-разумни, по-ниски цени, възможност за достъп до различни хора, изпълняващи един и същи вид дейност или услуга, т.е. включително хора, които не са непременно на националния пазар на труда.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕПОРЪКИ КЪМ ПУБЛИЧНИТЕ ПОЛИТИКИ

Заключение

Арената на виртуалната работа в България е привлекателна за високообразованите, с дигитални умения от по-ниските възрастови групи лица. Този вид организация на работата се възприема като възможност за баланс между работата и семейството – нещо, към което работещите не спират да се стремят през целия си живот (особено в ранните родителски години).

Основната причина за преминаване към работа от разстояние е свързана с прехода към родителство. Мнозинството от респондентите, работещи в ИКТ сектора в България, споделят, че изборът за работа от разстояние е техен личен (на работещия). Най-често причините за това са в недостига на публични услуги (детски заведения), липсата на алтернативни грижи за малки деца (моделът да се разчита на бабите и дядовците се възпроизвежда не като културна даденост, а като икономическа необходимост), липсата на ефективни държавни политики за подкрепа на млади семейства и недостатъчната гъвкавост на организациите по отношение на заетостта на работещите.

Резултатите в книгата потвърждават изводите от предходни изследвания (Kovacheva, Spasova, 2015, Illessy et al, 2007) за недостатъчните и неадекватните публични политики за осигуряване на баланса на работа и личен живот в България, най-малкото за сектори с високо заплащане и висококвалифицирана работна сила. В този контекст фирмените политики са от изключително значение. Резултатите показват, че като цяло фирмените политики са ограничени, те включват основно индивидуално договаряне на работа от дистанция и в по-широк смисъл гъвкави условия на труд, които могат да способстват за по-добрия баланс на работата и личния живот.

За баланса на трудовия и личен живот е от изключителна важност да се вземе предвид възрастта на детето на служителя, тъй като в различните възрастови периоди потребностите на родителя при съвместяването на работните със служебните задължения са различни.

Работещите от разстояние са удовлетворени от постигнатия баланс работа-семејство, като споделят мнението, че именно трудовата им заетост за изпълняване на служебни задължения от разстояние спомага за

постигнатия от тях баланс. Това още един път доказва, че балансът работа-семејство е не само психологически, но и социален феномен.

По-високи натрупвания на неудовлетвореност от постигнатия баланс между служебните и семејните ангажменти се наблюдават при лицата, преживели конфликт в семејството заради изпълняването на служебни задължения от дома си. Най-често се споделят проблеми със съпруг/а/интимен партньор и деца. Този резултат, от една страна, потвърждава теорията на Гринхаус и Пауъл (Greenhaus, Powell, 2006) за натиска на трудовата и на семејната сфера, а още повече, от друга страна, с Карлон, Гризийуонч и Зивнаска (Carlson, Grzywacz, Zivnуска, 2009), според които това се превръща в източник на стрес. Най-често усещането се изживява от работещите от въщи като неуважение към същността на работата, като неприемане на работата от разстояние за сериозна и значима, като цяло за работа. Това заключение представлява важен принос към нюансирането на прекалените очаквания от виртуалния труд за подобряване на баланса труд-личен живот. В същото време това е и предизвикателство към политиките на компаниите в сектора по отношение на привличането и задържането на служители.

Още повече, сред социалните партньори (в това число синдикалните федерации, работодателските организации, представителите на министерства) е регистрирана липса на готовност за допускане на широкото навлизане на платформена икономика в страната. Наблюдава се неразбиране същността на платформената икономика. Това е и едно от основанията контролните функции да преминават към самоконтролни. Липсата на концепция от страна на управляващите води до липса или неадекватни политики за стимулиране на този вид икономика.

Основният въпрос е как се променят индивидуалните и колективните нагласи към работата от разстояние и как тази „нова“ форма на труд в България да бъде третирана институционално, законово и от страна на работодателите. Именно в тази посока следват бъдещите социологически търсения на автора.

Препоръки към публичните политики

Относно фрилансърите

1. Липсата на общо и споделено разбиране за работата през платформа от страна на отговорните за политиките и социалните партньори води до дефицит на съпоставими данни, от което следва затрудняване на дебата за необходимите политики. Приемането на общо оперативно определение би улеснило наблюдаването на развитието на

платформената икономика и работата от разстояние и би допринесло за рационализирането на дебата за политиките.

2. Политическите мерки следва да отчитат хетерогенността на заетостта и условията на труд при различните видове работа през платформа, за да се осигури пригодността им, вместо да се прилага универсален подход, който има ограничена употреба при работа с толкова многообразен феномен.
3. Необходимо е да се насърчи участието в платформената икономика за основен и странични доходи чрез прости данъчни правила за работещите. Този ход би допринесъл за легализирането на приходи, които по-рано са оставали недекларирани, и би могъл да насърчи нова икономическа дейност.
4. Съществува обективна необходимост от социална закрила за групата на фрилансърите. Възможностите, които предлага работата от разстояние, не са добре познати, съответно остават неизползвани.

Към настоящия момент най-често професиите, упражнявани под формата на работа от разстояние, които обикновено се практикуват в България, са тези на:

- архитекти, счетоводители, мениджъри, маркетинголози и специалисти по връзки с обществеността, ресурсни и финансови специалисти, финансови анализатори и брокери;
 - системни анализатори, софтуерни програмисти и инженери;
 - инспектори, одитори, журналисти и застрахователни брокери;
 - счетоводители, преводачи, редактори и изследователи;
 - оператори на данни, оператори в кол център (Call Centre⁴⁶).
5. Потенциалът на този тип заетост би могъл да се разгърне сред групите на хората на възраст над 50 години, сред инвалидите (Стайкова, 2015), сред хората от по-малките населени места. Това може да се случи с помощта на учене през целия живот (life-long learning), обучение и преквалификация.

⁴⁶ Кол център (на английски: call center, call centre, буквално: център за обаждания) е централизиран офис, който се използва за получаване и предаване на големи обеми информация и съобщения чрез телефонна връзка. Дадена компания може да поддържа кол център с цел да се администрират входящите запитвания от клиенти за поддръжка на продуктите или информация. Също така се правят изходящи обаждания, свързани с телемаркетинг, обслужване на клиенти, продуктови услуги и събиране на вземанията. Повечето от големите бизнес организации използват кол центрове, за да общуват със своите клиенти.

По данни на Евростат за 2018г. едва 2.5% от лицата на възраст 25-64 години в България са участвали в обучение. В общата класация страната ни се нарежда на предпоследно място. След нас остава само Румъния. (Eurostat, 2018)

По данни на НСИ за 2018г. повече от половината лица на възраст между 16 и 74 навършени години (54.9%) не са посещавали курсове или други форми на обучение с цел да подобрят уменията си, свързани с използването на компютър, софтуер или приложения през последните 12 месеца. Безплатно онлайн обучение или самообучение са провели 8.4%. По време на работа са се учили от колега, ръководител или ментор 4.5%, а 1.9% са участвали в обучение, заплатено или осигурено от техния работодател.

За сравнение, 63.4% от участниците в уеб-базираната анкета през последната година са взели участие в квалификационен курс или в други форми на обучение за придобиване на знания и умения (Таблица 35). Най-често участието е осъществено по инициатива на наетото/самонаетото лице и с негови собствени средства. Не малко са случаите, в които обаче работодателят е поел разходите за обучението, независимо по чия инициатива е.

Таблица 35. Участие във форми на обучение за придобиване на знания и умения

Участвали ли сте през последната една година в квалификационен курс или в други форми на обучение за придобиване на знания и умения:

	Сред всички	Работещи по трудово правоотношение (от офис на компания и от разстояние)	Работещи на свободна практика като самонаети (от разстояние)
Да, в курс, организиран от работодателя	19.5%	29.5%	7.9%
Да, в курс, в който ме изпрати и заплати работодателят	12.2%	15.9%	7.9%
Да, в курс по моя инициатива и със заплащане от работодателя	14.6%	18.2%	10.5%
Да, в курс по моя инициатива и със собствени средства	40.2%	36.4%	44.7%
Не	36.6%	31.8%	42.1%

N=397

В една от изследваните компании от ИКТ сектора също се предлага продължаващо формално обучение, което финансово се поема от мениджмънта.

Водещи изследователи в проблематика на продължаващото обучение (Boyadjieva et al, 2012), на база 7 случая на компании (case studies), формулират три критерия, въз основа на чиито комбинации различните видове подкрепа на фирмените политики (когато говорим за лица, наети по

трудова правоотношение) са диференцирани и определени по отношение на участието на служителите във формалното образование:

1. Институционализация на подкрепата, т.е. институционално ниво:

- Институционална подкрепа – компанията смята формалното образование за институционална инвестиция; разработена е стратегия за развитие на персонала, в която формалното образование също е предвидено; фирмата осъществява сътрудничество с институции за формално образование; мениджмънтът на компанията подкрепя служителите, които се обучават във формалната образователна система.
- Неформална подкрепа – ръководството на компанията взема предвид участието във формалното образование – лична инициатива и личен ангажимент на конкретния служител; подкрепата за обучаваните не е институционализирана и конкретни служители на компанията го осъзнават на неформално ниво.

2. Видове подкрепа:

- Нормативно гарантирана подкрепа – подкрепата остава само в рамките на правата, гарантирани на служителите; в частност тя се изразява при предоставяне на платен и неплатен отпуск на включените в обучение служители да посещават уроци и да се подготвят за изпити.
- Лично ангажирана поддръжка – мениджърите на компанията и на нейните структурни звена не само осигуряват нормативно предоставените права на включените в обучение служители, но те също демонстрират ангажираност, включително морална, в решаването на проблеми – като ги подкрепят в трудностите за преодоляване им при съвместяването на работата с образователните им и семейни задължения.

3. Естество на подкрепата:

- Подкрепа, ориентирана към бъдещето – компанията стимулира участието на служителите във формалното образование, като се грижи за бъдещото им повишаване и увеличаване на възнаграждението им след завършване на образованието.
- Ситуационна подкрепа – компанията не встъпва в никакви ангажименти със служителите относно професионалния им статус след завършването на тяхното образование.

Относно работещите по трудово правоотношение, имащи право за работа от разстояние

Съществува необходимост от активна политика от страна на държавата за предоставяне на възможност за гъвкави форми на заетост. Към момента работниците сами търсят варианти за променливи граници на работното време. Необходими са също мерки спрямо работодателите, които да бъдат насърчавани да използват все по-често гъвкави форми на организация на труда. За да са работещи, тези мерки трябва да бъдат диференцирани по сектори на икономиката и за родители на деца на различна възраст, а не формулирани общо.

ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ

По време на работата по това научно изследване резултати и анализи са популяризирани както следва:

Разпространение на резултати от изследванията, включени в книгата:

- Участие с презентация на английски език на водеща научна международна конференция в чужбина: „RN 14 Gender Relations in the Labour Market and the Welfare State Mid-Term Conference – Gender, Work and Welfare in the New Europe: Adapting to Change”, 31 август – 2 септември 2016г., Бристол, Англия, с организатор Европейската социологическа асоциация (European Sociological Association).;
- Участие с презентация на английски език на конференция с международно участие на тема „LABOUR MARKET, EDUCATION, EMPLOYMENT: CONTEMPORARY CHALLENGES AND PERSPECTIVES“, 28-29 ноември, 2016, София, България с организатор Фондация Конрад Аденауер – бюро София и Институт за изследване на обществата и знанието при БАН.;
- Предоставено интервю от автора, гл.ас. д-р Габриела Йорданова, с първи резултати от проведените на терен проучвания за радио София на БНР (01.12.2016г.), достъпно на адрес: bnr.bg/sofia/post/100767344/it-sektorat-predlaga-mnogo-predimstva-za-jenite;
- Участие с презентация по време на инициативата на БАН: БАН представя своите институти – ИИОЗ на 26 февруари, 2018г.;
- Публикувана глава от колективна монография в съавторство: Йорданова, Г., Киров, В., Предизвикателствата пред работата от разстояние: случаят на българските жени в сектора на информационните и комуникационни технологии, в: Бояджиева, П., Канушев, М., Иванов, Й. М. (съств.) (2018). Неравенства и социална (дез)интеграция: В търсене на заедност. София: Изток-Запад, ISBN: 978-619-01-0188-8, с. 347–362;
- Участие с презентация на английски език на международна конференция на тема “RESHAPING WORK NOVI SAD CONFERENCE“, 27-28 февруари 2020г., Нови Сад, Сърбия, достъпна на адрес: novisad.reshapework.net/speaker/gabriela-yordanova/

SUMMARY IN ENGLISH

THE VIRTUAL OFFICE: NEW OPPORTUNITY FOR WORK-FAMILY BALANCE IN THE ICT SECTOR IN BULGARIA

Gabriela Yordanova

In today's digital economy and society, the information and communication technology (ICT) has become increasingly important in business and social life, as well as in the working and professional life of the individual. ICTs are changing stereotypes of employment, workplace, working hours and so on. All this gives rise to new, unknown problems related to attitudes, readiness and adaptation to such working conditions.

The virtual work arena in Bulgaria is attractive to the highly educated people with digital skills from lower age groups. This type of work organization is perceived as an opportunity for work-life balance (WLB)⁴⁷, something that workers do not cease to strive for throughout their lives (especially in their early parenting years).

The book is based on author's research conducted in 2016 through qualitative (in-depth and biographical interviews – a total of 14) and quantitative methods (web-based questionnaire among 297 employed and 100 self-employed persons (freelancers). The opinion of the social partners on the social protection of employees in the platform economy is also presented. The results apply only to the ICT sector in Bulgaria.

Unlike previous research, the author's research has the ambition to prove that work-family balance is not only a psychological but also a social phenomenon. By introducing telework as a form of employment, opportunities for reconciling parenting and job roles are enriched – especially in the midst of a working career (when parenting⁴⁸ is most likely to happen). This book aims to refute the claim that „having children has a negative impact on women's participation in the labor market“ (Eurofound, 2016). On the contrary, alternative employment methods are being sought, such as freelancers⁴⁹ in the platform economy⁵⁰, to strike a balance between work and family.

⁴⁷ Within the book, the terms “work-life balance” and “work-family balance” are used synonymously, although family is only part of the individual's personal life.

⁴⁸ Delayed parenting and the birth of a first child at a later fertile age are observed in Bulgaria. The country's trend of increasing the average age at birth of its first child is up from 21.4 in 1990 to 25.6 years in 2009 to reach a level of 27.2 in 2018. For 28 years, there has been a shift of an average of 5 years and 8 months later (NSI, 2018a).

⁴⁹ Individuals who most often find their engagement in specialized online platforms for the mediation of job seekers and freelance employees.

The book is organized into four chapters. Chapter One presents the theoretical context of the analysis; the concepts of work-family balance and the platform economy, after which the prerequisites for teleworking are discussed ⁵¹(including the introduction of new technologies in Bulgaria; the introduction of „teleworking“ in legislation; educational qualification in the ICT sector; national programs and work-family balance measures). Chapter Two contains the methodological framework and description of the persons studied; study and analysis limitations are formulated. Chapter Three consistently assesses the four aspects of teleworking: as a means of striking a balance between work and family; as a factor in the conflict between work and family; the impact of working hours on work-family balance and the legal framework and social policy. The book ends with a conclusion and recommendations on public policies set out in Chapter Four.

The main reason for switching to telework is related to the transition to parenthood. The majority of the respondents working in the ICT sector in Bulgaria said that the choice to work remotely was their own (to the employee's). The most common reasons for this are the lack of public services (kindergartens), the lack of alternative care for young children (the model relies on grandparents not as a cultural asset, but as an economic necessity), the lack of effective state policies to support young families and the lack of flexibility of organizations in terms of employment for workers.

The results in the book are in line with the results of previous studies (Kovacheva, Spasova 2015; Illessy et al, 2007) on the insufficient and inadequate

⁵⁰ Eurofound's understanding of platform work is used (Eurofound, 2018). Platform work is a form of employment that uses an online platform to enable organisations or individuals to access other organisations or individuals to solve problems or to provide services in exchange for payment.

The main characteristics of platform work are the following:

- Paid work is organised through an online platform.
- Three parties are involved: the online platform, the client and the worker.
- The aim is to carry out specific tasks or solve specific problems.
- The work is outsourced or contracted out.
- Jobs are broken down into tasks.
- Services are provided on demand.

As the main traded good is labour, rather than materials or capital, sales platforms (such as eBay) or platforms

providing access to accommodation (such as Airbnb) or financial services fall outside this definition. Furthermore, non-commercial transactions like volunteering, networking, social media (such as LinkedIn) or any other form of unpaid transaction (such as Couchsurfing, which matches people looking for accommodation with people offering it free of charge) are not considered platform work. Accordingly, the research focus is on online platforms matching the supply of and demand for paid labour.

⁵¹ The term teleworking is used by the author as a form of viral work, synonymous with distance working, work from home, flexible working time, freelance.

public policies to ensure WLB in Bulgaria, at least for high-paid and highly qualified sectors work force. In this context, company policies are crucial. The results show that, overall, company policies are limited, they include basic individual distance-based contracting and, more broadly, flexible working conditions that can contribute to a better work-life balance.

It is of utmost importance for the WLB to take into account the age of the employee's child, because the needs of the parent in reconciling work-life are different at different child ages. Strong differentiation was observed between respondents – women with children from 0 to 6 years, from 7 to 17 years, and from respondents – women who raise their children from 0 to 17 years alone.

The strongest link is in the low age groups (until the age of 6 years of the child / children), i.e. in the early parental phase of life, where the highest levels of satisfaction with the work-life balance achieved are recorded.

Freelancers are satisfied with the WLB achieved sharing the view that it is their employment to perform duties remotely contributes to the progress of their balance. This proves once again that family work balance is not only a psychological but also a social phenomenon.

Higher levels of dissatisfaction with the balance between work and life commitments are registered among people who have experienced conflict in the family due to their job responsibilities at home. Most commonly, problems with a spouse / intimate partner and children are shared. On the one hand, this result, confirms the theory of Greenhaus and Powell (2006) about the pressures of the work and family spheres, and, moreover, with Carlson, Grzywacz and Zivnuska (2009), according to which this becomes a source of stress. Most often, the feeling is experienced by the workers at home as disrespectful to the nature of the work, such as not taking telework seriously and meaningfully, generally as a work. This conclusion is an important contribution to the shading of excessive expectations of virtual work to improve the WLB. At the same time, it is also a challenge to the companies' policies in terms of attracting and retaining employees.

Moreover, the social partners (including trade union federations, employers' organizations, ministry representatives) reported a lack of readiness to allow the broad entry of the platform economy into the country. The nature of the platform economy is being misunderstood. This is also one of the achievements of the control functions to switch to self-control. The lack of concept on the part of the government leads to the absence or inadequate policies to stimulate this type of economy.

The question is how individual and collective attitudes to teleworking are changing and how this “new” form of work within platform economy in Bulgaria

will be treated institutionally, legally and by employers. In this direction will follow the future sociological searches of the author.

BIOGRAPHY

Gabriela Yordanova is a senior research associate at the Institute of Philosophy and Sociology at BAS (IPS-BAS) (ips-bas.org/institute/). She has a PhD in Sociology. Gabriela Yordanova is a member of the Union of Scientists in Bulgaria (USB) (old.usb-bg.org/English/english.htm) and the Bulgarian Sociological Association (BSA) (bsa-bg.eu/?lang=en). She has rich experience of survey and evaluation work for different ministries, municipalities, and companies in Bulgaria. Her research interests are: knowledge society, industrial relations, corporate social responsibility, lifelong learning, time management and teleworking (virtual and distant work), platform work, work-life balance.

She is a team member of the project BEYOND 4.0 (beyond4-0.eu/the-project) and also of the project DIRESOC: Digitalisation and Restructuring: which social Dialogue? (diresoc.eu/) and project SWIRL - Slash Workers and Industrial ReLations (swirlproject.eu/). Gabriela is also a country team operator of the international project SHARE - Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (share-project.org/). She is also a coordinator of the activities at IPS-BAS of the SHARE-ERIC Bulgaria project (share-eric-bulgaria.bg/en/), funded by Ministry of Education and Science - Bulgaria within the National Roadmap for Research Infrastructures (2017-2023). For four years (2014-2018), Gabriela Yordanova was member of the Bulgarian correspondent for Eurofound in Dublin (eurofound.europa.eu/), working on labour-related issues such as working conditions, vulnerability in case of unemployment, programs and measures for employment, and others.

She lectures at Plovdiv University Paisii Hilendarski. Gabriela was involved as a Bulgarian expert on project financed by Leeds University Business School on topic "Social protection for workers in the collaborative economy - Bulgaria".

Contact: gabriela.m.yordanova@gmail.com

БИБЛИОГРАФИЯ

Литературни източници

- Атанасов, А., Молхов, М., Съикова, С., Ченгелова, Е., Георгиева, В. 2004. Емпиричното социологическо изследване на социалната действителност. Проблеми, методи, организация и нови решения. София. изд. АИ „Проф. Марин Дринов“, ISBN 954-430-981-0, с. 145–162.
- Йорданова, Г. 2019. Бюджет на времето в постсоциалистическа България: предизвикателствата пред жените в детеродна възраст. Изд. Омда, София, 239 с., ISBN: 978-619-7510-04-1, достъпна на адрес: bit.ly/3237y10.
- Йорданова, Г., Киров, В. 2018. Предизвикателствата пред работата от разстояние: случаят на българските жени в сектора на информационните и комуникационни технологии, в: Бояджиева, П., Канушев, М., Иванов, Й. М. (съств.). Неравенства и социална (дез)интеграция: В търсене на заедност. София: Изток-Запад, ISBN: 978-619-01-0188-8, с. 347–362.
- Маркова, Е. 2016. Проблеми при оптимизация на извадкови данни с непълноти в обхвата. София, изд. Омда, ISBN 978-954-9719-92-5, - 13 с.
- Мирчева, К. 2013. Психологическо консултиране, второ преработено и допълнено издание, изд. Арт клуб „Херос“ Стара Загора, - 1 с., достъпна на адрес: bit.ly/37C03c7
- Сотирова, М., Иванова, В. 2012. Проблеми и политики за балансиране на семейния и трудовия живот, фондация „Фридрих Еберт“, КНСБ, София, 226 с., достъпна на адрес: library.fes.de/pdf-files/bueros/sofia/09689.pdf.
- Стайкова, Р. 2001. Информационни технологии и виртуална култура. Изд. Херон Прес, София, 222 с., ISBN 954-580-112-3.
- Стайкова, Р. 2015. Хората с увреждания – видими и невидими. Социални иновации в действие. изд. Артипо, Видин, 151 с., ISBN 978-619-7096-02-6.
- Стоилова, Р. 2009. Джендър неравенства. // Петков. Кр. (съст.). Европейска социална политика, Социологически анализи, т. 1., -316 с.
- Стоилова, Р. 2012. Пол и стратификация. Влияние на социалния пол върху стратификацията в България след 1989г. изд. „Сиела Норма“ АД, София, ISBN 978-954-28-1184-8, с. 145–268.
- Стоилова, Р., Илиева-Тричкова, П. 2018. Способността да се избира като измерение на неравенствата по пол, в: Полифоничният потенциал на

джендър изследванията: социологически, исторически, правни и психоаналитични ракурси, Социологически проблеми, брой 2, с. 515–537.

Тилкиджиев, Н., Миленкова, В., Неделчева, Т., Христова, С., Петкова, К., Милева, Н. 2011, Успелите роми. София, изд. „Изток-Запад“, ISBN 978-954-321-926-1, с. 63–90, достъпна на адрес: iztok-zapad.eu/image/catalog/materials/Uspelite_romi.pdf

Тофлър, А., 1991. Третата вълна, София: ИК "Пейо К. Яворов", – 576 с.

Ченгелова, Е., 2016. Интервюто в социалните науки, София, изд. Омда, ISBN 978-954-9719-87-1, с. 60–73, достъпна на адрес: www.newmedia21.eu/content/2016/01/E-Chengelova-Interview-v-socialnite-nauki-Omda-PDF-2016.pdf.

Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. 2011. Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. // Work, employment and society, 25 (2), pp. 234–256.

Aloisi, A. 2015. 'Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of „on-demand/gig economy” platforms', Comparative Labor Law & Policy Journal, 37 (3).

Autor, D.; Levy F. and Murnane, R.J. 2003. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, The Quarterly Journal of Economics, 118, (4), pp. 1279–1333.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. 2002. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. // Journal of organizational behavior, 23(4), pp. 383–400.

Blohm, I., Jan Marco, L. and Zogaj, S. 2014. 'Crowdsourcing und Crowd Work – ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation?', in: Springer Berlin Heidelberg, pp. 51–64.

Botsman, R. 2013. 'The sharing economy lacks a shared definition', Fast Company, November, достъпна на адрес: www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition.

Boyadjieva, P., Milenkova, V., Gornev, G., Petkova, K., Nenkova, D. 2012. The LLL hybrid: Policy, Institutions and Learners in Lifelong Learning in Bulgaria. Sofia: Izток-Zapad, pp. 179–199.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. and Zivnuska, S. 2009. 'Is work–family balance more than conflict and enrichment?', Human Relations, Vol. 62, No. 10, pp. 1459–1486.

- Codagnone, C., Abadie, F. and Biagi, F. 2016. The passions and the interests: Unpacking the 'sharing economy', Joint Research Centre, Seville, Spain, pp.1-160, достъпна на адрес: core.ac.uk/download/pdf/45616284.pdf.
- De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., Salez, N. 2017. 'The impact of the platform economy on job creation', *Intereconomics*, 52(6), pp. 345–351.
- van Doorn, N. 2017. 'Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the "on-demand" economy', *Information Communication and Society*, Taylor & Francis, 20(6), pp. 898–914.
- Fabo, B., Beblavý, M., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. 2017. Overview of European platforms: Scope and business models, JRC (Joint Research Centre), Seville, Spain, pp. 1-42, достъпна на адрес: publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC109190/jrc109190_jrc_mapping.pdf.
- Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M. and Saldana-Tejeda, A. 2012. The influence of working time arrangements on work–life integration or 'balance': A review of the international evidence, *Conditions of Work and Employment Series No. 32*, ILO, Geneva, pp.1-58, достъпна на адрес: www.academia.edu/2053840/The_influence_of_working_time_arrangements_on_work-life_integration_or_balance_A_review_of_the_international_evidence.
- Felstiner, A. 2011. 'Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 32(1), pp. 144–204.
- Golden, L. 2015. Irregular work scheduling and its consequences, *Economic Policy Institute Briefing Paper 394*, Economic Policy Institute, Washington, DC, достъпна на адрес: www.epi.org/publication/irregular-work-scheduling-and-its-consequences/.
- Goode, W. J. 1960. 'A theory of role strain', *American Sociological Review*, Vol. 25, No. 4, pp. 483–496.
- Green, A., Hoyos, M., Barnes, S.A., Baldauf, B., Behle, H. 2013. CrowdEmploy crowdsourcing case studies: an empirical investigation into the impact of crowdsourcing on employability, JRC (Joint Research Centre), Seville, Spain, pp. 1-108, достъпна на адрес: publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC85751/lfn26351enn.pdf.
- Greenhaus, J. H. and Allen, T. D. 2011. 'Work–family balance: A review and extension of the literature', in Quick, J. C. and Tetrick, L. E. (eds.), *Handbook of occupational health psychology*, American Psychological Association, Washington, D. C., pp. 165–183.

- Greenhaus, J. H. and Powell, G. N. 2006. 'When work and family are allies: A theory of work-family enrichment', *Academy of Management Review*, Vol. 31, No. 1, pp. 72-92.
- Grzywacz, J. G. and Carlson, D. S. 2007. 'Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research', *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, No. 4, pp. 455-471.
- Harrington, J. M. 2001. 'Health effects of shift work and extended hours of work', *Occupational & Environmental Medicine*, Vol. 58, No. 1, pp. 68-72.
- Heeks, R. 2017. Decent work and the digital economy: A developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc., Working Paper, No. 71, Centre for Development Informatics Global Development Institute, SEED, Manchester, UK., pp. 1-82, достъпна на адрес: hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di_wp71.pdf.
- Illessy, M., Mako, C., Kirov, V., Stoeva, S. 2007. Labour Relations, Collective Bargaining and Employee Voice in SMEs in Central and Eastern Europe. // *Transfer: European Review of Labour and Research*, Volume 13, Number 1, pp. 95-113.
- Inglehart, R. 2018. *Cultural Evolution, People's Motivations are Changing, and Reshaping the World*. Cambridge University Press, p. 200.
- Kovacheva S. and Spasova S. 2015. Bulgarie: La conciliation vie familiale-vie professionnelle à l'épreuve de la transition politique, économique et sociale et de la crise. // *Chronique internationale de l'IRES*, Numéro special: De la pluralité des relations emploi-famille à la variété des politiques de conciliation, n 152, pp. 86-103.
- Leimeister, J. M., Durward, D. and Zogaj, S. 2016. 'Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen', No. 323, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, Germany, pp.1-86, достъпна на адрес: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf.
- Leimeister, J. M., Zogaj, S. and Durward, D. 2015. 'Employment and IT: Crowdsourcing', in 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Genf, Switzerland, pp. 1-11.
- Mako, C., Illessy, M., Csizmadia, P., Kirov, V., Galev, T. 2011 'Changes in Work from the Global Value Change Perspective The Case of Transformation Economies: Bulgaria and Hungary' (in co-authorship with), *VEZETESTUDOMANY*, XLII. EVF. 2011. 6. SZAM, ISSN 0133-0179, pp. 2-12.
- Marks, S. R. and MacDermid, S. M. 1996. 'Multiple roles and the self: A theory of role balance', *Journal of Marriage and Family*, Vol. 58, No. 2, pp. 417-432.

- Meil, P. and Kirov, V. 2017. Introduction: The Policy Implications of Virtual Work.// Meil, P. and Kirov, V. (Eds.). Policy Implications of Virtual Work. Basingstoke: Palgrave, pp.3-28, достъпна на адрес: www.palgrave.com/gp/book/9783319520568.
- Munsayac, M. G. Organizational Communication Theories Under the Cybernetic Tradition. Unpublished manuscript, достъпна на адрес: www.academia.edu/760701/Organizational_Communication_Theories_under_the_Cybernetic_Tradition.
- Newlands, G., Lutz, C. and Fieseler, C. 2017. Power in the sharing economy, Report for EU H2020 Ps2Share, BI Norwegian Business School, pp. 1-90, достъпна на адрес: www.bi.edu/globalassets/forskning/h2020/power-working-paper-final-version-for-web.pdf.
- Nilles, J. M., & Gray, P. 1975. Telecommuting-a possible transport substitute. // Logistics and Transportation Review, 11 (2).
- Saxton, G., Oh, O. and Kishore, R. 2013. 'Rules of crowdsourcing: Models, issues, and systems of control', Information Systems Management 30 (1).
- Schmidt, F. A. 2016. Arbeitsmärkte in der Plattform-ökonomie–Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Friedrich Ebert Stiftung, pp. 1-36, достъпна на адрес: library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf.
- Stoilova, R. 2008. Impact of Gender on the Occupational Group of Software Producers in Bulgaria, in : Stoilova.R.,Kirov.V. (Ed.) Changes of Work and Knowledge-Based Society, Sociological Problems, Special Issue, pp. 94–117.
- Stone, P., Brooks, R., Brynjolfsson, E., Calo, R., Etzioni, O., Hager, G. Hirschberg, J., et al. 2016., Artificial intelligence and life in 2030, Study Panel, Stanford University, достъпна на адрес: ai100.stanford.edu/2016-report
- Valcour, M. 2007. 'Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work–family balance', Journal of Applied Psychology, Vol. 92, No. 6, pp. 1512–1523.
- Valenduc, G. and Vendramin, P. 2016. Work in the digital economy: sorting the old from the new, ETUI (European trade union institute), Brussels, Belgium, pp. 1-52, достъпна на адрес: ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf
- Voydanoff, P. 2005. 'Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach', Journal of Marriage and Family, Vol. 67, No. 4, pp. 822–836.
- Webster, J. 2014. Shaping Women's Work: Gender, Employment and Information Technology (Longman), pp. 1-234.

- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C. and Smeaton, D. 2003. High performance management practices, working hours and work-life balance. British Journal of Industrial Relations, Vol. 41, No. 2, pp. 175–195.
- Yordanova, G. 2019. Global digital workplace as a potential for Bulgarian woman to achieve better work family balance. Revista Inclusiones Vol: 6 num Esp, pp. 248–264.

Документи

- Актуализирана национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 – 2030г.) (АНСДРНРБ), www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=778.
- Закон за насърчаване на заетостта, lex.bg/laws/ldoc/-12262909.
- Кодекс на труда, www.lex.bg/en/laws/ldoc/1594373121.
- Концепция за насърчаване обучението на софтуерни специалисти, www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=977.
- Оперативна програма Наука и образование за интелигентен растеж (ОПНОИР) 2014-2020, достъпна на адрес: sf.mon.bg/?go=page&pageId=32.
- Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОПРЧР) 2014 – 2020, достъпна на адрес: ophrd.government.bg.
- Оперативна програма „Региони в растеж“ (ОППР) 2014 – 2020, достъпна на адрес: www.eufunds.bg/archive2018/index.php/bg/programen-period-2014-2020/operativni-programi-2014-2020/operativna-programa-regioni-v-rastezh-2014-2020.
- Проект „Красива България“ на МТСП, достъпен на адрес: www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&lang=&I=813.
- Council of the European Union. 2011. ‘Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011-2020)’, Official Journal of the European Union, C 155/10, 25 May.
- DG IPOL. 2017. The social protection of workers in the platform economy, European Commission, Brussels, Belgium.
- European Commission. 2016. Commission staff working document: A European agenda for the collaborative economy – a supporting analysis, 2562059, Brussels, Belgium.
- European Commission. 2017. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive, COM 253 final, Brussels.

European Commission. 2018. Barcelona objectives, Brussels., достъпни на адрес: ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/EN/COM-2018-273-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF.

Информационни източници

Агенция по заетостта, ГОДИШЕН ОБЗОР 2015, достъпен на адрес: www.az.government.bg/bg/stats/view/4/204.

Агенция по заетостта, ГОДИШЕН ОБЗОР 2018, достъпен на адрес: www.az.government.bg/bg/stats/view/4/274.

АОН България, Най-добрите работодатели България за 2015г., достъпен на адрес: bestemployerseurope.aon.com/bg/wp-content/uploads/2015/12/Pressrelease_18-November-2015_Bulgarian_final.pdf.

АОН България, Най-добрите работодатели България за 2017г., достъпен на адрес: www.kincentric.com/bestemployers/global-best-employers/market-best-employers

Българска асоциация на софтуерните компании (БАСКОМ). 2015. Годишен доклад за състоянието на софтуерния сектор в България: Барометър 2015, достъпен на адрес: [www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/BASSCOM_Barometer_2015_\(BG\).pdf](http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/BASSCOM_Barometer_2015_(BG).pdf).

Българска асоциация на софтуерните компании (БАСКОМ). 2019. Годишен доклад за състоянието на софтуерния сектор в България: Барометър 2019, достъпен на адрес: www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/BASSCOM_Barometer_2019_BG.pdf.

В. „Капитал“, България е трета в света по атрактивност за аутсорсинг: Проучването на Cushman & Wakefield ни нарежда на първо място в Европа, 22.03.2015г., достъпно на адрес: www.capital.bg/biznes/kompanii/2015/03/22/2496882_bulgariia_e_tret_a_v_sвета_po_atraktivnost_z_a_utsorsing/.

Конфедерацията на независимите синдикати (КНСБ). 2010. Проект „Сигурност чрез закона и гъвкавост чрез колективно договаряне“.

Национален осигурителен институт (НОИ), 2019. Парични обезщетения за майчинство, достъпни на адрес: nssi.bg/benefits/benefits/100-nerabotosposobnost/1860-ma13.

Национален статистически институт (НСИ), Бюджет на времето на населението в периода 2009-2010г., достъпни на адрес: www.nsi.bg/census2011.

- Национален статистически институт (НСИ), 2018. Е-умения на лицата между 16 и 74 години, достъпни на адрес: www.nsi.bg/bg/content/2826/e-умения-на-лицата.
- Национален статистически институт (НСИ), 2018а. Средна възраст на майката при раждане по местоживеене, статистически райони и области, достъпни на адрес: www.nsi.bg/bg/content/2958/средна-възраст-на-майката-при-раждане-по-местоживеене-статистически-райони-и-области.
- Национален статистически институт (НСИ), 2019. Основни резултати от изследването за използване на информационно-комуникационни технологии в домакинствата и от лицата през 2019г., достъпни на адрес: www.nsi.bg/bg/content/17719/прессъобщение/използване-на-информационни-и-комуникационни-технологии-в-домакинствата.
- Национален статистически институт (НСИ), 2019а. Образованието в Република България през учебната 2018/2019г., достъпно на адрес: www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Education2018_SJ291X2.pdf
- Онлайн портал за новини: Profit.bg, достъпен на адрес: profit.bg/v-presata/programistite-u-nas-vzimat-po-3358-lv-na-mesets/.
- ТехНюз БГ. 2012. Балансът между работа и личен живот се подобрява (по данни на Перус), достъпна на адрес: technews.bg/article-26061.html.
- Център по информационно обслужване в областта на образованието към МОН, cioo.mon.bg.
- CBN Pannoff, Stoytcheff. 2019. ICT industry in Bulgaria 2019 - annual observer by CBN Pannoff, Stoytcheff., available at: web.cbn-bulgaria.com; blog.cbn-bulgaria.com.
- Deloitte. 2016. Women in IT jobs: it is about education, but also about more than just education TMT Predictions 2016, достъпна на адрес: www2.deloitte.com/ug/en/pages/technology-media-and-telecommunications/articles/tmt-pred16-tech-women-in-it-jobs.html.
- EU-OSHA. 2017. Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU.
- Eurostat. 2018. Adult learning statistics, достъпна на адрес: ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics
- Eurostat. 2019. Education and training: Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education [educ_uoe_grad02] in Bulgaria, достъпна на адрес: ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training.

- Eurostat. 2019a. ICT specialists in employment, достъпна на адрес: ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT_specialists_in_employment#ICT_specialists_by_sex
- Eurostat, Time use survey (TUS), достъпни на адрес ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tus_esms.htm.
- Eurofound 2013, Working time and work–life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey, Dublin, достъпна на адрес www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions/working-time-and-work-life-balance-in-a-life-course-perspective.
- Eurofound. 2015. New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, достъпна на адрес: www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment.
- Eurofound. 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg., достъпна на адрес: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions.
- Eurofound. 2017. Working time patterns for sustainable work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, достъпна на адрес: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work.
- Eurofound. 2017a, Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg., достъпно на адрес: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report.
- Eurofound and ILO. 2017. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva., достъпна на адрес: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work.
- Eurofound. 2018. Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg., достъпна на адрес: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work.

- Eurofound. 2018a. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, достъпна на адрес: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu.
- Eurofound. 2020. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, достъпно на адрес: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age.
- NapoleonCat. 2019. Facebook users in Bulgaria (November 2019), available at: napoleoncat.com/stats/facebook-users-in-bulgaria/2019/11.
- Statista. 2016. Forecast of Facebook user numbers in Bulgaria from 2015 to 2022 (in million users), available at: www.statista.com/statistics/568753/forecast-of-facebook-user-numbers-in-bulgaria/.
- Study for the EMPL Committee, 2017. The social protection of workers in the Platform Economy, available at: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Онлайн въпросник на тема:

Работата от разстояние в сектор ИКТ – предимства и недостатъци

СКРИНИНГ:

Вие сте нает по трудово правоотношение/самонает в сектор ИТ: (Само един отговор.)

1. Да
2. Не [\(Анкетата се прекратява!\)](#)

По какъв начин упражнявате своята професия? (Само един отговор.)

1. В работна среда (в офис на компания) [\(Анкетата се прекратява!\)](#)
2. От разстояние (включително споделен офис/споделени пространства)
3. И от офис на компания, и от разстояние

Това Вашата основна работа ли е, или е допълнителна? (Само един отговор.)

1. Основна
2. Допълнителна [\(Анкетата се прекратява!\)](#)

Имате ли дете/деца до 18 годишна възраст: (Само един отговор.)

1. Да
2. Не [\(Анкетата се прекратява!\)](#)

1. Кое е първото нещо, което Ви идва на ум, когато чуете „работа от разстояние“? (Моля, запишете.) _____

2. Каква е Вашата професия? (Моля, посочете само един отговор.)

1. Developer
2. Automation QA
3. BI Developer (Business Intelligence Developer)
4. System Administrator
5. Customer Support Representative
6. Implementation Project Manager
7. Друга (Моля, запишете.) _____

3. Какви дейности извършвате във връзка с професията си? В какво се състои работата Ви? (Моля, посочете три основни дейности.)

1. _____
2. _____
3. _____

4. От къде работите? (Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вас):

1. От вкъщи [\(Преход на въпрос 5\)](#)
2. От споделен офис за работещи от разстояние/Споделено пространство
3. От офис на компанията, за която работя [\(Преход на въпрос 5\)](#)

4.2.1. Какви са предимствата на т.нар споделен офис пред работата от вкъщи?
(Моля, запишете до три.)

1. _____ 2. _____ 3. _____

4.2.2. А какви са недостатъците на споделените пространства? (Моля, запишете до 3 недостатъка.)

1. _____ 2. _____ 3. _____

4.2.3. Коя беше основната причина, поради която избрахте този тип споделено пространство? (Моля, запишете.) _____

4.2.4. Каква сума отделяте за ползването му месечно в лева (вкл. наем, режийни и т.н.)? (Моля, запишете в лева.) _____

5. Обикновено от колко часа се състои Вашата работна седмица (само работата от разстояние)? (Моля, запишете в часове.) _____ часа

6. По колко часа седмично прекарвахте в работна среда (в офис на компанията), преди да преминете в този режим на работа? (Моля, запишете в часове.) _____ часа

7. В момента работите ли: (Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вас):

- | | |
|----------------|--|
| 1. в събота | 4. Не работя в почивни дни (извън нормалните работни часове) |
| 2. в неделя | |
| 3. на празници | |

8. Обикновено в кои часови диапазони осъществявате Вашата работна дейност? (Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вас):

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. Между 8:00 и 12:00 часа | 4. Между 20:01 и 00:00 часа |
| 2. Между 12:01 и 16:00 часа | 5. Между 00:01 и 4:00 часа |
| 3. Между 16:01 и 20:00 часа | 6. Между 4:01 и 8:00 часа |

9. Коя е основната причина, поради която избрахте работата от разстояние?
(Моля, запишете.) _____

10. Ваш ли беше изборът за работа от разстояние или по друга инициатива?
(Моля, посочете само един отговор.)

1. Личен избор
2. По друга инициатива (Моля, уточнете чия) _____

11. Какви личностни качества се изискват за такъв тип работа (от разстояние)?
(Моля, запишете трите най-важни качества.)

1. _____ 2. _____ 3. _____

12. От колко време практикувате работа от разстояние? (Моля, запишете в месеци, с цифра.) _____ месеца

13. Имате ли намерение да преустановите работата от разстояние? *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. По-скоро да, защото *(Моля, уточнете.)* _____

2. По-скоро не, защото *(Моля, уточнете.)* _____

14. Кои са предимствата на работата от разстояние, пред работата в офис? *(Моля, посочете до три отговора.)*

1. _____

2. _____

3. _____

15. А кои са недостатъците на работата от разстояние? *(Моля, посочете до три отговора.)*

1. _____

2. _____

3. _____

16. Случвало ли се е заради начина Ви на работа (от вкъщи) да имате проблеми с: *(Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вас):*

1. съпруг,а/интимен партньор

6. здравето

2. децата Ви

7. Не ми се е случвало

3. родителите Ви

8. Друго

4. приятелското обкръжение

(Моля, запишете.) _____

5. друг

17. Как се отнася Вашето семейство към тази форма на заетост? *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. По-скоро одобрява, защото *(Моля, запишете.)* _____

2. По-скоро не одобрява, защото *(Моля, запишете.)* _____

18. Вашият/та съпруг/а/партньор, с когото живеете, трудово зает/а ли е? *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. Да

2. Не

3. Не живеем заедно

19. С какъв статус в заетостта е Вашият/та съпруг/а/партньор: *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. Работодател

4. Неплатен семеен работник

2. Самостоятелно заето лице

5. Не работи [\(Преход на въпрос 21\)](#)

3. Наето лице (в частни/обществени предприятия)

20. С каква продължителност на работното време е Вашият/та съпруг/а/партньор: *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. С нормална продължителност на работното време

4. С удължено работно време

2. С намалено работно време

5. С работно време с променливи граници

3. С непълно работно време

21. Каква е професията на Вашия/та съпруг/а/партньор? *(Моля, запишете.)*_____

22. Вие лично, докато работите (изпълняване служебни задължения), кой Ви помага с грижите за детето/децата? *(Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вас):*

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Съпруг/а/партньор | 5. Посещава/т детски заведения (ясла/градина) |
| 2. Родители (баби/дядовци) | 6. Ползвам услугите на детегледачка |
| 3. По-големи деца | 7. Не ползвам ничия помощ |
| 4. Други родители – познати, приятели | 8. Друго |
| | <i>(Моля, уточнете.)</i> _____ |

23. Изпитвате ли затруднения в поддържането на необходимото ниво на вашата професионална квалификация? *(Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вас):*

1. Изоставам в новостите поради липса на време
2. Чувствам се недостатъчно концентриран/а в работата си поради грижите и семейните ангажименти, които имам
3. С цената на много усилия успявам да поддържам прилично ниво на професионална компетентност
4. Работата ми е рутинна и не е свързана с динамика на знанията и уменията
5. Нито едно от изброените
6. Друго *(Моля, уточнете.)*_____

24. Участвали ли сте през последната една година в квалификационен курс или в други форми на обучение за придобиване на знания и умения: *(Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вас):*

- | | |
|---|--|
| 1. Да, в курс, организиран от работодателя | 4. Да, в курс по моя инициатива и със собствени средства |
| 2. Да, в курс, в който ме изпрати и заплати работодателят | 5. Не |
| 3. Да, в курс по моя инициатива и със заплащане от работодателя | 6. Друго <i>(Моля, уточнете.)</i> _____ |

25. Съгласни ли сте със следните твърдения: *(Моля, посочете отговор на всеки ред.)*

1. По-скоро да

2. По-скоро не

Домашната среда не създава усещането за "сериозна" работа и не позволява да се фокусираш така, както би го правил човек в офис	
Домашният офис принуждава човек към дисциплинираност	
Домашната атмосфера провокира мотивация	
Работата от вкъщи допринася за баланса работа-семејство (можеш да съвместяваш домашни задължения с работа)	
Присъствието в офис невинаги се равнява на продуктивност	
Работата от вкъщи дава свобода (можеш да планираш отпуски, като не поемаш проекти)	
Работата от вкъщи е занимание за несериозни хора, които не могат да си намерят „истинска“ работа	
Работата от вкъщи е занимание за хора, които ги мързи да работят от 9 до 18 ч.	
Работата от вкъщи не позволява да се разграничи личния от професионалния живот (тъй като не можеш да си тръгнеш от офиса и да забравиш за предстоящите проекти)	
Различните часови зони (с тези на клиентите от чужбина) са сред основните недостатъци	
Работата от вкъщи води до социална изолация, липса на социални контакти	

26. С каква нагласа бяхте към работата от разстояние, преди да започнете да я практикувате и сега? *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. По-скоро положителна, защото *(Моля, уточнете.)* _____

2. По-скоро отрицателна, защото *(Моля, уточнете.)* _____

27. Вие лично смятате ли, че постигате баланс между трудовите Ви ангажменти и семейните като родител? *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. По-скоро да

2. По-скоро не

28. В каква степен може да се каже, че постигате баланс работа-семејство? *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. Напълно

3. По-скоро не постигам

2. По-скоро постигам

4. Изобщо не

29. Как, по какъв начин (при какви условия) успявате да постигнете баланса? *(Моля, запишете.)* _____

30. Удовлетворен/на ли сте от постигнатият баланс между служебните и семейните си ангажменти? *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. По-скоро да

2. По-скоро не

31. Доколко смятате, че трудовата Ви заетост за изпълняване на служебни задължения от разстояние спомага за постигнатия от Вас баланс? *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. Напълно

3. По-скоро не спомага

2. По-скоро спомага

4. Изобщо не спомага

32. Според Вас какви допълнителни мерки трябва да бъдат включени във фирмените социални политики, за да се постигне баланс между трудовия и семейния живот? (Моля, запишете Вашите конкретни предложения за 3 мерки.)

33. Вие лично: (Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вас):

1. Работите за конкретна компания като нает по трудово правоотношение **(Преход на въпрос C1)**
2. Работите на свободна практика като самонает **(Преход на въпрос F1)**
3. И двете форми **(Преход на въпрос C1)**

ВЪПРОСИ САМО ЗА САМОНАЕТИ

F1. Каква позиция заемате/хте, преди да започнете да работите дистанционно? (Моля, запишете.) _____

F2. По колко часа седмично прекарвате/хте в работна среда (в офис на компанията)? (Моля, запишете в часове.) _____ часа

F3. Моля, опишете в няколко стъпки процеса на кандидатстване за даден проект/клиент. (Моля, запишете.) _____

F4. С клиенти от кои държави работите? (Моля, посочете трите държави, с които най-често работите.)

1. _____ 2. _____ 3. _____

F5. Вие лично предимно самостоятелно ли работите или в екип с други хора? (Моля, посочете само един отговор.)

1. Самостоятелно 2. В екип

F6. По какъв начин се организират срещите по между Ви? (Моля, посочете отговор на всеки ред.)

1. С възложителя/клиента (Моля, запишете) _____
2. С екипа от колеги (Моля, запишете) _____

F7. Сключвате ли договор за изпълнение на поръчката с възложителя? (Моля, посочете само един отговор.)

1. Да 2. Не

F8. Доходът Ви облага ли се с данъци? (Моля, посочете само един отговор.)

1. Да 2. Не

F9. Заплащате ли социални и здравни осигуровки? (Моля, посочете само един отговор.)

1. Да, социални 2. Да, социални и здравни
3. Да, социални и здравни
4. Не

ВЪПРОСИ САМО ЗА НАЕТИ ПО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

C1. По какъв начин получавате задачите си като нает по трудово правоотношение и предавате изпълнението им? *(Моля, запишете.)* _____

C2. Колко часа седмично извършвате служебни задължения на място, в офис на компанията, за която работите? *(Моля, запишете в часове.)* _____ часа

C3. Като използвате скала от 2 до 6, където 2 е слаба, а 6 – отлична оценка, как оценявате фирмената социална политика на компанията, за която работите? *(Моля, посочете само един отговор.)*

2. Слаба
3. Средна
4. Добра
5. Много добра
6. Отлична

C4. Каква част от нея се отнася до Вашата лична ситуация? Какви конкретни социални придобивки ползвате? *(Моля, запишете.)* _____

C5. Чувствате ли себе си удовлетворен/на от социалните придобивки, които ползвате? *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. По-скоро да
2. По-скоро не

C6. Спомага ли Ви фирмената социална политика да балансирате работа-личен живот, доколко? *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. Да, напълно
2. По-скоро да
3. По-скоро не
4. Категорично не

C7. Запознат/а си сте с фирмени социални политики на други компании във връзка със съвместяването на работа и семейство?

(Моля, посочете само един отговор.)

1. Да
2. Не [\(Преход на C9\)](#)

C8. Какви мерки, заложили в тях, оценявате положително? *(Моля посочете, конкретни мерки и компании.)*

Мерки _____

Компания _____

Мерки _____

Компания _____

Мерки _____

Компания _____

С9 Ако работодателят Ви се допита до Вас по отношение формиране на фирмена социална политика за съчетаване на трудовия и семейния живот, какво предложение бихте направили: *(Моля, посочете само един отговор.)*

1. Да се предоставят възможности за гъвкави условия на заетост и работа (включително работа от разстояние)
2. Да се компенсират нуждаещите се от социални услуги с допълнителна финансова помощ, с която да подпомогне достъпа до социални услуги (частни или държавни)
3. Да се развива фирмена политика, насочена към подпомагане на отглеждането на деца, като фирмени детски градини, детски стаи, детски лагери, зелени училища и др.
4. Работодаателят да подхожда гъвкаво и индивидуално за прилагане на политики и мерки в диалог със заинтересованите работници и служители
5. Да се предлагат индивидуални програми за родители на деца в различните възрастови групи (напр. от 0 до 3 години, от 3 до 6 години и т.н.)
6. Друго *(Моля, запишете)* _____

ВЪПРОСИ ЗА ВСИЧКИ

34. Моля, опишете един свой типичен „работен ден“, имайки предвид рамките на 24 часа. *(Запишете срещу всяка една от дейностите колко време ви е отнела. Когато нанасяте продължителността на всяка от дейностите, е необходимо да използвате единствено и само цифри (т.е. никакви съкращения след тях) и да ги преобразувате в минути. Например, ако дадено занимание ви е отнело 2 часа, във формата отбелязвате 120. Ако сред предварително зададените дейности не сте извършвали някоя, на оставеното за това място посочвате 0.)*

- | | |
|---|-----|
| 34.1. Време за лични грижи (сън, хранене и други физиологични потребности) | ___ |
| 34.2. Заетост (работата срещу заплащане) | ___ |
| 34.3. Домакинска работа (пазаруване, приготвяне на храна, миене на чинии, почистване) | ___ |
| 34.4. Грижи за деца (къпане, преобличане, хранене, игри и занимания) | ___ |
| 34.5. Грижа за възрастни и болни членове на домакинството | ___ |
| 34.6. Обучение (аудиторна и извънаудиторна заетост) | ___ |
| 34.7. Свободно време (четене на художествена литература, вестници, списания; посещение на места за развлечение; хоби; спорт; посещение на културни събития и други) | ___ |
| 34.8. Време за пътуване (с цел грижи за домакинството; с цел социални контакти и други). | ___ |

СОЦИАЛНА ДЕМОГРАФИЯ

I. Пол

1. Мъж

2. Жена

II. Година на раждане

(Моля, запишете пълната година на раждане. Например: 1982) _____

III. Последна степен на завършено образование

1. Висше

3. Средно

2. Полувисше, колеж

4. Основно и по-ниско

IV. Имате ли деца?

1. Да (моля, уточнете колко и на каква възраст) _____ деца _____ възраст

2. Не

V. Населено място

1. Столица

3. Друг град

2. Областен град

4. Село

VI. За коя компания работите като нает по трудово правоотношение? (Моля, запишете.) _____

VII. В кои интернет платформи за работа имате регистрирани профили, по които потенциални възложители могат да осъществят контакт с Вас? (Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вас.)

1. www.upwork.com/

7. Нямам регистрация в подобни платформи

2. www.guru.com/

8. Друго

3. www.fiverr.com/

(Моля, запишете.) _____

4. www.peopleperhour.com/

5. www.freelancer.com/

6. www.freelance.bg/

VIII. Наблюдава ли се изменения в заплащането Ви преди, когато работехте в офис среда и сега – дистанционно? (Моля, посочете само един отговор.)

1. Когато изпълнявах задълженията си в офис среда, получавах по-високо средномесечно възнаграждение

2. При работа от разстояние получавам по-високо средномесечно възнаграждение

3. Нямам промяна в заплащането

IX. Какъв е Вашият средномесечен доход в лева? (Моля, запишете в лева, с цифра.) _____ лева

БЛАГОДАРИМ ВИ ЗА УЧАСТИЕТО!

Ако желаете да получите резултатите от настоящото проучване, моля оставете и-мейл адрес, на който да Ви бъдат изпратени: _____

Онлайн въпросник на тема:
Фирмени социални политики за съчетаване на професионалния и
семеенния живот в ИКТ сектора в България

ПРОФИЛ НА КОМПАНИЯТА

1. Дейността на компанията, за която работите, попада в сектор ИКТ: (Само един отговор.)

1. Да

2. Не

2. Компания: (Моля, запишете) _____

3. Вашата позиция в компанията: (Моля, запишете) _____

4. От колко време заемате тази длъжност? (Моля, запишете година и месец.) _____

5. През коя година е създадена компанията? (Моля, запишете) _____

6. Собственост на капитала в % (Моля, запишете в %)

6.1. Национална _____

6.2. Чуждестранна _____

6.3. Смесена _____

7. Численост на персонала за 2016г. (Моля, запишете)

7.1. Брой лица заети на основен трудов договор _____

7.5. Брой лица заети на плаващо работно време _____

7.2. Брой лица заети на срочен трудов договор _____

7.6. Брой лица заети на надомна работа _____

7.3. Брой лица заети на 4 часов работен ден _____

7.7. Брой лица работещи дистанционно (телеработа) _____

7.4. Брой лица заети на непълен работен ден _____

8. Съотношение на служителите по пол (каква част са жени/мъже) (Моля, запишете)

8.1. Мъже _____

8.2. Жени _____

9. Членство в работодателски организации: (Моля, запишете)

9.1. Национални _____

9.2. Европейски _____

9.3. Международни _____

10. Членство на служителите в синдикални федерации (Моля, запишете)

10.1. Национални _____

10.2. Европейски _____

10.3. Международни _____

СЪСТОЯНИЕ НА ИКТ СЕКТОРА

11. ИКТ секторът се класира на първо място по много показатели: най-бързо развиващ се в икономиката, с най-високо месечно възнаграждение, социодемографски профил основно от млади и високообразовани хора, силно ангажирани и удовлетворени от работодателите си. Но защо тогава този сектор изпитва изострящ се дефицит от квалифицирани специалисти? *(Моля, запишете)*

12. Какви са основните трудности при селектирането на подходящи за дейността на компанията Ви кандидати? *(Моля, запишете до три.)*

1. _____
2. _____
3. _____

13. Как се отнасяте към курсовете по програмиране, насочени към хора без никакви или с минимални познания в областта на ИКТ. В помощ за бранша ли са? *(Само един отговор.)*

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. Напълно да | 3. По-скоро не |
| 2. По-скоро да | 4. Изобщо не |

14. Вашата компания организира ли подобни курсове? *(Само един отговор)*

- | | |
|-------|-------|
| 1. Да | 2. Не |
|-------|-------|

15. Какво е отношението Ви към т.нар. STEM обучение? *(акроним от първите букви на английските думи за наука (science), технология (technology), инженерство (engineering) и математика (maths) – концепция за изучаване на програмиране чрез специално разработени за целта иновативни инструменти, още от най-ранна възраст – 3+ години).* *(Моля, запишете)*

15.1. По-скоро одобрявам, защото

15.2. По-скоро не одобрявам, защото

16. Смята се, че жените са по-слабо представеният пол в сектора. Намирате ли в лицето на жените потенциал при преодоляване на острата необходимост от специалисти в ИКТ сектора у нас? *(Моля, запишете)*

16.1. По-скоро да, защото

16.2. По-скоро не, защото

ОТНОШЕНИЕ КЪМ ПРАВНАТА УРЕДБА И ДЪРЖАВНИТЕ ПРОГРАМИ И МЕРКИ ПО ТЕМАТА БАЛАНСЪТ РАБОТА-СЕМЕЙСТВО

17. Смятате ли, че настоящата правна уредба (директиви на ЕС, конвенции на МОТ, национално законодателство) е достатъчна и насърчава компаниите за въвеждане на мерки за балансиране на семейния и професионален живот? *(Само един отговор)*

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. Да, напълно | 3. По-скоро не |
| 2. По-скоро да | 4. Категорично не |

18. Запознати ли сте с държавните програми и мерки, разработени по темата балансът работа-семейство? Ако, да – кои от тях можете да посочите? *(Моля, запишете)*

18.1. Да, запознат/а съм _____

18.2. Не, не съм запознат/а

19. Вашата компания участва ли в някоя от програмите, разработена от МТСП във връзка със съвместяването на професионалния със семейния живот? *(Моля, запишете)*

19. 1. Да *(Моля, посочете името на програмата и колко служители са включени)*

19.2. Не, защото _____

20. Смятате ли, че виртуалният труд (работата от разстояние, от вкъщи, home office) може да създаде/създава условия за постигане на баланса работа-личен живот? *(Само един отговор)*

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. Да, категорично | 3. По-скоро не |
| 2. По-скоро да | 4. Категорично не |

НАЛИЧИЕ НА ФИРМЕНА СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА – КАК СЕ ФОРМУЛИРА И ИЗПЪЛНЯВА

21. Вашата компания има ли разработени мерки в социалната си политика, конкретно насочени към постигането на баланс между работа и семейство? Ако да, моля опишете накратко конкретни мерки, кои служители и при какви условия биха могли да се възползват.

21.1. Да (мерки, служители, условия)

21.2. Не (Какво Ви ограничава да прилагате подобна социална политика?)

22. Как се отнасяте към въвеждането на конкретни мерки към фирмената социална политика, за родители на деца в различните възрасти (напр. 0-3г., 3-6г. и т.н)? *(Моля, запишете)*

22.1. По-скоро положително, защото

22.2. По-скоро отрицателно, защото

23. Като цяло какви социални придобивки ползват Вашите служители? *(Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вашата компания)*

1. Транспорт от или до местоработата/служебен автомобил/карта за градски транспорт
 2. Служебен мобилен телефон
 3. Лаптоп
 4. Ваучери за храна или дневна сума за хранене на определено място
 5. Допълнително медицинско осигуряване
 6. Суми, отпускани по повод празници (Великден, Коледа), летни отпуски, важни лични събития
 7. Суми за детски заведения и услуги (детски градини, детегледачки) за децата на семейните служители в компанията
 8. Организиране на тържества за децата на служителите по повод 1-ви юни, Коледа
 9. Финансиране и организиране на събития за децата на семейните служители по време на ваканция (лагери, зелени училища, и др.)
 10. Допълнителни добавки или помощи на родител в отпуск за отглеждане на дете
 11. Допълнителни добавки или помощи за подпомагане при отглеждането на хора в неравностойно положение в семейството на служителя (заплащане/ или доплащане за социални услуги (местни учреждения/асистенти), занимаващи се с помощи за инвалиди, възрастни хора и т.н.)
 12. Финансова помощ за продължаващи образованието си служители (семестриални такси, езикови курсове и др.)
 13. Друго *(Моля, посочете)*
-

24. Как оценявате наличието на социални придобивки, които ползват служителите Ви? Смятате ли, че инструментите, които използвате, са работещи? *(Само един отговор)*

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. Напълно | 3. По-скоро не |
| 2. По-скоро да | 4. Категорично не |

25. Вашата компания предлага ли гъвкави форми на заетост? *(Моля, посочете всеки отговор, който се отнася до Вашата компания)*

1. Да, работно време с променливи граници (начало и край) на място в компанията
 2. Да, работа от разстояние (дистанционна работа, работа от вкъщи, home office)
 3. Не
 4. Друго *(Моля, посочете)*
-

26. Има ли значение изпълняваната позиция в йерархията за достъп до гъвкави форми на заетост? *(Моля, запишете)*

1. Да, _____
2. Не, _____

27. По чия инициатива се прилагат – на служителя или на работодателя? *(Само един отговор)*

1. На служителя
2. На работодателя
3. Съвместно решение

28. Най-често по какви причини и за какъв период от време? *(Моля, запишете)*

28.1. Причини

28.2. Период

29. Според Вас какви са положителните и съответно отрицателните ефекти за компаниите от прилагане на гъвкави форми на заетост и по-конкретно - работата от разстояние? *(Моля, запишете)*

29.1. Положителни за компанията ефекти:

29.2. Отрицателни за компанията ефекти:

30. Запознати ли сте с фирмените социални политики в други компании от ИКТ сектора? Ако да, кои мерки заложени в тях оценявате като ефективни и кои съответно не. *(Моля запишете)*

30.1. Да, запознат/а съм _____

30.2. Не, не съм запознат/а

БЛАГОДАРИМ ВИ ЗА УЧАСТИЕТО!

Ако желаете да получите резултатите от настоящото проучване, моля оставете имейл адрес, на който да Ви бъдат изпратени: _____

Сценарий за дълбочинно интервю мениджъри „Човешки ресурси“

Представяне – компания, позиция, от колко време заемате тази длъжност, данни за компанията:

Година на създаване	
Правно-организационен статус на предприятието (АД, ЕООД, др.)	
Собственост на капитала в % (национална/чуждестранна/смесена)	
Икономическа дейност по НКИД – 2008г.	
Численост на персонала за 2016г.: Брой лица заети на основен трудов договор Брой лица заети на срочен трудов договор Брой лица заети на 4 часов работен ден Брой лица заети на непълен работен ден Брой лица заети на плаващо работно време Брой лица заети на надомна работа Брой лица работещи дистанционно (теле-работа)	
Съотношение на служителите по пол (каква част са жени/мъже)	
Членство в работодателска организация – национална, европейска, международна	
Членство на служителите в синдикална федерация – национална, европейска, международна	
КТД – отрасли, браншови, на ниво компания. Покритие.	

Тема 1.

Състояние на сектора

Входящ текст: ИКТ секторът се класира на първо място по много показатели: най-бързо развиващ се в икономиката, с най-високо месечно възнаграждение, социодемографски профил основно от млади и високообразовани хора, силно ангажирани и удовлетворени от работодателите си. Но защо тогава този сектор изпитва изострящ се дефицит от квалифицирани специалисти? Какви са основните трудности при селектирането на подходящи за дейността на компанията Ви кандидати?

Смята се, че жените са по-слабо представеният пол в сектора. Защо това е така? Намирате ли в лицето на жените потенциал при преодоляване на острата необходимост от специалисти в ИКТ сектора у нас?

Смятате ли, че виртуалният труд може да създаде условия за постигане на баланса работа-личен живот. Защо и за кои групи от хора?

Какво е отношението Ви към т.нар. STEM обучение (акроним от първите букви на английските думи за наука (science), технология (technology), инженерство (engineering) и математика (maths). Концепция за изучаване на програмиране чрез специално разработени за целта иновативни

инструменти още от най-ранна възраст – 3+). А как се отнасяте курсовете по програмиране, насочени към хора без никакви или с минимални познания в областта и т.н. В помощ за бранша ли са? По какъв начин? Вашата компания организира ли подобни?

Тема 2.

Отношение към правната уредба и държавните програми и мерки, разработени по темата „Балансът работа-семейство“.

Смятате ли, че настоящата правна уредба (директиви на ЕС, конвенции на МОТ, национално законодателство) е достатъчна и насърчава компаниите за въвеждане на мерки за балансиране на семейния и професионален живот?

Запознати ли сте с държавните програми и мерки, разработени по темата „Балансът работа-семейство“? Кой от тях можете да посочите? (ОП „Развитие на човешките ресурси“ на проекти за изграждане на фирмени детски кътове, лекарски кабинети и кухни; Националната програма „В подкрепа на майчинството“ – АЗ, където се наемат детегледачки на майки с деца до 3г. възраст и др.) Как се отнасяте към тях? Вашата фирма участва ли в тези програми и мерки? В кои? Колко служители са включени по тях и по кои?

Тема 3.

Наличие на фирмена политика – как се формулира и изпълнява.

Акцент: Родители с деца на възраст 0-18 години

Каква е фирмената социална политика на Вашата компания по отношение на съчетаването на професионалния и личния живот? Бихте ли описали накратко в какво се изразява. Конкретни мерки, които включва. Кой служители и при какви условия биха могли да се възползват? Ако не, какво Ви ограничава да прилагате подобна социална политика? Как е формулирана програмата, от кого?

Като цяло какви социални придобивки ползват Вашите служители и по-конкретно родителите на деца до 18 годишна възраст? (Транспорт от или до местоработата/служебен автомобил; Служебен мобилен телефон; Лаптоп; Допълнителни добавки или помощи на родител в отпуск за отглеждане на дете; Допълнителни добавки или помощи за подпомагане при отглеждането на хора в неравностойно положение в семейството на служителя (заплащане/ или доплащане за социални услуги (местни учреждения/асистенти), занимаващи се с помощи за инвалиди, възрастни хора и т.н.); За детски заведения и услуги (детски градини, детегледачки) за

децата на семейните служители в компанията; Финансиране и организиране на събития за децата на семейните служители по време на ваканция (лагери, зелени училища, и др.); Финансова помощ за продължаващи образованието си служители (семестриални такси, езикови курсове и др.).

Моля, опишете какви гъвкави форми на заетост, гъвкава организация на труда, гъвкава организация на работното време се прилагат във Вашата компания? Има ли значение изпълняваната позиция в йерархията? По чия инициатива се прилагат – на служителя или на работодателя? Най-често по какви причини и за какъв период от време? Коя част от служителите най-често се възползва от подобна възможност? Как стои този въпрос при родителите на деца на възраст 0-18 години? Съществуват ли конкретни мерки за родители на деца в различните възрасти (*напр. 0-3г., 3-6г. и т.н*)? Какви?

Тема 4.

Ефективност на фирмената политика за съчетаване на професионалния и личния живот.

Според Вас кои са положителните и съответно отрицателните ефекти за компанията от прилагане на гъвкави форми на заетост с цел съвместване на трудовите и семейни ангажименти? Как оценявате наличието на другите социални придобивки, които ползват служителите Ви? Смятате ли, че инструментите, които използвате, са работещи?

Запознати ли сте с фирмените социални политики в други компании от бранша? Кои мерки, заложили в тях, оценявате като ефективни и кои, съответно не. Примери.

Сценарий за биографично интервю упражняващи работа от разстояние, но наети по трудово правоотношение

Тема 1.

История за трудовият живот – преди и сега

Представяне – възраст, образование, семейно положение, деца – възраст, компания, позиция.

От колко време изпълнявате тази длъжност и дистанционно? Бихте ли ми разказали за причините, поради които избрахте тази форма на заетост? Какво се промени в личната Ви ситуация след преминаване в новият режим на работа? Изпитвате ли затруднения в поддържането на необходимото ниво на Вашата професионална квалификация? Участвали ли сте през последната една година в квалификационен курс или в други форми на обучение за придобиване на знания и умения? От работодателя ли бе организиран? Има ли изменения в заплащането – в положителна или отрицателна посока? По колко часа седмично прекарвахте в работна среда (в офис на компанията)? А сега от колко часа се състои работната Ви седмица? От къде работите, когато сте извън компанията (споделен офис/пространство ((Предимства/недостатъци спрямо работата от вкъщи? Коя беше основната причина, поради която избрахте този тип споделено пространство? Каква сума отделяте за ползването му месечно в лева (вкл. наем, режийни и т.н.)?)), от вкъщи и т.н.)? Колко от тях са от дистанция и колко съответно – на място, в компанията? Бихте ли ми разказали за организацията на работата си от разстояние? А сега нека да поговорим за типичния работен ден преди и сега.

Типичният работен ден в рамките на 24 часа

Моля, опишете един свой типичен „работен ден“ в миналото (когато работехте в офис на компания) и един в настоящето (от разстояние), имайки предвид рамките на 24 часа? (Запишете срещу всяка една от дейностите колко време ви е отнела. Когато нанасяте продължителността на всяка от дейностите, е необходимо да използвате единствено и само цифри (т.е. никакви съкращения след тях) и да ги преобразувате в минути. Например, ако дадено занимание ви е отнело 2 часа, във формата отбелязвате 120. Ако сред предварително зададените дейности не сте извършвали някоя, на оставеното за това място посочвате 0.)

Дейност	При работа от офис	При работа от разстояние
Време за лични грижи (сън, хранене и други физиологични потребности)		
Заетост (работата срещу заплащане)		
Домакинска работа (пазаруване, приготвяне на храна, миене на чинии, почистване)		
Грижи за деца (къпане, преобличане, хранене, игри и занимания)		
Грижа за възрастни и болни членове на домакинството		
Обучение (аудиторна и извънаудиторна заетост)		
Свободно време (четене на художествена литература, вестници, списания; посещение на места за развлечение; хоби; спорт; посещение на културни събития и други)		
Време за пътуване (с цел грижи за домакинството; с цел социални контакти и други)		

Кои са предимствата на работата от разстояние пред работата в офис? А недостатъците? С каква нагласа бяхте към работата от разстояние, преди да започнете да я практикувате и сега?

По какъв начин получавате задачите си и предавате изпълнението им? Работите ли в почивните дни? На празници? През нощта? Как се отнася Вашето семейство към тази форма на заетост? Вашият/та съпруг/а с какъв трудов статус е? Помага ли Ви някой с отглеждането на децата? Кой?

Тема 2.

Отношение към действащата фирмена социална политика, разработена по темата „Балансът работа-семейство“.

Как оценявате фирмената социална политика на компанията, за която работите? Каква част от нея се отнася до Вашата лична ситуация? Какви конкретни социални придобивки ползвате? Чувствате ли себе си удовлетворен/на от тях?

Постигате ли баланс между трудовете Ви ангажименти като нает и семейните като родител? В каква степен, по какъв начин и при какви условия. Удовлетворен/на ли сте? Доколко смятате, че трудовата Ви заетост за изпълняване на служебни задължения от разстояние спомага за постигнатия от Вас баланс? Спомага ли Ви фирмената социална политика да балансирате работа-личен живот, доколко?

Ваш ли беше изборът за работа от разстояние или по друга инициатива? Чия? Ако сега отново се намирате в позиция на избор, какво бихте

предпочели? Бихте ли се върнали на работа отново само в офиса? При какви условия?

Според Вас какви допълнителни мерки трябва да бъдат включени в политиката на фирмата, за да се постигне баланс между трудовия и семейния живот? Конкретни предложения.

Запознат/а ли сте с фирмени социални политики на други компании във връзка със съвместяването на работа и семейство? Какви мерки, заложи в тях, оценявате положително? Конкретни мерки и компании.

Сценарий за биографично интервю упражняващи работа от разстояние, но самонаети

Тема 1.

История за трудовият живот – преди и сега

Представяне – възраст, образование, семейно положение, населено място, деца – възраст, професия

Разкажете ми накратко преди да започнете да работите от разстояние каква длъжност заемахте и в която компания, колко дълго, какво се случи – напуснахте, съкратиха ви? С какъв семеен статус бяхте тогава? От колко време работите дистанционно? От къде работите – споделен офис/пространство *(Предимства/недостатъци спрямо работата от вкъщи? Коя беше основната причина, поради която избрахте този тип споделено пространство? Каква сума отделяте за ползването му месечно в лева (вкл. наем, режийни и т.н.)?)* от вкъщи? Бихте ли ми разказали за причините, поради които избрахте тази форма на заетост? Какво се промени в личната Ви ситуация след преминаване в новият режим на работа? Изпитвате ли затруднения в поддържането на необходимото ниво на Вашата професионална квалификация? Участвали ли сте през последната една година в квалификационен курс или в други форми на обучение за придобиване на знания и умения? Има ли изменения в заплащането – в положителна или отрицателна посока – спрямо заплатата, която получавате, заемайки позиция в компания? По колко часа седмично прекарвахте в работна среда (в офис на компания)? А сега от колко часа се състои работната Ви седмица? Вие лично предимно самостоятелно ли работите или в екип с други хора? Как се случва работата по между ви? Бихте ли ми разказали за организацията на работата си от разстояние? А сега нека да поговорим за типичният работен ден, преди и сега.

Типичният работен ден в рамките на 24 часа

Моля, опишете един свой типичен „работен ден“ в миналото (когато работехте в офис на компания) и един в настоящето (от разстояние), имайки предвид рамките на 24 часа? *(Запишете срещу всяка една от дейностите колко време ви е отнела. Когато нанасяте продължителността на всяка от дейностите, е необходимо да използвате единствено и само цифри (т.е. никакви съкращения след тях) и да ги преобразувате в минути. Например, ако дадено занимание ви е отнело 2 часа, във формата отбелязвате 120. Ако сред предварително зададените дейности не сте извършвали някоя, на оставеното за това място посочвате 0.)*

Дейност	При работа от офис	При работа от разстояние
Време за лични грижи (сън, хранене и други физиологични потребности)		
Заетост (работата срещу заплащане)		
Домакинска работа (пазаруване, приготвяне на храна, миене на чинии, почистване)		
Грижи за деца (къпане, преобличане, хранене, игри и занимания)		
Грижа за възрастни и болни членове на домакинството		
Обучение (аудиторна и извънаудиторна заетост)		
Свободно време (четене на художествена литература, вестници, списания; посещение на места за развлечение; хоби; спорт; посещение на културни събития и други)		
Време за пътуване (с цел грижи за домакинството; с цел социални контакти и други)		

Кои са предимствата на работата от разстояние пред работата в офис? А недостатъците? С каква нагласа бяхте към работата от разстояние, преди да започнете да я практикувате и сега?

Имате ли регистрирани профили в интернет платформи за работа (www.upwork.com/ и т.н.), по които потенциални възложители могат да осъществят контакт с Вас? Моля, опишете в няколко стъпки процеса на кандидатстване за даден проект/клиент. С клиенти от кои държави работите? По какъв начин получавате задачите си и предавате изпълнението им? Случва ли ви се да работите в почивните дни? На празници? През нощта? Ако да, колко често? Защо? Сключвате ли договор за изпълнение на поръчката с възложителя? Заплащате ли данъци, осигуровки?

Тема 2.

Балансът работа-семејство.

Как се отнася Вашето семејство към тази форма на заетост? Вашият/та съпруг/а с какъв трудов статус и работно време е? Помага ли Ви някой с отглеждането на децата? Кой? Постигате ли баланс между трудовите Ви ангажменти като фрилансър и семејните като родител? В каква степен, по какъв начин и при какви условия. Удовлетворен/на ли сте? Доколко смятате, че трудовата Ви заетост за изпълняване на служебни задължения от разстояние спомага за постигнатия от Вас баланс?

Ваш ли беше изборът за работа от разстояние или по друга инициатива? Чия? Ако сега отново се намирате в позиција на избор, какво бихте предпочели? Бихте ли се върнали на работа отново в офиса, ако Ви се

предлага възможност да настаните детето си във фирмена детска градина или детска стая?

Според Вас какви допълнителни мерки трябва да бъдат включени във фирмените социални политиката, за да се постигне баланс между трудовия и семейния живот? Конкретни предложения.

СПИСЪК НА ИЗПОЛЗВАНИТЕ СЪКРАЩЕНИЯ

АЗ – Агенция по заетостта

АНСДРНРБ – Актуализирана национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България

АППТ – Активна политика на пазара на труда

БАСКОМ – Българска асоциация на софтуерните компании

БВП – Брутен вътрешен продукт

ЕК – Европейска комисия

ЕП – Европейски парламент

ЕС – Европейски съюз

ИКТ – Информационни и комуникационни технологии

КНСБ – Конфедерацията на независимите синдикати

МОН – Министерство на образованието и науката

МОТ – Международна организация на труда

МТСП – Министерство на труда и социалната политика

НОИ – Национален осигурителен институт

НСИ – Национален статистически институт

ОПНОИР – Оперативна програма Наука и образование за интелигентен растеж

ОПРЧР – Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“

ОПРР – Оперативна програма „Региони в растеж“

Еврофонд (Eurofound) – Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд

Евростат (Eurostat) – Статистическа служба към Европейската комисия

ILO – Международна организация на труда

ЗА АВТОРА

Габриела Йорданова е доктор по социология, главен асистент в Института по философия и социология (ИФС-БАН), до 2019г. съществуващ под името Институт за изследване на обществата и знанието при Българската академия на науките (ИИОЗ-БАН), член на Съюза на учените в България (СУБ) и Българска социологическа асоциация (БСА). Тя има богат опит в оценката на публични политики, аналитични задачи за целите на различни министерства, общини и компании в България. Нейните изследователски интереси са: общество на знанието, индустриални отношения, „Бюджет на времето“, работа от разстояние, баланс работа-семейство, методика и методология на емпиричните изследвания.

Член е на екипа на проекта DIRESOC: „Дигитализация и реструктуриране: кой социален диалог?“ (diresoc.eu/), координиран от Университета в Лиеж – Изследователски център LENTIC, и изследовател в проекта BEYOND 4.0: „Приобщаващо бъдеще за Европа. Отвъд въздействието на Индустрията 4.0 и цифровата промяна“ (beyond4-0.eu/), координиран от Холандската организация за приложни научни изследвания TNO. Габриела Йорданова е национален оператор (СТО) на международния проект SHARE: „Изследване на здравето, застаряването и пенсионирането в Европа“ (www.share-project.org/), вълни 7 и 8. Координатор е на дейностите от ИФС-БАН на проекта „SHARE-ERIC България“ (share-eric-bulgaria.bg/), финансиран от Министерството на образованието и науката – България, в рамките на Националната пътна карта за научни инфраструктури (2017 – 2023г.) Йорданова взима участие и в проект ЕНЛИВЕН (ENLIVEN): „Стимулиране на ученето през целия живот за изграждане на включваща и социално чувствителна Европа“, финансиран по програма „Хоризонт 2020“ на Европейския съюз (h2020enliven.org/). По проект NEGOTIATE: „Договаряне на възможностите за преодоляване на несигурността в ранните трудови кариери и изключеността от пазара на труда в Европа“ (negotiate-research.eu/) тя е водещ изследовател в Работен пакет 7. Провеждане на експеримент сред работодатели за младите кандидати за работа: сравнително винетно изследване – България, Гърция, Норвегия, Швейцария чрез въпроси винетки в общо 5 икономически сектора: Финанси и застрахователно дело, Здравеопазване, Туризм, ИТ и Машиностроене. От месец май 2019г. Йорданова е включена като водещ изследовател и ключов експерт, изпълняващ научноизследователски задачи при подготовката и провеждането на проект SWIRL: „Работещи на множество работни места и индустриални отношения“. В периода 2014–

2018г. тя е член на екипа на Българския кореспондент на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд в Дъблин (Eurofound – www.eurofound.europa.eu), работейки по анализи на условията на труд, уязвимостта в случай на безработица, реструктурирането, програми и мерки за заетост и др.

Лектор е в Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“.

Контакт: *gyordanova@bas.bg*

Габриела Йорданова

ВИРТУАЛНИЯТ ОФИС:

НОВА ВЪЗМОЖНОСТ ЗА БАЛАНСА РАБОТА–СЕМЕЙСТВО

В ИКТ СЕКТОРА В БЪЛГАРИЯ

Българска

Първо издание

Рецензенти: *доц. д-р Саша Тодорова, доц. д-р Рая Стайкова*

Редактор *Елисавета Шапкарева*

Формат 60 x 90/16

Печатни коли 8,13

Печатница на Издателство на БАН „Проф. Марин Дринов“

1113, София, ул. „Акад. Георги Бончев“, бл. 5

www.press.bas.bg

ISBN: 978-619-245-040-3



Габриела Йорданова е доктор по социология, главен асистент в Института по философия и социология (ИФС-БАН), член на Съюза на учените в България (СУБ) и на Българска социологическа асоциация (БСА). Тя има богат опит в оценката на публични политики, аналитични задачи за целите на различни министерства, общини и компании в България. Нейните изследователски интереси са: общество на знанието, индустриални отношения, „бюджет на времето“, работа от разстояние, баланс работа–семейство, методика и методология на емпиричните

изследвания. Участва в редица международни научни проекти, включително по Програма „Хоризонт 2020“, изследващи теми като: преодоляване на несигурността в ранните трудови кариери и изключеността от пазара на труда; здраве, застаряване и пенсиониране; стимулиране на ученето през целия живот; дигитализация; платформена икономика. Автор е на повече от 30 публикации, издадени в България, Великобритания, Германия, Норвегия, Чили и други.

Настоящата книга предлага нов фокус върху баланса между работата и семейството – не само като психологически, но и като социален феномен. Чрез въвеждане на работата от разстояние като форма на заетост възможностите за съвместяване на родителски и служебни роли се обогатяват – особено в средата на трудовата кариера (когато най-често се случва родителството). Опровергава се твърдението, че „да имаш деца има отрицателно влияние върху участието на жените на пазара на труда“. Напротив, търсят се алтернативни начини на заетост по примера на фрилансърите в платформената икономика, за да се постигне баланс между работа и семейство.

