



Обобщение на данните от проучване на политиките на работодателите за служителите в дълъг отпуск (над 1 месец)

(Подробният анализ и детайлни данни се предоставят безплатно на компаниите-участници в проучването)

„...Практиките в областта на човешките ресурси осигуряват човешкия капацитет, за да помогнат на всички заинтересовани страни да бъдат ефективни...[така] специалистите по човешки ресурси, в качеството си на бизнес партньори, се ориентират в парадокса на индивидуалната грижа и конкурентоспособността на организацията.“

Dave Ulrich

март 2023

Съдържание

За проучването	3
I. Обща информация	4
II. Причини за дългосрочен отпуск	6
III. Корпоративни политики, свързани с дългосрочния отпуск	7
IV. Политики и практики след завръщане от дългосрочен отпуск	9
Заключение	10



За проучването

[Академия за родители](#), [5под5](#), [Tack TMI Bulgaria](#) и [U Matter Corporate Wellness](#) се обединиха в провеждане на проучване на политиките на работодателите за служителите в дълъг отпуск (над 1 месец).

Още през 2019 г. на първото по рода си изложение на работодателите, ориентирани към служителите със семейства, от Академия за родители забелязват тенденция от една страна, за липса на ценни кадри, и от друга – за нарастваща гъвкавост към завръщащите се от родителски отпуск, но все още недостатъчна спрямо очакванията на родителите. В партньорство между Академия за родители, 5под5, Tack TMI Bulgaria и U Matter Corporate Wellness повдигаме завесата на процесите, които съпътстват излизането и връщането от дълъг отпуск.

Включихме в целевата група не само тези служители, които са родителите на малки деца, но и тези от нас, които отсъстват по-дълго, за да учат, да се грижат за болен близък, или самите те се борят със здравословни проблеми. Може да се запознаете и с още [информация за проекта](#), вкл. резултати от предварителните ни разговори с представители на отделите Човешки ресурси/Хора и култура на няколко големи организации.

Докладът с резултатите е разделен на 4 части:

- 1.Обща информация
- 2.Причини за дългосрочен отпуск
- 3.Корпоративни политики, свързани с дългосрочния отпуск
- 4.Политики и практики след завръщане от дългосрочен отпуск

Благодарни сме, че ни подкрепиха и няколко браншови и професионални организации: [Американската Търговска Камара в България](#), [Българската Асоциация за Управление на Хора](#), [ICF Bulgaria](#) и други.

I. Обща информация

Дефиниции

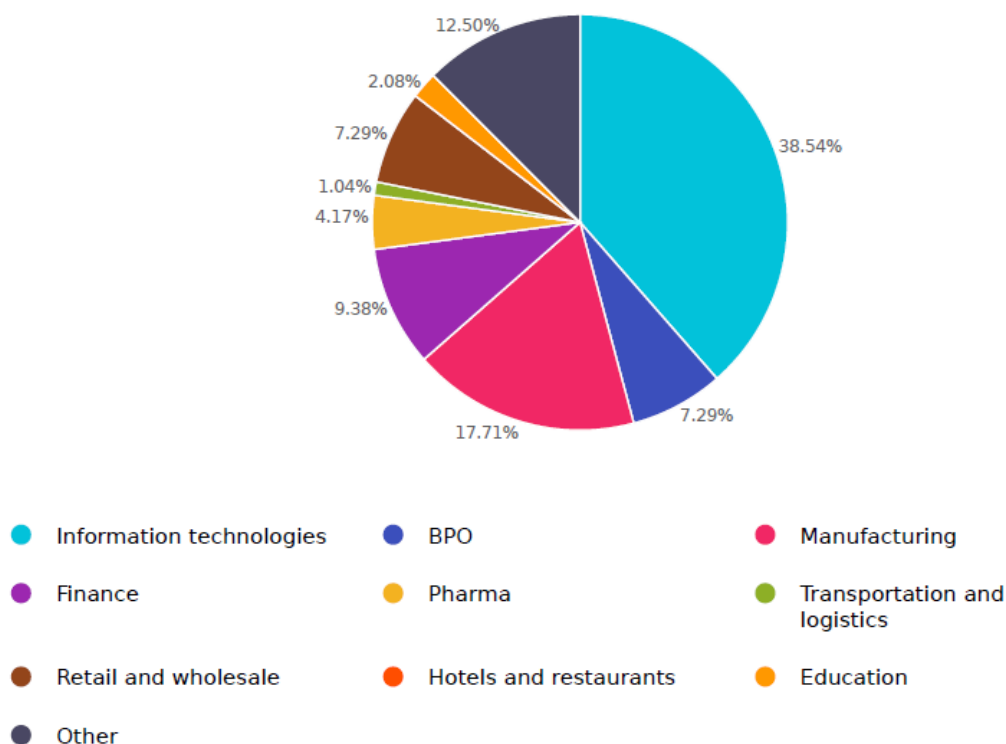
- **Дългосрочен отпуск** - за целите на това проучване сме дефинирали за дългосрочен отпуск всяко отсъствие от работния процес, по-дълго от 1 месец, поради каквато и да е причина - майчинство, отпуск по болест, неплатен отпуск, творчески отпуск, други
- **Висш мениджмънт** – Изпълнителен директор/Генерален мениджър/Управител/СЕО и техните преки подчинени
- **Мениджмънт** - Всички други роли за управление на хора
- **Експерти/Професионалисти** - Всички роли, в които професионалната експертиза е отличителната черта (напр. счетоводител, проектен мениджър, маркетинг специалист, търговски представител, специалист по човешки ресурси, обслужване на клиенти и др.)
- **Оперативен персонал** - Всички роли, в които практическите поддържащи дейности са отличителната черта (напр. производствени работници, фронт офис, оператори в кол център, портиер и др.)

Профил на участниците в проучването

Представените данни са събрани от **58 компании, представени в България, които са решили да участват в първото по рода си проучване в България**. Най-голям брой от респондентите са компании от сферата на Информационните технологии (37 респондента), последвани от сектори Производство (17), Финанси (9), Изнесени услуги (7), Търговия (7), Фарма (4), Образование (2), Транспорт и логистика (1). 12 от отговорилите компании са се определили в други сектори.

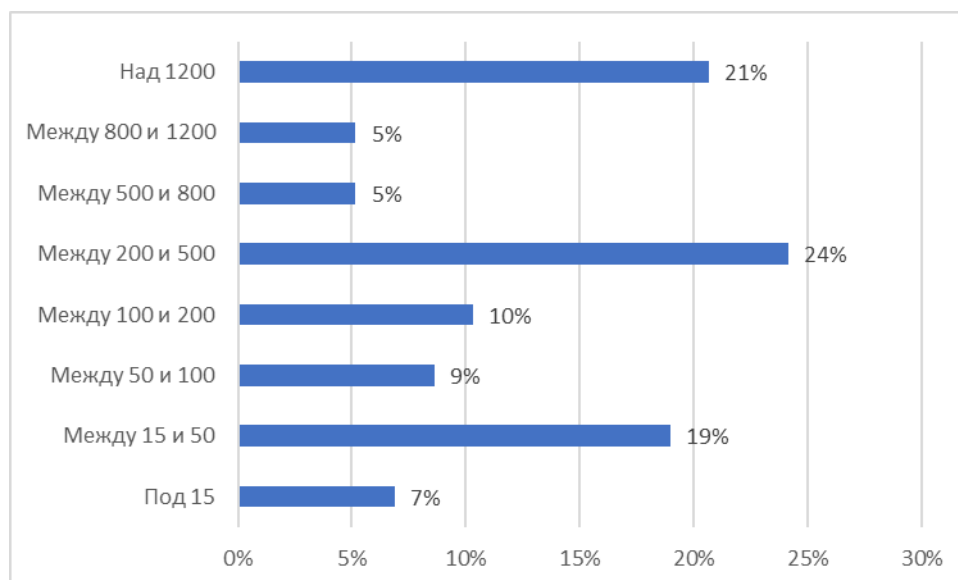
Броят служители в компаниите-респонденти в проучването е около 50.000 служители, което представлява 1.6% от заетите в България (по данни на НСИ, от публикацията Ключови показатели за България към 30.12.2022 г., през 3-тото тримесечие на 2022 г, броят на заетите лица в България е 3 215 600.).

Фигура 1: Компании - участницы в проучването според сектора



Повече от **50%** от организациите-участници имат над **200** служители, а близо **25%** от участващите организации са с над **1200** служители.

Фигура 2: Компании - участници според брой служители



Кои са служителите в дълъг отпуск според позицията им в йерархията

Участниците са посочили кои са служителите, които са в дълъг отпуск според йерархията в организацията и според типа отпуск.

Разпределение на служителите в дългосрочен отпуск към ноември 2022 г. по ниво в йерархията

Показва какъв процент от всички посочени служители в дългосрочен отпуск са в различните нива в йерархията.

Ниво	Разпределение на служителите в дългосрочен отпуск по ниво в йерархията
Висш мениджмънт	0,4%
Мениджмънт	4,9%
Експерти/професионалисти	31,9%
Оперативен персонал	54,6%

II. Причини за дългосрочен отпуск

Разпределение на служителите в дългосрочен отпуск към ноември 2022 г. по типа отсъствие

Показва какъв процент от всички посочени служители в дългосрочен отпуск ползват отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, отпуск по болест, неплатен отпуск, друг вид дългосрочен отпуск.

Тип отсъствие	Разпределение на служителите в дългосрочен отпуск по тип отсъствие
Майчинство	79,5%
Бащинство	0,3%
Болничен	17,3%
Неплатен отпуск	2,1%
Друго	0,7%

III. Корпоративни политики, свързани с дългосрочния отпуск

Тук се изследва дали компаниите имат различна политика за достъп до служебна поща, компютър, служебен телефон, придобивки според нивото в йерархията на отсъстващия служител, и според типа отсъствие.

Различна ли е политиката за служители в дългосрочно отсъствие във Вашата компания според нивото на длъжността в йерархията?

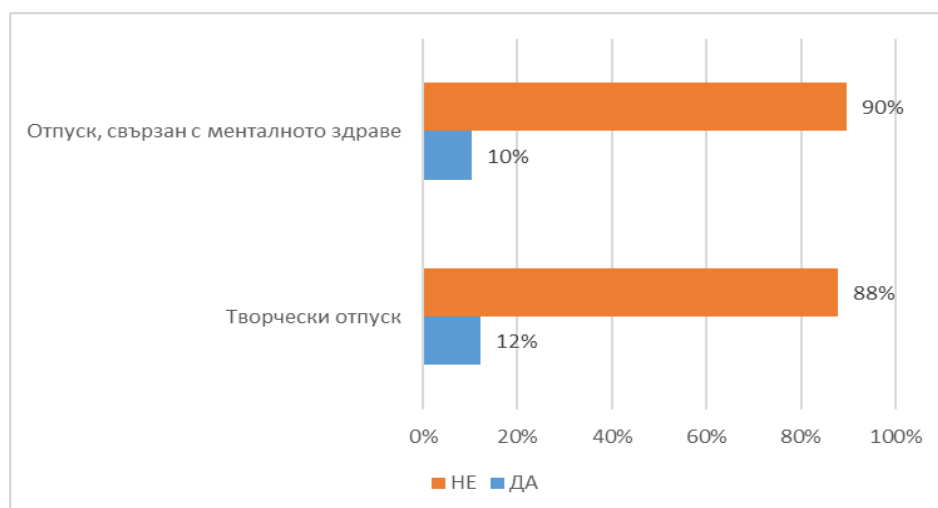
На база отговорите на всички компании (графиката по-долу), 8,77% от тях имат по-различни политики по отношение на дългосрочното отсъствие на висшия мениджмънт, и 6,9% посочват различни политики по отношение на мениджмънт позициите.

Ниво в йерархията	ИМАМЕ различна политика за конкретното ниво в йерархията	НЯМАМЕ различна политика за конкретното ниво в йерархията
Висш мениджмънт	8,77%	91,23%
Мениджмънт	6,90%	93,10%
Експерти/професионалисти	1,72%	98,28%
Оперативен персонал	1,85%	98,15%

Изследвани са някои специфични групи отсъствия, а именно творчески отпуск за лично развитие/учене/преподаване (т. нар. „sabbatical“ на англ.ез.) и отсъствие, свързано с менталното здраве (поради преумора, бърнаут или друго).

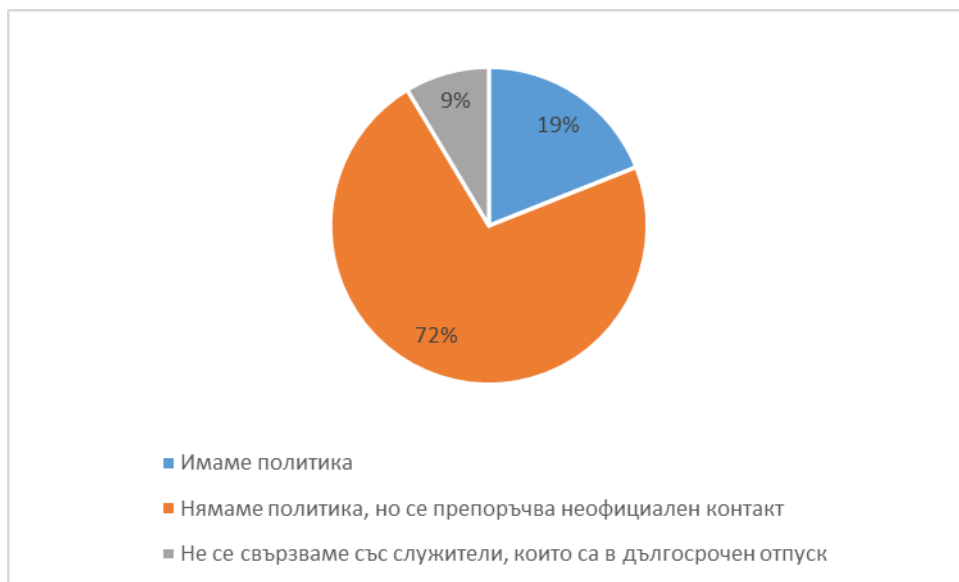
- **10%** за служителите в отпуск, свързан с **ментално здраве**.
- **12%** от компаниите-участници имат политика за служителите в **творчески отпуск**.

Компании, в които има формална политика за следните дългосрочни отсъствия (по-дълги от 1 месец):



Компании, в които има формална политика за поддържане на контакт със служителите в дългосрочно отсъствие

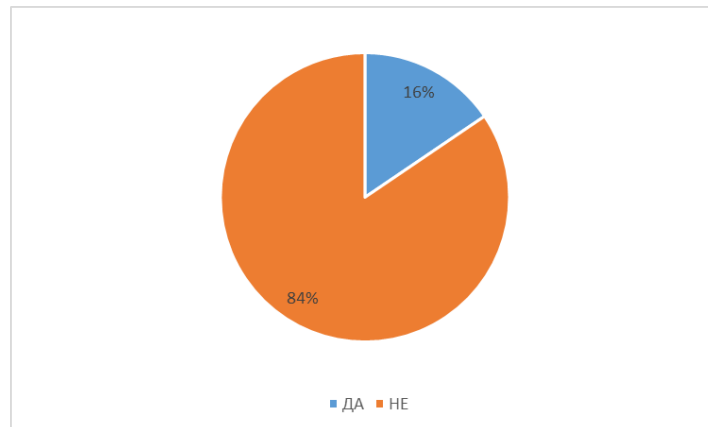
В 81% от организациите или **нямат политика за поддържане на контакт със служителите в дългосрочно отсъствие, или не се свързват с тях**. В по-голяма част от компаниите това е оставено като решение на прекия ръководител под формата на препоръка за контакт.



IV. Политики и практики след завръщане от дългосрочен отпуск

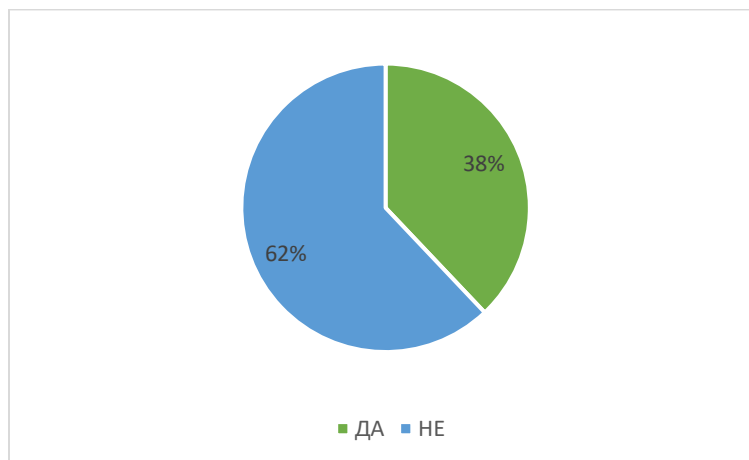
Компании, в които има формална политика за специален подарък или придобивка за завръщащите се служителите от дългосрочно отсъствие

84% от отговорилите компании **нямат политика за специален подарък или придобивка** към връщащият се от отпуска служител:



Компании, в които има формална политика за повторна ориентация за завръщащите се служителите от дългосрочно отсъствие

Друга голяма тема, важна както за компаниите, така и за завръщащите се от отпуск служители е каква е **политиката за повторна ориентация**. 38% от компаниите, участвали в проучването отговарят, че имат такава политика.





Заклучение

Първото по рода си проучване на политиките на работодателите към служителите в дълъг отпуск показва, че **повечето от участвалите в проучването организации все още нямат изградени стратегии в тази сфера.**

Една възможност би била изграждането на придобивки за различните групи служители в дълъг отпуск, дизайна на програми за адаптация към работния процес след връщане и на поддържане на контакт със служители по време на отпуск.

Отличават се **политиките на онези организации, за които благосъстоянието на служителите е мисия.** Би било ценно те да споделят повече за тези нововъведения, които се ценят особено високо от служителите и да разпространяват добрите практики, не само в корпоративния сектор, но и сред по-малките организации и/или тези с предимно местен капитал. Не на последно място, би следвало и законодателните органи да се вслушват в нуждите на организациите и гражданите и да създават юридическа рамка, която да подкрепя гъвкавите политики на фирмите.

Друга възможна посока за развитие и разнообразяване на политиките към служителите в дълъг отпуск е да се предоставят **гъвкави възможности за адаптация след отпуск**, които биха могли или да съкратят периода на отсъствие (ако това е възможно) или да направят повторната адаптация по-лека и по-бърза.

Преустановяването на достъпа до организационни промени, възможности за кариерно развитие за вътрешни кандидати и важни служебни новини, ограничава ангажираността на служителите в дълъг отпуск. Политиките, които хвърлят комуникационен мост между отсъстващия служител и работодателя **биха могли да повишат мотивацията** за връщане и ангажираността към организацията.

Всичко това би могло да доведе до **повишаване на ангажираността** на служителите и по-бързата им обратна адаптация, както и като цяло до по-високо качество на живот на всеки участник в процеса.