

**доц. д-р РОСИЦА ИВАНОВА**УНСС, катедра „Счетоводство и анализ“

Доц. д-р Росица Иванова завършва висше икономическо образование във ВИИ „Карл Маркс“ – София (сега УНСС), специалност „Счетоводна отчетност“. Преподавател е в катедра „Счетоводство и анализ“ на УНСС. Преподавала е по дисциплините: „Анализ на стопанската дейност“, „Спецкурс по икономически анализ в промишлеността“, „Спецкурс по икономически анализ в търговията“, „Финансово-стопански анализ на предприятието“, „Финансово-икономически анализ“, „Анализ и контрол в масмедиите“. В момента преподава по дисциплините „Икономически анализ“, „Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия“, „Основи на счетоводството“, „Счетоводство“ и др.

Научното творчество на доц. Р. Иванова е основно в областта на икономическия анализ на дейността на предприятието. Автор е на учебници, монографии, студии, научни статии, публикувани в страната и чужбина, както и на научни доклади, представени пред международни и национални конференции в страната и чужбина. Между тях са: монографиите „Анализ на риска и ефективността при реализирането на проекти в условията на публично-частно партньорство“ и „Анализ на рентабилността на активите (на примера на промишлени предприятия); учебниците „Финансово-стопански анализ“ (в съавторство с доц. д-р Л. Тодоров), „Финансово-стопански анализ“ (в съавторство с проф. д-р Кр. Чуков – три издания), „Финансово-стопански анализ на предприятието“ – електронен учебник (в съавторство), „Анализ на финансовото състояние на предприятието“ (самостоятелен учебник), „Финансова отчетност“ (в съавторство), „Финансов мениджмънт (в съавторство), „Счетоводство“ (самостоятелен учебник), „Счетоводство и анализ на финансовите отчети на предприятието“ (в съавторство), също така студии, научни статии и доклади, например „Modern aspects of the organization's financial equilibrium“, „Topical issues of the analysis of industrial enterprise's sales profitability“, „Счетоводен подход за анализ на рентабилността на капитала“, „Анализ на вземанията и задълженията на предприятието“, „Относно връзката рентабилност – ликвидност и нейното използване при анализа“ и др.

ОПОВЕСТЯВАНИЯ В ОТЧЕТА ЗА УСТОЙЧИВОСТТА НА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО (ИЗИСКВАНИЯ, ПРОБЛЕМИ И РЕШЕНИЯ)

Резюме

През 2014 г. Европейският парламент и Съвета на Европа приеха Директива 2014/95/ЕС, с която беше изменена Директива 2013/34/ЕС относно оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи от такива. През 2018 г. беше разширен обхватът на предприятията, които следва да разкриват информация за устойчивостта, като беше въведена подробна отчетност в редица насоки: подготовка, стратегия и бизнес модел, надлежна проверка, управление, управление на рискове и възможности, цели и показатели. На 5 януари 2023 г. влезе в сила Директивата за корпоративна устойчивост, която надгражда и подобрява съществуващите изисквания на Директивата на ЕС за нефинансова отчетност. Целта е по-добре да се използва потенциалът на ЕС в прехода към напълно устойчив и приобщаващ икономически и финансов модел, в съответствие както с Европейския зелен пакт, така и с целите за устойчиво развитие на ООН. По-късно Европейската комисия одобри и издаде окончателен регламент относно стандартите за отчитане на устойчивостта, които бяха публикувани в делегираните актове на ЕС на 31 юли 2023 г. и които следва да се прилагат от всички предприятия, попадащи в обхвата на Директивата за корпоративна устойчивост. Обект на разглеждане в студията е един от европейските стандарти за отчитане във връзка с устойчивостта – ECOY S1 Собствена работна сила. Разглеждат се изискванията за оповестяване на политиките и процедурите, свързани с наетата от предприятието работна сила: характеристика; взаимодействие на предприятието с наетите работници и служители; цели, свързани с управлението на съществените въздействия, рисковете и възможностите; предприетите от предприятието действия както за намаляване на съществените рискове и коригиране на отрицателните тенденции, така и за подобряване на положителните тенденции относно осигуреността, използването и ефективността от използването на наетата от предприятието работна сила; равнище на работните заплати и тяхното управление в предприятието; колективно трудово договаряне; социален диалог и др.

Поставената цел е да се обоснове подходяща самостоятелна политика по отношение на работната сила на предприятието в съответствие с изискванията на ECOY S1, която да бъде включена в общата политика за устойчивост.

Assoc. prof. ROSITSA IVANOVA, PhD

Department of Accounting and Analysis, UNWE

DISCLOSURES IN THE ENTERPRISE PERSONNEL INFORMATION SUSTAINABILITY REPORT (REQUIREMENTS, ISSUES AND SOLUTIONS)

Summary

In 2014, the European Parliament and the Council of the European Union adopted Directive 2014/95/EU amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups. In 2018, the scope of undertakings that are required to disclose information about sustainability was expanded by introducing detailed reporting in a number of aspects: preparation, strategy and business model, reliable verification, governance, risk and opportunity management, targets and indicators. On 5th of January 2023, the Corporate Sustainability Reporting Directive entered into force, which upgrades and improves the existing requirements of the EU Directive as regards non-financial information reporting. The objective is to better use the EU potential in the transition to fully sustainable and inclusive economic and financial model both in compliance with the European Green Pact and with the UN sustainable development goals. Later on, the European Commission approved and published the final regulation about the sustainability reporting standards that are published in the EU delegated acts on 31st of July 2023 and that should be applied by all undertakings covered by the scope of application of the Corporate Sustainability Reporting Directive. The object of this article refers to one of the European sustainability reporting standards – ESRS S1 ‘Own workforce’. It highlights the disclosure requirements in terms of policies and procedures related to the undertaking’s workforce – characteristics, interaction between the undertaking and the employed workers and employees; objectives related to the management of material impacts, risks and opportunities; actions undertaken by the undertaking both to mitigate material risks and to remedy the adverse trends in terms of provision, use and effective use of workforce; actions undertaken to improve the positive trends in terms of provision, use and effective use of the undertaking’s workforce; level of salaries and their management in the undertaking; collective bargaining; social dialogue, etc.

The objective is to substantiate an appropriate separate policy in terms of undertaking’s workforce in compliance with the ESRS S1 requirements, which should be integrated in the common sustainability policy.

ОПОВЕСТЯВАНИЯ В ОТЧЕТА ЗА УСТОЙЧИВОСТТА НА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО (ИЗИСКВАНИЯ, ПРОБЛЕМИ И РЕШЕНИЯ)

Въведение

Трудът е един от основните фактори, заедно с дълготрайните материални активи и материалните ресурси, които са необходими за функционирането на всяко предприятие независимо от неговия предмет на дейност и правната форма. В резултат от използването на труда, носител на който е работната сила, за предприятието възникват разходи за труд, в състава на които се включват разходите за работни заплати (възнаграждения) и разходите за осигуровки (социални и здравни) на работниците и служителите.

Обект на разглеждане в студията е стандарт ЕСОУ S1 „Собствена работна сила“, а предмет – изискванията за оповестяване в отчета за устойчивостта на информацията, касаеща работната сила на предприятието. Този стандарт е част от Европейските стандарти за отчитане във връзка с устойчивостта.¹ Европейските стандарти ESRS включват 12 стандарта, разпределени в три категории: общи (хоризонтални) стандарти; тематични (стандарти по екологичните, социалните и управленските въпроси) и секторни стандарти (вж. Таблица 1).

Таблица 1. Европейски стандарти за отчитане във връзка с устойчивостта

Тематична насоченост	Наименование
I. Общи стандарти (не подлежат на оценка за същественост)	ЕСОУ 1 – Общи изисквания ЕСОУ 2 – Общи оповестявания ЕСОУ 2 GOV-1 Ролята на административните, управителните и надзорните органи
II. Тематични стандарти (подлежат на оценка за същественост): 1. Стандарти по екологичните въпроси	ЕСОУ E1 – Изменение на климата ЕСОУ E2 – Замърсяване ЕСОУ E3 – Водни и морски ресурси ЕСОУ E4 – Биологично разнообразие и екосистеми ЕСОУ E5 – Използване на ресурсите и кръгова икономика
2. Стандарти по социалните въпроси	ЕСОУ S1 – Собствена работна сила ЕСОУ S2 – Работници по веригата на стойността ЕСОУ S3 – Засегнати общности ЕСОУ S4 – Потребители и крайни ползватели
3. Стандарти по въпросите на корпоративното управление	ЕСОУ G1 – Професионално поведение
III. Секторни стандарти	

¹ През м. януари 2023 г. влезе в сила Директивата на Европейския съюз (ЕС) 2022/2464 за корпоративно докладване за устойчивост (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive), която включва задължително докладване на информация за устойчивост в съответствие с рамката на Европейските стандарти за докладване за устойчивост (ESRS), приети от Европейската комисия през юли 2023 г. Тези стандарти се прилагат за всички предприятия, попадащи в обхвата на Директивата за корпоративна устойчивост, която надгражда приетата през 2018 г. Директива за нефинансово докладване.

Поставената в разработката цел е да се извърши критичен анализ на постановки в Европейските стандарти за устойчивост в частта им за устойчивост на работната сила. Акцентира се върху изискванията за оповестявания в отчета за устойчивостта на информация за работната сила на предприятието. За постигане на целта се поставят следните задачи за решаване:

1. да се прецизира използването на термина „работна сила“ в законодателството и в другите нормативни актове в областта на трудовото право на Република България. Считаме, че този въпрос трябва да намери юридическо решение, което ще бъде от полза и при прилагането на Европейските стандарти по социалните въпроси за отчитане във връзка с устойчивостта;

2. да се систематизират изискванията за оповестяването на информацията за устойчивостта на работната сила;

3. да се предложат подходящи таблични форми, съобразени с действащото законодателство в Република България, за събиране и систематизиране на входната информация, необходима за анализа на устойчивостта на работната сила в различните направления: осигуреност, използване и ефективност от използването ѝ;

4. да се предложат подходящи показатели за анализ на устойчивостта на работната сила на предприятието в различните направления.

1. Преглед на изискванията за оповестявания в стандарт ЕСОУ S1 „Собствена работна сила“

Със стандарт ЕСОУ S1 „Собствена работна сила“ се определят изискванията за оповестяване в отчета за устойчивостта, които биха осигурили обективна, необходима и важна информация на вътрешните и външните потребители на финансовите отчети, на основата на която те могат да разберат политиката на предприятието за наетата от него работна сила, свързаните с нея рискове, възможности, положителни и отрицателни въздействия, както и за настъпилите промени в тази политика за текущата спрямо предходната година². Изискванията за оповестяване в този стандарт са систематизирани в съответни насоки (вж. Таблица 2).

² Наети лица са лицата, които са в трудово правоотношение с работодателя, съгласно Кодекса на труда, и в служебно правоотношение, съгласно Закона за държавния служител, по силата на които правоотношения те получават възнаграждение в пари или натура под формата на работна заплата за извършена в определен обем и качество работа независимо дали договорът за наемане е постоянен, или временен, на пълно или непълно работно време.

Таблица 2. Изисквания за оповестявания в стандарт ЕСОУ S1

Изискван ия	Описание
S1-1	Политики, свързани със собствената работна сила
S1-2	Процедури за взаимодействие с работната сила на предприятието и с представителите на работниците във връзка с въздействията
S1-3	Процедури за коригиране на отрицателните въздействия и канали за изразяване на опасения от работниците на предприятието
S1-4	Предприемане на действия във връзка със съществени въздействия и подходи за намаляване на съществените рискове и усвояване на съществените възможности, свързани със собствената работна сила; ефективност на предприетите действия и подходи
S1-5	Цели, свързани с управлението на съществените въздействия, подобряване на положителните въздействия, разкриване и усвояване на възможностите и намаляване на рисковете
S1-6	Изискване за оповестяване – характеристики на наетите лица на предприятието
S1-7	Характеристики на работниците, които не са наети лица, в собствената работна сила на предприятието
S1-8	Покритие на колективното договаряне и социалния диалог
S1-9	Измерители за разнообразие
S1-10	Адекватни работни заплати
S1-11	Социална закрила
S1-12	Лица с увреждания
S1-13	Показатели за обучение и развитие на умения
S1-14	Показатели за здраве и безопасност
S1-15	Равновесие между професионалния и личния живот
S1-16	Показатели за възнаграждението (разлика в заплащането и общ размер на възнаграждението)
S1-17	Произшествия, жалби и тежки нарушения, свързани с правата на човека

Поради ограничения обем в разработката са разгледани изискванията за оповестяване от S1-1 „Политики, свързани със собствената работна сила“ до S1-6 „Изискване за оповестяване – характеристики на наетите лица на предприятието“.

1.1. Изискване за оповестяване S1-1 „Политики, свързани със собствената работна сила“

Отделното предприятие може да организира по два начина своята политика по отношение на работната сила, наета за нормалното осъществяване и продължаване на неговата дейност. Първият от тях е изграждане на самостоятелна политика по отношение на работната сила, а вторият – формиране на политика, която може да бъде включена в документ с по-широк обхват, като например обща политика по устойчивост или етичен кодекс, който вече е бил оповестен от предприятието като част от друг ЕСОУ. При втория начин предприятието следва да посочи точна препратка към

съответните ЕСОУ, които са използвани при представянето на политиката, свързана със собствената работна сила (ИП 11)³.

Предприятието следва да прецени дали оповестяването на значителни промени в политиката, свързана с работната сила, приети през текущата в сравнение с предходната година (например очаквания за нови чуждестранни дъщерни предприятия, прилагане на допълнителни или нови подходи за надлежна проверка и мерки за подобряване влиянието на положително влияещите фактори и ограничаване влиянието на отрицателно влияещите фактори, и др.), може да бъде оповестена и дали тя осигурява необходимите данни на потребителите на финансовите отчети (ИП 10). Следва да се отбележи, че в контекста на устойчивото развитие в това изискване се включват политиките и поетите от предприятието ангажименти за преодоляване или намаляване на рисковете и на отрицателно влияещите фактори върху работната сила под влияние на промените във въглеродните емисии и прехода към по-екологични и неутрални по отношение на климата дейности, както и за предоставяне на възможности за работната сила, като например създаване на работни места, повишаване на квалификацията, в т.ч. поети ангажименти за „справедлив преход“.

При оповестяване на политиката, свързана с работната сила, предприятието следва да се съобразява и да докладва за съответствие с Ръководните принципи на ООН за предприятията и за правата на човека⁴, Международната харта за правата на човека, състояща се от Всеобщата декларация за правата на човека и двата пакта за нейното прилагане, Декларацията на Международната организация на труда (МОТ)⁵ за основните принципи и права в областта на труда, както и основните конвенции, които я подкрепят (ИП 12).

При оповестяването на своите политики и процедури, свързани с работната сила, предприятието трябва да обърне специално внимание на

³ Заб. ИП – изисквания по параграф.

⁴ Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека са международно приети стандарти за държавите и предприятията, които са създадени с цел да предотвратят и компенсират потенциалните нарушения на правата на човека в резултат на бизнес дейности. Принципите са предложени през 2011 г. от Джон Ръги – специален представител на генералния секретар на ООН за правата на човека, транснационалните корпорации и други стопански предприятия, в заключителния доклад пред Съвета по правата на човека (A/HRC/17/31). Съветът на ООН по правата на човека е одобрил Ръководните принципи с Резолюция 17/4 от 16 юни 2011 г., с което те се превръщат в основен стандарт за отговорно бизнес поведение, основаващо се на зачитане правата на човека на основата на три стълба: 1) задължения на държавата да защитава правата на човека; 2) корпоративна отговорност за спазване правата на човека и 3) ефективна защита на правата на човека.

⁵ МОТ е създадена през 1919 г. като част на Договора от Версай, с който се слага края на Първата световна война. През 1946 г. МОТ става първата специализирана агенция на ООН и до момента е единствената неправителствена организация, в която неправителствени партньори работят заедно на равна основа с правителствата (чл. 3 от Конституцията на МОТ). МОТ е международен орган, отговарящ за разработването и подпомагането на международните стандарти на труда <https://www.coe.int/bg/web/compass/work>; <http://www.ilo.org//thesaurus/>⁶ Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека: Прилагане на рамката на ООН „Утвърждаване, спазване и правни средства за защита“, Българска фондация за бизнеса и правата на човека, рекламна къща „Мека“, София. HR/PUB/11/04 © 2011. Ръководните принципи са разработени от специалния представител на генералния секретар по въпросите за правата на човека и транснационалните корпорации и други стопански предприятия, като ги е приложил към своя заключителен доклад пред Съвета по правата на човека (A/HRC/17/31). Докладът включва и въведение към Ръководните принципи, както и преглед на процеса, който предхожда тяхното разработване. Съветът на ООН по правата на човека е одобрил Ръководните принципи в своята Резолюция 17/4 от 16 юни 2011 г.

областите: 1) безопасност на работниците и служителите; 2) несигурна заетост на работниците и служителите, например използването им на основата на краткосрочни договори или договори с ограничено работно време; работници, наети чрез трети страни; договори с подизпълнители (трети страни) или използване на работници без сключен трудов или граждански договор и др.; 3) използването на принудителен труд; 4) използването на детски труд; 5) съществуват ли условия за трафик на хора и др. (ИП 13); 6) съществува ли дискриминация на работната сила и на професиите (например при: набиране на персонала; установяване на работното време и почивките; платените отпуски; защитата на майчинството; сигурността на заетостта; определяне на възнагражденията; осигуряване на възможности за обучение, повишаване на професионалната квалификация и перспективи за повишаване в длъжност; възлагането на различни задачи; оценка на качеството на изпълнението на работата; създаването на безопасни и здравословни условия на труд; прекратяване на трудовото правоотношение; различно третиране на хората, достъпа на хората до пазара на труда, до определени професии, професионално ориентиране и социална сигурност на работниците и служителите на предприятието) – ИП 15 и ИП 26).

Предприятието може да оповестява още и следната информация (ИП17): 1) за поддържаните актуални регистри (ако има такива) за набиране, подбор, обучение и повишаване на квалификацията на различните категории персонал, осигуряващи обективна и прозрачна информация за възможностите на работниците и служителите за израстване в длъжност в рамките на предприятието; 2) политики и процедури (ако има такива), които превръщат квалификациите, уменията и опита в принцип за набирането, назначаването, обучението и повишаването в длъжност на всички йерархични нива в предприятието, като се вземе под внимание обстоятелството, че за някои лица от персонала може да е по-трудно, отколкото за други лица, да придобият такива квалификации, умения и опит; 3) поети задачи и отговорности от страна на висшето ръководство (ако има такива) за осъществяване на контрол върху равноправното третиране на възможностите за работа, както и за публикуване на ясни, обхващащи цялото предприятие политики и процедури за прилагане на практики за еднаква заетост и за обвързване на повишенията в длъжност с желаното изпълнение на работата; 4) предприети действия от средното и висшето ръководство на предприятието за повишаване осведомеността на персонала чрез неговото обучение за политиките и практиките за недопускане на дискриминация, за анализиране и оценяване на възникнали ситуации на системна и/или случайна дискриминация на работници и/или служители, както и за стратегиите, мерките и подходите за превантивен контрол, предотвратяване, разкриване и разрешаване на проблеми, свързани с дискриминация на работната сила; 5) за извършени промени във вътрешната физическа среда в предприятието (промени в ергономичните условия на труд) с цел гарантиране на здравословни и безопасни условия на труд за работниците и служителите, също за неговите клиенти и доставчици, в т.ч. за хората с увреждания, както и дали изискванията за работните места са определени по начин, който би могъл системно да поставя определени групи от персонала в неблагоприятно положение (ИП 17).

Предприятието може да посочи начините, по които политиките и процедурите, свързани с работната сила, се оповестяват на потребителите на финансовите отчети, в т.ч. на отчета за устойчивостта. Това обстоятелство е с важно значение за потребителите на информацията в отчета за устойчивостта както за тези лица, групи от лица или други субекти, които ще прилагат правилата и процедурите (например наетите в предприятието лица, доставчиците, клиентите, подизпълнителите и др.), така и за тези, които имат пряк интерес от тяхното прилагане (например собствената работна сила, инвеститорите и др.). В тази връзка предприятието може да оповестява средствата и каналите за комуникации с вътрешните и външните потребители на информацията във финансовите отчети, в т.ч. в отчета за устойчивостта, като например листовки, бюлетини, специализирани уебсайтове, социални медии, контакти лице в лице, представители на работниците и служителите и др. Целта е да се гарантира, че политиките и процедурите, свързани с работната сила на предприятието, оповестени във финансовите отчети, в т.ч. в отчета за устойчивостта, са: 1) достъпни; 2) разбираеми и 3) потребителите разбират последствията от тяхното прилагане. В съвременните условия на глобализация във всички сфери на стопанския живот предприятието може чрез превод на политиките и процедурите, свързани с работната сила, на съответните езици, както и чрез използването на различни графични изображения да улесни разбираемостта на информацията във финансовите отчети, в т.ч. и в отчета за устойчивостта (ИП 14).

В таблица 3 е представено Допълнение А.1. „Изисквания относно прилагането за оповестяванията, свързани с ЕСОУ 2“, което е неразделна част от стандарт ЕСОУ S1 „Собствена работна сила“ и има същата правна сила като него. В допълнението са описани фактори, които предприятието следва да вземе под внимание във връзка с ЕСОУ 2, SBM-2, ЕСОУ 2 и SBM-3. Целта е да се подпомогне предприятието при прилагането на изискванията за оповестяване в стандарт ЕСОУ 2, посочени в стандарт ЕСОУ S1.

Таблица 3. Социални въпроси и въпроси, свързани с правата на човека

Насоки при оценката на съществеността	Фактори	Показатели за анализ и оценка
I. Сигурна заетост (SZ)	1. Брой наети лица на трудов договор 2. Брой наети лица на временни договори 3. Брой наети работници на трудов договор 4. Брой на работниците, които не са наети лица	1. Процент на наетите лица на временни договори (SZ ¹) 2. Процент на работниците, които не са наети лица (SZ ²)
II. Работно време (RV)	1. Наети лица на договори с непълно или нулево работно време 2. Удовлетвореност на наетите лица от работното време	1. Процент на наетите лица на договори с непълно или нулево работно време (RV ¹)
II. Адекватни работни заплати (RZ)	1. Европейски, национални или местни законови определения за адекватни работни заплати	1. Темпове на изменение на минималната работна

Насоки при оценката на съществеността	Фактори	Показатели за анализ и оценка
	2. Справедливо възнаграждение 3. Минимални работни заплати в страната и в страните от ЕС	заплата в страната по години (RZ ¹) 2. Среден темп на динамика на минималната работна заплата в страната за даден период от време(RZ ²)
III. Социален диалог (SD) съществуване на работнически съвети/права на работниците на информиране, консултиране и участие	1. Има ли изграден в предприятието работнически съвет и функционира ли той? 2. Степен на представителство на работното място 3. Трансгранично представителство на работническия съвет 4. Представителство на работническия съвет чрез синдикални организации и/или работнически съвети	
IV. Свобода на сдружаване/ колективно договаряне (KTD), в т.ч. процент от работната сила, включена в колективни трудови договори	1. Собствена работна сила (брой), обхваната от колективен трудов договор 2. Прекъсвания на работа, часове	1. Процент на собствената работна сила, включена в колективен трудов договор (KTD ¹) 2. Процент на прекъсванията на работа в часове в общото количество отработени човекочасове от работната сила, включена в колективен трудов договор (KTD ²)
V. Равновесие между професионалния и личния живот	1. Гъвкаво работно време 2. Отпуск по семейни причини 3. Достъп до грижи за деца	
VI. Здравословни и безопасни условия на труд (ZBUT)	1. Качество и ефективност на системата за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) в предприятието 2. Покритие на работната сила от системата за ЗБУТ 3. Брой трудови злополуки при изпълняване на работните процеси, приключили без смъртни случаи 4. Брой трудови злополуки при изпълняване на работните процеси, приключили със смъртен/смъртни случаи 5. Влошаване на здравословното състояние на работната сила поради недобри ЗБУТ	1. Процент на трудовите злополуки без смъртни случаи (ZBTU ¹) 2. Процент на трудовите злополуки със смъртен/смъртни случаи (ZBTU ²) 3. Коефициент на целодневните загуби на работно време (ZBTU ³ _{човекочасове}) 4. Коефициент на вътрешните загуби на работно време (ZBTU ⁴ _{човекочасове}) 5. Коефициент на пълните загуби на работно време (ZBTU ⁵ _{човекочасове})

Насоки при оценката на съществеността	Фактори	Показатели за анализ и оценка
		6. Отрицателен ефект от пълните загуби на работно време (ZBTU ⁶ _{човекочасове})
VII. Равенство между жените и мъжете и равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд (RFM)	1. Брой на жените в работната сила на предприятието 2. Брой на жените в ръководния персонал 3. Разлика в заплащането на мъжете и жените	1. Процент на жените в работната сила (RFM ¹) 2. Процент на жените в ръководния персонал (RFM ²)
VIII. Обучение и развитие на умения (ORU)	Количество и разпределение на обучението, процент на наетите лица с редовни оценки за изпълнението на работата и проследяване на развитието им	1. Процент на наетите лица с редовни оценки за изпълнение на работните процеси (ORU ¹) 2. Процент на наетите лица, за които е налице проследяване на развитието (ORU ²)
IX. Заетост и приобщаване на хората с увреждания (RSU)	1. Мерки за заетост на лица с увреждания 2. Мерки за достъпност за наети лица с увреждания	
X. Мерки срещу насилието и тормоза на работното място (NTRM)	1. Разпространение на насилие и тормоз на работните места	
XI. Разнообразие (R)	1. Общ брой на собствена работна сила 2. Брой на жените в собствената работна сила 3. Брой на собствената работна сила от етнически групи и/или малцинства 4. Брой на лицата с увреждания в собствената работна сила	1. Процент на жените в собствената работна сила (R ¹) 2. Процент на лицата от етнически групи и/или малцинства в собствената работна сила (R ²) 3. Процент на лицата с увреждания в собствената работна сила (R ³) 4. Групиране на собствената работна сила по възраст
XII. Детски труд (DT)	1. Видове дейности 2. Географски области, изложени на риск от детски труд	
XIII. Принудителен труд (PT)	1. Видове дейности 2. Географски области, изложени на риск от принудителен труд	

**Пояснения за показателите за анализ
и оценка, посочени в Допълнение А.1.**

$$SZ^1 = \frac{\text{Наети лица на временни договори}}{\text{Общ брой наети лица на трудов договор}} \times 100$$

$$SZ^2 = \frac{\text{Брой на работниците, които не са наети лица}}{\text{Общ брой наетите работници на трудов договор}} \times 100$$

$$RV^1 = \frac{\text{Брой на наетите лица на договори с непълно или нулево работно време}}{\text{Общ брой наетите лица на трудов договор}} \times 100$$

$$RZ^1 = \frac{\text{Изменение на минималната работна заплата за страната в абсолютно изражение за текущата спрямо предходната година}}{\text{Минимална работна заплата за страната за предходната година}}$$

Пример. Информацията за минималната работна заплата в България за периода от 2018 до 2025 г. е систематизирана в таблица 4. Въз основа на тази информация се определят стойностите на показателите: годишни абсолютни изменения (прираст или намаление), проценти на динамика по години от периода, проценти на годишните темпове на изменение (прираст или намаление) на минималната работна заплата за страната за изследвания период от време (2018 – 2024 г.). Получената информация за стойностите на посочените по-горе показатели е систематизирана в таблица 5.

Таблица 4. Минимална работна заплата в България

Година	Месечна, лв.	Часова, лв.	Период	Нормативен акт
2018	510,00	3,07	01.01.2018 - 31.12.2018	ПМС № 316/20.12.2017 г.
2019	560,00	3,37	01.01.2019 - 31.12.2019	ПМС № 320/20.12.2018 г.
2020	610,00	3,66	01.01.2020 - 31.12.2020	ПМС № 350/19.12.2019 г.
2021	650,00	3,92	01.01.2021 - 31.03.2022	ПМС № 331/26.11.2020 г.
2022	710,00	4,29	01.04.2022 - 31.12.2022	ПМС № 37/24.03.2022 г.
2023	780,00	4,72	01.01.2023 - 31.12.2023	ПМС № 497/29.12.2022 г.
2024	933,00	5,58	01.01.2024 - 31.12.2024	ПМС № 193/12.10.2023 г.
2025	1077,00	6,49	01.01.2025 -	ПМС № 359/23.10.2024 г.

Таблица 5. Стойности на допълнително изчислените показатели

Показатели	Базисна година (2018)	Години					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
1. Минимална работна заплата за страната, лв.	510	560	610	650	710	780	933
2. Годишен абсолютен прираст или намаление, лв.	-	50	50	40	60	70	153
3. Динамика по години, %	-	109,8039	108,9286	106,5574	109,2308	109,8592	119,6154
4. Годишни темпове на прираста или намалението, %	-	9,8039	8,9286	6,5574	9,2308	9,8592	19,6154

От данните в таблица 5 се вижда, че най-голям е темпът на увеличение на минималната работна заплата в България за 2024 г. спрямо 2023 г., който възлиза на 19,6154% $(933 : 780) \times 100 - 100$, или още $[(933 - 780) : 780] \times 100$, следван от този за 2023 г. спрямо 2022 г., който е 9,8592% $[(780 : 710) \times 100 - 100]$, или още $[(780 - 710) : 710] \times 100$. Най-малък е темпът на увеличение на минималната работна заплата в страната за 2021 г. спрямо 2020 г., който възлиза в размер на 6,5574% $[(650 : 610) \times 100 - 100]$, или още $[(650 - 610) : 610] \times 100$.

Ако се вземе под внимание увеличението на минималната работна заплата за страната в сила от 01 януари 2025 г., то може да се посочи, че годишният абсолютен прираст за 2025 г. спрямо 2024 г. възлиза на 144 лв. $(1077 - 933)$, което в относително изражение е 115,4341% $[(1077 : 933) \times 100]$, и представлява годишен темп на прираст в размер на 15,4341% $[(1077 : 933) \times 100 - 100]$, или още $[(1077 - 933) : 933] \times 100$.

Въз основа на данните в таблица 5 се изчислява среден темп на динамика на минималната работна заплата в страната за даден период от време, в случая за периода от 2018 до 2024 г. Става дума за показателя (RZ^2) от Допълнение А.1. Неизчерпателен списък на факторите, които трябва да бъдат взети под внимание при оценката на съществеността (вж. Таблица 3) в съответствие с „Изисквания относно прилагането за оповестяванията, свързани с ЕСОУ 2“, което е неразделна част от ЕСОУ S1 „Собствена работна сила“.

Средният темп на динамика на минималната работна заплата за анализирания период от време може да се изчисли като средна геометрична величина по формулата:

$$\overline{Xg} = \sqrt[n-1]{\prod x_i},$$

където:

Π е знак за произведение;

x_i – отношение на минималната работна заплата през всяка година към предходната на нея година;

n – броят на годините, включително първата година от изследвания период от време, в случая базисната 2018 г.

Средният темп на динамиката на минималната работна заплата за изследвания период от време може да се определи още и по следния начин:

$$\overline{Xg} = \sqrt[n-1]{\frac{MRZ_n}{MRZ_0}},$$

където: MRZ_0 и MRZ_n са съответно стойностите на минималната работна заплата за страната за базисната година (2018 г.) и за последната година (2024 г.) от изследвания период от време.

По данните за показател 4 в таблица 5 изчисленията са следните:

$$\overline{Xg} = \sqrt[n-1]{\prod x_i} = \sqrt[6]{\frac{560}{510} \times \frac{610}{560} \times \frac{650}{610} \times \frac{710}{650} \times \frac{780}{710} \times \frac{933}{780}} =$$

$$\sqrt[6]{1,0904 \times 1,08929 \times 1,0656 \times 1,0923 \times 1,0986 \times 1,9615} = \sqrt[6]{1,8294} = 1,1059,$$

което означава, че средногодишният темп на ръста на минималната работна заплата в страната за изследвания период от 2018 до 2024 г. възлиза на 110,59% ($1,1059 \times 100$), а средният темп на прираста е +10,59% ($110,59\% - 100\%$).

Или ако се използва съкратената формула, то резултатът е същият, т.е.:

$$\overline{Xg} = \sqrt[n-1]{\frac{MRZ_n}{MRZ_0}} = \sqrt[6]{\frac{933}{510}} = \sqrt[6]{1,8294} = 1,1059$$

Пояснения за показателите за анализ и оценка, посочени в Допълнение А.1. – продължение

$$KTD^1 = \frac{\text{Собствена работна сила, обхваната от колективен трудов договор}}{\text{Общо работна сила, обхваната от колективен трудов договор}} \times 100$$

$$KTD^2 = \frac{\text{Прекъсвания на работа, часове}}{\text{Отработени човечасове от раб. сила, обхваната от колективен трудов договор}} \times 100$$

Процентът на трудовите злополуки без смъртен случай ($ZBTU^1$) може да се изчисли като отношение между броя на трудовите злополуки без смъртен случай и отработените човечасове от всички наети лица през отчетния период.

Процентът на трудовите злополуки със смъртен/смъртни случаи ($ZBTU^2$) може да се изчисли като отношение между броя на трудовите злополуки със смъртен/смъртни случаи и отработените човечасове от всички наети лица през отчетния период.

Коефициентът на целодневните загуби на работно време, изразен в човекочасове ($ZBTU^3_{\text{човекочасове}}$), може да се определи по формулата:

$$ZBTU^3_{\text{човекочасове}} = \frac{D_{\text{прек.}}}{D_{\text{факт.}}} \times T_{\text{факт.}}$$

където:

$D_{\text{прек.}}$ е броят загубени работни дни в резултат на станали трудови злополуки и/или поради недобри здравословни и безопасни условия на труд;

$D_{\text{факт.}}$ – фактически отработени дни от персонала през отчетния период;

$T_{\text{факт.}}$ – фактическа средна продължителност на работния ден през отчетния период, часове.

Показва относителния дял на загубените работни дни, в резултат на станали трудови злополуки и/или поради недобри здравословни и безопасни условия на труд.

Коефициентът на вътрешните загуби на работно време ($ZBTU^4_{\text{човекочасове}}$), изразен в човекочасове, може да се изчисли по формулата:

$$ZBTU^4_{\text{човекочасове}} = \frac{T_{\text{прек.}}}{T_{\text{факт.}}}$$

където: $T_{\text{прек.}}$ е броят на загубените часове по време на работните дни през отчетния период в резултат на прекъсвания, поради станали трудови злополуки и/или недобри здравословни и безопасни условия на труд.

Показва относителния дял на загубените часове през отчетния период в резултат на станали трудови злополуки и/или поради недобри здравословни и безопасни условия на труд.

По наше мнение, за изчисляването на последните два показателя, посочени по-горе, е необходима оперативна информация за прекъсванията на работа както в дни, така и часове. Може да се помисли и за създаването на счетоводна информация чрез подходящи модели за отчитане на прекъсванията на работата в резултат на станали трудови злополуки и/или поради недобри здравословни и безопасни условия на труд. За постигне на съпоставимост при изчисленията е необходимо загубите на работно време да бъдат изразявани в единен измерител. Според нас това следва да става в човекочасове.

Коефициентът на пълните загуби на работно време ($ZBTU^5_{\text{човекочасове}}$) може да се определи като съотношение между сумата от целодневните и вътрешните загуби на работно време и отработените човекочасове през отчетния период от персонала на предприятието. Показва относителния дял на пълните загуби на работно време през отчетния период в резултат на станали трудови злополуки и/или поради недобри здравословни и безопасни условия на труд в общия брой отработени човекочасове от персонала.

Отрицателният ефект от пълните загуби на работно време ($ZBTU^6_{\text{човекочасове}}$) в резултат на станали трудови злополуки и/или поради недобри здравословни и безопасни условия на труд може да се установи, като размерът на тези загуби, изразен в човекочасове, се умножи по произведената продукция за един човекочас.

В таблица 6 е представено Допълнение А.2, което е неразделна част от стандарт ЕСОУ S1 „Собствена работна сила” и е със същата правна сила както останалите негови части. Чрез Допълнение А.2 се подпомага прилагането на изискванията за оповестяване ЕСОУ S1-1 по социалните въпроси и въпросите, свързани с правата на човека.

Таблица 6. Социални въпроси и въпроси, свързани с правата на човека

Насоки	Политики
1. Сигурна заетост	Политика без съкращения, ограничения за подновяване на временни договори, предоставяне на социална закрила от работодателя, при положение че такава не се предоставя от държавата
2. Работно време	Ограничения за извънреден труд, дълги и разделени смени, работа през нощта и през почивните дни, определяне на подходящи срокове за изпълнение на работните процеси
3. Адекватни работни заплати	Политика, която гарантира, че всички хора в собствената работна сила получават адекватно трудово възнаграждение
4. Социален диалог/наличие на работнически съвети/права на работниците на информиране, консултиране и участие	Политика за насърчаване на институциите за провеждане на социален диалог, редовно информиране и консултации с представители на работниците, консултации преди вземането на окончателни решения по въпроси, свързани със заетостта
5. Свобода на сдружаване/колективно договаряне	Ненамеса в сформирането и набирането на членове на синдикални организации (вкл. достъп на синдикалните организации до предприятията), добросъвестно договаряне, подходящо освобождаване от работа на представителите на работниците за изпълнение на задълженията им, улеснения и защита от уволнение на представителите на работниците, липса на дискриминация на членовете на синдикалните организации и представителите на работниците
6. Равновесие между професионалния и личния живот	Предоставяне на отпуск по семейни причини, осигуряване на гъвкаво работно време, достъп до дневни центрове за грижи за всички наети лица
7. Здравословни и безопасни условия на труд	Покритие на цялата работна сила на предприятието в системата за здравословни и безопасни условия на труд
8. Равенство между жените и мъжете и равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд	Политика за равенство между жените и мъжете и за еднакво възнаграждение за еднакъв или равностоен труд
9. Обучение и развитие на умения	Политика за повишаване на уменията и перспективите за професионално развитие на наетите лица
10. Заетост и приобщаване на хората с увреждания	Политика за осигуряване на достъпност на работните места за хората с увреждания
11. Мерки срещу насилието и тормоза на работното място	Политика за игнориране на насилието и тормоза на работното място

Насоки	Политики
12. Разнообразие	Политика за приобщаване – етническо многообразие или малцинствени групи и утвърдителни действия
13. Детски труд	Политика за установяване на местата, където се използва детски труд и/или млади работници се излагат на опасен труд, както и за предотвратяване на риска от излагане на опасен труд
14. Принудителен труд	Политика за установяване на местата, където се използва принудителен труд, както и за намаляване на риска от принудителен труд

1.2. Изискване за оповестяване S1-2 „Процедури за взаимодействие с работната сила на предприятието и с представителите на работниците във връзка с въздействията“

Предприятието следва да оповести субекта, който носи оперативната отговорност по въпросите за взаимоотношенията му с работната сила и с представителите на работниците, както и отчетността във връзка с въздействията, също и за подпомагане на персонала при тяхното осъществяване. Този субект може да бъде: 1) самостоятелно звено (длъжност или отдел) или 2) част от по-голяма и широкообхватна организационна структура в предприятието. Ако в предприятието не е обособен подобен субект, то това трябва да бъде оповестено, а може да стане и чрез позоваване на информацията, съгласно изискванията на ЕСОУ 2 GOV-1 Ролята на административните, управителните и надзорните органи (ИП 18).

Когато в предприятието е създаден самостоятелен субект, носещ оперативната отговорност за взаимоотношенията, респ. за отчетността по въпроса за взаимодействието с работната сила, то персоналът, натоварен с тази отговорност, трябва да притежава определени умения или предприятието следва да осигурява обучение с цел изграждане на капацитет, за да може той да осъществява взаимодействието.

Целта на глобалните рамкови споразумения е да се установи постоянна връзка между многонационалното предприятие и глобална синдикална федерация, за да се гарантира, че предприятието се придържа към едни и същи стандарти във всяка държава, в която осъществява дейност (ИП 20). Ако предприятието има сключени споразумения с национални, европейски или международни синдикални организации или работнически съвети във връзка с правата на неговите работници и служители, то това може да бъде оповестено с цел да се представи начина, по който съответните споразумения му позволяват да придобие представа за гледните точки на неговия персонал (ИП 21).

Във връзка с взаимодействието с работната сила в отчета за устойчивостта предприятието може да оповестява информация и за (ИП 24): 1) начина на осъществяване на дейностите по взаимодействието – на ниво предприятие или на по-ниско ниво (например площадка или проект, като в този случай се оповестява още и начинът, по който резултатната информация се централизира на ниво предприятие); 2) вида на взаимодействието (например участие в среща, консултация и/или предоставяне на

информация); 3) етапите при осъществяване на взаимодействията; 4) начина на определяне на подходите при взаимодействията и намаляване на въздействията; 5) начина на взаимодействие на предприятието с работната сила и с представителите на работниците относно въздействията върху тях, които могат да възникнат в резултат на намаляването на въглеродните емисии и прехода към по-екологични и неутрални по отношение на климата дейности (например при реструктуриране на предприятието, загуба или създаване на работни места, обучение и повишаване на квалификацията, преквалификация, полово и социална справедливост, здравословни и безопасни условия на труд и др.); 6) начина на взаимодействие на предприятието с лица от неговия персонал, които са изложени на риск или са уязвими (например прилага ли то специфични подходи и взема ли под внимание потенциалните причини за възникването на риск и уязвимост на лицата – например езикови и културни различия, неравнопоставеност между половете и неравновесие на силата, разделения в рамките на дадена общност или група и т.н. – ИП 25); 7) ресурсите (например финансови, човешки и други), които предприятието е използвало за осъществяване на взаимодействията; 8) начина на документиране на резултатната информация и как тя се използва и включва при вземането на решения; 9) начина, по който предприятието предоставя на собствената си работна сила разбираема и достъпна информация (например чрез подходящи комуникационни канали и др. – ИП 25); 10) начина, по който работната сила се информира за влиянието на резултатната информация върху взетите решения; 11) всички конфликтни интереси, които са възникнали в работната сила (ИП 25); 12) начина, по който предприятието е разрешило тези конфликтни интереси (ИП 25); 13) начина, по който предприятието се стреми да зачита правата на човека по отношение на всички заинтересовани страни (например техните права на неприкосновеност на личния живот, на свобода на изразяване на мнение и на мирни събрания и протести – ИП 25).

При възможност в отчета за устойчивостта предприятието може да оповести примери за отчетния период. Целта е да се покаже начинът, по който гледните точки, застъпени от неговата работна сила и от представителите на работниците, са допринесли за изработването и вземането на конкретни решения или дейности на предприятието. Също така предприятието може да оповестява информация за ефективността на процедурите за взаимодействие с неговата работна сила през предходни отчетни периоди. Подобно оповестяване се прилага в случаите, когато предприятието е анализирано и оценило ефективността на процедурите за взаимодействие с работната сила (например чрез вътрешен или външен одит, проверка, оценки на въздействието, изследване на мнения на заинтересованите страни, на механизмите за подаване на жалби, външни оценки на ефективността и провеждане на сравнителен анализ на предприетите подходи и действия през текущия спрямо предходния период) или е набелязало мерки за повишаване на тяхната ефективност при прилагането им през текущия отчетен период (ИП 26).

1.3. Изискване за оповестяване S1-3 „Процедури за коригиране на отрицателните въздействия и канали за изразяване на опасения от работниците на предприятието“

При оповестяването на изискванията, определени в параграфите на S1-3, предприятието следва да прилага ръководните принципи на ООН за предприятията и правата на човека, както и насоките на Организацията за икономическо развитие и сътрудничество по надлежната проверка за отговорно професионално поведение, насочено към коригирането и механизмите за подаване на жалби (ИП 17).

Каналите за изразяване на мнения, проблеми и потребности на работната сила могат да бъдат организирани по различни начини (ИП 28):

1) директно от предприятието чрез различни инструменти (например подаване на жалби, поддържане на горещи линии, сигнали до синдикални организации, ако работниците членуват в такива, работнически съвети, диалог, организиране на срещи и други), чрез които собствената работна сила или представители на работниците и служителите могат да изразяват своето мнение относно различни въздействия (влияния) върху персонала или да представят неговите потребности, които то следва да вземе под внимание;

2) предоставяни от субектите, в които работи собствената му работна сила. Ако предприятието разчита единствено на информация, получена по канали, предоставени от субектите, с които то поддържа стопански отношения, то може в отчета за устойчивостта да оповести това обстоятелство;

3) други канали, които представляват източници на информация за работната сила на предприятието – механизмите на трети страни (например различни механизми, управлявани от правителството на страната, неправителствени организации, отраслови сдружения и други инициативи за сътрудничество). Предприятието може да оповести в отчета за устойчивостта дали тези канали са достъпни за целия персонал, или само за представители на работниците и служителите. В случай че подобни канали не са изградени, това следва да се оповести. Предприятието може да използва посочените по-горе канали и инструменти, както и всички други механизми, за да получи информация, необходима за управлението на въздействията (влиянията) на различни фактори върху собствената му работна сила, например при изготвяне на одити за съответствие.

Предприятието следва да оценява дали и по какъв начин работната сила или нейни представители имат достъп до каналите за изразяване на мнение, проблеми и потребности, организирани директно от предприятието или предоставени от субектите, в които работи работната сила, относно съществените въздействия (ИП 30). Предприятието следва да анализира и оценява ефективността на каналите за неговата работна сила. За целите на анализа може да се използва информация от проведени проучвания сред работната сила за равнището на удовлетвореност от използваните канали (ИП 31). При оценяването на ефективността на каналите за изразяване на мнения, проблеми и потребности на работната сила предприятието следва да се придържа към „критерии за ефективност на извънсъдебните механизми

за подаване на защита“, определени в Ръководните принципи на ООН за предприятията и правата на човека⁶.

Изискванията по параграф 32 (ИП 32) за оповестяване по S1-3 в отчета за устойчивостта са съобразени с критериите за ефективност на извънсъдебните механизми за защита по критерий 31 от Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека. Критериите представляват една ориентиловъчна рамка за предприятието за разработване, преразглеждане или оценка на извънсъдебен механизъм за подаване на жалби с цел гарантиране на неговата ефективност в практиката по време на дейността. Недобре разработените или неправилно прилагани механизми за подаване на жалби са предпоставка за възникването на риск от задълбочаване на недоволството в засегнатите заинтересовани страни, в резултат на което е възможно да се засили тяхното усещане за несправедливост и незачитане на процеса.

С цел гарантиране на ефективността на критериите за извънсъдебните механизми за защита те (критериите) могат да бъдат систематизирани в две групи:

1) Критерии, които се отнасят за всеки държавен или недържавен механизъм, основан на съдебно решение или диалог. Механизмите за защита следва да отговарят на определени качествени характеристики:

а) **легитимност**, изразяваща се чрез две характеристики: 1) да създават доверие в заинтересованите страни, за които са предназначени, и 2) да носят отговорност за справедливо провеждане на процедурите за подаване на жалби (гаранции за страните, включени в разглеждането на жалбата, че няма да се намесват в справедливото изпълнение на процеса). За това е необходимо да бъде организирана подходяща отчетност и на тази основа да се постигне вярно и честно представяне на информацията за тях, което е обективна предпоставка за изграждането на доверие в заинтересованите страни (ИП 32);

б) **достъпност**, механизмите следва да бъдат познати на заинтересованите страни, за които са предназначени, както и да осигуряват адекватна помощ на тези, които могат да се сблъскат с определени пречки по отношение на достъпа до тях (например липса на информираност за механизма, език, грамотност, разходи, физическо местоположение и опасения от репресии);

в) **предсказуемост**, т.е.: 1) да предоставят ясна и достъпна публична информация за процедурата, която предлагат; 2) предлаганата процедура трябва да бъде с точно определена времева рамка за всеки етап, като тя

⁶ Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека: Прилагане на рамката на ООН „Утвърждаване, спазване и правни средства за защита“, Българска фондация за бизнеса и правата на човека, рекламна къща „Мека“, София. HR/PUB/11/04 © 2011. Ръководните принципи са разработени от специалния представител на генералния секретар по въпросите за правата на човека и транснационалните корпорации и други стопански предприятия, като ги е приложил към своя заключителен доклад пред Съвета по правата на човека (A/HRC/17/31). Докладът включва и въведение към Ръководните принципи, както и преглед на процеса, който предхожда тяхното разработване. Съветът на ООН по правата на човека е одобрил Ръководните принципи в своята Резолюция 17/4 от 16 юни 2011 г.

<https://bfbhr.org/wp-content/uploads/2024/07/bfbhr-oon-principi.pdf>

трябва да бъде спазвана, като същевременно с това при необходимост се допуска гъвкавост; 3) да осигуряват яснота относно наличните видове процеси, възможните резултати и средствата за мониторинг на изпълнението.

г) **справедливост**, т.е. да предоставят гаранции, че потърпевшите страни имат разумен достъп до източници на информация, консултация, експертни знания и финансови средства, необходими за участието им в процеса на подаване на жалби, при спазване на принципите на справедливост, информираност и уважение, с цел постигането на справедлив процес, възприемането му като такъв, в резултат на което могат да се постигнат трайни и устойчиви решения;

д) **прозрачност**, т.е. да предоставят достатъчна по обем информация (чрез статистически данни, проучвания на конкретни случаи или предоставяне на по-подробна информация за разглеждането на определени случаи) на заинтересованите страни по дадена жалба за нейното движение и за работата на механизма за защита. Целта е изграждане на доверие в ефективността на механизмите и осигуряване на отговори на всички обществени интереси. Заедно с това, когато е необходимо, следва да се гарантира поверителността на диалога между страните, както и самоличността на лицата, участващи в жалбата;

е) **съвместимост с правата на човека**, т.е. да се гарантира, че жалбите, средствата и резултатите за правна защита на работната сила са в съответствие с международно признатите права на човека;

ж) **източник на непрекъснато обучение**. Редовният анализ на честотата, моделите и причините за жалбите може да позволи на институцията, администрираща механизма за защита на работната сила, да идентифицира и да окаже влияние върху политиките, процедурите или практиките, които следва да бъдат променени, за да бъдат предотвратени бъдещи оплаквания, жалби, както и вредите от тях.

2) Критерии, които предприятието менажира на оперативно ниво и които са **основани на ангажираност и диалог**. Ангажирането на заинтересованите страни с разработването и функционирането на механизма за подаване на жалби на оперативно ниво може да подпомогне гаранциите, че той отговаря на потребностите на страните, че те ще го използват на практика, както и че съществува общ интерес за осигуряване на неговия успех. Тъй като едно предприятие не може легитимно да бъде едновременно обект на жалби и едностранно да определя резултата от тях, тези механизми следва да се съсредоточат върху постигането на съгласувани решения чрез диалог. Когато е необходимо съдебно произнасяне, то следва да бъде осигурено от легитимен, независим механизъм, предоставен от трета страна. **1.4. Изискване за оповестяване S1-4 „Предприемане на действия във връзка със съществени въздействия и подходи за смекчаване на съществените рискове, както и разкриване на съществените възможности, свързани със собствената работна сила, и ефективност на тези действия и подходи“**

Предприятието следва да анализира и оценява отрицателните въздействия (влияния) на факторите върху собствената работна сила. След

разкриване на отрицателно влияещите фактори и измерване на силата на тяхното влияние върху различните аспекти на работната сила (осигуреност, използване и ефективност от използването) предприятието може да разработи и приложи по време на дейността си подходящи мерки за намаляването на отрицателните въздействия. В тази връзка в отчета за устойчивостта то може да оповестява информация за (ИП 33): 1) целите за непрекъснато анализиране, оценяване и управление на преките и косвени фактори, влияещи върху различните аспекти на работната сила; 2) общите и специфичните подходи, които прилага за минимизиране влиянието на основните отрицателно влияещи фактори върху работна сила; 3) предприетите мерки за увеличаване влиянието на основните положително влияещи фактори върху работната сила; 4) постигнато ограничаване през отчетния период на обхвата и силата на влияние на отрицателно влияещите фактори и/или разширяване на обхвата и засилване влиянието на положително влияещите фактори върху работната сила. Считаме, че тук следва да се вземе под внимание класификацията на факторите според мястото на тяхното възникване. Става дума за групирането на факторите на вътрешни и външни. Предприятието може да оказва въздействие и да управлява влиянието на вътрешните фактори върху работната сила, които възникват при осъществяването на дейността му. Външните фактори възникват във външната среда, в която функционира предприятието, т.е. те възникват и са свързани със субекти и/или дейности, които не подлежат на пряк контрол от него. В отчета за устойчивостта предприятието може да оповестява дали и по какъв начин управлява влиянието на вътрешните фактори върху работната сила (например изграждане на система за отговорно набиране на персонал, осигуряване на обучение, предоставяне на възможности за повишаване на квалификацията, респ. преквалификация на работниците и/или служителите, осигуряване на условия за повишаване на производителността на труда, осигуряване на адекватни и устойчиви работни заплати, прилагане на поощрения на персонала за постигнати резултати, прилагане на допълнително материално стимулиране и други действия – ИП 35). В отчета за устойчивостта предприятието може да оповести информация за външните фактори, произтичащи от неговите стопански взаимоотношения с други бизнес субекти, които оказват влияние върху неговата работна сила (например налагане на договорни изисквания към стопанските контрагенти, доставчици, клиенти и др., свързани със защита правата на работниците и/или служителите и др. – ИП 35). При вземане на решения за прекратяване на стопански взаимоотношения със свои бизнес партньори предприятието следва да оповести дали са налице външни фактори, които оказват отрицателно влияние върху неговата работна сила, описание на тези фактори, както и какви мерки са взети за намаляване на тяхното влияние (ИП 37). Предприятието може да оповести информация за участието си в отраслови инициативи или в инициативи на различни заинтересовани страни, като посочи своите действия за намаляване отрицателните влияния на основните външни фактори (ИП 36). Следва да се отбележи, че са налице външни фактори, които оказват влияние върху работната сила на предприятието и които произтичат от държавната политика в тази област, уредена в нормативната уредба (например в Наредбите за определяне на минималната работна заплата, за договаряне на

работната заплата, за структурата и организацията на работната заплата, в Кодексите на труда и на социалното осигуряване, Закон за здравното осигуряване и др.).

С важно практическо значение са процедурите за проследяване на ефективността на действията на предприятието при управлението преди всичко на вътрешните фактори, влияещи върху неговата работна сила, които могат да включват различни проверки, вътрешен и/или външен одит, оценки на въздействието, механизми за подаване на жалби, съдебни производства и/или съдебни решения, мнения на заинтересованите страни, провеждане на различни видове анализи и др. действия (ИП 38).

Отчитането на ефективността от действията на предприятието има за цел да бъде предоставена информация, на основата на която потребителите на финансовите отчети, в т.ч. и на отчета за устойчивостта, да могат да разберат връзките между предприетите от него действия и доколко правилно е управлението на въздействията върху работната сила. Като допълнителна информация, която предприятието може да оповести, са данните за промените в броя на установените произшествия (ИП 39).

В отчета за устойчивостта предприятието може да оповестява информация за предприетите от него действия за ефективно управление на факторите върху неговата работна сила в следните насоки (ИП 40): 1) дали и по какъв начин лицата (напр. програми или процедури) в собствена работна сила и/или техни представители участват активно и оказват влияние при вземането на решения за предприетите действия и тяхното изпълнение; 2) за планираните или реално постигнатите положителни резултати за собствената работна сила в резултат на предприетите от предприятието действия. Необходимо е да се подчертае, че следва да се прави разлика между доказателствата за извършването на определени дейности и доказателствата за действителните резултати за засегнатите лица от работната сила на предприятието (ИП 42).

Пример за оповестяване. В предприятието „АБВ“ през текущия отчетен период шест лица от състава на административно-управленския персонал (от ИТ отдела) са преминали обучение по въпросите на Новият закон за киберсигурност и Директивата МИС2 (NIS-2) на ЕС, което е организирано от предприятието (доказателство за действие за подобряване на квалификацията на персонала) и водено от лицензирано в тази област консултантско предприятие. Пет от лицата, преминали посоченото по-горе обучение, съобщават, че след обучението имат идеи за прилагането на единен подход към управление на риска, свързан с кибератаки, и докладване на инциденти посредством създаването на система за подобряване на общото ниво на сигурност и устойчивост на предприятието (доказателство за действително постигнати резултати, в резултат на действия, предприети от предприятието за повишаване на квалификацията на лица от ИТ отдела). По този начин след обучението на специалистите от ИТ отдела се подобрява сътрудничеството между ръководството, мениджмънта и ИТ отдела на предприятието „АБВ“.

В отчета за устойчивостта предприятието може да оповестява дали е предприело действия (инициативи) и какви са те (ако има такива), в

подкрепя на целите за устойчиво развитие⁷ (цел № 8 „Стимулиране на траен, приобщаващ и устойчив икономически растеж, пълноценна и продуктивна заетост и достоен труд за всички“),⁸ посочени в Програмата за устойчиво развитие до 2030 г. (ИП 41), например за: 1) премахване на принудителния труд и 2) повишаване на производителността на труда както в предприятието, така и в предприятия, които осъществяват дейността си в развиващите се държави (например технологични подобрения, обучение на местната работна ръка, което може да бъде полезно както за отделни лица от работната сила на предприятието, така и за местната работна сила и местните общности). В отчета за устойчивостта предприятието може да оповестява информация за предприетите действия (мерки и инициативи) за намаляване на отрицателните влияния върху неговата работна сила, възникнали в резултат на прехода към по-екологосъобразна и неутрална по отношение на климата икономика (ИП 43), например за: 1) повишаване на изискванията за знания, опит и компетентности при подбора на лицата при назначаването им на работа в предприятието; 2) обучение, повишаване на квалификацията и преквалификация на персонала, професионалното му консултиране; 3) организиране на наставничество; 4) поети гаранции за запазване на заетостта на работната сила и в случаи на съкращение поради различни причини (намаляване на обема на дейността, пренасочване на дейността (изцяло или на част от нея) в други региони/територии, страни, увеличаване на риска от търговска несъстоятелност и фалит на предприятието и преминаването му към недействащо предприятие); 5) планове за ранно пенсиониране на лица от персонала. Тези и други подобни мерки и инициативи за постигане на симбиоза между икономически растеж, екологичност на бизнеса, пълноценна и продуктивна заетост и достоен труд за всички следва да включват и мерки за спазване на действащите нормативни актове (ИП 43).

Предприятието може да подчертае и посочи настоящото и/или очакваното влияние на външните фактори (например директивите и регламенти на ЕС, свързани с прехода към по-екологични и неутрални по отношение на климата дейности), върху възникването на рискове (ИП 43) или за преръщането на зависимостите в рискове за неговата работна сила (ИП 45).

При оповестяването на съществените рискове и на възможностите за работната сила (осигуреност, използване и ефективност от използването) предприятието може да вземе под внимание следните видове риск (ИП 44): 1) репутационен риск (при неправомерни действия на предприятието спрямо неговата работна сила); 2) съдебен риск (при използването на принудителен или детски труд може да възникне риск от подвеждане под правна отговорност на предприятието; 3) бизнес риск (свързан с нарушаване на

⁷ На 25.09.2015 г. по време на срещата по устойчивото развитие в рамките на ООН, проведена в Ню Йорк, беше приет дневният ред за развитие след 2015 г. и програмата за устойчиво развитие до 2030 г. (A/RES/70/1 - Да преобразим света: Програмата до 2030 г. за устойчиво развитие),

<https://sdgs.un.org/2030agenda>

<https://www.nsi.bg/bg/content/19408/%D1%86%D0%B5%D0%BB%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D1%83%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B9%D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%BE-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5-2030>

⁸ <https://sdgs.un.org/2030agenda>

нормалното протичане на дейността на предприятието, например при игнориране обучението на персонала, развитието на неговите знания, умения и компетентности, поддържането на неадекватни работни заплати, значително текучество на наетите лица и др.); 4) пазарен риск (по-голяма привлекателност на продуктите, предлагани от други предприятия, които мотивират работната си сила чрез поддържането на по-големи по размер и устойчиви работни заплати).

Предприятието може да оповести информация за начина на управление на съществените рискове, свързани с неговата работна сила, в следните аспекти: 1) за целите, политиките, действията и използваните ресурси при управлението на рисковете, свързани с работната сила (ИП 46); 2) дали и по какъв начин процесите за управление на рисковете, свързани с работната сила, са интегрирани в общата системата за управление на риска, изградена в предприятието (ИП 47); 3) представяне на вътрешните отдели в структурата на предприятието, които участват при управлението на рисковете, свързани с работната сила, както и действията, които те са предприели за увеличаване на броя и силата на влияние на положително влияещите фактори, респ. намаляване на броя и силата на влияние на отрицателно влияещите фактори върху осигуреността, използването и ефективността от използването на неговата работна сила (ИП 48).

В таблица 7 е представено Допълнение А.3 „Изисквания по отношение на прилагането на ЕСОУ S1 – 4 „Предприемане на действия във връзка със съществени въздействия върху собствената работна сила и подходи за смекчаване на съществените рискове и преследване на съществените възможности, свързани със собствената работна сила, и ефективност на тези действия“. Допълнението е неразделна част от стандарт ЕСОУ S1 „Собствена работна сила“ и е със същата правна сила както останалите негови части. Чрез него се подпомага прилагането на изискванията на ЕСОУ S1 – 4 относно социалните въпроси и въпросите, свързани с правата на човека.

Таблица 7. Социални въпроси и въпроси, свързани с правата на човека

Насоки за действия	Примери за действия
Сигурна заетост	Предлагане на безсрочни трудови договори на наетите на временни трудови договори лица, прилагане на планове за социална закрила, когато такава не се предоставя от държавата
Работно време	Ротация при работа на смени, удължаване на предизвестието за графика, намаляване на прекомерния извънреден труд
Адекватни работни заплати	Договаряне на справедливо възнаграждение в колективните трудови договори, проверка дали агенциите по заетостта плащат справедливо възнаграждение
Социален диалог/наличие на работнически съвети/права на работниците на информиране, консултиране и участие	Разширяване на въпросите на устойчивостта, разглеждани в рамките на социалния диалог, увеличаване на броя на срещите и на ресурсите за работническите съвети

Насоки за действия	Примери за действия
Свобода на сдружаване/колективно договаряне, в т.ч. работници (в %), обхванати от колективни трудови договори	Разширяване на въпросите на устойчивостта, разглеждани в рамките на колективното договаряне, увеличаване на ресурсите за представителите на работниците
Равновесие между професионалния и личния живот	Разширяване на критериите за допустимост за отпуск по семейни причини, гъвкава организация на работното време, увеличаване на предоставянето на дневни грижи
Здравословни и безопасни условия на труд	Увеличаване на обучението по въпросите на здравословните и безопасни условия на труд, инвестиции в безопасно оборудване
Равенство между жените и мъжете и равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд	Целенасочено набиране и увеличаване на броя на жените, намаляване на разликата в заплащането чрез договаряне на колективни трудови договори
Обучение и развитие на умения	Проверки на уменията, обучение за попълване на недостига на умения
Заетост и приобщаване на хората с увреждания	Увеличаване на мерките за достъпност на работните места за хората с увреждания
Мерки срещу насилието и тормоза на работното място	Подобряване на механизмите за подаване на жалби, увеличаване на санкциите за насилие и тормоз, осигуряване на обучение за предотвратяване насилието и тормоза на работното място
Разнообразие	Обучение по въпросите на многообразието и приобщаването (вкл. етнически съображения), целенасочено набиране на по-слабо представени групи
Детски труд	Мерки за проверка на възрастта, партньорства с организации за премахване на детския труд, мерки срещу най-лошите форми на детски труд
Принудителен труд	Мерки за гарантиране на доброволното съгласие за наемане на работа без заплахата от санкция, договори на разбираем език, свобода на напускане (прекръпяване на трудовото правоотношение) без санкция, трудът не следва да се прави задължителен с дисциплинарни мерки, доброволно съгласие за извънреден труд, свобода на движение (вкл. за напускане на работното място), справедливо отношение към работниците мигранти, наблюдение на агенциите по заетостта

1.5. Изискване за оповестяване S1 – 5 „Цели, свързани с управляването на съществени въздействия, рисковете, възможностите и увеличаването на положителните въздействия

В отчета за устойчивостта предприятието следва да оповестява информация за целите, които си поставя при управлението на рисковете, свързани с неговата работна сила (ИП 46). Тези цели могат да бъдат

идентични или различни от целите, свързани с влиянията на различните фактори, например целта за постигане на адекватни работни заплати на работниците, които не са наети лица, може да намали както въздействието върху тези лица, така и свързаните с него рискове относно качеството и надеждността на произвежданата от тях продукция (ИП 50). Оповестяваната информация в отчета за устойчивостта може да бъде за: (ИП 49): 1) времевата стабилност на целите, изведените определения и методики за анализиране и оценяване на влиянието на факторите върху възникването на различни рискове за работната сила; 2) стандартите или поетите ангажименти, на основата на които са формулирани целите при управлението на рисковете за работната сила (например вътрешен правилник, отраслов правилник, политики по снабдяване с необходимите за дейността материални ресурси и др.); 3) планираните резултати, които трябва да бъдат постигнати в живота на лица от работната сила на предприятието.

С оглед ефективното управление на рисковете, свързани с работната сила, предприятието може да класифицира поставените от него цели за един и същ ангажимент по политиката на краткосрочни, средносрочни и дългосрочни, като направи ясно разграничаване между тях (ИП 51). **Пример:** Транспортно предприятие „Транс“ ООД си е поставило дългосрочна цел да постигне намаляване с 80% до 2030 г. на произшествията, свързани със здравето и безопасността на шофьорите, извършващи неговата основна транспортна дейност. Заедно с това то си е поставило краткосрочната цел за намаляване на извънредния труд на шофьорите при запазване на техните работни заплати през 2025 г.

В случай че предприятието направи промяна на целите или замени една цел с друга по време на отчетния период, то може да обясни промяната, като направи препратка към значителни промени в модела на стопанска дейност или към по-широкообхватни промени в приетия стандарт или в законодателството, от които произтича съответната цел. По този начин то спазва изискванията за оповестяване на информация по ЕСОУ 2 ВР – 2 „Оповестявания във връзка с особени обстоятелства“.

В таблица 8 е представено Допълнение А. 4 „Изисквания по отношение на прилагането на ЕСОУ S1-5 „Цели, свързани с управлението на съществените отрицателни въздействия, увеличаването на положителните въздействия и управлението на съществените рискове и възможности“, което е неразделна част от ЕСОУ S1 Собствена работна сила и е със същата правна сила както останалите части на този стандарт. Чрез Допълнение А.4 се подпомага прилагането на изискванията за оповестяване по ЕСОУ S1 – 5 по отношение на социалните въпроси и въпросите, свързани с правата на човека.

Таблица 8. Допълнение А.4

Социални въпроси и въпроси, свързани с правата на човека	Примери за цели
Сигурна заетост	Увеличаване на процента на работната сила, заета на трудови договори (особено безсрочни) и със социална закрила
Работно време	Увеличаване на процента на работната сила с гъвкава организация на работното време
Адекватни работни заплати	Гарантиране, че всички лица в собствената работна сила получават адекватно възнаграждение
Социален диалог/ съществуване на работнически съвети/права на работниците на информирание, консултиране и участие	Разширяване на социалния диалог, така че той да обхване повече места на стопанска дейност и/или държави
Свобода на сдружаване/ колективно договаряне, в т.ч. процент от работниците, обхванати от колективни трудови договори	Увеличаване на процента на работната сила на предприятието, обхваната от колективно договаряне, договаряне на колективни трудови договори по въпросите на устойчивостта
Равновесие между професионалния и личния живот	Разширяване на мерките за равновесие между професионалния и личния живот, така че те да обхванат по-голям процент от собствената работна сила на предприятието
Здравословни и безопасни условия на труд	Намаляване на процента на нараняванията и на загубата на работно време поради наранявания
Равенство между жените и мъжете и равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд	Увеличаване на процента на жените в работната сила и във висшето ръководство, намаляване на разликата в заплащането на труда на мъжете и жените
Обучение и развитие на умения	Увеличаване на процента на наетите лица, които получават обучение и редовни прегледи за развитието на уменията
Заетост и приобщаване на хората с увреждания	Увеличаване на процента на лицата с увреждания в собствената работна сила
Мерки срещу насилието и тормоза на работното място	Разширяване на мерките така, че да обхванат всички работни места
Разнообразие	Увеличаване на процента на по-слабо представените групи в собствената работна сила и във висшето ръководство
Детски труд	Разширяване на мерките за предотвратяване излагането на млади хора на опасен труд, така че да обхванат по-голям процент от дейностите
Принудителен труд	Разширяване на мерките за предотвратяване на принудителен труд, така че да обхванат по-голям брой дейности

1.6. Изискване за оповестяване S1 – 6 „Характеристики на наетите лица на предприятието“

Изискването за оповестяване S1 – 6 обхваща всички наети лица, които извършват работа за някой от субектите на предприятието, включени в неговото отчитане във връзка с устойчивостта (ИП 53).

Изискванията за оповестявания в отчета за устойчивостта са относно групирането на наетите лица по различни признаци като: 1) „пол“; 2) държави, в които предприятието има най-малко 50 служители, представляващи най-малко 10% от общия брой на неговите служители; 3) „регион“; 4) „вид на договора“; 5) „работно време“ по договор; 5) комбинирани групировки по повече от един признак и т.н.

Информацията за групирането на наетите лица по признака „пол“ може да се оповестява в подходящ табличен вид (вж. таблица 9), който осигурява ясни и разбираеми данни на потребителите на финансовите отчети, в т.ч. и на отчета за устойчивостта, за броя и относителния дял на наетите лица, групирани по този признак.

Таблица 9. Наети лица, групирани по признака „пол“

Пол	Наети лица	
	брой	%
1. Мъжки	45	61,64
2. Женски	28	38,36
Общо	73	100,00

Следва да се отбележи, че съгласно Конституцията и законодателството на Република България лицата се регистрират законно само като лица от „мъжки“ и от „женски“ пол. Поради това в таблица 9 не е отбелязана позицията „друг“ пол, тъй като тя не е приложима за България.

С предоставянето на информация за наетите лица по държави потребителите на финансовите отчети придобиват представа за разпределението на дейността на предприятието в различните държави. Броят на наетите лица във всяка държава от Европейския съюз, в която предприятието осъществява дейността си, е важен фактор за много от правата на работниците и техните представители за информирането, консултирането и участието им в постиженията в областта на трудовото право на Съюза.⁹ Информацията за наетите лица по държави в рамките на Европейския съюз, в които предприятието осъществява дейността си, може да се оповестява в подходящ табличен вид. Така например в таблица 10 е посочено примерно оповестяване на информацията за броя и относителния

⁹ Вж. Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 година за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/bg/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0038>), Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и Съвета относно установяване на обща рамка за информирането и консултирането на работниците и служителите от Европейската общност, също и в националното право – например права за създаване на работнически съвет или за представителство на наетите лица на равнището на Съвета (<https://www.metalicy-bg.com/index.php/-200214>)

дял (%) на наетите лица в държави, в които предприятието има най-малко 50 служители, представляващи най-малко 10% от общия брой на неговите служители.

Таблица 10. Наети лица в държави от ЕС, в които предприятието осъществява дейността си

Държава	Наети лица	
	брой	%
Държава 1	12	23,53
Държава 2	13	25,49
Държава 3	16	31,37
Държава 4	10	19,61
Всичко	51	100,00

Оповестяването на информацията за групирането на наетите лица по признаците „пол“, „вид на договора“ (постоянен или временен) и „работно време“¹⁰ (пълно, непълно или негарантирано¹¹) може да бъде в подходящ табличен вид (вж. таблица 11). В таблица 11 са изчислени стойностите на допълнителни показатели, които характеризират устойчивостта на работната сила на предприятието.

Таблица 11. Групиране на наетите лица по „пол“, „вид на договора“ и „работно време“ за отчетния период

Показатели	Наети лица, пол		Общо
	мъжки	женски	
I. Входяща информация:			
1. Брой на наетите лица	45	28	73
2. Брой на постоянно наетите лица	40	26	66
3. Брой на временно наетите лица	5	2	7
4. Брой на наетите лица на пълно работно време	40	26	66
5. Брой на наетите лица на непълно работно време	3	1	4
6. Брой на наетите лица с негарантирано работно време	2	1	3
II. Допълнително изчислени показатели			

¹⁰ Определенията за постоянно наети лица, временно наети лица, наети лица с негарантирано работно време, наети лица на пълно работно време и наети лица на непълно работно време се различават в различните държави. Ако предприятието има наети лица в повече от една държава, то използва определенията, дадени в националното законодателство на държавите, в които се намират наетите лица. След това данните от отделните държави се сумират, за да се изчислят общите данни, като не се вземат под внимание различията в определенията в отделните държави.

¹¹ Наетите лица с негарантирано работно време са наети от предприятието лица без гаранция за минимален или фиксиран брой работни часове. Може да се наложи наетото лице да бъде на разположение за работа, когато е необходимо, но предприятието не е договорно задължено да му предлага минимален или фиксиран брой работни часове на ден, седмица или месец, например спонтанно наети работници според възникнала потребност в определен времеви момент, наети лица на договори с нулево работно време, наети лица на повикване и др.

Показатели	Наети лица, пол		Общо
	мъжки	женски	
7. Коефициент на постоянно наетите лица (п.2 : п.1)	0,89	0,93	0,90
8. Коефициент на временно наетите лица (п.3 : п.1)	0,11	0,07	0,10
9. Коефициент на наетите лица на пълно работно време (п.4 : п.1)	0,89	0,93	0,90
10. Коефициент на наетите лица на непълно работно време (п.5 : п.1)	0,07	0,04	0,05
11. Коефициент на наетите лица с негарантирано работно време (п.6 : п.1)	0,04	0,04	0,04
12. Съотношение между постоянно и временно наетите лица (п.2 : п.3)	8,00	13,00	9,43
13. Съотношение между наетите лица на пълно и на непълно работно време (п.4 : п. 5)	13,33	26,00	16,50

От данните в таблица 11 се вижда, че в случая е налице устойчивост на работната сила. Този извод се базира на големите стойности на коефициентите на постоянно наетите лица и на наетите лица на пълно работно време както за мъжете, така и за жените.

Големите стойности на коефициентите на временно наетите лица и на наетите лица на непълно работно време може да означава несигурна заетост на наетите лица, което нарушава устойчивостта на работната сила. Но от друга страна може да се тълкува като гъвкавост на съответните работни места, когато те се предлагат като доброволен договор. Предприятието следва да оповести както причините за временна заетост (например наемане на работници и/или служители за работа по проект, дейност и/или събитие с временен или сезонен характер, наемане на нови работници и/или служители на временен договор (например шест месеца), преди да бъде направено предложение към тях за постоянен договор и други причини), така и причините за заетостта с негарантирано работно време. При положение че предприятието оповестява информация за броя на наетите лица в края на отчетния период (вж. входяща информация в таблица 11 – това са моментни показатели), то не следва да взема под внимание промените в броя на наетите лица от съответните категории през отчетния период (ИП 57). Броят на наетите лица (B_1) за всяка категория към края на отчетния период (31.XII.), с отчитане на техния оборот за същия период, се определя по формулата:

$$B_1 = B_0 + B_p - B_n,$$

където:

B_0 е броят на наетите лица в началото на периода;

B_p – броят на наетите лица, приети през периода;

B_n – броят на напусналите през периода наети лица.

Когато предприятието оповестява информация за броя на наетите лица в средни стойности (ИП 57) в края на отчетния период (към 31.XII.), то следва да вземе под внимание средните стойности на наетите лица от всяка категория от тях за отчетния период. За целта може да се използва средната хронологична величина за изчисляване на средната стойност на наетите лица ($\overline{NL}$) по формулата:

$$\overline{NL} = \frac{\frac{NL_1}{2} + NL_2 + NL_3 + \dots + NL_{(n-1)} + \frac{NL_n}{2}}{N - 1}$$

където:

$NL_1, NL_2, NL_3, NL_{(n-1)}$ е броят на наетите лица на първо число на всеки месец;

NL_n – броят на наетите лица към 31 декември, а

N – броят на наличностите от наети лица за отчетния период (за годината = 13).

На основата на тази информация потребителите на финансовите отчети (вътрешни и външни) могат да придобият данни за устойчивостта на работната сила на предприятието както в края на отчетния период, така и колебанията, които са настъпили по време на същия период.

Пряко отношение към устойчивостта на работната сила има и коефициентът на текучество (K^t), който може да се изчислява като отношение между броя на персонала, напуснал предприятието по неуважителни причини (B^{np}), и средния списъчен брой на персонала (SSB):

$$K^t = \frac{B^{np}}{SSB}$$

Според нас този начин на изчисляване на коефициента на текучество не е подходящ във връзка с отчитането на устойчивостта на работната сила, тъй като е налице субективен момент, свързан с тълкуването относно субективността или обективността на причините за напускане на персонала (прекратяване на трудовия договор). За целите на отчитането на устойчивостта е подходящо коефициентът на текучество да се изчислява по следната формула:

$$K^t = \frac{\min(Pp, Pn)}{SSB}$$

където:

Pp е броят на персонала, приет в предприятието през отчетния период, а

Pn – броят на персонала, напуснал предприятието през отчетния период.

Средният списъчен брой на персонала за отчетния период се изчислява по формулата¹²:

¹² Стойността на показателя (ССБ) се изчислява по метода на средната аритметична величина, съгласно „Методика за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала“, утвърдена със Заповед на председателя на НСИ. ССБ на наетите по трудово или служебно правоотношение за един месец се изчислява чрез сумирането на списъчния брой на наетите лица на пълно работно време и броя на наетите лица на непълно работно време, преизчислени в еквиваленти на пълна заетост за всеки календарен ден от месеца (вкл. почивните дни и официалните празници), след което полученният общ

$$SSB_g = \frac{SSB_1 + SSB_2 + SSB_3 + \dots + SSB_n}{12},$$

където: $SSB_1, SSB_2, \dots, SSB_n$ е средният списъчен брой на наетите лица за всеки месец от отчетния период. В таблица 12 е представено примерно оповестяване на информацията за наетите от предприятието лица, групирани по признаците „регион“ (държава, област, географски район в отделна държава, географски район в света), „вид договор“ и „работно време“. Водещият критерий при това оповестяване е признака „регион“, с което на потребителите на финансовите отчети се предоставя информация за разпределението на наетите от предприятието лица по региони, т.е. те се информират за регионалните различия при проявлението на устойчивостта на работната сила.

Таблица 12. Групиране на наетите лица по „регион“, „вид на договора“ и „работно време“

Показатели	Отчетен период		Общо
	регион 1	регион 2	
1. Брой на наетите лица	35	38	73
2. Брой на постоянно наетите лица	30	36	66
3. Брой на временно наетите лица	4	3	7
4. Брой на наетите лица на пълно работно време	40	26	66
5. Брой на наетите лица на непълно работно време	2	2	4
6. Брой на наетите лица с негарантирано работно време	1	2	3
II. Допълнително изчислени показатели			
7. Коефициент на постоянно наетите лица (п.2 : п.1)	0,86	0,95	0,90
8. Коефициент на временно наетите лица (п.3 : п.1)	0,11	0,08	0,10
9. Коефициент на наетите лица на пълно работно време (п.4 : п.1)	1,14	0,68	0,90
10. Коефициент на наетите лица на непълно работно време (п.5 : п.1)	0,06	0,05	0,05
11. Коефициент на наетите лица с негарантирано работно време (п.6 : п.1)	0,03	0,05	0,04
12. Съотношение между постоянно и временно наетите лица (п.2 : п.3)	7,50	12,00	9,43
13. Съотношение между наетите лица на пълно и на непълно работно време (п.4 : п. 5)	20,00	13,00	16,50

сбор се разделя на броя на календарните дни за съответния месец. Списъчният брой през почивните и празничните дни се взема за равен на списъчния брой на наетите от последния работен ден. В случаите, когато предприятието не е работило пълна календарна година (сезонност, въвеждане в експлоатация през годината, преустановяване на дейността), сумата на средния списъчен брой на персонала за месеците, през които то е работило, се разделя на 12.

Заклучение

Изискванията за оповестявания в отчета за устойчивостта, касаещи работната сила на предприятието, поставят нови предизвикателства пред теорията и практиката на счетоводството и финансово-стопанския анализ. В студията направихме опит да систематизираме част от тези изисквания, като предложихме показатели за анализ и оценка на устойчивостта на работната сила на предприятието в различни аспекти – осигуреност, използване и ефективност от използването ѝ. Въпросите за създаването на информация, необходима за анализа, за насоките и показателите за анализ и оценка на устойчивостта на работната сила на предприятието са отворени, като набелязаните, а вероятно и други проблеми са повод за размисъл за бъдещи теоретични научни изследвания и предлагането на решения с адекватно практическо приложение в полза на вътрешните и външните потребители на информацията във финансовите отчети на предприятието, в т.ч. и на отчета за устойчивостта.

Библиографска справка:

1. Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и Съвета на Европа. 2002. <https://www.metalicy-bg.com/index.php/-200214>
2. Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета на Европа, 2009 г.
3. Директива 2014/95/ЕС, ОВ/Л 330, 15.11.2014.
4. Директива на Европейския съюз (ЕС) 2022/2464 за корпоративно докладване за устойчивост, 2023 г.
5. Иванова, Р. (2021). Финансово-стопански анализ, ИК УНСС, С.
6. Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, Резолюция 17/4, 2011 г.
7. Чуков, К., Р. Иванова. (2022). Финансово-стопански анализ, ИК УНСС, С.
8. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/bg/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0038>),
9. <https://www.coe.int/bg/web/compass/work>;
<http://www.ilo.org//thesaurus>/<https://bfbhr.org/wp-content/uploads/2024/07/bfbhr-on-principi.pdf>
11. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
12. <https://www.nsi.bg/bg/content/19408/%D1%86%D0%B5%D0%BB%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D1%83%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B9%D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%BE-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5-2030>
13. <https://sdgs.un.org/2030agenda>