

ри да покаже силен превес на времето, изразходвано за трансакционни (административни, нетипични) дейности, над времето за трансформационни (типични, например здравни манипулации) дейности. Средният процент на трансакционните действия в случая на общопрактикуващите лекари ще бъде отнесен към трансакционния, а на трансформационните действия - съответно към трансформационния сектор, с което се избягва водещото до неточности прибавяне на цялостната дейност към единия или другия сектор въз основа на преобладаващия тип заетост.

В общия случай на селскостопански производител бихме очаквали да преобладават трансформационните дейности (обработване на земята, грижа за животните) и да наблюдаваме само малък дял трансформационни действия (набавяне на пазара на необходимите суровини, пласиране на продукцията, административни процедури). Въпреки това длъжността на фермера няма да бъде изцяло отнесена към трансформационния сектор, а действията ще бъдат разпределени поотделно в трансакционния и трансформационния сектор.

Необходимо е предварително да изясним употребата в настоящата статия на някои основни понятия. **Длъжността** отграничава един специфичен кръг от операции (в дадена организация) от други. Чобанов, Егберт, Гюреджеклиева (2006) я дефинират като професионална заетост, която се определя от списък от стопански операции, съдържащ се в длъжностната характеристика, които един стопански субект се задължава да изпълнява като участник в стопанския процес. Лицето, заемащо длъжността, наричаме **работник** или **служител**. Възможно е една длъжност да бъде поделена между двама и повече работници или служители. Действията, задълженията и правата на работника/служителя в дадена организация са описани в длъжностната му характеристика. Длъжностната характеристика е документ, който по своята правна природа е елемент от вътрешната нормативна база на стопанската единица, установяваща по този начин единство в подхода към лицата, извършващи за нея дейност по трудов договор. Нашата аналитична концепция е основана върху длъжността, съответно върху длъжностната характеристика. Съгласно чл. 127, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда (КТ) на Република България организациите трябва да изготвят длъжностна характеристика за всяка длъжност, в която наред с останалото се описват и действията на дадения служител:

Кодекс на труда - "задължения на работодателя за осигуряване на условия за работа

Чл. 127. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 127, доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.). Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за из-