

пълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

...

4. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 1.08.2004 г.) длъжностна характеристика, екземпляр от която се връчва на работника или служителя при сключване на трудовия договор;

..."

Длъжностните характеристики на една организационна единица предоставят възможност за измерване на продължителността на извършваните трансакционни действия (вж. макета на длъжностна характеристика), следователно един приложим подход за изследване на трансакционните операции на микрониво се явява подход А:

Подход А. Обхващане на действията въз основа на длъжностната характеристика

Ако в организациите са налични достатъчно подробни (посочено време за всяка отделна операция) длъжностни характеристики, то данните в тях могат да бъдат статистически обобщени и анализирани. За оценката е необходима само определена информация от длъжностната характеристика, по-конкретно: 1) осъществяваните операции и времето за всяка една от тях, 2) общото работно време за длъжността (длъжност на пълно/непълно работно време). Изброените отделни действия на служителите (или служителите) могат да бъдат отнесени към групата на производствените или трансакционните действия, като се изчисли процентното съотношение между тях в общото работно време за пресмятане на производствените/трансакционните разходи. При обработката на длъжностните характеристики в организацията и разпределението на действията на служителите в едната или другата група получаваме приноса на всички заети към производствената или към трансакционната област. Предимствата на този подход са: 1) статистически се обхващат данни от вече съществуващи длъжностни характеристики, 2) в случай на извадково провеждане разходите не са високи. Недостатък е евентуалното несъвпадение между изброените в длъжностната характеристика и фактически извършваните от служителите действия. Последното, от своя страна, може да бъде обект на отделно статистическо изследване чиито резултати, наред с подобряване на качеството на данните в рамките на настоящия подход, потенциално биха представлявали интерес за разработки в областта на трудовото право и социалната политика.

Ние предлагаме реализирането на подхода в българската статистическа практика с помощта на незначителни допълнения в утвърдения от Министерството на труда и социалната политика задължителен макет на длъжностна характеристика.