




УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО  
В БЪЛГАРИЯ:  
ВЪЗПРИЯТИЯ, ПРАКТИКИ  
И ОЧАКВАНИЯ



**УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО  
В БЪЛГАРИЯ:  
ВЪЗПРИЯТИЯ, ПРАКТИКИ  
И ОЧАКВАНИЯ**

Настоящият доклад е част от поредица изследвания, които оценяват състоянието и бъдещите перспективи пред управлението на многообразието в България. Представена е оценка на потребностите на местната бизнес общност по отношение на управлението на многообразието и нуждата от стратегия за многообразие на ниво компания и на национално (колективно) ниво в България. Обхванати са следните тематични направления: общото равнище на осведоменост на компаниите в България за управлението на многообразието като практика, техните възприятия и нагласи за многообразието като понятие, вътрешните им политики и практики по отношение на многообразието и очакванията им за стартиране и изпълнение на националната Харта за многообразието в България. Докладът е разработен в рамките на инициативата *DIVERSE.BG: Създаване и прилагане на Харта за многообразието в България*.

Автор:

**Петър Терзиев**, анализатор, Център за изследване на демокрацията

С приноса на:

**Д-р Татяна Новосолова**, научен сътрудник, Център за изследване на демокрацията

**Д-р Александър Герганов**, старши анализатор, Център за изследване на демокрацията

Редакционен съвет:

**Д-р Огнян Шентов**

**Руслан Стефанов**

**Димитър Марков**



Този доклад е финансиран по програма „Права, равенство и гражданство“ (2014-2020) на Европейския съюз. Съдържанието на доклада представя гледната точка на неговите автори, които единствени носят отговорност за него. Европейската комисия не отговаря за начина, по който може да бъде използвана съдържащата се в него информация.



Текстът е лицензиран под [Криейтив Комънс Признание-Некомерсиално-Без производни 4.0 Международен Лиценз](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). За да се запознаете със съдържанието на лиценза, посетете <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> или изпратете писмено запитване до Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

**ISBN: 978-954-477-371-7**

© Център за изследване на демокрацията, 2019

София 1113, ул. Александър Жендов № 5

тел.: (+359 2) 971 3000, факс: (+359 2) 971 2233

[csd.bg](http://csd.bg) [csd@online.bg](mailto:csd@online.bg)

# СЪДЪРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ.....	7
ВЪВЕДЕНИЕ.....	11
1. СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ АНАЛИЗ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ.....	13
2. СЪСТОЯНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО В БЪЛГАРИЯ.....	23
3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО DIVERSE.BG.....	27
3.1. ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ.....	27
3.2. ОСВЕДОМЕНОСТ ЗА ПОНЯТИЕТО „МНОГООБРАЗИЕ“.....	27
3.3. ВЪЗПРИЯТИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО.....	34
3.4. МНОГООБРАЗИЕ В КОМПАНИЯТА.....	37
3.5. ДЕЙСТВАЩИ ПОЛИТИКИ ЗА МНОГООБРАЗИЕ.....	40
3.6. КЪМ ПРИЕМАНЕ НА ХАРТА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО.....	51
ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ.....	57
ПРИЛОЖЕНИЕ I: МЕТОДОЛОГИЯ.....	59
ПРИЛОЖЕНИЕ II: ОРГАНИЗАЦИОНЕН ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ.....	63
ПРИЛОЖЕНИЕ III: ВЪПРОСНИК.....	67

## СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ

ТАБЛИЦА 1. ДАННИ ЗА ТРУДОВА СИЛА В БЪЛГАРИЯ ЗА 2013 – 2018 г.....	14
ТАБЛИЦА 2. КОМПАНИИ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРИ.....	65

## СПИСЪК НА КАРЕТАТА

КАРЕ 1. ЖЕНИ НА УПРАВЛЕНСКИ ДЛЪЖНОСТИ.....	42
КАРЕ 2. ХОРА ОТ ЕТНИЧЕСКИ МАЛЦИНСТВА НА УПРАВЛЕНСКИ ДЛЪЖНОСТИ.....	45

## СПИСЪК НА ФИГУРИТЕ

ФИГУРА 1. ПРОЦЕНТ НА БЕЗРАБОТИЦАТА В БЪЛГАРИЯ 2013 – 2018 г.....	15
ФИГУРА 2. СРЕДНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА (В ЛВ.).....	15
ФИГУРА 3. СРАВНЕНИЕ МЕЖДУ БЪЛГАРИЯ И СРЕДНИТЕ СТОЙНОСТИ ЗА ЕС.....	24
ФИГУРА 4. ВЪЗПРИЯТИЯ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯТА.....	25
ФИГУРА 5. ОСВЕДОМЕНОСТ ЗА ПОНЯТИЕТО „МНОГООБРАЗИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО“.....	28
ФИГУРА 6. КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ НА МНОГООБРАЗИЕТО И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА СОЦИАЛНИТЕ ГРУПИ.....	29
ФИГУРА 7. РАВНОПОСТАВЕННОСТТА В КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯТА НА МНОГООБРАЗИЕТО.....	31
ФИГУРА 8. МНОГООБРАЗИЕ И РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ.....	32
ФИГУРА 9. ПРАКТИКИ, СВЪРЗАНИ С УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО.....	39
ФИГУРА 10. ОСВЕДОМЕНОСТ ЗА ПОНЯТИЯТА, СВЪРЗАНИ С УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО.....	34

ФИГУРА 11.	ПОДКРЕПА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО.....	35
ФИГУРА 12.	ОЦЕНКА НА МНОГООБРАЗИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО.....	36
ФИГУРА 13.	ПОДКРЕПА ЗА ПОЛИТИКИ, НАСЪРЧАВАЩИ МНОГООБРАЗИЕТО.....	36
ФИГУРА 14.	ДЯЛ НА ЖЕНИТЕ В КОМПАНИЯТА.....	37
ФИГУРА 15.	ДЯЛ НА КОМПАНИИТЕ ПО РАЗМЕР И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ НА ЕТНИЧЕСКИТЕ МАЛЦИНСТВА.....	38
ФИГУРА 16.	МНОГООБРАЗИЕ В КОМПАНИЯТА.....	39
ФИГУРА 17.	ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА ЖЕНИТЕ В УПРАВЛЕНСКИТЕ ДЪЛЖНОСТИ.....	42
ФИГУРА 18.	ПОЛИТИКИ ЗА НАЕМАНЕ НА ПОВЕЧЕ РАБОТНИЦИ ОТ ТУРСКИ ПРОИЗХОД.....	44
ФИГУРА 19.	ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА ЕТНИЧЕСКИТЕ МАЛЦИНСТВА НА РЪКОВОДНИ ДЪЛЖНОСТИ.....	45
ФИГУРА 20.	АКТИВНИ ПОЛИТИКИ НА МНОГООБРАЗИЕ ПО ВРЕМЕ НА ПРОЦЕСА ПО НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ.....	46
ФИГУРА 21.	ПОЛИТИКИ ЗА РАЗВИТИЕ НА КАРИЕРАТА В КОМПАНИИТЕ.....	46
ФИГУРА 22.	ПОЛИТИКИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО.....	50
ФИГУРА 23.	НИВО НА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПОЛИТИКИ ЗА МНОГООБРАЗИЕ В КОМПАНИИТЕ.....	51
ФИГУРА 24.	ОЧАКВАН ЕФЕКТ ОТ ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ХАРТА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО.....	52
ФИГУРА 25.	ВЪЗПРИЯТИЯ ЗА ПОЛЗИТЕ ОТ ПОДПИСВАНЕ НА ХАРТА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО.....	53
ФИГУРА 26.	ОБЛАСТИ НА БИЗНЕСА, КОИТО СЕ ОЧАКВА ДА БЪДАТ ПОДОБРЕНИ ОТ ПОДПИСВАНЕТО НА ХАРТА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО.....	54
ФИГУРА 27.	СКЛОННОСТ ЗА ПОДПИСВАНЕ НА ХАРТА ЗА МНОГООБРАЗИЕ.....	55
ФИГУРА 28.	АНКЕТИРАНИ КОМПАНИИ И БРОЙ СЛУЖИТЕЛИ.....	63
ФИГУРА 29.	КОМПАНИИ ПО НИВО НА ОПЕРИРАНЕ.....	64
ФИГУРА 30.	КОМПАНИИ ПО ВИДА СОБСТВЕНОСТ.....	64



## РЕЗЮМЕ

Настоящият доклад е част от поредица изследвания, които правят оценка на съвременните условия и бъдещите перспективи на управлението на многообразието в България. Докладът представя **оценка на потребностите на местната бизнес общност по отношение на практиките на многообразието**. Основните констатации на доклада дават база за оценка на възможността за въвеждане на Харта за многообразието в България.

**Нивото на осведоменост** за понятието многообразие на работното място остава ниско (35%) сред компаниите в България. По отношение на представителството, многообразието е **най-силно асоциирано** с представителството на служители от различните **възрастови групи** и представителството на **жените и мъжете** в компанията. Понятието за многообразие в **най-малка степен** се асоциира с представителство на служители с различна **сексуална ориентация**, или с различно **вероизповедание**.

Многообразието се свързва предимно с **равнопоставеността на служителите**, независимо от техния пол, възраст, етническа принадлежност, религия или сексуална ориентация. По отношение на равните възможности, като например достъп до кариерно израстване и ръководни позиции, многообразието се свързва най-вече с равенството между мъжете и жените и между служителите от различни възрастови групи. Равенството на възможностите на работното място се свързва в най-малка степен със служителите с различна сексуална ориентация.

Разбирането на фирмите за управлението на многообразието е най-ясно по отношение на **практики като осигуряване на достъпна работна среда за всички служители** и гарантиране на равенство сред служителите, независимо от техния пол, възраст, етнически произход, религия или сексуална ориентация. Стандартните международни практики за многообразие, като например активното търсене на служители от по-малко представените групи, обикновено не се асоциират с управление на многообразието.

Около **90% от компаниите одобряват многообразието на работното място**, а само **2%** не го одобряват. Това показва, че бизнес секторът разбира положителните последици от това да има многообразие в работната сила. Около 71% от компаниите оценяват многообразието като полезно, макар че само 1% го възприемат като „много полезно“. От друга страна, само 2 компании



възприемат многообразието на работното място като вредно, а никоя компания не го възприема като „много вредно“.

**Мнозинството компании нямат активни политики** за наемане на определени социални групи и за насърчаване на многообразието в кариерното развитие. Най-значителна подкрепа се дава на служителите на база възраст (на лица до 25-годишна възраст или над 55-годишна възраст) и пол. Това са групите, които са вече значително представени в работната сила в страната. Липсата на адекватна корпоративна политика за многообразието е **видима най-вече по отношение на етническите малцинства**, хората с увреждания, хората от мюсюлманско или друго вероизповедание, но особено много по отношение на **служителите с различна сексуална ориентация**.

**Политиките на компаниите за наемане на нова работна сила са в най-голяма степен ориентирани към възрастовите групи**, като най-активно се търсят **служители под 25 години**. Малък дял от компаниите имат активна политика за наемане на повече служители на възраст над 55 години (22%), а 21% от компаниите имат активни политики за наемане на повече жени. **По-малко от 10% от всички компании имат многообразие в представителството на множество етнически групи** (турци, роми, както и работници от други малцинствени групи).

Компаниите не се стремят активно към подобряване на многообразието на работната сила по отношение на религия, увреждания и сексуална ориентация. **Най-малко развитие търпят практиките в подобряването на многообразието за служителите с различна сексуална ориентация** (6% от компаниите). На тези групи в най-малка степен се обръща внимание и когато става дума за повишения и кариерно развитие. Политиките за кариерно развитие са най-често насочени към служители на възраст до 25 години и служители над 55 години. Политики за кариерно развитие към жените се изпълняват на практика от 38% от компаниите. Около 94% от компаниите вземат мерки за равно заплащане за еднакъв вид работа.

Като цяло българските компании **разбират важността на многообразието** за конкурентоспособността и за достъпа до трудови ресурси, но те не прилагат целенасочени **политики за многообразие**. Повечето политики на многообразие в страната разглеждат най-основните аспекти на многообразието, тези, които се отнасят до наемането и повишаването на по-младите служители и жените. Българските компании се борят да излязат на пазара с адекватни политики на наемане на някои от най-непредставените участници в българския пазар на труда, хората от ромски и турски произход. **Въвеждането на Харта за многообразието може да помогне да се разпространят пионерните уси-**

**лия на някои компании** в страната и на българското правителство и Европейската комисия за изпълнение на широки политики за управление на многообразието, които да насърчат по-широко и по-продуктивно участие на пазара на труда. Това би помогнало да се смекчат най-критичните предизвикателства, пред които се изправя както България, така и Европа, а именно, застаряващото население и липсата на достъп до достатъчно квалифициран човешки капитал.



## ВЪВЕДЕНИЕ

Населението на Европа става все по-многообразно. Компаниите ще трябва все повече да разчитат на по-хетерогенна работна сила, за да успяват, което изисква и възприемането на практики на управление, отворени към многообразието. Хартите за многообразие имат важен принос в утвърждаването на приобщаващо третиране на работното място. Те целят утвърждаване културата на приобщаване и на уважение към идеята за многообразие, като култивират компании, които вече имат такива ценности и допълнително привличат повече компании, чиято цел е да се развиват в тази посока. Подписалите хартите компании се ангажират да осигуряват отворена към многообразието среда за всичките си служители. Хартите дават възможност да се проследи дали компаниите приемат активни политики към многообразието и осигуряват възможност за обучение и навлизане в процесите по осъществяване на по-многообразна работна среда. Насърчавани от Европейската платформа за харти за многообразие, тези ориентирани към бизнеса практики на саморегулиране се изпълняват в 21 държави членки. Иницизирана през 2009 г., Платформата подкрепя развитието на хартите в целия Европейски съюз, чрез обмяна на опит и добри практики в разработването им<sup>1</sup>.

Настоящото изследване е част от процеса по изработване и изпълнение на Харта за многообразието в България от Центъра за изследване на демокрацията и Българския форум на бизнес лидерите<sup>2</sup>. Докладът включва оценка на сегашното състояние на управление на многообразието в България и анализира нагласите и потребностите на местната бизнес общност по отношение на управлението на многообразието и стратегията за многообразие на ниво компания и на колективно/национално ниво. В рамките на инициативата бе разработен и докладът „Управление на многообразието в България: правно-политически предпоставки и саморегулация“<sup>3</sup>, който разглежда регулаторните, институционалните и политическите аспекти на утвърждаване на управлението на многообразието в България. Освен двете изследвания, процесът по изработване на първата Харта за многообразие в България, ще бъде подкрепен и

---

<sup>1</sup> Платформа на ЕС за Харти за многообразието, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en).

<sup>2</sup> За да се осигури достъпността на тези резултати за цялата заинтересована аудитория, както сега, така и в бъдеще, беше създаден специално за тази цел уебсайт на Харта за многообразието в България [www.diverse-bg.eu](http://www.diverse-bg.eu).

<sup>3</sup> Новосълова, Т. и др. *Управление на многообразието в България: правно-политически предпоставки и саморегулация*. София: Център за изследване на демокрацията, 2019.

от проучване на опита на държавите – членки на ЕС в подготовката и приложението на Хартата за многообразието.

Целта на настоящата оценка е да събере надеждна информация за нагласите и потребностите на местната бизнес общност по отношение на управлението на многообразието и стратегията за многообразие на ниво компания и на колективно/национално ниво в България. Оценката е осъществена чрез телефонно проучване сред компании, регистрирани в страната. То се стреми да събере информация за общото ниво на осведоменост за многообразието като понятие, за вътрешните политики на компаниите за многообразие, ако имат такива, и за очакванията им по отношение на лансиране и изпълнение на национална харта. В Приложение 1 е представен подробен преглед на методологията на проучването, включително и копие от въпросника, който е използван.

Настоящият доклад е разработен в три части. **Част I** представя социално-икономически анализ на пазара на труда в България и оценка на сегашното състояние на дискриминацията и многообразието на работното място в страната. **Част II** разглежда резултатите от проведеното проучване и от дълбочинните интервюта, представя общите констатации като демография на анкетираниите компании и нивото на многообразие в тях, анализира **осведомеността и възприятието** за понятието многообразие и прави общ преглед на съществуващите политики за многообразие в компаниите. **Част III** дава оценка на потребностите на компаниите от разработване на Харта за многообразието. На базата на констатациите и анализа, докладът завършва с препоръки за политиката, както за бъдещо разработване на Харта за многообразието, така и към компаниите и институциите. Пълен преглед на методологията и въпросника са дадени в приложенията.

# 1. СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ АНАЛИЗ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ

Преди да разгледаме многообразието на работното място, е важно да анализираме социално-икономическия контекст и състоянието на пазара на труда в страната. Това би поставило основи за тълкуване на количествените резултати от социологическото проучване.

Към 2019 г. България е постигнала безпрецедентно за съвременната ни история ниво на икономическо развитие, въпреки че този напредък е свързан с много социални проблеми и напрежение, както и с много икономически ограничения. Независимо от това, България остава най-малко проспериращата страна в Европейския съюз. По ключовите икономически показатели, икономиката се развива по-добре в сравнение с предкризисното ѝ равнище от 2008 г. В продължение на шест последователни години след 2012 г. българската икономика се развива, и през 2017 г. за първи път тя надминава повратната точка от 100 млрд. лв. брутен вътрешен продукт (БВП)<sup>4</sup>. През 2018 г. БВП на страната нараства с 3,1% спрямо предходната година. Средният годишен растеж за периода 2012 – 2018 г. е 2,37%, което е по-високо ниво от средното за ЕС<sup>28</sup><sup>5</sup>. Икономическият растеж след финансовата криза също е видим в пазара на труда. Към 2018 г. процентът на заетост достига рекордните за всички времена 67,7% (Вж. Таблица 1). В частния сектор броят на заетите лица нараства от 1,859 млн. през 2013 г. на 2,114 млн. през 2018 г. (Вж. Таблица 1). Нещо повече, процентът на безработица продължава да спада, достигайки 5,2% през 2018 г., което е най-ниският процент, отчетен за последните 10 години (Вж. Фиг. 1), като очакванията са да намалее още през следващите две години<sup>6</sup>. Дългосрочната безработица намалява наполовина от върховото ѝ ниво през 2013 г., от 7,4% на 3,4% през 2017 г.<sup>7</sup>. Видим е и значителен ръст във възнагражденията на служителите и работниците, като средната месечна заплата достига рекордно ниво за всички времена, нараства с 37% между 2014 г. и 2018 г. (Вж. Фиг. 2). Процентният ръст на заплатите в България е сред най-високите в ЕС<sup>28</sup>.

<sup>4</sup> Национален статистически институт. *БВП – Производствен метод. Национално ниво*, 2019 [http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/data/timeseries/GDP\\_1.1.1\\_ESA\\_2010.xls](http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/data/timeseries/GDP_1.1.1_ESA_2010.xls).

<sup>5</sup> Разчети на Евростат. *Реален ръст на БВП – Обем* [tec00115]. 2019. Данните за България за 2018 г. са предварителни.

<sup>6</sup> Европейска комисия. *Европейска икономическа прогноза: Пролет 2019 г.*, 2019, [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip102\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip102_en.pdf).

<sup>7</sup> Национален статистически институт. *Проценти на безработни и безработица – национално ниво; статистически региони; области*. 2019, <http://www.nsi.bg/en/content/6503/unemployed-and-unemployment-rates-national-level-statistical-regions-districts>.

Повишаването на заетостта и на възнагражденията позволяват да се увеличи и приносът на личното потребление към БВП. Това става по време на сериозен недостиг на работна ръка, подклаждан от застаряването на населението и голямата миграция от страната към други страни в Европа. Българите се възползват от свободното движение на труда в ЕС от 2014 г. насам.

**ТАБЛИЦА 1: ДАННИ ЗА ТРУДОВАТА СИЛА В БЪЛГАРИЯ ЗА 2013 – 2018 г.**

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Процент на заетост % <sup>8</sup>	15 – 64	59,5	61,0	62,9	63,4	66,9	67,7
	15 +	46,9	48,0	49,1	49,3	51,9	52,4
Общо заети <sup>9</sup>	15 – 64	2935	2981	3032	3017	3150	3239
	15 +	3371	3366	3337	3264	3357	3326
Служители в частни предприятия	15 – 64	1859	1904	1968	1982	2102	2114
Самонаети	15 – 64	222	238	237	228	235	227
	15 +	337	352	345	336	350	344
Работодатели	15 – 64	115	114	108	107	115	117
	15 +	115	114	108	107	115	117
Неплатени семейни работници	15 – 64	20	21	20	19	25	23,5
	15 +	20	21	19,5	18	25	23,5
<b>Пол<sup>10</sup></b>							
Мъже	15 – 64	1518	1543	1572	1569	1639	1637
	15 +	1797	1799	1782	1749	1797	1787
Жени	15 – 64	1372	1384	1402	1385	1435	1432
	15 +	1575	1567	1555	1515	1560	1539

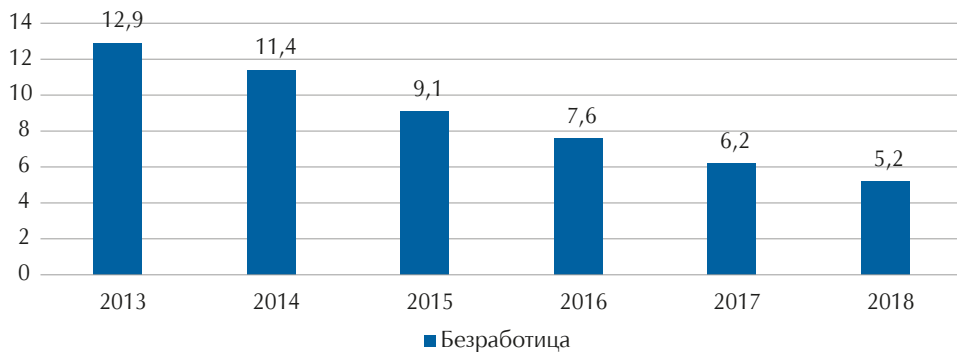
Източник: Евростат

<sup>8</sup> Евростат. Проценти на заети по пол, възраст и постигнато образователно ниво, код [lfsa\_ergaed], [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_ergaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en).

<sup>9</sup> Евростат. Заетост по пол, възраст и професионален статут, код, [lfsa\_egaps], [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_egaps&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egaps&lang=en).

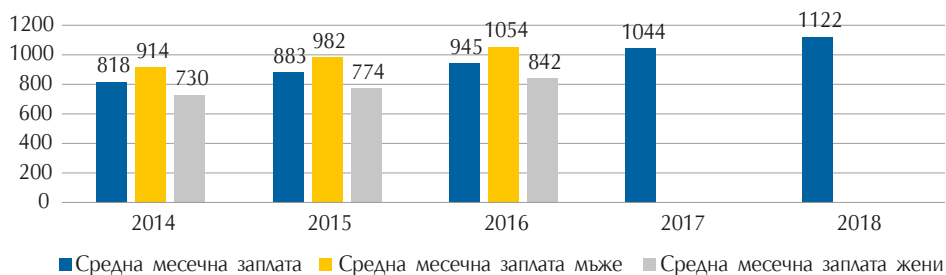
<sup>10</sup> Евростат. Служители по пол, възраст и професия, код [lfsa\_eegais], [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eegais&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eegais&lang=en).

**ФИГУРА 1. ПРОЦЕНТ НА БЕЗРАБОТИЦАТА В БЪЛГАРИЯ  
2013 – 2018 г.**



Източник: Национален статистически институт, <http://www.nsi.bg/en/node/17060>

**ФИГУРА 2. СРЕДНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА (В ЛВ.)**



Източник: Национален статистически институт. Данни за средната месечна заплата за мъже и жени до 2016 г.

## Демографски предизвикателства

България е изправена пред сериозно демографско предизвикателство. Влошаващата се демографска ситуация в страната, особено продължаващият спад на населението в активна възраст е основно предизвикателство за стабилното функциониране на пазара на труда в страната. Броят на населението е спаднало с 558 000 души в периода 1992-2001 г. и с още 564 000 до 2011 г., и се очаква да продължи да намалява през следващите десетилетия<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Бърдаров, Г., и Илиева, Н. *Хоризонти 2030: Демографски тенденции в България*. София: Фридрих Еберт, 2018, [https://www.fes-bulgaria.org/fileadmin/user\\_upload/images/publications/Horizon2030\\_Demographic\\_Tendencies\\_in\\_Bulgaria.pdf](https://www.fes-bulgaria.org/fileadmin/user_upload/images/publications/Horizon2030_Demographic_Tendencies_in_Bulgaria.pdf).



Настоящото демографско положение се обяснява с три явления<sup>12</sup>:

- **Негативна тенденция на емиграция.** В продължение на повече от 30 години се наблюдава тенденция на емиграция, основно на население в активна трудова възраст. През последното десетилетие съотношението на заместване на хора, навлизащи в пенсионна възраст и излизащи от пазара на труда, с тези, които се включват в заетостта на трудовия пазар, се променя от 100:124 на 100:62. С други думи, 62 млади хора навлизат в пазара на труда за всеки 100 души, които излизат. Спадът на населението в активна трудова възраст, основно на младите и образовани хора, ограничава резервоара от таланти на трудовия пазар. Това също поставя под заплаха бъдещия капацитет за функциониране на социалната и пенсионната системи в страната.
- **Спад на раждаемостта.** Моделът на емиграция има отрицателно въздействие и върху раждаемостта, като ограничава броя на ражданите в България деца. Спадащата раждаемост се обяснява и с фактори като променящата се ценностна система и житейски избори по отношение на кариерата. Проблем, който въздейства върху раждаемостта е и степента, в която жените са в състояние да балансират между избора на кариера и отглеждането на деца.
- **Висока смъртност.** България е една от страните с най-застаряващо и същевременно с най-малка продължителност на живота (74,7 години) население в Европа. Факторите, допринасящи за високата смъртност са тези, пораждащи бедността, като дълготрайна безработица, ниски заплати и ограничен достъп до здравни услуги.

Ангажираните в сферата на трудовата заетост институции могат да съдействат за облекчаване на гореспоменатите проблеми. За да се адресира проблемът с намаляващата раждаемост например, е важно работодателите да формират политики към родителите, особено към жените, които да имат възможност да балансират между трудовия и личния си живот. Високата смъртност може да бъде адресирана чрез активни политики за наемане на хора, които са били дълго време безработни, и чрез увеличаване на заплатите до нива, които да изведат хората над линията на бедността. За да се адресира сегашният модел на емиграция е важно държавата и бизнесът да си сътрудничат за предоставяне на възможност за добро кариерно развитие на по-младите хора<sup>13</sup>. Това може да бъде постигнато чрез:

1. подобряване качеството на образованието и обръщането му към търсенето на пазара на труда и към иновативните компании;

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid.

2. осигуряване на повече възможности за перспективна кариера, подкрепени с обучение и по-високо възнаграждение.

Въздействието на демографската промяна е видимо в противоречието между покачващия се процент на заетостта и спадащия размер на трудовата сила (Вж. Таблица 2). През 2018 г. процентът на заетост достига върхова стойност от 67,7%, като почти всички сектори на икономиката отчитат повече работници отколкото една година по-рано. Все по-очевидно става, че фирмите страдат от недостиг на персонал. Процентът на свободните работни места в България е най-нисък в ЕС28, но стабилно нараства от 0,7% през 2014 г. до 0,9% през 2018<sup>14</sup>. Около 19 хил. работни места остават незаети. Секторите здравеопазване и социални услуги имат най-голям недостиг на работна ръка. Прогноза, разработена от Българската асоциация на индустриалния капитал в България предвижда, че във фирмите ще има недостиг от около половин милион работници през следващите пет години, разпределени сред всички сектори на икономиката<sup>15</sup>. Недостиг на работна ръка, като най-голямата пречка за развитие на бизнеса им, отчитат 38,3% от компаниите в индустрията и 33% от тези в строителния сектор<sup>16</sup>.

Въпросът с недостига на работна ръка надхвърля количествената страна – той е и въпрос на качество, тъй като компаниите отчитат и липсата на квалифициран персонал. Това показва, че в допълнение на негативния демографски ефект, е налице и несъответствие между квалификацията, притежавана от безработните, и уменията, търсени от работодателите. За стабилизирането на пазара на труда в България и адаптирането му към настоящите демографски и социално-икономически предизвикателства, Европейският парламент предлага да се предприемат стъпки за:

- стимулиране на икономически активното население;
- преодоляване на несъответствието между квалификацията на трудовата сила и уменията, необходими на работодателите;
- намаляване на неравенството в доходите и дела на хората, живеещи в бедност, или в риск от социално изключване;
- преодоляване на закъснелите реформи в образованието и обучението<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> НСИ. Статистика на незаетите работни места, <http://www.nsi.bg/en/content/6414/job-vacancies-statistics>.

<sup>15</sup> Вж. Лилия Игнатова. *Пазарът на труда започва да се препъва*. Капитал [website], март 2019.

<sup>16</sup> НСИ. *Бизнес конюнктура*. НСИ бизнес проучвания. София: НСИ, април 2019, [http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Economy2019-04\\_en\\_U9NYYP.pdf](http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Economy2019-04_en_U9NYYP.pdf).

<sup>17</sup> Европейски парламент, България. *Последни резултати в развитието на заетостта и социалните въпроси*. Брюксел: Генерална дирекция „Вътрешни политики“, 2017, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/607358/IPOL\\_IDA\(2017\)607358\\_EN.pdf/](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/607358/IPOL_IDA(2017)607358_EN.pdf/).

Всички тези предложения за промяна на политиката показват, че утвърждаването на стабилен пазар на труда в България изисква съществуващият човешки капитал да бъде използван по-оптимално. Особено необходимо е да се подобри представителството на специфични социални групи сред трудовата сила. Докато процентът на безработица продължава да спада, достигайки нива на „почти пълна заетост“, високите проценти на безработица, бедност и социално изключване са концентрирани сред някои социални групи, като ромското и турското етнически малцинства и хората с увреждания. Освен това, съществуващата дискриминация допълнително възпира пълното включване на тези социални групи в пазара на труда. *Националната стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020* признава, че високите равнища на бедността и икономическата неактивност се дължат главно на изключването от пазара на труда<sup>18</sup>. Осигурявайки представителство на тези групи на пазара на труда чрез политики за многообразие и антидискриминация, компаниите ще разполагат с по-голям резерв от ресурси, като това би довело и до намаляване на бедността и социалното изключване.

## Структура

Въпреки намаляващия процент на безработица, страната е изправена пред значителни предизвикателства пред включването на всички социални групи в пазара на труда. По отношение на структурата на пазара на труда в България по пол, представителството на мъжете е малко по-високо от това на жените. Разликата в заетостта по полов признак в България е по-ниска от средната в ЕС28, но заетостта на жените е малко по-ниска от средната в ЕС28. Тази статистика сочи, че има възможност за увеличаване процентите на заетост както на мъжете, така и на жените, за да се компенсира недостигът на работна ръка в бъдеще. Но и тази опция има своите ясни граници. Макар че заетостта на жените не е видимо предизвикателство пред пазара на труда, при 12,7% от компаниите през 2017 г. разликата във възнаграждението остава по-належащ въпрос<sup>19</sup>. Съществува значителна разлика на секторно ниво в заплащането по пол. Женският труд е подценен в сравнение с мъжкия в сектори като: здравеопазване и социални услуги (28%), производство (24,7%) и финансови и застрахователни услуги (23,6%), докато жените са платени по-високо от мъжете в административните и помощни услуги (24,3%)<sup>20</sup>. Секторът с най-ниска разлика в заплащането по пол е транспорта и складовата дейност (2,9%)<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> Министерски съвет. *Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020 г.*, [https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&lang=\\_eng&P=279](https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&lang=_eng&P=279).

<sup>19</sup> НСИ. *Разлика в заплащането на половете*, 2018, <http://www.nsi.bg/en/content/6457/gender-pay-gap/>.

<sup>20</sup> Ibid. На база данни за 2017 г.

<sup>21</sup> Ibid. На база данни за 2017 г.

Понастоящем недостигът на работна ръка се адресира основно чрез вътрешна миграция в страната, от по-малките градове и села към четирите най-големи града: Пловдив, Варна, Бургас и най-вече към столицата София, където е концентриран икономическият растеж. Тази тенденция на вътрешна миграция води до обезлюдяване на регионалните пазари на труда от населението в активна възраст, което от своя страна принуждава компаниите да изтеглят инвестициите си от там. Вътрешната миграция само засилва изключването на определени социални групи от пазара на труда. Това се дължи на предпочитанието на компаниите да наемат персонал, който вече има нужните професионални умения и опит, вместо да се опитват да достигнат до местните маргинализирани групи.

Една от социалните групи, която може да бъде включена в политиката за преодоляване недостига на кадри на пазара на труда, е тази на лицата до 25-годишна възраст. Младежката безработица е значителен проблем за целия ЕС28, особено след икономическата криза от 2008 г.<sup>22</sup> Към януари 2019 г., процентът на младежка безработица в ЕС28 е 14,9%, докато в България е малко по-нисък, 11,8%, т.е. 18 хиляди души<sup>23</sup>. След 2013 г., когато е постигнат връх на безработицата от 28,4% сред активното население на възраст 18-24 г., в България се наблюдава спад в процента на младежката безработица<sup>24</sup>. По-важният въпрос, пред който е изправена страната сега, е как да бъдат ангажирани младите хора, които „нито работят, нито участват в образование или обучение“ (NEET – neither in employment, nor in education and training). През 2018 г., в България тази група съставлява 19,1% от всички лица на възраст между 20 и 34 г.<sup>25,26</sup>. Въпреки значителния спад в тази група от 2013 г. насам (26,1%), процентът остава сред най-високите в ЕС28. Програма „Европейска гаранция за младежта“, инициирана от Европейската комисия, е ангажирана и с двата проблема, за безработните младежи и групата NEET. В България

<sup>22</sup> Станичек, Б. *Въздействието на финансовата криза върху включването на младите хора в заетост и социално приобщаване. Какво трябва да се направи?*, Фондация Роберт Шуман, [уебсайт], 2011, <https://www.robert-schuman.eu/en/europeanissues/0220-the-impact-of-the-financial-crisis-on-the-employment-and-social-inclusion-of-young-people-what>.

<sup>23</sup> Евростат. *Безработицата в еврозоната на ниво 7,8%*. Новини за Евро индикаторите 37/2019, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9628005/3-01032019-BP-EN.pdf/1dee8c71-7b1a-411a-86fa-da4af63710e1>.

<sup>24</sup> Евростат. *Процент на младежката безработица - % от активното население на възраст 15-24*, <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tipslm80&language=en>.

<sup>25</sup> Евростат. *Млади хора, които нито са в заетост, нито в образование и обучение по пол, възраст и трудов статус*, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat\\_lfse\\_20&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en).

<sup>26</sup> Евростат. *Статистика за млади хора, които нито са в заетост, нито в образование и обучение, данни от 2017 г.*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training).

делът на лицата, на които позитивно е въздействано чрез Програмата, остава нисък<sup>27</sup>. Към тези групи са насочени и други програми, например за професионално обучение. Разработването от компаниите на политики за многообразие, насочени към тези групи, може да бъде дългосрочно решение на недостига както на количество, така и на качество на пазара на труда.

Прегледът на настоящото състояние на пазара на труда и излагането на фактори като бедност, неравенство и образование осигуряват разбиране за социалните групи, които са най-силно засегнати, и се очаква да имат най-голяма полза от политиките за многообразие. Ромското и турското етнически малцинства са две специфични групи, негативно засегнати от бедност и неравенство, които от своя страна ги ограничават в позиционирането им на пазара на труда.

През 2012 г., 12,2% от всички незаети лица в България<sup>28</sup> се идентифицират като роми. Към 2016 г., този дял на безработни роми нараства до 15,6%, като 2/3 от тях са дългосрочно безработни. Данните показват, че въпреки макроикономическата стабилизация и значителния спад на безработицата, сред ромското малцинство безработицата се увеличава. През 2012 г. около 19,5% от ромското население на възраст между 15 и 64 г. е регистрирано като безработно, като този дял се увеличава на 20,5% към 2016 г. За сравнение, за същия период, процентът на безработни сред останалата част от населението спада почти наполовина – от 11,6% на 6,7%.

Ключово предизвикателство, което възпрепятства ромското малцинство от навлизане на пазара на труда е нивото на грамотност сред тази общност. Повече от половината (55%) роми на възраст 15-59 години, регистрирани в службите по заетостта, нямат основно образование. Процентът на отпаднали от училище също е по-висок сред ромското малцинство (67% отпаднали, в сравнение с 13% при останалите ученици), което на свой ред ограничава капацитета им да развият професионални умения и квалификация, изисквани от работодателите, и които биха довели до по-висок жизнен стандарт<sup>29</sup>. Ниските държавни разходи за образование в България, сравнени с останалите страни от ЕС28, намаляват егалитарния ефект от държавната образователна система, което създава допълнителни неравенства във възможностите за обра-

<sup>27</sup> Якова, Л. *Гаранцията за младежта в България и нейното приемане сред ромската младеж*, София, Център за изследване на демокрацията, 2018, [https://csd.bg/fileadmin/user\\_upload/publications\\_library/files/2018\\_10/The\\_Youth\\_Guarantee\\_in\\_Bulgaria\\_and\\_Its\\_Uptake\\_among\\_Roma\\_Youth.pdf](https://csd.bg/fileadmin/user_upload/publications_library/files/2018_10/The_Youth_Guarantee_in_Bulgaria_and_Its_Uptake_among_Roma_Youth.pdf).

<sup>28</sup> За 2012 г. общият брой безработни беше 346 000.

<sup>29</sup> Боянов, Г., и Захариев, Б. *Проследяване на отпадналите от училище в България*. Европейска мрежа за социална политика, 2018.

зование. Предизвикателството се подсилва допълнително от етническата сегрегация, която съществува в българските училища<sup>30</sup>.

Позиционирането на човек на трудовия пазар е силно зависимо от социалния му произход<sup>31</sup>. Социалното и икономическото неравенство създават пречки пред подобряването на шансовете в живота на определени групи. Рисковете от бедност и социално изключване в България са значително по-високи отколкото в другите държави – членки от ЕС28. През 2018 г., 22% от българското население живее под линията на бедността<sup>32</sup>, макар че значителните различия съществуват на базата на етническия произход. Докато 15,6% от българите живеят под линията на бедността, делът на етническите турци се повишава до 31,6%, а при ромите до 68,3%. За етническите турци, мнозинството от населението, което живее под линията на бедността са пенсионери (33,7%), работещите бедни съставляват 26,5%, а безработните, живеещи в бедност, са 24,1%. По отношение на ромите, мнозинството, което живее под линията на бедността, са безработните (39,2%), докато работещите бедни са 28,6%. Проучване на Националния статистически институт прави заключение, че основният показател, повишаващ риска от живот под линията на бедност за двете етнически малцинства, е нивото на участие в пазара на труда и предшестващата го бедност. При все това, неравенството и по-ниските шансове за образователни постижения, поставят допълнителни ограничения пред тези малцинства за пълноценно участие на пазара на труда. Важно е да се отбележи, че тенденциите на дискриминация и негативните стереотипи за ромите остават значителна пречка за благосъстоянието им.

---

<sup>30</sup> Европейска агенция за основните права. *Второ проучване на положението на малцинствата и дискриминацията в Европейския съюз* [на бълг. език], 2018, [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings\\_bg.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_bg.pdf).

<sup>31</sup> Стоилова, Р., и Харалампиев, К. *Стратификацията в България. Измерване на въздействието на произход, възраст, пол и етническа принадлежност върху образователните постижения и участието на пазара на труда*. 2008, <http://kaloyan-haralampiev.info/wp-content/uploads/2010/03/Godishnik-Stoilova-Haralampiev.pdf>.

<sup>32</sup> НСИ. *Показатели за бедност и социално включване през 2018 г.* [на бълг. ез.], 2019, [http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/SILC2018\\_U9NYYP.pdf](http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/SILC2018_U9NYYP.pdf).



## 2. СЪСТОЯНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО В БЪЛГАРИЯ

Многообразието на пазара на труда зависи в голяма степен от приобщаването и участието в него на работници от различни социални групи. Включването в пазара на труда зависи от нивото на дискриминация на работниците и толерантността към различните социални групи<sup>33</sup>. Количествените изследвания на дискриминацията и многообразието на българския пазар на труда остават ограничени. Според резултатите от Специално проучване на Евробарометър № 437 „Дискриминация в ЕС през 2015 г.“, моделът на дискриминация в България е в някои аспекти различен от този в останалите страни от ЕС28. При повечето форми на дискриминация възприемането за проява на дискриминация в България показва по-ниски нива отколкото средното за ЕС28. Най-вероятно това е свързано не с реална липса на дискриминация, а по-скоро с по-ниската чувствителност към тези въпроси на българския трудов пазар. За ЕС28 най-широко разпространената форма на дискриминация е тази към етническата принадлежност (64%), докато в България 47% от респондентите възприемат тази форма на дискриминация като широко разпространена. В България най-високи равнищата на дискриминация се отчитат към хората на възраст над 55 години (57%), следвани от хората с увреждания (54%), като и при двете групи процентът надхвърлят средната стойност за ЕС.

Респондентите на Евробарометър възприемат, че най-малко разпространената форма на дискриминация в България е на база пола (19%), като тези резултати са сред най-ниските в ЕС. Друга, по-малко разпространена форма на дискриминация в България, е тази към хората на възраст под 30 години (23%). Възприемането за дискриминация на базата на религия и сексуална ориентация е по-ниско от средното за ЕС28.

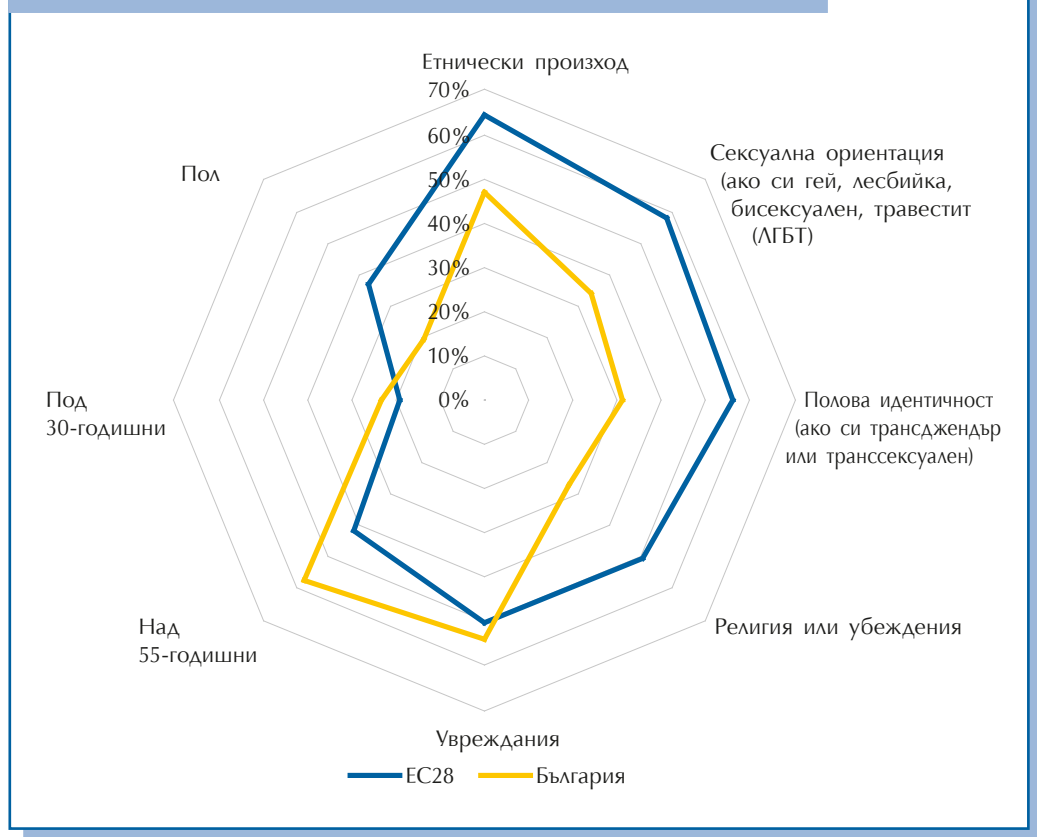
Настоящото изследване също разглежда възприемането на дискриминацията, но в бизнес сектора. Резултатите показват, че само 1% от компаниите възприемат наличието на дискриминация в техния сектор (Вж. Фигура 4), докато е ясно, че това е по-широко разпространено явление. Ниските равнища на възприемане на наличието на дискриминация могат да бъдат преписани и на ниските нива на отчетност за това. Евробарометър показва още, че хората в България е по-малко вероятно да познават правата си в случай на дискриминация. Само 31% заявяват, че знаят правата си, докато средният процент за ЕС28 е 45%. Това показва, че социалните групи, които са по-малко толе-

---

<sup>33</sup> Вж: Шор, Л., и др. *Приобщаване и многообразие в работните групи: Преглед и модел за бъдещи изследвания*. Journal of Management, 2011.



**ФИГУРА 3. СРАВНЕНИЕ МЕЖДУ БЪЛГАРИЯ И СРЕДНИТЕ СТОЙНОСТИ ЗА ЕС28**



Източник: Специално проучване на Евробарометър № 437: „Дискриминация в ЕС през 2015 г.“

рирани в трудовата среда, не биха могли да докладват или да действат срещу дискриминацията и най-вероятно биха останали изключени от работните места, което от своя страна намалява гъвкавостта на пазара на труда.

По отношение на нагласите на работното място към специфични социални групи, България е по-малко толерантна от средното за ЕС28. В ЕС28 63% от респондентите се чувстват комфортно да работят с хора от ромски произход, докато в България отговорът е само 43%. По отношение на дискриминацията по възраст, 76% от респондентите в България посочват, че се чувстват съвсем комфортно да работят с човек над 60 години. Това е малко под средната стойност за ЕС28. За дискриминацията по възраст срещу младите хора резултатите показват, че 83% от респондентите в България се чувстват напълно комфортно да работят с човек на възраст под 25 години, което е малко по-висока стойност от средната за ЕС28 (81%). Религията е друг

**ФИГУРА 4. ВЪЗПРИЯТИЯ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯТА**

Източник: Център за изследване на демокрацията

аспект, по който българските респонденти са малко по-предубедени на работното място. В България 65% от респондентите заявяват, че се чувстват комфортно да работят с мюсюлмани, докато средното за ЕС28 е 77%). Най-голямото различие обаче е в областта на хората с различна сексуална ориентация (25% от българите се чувстват напълно комфортно, докато средното за ЕС28 е 56%). По отношение на дискриминацията на работното място на база сексуалната ориентация, България е една от най-нетолерантните държави членки (27% се чувстват напълно комфортно да работят с хора от посочената група, при средно 63% за ЕС28). Като цяло, тези малки или по-сериозни предразсъдъци и негативна дискриминация по отношение на широк кръг социални групи показва, че България не е създала приобщаваща бизнес среда, при това такава, която би спечелила от изпълнението на повече политики за многообразие.

В допълнение към измерването на нагласите към някои социални групи на работното място, проучването на Евробарометър измерва възприятията относно различни по пол, етническа принадлежност, религия, увреждания или сексуална ориентация кандидати в процеса по набиране и подбор на персонал.

Повечето категории българските респонденти заявяват, че принадлежността към някоя от тези социални групи не поставя кандидатите в неизгодно положение. България има най-ниския процент от респонденти, които твърдят, че полът е важен фактор при избора за наемане (17%, при средно за ЕС28 27%). Също така, под нивото на ЕС28 са фактори като: религия (22% мислят, че това би било неблагоприятно, при средно за ЕС28 33%), етническа принадлежност или цвят на кожата (38% в сравнение с 46% за ЕС28), сексуална ориентация (26%, срещу 28% за ЕС28). Факторът, който се възприема като най-неблагоприятен в България при кандидатстване за работа, е възрастта на кандидата (ако той или тя е над 55 години) (59% от респондентите, при 56% в ЕС28). За втори най-неблагоприятен фактор се възприемат уврежданията (49% от респондентите, срещу 46% за ЕС28).

Резултатите от проучването на Евробарометър показват противоречие между възприятията за нивата на дискриминация и действителните нагласи на работното място. От една страна, и общите възприятия за нивата на дискриминация, и възприятията за неблагоприятните фактори в процеса по набиране на служители са по-ниски от средните за ЕС28. От друга страна, нагласите за работа с тези социални групи са сред най-ниско толерантните в ЕС28. Тази разлика показва потенциално подценяване на проявлението на дискриминация на работното място. За да може политиките за многообразие да работят на ниво компания, работодателите трябва да бъдат ориентирани към провеждане на кампании за увеличаване на осведомеността.

## 3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО DIVERSE.BG

### 3.1. Демографски профил

Телефонното проучване се състои от 403 отговора на компании, опериращи в България, с планирано съотношение 200:120:80 (малки/средни/големи) компании. Проучването обхваща 163 хиляди служители, близо 8% от заетото население в частния сектор. Над  $\frac{3}{4}$  от служителите са в 81 компании (Вж. Фигура 5). Повечето компании оперират в големите градове (45%) и в столицата София (14%), докато  $\frac{1}{4}$  от отговорите са от компании, опериращи в малки градове. Само 9% от анкетираните компании оперират на национално ниво, а 7% в селските райони. Освен това, по отношение на географското местоположение, няма някаква специфична концентрация на отговорите по отношение на NUTS 3 районите. Най-големият процент отговори идват от компании в София-град (71 компании), областите Варна (43 компании), Бургас (35 компании) и Пловдив (34 компании), които са с най-многолюдно население в страната. По отношение на представителството на специфични социални групи в анкетираните български компании могат да се направят следните заключения за характеристиката им във връзка с многообразието:

- по-големите компании са по-многообразни по отношение на работната сила; многообразието не е концентрирано в специфични сектори на икономиката;
- многообразието по пол и възраст е най-често срещано;
- най-малко представената група служители, е тази на лицата със статут на бежанец;
- българските компании изглеждат по-малко подготвени да се възползват от многообразието във връзка с ромското малцинство, както и с хората с различна сексуална ориентация.

Пълният анализ на организационния профил на проучваните компании е наличен в Приложение I.

### 3.2. Осведоменост за понятието „многообразие“

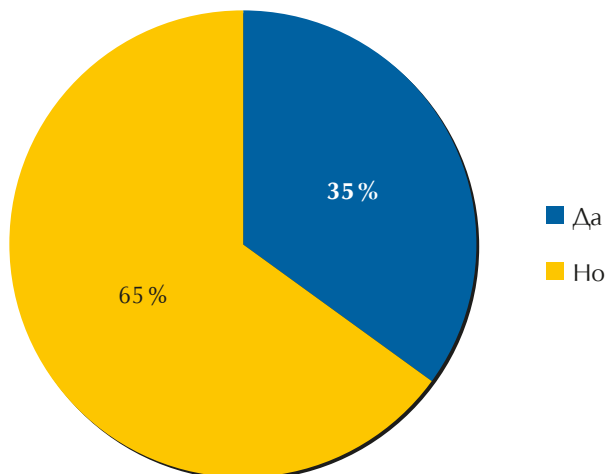
Дефиницията на „многообразие“, използвана за настоящото изследване, се основава на дефиниция, възприета от Европейската комисия:

„Многообразието на трудовата сила“ в компаниите е свързано с политики, разработени за набиране, запазване и развитие на служители от многообразни социални групи. В някои случаи това води до промяна в състава на наетите хора, а в други – до промяна във вида хора, наети на специфични управленски или технически длъжности. Във всички случаи тези политики излизат отвъд просто спазването на антидискриминационното законодателство.<sup>34</sup>

Една от ключовите цели на настоящото изследване е да направи оценка доколко българските компании са осведомени за понятието многообразие и какви аспекти му приписват. Според резултатите от него, малко над 1/3 от участващите компании отчитат, че са осведомени за понятието многообразие на работното място. Това показва, че значителен дял от компаниите в България ще се изправят пред предизвикателства в изработването на политики за многообразието, поради липсата на осведоменост за понятието и практиката. И това е сходно при компаниите от всички размери. Осведомеността за много-

**ФИГУРА 5. ОСВЕДОМЕНОСТ ЗА ПОНЯТИЕТО „МНОГООБРАЗИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО“**

Запознати ли сте с понятието за многообразие на работното място?



Източник: Център за изследване на демокрацията

<sup>34</sup> Европейска комисия. *Разходи и ползи от многообразието: Проучване на методи и показатели за измерване на ефективността на разходите на политиките за многообразие в предприятията*. Брюксел: Генерална дирекция „Заетост, индустриални отношения и социални дела“, 2003.

образието не е концентрирана в компании, които оперират само на национално ниво, или в София, или в големите градове. Това показва, че по отношение на географския обхват, повишаването на осведомеността за многообразие трябва да е насочено към компании от всички райони.

Българските компании свързват понятието за многообразие най-вече с представителство на три социални групи: жени, хора от различни възрастови групи и хора с увреждания. Справедливото представителство полове е сред най-широко разпространената практика, подкрепена от законодателството както на национално, така и на европейско ниво, активно подкрепяна от ООН и от Международната организация на труда (МОТ). Подкрепата за равно представителство на жените на пазара на труда би могла да обясни силното асоцииране с понятието от страна на компаниите респонденти. Политиките и подкрепата на справедливото третиране и равното представителство на други социални групи се срещат значително по-рядко. Проблемът, който възниква е, че концентрацията, насочена към справедливото представителство на някои

**ФИГУРА 6. КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ НА МНОГООБРАЗИЕТО И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА СОЦИАЛНИТЕ ГРУПИ**



Източник: Център за изследване на демокрацията

социални групи, може да доведе до неосведоменост за липсата на представителство на други социални групи. По-малко компании асоциират многообразието на работното място с представителство на хора от малцинствата и хора с различни вероизповедания. Много български компании не асоциират служителите с различна сексуална ориентация с многообразието, което подчертава общото негативно възприемане на тази социална група в страната. При сравнението с техния организационен профил става видно, че компаниите асоциират понятието за многообразие със социалните групи, които са най-представени вече в тях. Това показва, че компаниите се концентрират върху силното представяне на някои социални групи, и са по-склонни да игнорират други. Това изисква кампаниите за повишаване на осведомеността да бъдат насочени към информиране на компаниите и на обществеността относно липсата на представителство на някои социални групи, като етнически и религиозни малцинства и хора с различна сексуална ориентация.

Разбирането за многообразие на работното място е свързано не само с представителството на различни социални групи, но и с равенството на служителите, независимо от техния пол, възраст, етническа принадлежност, религия или сексуална ориентация. Дискриминацията води до ефекти на неравнопоставеност, при което жертвите са поставени в неравностойно положение, като така се ограничава възможността да бъдат наети, справедливо третираны на работното място и с равни възможности за кариерно развитие. Равнопоставеността на работното място означава липса на дискриминация и справедливо третиране на работниците от всички социални групи<sup>35</sup>. Липсата на равнопоставеност на работното място може да се свърже с аспекти като наемане, кариерно развитие и повишение, възлагане на задачи, компенсации, условия на работа и дори тормоз<sup>36</sup>. Резултатите от проучването показват ясно, че почти всички компании (97%) асоциират многообразието на работното място с равенството (Вж. Фигура 15).

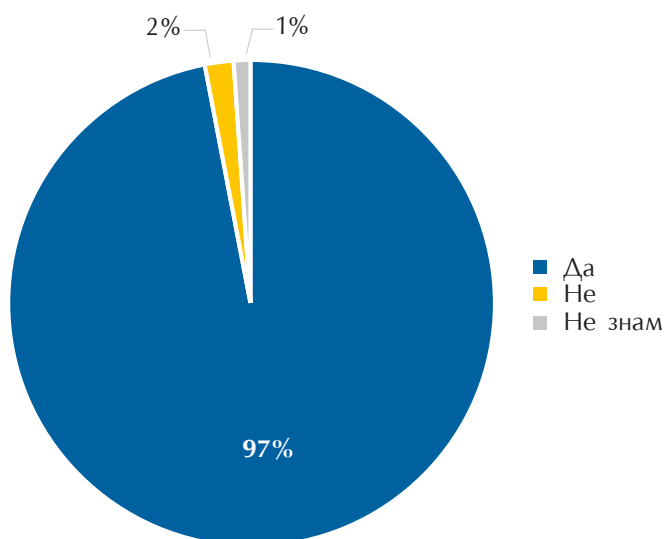
Многообразието включва ли равнопоставеността между служителите, независимо от техния пол, възраст, етническа принадлежност, религия или сексуална ориентация?

<sup>35</sup> МОТ. *Равенство на работното място: Справяне с предизвикателствата, Глобален доклад като последващ Декларацията на МОТ за фундаменталните принципи и права на работното място*, Доклад I(B). Международна конференция на труда, 96-то Заседание, Женева, 2007, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082607.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf).

<sup>36</sup> МОТ. *Равенство на работното място: Продължаващото предизвикателство*. Глобален доклад като последващ на Декларацията на МОТ за фундаменталните принципи и права на работното място. Международна конференция на труда, 100-но заседание, Женева, 2011, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_166583.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166583.pdf).

**ФИГУРА 7. РАВНОПОСТАВЕНОСТА В КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯТА НА МНОГООБРАЗИЕТО**

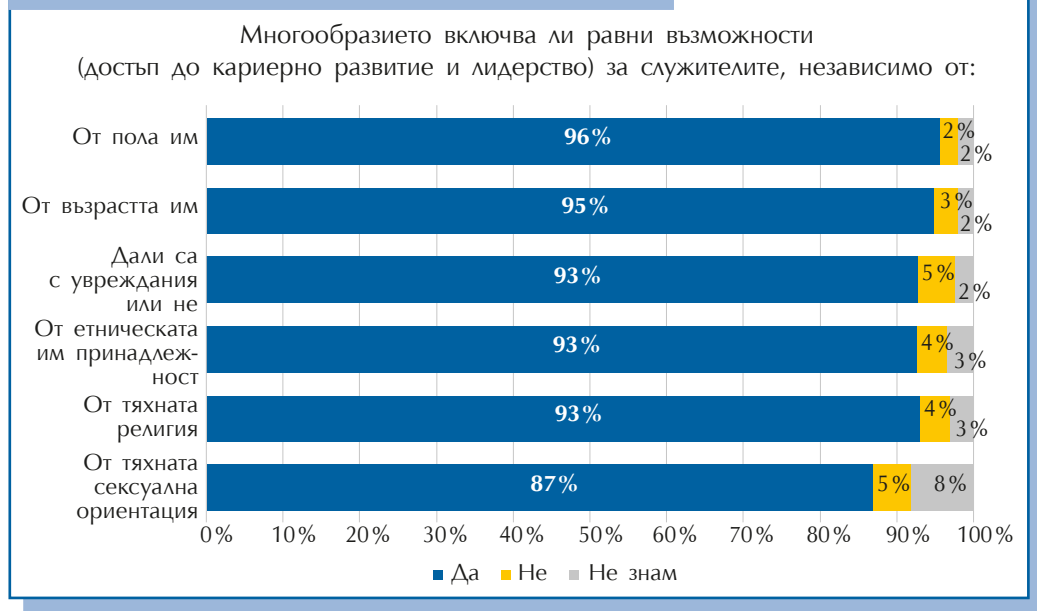
Многообразието включва ли равнопоставеността между служителите, независимо от техния пол, възраст, етническа принадлежност, религия или сексуална ориентация?



Източник: Център за изследване на демокрацията

Въпреки силната връзка между многообразието и равнопоставеността, компаниите не асоциират еднакво многообразието с всички социални групи. Повечето отговарящи компании (86%) асоциират многообразието с равните възможности на всички социални групи, но между тях се проявяват малки различия. Например, равенството във възможностите на половете е най-положително асоциирано с многообразието на работното място (96%), докато най-ниско позитивно асоциирано е по отношение на сексуалната ориентация (86%). Съществува национално и европейско законодателство срещу дискриминацията по отношение на всички изследваните групи, но нуждата от осведоменост за необходимостта от равни възможности остава както на ниво компания, така и сред самите работници. За да се намали разликата в шансовете, компаниите следва да подобрят своите политики за многообразие и за борба с дискриминацията, и да отидат отвъд адресирането само на равенството на половете. Например, практики като кампании за повиша-



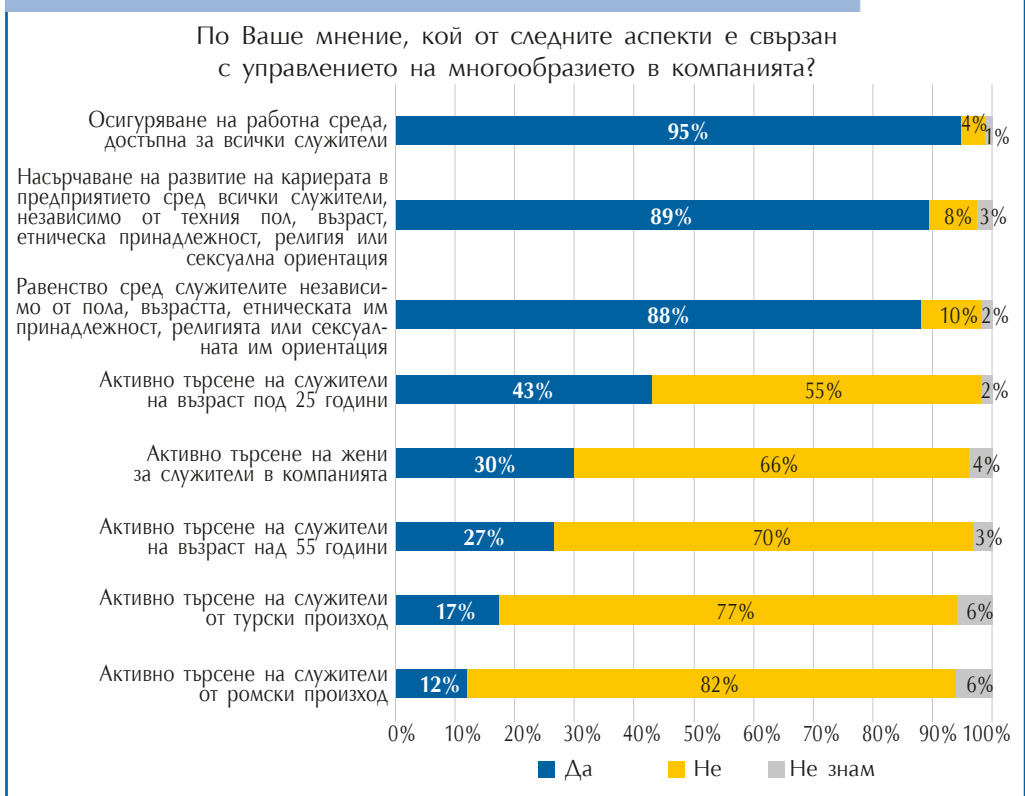
**Фигура 8. МНОГООБРАЗИЕ И РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ**

Източник: Център за изследване на демокрацията

ване на осведомеността и обучение по многообразието в компаниите, могат да информират работниците за значението и ползите от равенството на работното място между всички групи.

За да се разбере нивото на осведоменост за понятието многообразието и управление на многообразието, респондентите са запитани кои политики възприемат като свързани с управление на многообразието в компанията. Аспектът, който българските компании асоциират най-силно с управление на многообразието, е осигуряването на достъп до работната среда за всички служители. Втори аспект, който е силно асоцииран с понятието многообразието, е предоставяне на кариерното развитие на служителите в компанията, независимо от техния пол, възраст, етническа принадлежност, религия или сексуална ориентация. Третият е равенството между служителите, независимо от техния произход. Това показва, че разбирането за политиките за многообразието се асоциира, на първо място, с равенство на възможностите. От друга страна, българските компании не асоциират управлението на многообразието с активно търсене на служители от определена социална група и с подобряване на представителството на определена социална група в работната сила. Като цяло, резултатите показват, че управлението на много-

**ФИГУРА 9. ПРАКТИКИ, СВЪРЗАНИ С УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО**



Източник: Център за изследване на демокрацията

образието е свързано основно с подобряване на работната среда за съществуващите работници, но многообразието не е асоциирано с процеса по набиране на персонал.

Това изследване цели и измерването на нивата на осведоменост за понятията и регулациите, свързани с управление на многообразието. Подобно на нивото на осведоменост за понятието многообразие, повече от 1/3 от респондентите не са осведомени за понятието корпоративна социална отговорност. От друга страна, значително по-високо е нивото на осведоменост за антидискриминационното законодателство в България. Освен това, повече от половината респонденти знаят за Комисията за борба с дискриминацията и с политиките и мерките за равни възможности на Министерството на труда и социалната политика (МТСП). Това показва, че компаниите са по-осведомени за административно наложените начини да се третират въпросите за

**ФИГУРА 10. ОСВЕДОМЕНОСТ ЗА ПОНЯТИЯТА, СВЪРЗАНИ С УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО**



Източник: Център за изследване на демокрацията

дискриминацията, но не и за доброволните политики за насърчване на многообразие на работното място.

### 3.3. Възприятия за управление на многообразието

Ключова част от изследването е измерването на възприятията към многообразието на работното място. Преобладаващото мнозинство от българските компании (90%) одобряват работно място с многообразие, докато тези, които не одобряват са само 2% (Фигура 11). Това показва ясно, че бизнес секторът е положително ориентиран към изграждането на многообразна работна среда, макар че може би не е напълно запознат с всички възможности за това. Освен това, участниците са запитани дали възприемат многообразната работна сила като полезна или вредна (Фигура 12). Около 70% от българските компании оценяват многообразието като полезно, макар че само 1% го възприема като „много полезно“. От друга страна, само 2 компании възприемат многообразието на работното място като вредно (0.5% от отговорите) и нито една компания не го възприема като „много вредно“. Почти една трета от компаниите (28%) избират отговора „неутрално“, което подсказва, че все още липсва добро разбиране сред българския бизнес за позитивните черти на многообразието.

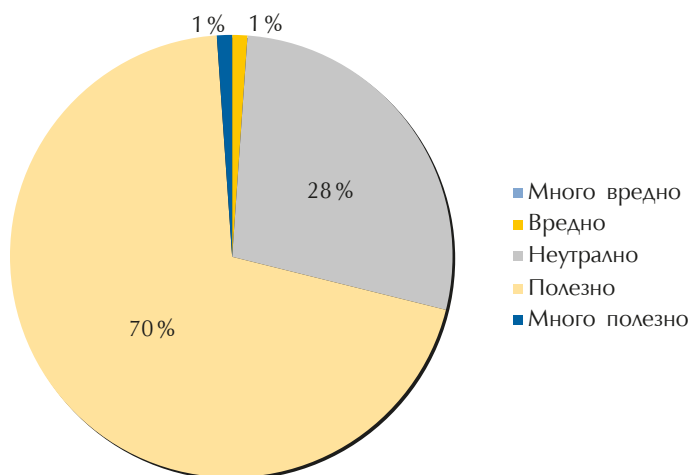
**ФИГУРА 11. ПОДКРЕПА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО  
НА РАБОТНОТО МЯСТО**

Източник: Център за изследване на демокрацията

Проучена е и подкрепата към насърчаване на политиките на многообразие на работното място. Сходно на резултатите от други въпроси за възприятието на многообразието, голямото мнозинство респонденти одобряват такива политики (68%). Но все пак това е много по-ниска стойност от цялостното одобрение на многообразието, което може да означава, че компаниите желаят по-малко да се ангажират активно с многообразието.

**ФИГУРА 12. ОЦЕНКА НА МНОГООБРАЗИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО**

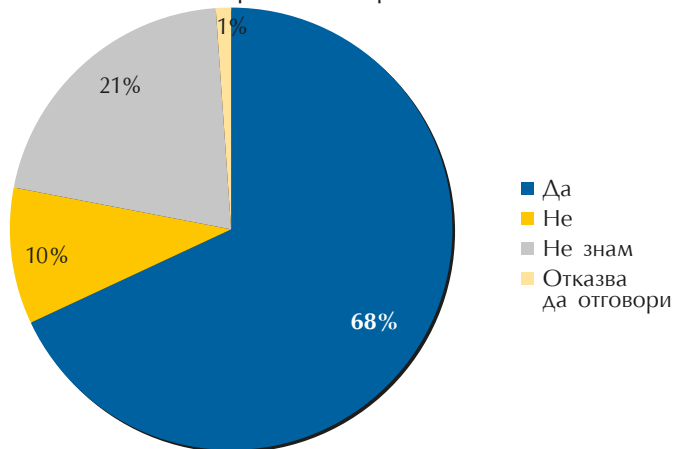
Мислите ли, че многообразието на работното място помага или вреди?



Източник: Център за изследване на демокрацията

**ФИГУРА 13. ПОДКРЕПА ЗА ПОЛИТИКИ, НАСЪРЧАВАЩИ МНОГООБРАЗИЕТО**

Подкрепяте ли провеждането на политики за насърчаване на многообразието на работното място?

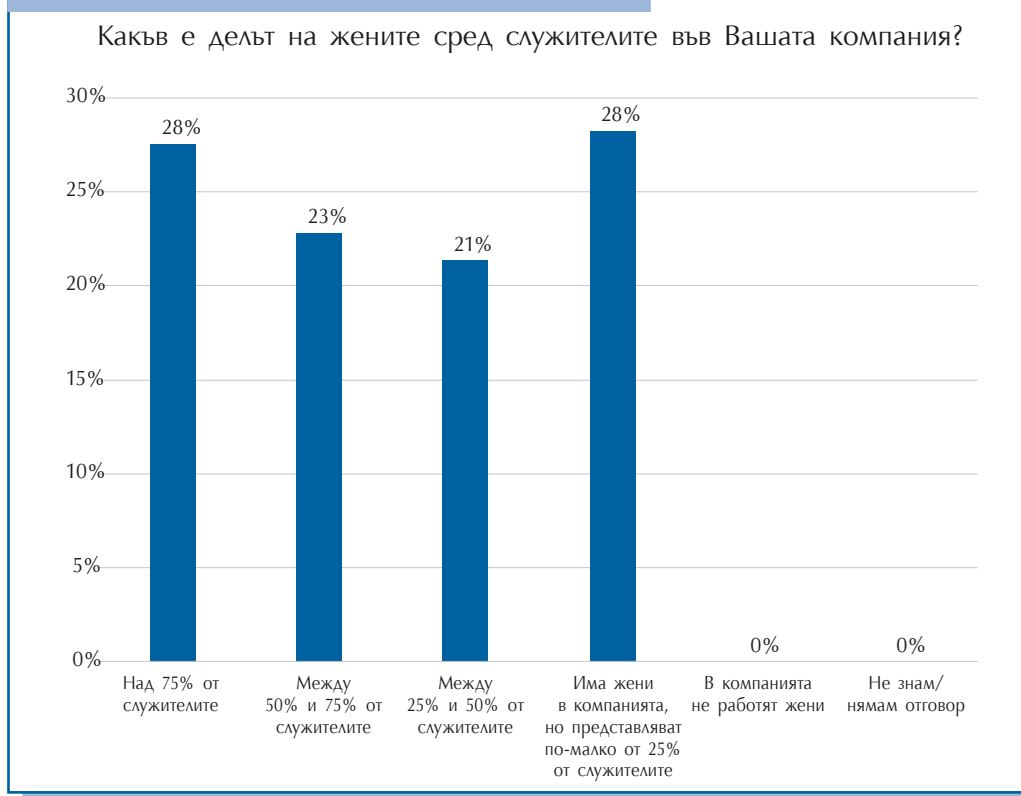


Източник: Център за изследване на демокрацията

### 3.4. Многообразие в компанията

Респондентите са помолени да посочат състава на своите компании по някои социални категории, като: пол, възраст, етническа принадлежност, религия, увреждания, сексуална ориентация и хора със статут на бежанци. Жените съставляват значителен дял на българския пазар на труда. Сред анкетираните компании, всички имат служители жени. Компанията са помолени да посочат дела на служителите жени. В 28% от компаниите повече от 75% от служителите са жени. Около 23% посочват, че делът на жените е между 50% и 75% от служителите, а 28% отбелязват, че жените съставляват по-малко от 25% от всички служители. Голямото мнозинство от компании, които посочват малко представителство на жени в тяхната работна сила, са от сектори като строителство, промишлено производство, рудодобивна индустрия и транспорт. Най-голям дял жени сред служителите, са заети в производствения сектор, здравеопазването и търговията.

**ФИГУРА 14. ДЯЛ НА ЖЕНИТЕ В КОМПАНИЯТА**

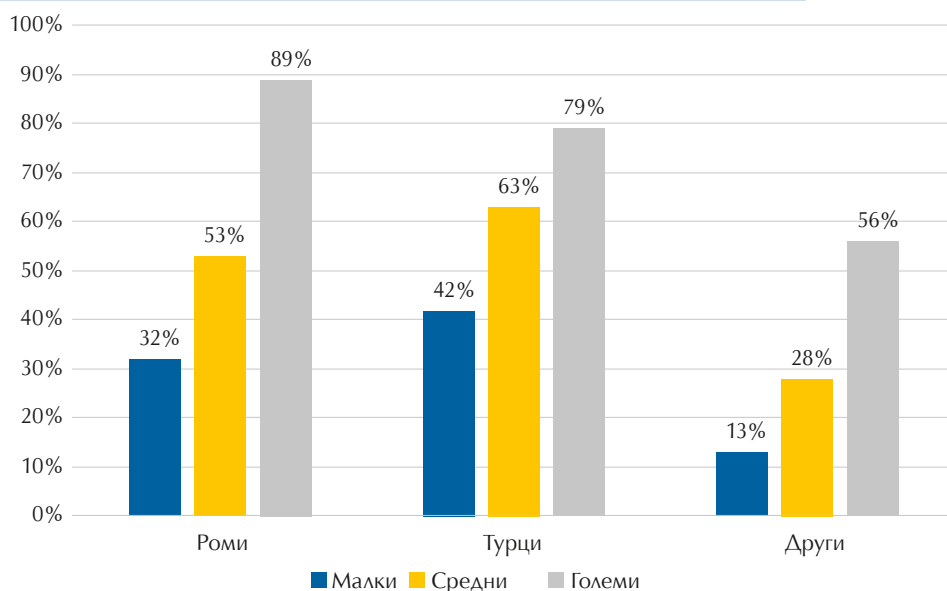


Източник: Център за изследване на демокрацията

В допълнение към представителството на половете, изследването очертава представителството на други социални групи в компаниите. По отношение на възрастта, хората на 55 и повече години са най-широко разпространената от всички социални групи (в 94% от компаниите). В 92% от компаниите от производствената индустрия има служители на 55 и повече години. Други сектори, които включват тази възрастова група, са здравеопазването, търговията и строителството. Служители на възраст до 25 години са посочени в 71% от компаниите. Те присъстват във всички стопански сектори, но с по-значителен дял в компаниите от сектор хотелиерство и ресторантьорство, обработка и здравеопазване.

Хората с увреждания са друга социална категория, измервана в изследването на компаниите. От запитаните компаниите 73% посочват, че наемат работници с увреждания. Те са най-малко представени в селското стопанство, строителството и рудодобивните сектори. Служители с увреждания се срещат най-често в големите компании (в 95% от тях), докато най-рядко срещани са в малките компании (в 45%). Това може да се обясни със затрудненията на малките компании да осигурят подходящо работно място за служители с увреждания. В това отношение, пряка връзка има липсата на подходящи стимулиращи мерки от страна на правителството.

**ФИГУРА 15. ДЯЛ НА КОМПАНИИТЕ ПО РАЗМЕР И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ НА ЕТНИЧЕСКИТЕ МАЛЦИНСТВА**



По отношение на етническата принадлежност, изследването се интересува особено за двете най-големи етнически малцинства в България: етническите турци и ромите. За служители от турски произход съобщават 55% от компаниите, докато ромите са наети в 49% от тях. По отношение на секторите, служители от турски и ромски произход има във всички, като не се наблюдава концентрация в някой конкретен. Големите компании имат работна сила с по-многообразен етнически състав. От големите компании 89% имат служители от ромски произход, 79% - от турски, а 56% имат служители от друго етническо малцинство. Етническите малцинства са значително по-малко представени в малките и средни компании.

Значителен дял от компаниите докладват, че не следят броя на служителите си по признак вероизповедание и сексуална ориентация. На базата на вероизповеданието изследването се интересува специално от нивото на наемане на мюсюлмани, тъй като ислямът е второто по многочисленост вероизповедание в България след православно християнство. От респондентите 23% не

**ФИГУРА 16. МНОГООБРАЗИЕ В КОМПАНИЯТА**





знаят дали имат служители мюсюлмани, а 33% не знаят дали имат служители от друго вероизповедание, различно от християнското или мюсюлманското. Но 188 компании (47%) докладват, че имат служители мюсюлмани. И по отношение на етническата принадлежност, големите компании отчитат по-често, че имат служители с различно от християнското вероизповедание.

Повече от половината компании не знаят каква е сексуалната ориентация на служителите им. Това може да е резултат от липсата на измерване на този аспект от компанията в процеса по набиране на персонал, или като част от вътрешната оценка на многообразието. Друг фактор, който може да се отразява на липсата на информация, е силната дискриминация по отношение на тази група в България като цяло. Проучването показва, че една от най-слабо представените групи в компаниите е тази на служителите със сексуална ориентация, различна от хетеросексуалната. Около 6% от анкетираните компании посочват, че имат служители с различна сексуална ориентация,  $\frac{3}{4}$  от тях са големи компании. Повече от половината компании оперират в София и са активни най-вече в сектора на услугите.

### 3.5. Действащи политики за многообразие

Основен аспект на настоящото изследване е да даде оценка на съществуващите политики за многообразие в българските компании. Оценката на сегашните практики, които компаниите осъществяват по отношение на насърчаване и управление на многообразието, ще позволи да се разкрият липсите и предизвикателствата, пред които се изправят компаниите.

#### Политики за набиране на персонал и развитие на кариерата

При анализирането на практиките за набиране на персонал, които биха могли да подобрят многообразието в компаниите, става очевидно, че мнозинството компании нямат активни политики за многообразие, насочени към наемането на определени социални групи и насърчаване на многообразието в кариерното развитие. **Активните политики за наемане на персонал са ориентирани в най-голяма степен към набирането на повече работници от най-младите възрастови групи.** Потенциалното обяснение е в усилията за справяне с демографските предизвикателства като се наемат по-млади, но по-неопитни работници. В случая с по-старите служители, се оказва, че българските компании разчитат на тях, но не се стремят активно да ги наемат като политика в подкрепа на многообразието. Социалната група, за наемането на която компаниите предприемат най-активни стъпки, е групата от служители до 25-годишна възраст. И въпреки това, по-малко от 40% от всички компании имат активна политика към тази група (Фигура 20). Процесът на наемане е важен за подобряване на многообразието в краткосрочен план, но изпълнението на политики,

които насърчават кариерното развитие, подобрява шансовете за дългосрочно многообразие в компаниите. Около 39% от всички компании са прилагали политики за развитие на кариерата на служителите на възраст до 25 години. Сред компаниите, които активно следват целта да наемат служители от тази възрастова група, 60% имат също и политики за тяхното кариерно развитие. Това показва, че само една четвърт от всички компании имат политики, които ще подкрепят в дългосрочен план подобряването на представителството на служители от тази възрастова група. Младежката безработица е значителен проблем в Европа. Това важи и за България, въпреки относително по-ниските проценти на безработицата и спада ѝ напоследък. Изпълнението на политики за многообразие може да даде решение както на макроикономическия проблем на младежката безработица, така и за недостига на работна ръка, пред който са изправени компаниите поради демографските въпроси и емиграцията. Добре би било също българските компании да бъдат посъветвани да се включат в огромния европейски пазар на безработни младежи.

Малък дял от компаниите имат и политики за наемането на повече служители на възраст над 55 години (22%). Политиките за кариерното развитие на служителите от тази възрастова група се практикуват от близо 1/3 от всички компании (28%). Използването на такива политики ще позволи на по-възрастните служители да се адаптират към потребностите на компаниите. Но компаниите, които използват активни политики за наемане на работници от тази възрастова група и политики за тяхното кариерно развитие, са само 11% от всички компании. За да се реши въпросът със застаряващото население и трудностите за адаптиране на застаряващите работници към потребностите на конкурентните компании, компаниите трябва да се стремят към комбинирането на такива политики. Предвид демографската ситуация в България и в Европа, българските компании трябва да преразгледат една много по-активна политика към по-възрастните работници.

По-малък дял от компаниите (21%) имат активни политики за набиране на повече жени. Погледнати по-отблизо, 77% от компаниите, които нямат такива политики, вече имат жени на ръководни длъжности. Близо половината от тези компании имат повече от 50% служители жени. Въпреки това, 57% от компаниите, които нямат активни политики към жените, имат представителство на жени под 50%. Това важи и за 43% от всички проучени компании, които нямат равно представителство на жените и мъжете и нямат активни политики за наемане на жени. За да се подобри многообразието, тези компании трябва да предприемат активни мерки за наемане на повече жени. Насърчаването на развитие на кариерата сред жените е практика в 38% от компаниите. Това показва значителен недостиг както в активните практики за заетост, така и в кариерното

развитие на жените. Компаниите, които изпълняват двете политики, са само 14% от всички компании. Изпълнението на двете политики подобрява дългосрочното представителство на жените в компаниите.

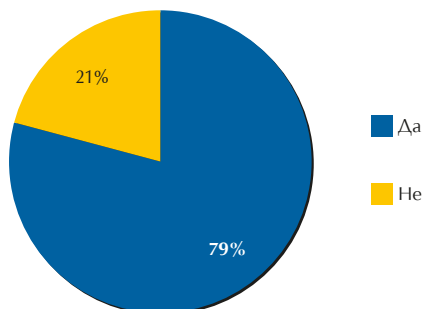
### КАРЕ 1. ЖЕНИ НА УПРАВЛЕНСКИ ДЪЛЖНОСТИ

На глобално ниво процентът на участие на жените в пазарите на труда се приближава до този на мъжете. Въпрос, който остава нерешен е, че въпреки увеличаващия се процент на участие, жените все още изостават от мъжете в представителството им в изпълнителното ръководство и управителните съвети. Проучване на МОТ от 2012 г. установява, че жените съставляват 34% от всички законодатели, висши представители и изпълнителни директори в България, което е по-нисък процент от техния дял в длъжностите на средно ниво, като административни и търговски ръководители (44%). Това показва, че при нарастване на нивото на отговорност в предприятията, делът на жените намалява.

Настоящото изследване установява броя компании с жени на ръководна длъжност или членове на управителния съвет. Резултатите показват, че жените заемат ръководни длъжности в повече от  $\frac{3}{4}$  от проучените компании (Вж. Фигура 17). Това сочи, че неравенството в представителство във високите ръководни длъжности съществува, макар и в по-малко от  $\frac{1}{4}$  от компаниите. По-близкият поглед върху тези компании показва, че те са главно в производствената индустрия, строителството, рудодобива и здравеопазването. Изненадващо, в близо  $\frac{1}{3}$  от тези компании, жените представляват повече от 75% от служителите. Предвид това, потенциалното обяснение за високия дял на жените на работното място, но ниското им представителство в изпълнителното ръководство може да бъде приписано на **липсата на непрестанна подкрепа по време на кариерата**. Главното предизвикателство за достигане на управленските нива от жените е в това, че те не получават същите възможности, информация, менторство и обучение, каквито ползват техните колеги мъже в хода на развитие на кариерата им. Докато активните политики увеличават представителството на жените в компаниите, компаниите следва да подкрепят жените в кариерното им израстване.

**ФИГУРА 17. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА ЖЕНИТЕ В УПРАВЛЕНСКИТЕ ДЪЛЖНОСТИ**

Има ли жена на управленска длъжност във Вашата компания?



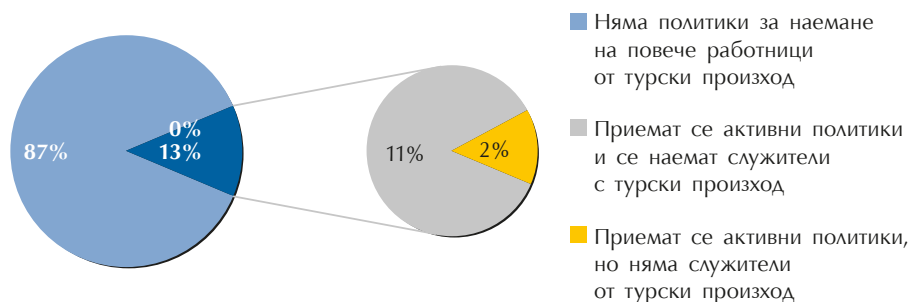
Източник: Център за изследване на демокрацията

Друго потенциално обяснение за по-малкия дял на жените на ръководни длъжности може да се отдаде на стереотипите за половете спрямо жените, които все още са пречка за тях да заемат лидерски позиции. В България от респондентите в Специалното проучване на Евробарометър № 437, 79% се чувстват напълно комфортно, ако жена бъде избрана на най-високо ръководно място. Това е малко под средната стойност за ЕС28 от 82% и показва, че част от населението все още има предрасъдъци към способността на жените за лидерство. Наличието на съзнателно или несъзнателно пристрастие при набирането и повишаването на способността на жените за лидерство може да създаде пречки за заемане на високи ръководни позиции. Провеждането на информационни кампании, насочени към висшето и изпълнителното ръководство на компанията, може да повиши осведомеността относно стереотипите и да разкрие предизвикателствата, пред които са изправени жените по време на кариерата си, които ограничават шансовете им за постигане на висши ръководни длъжности. Компаниите следва да се стремят към справяне с въпроса за „стъкления таван“, който описва бариерата, поставяща жените в определени управленски роли и възпрепятстваща преминаването им на по-стратегически позиции.

**Включването на повече жени на ръководни и управленски длъжности не е въпрос просто на етика.** Включването на повече жени позволява да се черпи от нов резервоар от талант. От редица проучвания става видно, че присъствието на жени на управленски длъжности в компаниите води до подобряване на финансовите резултати. Проучване от McKinsey & Co показва, че цената на ценните книжа на компаниите с повече жени на ръководни и управленски длъжности се покачва със 17% в периода 2005 – 2007 г. Друго проучване от 2011 г. показва, че сред 500-те водещи компании по Fortune, тези, които имат жени в директорския съвет изпреварват с 16% във възвръщаемостта от продажбите тези компании, които нямат жени на ръководни длъжности. Компаниите с по-висок дял жени на управленски длъжности изпреварват компаниите с по-малко представителство на жени с 84% във възвръщаемостта на продажбите и с 60% във възвръщаемостта на инвестирания капитал. Корелация е установена също и между по-високия дял жени на ръководни позиции и подкрепените с рисков капитал стартиращи компании. По-успешните стартиращи компании имат по-висок дял жени. Възможността стартираща компания да постигне успех се увеличава с увеличаването на броя жени на длъжност зам.-директор и директор. Компаниите трябва да гледат на присъствието на повече жени на изпълнително управленско ниво като източник на нови таланти и подобрена работа на компанията.

Като се изключат активните политики към наемането по възраст и пол, политиките за наемане на работници от всички други категории съществуват в по-малко от 13% от компаниите. По отношение на етническата принадлежност активните политики за наемане на работници от турски произход присъстват в 13% от компаниите, но мнозинството от тези компании вече имат служители с такъв етнически произход. По отношение на политиките за кариерно развитие за работниците с турски произход, те се изпълняват във 20% от всички компании. Компаниите, които имат активни политики и за наемане, и за кариерно развитие са по-малко от 5%. Това означава, че има значителен недостиг във всички форми на политики за подобряване представителството на работниците с турски произход.

**ФИГУРА 18. ПОЛИТИКИ ЗА НАЕМАНЕ НА ПОВЕЧЕ РАБОТНИЦИ ОТ ТУРСКИ ПРОИЗХОД**



Източник: Център за изследване на демокрацията

Активното търсене за наемане на повече ромски работници е дори още по-малко сред компаниите. Само 7% имат такива политики, близо  $\frac{3}{4}$  от които вече са наели хора от тази етническа група. Само 15% от компаниите имат политики за кариерно развитие, насочени към работници роми. Това показва, че само малък дял от компаниите имат политики, ориентирани към подобряване на многообразието в компанията чрез представителство на работници от ромски произход. При положение, че това е последният останал голям резервоар от работници в България, такъв подход в най-добрия случай е късоглед. Българските компании трябва да работят със социални партньори, като НПО, за да се опитат да въведат по-съществени политики за многообразие по отношение на ромите. Анализът показва, че само под 10% от всички компании имат представителство на двете групи – турски и ромски работници, както и работници от други малцинствени групи. Точно същите компании са най-активни в следването на набиране на работници от различни етнически малцинства. Това показва, че в някои компании съществуващото многообразие на работниците дава допълнителни стимули за изпълнение на политиките на многообразие. Като цяло, липсата на политики за многообразие както за наемането, така и за кариерното развитие на хората от етническите малцинства оставя многообразието в етническия произход заключено в чекмеджето на компанията.

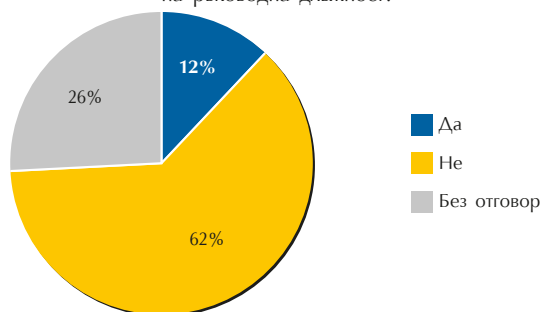
Компаниите не се стремят активно да подобрят многообразието по отношение на религиозна принадлежност, увреждания и сексуална ориентация на служителите. За целите на многообразието най-малко се търсят служители на базата на сексуалната им ориентация (6% от компаниите). Освен това, при тези групи в най-малка степен се насърчава кариерното развитие. При анкетираните ком-

**КАРЕ 2. ХОРА ОТ ЕТНИЧЕСКИ МАЛЦИНСТВА НА УПРАВЛЕНСКИ ДЪЛЖНОСТИ**

Изследването показва, че сред анкетираните български компании, политиките на многообразие, насочени към набиране на повече работници от малцинствени групи, и политиките за тяхното дългосрочно кариерно развитие в голяма степен отсъстват. Това е особено видимо в представителството на етническите малцинства на управленски длъжности в анкетираните компании. По отношение на участието на етническите малцинства на лидерски позиции в компанията, представителството е значително по-ниско отколкото при представителството на половете. Само 12% от компаниите имат служители от етнически малцинства на ръководни длъжности. Това говори за липсата на дългосрочна подкрепа за кариерното развитие на работниците от малцинствените групи. Както вече е установено, работниците от малцинствени групи е по-вероятно да произхождат от по-ниски социално-икономически слоеве и е по-вероятно да живеят под линията на бедността, което в крайна сметка ограничава и техните житейски шансове. За да бъдат малцинствените групи по-добре представени в по-високите ръководни длъжности, те се нуждаят от значително повече подкрепа през цялата си кариера, за да могат да бъдат равнопоставени с по-представените социални групи.

**ФИГУРА 19. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА ЕТНИЧЕСКИТЕ МАЛЦИНСТВА НА РЪКОВОДНИ ДЪЛЖНОСТИ**

Във Вашата компания има ли лице от етническо малцинство на ръководна длъжност?



Източник: Център за изследване на демокрацията

пании развитието на кариерата се насърчава най-активно по отношение на лицата с увреждания (в 23% от компаниите), но компаниите, които съчетават политиките са 30 (7%). Най-малката подкрепа за кариерно развитие е ориентирана към служителите с различна сексуална ориентация (43 компании, т.е. 11%).

**Фигура 20. АКТИВНИ ПОЛИТИКИ НА МНОГООБРАЗИЕ ПО ВРЕМЕ НА ПРОЦЕСА ПО НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ**



Източник: Център за изследване на демокрацията

**Фигура 21. ПОЛИТИКИ ЗА РАЗВИТИЕ НА КАРИЕРАТА В КОМПАНИИТЕ**



Източник: Център за изследване на демокрацията

Като цяло, резултатите от изследването показват ясно, че въпреки силната подкрепа за многообразието на работното място, много по-малък дял от компаниите действително са внедрили политики за набиране на по-многообразна работна сила и кариерно развитие на служителите с различен произход. Това е по-ясно изразено към някои социални групи отколкото към други. Най-значителна е подкрепата за служителите на базата на възрастта им (на възраст до 25 години или над 55 години) и пола. Това са групите, които вече са значително представени на пазара на труда. Липсата на политики се вижда най-вече по отношение на етническите малцинства, хората с увреждания, мюсюлманите или хора с други вероизповедания, но най-много към служителите с различна сексуална ориентация.

### **Други политики на многообразие и подходящи условия за приспособяване на работното място за служители със специфични потребности**

Изследването наблюдава още съществуващите политики, които не са ориентирани към специфични социални групи, а по-скоро към цялостното подобряване на многообразието в компанията или към разглеждане на специфични въпроси на представителство, които иначе биха създали несправедлива/неравнопоставена работна среда. Специален интерес буди въпросът дали компаниите предприемат действия към равнопоставеност във възнаграждението за еднакъв вид работа. Всички държави – членки на ЕС предприемат законодателни мерки за утвърждаване практиката на равното възнаграждение, особено за разликата във възнаграждението между жените и мъжете. На ниво ЕС съществува законодателство за равно заплащане още с първия Договор за ЕИО от 1957 г.<sup>37</sup> В ЕС28 разликата в заплащането полове е 16% (от средния брутен доход за час на мъжете), докато в България е по-ниска – 13,6% през 2017<sup>38</sup>. Този по-малък процент на неравенството във възнаграждението полове е отразен и в резултатите от изследването, които показват, че политиките за равенство във възнаграждението за еднакъв вид работа се изпълняват от 94% от компаниите (Фигура 22). Това показва ясно, че голямото мнозинство от компаниите вземат активни мерки за справедливо третиране по отношение на възнагражденията.

Друг аспект, който се наблюдава, е дали компаниите имат политики за гъвкави графици за работа. Тази практика осигурява преимущества както за слу-

---

<sup>37</sup> Европейска комисия. *Прилагането на принципа на равното заплащане за равна работа или работа с равна стойност: правен анализ на положението в държавите членки на ЕС*. Исландия, Лихтенщайн и Норвегия, 2017, Стр.34.

<sup>38</sup> Евростат. *Разлика в заплащането на жени и мъже*. Код: sgd\_05\_20.



жителя, така и за работодателя, като стимулира по-добър баланс между работата и личния живот<sup>39</sup>. Гъвкавостта в модела на работа е най-често свързана с вариантите по време (гъвкавост в графици) и място на работа (като например работа от вкъщи). Но тя се отнася и до прекъсвания в кариерата (такива като отпуск по майчинство/бащинство), или работа на непълен работен ден<sup>40</sup>. Сред българските компании, 64% от участващите в изследването осигуряват гъвкаво работно време. Важно е повече компании да се ангажират с тази практика, тъй като тя е призната за ключов елемент в подобряване на адаптивността на бизнеса към променящата се социално-икономическа среда<sup>41</sup>.

Етичен кодекс/Кодекс на поведението е друга практика, която може да мотивира както управлението, така и служителите да засилят недискриминационната, отворена към многообразието, среда. Етичните кодекси може да установят какви да бъдат основните правила за приемливи междуличностни отношения на работното място. От анкетираните компании 68% имат Етични кодекси/Кодекси на поведението. Това показва, че мнозинството български компании са добре подготвени да разглеждат въпроси, свързани с междуличностните отношения на служителите, макар че наличието на етичен кодекс не прави работното място защитено от дискриминация, нито може да засили многообразието.

Въпреки че липсата на дискриминация не означава непременно многообразие, отсъствието ѝ позволява на хората от по-малко представените групи да продължат да работят и да не се сблъскват с неравнопоставено отношение, докато са служители в компанията. Макар че мнозинството български компании твърдят, че няма дискриминация в техния сектор, важно за тях е да имат налични процедури за докладване на дискриминация. Сред анкетираните компании само 54 имат такива процедури (13%). Това означава, че понастоящем значителен дял от компаниите нямат подходящи мерки за разкриване и прекратяване на дискриминация.

Някои социални групи изискват подходящи условия за приспособяване на работното място за служители със специфични потребности, за да се представят при равни условия с другите работници. Приспособяването на работното място включва практики/политики на компаниите, които се опитват да

<sup>39</sup> Томсън П. *Бизнес ползи от гъвкаво работно време*. Стратегически преглед на човешките ресурси, Т. 7, No. 2, 2008, стр. 17-22, <http://dx.doi.org/10.1108/14754390810853129>.

<sup>40</sup> Посенрайд, Д., и Плантенга, Ж. *Достъп до гъвкава организация на труда, Работно време и удовлетвореност от труда*. Утрехт: Изследователски институт Tjalling C. Koopmans, 2011.

<sup>41</sup> Чунг, Н. *Гъвкавост за кого? Практики на гъвкавост на работното време на европейските компании*. Тилбурски университет, 2009.

преодолеят или сведат до минимум ефекта от специфични бариери пред заетостта и участието, пред които са изправени някои социални групи<sup>42</sup>. Това приспособяване може да е насочено към групи като:

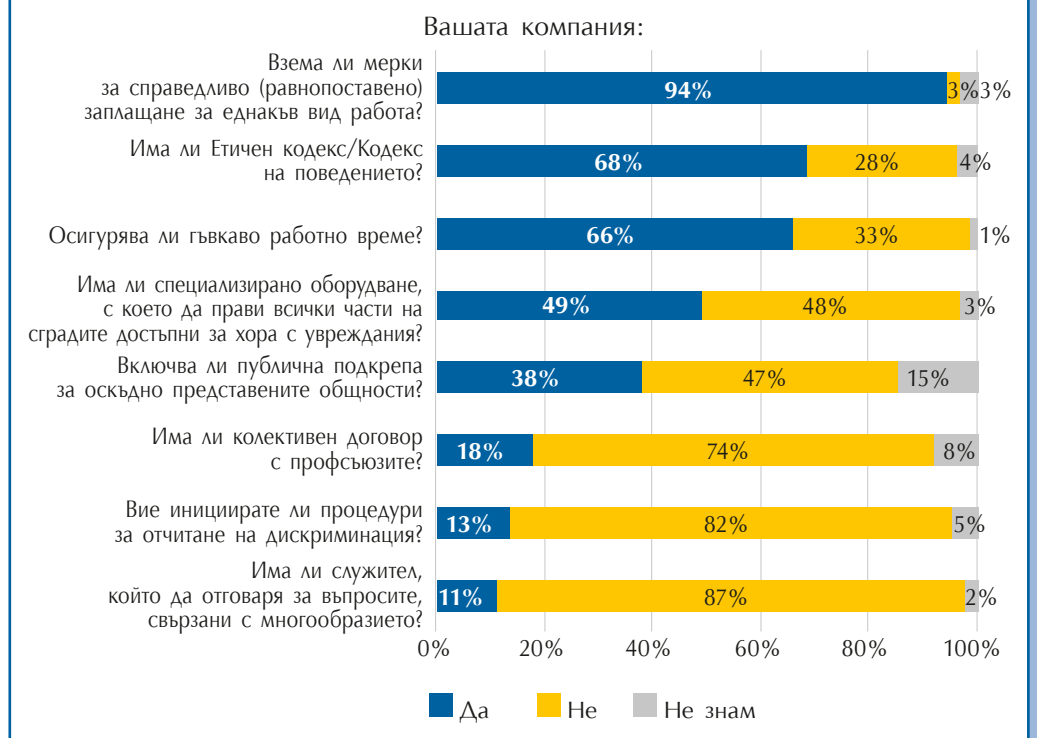
- бременните жени, като им осигурява гъвкаво работно време, адаптирано за техните потребности;
- хора с увреждания, като им осигурява специално оборудване, което прави работното място достъпно;
- хора със специфични културни и/или религиозни практики.

Важно е да подчертаем, че подходящите условия за приспособяване на работното място за служители със специфични потребности са такива корекции на работното място, които го превръщат в по-равностойно, като същевременно остава ефективно и приобщаващо и за другите работници. Настоящото изследване цели да определи наличието на подходящи условия за адаптиране на работното място за работа на хора с увреждания, особено ако компаниите са инсталирали специализирано оборудване, така че всички части на техните сгради да бъдат достъпни. Тази практика е изпълнена от 198 компании (49% от всички компании), което е недостатъчно по отношение достъпността за хора с увреждания. Поради предизвикателствата за влизане в пазара на труда и осигуряването на дългосрочна заетост, хората с увреждания са особено застрашени от живот в бедност.

Друг аспект, който увеличава многообразието на работното място, е подкрепянето от компаниите на практики на корпоративна социална отговорност. Една от наблюдаваните в изследването практики е ангажирането на компаниите в публична подкрепа за слабо представените общности. Очевидно е, че 39% от компаниите имат такава политика. Те признават предизвикателствата, пред които са изправени тези общности, което не им позволява да участват напълно в пазара на труда и в специфични сектори. Публичната подкрепа на слабо представените общности ще допринесе за подобряване на житейските им възможности и достъпа им до трудовия пазар. Такива стъпки от страна на компаниите също позволяват да се повишава осведомеността за предизвикателствата пред тези групи, което от своя страна допринася за справяне със стереотипите.

---

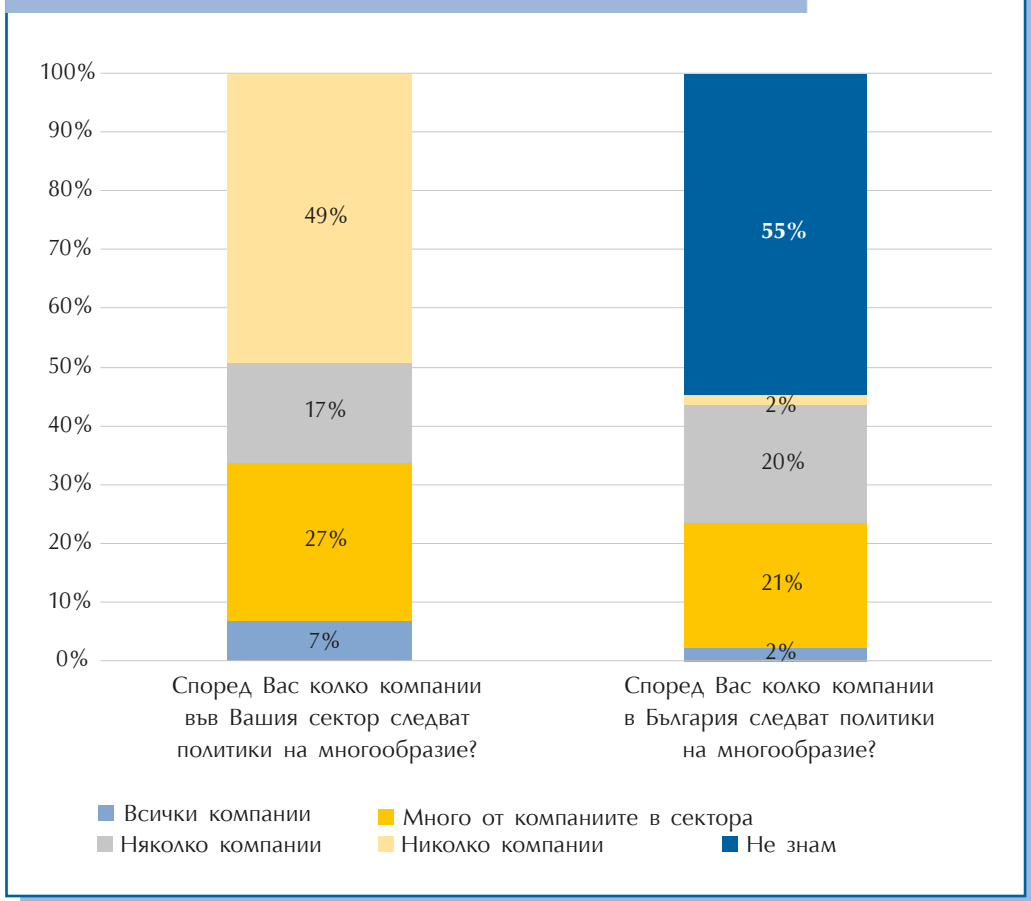
<sup>42</sup> МОТ. *Насърчаване на многообразието и включването чрез адаптиране на работното място: Практическо ръководство*. Женева: Международна организация на труда, 2016, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_536630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf).

**Фигура 22. ПОЛИТИКИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО**

Източник: Център за изследване на демокрацията

Често изпълнението на вътрешните политики на компанията зависи от разпространяването на тези политики сред други компании в икономическия сектор или в икономиката като цяло. Наличието на култура, която насърчава многообразието, и на мрежа от компании, които се наблюдават една друга по отношение на следването на принципи, защитаващи многообразието, допринася за дългосрочна практика на политиките за управление на многообразието. Изследването разглежда възприятията на респондентите по отношение на разпространението на политики за многообразие в техния сектор. На секторно ниво повечето компании смятат, че нито една компания в техния сектор не практикува политики за многообразие, а по-малко от 10% от тях смятат, че политики за многообразие се практикуват от всички компании. На респондентите е зададен и въпрос какъв дял от българските компании имат политики за многообразие. Най-много от компанията или са несигурни, или посочват, че няколко или малко компании имат такива политики. Като цяло, важен аспект на Хартата за многообразие трябва да бъде не само да свързва ком-

**ФИГУРА 23. НИВО НА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПОЛИТИКИ ЗА МНОГООБРАЗИЕ В КОМПАНИИТЕ**



Източник: Център за изследване на демокрацията

паниите, които подкрепят по-многообразно работно място, но също да бъде маяк за разпространението на култура, подкрепяща многообразието.

### 3.6. Към приемане на Харта за многообразието

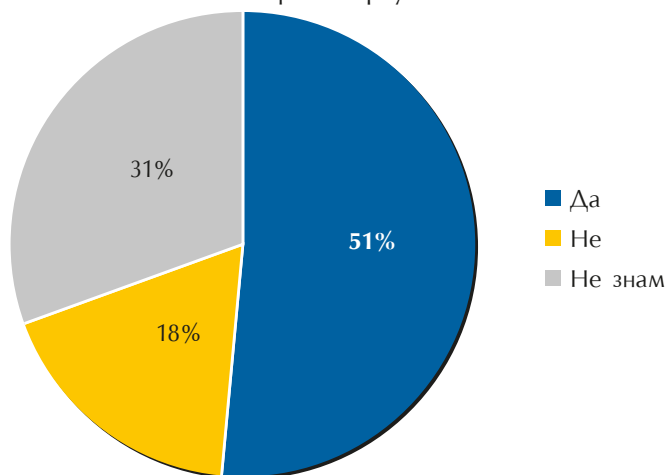
Важна цел на тази оценка на потребностите е да установи каква е необходимостта сред компаниите от изработване на Харта за многообразието в България. **Демографската оценка** от изследването показва, че българските компании имат значителни празноти по отношение на представителството на специфични социални групи. Въпреки преобладаващата подкрепа за многообразието според **Оценката на възприятията, Оценката на политиката** показ-

ва също така, че компаниите не са изпълнявали подходящите политики за подобряване на представителството на някои социални групи.

Мнозинството компании смятат, че приемането на Харта за многообразието би имало положителен ефект върху бизнес климата в България. Само по-малко от 1/5 от компаниите са на мнение, че Хартата би имала отрицателен ефект (Фигура 19). Значителен дял от респондентите посочват, че те не знаят дали Харта за многообразие би имала положителен ефект. Това показва, че някакъв дял от компаниите в България са нерешителни по отношение на важността и уместността на Хартата за многообразие, което се свързва и с липсата на разбиране за многообразието на практика. Предвид обаче силната подкрепа за многообразие на работното място сред българските компании, въпреки липсата на политики и разбиране за това как да се подкрепи то, е важно Хартата да бъде разработена в съответствие с потребностите на компаниите. Важно е също така уместността на Хартата да бъде представена на компаниите, съответните заинтересовани страни и широката общественост.

**ФИГУРА 24. ОЧАКВАН ЕФЕКТ ОТ ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ХАРТА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО**

По Ваше мнение създаването на Харта за многообразие ще има ли положителен ефект върху бизнес климата в България?

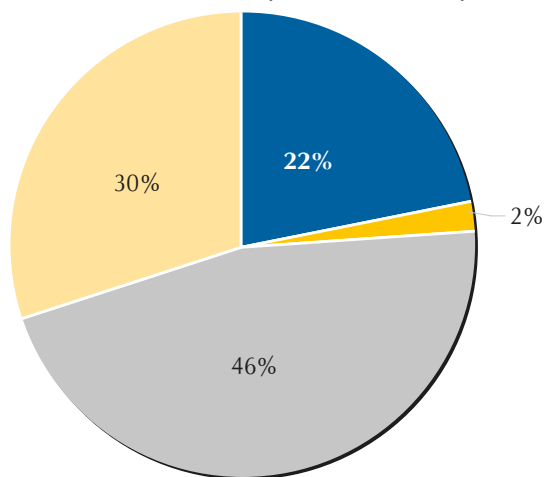


Въпросът за уместността на Хартата е особено видим в отговорите на въпроса дали подписването на такава харта би било изгодно за компаниите. Отговорите показват, че най-голямата част от компании не считат подписването на харта нито за изгодно, нито за вредно (46%), а други 30% не знаят дали ще има някакво значение. По-малко от ¼ от компаниите смятат подписването на харта за многообразие за полезно и само 2% го възприемат като вредно. Макар че малък процент от компаниите са негативно настроени към харта за многообразие, ползите от подписването ѝ стават по-видими.

Компаниите се различават във възприятията си за това какво би се подобрило в тяхната организация от подписването на Хартата. Повечето компании смятат, че подписването на харта, би подобрило процеса на наемане и управ-

**Фигура 25. Възприятия за ползите от подписване на Харта за многообразието**

Вашата организация би ли спечелила от подписването на Харта за многообразие?



- Да, това би било полезно
- Това би ѝ навредило
- Нито би било от полза, нито би навредило
- Не знам

вление на персонала на компанията (16% от компаниите). Значителен брой компании признават, че подписването на харта би подобрило условията на работа (13%).

По-малък процент компании смятат, че бизнес възможностите ще се подобрят при други компании, насърчаващи многообразието. Важен аспект на хартата е да подобри взаимовръзките между компаниите, които се стремят към многообразие в работната ръка.

Като цяло, становищата за Харта за многообразието показват нерешителност. Въпреки силната подкрепа за многообразие на работното място, понастоящем само 22% от българските компании биха подписали Харта за многообразие.

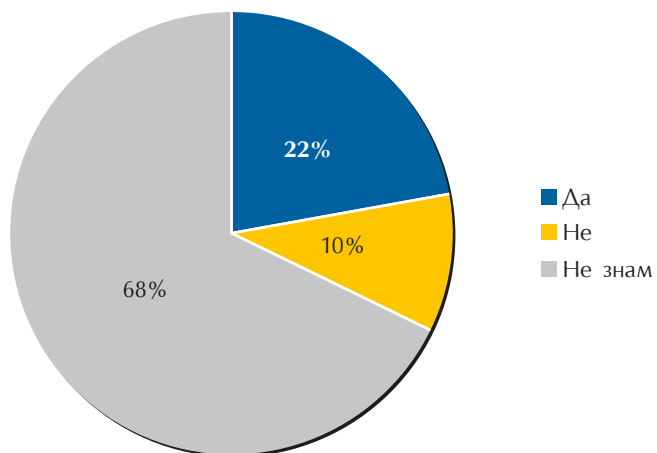
**Фигура 26. ОБЛАСТИ НА БИЗНЕСА, КОИТО СЕ ОЧАКВА ДА БЪДАТ ПОДОБРЕНИ ОТ ПОДПИСВАНЕТО НА ХАРТА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО**

Кои области във Вашия бизнес биха се подобрили от подписването на Харта за многообразие (възможен е повече от един отговор)?



**ФИГУРА 27. Склонност за ПОДПИСВАНЕ НА ХАРТА  
ЗА МНОГООБРАЗИЕ**

Вашата организация би ли подписала Харта за многообразието?



Източник: Център за изследване на демокрацията





## ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

- **Пазарът на труда в България е изправен пред значителни демографски предизвикателства.** При намаляващо население, необходимостта да се използва трудовият ресурс на по-малко представените социални групи става необходимост, за да могат компаниите да растат. При такъв контекст, политиките за управление на многообразието ще стават все по-необходими.
- **Демографската оценка** на проучваните компании показва, че в тях има значителни празноти по отношение представителството на специфични социални групи. Двете групи, които са най-представени в проучваните компании, са жените и служителите на възраст до 25 години и над 55 години. **Оценката на политиката** показва, че същите групи са и цел за политиките за набиране на персонал и кариерно развитие. Други социални групи, като етнически или религиозни малцинства, хора с увреждания и хора с различна сексуална ориентация са недостатъчно представени и в по-малка степен обект на политики за многообразие. За да се направи работното място по-многообразно, компаниите трябва да бъдат ориентирани към повишаване на представителството на тези групи чрез промяна на политиките си за многообразие.
- **Всички анкетирани компании имат служители жени**, макар и те да **не са напълно представени на управленско ниво.** Компаниите не трябва да бъдат ориентирани само към по-доброто представителство на жените в трудовата сила, но и да се стремят да се справят със „стъкления таван“, който ограничава възможността жените да достигат висши управленски и ръководни позиции. Това се постига с непрекъснатата подкрепа за тяхното кариерно развитие. Понастоящем само 1/5 от компаниите имат политики за развитие на кариерата на жените. Подкрепяйки ги чрез кариерното им развитие, жените имат по-големи шансове да достигнат до управленски и ръководни длъжности.
- Въпреки преобладаващата подкрепа на многообразието, **оценката на политиката** показва, че компаниите също така не са реализирали пълния обхват от политики за многообразие, за да подобрят представителството. По-специално, политиките за многообразие остават ориентирани към съществуващия персонал, чрез практики като **осигуряване на достъпна работна среда за всички служители**, и гарантиране на равнопоставеността на служителите, независимо от техния пол, възраст, етническа принадлежност, религия или сексуална ориентация, а по-малко ориентирани към

процеса по **набиране на персонал и развитие на кариерата**. Компаниите трябва да се ангажират с процедури за самооценка на многообразието, които биха разкрили недостатъците по отношение на групи, които не са представени в компанията и които не са обхванати от политиките за набиране на персонал и кариерно развитие.

- **Нивото на осведоменост** за понятието многообразие на работното място **остава ниско** (35%) сред компаниите в България. По отношение на представителството, многообразието е **най-силно асоциирано** с представителството на служителите от различни **възрастови групи**, и с представителството на мъжете и жените в компанията. Понятието за многообразие е **най-малко свързано** с представителството на служители с различна **сексуална ориентация** или различно **вероизповедание**. Необходими са повече кампании за осведоменост, които да информират управленските и ръководни нива на компаниите за ползите от многообразие на работното място и необходимостта от изпълнение на практики за управление на многообразието.
- Проучванията за многообразието на работното място и управлението на многообразието в България остават ограничени. За да се проследи напредъкът, който осъществяват компаниите в прилагането на политики на многообразие, може да се разработи **показател за управление на многообразието** в допълнение на бъдещата Харта за многообразие. Бъдещото проучване на многообразието също ще даде представа за текущото положение на всеки от тези аспекти и ще подготви компаниите да се адаптират към промените на пазара на труда.
- Оценката на подкрепата за Харта за многообразието показва, че мнозинството анкетираните компании са нерешителни по отношение подписването на харта (68%), но **повечето компании възприемат разработването ѝ като изгодно за тях** (51%). Компаниите възприемат подписването на харта като преимуществено полезно за подобряване на аспектите на набиране на персонал и управление в компанията, но ролята на хартата ще надхвърля тези аспекти. Изработването и изпълнението на Харта за многообразието в България ще изиграе жизнено важна роля за информирането на компаниите за добрите практики на други държави членки за подобряване на многообразието на работното място. Чрез подкрепата на българските компании, **Хартата за многообразие може да стане средство за разрешаване на някои най-неотложни потребности на трудовия пазар**, като оптималното справяне с проблема с недостига на работна ръка и превръщането на работното място в по-справедливо за всички служители.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ I: МЕТОДОЛОГИЯ**

### **Цели**

Целта на настоящата оценка на потребностите е да се събере надеждна информация за нагласите и потребностите на местната бизнес общност по отношение управлението на многообразието и стратегията за многообразие на ниво компания и на национално ниво в България. Оценката на потребностите е направена чрез телефонно проучване сред компании, регистрирани в страната, с което се установява общото ниво на осведоменост за многообразието сред местните компании, възприятията за многообразие като понятие, техните вътрешни политики за многообразие, ако имат такива, и очакванията им във връзка със стартирането и изпълнението на национална Харта за многообразие. В допълнение към оценката на (потенциалното) въздействие на политиките за управление на многообразието за компаниите, които са ги въвели (или планират и/или желаят да го направят), са проведени дълбочинни интервюта с ръководствата на тези компании. Дълбочинните интервюта дават представа за обосновката и мотивите на вземане на решения в компанията за политики за управление на многообразието, които се изпълняват. Те също дават информация за предизвикателствата, пред които се изправят компаниите във връзка с управлението на многообразието.

### **Методология на телефонното проучване**

Оценката на потребностите е направена на базата на компютърно-подпомогано телефонно интервюиране (CATI). Избрани са четири категории въпроси за включване в проучването:

1. Общи въпроси за разбиране на чертите на организацията.
2. Въпроси, които обхващат сегашното ниво на многообразие в организацията.
3. Минали и настоящи предизвикателства в управлението на многообразието в организацията.
4. Съществуващи политики на многообразие и стратегии в организацията.
5. Въпроси за потребността от въвеждане и подписване на Харта за многообразие в България (оценка на потребности).

Анкетирането за това изследване е разработено основно на базата на предварително проучване на управлението на многообразието в други държави

членки и на международния опит. Първият раздел по общите въпроси за разбиране на чертите на организацията е разработен, за да се позиционира организацията по отношение на размера и сектора ѝ. Вторият раздел по въпросите, които покриват текущото ниво на многообразие в организацията, се основава на проучвания за многообразието, като „Доклад за изследване на служителите: Испания“, част от проект „Отвъд многообразието“. Този раздел очертава картината на сегашното ниво на многообразие, така че той може потенциално да намери празнотите в представителството и разликите между многообразие в организацията и съществуващи политики за многообразие в нея. Третият раздел оценява как компаниите концептуализират понятието разнообразие. Той освен това се опитва да разбере с какви политики на компанията се свързва управлението на многообразието. На последно място, той оценява с кои социални групи се свързва терминът.

Четвъртият раздел на проучването измерва възприятията за многообразие и управление на многообразието в компаниите. Резултатите от проекта „Отвъд многообразието“, Испания, също дава поглед върху определяне на някои от ключовите въпроси за третия раздел за минали и сегашни предизвикателства в многообразието на организацията. Поради контекстуални различия между България и Испания, е особено важно да се адаптират въпросите към сегашния климат за многообразие в България. За да се пригоди проекта към контекста на управление на многообразието в България, проучването взема предвид настоящите предизвикателства в управлението на многообразието и наличния политически климат за него. На базата на експертно становище се стига до заключението, че разделът трябва да съдържа въпроси за опозицията срещу многообразието и какви проблеми биха могли да възникнат от изпълнението на политики на многообразие или подписването на Харта за многообразието.

Въпросите за четвъртия раздел на проучването за съществуващи политики и стратегии в организацията е разработен на базата на предварителни проучвания за стратегиите на многообразие и политиките. Тези въпроси целят да се разбере дали организациите са планирали или изпълнили политики за това и какви.

Последната група въпроси целят да се постигне разбиране дали организацията желае подписване на бъдеща Харта за многообразие, дали компанията се нуждае от такава харта, и какви ползи очаква от подписването ѝ?

## **Извадка на проучването**

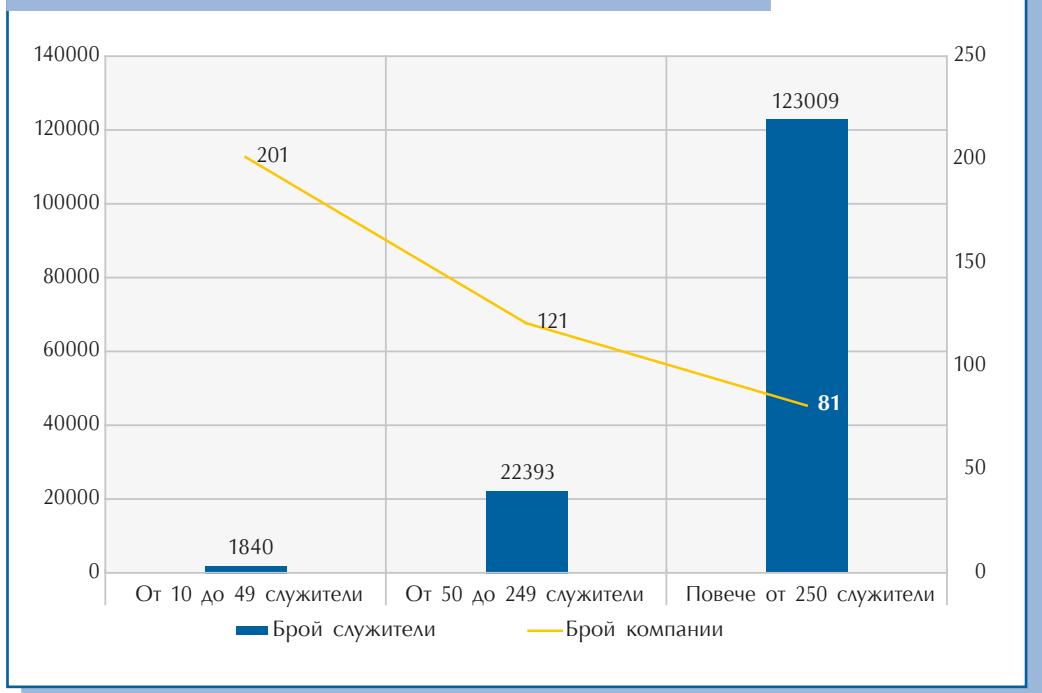
През март 2019 г., телефонните анкети се проведеха с представители от 403 компании, опериращи в България. Извадката се състои от малки, средни и големи компании в съотношение 200:120:80 (малки/средни/големи). Управлението на многообразието е сравнително нова практика в Централна и Източна Европа, следвана главно от големи многонационални компании. За да се разбере какви специфични практики за управление на многообразието са обичайни сред големите компании, те се включват в извадката, докато микрокомпаниите са изключени от проучването. Проучването се концентрира върху частни компании и изключва държавните институции и предприятия, както и неправителствените организации.



## ПРИЛОЖЕНИЕ II: ОРГАНИЗАЦИОНЕН ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ

Телефонното проучване се състои от 403 отговора на компании, опериращи в България, с планирано съотношение 200:120:80 (малки/средни/големи) компании. Проучването обхваща 163 хиляди служители, близо 8% от заетото население в частния сектор. Над  $\frac{3}{4}$  от служителите са в 81 компании (Вж. Фигура 5). Повечето компании оперират в големите градове (45%) и в столицата София (14%), докато  $\frac{1}{4}$  от отговорите са от компании, опериращи в малки градове. Само 9% от анкетираните компании оперират на национално ниво, а 7% в селските райони. Освен това, по отношение на географското местоположение, няма някаква специфична концентрация на отговорите по отношение на NUTS 3 районите. Най-големият процент отговори идват от компании в София-град (71 компании), областите Варна (43 компании), Бургас (35 компании) и Пловдив (34 компании), които са с най-многолюдно население в страната.

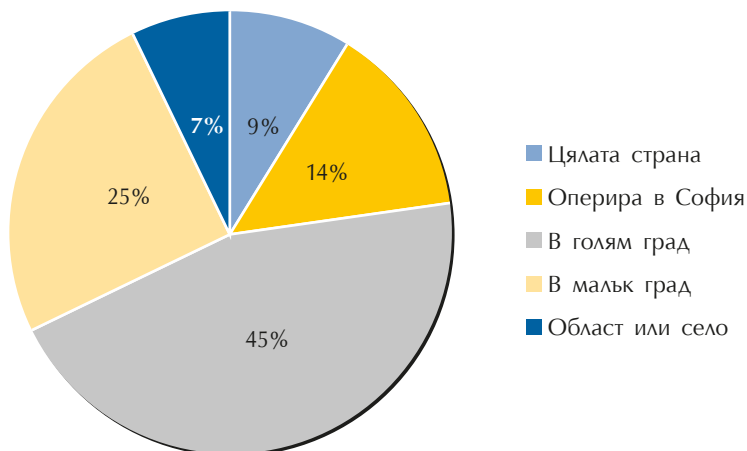
**ФИГУРА 28. АНКЕТИРАНИ КОМПАНИИ И БРОЙ СЛУЖИТЕЛИ**



Източник: Център за изследване на демокрацията



ФИГУРА 29. КОМПАНИИ ПО НИВО НА ОПЕРИРАНЕ



Източник: Център за изследване на демокрацията

ФИГУРА 30. КОМПАНИИ ПО ВИДА СОБСТВЕНОСТ



Източник: Център за изследване на демокрацията

Компаниите респонденти са категоризирани на базата на стопанските сектори по икономически сектори по NUTS. По отношение на икономическите сектори, една трета от респондентите са от компании, опериращи в производствения сектор (33%). Вторият най-често срещан сектор е здравеопазването и сектор социални дейности (14%). На трето място най-представен е сектор търговия, авторемонти, лични вещи и битови стоки (11%). Резултатите не са разпределени като точно представителство на отделните сектори.

**Таблица 2: Компании по икономически сектори**

Икономически сектори	Отговори
1. Селско, ловно и горско стопанство	8
2. Рибно стопанство	0
3. Добивна промишленост	22
4. Преработваща промишленост	131
5. Производство и разпределение на електроенергия, газ и вода	14
6. Строителство	34
7. Търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството	45
8. Хотели и ресторанти	20
9. Транспорт, складиране и съобщения	26
10. Финансово посредничество	3
11. Операции с недвижими имоти и бизнес услуги	3
12. Образование	3
13. Здравеопазване и социални дейности	57
14. Други дейности, обслужващи обществото и личността	37

Източник: Център за изследване на демокрацията



## ПРИЛОЖЕНИЕ III: ВЪПРОСНИК

### ВЪПРОСНИК ЗА МНОГООБРАЗИЕТО И УПРАВЛЕНИЕТО НА МНОГООБРАЗИЕТО В ЧАСТНИЯ СЕКТОР

Това проучване цели да направи оценка за състоянието на многообразието в частния сектор. Във връзка с това провеждаме анкета относно мерките за управление на многообразието, които компаниите в България прилагат.

Общи въпроси за компанията (попълват се служебно)

ЕИК НА ФИРМАТА:

Дата на провеждане на интервюто:

ДЕН . ДЕН  МЕСЕЦ . МЕСЕЦ

НОМЕР НА ИНТЕРВЮЕР

Начало на интервюто

ЧАС  МИНУТИ  Използвайте 24 часовия интервал

#### I. ОБЩИ ДАННИ ЗА ПРЕДПРИЯТИЕТО / ФИРМАТА

Q1. Длъжност на респондента в компанията:

Q2. В КОЯ ОБЛАСТ НА СТРАНАТА СЕ ИЗВЪРШВА **ОСНОВНАТА** ДЕЙНОСТ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО/ФИРМАТА?

*Само един отговор. Ако дейността се извършва в няколко области, отбележете ОСНОВНАТА*

- |                  |              |                       |
|------------------|--------------|-----------------------|
| 1 Благоевград    | 11 Ловеч     | 21 Смолян             |
| 2 Бургас         | 12 Монтана   | 22 София-град         |
| 3 Варна          | 13 Пазарджик | 23 София-област       |
| 4 Велико Търново | 14 Перник    | 24 Стара Загора       |
| 5 Видин          | 15 Плевен    | 25 Търговище          |
| 6 Враца          | 16 Пловдив   | 26 Хасково            |
| 7 Габрово        | 17 Разград   | 27 Шумен              |
| 8 Добрич         | 18 Русе      | 28 Ямбол              |
| 9 Кърджали       | 19 Силистра  | 98 В цялата страна    |
| 10 Кюстендил     | 20 Сливен    | 99 Не отговорил/Отказ |

Q3. В КАКЪВ ТИП НАСЕЛЕНО МЯСТО СЕ ИЗВЪРШВА ОСНОВНАТА ДЕЙНОСТ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО/ФИРМАТА?

*Само един отговор. Ако дейността се извършва в няколко населени места, отбележете ОСНОВНОТО.*

- |   |                            |    |                    |
|---|----------------------------|----|--------------------|
| 1 | София                      | 98 | В цялата страна    |
| 2 | Голям град (областен град) | 99 | Не отговорил/Отказ |
| 3 | Малък град (друг град)     |    |                    |
| 4 | Селски район или село      |    |                    |

Q4. В КОЯ ОТ СЛЕДНИТЕ ГРУПИ ОТ ДЕЙНОСТИ ПО НАЦИОНАЛНИЯ КЛАСИФИКАТОР НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ДЕЙНОСТИ БИХТЕ ОТНЕСЛИ ОСНОВНАТА ДЕЙНОСТ НА ВАШАТА ФИРМА?

*Само един отговор.*

- |   |    |   |
|---|----|---|
| A | 1  | Селско, ловно и горско стопанство                                   |
| B | 2  | Рибно стопанство  |
| C | 3  | Добивна промишленост  |
| D | 4  | Преработваща промишленост   |
| E | 5  | Производство и разпределение на електроенергия, газ и вода          |
| F | 6  | Строителство  |
| G | 7  | Търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството |
| H | 8  | Хотели и ресторанти   |
| I | 9  | Транспорт, складиране и съобщения                                   |
| J | 10 | Финансово посредничество  |
| K | 11 | Операции с недвижими имоти и бизнес услуги                          |
| M | 12 | Образование   |
| N | 13 | Здравеопазване и социални дейности                                  |
| O | 14 | Други дейности, обслужващи обществото и личността                   |

Q5. КОЛКО ДУШИ РАБОТЯТ В МОМЕНТА ВЪВ ВАШАТА ФИРМА С ЕКВИВАЛЕНТ НА ПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ: АКО НЕ РАЗПОЛАГАТЕ С ТОЧНИ ДАННИ, МОЛЯ ЗА ВАШАТА ЕКСПЕРТНА ОЦЕНКА.

*Моля, запишете. Ако не разполагате с точни данни, моля за Вашата експертна оценка.*

души

9999 Не знае / Не отговорил

Automatically to be encoded or to be filled in on a Q 5 basis for data processing.

Q6. РАЗМЕР НА ФИРМАТА (МОЛЯ, КОДИРАЙТЕ БЕЗ ДА ПИТАТЕ)

1. По-малко от 10 служители
2. 10 до 49 служители
3. 50 до 249 служители
4. Повече от 250 служители

Q7. КАКВА Е ВАШАТА ФИРМА ПО ТИП СОБСТВЕНОСТ:

- (1) Българска
- (2) Смесена с преобладаващо българско участие
- (3) Чуждестранна
- (4) Смесена с преобладаващо чуждестранно участие
- (5) Без отговор

### Ситуация на многообразието в компанията

Q8. Във ВАШАТА ФИРМА РАБОТЯТ ЛИ:			
	Да	Не	НЗ/ НО
1. Служители на възраст до 25 години			
2. Служители на възраст 55 или повече години	1	2	9
3. Служители от ромски произход	1	2	9
4. Служители от турски произход	1	2	9
5. Служители от друго етническо малцинство или националност	1	2	9
6. Служители с увреждания	1	2	9
7. Служители с мюсюлманско изповедание	1	2	9
8. Служители с различно религиозно изповедание от християнско и мюсюлманско	1	2	9
9. Служители с различна сексуална ориентация	1	2	9
10. Служители със статут на бежанци	1	2	9

Q9. КАКЪВ Е ДЕЛЪТ НА ЖЕНИТЕ СРЕД СЛУЖИТЕЛИТЕ ВЪВ ВАШАТА ФИРМА?	
1. Над 75% от служителите	
2. Между 50% и 75% от служителите	
3. Между 25% и 50% от служителите	
4. Във фирмата работят жени, но са под 25% от служителите	
5. Във фирмата не работят жени.	
6. Не знам/Нямам Отговор	

АКО Q8-3 = 1 или Q8-4 = 1 или Q8-5 = 1, задайте Q10, в противен случай преминете на Q11

Q10. Във ВАШАТА ФИРМА ИМА ЛИ ЛИЦЕ ОТ ЕТНИЧЕСКО МАЛЦИНСТВО НА РЪКОВОДНА ДЪЛЖНОСТ?	
1 Да	
2 Не	

АКО във фирмата работят жени (Q8 <> 5), задайте Q11, в противен случай преминете на Q12

Q11. Във ВАШАТА ФИРМА ИМА ЛИ ЖЕНА НА РЪКОВОДНА ДЪЛЖНОСТ / УПРАВИТЕЛЕН СЪВЕТ?	
1 Да	
2 Не	

Q12. ВАШИЯТ БИЗНЕС СЕКТОР СЪЛЪСКВА ЛИ СЕ ЧЕСТО С ПРОБЛЕМИ, СВЪРЗАНИ С ДИСКРИМИНАЦИЯТА?
1 Да
2 Не

### Осведоменост за концепцията за многообразие

Q13. ЗАПОЗНАТ/А ЛИ СТЕ КОНЦЕПЦИЯТА ЗА МНОГООБРАЗИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО?
1 Да
2 Не

Q14. СПОРЕД ВАС, МНОГООБРАЗИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО ВКЛЮЧВА ЛИ ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ:			
На мъже и жени в компанията	1 Да	2 Не	9 Не знам
На служители от малцинствени групи в компанията	Да	Не	Не знам
На служители с различна религиозна принадлежност	Да	Не	Не знам
На служители с различна сексуална ориентация	Да	Не	Не знам
На служители в различна възрастова група	Да	Не	Не знам
На служители с увреждания	Да	Не	Не знам

Q15. МНОГООБРАЗИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО ВКЛЮЧВА ЛИ РАВНОПРАВИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, НЕЗАВИСИМО ОТ ТЕХНИЯ ПОЛ, ВЪЗРАСТ, ЕТНОС, ВЕРОИЗПОВЕДАНИЕ ИЛИ СЕКСУАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ?
1 Да
2 Не
9 Не знам

Q16. МНОГООБРАЗИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО ВКЛЮЧВА ЛИ РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ (ДОСТЪП ДО КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ И РЪКОВОДНИ ДЪЛЖНОСТИ) НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, НЕЗАВИСИМО:			
От техният пол	1 Да	2 Не	9 Не знам
От тяхната възраст	Да	Не	Не знам
От тяхната етническа принадлежност	Да	Не	Не знам
От тяхното вероизповедание	Да	Не	Не знам
От тяхната сексуална ориентация	Да	Не	Не знам
Дали са с увреждания или не	Да	Не	Не знам

Q17. СПОРЕД ВАС, КОЙ/КОИ ОТ СЛЕДНИТЕ АСПЕКТИ Е СВЪРЗАН / СА СВЪРЗАНИ С УПРАВЛЕНИЕТО НА МНОГООБРАЗИЕТО В КОМПАНИЯТА?			
А. Равноправие сред служителите, независимо от пол, възраст, етнос, вероизповедание или сексуална ориентация.	1. Да	2 Не	9 Не знам
Активно търсене на служители от ромски произход	Да	Не	Не знам
Активно търсене на служители от турски произход	Да	Не	Не знам
Активно търсене на жени за служители в компанията	Да	Не	Не знам
Активно търсене на служители на възраст до 25 г.	Да	Не	Не знам
Активно търсене на служители на възраст над 55 г.	Да	Не	Не знам
Насърчаване на кариерно развитие в компанията сред служителите, независимо от пол, възраст, етнос, вероизповедание или сексуална ориентация.	Да	Не	Не знам
Предоставяне на работна среда, достъпна за всички служители	Да	Не	Не знам

Q18. ЗАПОЗНАТ/А ЛИ СТЕ КОНЦЕПЦИЯТА ЗА КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ?
1 Да
2 Не

Q19. ЗАПОЗНАТ/А ЛИ СТЕ СЪС ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО ЗА АНТИДИСКРИМИНАЦИЯ В БЪЛГАРИЯ?
1 Да
2 Не

Q20. ЗАПОЗНАТ/А ЛИ СТЕ ПОЛИТИКИТЕ И МЕРКИТЕ ЗА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА МИНИСТЕРСТВОТО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА?
1 Да
2 Не

Q21. ЗАПОЗНАТ/А ЛИ СТЕ С КОМИСИЯТА ПО ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ?
1 Да
2 Не



**Възприятия за многообразието**

Q22. ОДОБРЯВАТЕ ЛИ МНОГООБРАЗИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО?				
1 Да				
2 Не				
3 Не знам/ Нямам отговор				
4 Отказ				

Q23. СПОРЕД ВАС ПОЛЕЗНО ИЛИ ВРЕДНО Е МНОГООБРАЗИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО?				
1 Много вредно	2 Вредно	3 Неутрално	4 Полезно	5 Много полезно

Q24. ОДОБРЯВАТЕ ЛИ ПРЕДПРИЕМАНЕТО НА ПОЛИТИКИ ЗА СТИМУЛИРАНЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО?				
1 Да				
2 Не				
3 Не знам/ Нямам отговор				
4 Отказ				

**Съществуващи политики на многообразие в организацията**

Q25. ВАШАТА КОМПАНИЯ ПРЕДПРИЕМА ЛИ МЕРКИ ЗА НАЕМАНЕ НА:			
– повече жени за служители?	1 Да	2 Не	9 Не знам
– повече служители на възраст до 25 години?	1 Да	2 Не	9 Не знам
– повече служители на възраст над 55 години?	1 Да	2 Не	9 Не знам
– повече служители от ромски произход?	1 Да	2 Не	9 Не знам
– повече служители от турски произход?	1 Да	2 Не	9 Не знам
– повече служители от етническо малцинство, различно от ромско или турско?	1 Да	2 Не	9 Не знам
– повече служители с увреждания?	1 Да	2 Не	9 Не знам
– повече служители с различно религиозно изповедание?	1 Да	2 Не	9 Не знам
– повече служители с различна сексуална ориентация?	1 Да	2 Не	9 Не знам

Q26. ВАШАТА КОМПАНИЯ ИМА ЛИ АКТИВНИ ПОЛИТИКИ КОИТО НАСЪРЧАВАТ КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ СРЕД:				
– жените в организацията?	1 Да	2 Не	9 Не знам	8 нямаме служители от тази група
– служители на възраст до 25 години?	1 Да	2 Не	9 Не знам	8 нямаме служители от тази група
– служители на възраст над 55 години?	1 Да	2 Не	9 Не знам	8 нямаме служители от тази група
– служители от ромски произход?	1 Да	2 Не	9 Не знам	8 нямаме служители от тази група
– служители от турски произход?	1 Да	2 Не	9 Не знам	8 нямаме служители от тази група
– служители от етническо малцинство различно от ромско или турско?	1 Да	2 Не	9 Не знам	8 нямаме служители от тази група
– служители с увреждания?	1 Да	2 Не	9 Не знам	8 нямаме служители от тази група
– служители с различно религиозно изповедание?	1 Да	2 Не	9 Не знам	8 нямаме служители от тази група
– служители с различна сексуална ориентация?	1 Да	2 Не	9 Не знам	8 нямаме служители от тази група

Q27: ВАШАТА КОМПАНИЯ:			
– има ли служител отговорен за въпросите, свързани с многообразието?	Да	Не	Не знам
– има ли сключен колективен трудов договор (КТД) със синдикална организация?	Да	Не	Не знам
– има ли наложен етичен кодекс / кодекс на поведение?	Да	Не	Не знам
– предприема ли процедури за докладване на дискриминация?	Да	Не	Не знам
– има ли специализирано оборудване, което да направи всички части от сградите достъпни за хора с увреждания?	Да	Не	Не знам
– включва ли се в обществена подкрепа на слабо представените общности?	Да	Не	Не знам
– предприема ли мерки за справедливо (равно) заплащане за един и същ вид труд?	Да	Не	Не знам
– предоставя ли възможност за гъвкаво работно време?	Да	Не	Не знам

Q28. СПОРЕД ВАС, КАКВА ЧАСТ ОТ КОМПАНИИТЕ ВЪВ ВАШИЯ СЕКТОР СЛЕДВАТ ПОЛИТИКА НА МНОГООБРАЗИЕТО?
1. Всички компании
2. Голяма част от компаниите в сектора
3. Малка част от компаниите в сектора
4. Никоя компания

Q29. СПОРЕД ВАС, КАКВА ЧАСТ ОТ КОМПАНИИТЕ В БЪЛГАРИЯ СЛЕДВАТ ПОЛИТИКА НА МНОГООБРАЗИЕТО?
1. Всички компании
2. Голяма част от компаниите в сектора
3. Малка част от компаниите в сектора
4. Никоя компания
5. Не знам

## Подписване на Хартата за многообразието

Q 30. ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ БИ ЛИ ИМАЛА ПОЛЗА ОТ ПОДПИСВАНЕТО НА ХАРТА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО?
1 Да, би имала полза.
2 Би имала вреда.
3 Не би имала нито полза, нито вреда.
4 Не мога да преценя.

Ако Q30 = 1, моля попълнете Q31. Ако Q30 = 2,3 или 4, преминете на Q32

Q31. КОИ ОБЛАСТИ НА ВАШИЯ БИЗНЕС БИХА СЕ ПОДОБРИЛИ ОТ ПОДПИСВАНЕТО НА ХАРТА НА МНОГООБРАЗИЕТО (ПОВЕЧЕ ОТ ЕДИН ВЪЗМОЖЕН ОТГОВОР)?	
1 Никоя – ние вече сме активни.	
2 Подбор, задържане, управление на персонала.	
3 Продуктово и пазарно развитие.	
4 Условието за работа.	
5 Програми за работа и личен живот.	
6 Продажби и консултации с клиенти.	
7 Многообразие на доставчиците.	
8 Обучение и развитие на персонала.	
9 Търговски възможности с компании ангажирани с многообразието.	
10 Подобрена репутация на компанията.	
11 Засилен ангажимент на компанията към недискриминация и многообразие.	

Q32. СПОРЕД ВАС, СЪЗДАВАНЕТО НА ХАРТА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО БИ ЛИ ИМАЛО ПОЛОЖИТЕЛЕН ЕФЕКТ ВЪРХУ БИЗНЕС КЛИМАТА В БЪЛГАРИЯ?
1 Да
2 Не

Q33. ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ БИ ЛИ ПОДПИСАЛА ХАРТА ЗА МНОГООБРАЗИЕТО?
1 Да
2 Не
9 Не знам

**Последващо интервю**

Q34. За целите на проучването, бихме желали да Ви поканим да вземете участие в едновременно интервю на тема „Многообразието във Вашата компания“. Интервюто ще се проведе в удобно за Вас време. Ако сте склонни да участвате, моля да ни предоставите контактна информация, за да можем допълнително да се свържем с Вас.
Да
Не

При отговор „1 Да“ на Q31 моля запишете:

Име на компанията \_\_\_\_\_

Лице за връзка \_\_\_\_\_

Телефон за връзка \_\_\_\_\_

Позиция на лицето в компанията \_\_\_\_\_