

# СЪЩНОСТ НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ И ЗНАЧЕНИЕТО ѝ ЗА РАБОТЕЩИТЕ ЖЕНИ

Десислава Колева-Стефанова\*

## Увод

В нашето съвремие високото ниво на образование, трудова заетост и възможности за професионално развитие са определящи за стандарта на живот на индивида и неговото семейство. Трудовата заетост оказва влияние върху всички сфери на социалния и икономически живот, давайки възможност на човека за достъп до качествени обществени услуги, осигуряване на социална сигурност и достойно съществуване. В условията на нарастваща конкуренция, осигуряването на равенство на пазара на труда е от изключително значение. За ограничаване на неравенствата и борбата с дискриминацията в сферата на заетостта, голяма роля се отдава на държавата с нейните законови и институционални инструменти. Съществен фактор за горепосоченото са бизнес организациите и корпоративната им социална отговорност, синдикалните и неправителствени формации и всички ние, като част от едно съвременно общество.

Целта на настоящата статия е да се разкрият проблемите на работещите жени и да се докаже, че все още съществува неравнопоставеност между половете на пазара на труда.

В разработката е разгледана ролята на жената, като майка и същевременно като заето лице с възможност за кариерно израстване. Фокусът в статията е социалната отговорност и нейният положителен принос за достигане на равенство между мъжете и жените на трудовите пазари и в частност – значимостта на корпоративната социална отговорност в самите организации. На база показатели, характеризиращи трудовата заетост на жените в България, проучване на нормативни документи и литературни източници, са обосновани изводи и препоръки за достигане на достоен и равноправен труд със заслужено възнаграждение, за всички участници на пазара на труда.

Постигането на горепосочената цел, предполага решаването на следните главни задачи:

---

\* Десислава Колева-Стефанова, доктор по икономика и организация на труда, катедра „Човешки ресурси и социална защита“, УНСС, email: d.koleva@unwe.bg

1. Запознаване читателя с възникването и същността на Корпоративната социална отговорност.
2. Основни проблеми, с които се сблъскват жените на съвременните трудови пазари.
3. Анализирани показатели, характеризиращи трудовата заетост на жените в България. Препоръки за достоен труд и равнопоставеност на жени в организациите.

### **Историческо развитие и дефиниции за корпоративната социална отговорност (КСО)**

Идеи за корпоративната социална отговорност или близко до нейната същност възникват още през XVIII век в политическия трактат „За обществения договор“ на хуманиста Жан-Жак Русо. Принос за развитието на хуманизма в предприятията бележат имена от школата на човешките отношения, като Оливър Шелдън (1923), Франк и Лилиан Гилбрет (1923), Мери Паркър Фолет (1930), Елтън Мейо (1932), Дъглас Макгрегър (1960), Уилиям Оучи (1980) и др. (Серафимова, 2008). Мейо и Ротлисбергер считат, че организациите са социални системи, а човешкият фактор е най-важният елемент в тях. Централно място в същността на КСО заемат вижданията на Archie Carroll (1979). Той разработва съвременната концепция за КСО, включваща „четири типовият модел на Карол за отговорността на компанията. Според него социалната отговорност на бизнеса се състои в отношението на фирмата към икономическите, законовите, етичните и социалните очаквания на обществото към тях (Carroll, 1991). По същото време се появява и първият кодекс за КСО – Глобалните принципи на Съливан. В Европа КСО се разпространява през 1993 г., когато Жак Делор, председател на Европейската комисия, призовава бизнес организациите към политика на социална ангажираност за обществото (Пейчева, 2002). КСО навлиза през 50-те години на 20-ти век, с бележитата книга на Р. Боуен “Социалните отговорности на бизнесмена”. На по-късен етап се развива Концепцията за корпоративна социална отговорност в САЩ през 60-те години на 20-ти век (Петрова, 2017). През 90-те КСО е институционализирана със стандарти като ISO 14001 и SA 8000. Важен инструмент за КСО са и насоките на Глобалната инициатива за отчетност (Global Reporting Initiative – GRI). Един от основоположниците на така наречената Маркетингова пазарна концепция е Питър Дракър. Той счита, че целта на всяка корпорация не е директната печалба, а спечелването на потребителя и междуличностните отношения (Drucker, 1946). Относно Концепцията за КСО се формират два противоположни подхода. Единият подход е чисто икономически, а другият – социално-икономически. Милтън Фридмън – лауреат на Нобелова награда по икономика, е привърженик на икономическия подход. Той счита, че биз-

нес организациите, трябва да се занимават с бизнес, а не да се ангажират със социални дейности (Friedman, 1970). През XXI век КСО продължава да се усъвършенства, чрез множество кодекси и стандарти. Тя може да се възприеме, като индивидуална политика на фирмите, насочени към социални отговорни дейности, целящи изграждането на корпоративен имидж и обществена ангажираност. Днес се е превърнала в ценност, заемаща достойно място в поведението на фирмите, насочена към човешкия фактор и неговите нужди. Организацията и хората в нея са неделимо свързани. Нашето съвремие се характеризира с непрекъснато обновяване на знанията и уменията. „Съвременните организации се нуждаят от компетентни служители, които да прилагат знанията си бързо и гъвкаво, без да се нуждаят от дълго консултиране на правила и процедури“ (Данаилова, 2019, с. 123). Организационната култура е градивен елемент на КСО. „Човек се присъединява към една организация и формално – чрез трудовия си договор, и неформално – по силата на така наречения „психологически-контракт“ (Паунов, 2006, с. 185). Организационната култура изгражда отношението между индивидуалните ценности и тези на организацията. Трудовите взаимоотношения в организацията се основават на възприетите ценности и култура. Армстронг споделя горепосочените възгледи считайки, че за успеха на една организация е необходимо съгласуваност между нуждите на служителите и корпоративната политика на предприятието (Armstrong, 1991). Изградените взаимоотношения във фирмата са едни от най-комплексните и сложни, съдържащи трудови задачи, управленски решения, обучения, мотивационни материални и нематериални стимули, награди и наказания. (Лейзиър, Гибс, 2009). Необходимо е синхрон и разбирателство между служители и мениджъри, в съчетание с една адекватна Корпоративна Социална Отговорност, за да може дадена стопанска организация да е конкурентна и успешна. Б. Данев разглежда КСО като избор на политика на всяка една организация, да съчетава своята трудова дейност с поемане на инициативи насочени към грижа за обществото и околната среда (Данев, 2006). Пейчева счита, че КСО е „поведение на организацията, която осигурява нейното успешно съществуване и развитие, по начин, който не застрашава, а напротив, съдейства за съществуването и развитието“ (Пейчева, 2002, с. 222).

Трудовият пазар има най-добре изградената законова рамка, защото човекът със своята неповторимост е основният градивен елемент в него. „Много силни са законодателните регламенти по отношение на социалната защита, условията на труд, трудовата дискриминация и т.н. Тук определена роля и значение имат основните социални партньори–работодателските и синдикалните организации“ (Дулевски, 2010, с. 37). Жената е важна част от трудовия и социален живот на всяко едно общество. Относно трудовата ѝ защита има добре изградени закони и институционални механизми, отстояващи равнопоставеността и правата на нежната половина от население-

нието, спрямо мъжката такава. С установяване на правила и критерии за социална отговорност и законната защита на жените се занимават организации като ООН, МОТ, Европейска комисия, Световна банка, Световен икономически форум, Световният съвет на бизнеса за устойчиво развитие, Световният икономически форум, Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, Международен форум на бизнес лидерите и др. Въпреки целенасочената защита и борбата срещу дискриминацията, спрямо жените в двадесет и първи век, може с основание да се твърди, че все още съществува неравнопоставеност между двата пола.

### **Основни проблеми, с които се сблъскват жените на трудовия пазар**

През изминалото десетилетие все по-голям интерес представлява диференциращата роля на пола. Английският термин „gender“, дефинира пола, като социална категория. В наши дни това понятие е разширено, съдържайки самите социални категории и различията между мъжете и жените, разгледани от всички аспекти на обществения живот, като раса, класа, етническа принадлежност, сексуалност, физиология, специфични интереси, семейна среда, заетост, образование и др. За първи път джендърният подход е приложен на Световната конференция на жените в Пекин през 1995 г. На конференцията се набляга на конкретни мерки, отнасящи се за жените, със своите специфични проблеми. За прилагане на джендърната концепция е необходимо изграждането на институционална нормативна база, основаваща се на принципа на равенство по отношение на трудовата дейност, работната заплата, професионалното израстване между двата пола. (Борисова-Маринова, 2011). В настоящата ситуация на трудовите пазар има изградено трудово законодателство по отношение на концепцията за пола на световно (МОТ), европейско, национално ниво. Също така има установена система от правни норми за борба срещу дискриминацията, спрямо жените. Независимо от постигнатия значителен напредък по отношение прилагането на джендърния подход и равнопоставеността на половете през последните десетилетия, на практика продължава да има съществен дисбаланс и дискриминационни практики на пазара на труда, спрямо нежния пол. М. Атанасова, Д. Шопов, считат, че „най-често като причина за дискриминацията на жените в труда и професиите се сочат някои обективни фактори, които ограничават присъствието на жените в трудовия процес и пречат на тяхното развитие, спъват израстването им в кариерата, предопределят равнището на трудовото им възнаграждение и естествено ги поставят в неравностойно положение в сравнение с мъжете в труда и професиите.“ (Шопов, Атанасова, 1998, с. 160). По-явна неравнопоставеност има по отношение на някои по-уязвими групи жени, като жените с основно и по-ниско образование, бременните жени, жените с малки деца, самотните майки, жените над 50 години. Статистически данни сочат, че

горепосочените социални групи са по-уязвими от бедност, с по-висок процент на безработица, по-ниско заплащане, по-голяма заетост на работа на непълно работно време и с по-малък трудов стаж, спрямо мъжете. Едни от основните фактори за по-трудната трудова реализация на жените е оттеглянето им за дълъг период от икономическия живот, с цел раждане и отглеждане на деца. В днешното динамично променящо се време, е много трудно завръщането на трудовия пазар, след определено отсъствие. Пропуснатите трудови години от страна на жената, освен загубата на професионално развитие, крият и други негативи, а именно по-малко трудов стаж, по-ниски социалноосигурителни права, по-големи усилия за адаптация, след периода на отсъствие. По данни на Евростат, безработицата е по-голяма сред жените. Сериозен проблем за трудовата заетост при жените е и ниското ниво на образование. „Необразованата и нискоквалифицирана работна сила остава с минимални шансове за заетост и трудовата ѝ реализация се осигурява предимно с бюджетно финансиране и временни програми за заетост“ (Дулевски, 2010, с. 40). Почти една трета от жените в ЕС работят на непълен работен ден, за да имат възможност да отделят време за семействата си. Статистическите данни сочат, че жените с висше образование са по-висок процент спрямо мъжете, но мъжете заемат по-високи постове и взимат с около 16% по-високи заплати, спрямо жените. Докладът „Жени, бизнес и законодателство 2019: десетилетие на реформи“ проследява целия трудов път на жената и правната рамка на всеки един етап от този процес. Данните обхващат десетгодишен период, в който 187 страни са оценявани по осем показателя. Според доклада в световен план на жените са дадени само три четвърти от законовите права, които са предоставени на мъжете. Това води до невъзможност да практикуват всички трудови дейности и ограничава икономическото им и кариерно развитие. В документа се казва, че 35 държави са изградили правна защита срещу сексуалния тормоз на работното място, която защитава жените. Освен горепосоченото 13 страни са въвели закони, задължаващи равноправно възнаграждения за еднаква трудова дейност, извършвана от мъже и жени. Според данните от изследването Европа е регионът, който е най-напред, докато най-назад са страните от Близкия изток, където жената има по-малко от 50 процента от правата на мъжа. Шест страни имат 100 точки в осемте показателя, проследяващи равенството между мъжете и жените. Това са Белгия, Дания, Франция, Латвия, Люксембург и Швеция. България е сред първите 30 страни с резултат от 93,75 точки. През последното десетилетие страната ни е премахнала всички ограничения по отношение на професиите, които могат да практикуват жените. Докладът показва, че на българския трудов пазар се толерира свободният достъп до работни места и предприемачеството. Това е така, защото бизнесът и държавата си партнират. Работната среда в страната е изградена на принципа, отнасящ се до трудовите качества и умения на работника, които определят и професията му. Именно тук е мястото на корпоратив-

ната социална отговорност, която е комплексна и сложна система, изградена от социални и обществени модели, отнемащи десетилетия. Трудовото развитие и кариерните възможности пред българската жена са неоспорими. За съжаление все още има така нареченият „стъклен таван“, при който жените израстват до един етап на трудовата си кариера и спират. Една от основните причини за това явление, би могла да се крие в изградения стереотип през годините, които се определят от ценностите на обществото. Все още жената се разглежда като *майка домакиня* с основна функция отглеждането на деца и грижа за семейството. В този смисъл теорията за човешките права често не съответства на възприетите социални ценности. Въпреки горепосоченото, все по-голям брой фирми насочват усилията си в изграждане на ефективни корпоративни трудови политики, целящи равнопоставеност за жените и условия за кариерното им развитие. Последните статистически данни сочат, че жените са по адаптивни на пазара на труда от мъжете. В Европейския съюз страната ни заема първо място по работещи жени в ИТ-сектора – близо 30%, а почти една трета от фирмите са собственост на жени“ [1].

### **Анализ на показатели, характеризиращи трудовата заетост на жените в България. Препоръки за достигане на равнопоставен и достоен труд и кариерното развитие на жените.**

В настоящото изследване се приема хипотезата, че въпреки множеството правни институционални инструменти, насочени към равнопоставеност на половете, все още съществува дискриминация на пазара на труд, спрямо работещите жени.

Горепосоченото твърдение се доказва, чрез направеният последващ анализ и посочените статистически данни в статията, които са взети от Националния статистически институт [2].

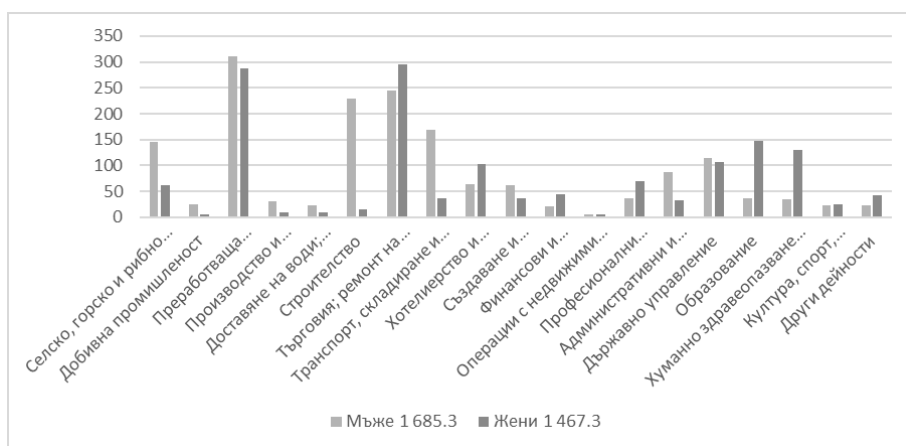
**Таблица 1.** Средна годишна заплата (лв.) на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности и сектори по пол през 2017 г., в България.

Икономически дейности	2017 година	
	Мъже	Жени
Общо	13828	11043
Селско, горско и рибно стопанство	10399	8910
Добивна промишленост	18957	16006
Преработваща промишленост	13047	9124

Продължение

Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	22185	18907
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	11092	9424
Строителство	9909	10963
Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети	12990	9654
Транспорт, складиране и пощи	11264	10923
Хотелиерство и ресторантьорство	8317	6708
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти, далекосъобщения	33834	23924
Финансови и застрахователни дейности	27859	18546
Операции с недвижими имоти	13428	10473
Професионални дейности и научни изследвания	20733	15269
Административни и спомагателни дейности	9521	11065
Държавно управление	15035	13272
Образование	13768	11705
Хуманно здравеопазване и социална работа	17980	11317
Култура, спорт и развлечения	12435	8574
Други дейности	9238	7714

Източник: НСИ



Фиг. 1. Средна годишна заплата и заетост в България на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности, 2017 г.

Източник: НСИ



Таблица 1 и фигура 1 дават информация за средната годишна заплата в България на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности, 2017 г.

Заетостта като цяло при мъжете е по-висока с около 14%, спрямо жените (виж фиг. 1). **Най-висока заетост и при двата пола има в сферата на „Преработващата промишленост“ и „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети“.** С еднакъв брой заети мъже и жени е сектора на „Недвижимите имоти“. Жените са с по-висок дял на заетост в **нископлатените отрасли** – хотелиерство и ресторантьорство, лека промишленост, шивашка промишленост, производство на мебели, на облекло, докато във високоплатените сектори като информационните технологии, създаване и разпространение на електроенергия, където заплатите са средно над 2000 лева, процентът на участието на жените е по-малък. Изключение прави застрахователният сектор, където дялът на заетите жени е по-голям с около 50%, но заплатите на мъжете са с 33% по-високи спрямо жените. Най-добро заплащане има в сектора „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти, далекосъобщения“. При мъжете средното годишно заплащане е 33 834 лв., а при жените 23 924 лв., с близо 30% по ниско трудово възнаграждение, спрямо заетите лица от мъжки пол. Следващият високоплатен сектор е в сферата на „Финансовите и застрахователните дейности“. Средногодишната заплата при мъжете е около 27 859 лв., а за жените със същата заетост 18 546 лв. или с около 33% по-ниско заплащане. Третата по ред добре платена дейност е „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“. Тук мъжете отново са с по-добро заплащане, спрямо жените. Те получават средногодишен доход от порядъка на 22 185 лв., за жените от този сектор заплатите са с около 15% по-ниски – 18 546 лв. „Професионални дейности и научни изследвания“ са сред най-добре платените икономически дейности. Средната заплата при мъжете е около 20 733 лв., при жените 15 269 лв. или с около 26% по-ниска, спрямо мъжкото заплащане. В България едни от най-нископлатените икономически дейности са „Хотелиерство и ресторантьорство“. Платената заетост при мъжете е 8 317 лв., а при жените с около 20% по-ниска – 6 708 лв. Други дейности с ниско заплащане са в сферата на „Административни и спомагателни дейности“, при мъжете средногодишното заплащане е 9 521 лв., а за жените 11 065 лв. с 14% по-високо, спрямо трудовото възнаграждение на мъжете. В строителството средногодишното заплащане при мъжете е от порядъка на 9 909 лв., а за жените 10 963 лв. или с 9% по-високо, спрямо заплатата на мъжете.

От горепосочените данни се вижда, че мъжете получават с около 20% по-високи средногодишни заплати спрямо жените, с малки изключения. **Разликата в заплащането на висшистите** е около 15% в полза на мъжете, а в



България с висше образование са близо 60% от жените. Разликата във възнагражденията на управленски позиции също е голяма – около 20% по-високо е заплащането при мъжете. Единствените два икономически сектори в които заплатите на жените са по-високи са в сектора на административните услуги и строителството. Една от причините за по-ниското заплащане при жените е, че в страната ни все още няма достатъчно добри условия и действащи практики за съчетаване на трудовия и семейния живот и стимулиране кариерното развитие на жените, за да се смали разликата в заплащането между двата пола.

**Таблица 2.** Заети мъже и жени по статус и икономически дейности за 2018 г.

Статус в заетостта	Мъже	Жени
Общо	1 685.3	1 467.3
Работодатели	85.8	31.3
Самостоятелно заети лица	146.3	80.3
Наети лица	1 444.3	1 341.1
в частни предприятия	1 176.5	937
в обществени предприятия	267.8	404.1
Неплатени семейни работници	8.9	14.6

*Източник:* НСИ

Таблица 2 дава информация за статута на мъжете и жените на българския трудов пазар. Според данните 85.8 хиляди са работодателите мъже, докато жените работодатели са 31.3 хиляди или с близо 64% е по-голям делът на мъжете, спрямо жените. Самостоятелно заетите мъже са 146.3 хиляди, а жените с около 45% по-малко (80.3 хиляди). В обществените предприятия работят 267.8 хиляди мъже, жените са 404.6 хиляди или приблизително с около 34% повече от мъжете. Характерно за частните предприятия е по-голяма заетост от страна на мъжете (1 176.5 хиляди) с около 20% повече спрямо жените (937 хиляди). Неплатените семейни заети мъже са 8.9 хиляди, докато жените са 14.6 хиляди, тоест с около 20% повече. Още веднъж в разработката се констатира, че жените са тези, които се отдават на семейството и грижи за близките, за което не получават трудово възнаграждение и социални придобивки. Гъвкавите форми на заетост са подходящи за съчетаване на семейните ангажименти и кариерното развитие на жената. За съжаление, в България те не са добре развити, едва 2,2 % от общата заетост на жените е почасовата. Основен фактор за тази статистика е ниското

заплащане и малкият трудов стаж. Необходимо е „гъвките форми на заетост и осигуряването на социална сигурност при тяхното приложение да бъдат неразделна част от общата корпоративна социална ангажираност и отговорност.“ (Евгениев, 2008, с. 237). Посочените резултати потвърждават, че жените са по-неравнопоставената социална група на трудовия пазар спрямо мъжете не само по отношение на заплащането, но и по отношение на трудовия статус. Мъжете заемат по-високи постове на пазара на труда. Едни от основните фактори би следвало да се търсят в консерватизма на организациите, който все още присъства, въпреки променящите се глобални пазари на труд. Също така традиционните разбирания и стереотипи за ролята на жената като майка и домакиня, все още присъстват сред фирмите. Не на последно място е често срещана практика на непрозрачни назначения на управленски позиции. Същевременно жените са с по-голяма заетост в държавните предприятия, характеризиращи се с не дотам добро заплащане и социални придобивки.

В настоящата разработка, посредством проучване на разнородни източници и извършеният анализ на трудовия пазар в България, са изведени препоръки, целящи положителното кариерно развитие на трудещата се жена в синхрон с успешното ѝ съчетаване по грижата за семейството и отглеждането на децата.

- В нашето съвремие жените съставляват голяма част от работещата сила, но за да бъде реално постигнато равенство между половете, би следвало да се премахнат видимите и невидими бариери, ограничаващи кариерното израстване на жените, които продължават да съществуват, въпреки изградената институционална защита.
- Необходимост от изравняване на трудовото заплащане между мъжете и жените, водещо до изравняване на доходите в семействата, и намаляване на социалното неравенство и риска от бедност.
- Необходимост от насърчаване на женското участие при вземането на решения в управителните органи на компаниите. „Проучванията показват, че в поведението на жените доминират такива качества като деликатност, гъвкавост, възприемчивост, честност, сътрудничество“ (Шопов, Дулевски, Стефанов, Паунов, 2002, с. 257). Горепосочените качества са важни и биха довели до затвърждаване равнопоставеността на половете и по-добри икономически и социални резултати за организациите.
- Необходимост от прозрачност при избора на ръководни кадри и по-добра познаваемост на националните и европейски документи, отнасящи се до равнопоставеността на жените на пазара на труда.
- Необходимост от насърчаване на корпорациите, за да дават възможност на жените за развитие на трудовия си потенциал и умения, чрез

образователни курсове и практически обучения. Т. Шулиц определя човешкия капитал като допълнителен източник на доход. Колкото по-голяма е инвестицията в образование на човешката личност, толкова по-голяма е нормата на възвръщаемост, изразяваща се в бъдещи доходи, както за работодателя, така и за индивида (Schultz, 1961).

- Поради динамичните промени на човешките потребности и ценностна система на съвременната работеща жена, е необходимо всяка организация да има изградена специфична трудова политика към жената, за да се чувства сигурна и защитена. Важна насока е позитивната дискриминация „свързана с възприемането на правила, които защитават определена категория хора с цел запазването на тяхното здраве. Например при работи, които изискват тежък физически труд, не се наемат жени. Целта е да се запазят детеродните способности на жените“ (Пейчева, 2002, с. 222).
- Необходимост от корпоративни политики, насочени към гъвкави форми на заетост за работещата жена в организацията, позволяващи съчетаване на семейство и кариера.
- Необходимост от ефективна и бърза интеграция на трудовия пазар, след периода на майчинство, чрез насочване на фирмени политики към жените, защото те “работят по несигурни договори или са извън пазара на труда по-често, отколкото мъжете, следва да бъдат укрепени мерките, гарантиращи равенство между половете“ (Тодоров, 2012, с. 147).
- Необходимост от ефективно прилагане на нестандартни форми на заетост и кариерна мобилност, поради „условията на нарастваща динамика на бизнеса и непрекъснати структурни промени в организациите трудовият път на хората обхваща работа в редица компании и разнообразни форми на договорни отношения“ (Атанасова, 2019, с. 17).
- Необходимост от по-мощен брой европейски и национални проекти, стимулиращи организациите да развият корпоративната си политика към заетите жени в посока създаване на подходящи условия за съвместяване професионалния, семейния и личния живот.
- Необходимост от активни социални политики, компенсирани жените, принудени да напуснат работните си места, поради грижи за близки хора от семейството. Примерно би могло да се предвидят семейни надбавки или данъчни облекчения при отглеждане на деца, или грижи за близки в неравностойно положение.
- Необходимост от модернизация и реформи в осигурителните системи, отчитайки новите форми на заетост, периода на раждане и отглеждане на дете от жената, и не на последно място прекъсването на трудовата заетост на жената поради грижа за лица, нуждаещи се от помощ в домакинството. “Пропуснатите ползи от незаематостта ѝ в днешно време

са много по-големи, отколкото са били в миналото и това повишава значително цената на майчинството, особено в случаите, когато жената има добре платена, високо квалифицирана и престижна работа, от която трябва да отсъства, поради бременност или грижи за потомството“ (Пандурска, 2019, с. 15).

- Целенасочени дейности към проучването, популяризирането и разпространяването на различните инструментариуми за социално отговорно поведение, насочено към работещите жени. „Пазарната икономика, демокрацията и индустриалните отношения са свързани системи“ (Апостолов, 2018, с. 21). Необходимо е както бизнеса, така и държавата, неправителствените организации, публичните организации и други институции, да подкрепят достигането на равнопоставен и достоен трудов живот за жените.
- Задължителна корпоративна отговорност за всяко едно предприятие, би следвало да стане извършването на профилактични прегледи и грижи за безопасността и здравето на служителите. “Здравето на работниците и служителите е от първостепенно значение не само на равнище компании, но също така и в национален и международен план“ (Апостолов, 2019, с. III-137).
- Би било добре да се проучат и преведат редица европейски и международни добри практики в областта на социалната отговорност, насочена към живото-застраховането и неговият нарастващ принос сред социалните придобивки в съвременните организации. За съжаление България изостава от тези тенденции. „Проучванията потвърждават, че световният и европейският застрахователен пазар в структурно отношение се характеризират с преобладаващ дял на живото-застраховането“ (Димитрова, 2010, с. 168).
- «В България все още битова схващането, че жената е тази, която трябва да поеме отглеждането на децата, да се грижи за зависими членове на семейството“ (Манчева, 2014, с. 450). Необходима е по-голяма ангажираност на мъжете в семейните задължения и отглеждането на децата, така би могло да се допринесе за постигане равенство на половете на пазара на труда.
- Изграждането на корпоративна отговорност във всяка една организация в посока защита правата на жените и премахването на всякакъв вид сексуален тормоз, било то физически или психически.
- Ключов момент за равнопоставеността на жените в организацията е изграждането на съвременна морална и етична корпоративна култура, където значимо място се отрежда на жената.

## Заклучение

В нашия забързан модерен свят на технологии и дигитализация, едни от основните предизвикателства пред страната ни са достигането на стабилни публични и социалноосигурителни финанси, справяне с демографската криза, икономически растеж, конкурентни трудови пазари и социална сигурност. Увеличаването на участието на жените в работната сила е от първостепенно значение за постигането на горепосоченото. Заетостта на жените би допринесла за достигане на водещата цел на стратегията „Европа 2020“, а именно заетост на 75 % от населението на възраст между 20 и 64 години до 2020 г. Необходимо е полагане на усилия от страна на държавата, фирмите, неправителствените организации и цялото общество за преодоляване на дискриминацията и неравнопоставеността между трудовото заплащане и достигане на достоен трудов живот за жените. Равенството между половете е значим фактор за икономически растеж. „Ако жените имат равни възможности да разгърнат пълния си потенциал, светът не само ще бъде по-справедлив, но и по-благоденстващ“ [3].

## Бележки:

[1] „Жени, бизнес и законодателство 2019: десетилетие на реформи“, <https://www.worldbank.org/bg/news/press-release/2019/03/01/bulgaria-emerges-as-champion-in-women-legal-rights-affecting-work>, 2019 г.

[2] Заети лица и коефициенти на заетост – национално ниво, статистически райони и области [www.nsi.bg/bg/content/4009/заети-лица-и-коефициенти-на-заетост-национално-ниво-статистически-райони-области](http://www.nsi.bg/bg/content/4009/заети-лица-и-коефициенти-на-заетост-национално-ниво-статистически-райони-области), 2019 г.

[3] Кристилина Георгиева, „Жени, бизнес и законодателство десетилетие на реформи“ <https://www.worldbank.org/bg/news/press-release/2019/03/01/bulgaria-emerges-as-champion-in-women-legal-rights-affecting-work>, 2019 г.

## Референци:

Апостолов, В., (2019), Анализ и оценка на здравословните и безопасни условия на труд в страните от европейския съюз, сп. Механика, Транспорт, Комуникации, том 17, брой 3/1, 2019 г., Печатна база на ВТУ, Тодор Каблешков, с. III-130. (Apostolov, V., 2019, Analiz i otsenka na zdravoslovnite i bezopasni uslovnia na trud v stranite ot evropeyskia sayuz, sp. Mehanika Transport Komunikatsii, tom 17, broy 3/1, 2019 g., Pechatna baza na VTU, Todor Kableshkov, p. III-130)

Апостолов, В., (2018). Индустириални отношения, ИК-УНСС, с. 21. (Apostolov, V., 2018. Industrialni otnoshenia, IK-UNSS, p. 21)

Атанасова, М., (2019). Управление и развитие на човешките ресурси в организациите-съвременни тенденции и предизвикателства, „Научни трудове“, том 3/2019, ИК-УНСС, с. 17.

(Atanasova, M., 2019. Upravlenie i razvitie na choveshkite resursi v organizatsiite-savremenni tendentsii i predizvikatelstva, „Nauchni trudove“, tom 3/2019, IK-UNSS, p. 17)

Борисова-Маринова, К., (2011), Различия по пол в равнищата на икономическа активност, академ. издателство „Проф. Марин Дринов“.

(Borisova-Marinova, K., 2011, Razlichia po pol v ravnishtata na ikonomicheska aktivnost, akadem. izdatelstvo „Prof. Marin Drinov“)

Данаилова, И., (2019). Концептуални рамки и изследователски подходи към мотивацията за учене, „Научни трудове“, том 3/2019, ИК-УНСС, с. 123.

(Danailova, I., (2019), Kontseptualni ramki i izsledovatelски podhodi kam motivatsiyata za uchene, „Nauchni trudove“, tom 3/2019, IK-UNSS, p. 123)

Данев, Б., (2006), Корпоративна социална отговорност-принцип или стандарт, конференция „Европейският социален модел и предизвикателствата пред България“.

(Danev, B., 2006, Korporativna sotsialna otgovornost-printsip ili standart, konferentsia „Evropeyskiyat sotsialen model i predizvikatelstvata pred Bulgaria“)

Димитрова, Г., (2010), Развитие на застрахователния пазар в България за периода 2000-2009 г., „Социални последиствия от процесите на реструктуриране и технологични промени в организациите.“, ИК-УНСС, с. 166.

(Dimitrova, G., 2010, Razvitie na zastrahovatelnia pazar v Bulgaria za perioda 2000-2009 g., „Sotsialni posledstvia ot protsesite na prestrukturirane i tehnologichni promeni v organizatsiite“, IK-UNSS, p. 166)

Дулевски, Л., (2010), Пазар на труда, Сиела, с. 37.

(Dulevski, L., 2010, Pazar na truda, Siela, p. 37)

Дулевски, Л., (2010), Реструктурирането на Българката икономика и неговото отражение върху трудовия пазар, „Социални последиствия от процесите на реструктуриране и технологични промени в организациите“, ИК-УНСС, с. 40.

(Dulevski, L., 2010, Prestrukturirane na Balgarkata ikonomika i negovoto otrazhenie varhu trudovia pazar, „Sotsialni posledstvia ot protsesite na prestrukturirane i tehnologichni promeni v organizatsiite“, IK-UNSS, p. 40)

Евгениев, Е., (2008), Корпоративната социална отговорност и гъвкавите форми на заетост, „Гъвкавост и сигурност на заетостта в малките и средни предприятия в България“, „Шанс“ АД, с. 237.

(Evgeniev, E., 2008, Korporativnata sotsialna otgovornost i gavkavite formi na zaetost, „Gavkavost i sigurnost na zaetostta v malkite i sredni predpriyatia v Bulgaria“, Shans AD, p. 237)

Лейзиър, Е., Гибс, М., (2009), Икономика на персонала, „Класика и Стил“.

- (Leyziar, E., Gibs, M., 2009, Ikonomika na personala, Klasika i Stil)
- Манчева, М., (2014), Насърчаване на равенството между жените и мъжете в условията на европейска интеграция, Икономика и общество: Глобални и регионални предизвикателства пред България“, ИК-УНСС, с. 450.
- (Mancheva, M., 2014, Nasarchavane na ravenstvoto mezhdru zhenite i mazhete v usloviyata na evropeyska integratsia, Ikonomika i obshtestvo: Globalni i regionalni predizvikatelstva pred Bulgaria“, ИК-UNSS, p. 450)
- Пандурска, Р., (2019), Пенсионни продукти проблеми и алтернативи за България, ИК-УНСС, С., с. 15.
- (Pandurska, R., 2019, Pensionni produkti problemi i alternativni za Bulgaria, ИК-UNSS, S., p. 15)
- Паунов, М., (2006), Организационно поведение, Сиела, с. 185.
- (Paunov, M., 2006, Organizatsionno povedenie, Siela, p. 185)
- Пейчева, П., (2002), Управление на човешките ресурси, Тракия М, с. 222, 232.
- (Peucheva, P., 2002, Upravlenie na choveshkite resursi, Trakia M, p. 222, 232)
- Петрова, В., (2017), Изследване на корпоративната социална отговорност на минните предприятия, проект на автореферат, Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“.
- (Petrova, V., 2017, Izsledvane na korporativnata sotsialna otgovornost na minnite predpriyatia, proekt na avtoreferat, Minno-geolozhki universitet Sv. Ivan Rilski)
- Серафимова, Д., (2008), Исторически предпоставки за възникване на идеите за корпоративната социална отговорност“, управление и устойчиво развитие 3-4/ с. 21.
- (Serafimova, D., 2008, Istoricheski predpostavki za vaznikvane na ideite za korporativnata sotsialna otgovornost“, upravlenie i ustoychivo razvitie 3-4/ p. 21)
- Тодоров, Т., (2012), Актуални политики в областта на заетостта и човешките ресурси, ИК-УНСС, с. 147.
- (Todorov, T., 2012, Aktualni politiki v oblastta na zaetostta i choveshkite resursi, ИК-UNSS, p. 147)
- Шопов, Д., Атанасова, М., (1998), Управление на човешките ресурси, Тракия М, с. 160.
- (Shorov, D., Atanasova, M., 1998, Upravlenie na choveshkite resursi, Trakia M, p. 160)
- Шопов, Д., Дулевски, Л., Стефанов, Л., Паунов, М., (2002), Икономика на труда, Тракия-М, с. 257.
- (Shorov, D., Dulevski, L., Stefanov, L., Paunov, M., 2002, Ikonomika na truda, Trakia-M, p. 257)
- Armstrong, M., (1991), A Handbook of Personnel Management Practice, Kogan Page, London.



Carroll, Archie B., (1991), The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, July-August.

Drucker, P., (1946), Concept of the Corporation, New York: The John Day Company.

Friedman, M., (1970), The Social Responsibility of Business Is to Increase its Profits. New York Times.

Schultz, T., (1961), Investment in Human Capital, American Economic Review.

## **СЪЩНОСТ НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ И ЗНАЧЕНИЕТО Ї ЗА РАБОТЕЩИТЕ ЖЕНИ**

### **Резюме**

Статията разглежда предизвикателствата на днешните трудови пазари и значимостта на корпоративната социална отговорност, разгледана от страна на съвременните работещи жени, и възможностите им за кариерно израстване. В разработката е направена кратка ретроспекция на развитието на КСО през годините и нейната същност. Посочени са някои фактори, имащи негативно въздействие върху трудовата реализация на жената. Въз основа на показатели, характеризиращи заетостта на жените в България са направени изводи, свързани с влиянието на българската корпоративна отговорност върху заетите жени.

**Ключови думи:** корпоративна социална отговорност, социална сигурност, работещи жени, трудов пазар, равни възможности.

**JEL:** J24, J71, J78

## **NATURE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ITS IMPORTANCE FOR WORKING WOMEN**

Desislava Koleva-Stefanova \*

### **Abstract**

The article address the challenges of today's labour markets and the importance of corporate social responsibility, considered by contemporary working women and their career prospects. The article provides a brief retrospective of the development of CSR over the years and its nature. Some factors that have a negative impact on a woman's employment are listed. Based on indicators characterizing women's employment in Bulgaria, conclusions are drawn regarding the impact of Bulgarian corporate responsibility on women employed.

**Key words:** corporate social responsibility, social security, working women, labour market, equal opportunities.

**JEL:** J24, J71, J78

---

\* Desislava Koleva-Stefanova, PhD in Economics and Labour Organization, Department of Human Resources and Social Protection, UNWE, email: d.koleva@unwe.bg