

**Институт за изследване на обществата и знанието към
БАН – ИИОЗ-БАН**

гл.ас.д-р Габриела Йорданова

**ВЪЗПРИЯТИЯ И ОЦЕНКА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ЗА
МЛАДИТЕ КАНДИДАТИ ЗА РАБОТА В БЪЛГАРИЯ**



© 2019 Всички права запазени

© Габриела Йорданова – автор

© гл. ас. д-р Венета Кръстева – рецензент

© гл. ас. д-р Екатерина Маркова – рецензент

© Омда – 2019

ISBN 978-619-7510-05-8

Резюме:

Студията представя възприятията и оценката на работодатели за трудностите да намерят подходящи служители. Използва се интерпретация на количествени данни от он-лайн анкета, реализирана през 2016 г. в България в рамките на международен проект „Преговаряй“/ „Negotiate“. Изследването регистрира недостиг на персонал в пет сектора на заетост на икономиката в страната (машиностроене; банково и застрахователно дело; здравеопазване; туризъм и информационни технологии), при същевременно наличие на нагласи сред провеждащите подбора, ограничаващи потенциалния кръг от кандидати за вакантните позиции, базирани на етноса на кандидатите. Честата смяна на работа също е негативен сигнал за работодателите, при това с по-голяма тежест, отколкото предишен период на безработица в биографията на кандидатите. Представянето на очакванията на работодателите е значима възможност за намаляване на ранната младежка трудова незаемост и за компенсиране на недостига на персонал.

Ключови думи: недостиг на персонал; подбор на кадри (рекрутиране); възприятия на работодателите; предизвикателства пред младите кандидати за работа; дискриминация.

Въведение

Проведено е координирано проучване за подбора на персонал и заемането на работни места в четири държави (България, Гърция ¹, Норвегия ² и Швейцария ³), което има за цел от една страна, да изследва възприятието и оценката на работодателите на младите

1 Employer report Greece, available at: <http://negotiate-research.eu/survey-experiment/employer-report-greece/>

2 Employer report Norway, available at: <http://negotiate-research.eu/survey-experiment/employer-report-norway/>

3 Employer report Switzerland, available at: <https://negotiate-research.eu/survey-experiment/employer-report-switzerland/>

кандидати за работа, а от друга – да разшири перспективата за предизвикателствата пред младите хора в прехода от образование към заетост. Настоящата студия представя резултати за България. Сравнителните данни⁴ по държави и професии са достъпни на интернет страницата на проект ПРЕГОВАРЯЙ⁵: „Договаряне на възможностите за преодоляване на несигурността в ранните трудови кариери и изключеността от пазара на труда в Европа”/NEGOTIATE⁶: “NEGOTIATE Overcoming early job-insecurity in Europe”.

Критериите за включване в анкетата на избраните работодатели бяха публикуваните онлайн през последните 6 месеца обяви в портали за работа или на интернет-страниците на работодатели/агенции за подбор на персонал. Анкетната карта беше веб-базирана и с персонализиран достъп с име и парола. Важно условие беше това, че един рекрутьор (лицето, което отговаря за подбора на кандидата/ите за вакантната позиция) имаше право да участва само веднъж в изследването, независимо за колко обяви за работа отговаря.

Изследването е разделено на три основни части. В първата част са въпросите, свързани с начина на набиране на персонал (дали чрез професионален рекрутьор или лично от представител на организацията), със самата позиция, за която се търси служител (изисквания за образование, професионален опит, доколко трудно е намирането на подходящи кандидати за конкретната позиция и т.н.). Във втората част на изследването анкетираните оценяват биографиите на 10 хипотетични кандидати за въпросната позиция, които кандидати се различават по пол, етнос, образование, трудов стаж, периоди на преживяна безработица. След това анкетата отново продължава с въпроси относно процеса на рекутиране (избор) за конкретната вакантна позиция. Болшинството от въпросите са затворени, но в края на анкетата са включени и отворени въпроси, за да се събере допълнителна информация за оценената винетка (основните причини за избора именно на този кандидат, както и изисквания, на които той не отговаря напълно) и какво

4 Survey Experiment, available at: <http://negotiate-research.eu/survey-experiment>

5 Официален интернет адрес на проект Преговаряй на български език, на страницата на ИИОЗ-БАН, достъпен на: <http://issk-bas.org/negotiate/>

6 Официален интернет адрес на проект Преговаряй на английски език, достъпен на: <http://negotiate-research.eu/>

значение се придава на фактори за наемане като например наличие на периоди без работа или честа смяна на работното място. В България бяха включени и въпроси за етническата дискриминация (дали и ако да, защо етносът е от значение за компанията).

Теренната работа по проекта в България е проведена от ГЛОБАЛ МЕТРИКС ⁷ в периода 18 януари – 7 юли 2016 г..

По време на изследването са наблюдавани 5 (пет) сектора на икономиката в участващите държави със съответните професии: машиностроене (механици), банково и застрахователно дело (банкови служители), здравеопазване (медицински сестри), туризъм (сервитьори) и информационни технологии (ИТ).

В четирите държави бяха селектирани общо 12 147 обяви за работа. Сред тях 1 920 са работодателите, които завършват анкетата докрай. Други 965 работодатели са започнали, но не са отговорили на всички въпроси. В България 885 лица, отговарящи за подбора на персонал започват попълването на он-лайн анкетата, а 512 я завършват до край. Отговорилите по сектори в страната са 16.5% (response rate).

Таблица 1. Отговорили по професии

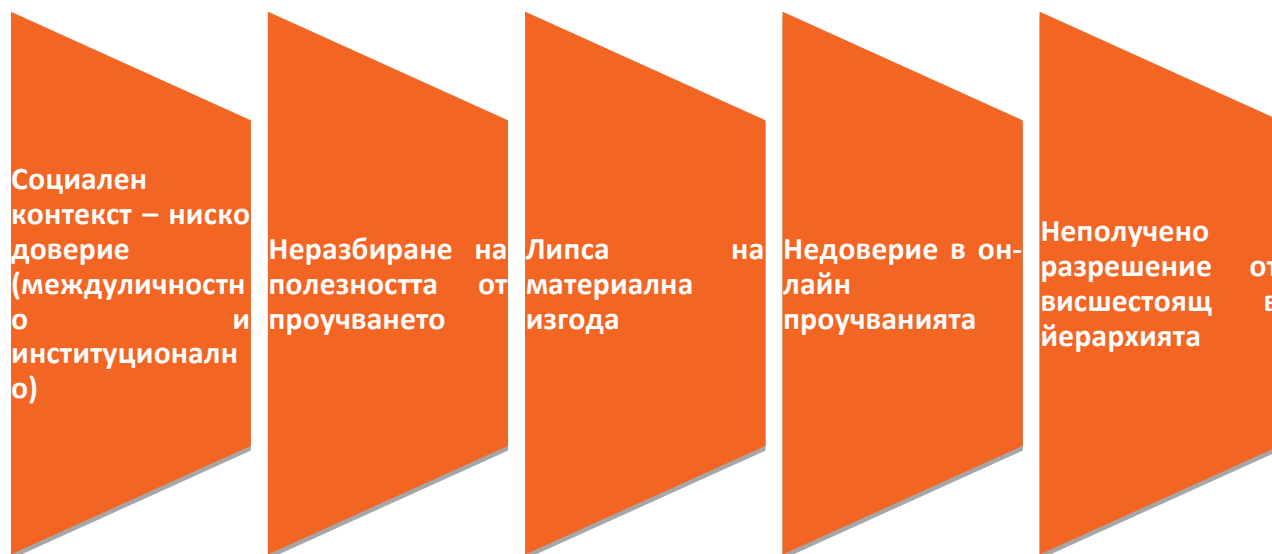
	Механици	Банкови специалисти	Медицински сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Сред всички
	%	%	%	%	%	%
България	13.1	11.2	28.6	10.2	20.6	16.5

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Възможни обяснения за ниската степен на отговорилите работодатели са представени на фигура 1.

⁷ Официална интернет страница на ГЛОБАЛ МЕТРИКС, достъпна на адрес: <http://globalmetrics.eu/>

Фигура 1. Възможни обяснения за ниската степен на отговорилите работодатели



Източник: Negotiate

Национална специфика при събирането на данни на терен (методически бележки)

В България, за селектиране на необходимия брой обяви по сектори са използвани общо 30 комуникационни канала за обяви за работа. Всички те са он-лайн портали, както следва: он-лайн портали за работа, социални мрежи, уебсайтове на компании, интернет страницата на Агенцията по заетостта, както и сайтове на общини на територията на страната.

Основен портал за публикуване на вакантни позиции е JOBS.BG. Обикновено обявите за работа, публикувани на други интернет-платформи, водят към този портал.

За да се повиши качеството и съпоставимостта на международните данни при селектирането на участници в изследването е следван алгоритъм в шест стъпки:

Стъпка 1: Избор на база данни на заетост на професионалния код и избор на подходящи професионални категории (ако има такива) в рамките на всяка база данни – има се предвид портали за работа, интернет страници на компании.

Стъпка 2: Текст-базирано търсене (ако е възможно): Търсене на обява за работа, където описанието съвпада точно с един от етикетите на предложените позиции в сектора (професия/образование)

Стъпка 3: Текст-базирано търсене на подходящи подкатегории от пълните етикети на предложените позиции в сектора (професия/образование)

Стъпка 4: Сортиране на предложения за работа, които се идентифицират въз основа на стъпки от 1 до 3, като тези от тях, които не отговарят (напр. които изискват опит повече от 5 години) се изключват.

Стъпка 5: Добавяне на променлива в базата данни за селектиране на обяви, ако специфичната позиция за работа е била открита съгласно стъпка 2 и стъпка 3.

Стъпка 6: Контрол, дали конкретно лице за контакт (= рекрутьор, който ще участва в изследването) е въведен еднократно. Оферти за работа от един и същ рекрутьор са премахнати (запазва се първия запис).

Създадена е оригинална база данни за избор на обяви за работа. Тя съдържа информация освен за търсената професия, но също и: наименование на вакантната позиция, както е записано в обявата за работа; референтен номер на обявата; пълна информацията за лицето, което отговаря за подбора на персонал, в т.ч.: пол на рекрутиращия; собствено и фамилно име; е-мейл адрес (e-mail address); дали е-мейлът е: личен (на рекрутиращия) или институционален; телефонен номер на рекрутиращия (без попълване на тази информация, няма как да поканим съответното лице за участие в изследването.); име на компанията/фирмата, търсеща персонал; клон, звено, катедра, секция, за където се търси персонал; дата, на която е извадена обявата от изследователя; дата, на която е публикувана обявата; обявата е публикувана от рекрутираща агенция: да или не; линк към самата обява; допълнителна информация, ако изследователят сметне за необходимо; начин на достъп до информация: от портал за работа; от интернет страница на работодател; посредством допълнително проведен телефонен разговор; дата, на която изследователят е провел телефонен разговор с рекрутьора, касаещо покана за участие в изследването. Освен изброената информация, към всяка избрана обява за работа се прилага и нейн скрийншот (снимка на екрана). Тези снимки са изпращани обратно на съответните работодатели, за да могат докато отговарят на въпросите в он-лайн проучването да си представят конкретно работно място, за което компанията в момента/до скоро е набираща кадри.

В процеса на селектиране на обявите за вакантни позиции са срещнати най-общо три вида трудности, представени във Фигура 2. Фигура 3 представя спецификите по сектори, които проектът регистрира.

Фигура 2. Алгоритъм при селектиране на обявите – трудности

Най-често самата обява дава възможност да се кандидатства единствено он-лайн, чрез връзка (бутон) “Кандидатствай”.

Вариант 1.



Вариант 2.



Вариант 3.

Публикуван е единствено е-мейл за кандидатстване по обявата. На страницата на компанията няма телефон за обратна връзка.

Източник: *неговини*

Фигура 3. Специфики по сектори

Банкови специалисти

Труден достъп до контакти на рекрутьори. Публикуван е винаги един и същи е-мейл адрес и телефон на конкретна банка. При опит за контакт по телефона изследвателят се свързва с автоматично меню, което не предлага опция за свързване с оператор.

Несъответствие при търсената позиция - 50% (застрахователи и счетоводители).

Медицински сестри

Участие на държавен сектор - болници, училища, детски градини, Агенция по заетостта, които изразяват готовност за пълно съдействие, но посочват, че за да имат право да вземат участие в изследването е необходимо официално разрешение от директорите им.

ИТ специалисти




Наличие на чужденстранни фирми, при които подбора на кадри се реализира от външни за България рекрутьори, не говорещи езика. Също, сайтове, на които няма публикувани контакти. Често срещано е наличие на форма за обратна връзка, която да се попълни на самия сайт на компанията.

Източник: Negotiate

В таблица 2 са представени впечатленията на изследователите при телефонни обаждания с цел покана за участие в проучването (по експертна оценка). При първото телефонно обаждане с цел покана и мотивация за участие в изследването, почти всички рекрутьори (90.0%) са изключително позитивно настроени и обещават да попълнят информацията във въпросника по проекта. При второто позвъняване обаче, нагласите са напълно противоположни. В 80 на сто от случаите, лицата, отговарящи за подбора на персонал, остават по-скоро безразлични към участие в он-лайн проучването.

Таблица 2. Впечатления на изследователите при телефонни обаждания с цел покана за участие в проучването (по експертна оценка)



Отзивчивост на респондентите (съгласие/отказ/безразличие)			
Първо телефонно обаждане	90%	-	10%
Напомняне (второ телефонно обаждане 50% от обявите)	10%	10%	80%

Източник: Negotiate

За повече подробности относно отговорилите и представителността на проучването по държави може да се види в Nyggen et al. 2016.

Основни резултати

В тази част са представени резултати за работодателите в българския случай: за коя част от страната набират персонал, какви са условията, при които наемат потенциалните кандидати (вид на договора и продължителност на работното време), представени са също основни социо-демографски характеристики на самите рекрутьри (пол, наличие на образование в областта на подбор на кадри, дали са служители на фирмата/организацията, която търси да назначи човек, или работят за външен посредник/агенция), изследвани са стратегиите, които използват рекрутьрите за обявяване на работното място като свободно, водещите критерии за оценка на кандидата, влиянието върху шансовете за назначение на фактори като различни видове краткотрайни периоди без трудова заетост, наличието на честа смяна на работното място и принадлежността към различен етнос.

Резултатите за България представят отговорите общо на въпроса (сред всички), както и по професии.

Местоположение на свободните работни места

В хода на проучването са селектирани обяви за работа от цялата страна. Таблицата по-долу представя информация за географското местоположение на вакантните позиции в петте професии.

Таблица 3: Къде е местоположението на обявеното свободно работно място?

	Медицинск и сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
В един от следните големи градове: София, Пловдив, Варна, Бургас, Русе, Стара Загора, Плевен	64.6%	44.3%	100.0%	80.9%	82.4%	73.7%
В близост до един от горе посочените големи градове (отдалечено на около 15 км)	4.8%	15.7%	0.0%	8.5%	1.4%	5.6%
В среден като население български град (от 30'000 до 100'000 жители), напр. Сливен, Добрич, Шумен, Перник, Хасково	15.9%	14.3%	0.0%	2.1%	10.8%	9.6%
В малък български град (от 10'000 до 30'000 жители)	10.1%	20.0%	0.0%	6.4%	5.4%	8.3%
В село в близост до град (отдалечено на около 15 км от малък, среден или голям град)	3.2%	5.7%	0.0%	2.1%	0.0%	2.3%
В село	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

В преобладаващата част от случаите (73.7%) обявените работни позиции се отнасят до големите градове: София, Пловдив, Варна, Бургас, Русе, Стара Загора, Плевен. Това е и единственото валидно местоположение за професията на ИТ специалистите (100.0%). За медицинските сестри, сервитьорите, а и за банковите служители възможностите за трудова реализация са с по-широк териториален обхват. Свободни работни места за тези професии са заявени от рекрутирите в средните като население български градове (от 30 000 до 100 000 жители – напр. Сливен, Добрич, Шумен, Перник, Хасково), както и в малките градове (от 10 000 до 30 000 жители).

Условия на заетост

Изследването търси да намери отговори на въпросите за вида на договора, свързан с обявеното работно място (срочен или безсрочен), а също и за продължителността на работното време (почасова или пълна заетост).

Всеки пети работодател (21.3%) в наблюдаваните сектори споделя, че вакантната позиция предполага срочен договор. За професията на банковите служители това условие се отнася до 17.6% от свободните работни места, за медицинските сестри – в 26.9% от случаите, а за професията на сервитьорите достига две пети – 43.3%. При ИТ специалистите и механиците в над 90 на сто от обявите за работа позицията е с безсрочен трудов договор – съответно 92.7% и 90.7%.

Таблица 4. Срочен или безсрочен трудов договор предполага позицията, свързана с обявеното работно място?

	Медицински сестри	Сервитьор и	ИТ специалист и	Механици	Банкови служители	Сред всички
Срочен	26.9%	43.4%	7.3%	9.3%	17.6%	21.3%
Безсрочен	73.1%	56.6%	92.7%	90.7%	82.4%	78.7%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Незначителна е разликата по професии във връзка с продължителността на работното време. 95.2% от лицата, отговарящи за подбора на персонал, заявяват, че заетостта е на пълен работен ден, а не почасова.

Таблица 5. Заетостта на работното място почасова ли е?

	Медицинск и сестри	Сервитьори	ИТ специалист и	Механици	Банкови служители	Сред всички
Не	91.9%	96.1%	97.9%	97.9%	95.9%	95.2%
Да	8.1%	3.9%	2.1%	2.1%	4.1%	4.8%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Профил на лицата, отговарящи за подбора на персонал

В общия случай (90.2%), лицата, отговарящи за подбора на персонал, работят във фирмата/организацията, където трябва да бъде заето работното място. Услугите на външен посредник/външна агенция за подбор на персонал се ползват по-често в банковия сектор (13.3%), за професията на медицинска сестра (12.2%) и при ИТ специалистите (11.0%).

Таблица 6. Самите Вие служител ли сте на фирмата/организацията, която търси да назначи човек, или работите за външен посредник/външна агенция за подбор на персонал?

	Работя във фирмата/организацията, обявила вакантното работно място	Външен посредник/външн а агенция за подбор на персонал	Друг (неуточнено кой)
Медицински сестри	87.0%	12.2%	0.9%
Сервитьори	97.1%	2.9%	0.0%
ИТ специалисти	87.2%	11.0%	1.8%
Механици	95.8%	4.2%	0.0%
Банкови служители	86.7%	13.3%	0.0%
Сред всички	90.2%	9.2%	0.6%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Единствено в здравеопазването за подбора на кадри отговарят основно представителки на

женския пол – 93.1%. По нашите географски ширини (а и не само) все още професията на медицинската сестра е доминирана от жените, които и най-често постъпват на тази позиция. Може да се каже, че и в останалите наблюдавани сектори сравнително по-често жени, отколкото мъже селектират кандидатите за вакантни позиции, но не е малка и частта на мъжете, които участват в този процес – около 40 на сто в наблюдаваните сектори.

Таблица 7. Пол на лицето, отговарящо за подбора на персонал

	Медицински сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Жени	93.1%	58.0%	58.1%	63.4%	59.5%	72.0%
Мъже	6.9%	42.0%	41.9%	36.6%	40.5%	28.0%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Над две трети (69.8%) от лицата в проучването, селектиращи кандидати за здравеопазването, имат завършено образование в областта на подбора на персонал. Сред рекрутьорите, отговарящи за професията на ИТ специалистите, този дял е 62.4%, а сред специалистите „Човешки ресурси” в банковия сектор – 58.1%. За професията на сервитьорите и механиците в над две пети от случаите рекрутьорите не притежават диплома за завършено образование в сферата на подбор на кадри.

Таблица 8. Имате ли завършено образование в областта на подбора на персонал?

	Медицински сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Да	69.8%	53.6%	62.4%	53.8%	58.1%	61.8%
Не	30.2%	46.4%	37.6%	46.2%	41.9%	38.2%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Канали за обявяване на свободни работни позиции

На първо място сред каналите, които използват рекрутьорите за споделяне на информация за вакантни работни места, е публикуване на обява в интернет-портал за търсене и

предлагане на работа – 74.5%. Неформалните контакти заемат следващите две позиции – устно разгласяване извън фирмата/организацията посочват 55.6% от всички участвали в анкетата, а 52.8% - търсене на служители през мрежата от контакти на работещите във фирмата/организацията. В България най-силно се възползва от този канал (социални контакти) за набиране на персонал ИТ секторът (71.3%), за останалите сектори отговорите са около 50 на сто.

Бюрата по труда (26.9%) рядко се посочват в България. Те са поставени на шесто място като канал за обявяване на свободни работни места. Разгледани по професии, по-често се използва за селектиране на медицински сестри (44.3%), а най-рядко за ИТ специалисти (3.2%).

Таблица 9. Какво предприехте за заемането на обявеното работно място?

	Медицински сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Обява на свободното работно място в Агенция по заетостта/Бюро по труда	44.3%	34.3%	3.2%	23.2%	9.5%	26.9%
Обява във всекидневници или в специализирано/браншово списание	22.4%	21.4%	7.4%	6.3%	6.8%	14.5%
Обява на интернет-страницата на фирмата/организацията	46.4%	32.9%	57.4%	28.4%	44.6%	43.0%
Обява в интернет-портал за търсене и предлагане на работа	42.7%	87.1%	96.8%	88.4%	98.6%	74.5%
Вътрешен подбор във фирмата/организацията (чрез обява, по интранет и др.)	39.6%	35.7%	55.3%	41.1%	29.7%	40.8%
Търсене през мрежата от контакти на служителите	46.9%	58.6%	71.3%	47.4%	45.9%	52.8%
Устно разгласяване извън фирмата/организацията	59.9%	61.4%	53.2%	56.8%	40.5%	55.6%
Обява на свободното работно място във фирми за набиране на персонал	10.9%	17.1%	35.1%	16.8%	12.2%	17.3%

Стратегии за избор на кандидат

Независимо от технологичния напредък човешките ресурси са най-ценният капитал на всяка фирма/организация. Дейностите по подбор на персонал имат водеща роля в процеса на привличане на кандидати с необходимите за организацията качества, както и ниво на образование, опит, квалификация, способстващи за постигането на целите ѝ.

Интервюто за работа и автобиографията на кандидата са двата компонента, върху чиято основа се преценяват постъпилите кандидатури за обявеното работно място. По този начин отговарят 88 на сто от запитаните рекрутьри. На трето място, определящо за назначението, е представянето по време на т.нар пробен период (67.7%). Свиделствата за завършено образование заемат четвърто място по влияние в процеса на подбор (62.5%). Тази подредба по степен на влияние на различните компоненти на подбор е валидна освен сред всички, но и за професията на сервитьори, механици, а и на банкови служители.

Придобитата диплома за завършено образование е от значение за професията на медицинската сестра (86.3%), докато сред рекрутьрите на ИТ специалисти 80.2% посочват, че основата, на която се преценяват постъпилите кандидатури за вакантното място, е тест (оценка).

Таблица 10. На каква основа се преценяват постъпилите кандидатури за обявеното работно място?

	Медицинск и сестри	Сервитьор и	ИТ специалист и	Механиц и	Банкови служител и	Сред всичк и
Писмена кандидатура или мотивационно писмо	65.5%	54.5%	52.1%	45.4%	58.1%	56.9%
Автобиография	89.3%	84.4%	88.5%	89.7%	85.1%	88.0%
Трудови удостоверения от пришните работодатели	53.3%	31.2%	18.8%	32.0%	14.9%	34.9%
Свидетелства за образование	86.3%	53.2%	29.2%	62.9%	51.4%	62.5%
Писмени препоръки	43.7%	36.4%	22.9%	25.8%	24.3%	33.1%
Препоръки от агенцията за подбор на персонал	22.3%	14.3%	24.0%	13.4%	6.8%	17.7%
Запитвания до препоръчителя/ препоръчителите	33.5%	28.6%	31.3%	26.8%	33.8%	31.2%
Информации от социалните медии (Facebook, LinkedIn и др.)	4.6%	14.3%	38.5%	6.2%	14.9%	13.7%
Интервюта за работа	83.2%	88.3%	90.6%	92.8%	91.9%	88.2%
Тест (оценка)	29.9%	16.9%	80.2%	34.0%	45.9%	39.9%
Стаж без заплащане	6.6%	2.6%	2.1%	5.2%	8.1%	5.2%
Пробен период	74.1%	57.1%	61.5%	76.3%	58.1%	67.7%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Специалистите, отговарящи за подбора на персонал, са помолени също да оценят какво е важно при оценката на кандидатите за обявеното работно място. Като цяло уменията за работа в екип (90.6%), готовността за допълнително обучение (81.1%), подходящото професионално образование и подходящото обучение (по 78% всяко) са в топ 3 на класацията.

Като „по-скоро важно“ или „много важно“ са също и наличието на опит в бранша – посочено от 77.7%, както и социалната компетентност (72.9%).

Наблюдават се някои различия в секторите. В ИТ и банковия сектор е важна компютърната грамотност на кандидата – съответно 96.9% и 95.9%. За професиите на медицинската сестра(87.8%) и банковия служител (79.8%) е от значение и нивото на завършено образование. Владенето на чужди езици е необходимо условие за наемане на ИТ специалисти (87.6%), а също и за сервитьори (80.2%). В обслужващата сфера изключително важна е и гъвкавостта по отношение на работното време, където обикновено сервитьорите са на смени (90.8%).

Таблица 11. Какво е важно при оценката на кандидатурите за обявеното работно място? (оценки "по-скоро важно" и "много важно")

	Медицински и сестри	Сервитьор и	ИТ специалист и	Механици	Банкови служители	Сред всички
Ниво на образование	87.8%	46.1%	50.0%	55.2%	79.8%	68.3%
Подходящо професионално образование	91.9%	59.2%	65.7%	77.1%	81.1%	78.5%
Подходящо обучение	88.2%	66.7%	72.6%	76.0%	71.6%	78.0%
Оценки в училище, оценки в дипломата	24.6%	32.0%	6.3%	10.4%	16.2%	15.7%
Квалификация (завършена или в процес на придобиване)	78.2%	59.2%	57.3%	73.0%	53.4%	67.5%
Готовност за допълнително обучение	84.8%	76.3%	79.1%	76.1%	85.2%	81.1%
Опит в бранша	69.4%	84.2%	89.6%	82.5%	71.6%	77.7%
Компютърна грамотност	65.5%	47.4%	96.9%	39.2%	95.9%	68.0%
Социална компетентност	81.2%	81.4%	76.0%	45.8%	73.0%	72.9%
Умения за работа в екип	92.5%	97.3%	90.6%	81.3%	90.6%	90.6%
Владеене на чужди езици	31.6%	80.2%	87.6%	25.7%	36.5%	48.1%
Гъвкавост по отношение на работното време	75.4%	90.8%	45.9%	58.9%	41.9%	64.7%
Пространствена мобилност	61.1%	60.0%	25.0%	44.2%	32.2%	47.5%
Готовност за работа в извънработно време	62.5%	56.0%	28.1%	50.0%	33.8%	49.3%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Получените резултати сред взелите участие в проучването рекрутери показват, че наличието на краткотрайни периоди без трудова заетост влияят върху шансовете за назначение.

Над две трети (67.2%) от запитаните споделят, че липса на обяснение за прекъсвания в трудовата кариера, описана в автобиографията на кандидатите намалява шанса за назначение. Всеки трети (32.0%) рекрутер оценява негативно и прекъсването на трудовата заетост поради болест. Всеки четвърти (25.4%) не би наел кандидат, който е пътувал (почивал) в периода без работа, а за всеки пети – 20.7% наличието на отпуск по майчинство/родителски отпуск намалява шанса за назначение.

В противоположния полюс на скалата, т.е. периодите без трудова заетост, които увеличават шанса за назначение, са: придобиване на допълнителна квалификация (78.3%), курс за компютърна грамотност (58.0%), езиков курс (52.2%).

Таблица 12. Влият ли следните видове краткотрайни периоди без трудова заетост върху шансовете за назначение?

Отпуск по болест						
	Медицинск и сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначени е	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
Не оказва влияние	57.4%	69.3%	88.4%	56.7%	82.4%	67.8%
Намалява шанса за назначени е	42.1%	30.7%	11.6%	43.3%	17.6%	32.0%
Грижа за членове на семейството						
	Медицинск и сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначени е	11.7%	14.7%	3.2%	11.3%	2.7%	9.3%
Не оказва влияние	71.1%	66.7%	86.3%	78.4%	85.1%	76.4%
Намалява шанса за	17.3%	18.7%	10.5%	10.3%	12.2%	14.3%

назначени е						
----------------	--	--	--	--	--	--

Продължение...

Ангажираност като доброволец						
	Медицинск и сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначение	33.5%	33.3%	25.3%	23.7%	25.7%	29.2%
Не оказва влияние	60.4%	58.7%	70.5%	67.0%	63.5%	63.6%
Намалява шанса за назначение	6.1%	8.0%	4.2%	9.3%	10.8%	7.2%
Отпуск/Прекъсване						
	Медицинск и сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначение	3.1%	1.3%	1.1%	1.0%	0.0%	1.7%
Не оказва влияние	90.3%	81.3%	88.4%	90.7%	87.8%	88.5%
Намалява шанса за назначение	6.6%	17.3%	10.5%	8.2%	12.2%	9.9%
Езиков курс						
	Медицинск и сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначение	49.2%	77.3%	64.9%	36.5%	39.2%	52.2%
Не оказва влияние	48.2%	18.7%	33.0%	62.5%	58.1%	45.3%
Намалява шанса за назначение	2.5%	4.0%	2.1%	1.0%	2.7%	2.4%
Курс за компютърна грамотност						
	Медицинск и сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначение	63.5%	50.7%	72.6%	43.3%	51.4%	58.0%
Не оказва	34.0%	48.0%	26.3%	56.7%	47.3%	40.5%

влияние						
Намалява шанса за назначение	2.5%	1.3%	1.1%	0.0%	1.4%	1.5%

Продължение....

Придобиване на допълнителна квалификация						
	Медицински сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначение	79.2%	72.3%	86.3%	81.4%	66.2%	78.3%
Не оказва влияние	18.8%	22.7%	12.6%	17.5%	32.4%	19.9%
Намалява шанса за назначение	2.0%	4.0%	1.1%	1.0%	1.4%	1.9%
Пътувания						
	Медицински сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначение	4.6%	4.0%	6.3%	11.5%	9.5%	6.7%
Не оказва влияние	62.2%	64.0%	80.0%	69.8%	68.9%	67.9%
Намалява шанса за назначение	33.2%	32.0%	13.7%	18.8%	21.6%	25.4%
Програма за заетост на безработни						
	Медицински сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначение	19.3%	24.0%	7.4%	16.5%	10.8%	16.2%
Не оказва влияние	74.1%	66.7%	85.3%	80.4%	79.7%	77.0%
Намалява шанса за назначение	6.6%	9.3%	7.4%	3.1%	9.5%	6.9%

Отпуск по майчинство/родителски отпуск						
	Медицински и сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначение	3.1%	0.0%	2.1%	1.0%	1.4%	1.9%
Не оказва влияние	70.9%	81.3%	84.2%	76.3%	83.8%	77.5%
Намалява шанса за назначение	26.0%	18.7%	13.7%	22.7%	14.9%	20.7%

Продължение и край.

Липса на обяснение за прекъсвания в автобиографията						
	Медицински сестри	Сервитьори	ИТ специалисти	Механици	Банкови служители	Сред всички
Увеличава шанса за назначение	1.5%	2.7%	2.1%	1.0%	4.1%	2.0%
Не оказва влияние	33.2%	48.0%	18.9%	30.9%	21.6%	30.7%
Намалява шанса за назначение	65.3%	49.3%	78.9%	68.0%	74.3%	67.2%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Трудности при намиране на подходящ кандидат за вакантната позиция

Работодателите в петте сектора, включени в анкетата в България, изпитват сериозни затруднения при намирането на подходящи кандидати за работа – 86.7% от отговорилите. Най-висок е този дял при намирането на сервитьори (95.7%) и на ИТ специалисти (93.9%).

Таблица 13. Колко трудно е да намерите подходящ човек за посочените работни позиции?

	Много лесно	По-скоро лесно	По-скоро трудно	Много трудно
Медицински сестри	0.0%	14.6%	46.2%	39.2%
Сервитьори	0.0%	4.3%	38.3%	57.4%
ИТ специалисти	0.0%	6.1%	64.6%	29.3%
Механици	0.0%	15.0%	50.5%	34.6%
Банкови	3.6%	22.9%	47.0%	26.5%

служители				
Сред всички	0.5%	12.8%	48.9%	37.8%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Безработицата и честата смяна на работа като негативни сигнали (scaring signals)

Всеки пети работодател (21.6%) в банковия сектор, а също толкова (21.5%) и в ИТ сектора в България при оценка на кандидатурите не биха назначили кандидат, който е бил безработен.

Много по-голям дял работодатели обаче не биха назначили човек, който често е сменял работата си – 44.1% в групата на ИТ сектора не биха назначили човек, който твърде често сменя работното си място. Честата смяна на работа (job hopping) е по-силен негативен сигнал за работодателите, отколкото продължителната безработица. По сходен начин отговарят и специалистите „Човешки ресурси”, които набират кандидати за позиции в банковия сектор в страната.

Таблица 14. Бихте ли се колебали да назначите лице, което е било безработно през последните две години или често е сменяло работното си място?

Безработица			
	Не	Зависи	Да
Медицински сестри	42.9%	49.7%	7.4%
Сервитьори	55.1%	37.7%	7.2%
ИТ специалисти	22.6%	55.9%	21.5%
Механици	34.4%	54.8%	10.8%
Банкови служители	29.7%	48.6%	21.6%
Сред всички	37.5%	50.0%	12.5%
Честа смяна на работното място			
	Не	Зависи	Да
Медицински сестри	18.6%	34.6%	46.8%
Сервитьори	31.9%	23.2%	44.9%
ИТ специалисти	11.8%	44.1%	44.1%
Механици	19.6%	35.9%	44.6%
Банкови служители	17.6%	37.8%	44.6%
Сред всички	19.2%	35.5%	45.3%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Дискриминация

Средно около 4% във всички сектори признават, че биха имали колебания да назначат кандидат поради етническия произход. Много по-голям е дялът на отказалите да отговорят на този въпрос – дялът им е най-висок при механиците (19.4%) и най-нисък в банковия сектор (12.2%). По-чести са отговорите на работодателите, че при определени обстоятелства не биха наели кандидат от малцинствен етнос или отказите да се отговоря, отколкото безусловно да се отговоря с „не бих наел”. Най-нисък дял – около половината работодатели в бранша на кетъринг и ресторантьорство – не биха се поколебали да назначат млад човек от малцинствен етнос. Работодателите, които по-малко биха се поколебали да назначат кандидат от малцинствен етнос, се подреждат така – работодатели, които търсят механик, медицинска сестра, програмист, като най-висок дял на липса на колебание е посочен в сектора на финансови услуги – над 70%.

Таблица 15. Бихте ли се колебали да назначите някого в зависимост от етническия му произход?

	Не искам да отговоря на този въпрос	Не	Понякога	Да
Медицински сестри	13.8%	65.6%	16.4%	4.2%
Сервитьори	14.5%	56.5%	26.1%	2.9%
ИТ специалисти	18.3%	66.7%	11.8%	3.2%
Механици	19.4%	64.5%	11.8%	4.3%
Банкови служители	12.2%	77.0%	6.8%	4.1%
Сред всички	15.4%	66.0%	14.7%	3.9%

Източник: Negotiate: Оценка на работодателите за младите кандидати за работа

Подробен сравнителен анализ по държави от он-лайн анкетата и винетния експеримент (Методът представлява представяне на хипотетични автобиографии, от които работодателят или негов представител трябва да избере кандидат, който отговаря на

изискванията за конкретното работно място. Тези автобиографии са достъпни на страницата с публикации⁸ по проекта) може да се види в Imdorf et al 2019.

Съпоставка между оценката на кандидатите от работодателите в България със самооценка на младите хора също е реализирана (Stoilova,R., Krasteva,V., Yordanova,G.. 2017). Използван е комбиниран метод на изследване (mixed method approach), включващ количествени данни от он-лайн анкетата с работодатели и от качествен метод - интервюта с млади хора, проведени през 2016 г. в рамките на настоящия проект. Тяхната позиция - на търсещите работа младежи – относно трудностите и отношенията с работодателите на пазара на труда в България, може да се види в Krasteva 2017.

Заклучение

Изследването регистрира недостиг на персонал в пет сектора на заетост на икономиката в България, при същевременно наличие на нагласи сред провеждащите подбора, ограничаващи потенциалния кръг от кандидати за вакантните позиции.

Честата смяна на работа (job hopping) е по-силен негативен сигнал за работодателите в България, отколкото продължителната безработица. Всеки пети работодател в ИТ сектора при оценка на кандидатурите не би назначил кандидат, който е бил безработен, но половината не биха назначили човек, който твърде често сменя работното си място.

Наличието на дискриминация при наемане на работа спрямо етноса е изследвано като фактор, който ограничава потенциалния кръг от кандидати за работа в секторите сметосъбиране и строителство (Маркова, Киров, Пейчева 2014). Данните от това изследване потвърждават този феномен и в други сектори: всеки трети работодател отговаря, че при определени обстоятелства не би назначил сервитьор от малцинствен етнос. За останалите браншове всеки пети се колебае при назначаването на млад човек от малцинствен етнос. Същевременно отговорите, че е трудно да се намерят кандидати за сервитьори са 95.7%, за ИТ индустрията са 93.9%, но 15% от работодателите в ИТ сектора биха се поколебали да назначат човек от различен етнос.

8 Publications (Policy Briefs; Working papers; Presentations and Employer reports), available at: <https://negotiate-research.eu/publications/>

Най-важно значение⁹ за наемане на служители в България имат уменията за работа в екип, готовността за допълнително обучение и подходящото образование.

Литература:

Маркова, Е., В. Киров, Д. Пейчева (2014) Принудителна гъвкавост и несигурност на заетостта: социологически анализ на качеството на труда в сектори Строителство и Сметосъбиране, Изток-Запад, София, ISBN 978-619-152-546-1.

Hyggen, C., C. Imdorf, D. Parasanioglou, S. Sacchi, R. Samuel, U. Luxembourg, R. Stoilova, L. Shi, A. Yfanti, G. Yordanova. 2016. Understanding unemployment scars: A vignette experiment of employers' decisions in Bulgaria, Greece, Norway and Switzerland, Negotiate working paper № 7.2, Available at: <https://negotiate-research.eu/files/2015/04/NEGOTIATE-working-papers-no-D7.2.pdf>

Imdorf, C., P. Shi, L., Sacchi, S., Samuel, R., Hyggen, C., Stoilova, R., Yordanova, G., Boyadjieva, P., Ilieva-Trichkova, P., Parsanoglou, D., Yfanti, A.. 2017. Explaining employers' hiring decisions: A comparative study of employers' risk assessment, Negotiate working paper № 7.3, Available at: https://negotiate-research.eu/files/2015/04/NEGOTIATE_working_paper_D7.3.pdf

Imdorf, Ch., Shi, L. P., Sacchi, St., Samuel, R., Hyggen, Ch., Stoilova, R., Yordanova, G., Boyadjieva, P., Ilieva-Trichkova, P., Parsanoglou, D. and Yfanti, A. 2019. 'Scars of early job insecurity across Europe. Insights from a multi-country employer study', in T. Sirovátka, B. Hvinden and Ch. Hyggen (eds), Youth unemployment and job insecurity in Europe: Problems, risk factors and policies. Cheltenham, UK: Edward Elgar. Peer

9 Обществена изява за популяризиране на научните постижения от настоящата студия е реализирана от автора в телевизионно интервю в предаването „В развитие“ на Bloomberg TV на тема: „Честата смяна на работното място е минус“. (Телевизионното интервю е достъпно на адрес: <https://www.bloombergtv.bg/v-razvitie/2017-10-09/chestata-smyana-na-rabotnoto-myasto-losh-znak-za-naemane-na-nov-sluzhitel>)

reviewed, p.93-116, Available at:
<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788118880/9781788118880.00011.xml>

Krasteva, V. 2017. Entering labour market in time of crisis: the vision of job-seekers. In: *Economics & Management: Globalization challenges*, pp. 294-300. ISBN 978-86-80194-06-6.

Stoilova, R., Krasteva, V., Yordanova, G. 2017. The Role of Employers on the Labour Market in Bulgaria. *Sociological Problems*, Special Issue, ISSK-BAS, BSA, ISSN:0324-1572, 36-59

Yordanova, G. 2017. Employer report Bulgaria, Negotiate project, Available at:
<https://negotiate-research.eu/survey-experiment/employer-report-bulgaria/>

Благодарности: Авторът изказва благодарност на проект ПРЕГОВАРЯЙ : „Договаряне на възможностите за преодоляване на несигурността в ранните трудови кариери и изключеността от пазара на труда в Европа” финансиран от Европейската комисия по програма Хоризонт 2020, с договор № 649496/ Horizon 2020 project NEGOTIATE : “NEGOTIATE Overcoming early job-insecurity in Europe” (grant agreement no. 649395), в рамките на който е проведено изследването, представено в настоящата студия.

Биографична справка:

Габриела Йорданова е доктор по социология, главен асистент в Института за изследване на обществата и знанието при Българската академия на науките (ИИОЗ-БАН), член на Съюза на учените в България (СУБ) и Българска социологическа асоциация (БСА). Габриела Йорданова има богат опит в проучването и оценката на различни министерства, общини и компании в България. Нейните изследователски интереси са: общество на знанието, индустриални отношения, бюджет на времето, работа от разстояние, баланс работа-семейство.

Тя е член на екипа на проекта Diresoc: Дигитализация и реструктуриране: кой социален диалог? (<http://diresoc.eu/>), координиран от Университета в Лиеж - Изследователски център LENTIC, и изследовател в проекта BEYOND 4.0: Приобщаващо бъдеще за Европа. Отвъд въздействието на Индустрията 4.0 и цифровата промяна (<http://beyond4-0.eu/>), координиран от Холандската организация за приложни научни

изследвания TNO. Габриела също е национален оператор (СТО) на международния проект SHARE: Изследване на здравето, застаряването и пенсионирането в Европа (<http://www.share-project.org/>), вълни 7 и 8. Тя също е координатор на дейностите от ИИОЗ-БАН на проекта SHARE-ERIC Bulgaria (<https://share-eric-bulgaria.bg/>), финансиран от Министерството на образованието и науката - България в рамките на Националната пътна карта за научни инфраструктури (2017-2023). Габриела взема участие и в проект ЕНЛИВЕН (ENLIVEN): Стимулиране на ученето през целия живот за изграждане на включваща и социално чувствителна Европа, финансиран по програма „Хоризонт’2020” на Европейския съюз (<https://h2020enliven.org/>). По проект ПРЕГОВАРЯЙ / NEGOTIATE (<https://negotiate-research.eu/>) тя е водещ изследовател в Работен пакет 7, Провеждане на експеримент сред работодатели за младите кандидати за работа: сравнително винетно изследване – България, Гърция, Норвегия, Швейцария чрез въпроси винетки в общо 5 икономически сектора: Финанси и застрахователно дело, Здравеопазване, Туризъм, ИТ и Машиностроене. От месец май 2019г., Габриела е включена като водещ изследовател и ключов експерт, изпълняващ научноизследователски задачи при подготовката и провеждането на проект SWIRL: Работещи на множество работни места и индустриални отношения. В периода 2014-2018г., Габриела Йорданова е член на екипа на Българския кореспондент на Европейската фондация за подобряване условията на живот и труд в Дъблин (Eurofound - <https://www.eurofound.europa.eu>), работейки по анализи на условията на труд, уязвимостта в случай на безработица, реструктурирането, програми и мерки за заетост, и др.

Габриела изнася лекции в Пловдивски университет Паисий Хилендарски.

Контакт: gyordanova@bas.bg