

КАПКА СТОЯНОВА

АЛЛА КИРОВА

**ДЖЕНДЪР НЕРАВЕНСТВА
В ПЛАТЕНИЯ И НЕПЛАТЕНИЯ ТРУД
В БЪЛГАРИЯ**

KAPKA STOYANOVA

ALLA KIROVA

**GENDER INEQUALITIES
IN THE PAID AND UNPAID WORK
IN BULGARIA**

Sofia * 2008

Prof. MARIN DRINOV ACADEMIC PUBLISHING HOUSE

КАПКА СТОЯНОВА

АЛЛА КИРОВА

**ДЖЕНДЪР
НЕРАВЕНСТВА
В ПЛАТЕНИЯ
И НЕПЛАТЕНИЯ ТРУД
В БЪЛГАРИЯ**

С о ф и я * 2008

АКАДЕМИЧНО ИЗДАТЕЛСТВО „Проф. МАРИН ДРИНОВ“

В монографията “Джендър неравенства в платения и неплатения труд в България” са представени резултатите от научноизследователския проект с изпълнители ст.н.с., д-р Капка Стоянова – ръководител и ст.н.с., д-р Алла Кирова, секция “Макроикономика”, сектор “Социална политика” към Икономическия институт на БАН.

Монографията е посветена на актуалните, особено от гледна точка на съответните изисквания на ЕС въпроси, свързани с: измененията в участието на жените и мъжете в платения и неплатения труд; качеството на правната рамка като гаранция за постигане на равно заплащане за равностоеен труд; създаването на необходимия инструментариум и използването му за измерване на разликите в заплащането по пол; декомпозирането на факторите, детерминиращи джендър различията в заплащането; разпределението на участието на жените и мъжете в неплатените дейности в семейството; възможностите за редуциране на установените неравенства чрез изграждането на трудова и социална инфраструктура за съвместяване на платения и неплатения труд. Направен е опит за комплексно изследване на тези проблеми, систематизирани са изводи и са предложени съответни мерки, политики и решения за ограничаване на неравнопоставеността на жените и мъжете.

Монографията е предназначена за държавните органи на национално и регионално равнище, специализираните органи по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете, академичните среди, експерти към неправителствените организации и синдикатите, студенти.

Капка Иванова Стоянова, Алла Валентиновна Кирова, автори, 2008

Константин Атанасов Жеков, художник на корицата, 2008

Академично издателство „Проф. Марин Дринов“, 2008

ISBN 978-954-322-213-1

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ / 7

Глава първа

СЪВРЕМЕНОТО БЪЛГАРСКО СЕМЕЙСТВО – ДЖЕНДЪР РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПЛАТЕНИЯ И НЕПЛАТЕНИЯ ТРУД / 9

1. Промени в социо-демографските характеристики на семействата и връзката им с разпределението на платения и неплатения труд / 12
 - 1.1. Нови модели и типове семейства, предопределящи модела “платен-неплатен труд” / 12
 - 1.2. Социо-демографските изменения – основни индикатори на модела “платен-неплатен труд” / 23
2. Определяне на измененията в участието на жените и мъжете в платен и неплатен труд чрез повременни индикатори / 32
 - 2.1. Разпределение на съвкупния фонд време на жените и мъжете с оглед заетостта им в платения и неплатения труд / 32
 - 2.2. Различия в степента и начина на участие на жените и мъжете в професионалната сфера и в неплатените дейности в семейството / 42

Глава втора

НЕРАВЕНСТВА МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ПЛАТЕНИЯ ТРУД / 54

1. Качеството на правната рамка – гаранция за прилагане на принципа за равното заплащане и за ограничаване на неравенствата по пол / 55
 - 1.1. Световното и европейско право – основа за инкорпориране на принципа за равното заплащане в националното законодателство / 55
 - 1.2. Степен на адаптиране и доближаване на българската правна уредба към достиженията на международното право в областта на заплащането по пол / 63
2. Предпоставки за идентифициране на неравенствата в заплащането на жените и мъжете / 68
 - 2.1. Остойностяване на труда – необходимост от нови обективни подходи / 68
 - 2.2. Създаване на система от специфични индикатори и на дезагрегирана по пол статистическа база данни / 74

Глава трета

**ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА РАЗЛИЧИЯТА В ЗАПЛАЩАНЕТО
НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ / 86**

1. Измерения на разликите в заплащането по пол / 86
 - 1.1. Установяване на разликите чрез многопрофилно измерване на съотношенията между заплащането на жените и мъжете / 86
 - 1.2. Доказване на неравенствата в платения труд чрез типични доходни индикатори / 94
2. Декомпозиция на джендър разликите в заплащането по основни детерминиращи фактори / 100
 - 2.1. Необходимост и схеми за декомпозиция на джендър разликите / 100
 - 2.2. Обективните фактори – значима компонента на разликите в заплащането по пол / 104
 - 2.3. Човешкият капитал като субективен фактор, формиращ разликите в заплащането по пол / 117
 - 2.4. Дискриминационната компонента – „измерител” на влиянието на фактора „пряка и непряка дискриминация” върху разликите в заплащането по пол / 128

Глава четвърта

**ДЖЕНДЪР РАЗЛИЧИЯ В НЕПЛАТЕНИЯ ТРУД В СЕМЕЙСТВОТО
И МЕРКИ ЗА ТЯХНОТО РЕДУЦИРАНЕ / 134**

1. Разпределение на участието на жените и мъжете в различните типове неплатени дейности / 136
 - 1.1. Домакинска работа / 136
 - 1.2. Грижи за зависимите членове на домакинството / 143
 - 1.3. Домашна икономика / 147
2. Възможности за облекчаване на неплатения домашен труд на работещите жени и мъже със семейни задължения / 156
 - 2.1. Поглед върху европейските подходи и мерки за осигуряването на баланса “платен-неплатен труд” / 157
 - 2.2. Инициативи за подкрепа на работещите жени и мъже със семейни задължения / 163
 - 2.3. Трудова и социална инфраструктура за съвместяване на платения и неплатения труд - проблемни области, добри практики, възможни решения / 168

ЗАКЛЮЧЕНИЕ / 186

РЕЗЮМЕ НА АНГЛИЙСКИ ЕЗИК / 192

ВЪВЕДЕНИЕ

*Жените са 50% от глобалното население,
но контролират по-малко от 10%
от ресурсите и получават
по-малко от мъжете
за равностоеен труд.¹*

Включването на България като равноправен член в “семейството” на страните от Европейския съюз поставя високи изисквания относно неотложното решаване на редица вътрешни “семейни” социално-икономически проблеми. Като особено важен и актуален изпъква проблемът, свързан със съществуването на неравенства между жените и мъжете по отношение на тяхното участие във взаимносвързаните сфери на платения и неплатения труд. Този факт от своя страна предполага необходимостта от провеждането на детайлни научно-приложни изследвания, резултатите от които трябва да насочват и конкретно да визират наличието на неравнопоставеност между половете, както и да определят приоритетните цели, задачи, мерки и механизми за ограничаването и постепенното преодоляване на джендър² различията в посочената област.

За отбелязване е, че тази проблематика е сравнително недостатъчно застъпена в нашата научна литература, липсват изследвания с **прилагането на комплексен подход** към участието на жените и мъжете в труда, т.е. към техните сложни, преплитаци се и взаимнозависими професионални, социални и семейни отношения в рамките на т.нар. модел “платен-неплатен труд”.

Целта на изследването се синтезира в провеждането на мнгоаспектни проучвания, анализи и оценки, на основата на които:

- да се разкрият типичните и конкретните джендър неравенства в сферата на труда с отчитане на промените в съвременното българско семейство, от една страна, както и на спецификата на участието на жените и мъжете в платения и неплатен труд, от друга страна;
- да се систематизират и оценят достиженията в международен и национален аспект, свързани с правната уредба в сферата на платения труд и по-конкретно

¹ The social impact of globalization in the world, Social watch report, 2002, № 6, p. 73.

² “Джендър” в превод означава “пол”, но когато се изследват социални отношения между жените и мъжете, “джендър” се определя като “социален пол”, което е възприето в чуждата и нашата научна литература, както и в социалната практика в тази област.

на заплащането на труда, както и да се предложат нови подходи и инструментариум за идентифициране на съответните джендър различия;

- да се установят чрез многопрофилни измервания съществуващите разлики в заплащането на труда на жените и мъжете и се разкрие силата на влияние на определящите ги фактори;
- да се определят джендър разпределението на неплатените дейности в семейството и възможностите за съвместяване на заетостта в платения и неплатения труд;
- да се формулират съответни изводи и препоръки с практическа насоченост, които да представляват ориентир за съответните държавни органи.

Дефинираната по този начин основна цел определя научно-приложния характер на настоящето изследване, което предоставя възможности на съответните компетентни институции да използват получените резултати при разработването, усъвършенстването и актуализирането на националната концепция за постигането на реална равнопоставеност между жените и мъжете, както и при вземането на конкретни управленски решения за значително ограничаване на неравенствата в сферите на платения и неплатен труд.

Монографичното научно изследване е извършено от авторите при следното разпределение на отделните части:

- ст.н.с. II ст., доктор Капка Стоянова (ръководител на научноизследователския проект) - въведение, глава втора, глава трета, заключение (изводи и препоръки, свързани с втора и трета глава).
- ст.н.с. II ст., доктор Алла Кирова - глава първа, глава четвърта, заключение (изводи и препоръки, свързани с първа и четвърта глава).

Глава първа

СЪВРЕМЕНОТО БЪЛГАРСКО СЕМЕЙСТВО – ДЖЕНДЪР РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПЛАТЕНИЯ И НЕПЛАТЕНИЯ ТРУД

Въпросът за различията в участието на жените и мъжете в труда непосредствено граничи с проблема за равнопоставеността на половете и възприетите традиционни специфични джендър роли, изпълнявани от тях в социално-икономическия и семейния живот. Преобладаващите в обществото нагласи и стереотипи по отношение на женските и мъжките роли на семейните партньори от гледна точка на количественото, качествено и темпоралното им участие в труда, разглеждан в по-широк смисъл като единство на две окрупнени сфери – тези на платения и неплатения труд³, се изразяват в следното:

- основната функция на жените е да извършват т.нар. “репродуктивна работа”, т.е. работата, свързана с грижи за семейството – домакинска работа, домашно стопанство, раждане и отглеждане на деца, обгрижване на болни и възрастни членове на семейството, която се отнася към сферата на неплатения труд;
- мъжете трябва да участват в т.нар. “продуктивна работа” в сферата на платения труд, т.е. работата, свързана с производство на стоки и услуги с цел материалното осигуряване на семейството.

Подобен стереотипен модел на възприетите социални джендър взаимоотношения в по-малка или в по-голяма степен е характерен за всички съвременни общества, като предопределя съществуващата неравнопоставеност между жените и мъжете, която с особена сила се проявява в участието им в различните сфери на трудовата дейност. Естествено е, че този модел е хипотетичен, ролите на жените и

³ Съгласно дефиницията на труда на ООН, трудът “означава участието на индивидите в продуктивни дейности, за които те или получават възнаграждение (в пари или в натура) за тяхното участие или които са неплатени, но допринасят за семейните предприятия. Те също така включват домашното производство на стоки за собствените домакинства и неикономическите дейности, такива като домакинската работа, грижите за членовете на семейството, строителството и ремонта на собствени жилища, както и доброволния труд без възнаграждение”. The World’s Women 2000, United Nations, 2000, p. 109.

мъжете непрекъснато се променят и преплитат, семействата се нуждаят от повече от един доход от работна заплата за постигане на приемлив стандарт на живот, поради което все повече жени в целия свят участват в платения труд извън дома. Това обаче не отменя вменените им ежедневни задължения в домакинството и семейството, които продължават да остават предимно женски прерогатив.

Взаимовръзката между джендър ролите в семейството и различията в участието на жените и мъжете в платения и неплатения труд в значителна степен се предопределят както от социеталното равнище на съответната страна, така и от възприетите индивидуални семейни ценности. Отношенията между половете в едно общество се формират в резултат от развитието на икономическите, социалните и политическите институти. Неговата културна идентичност се променя под въздействието на многообразните ежедневни практики, които изграждат обществената ценностна система, определяща мястото и ролите на жените и мъжете в общността. Въпреки съществените различия в степента на развитие в световен мащаб обаче, всепризнат факт е, че в повечето общества мъжете имат по-висок статус в сравнение с жените, което преди всичко се проявява в сферите на професионалната заетост и на неплатения труд в семейството и домакинството:

- платен труд: изследванията на авторите доказват, че през последните години достъпът на жените до платения труд в сравнение с мъжете се стеснява; жените имат по-нисък статус в заетостта; налице е относително висока степен на хоризонталната и вертикалната джендър сегрегация в заетостта; жените се характеризират със сравнително високо участие в неформалния сектор; различията в заплащането на жените и мъжете са значителни⁴;
- неплатен труд: значението на този “невидим” труд за функциониране както на семействата, така и на цялото общество изцяло се подценява във всички съвременни държави: забравя се фактът, че развитието на пазарната икономика пряко зависи и от “репродуктивната работа” на жените, осигуряваща здравето, благосъстоянието и в крайна сметка самото съществуване и качествено възпроизводство на платената работна сила; от друга страна, не се отчита приносът от неплатените дейности в домакинството, домашното стопанство и семейните фирми в семейния бюджет, с което се занижава както реалният му размер, така и “остойностената” роля на партньорите в семейните стратегии за оцеляване и развитие.

⁴ Виж Стоянова, К., А. Кирова. Социално-икономическа инфраструктура и гаранции за равнопоставеност на жените в България. София, ЦИПЖ, 2004.

Двойната заетост на жените в условията на все по-напрегнатия ритъм на работа в сферата на платения труд, въздействащ върху начина на живот и физическото и психическо състояние на двамата партньори, неизбежно предизвиква възникването на конфликтни ситуации в семейството, изкривява взаимните представи на двата пола за техните отговорности и поведение, ограничава възможностите за повишаване на образователното и квалификационното равнище, ощетява децата и в крайна сметка затвърждава негативните стереотипи за ролите на съпрузите⁵. Проблемите се задълбочават още повече в съвременните условия на глоболизираща се икономика и развитието на новото информационно общество, които поставят коренно различни изисквания към начина на работа и качеството на работната сила и по-специално към необходимостта от образование през целия живот, усвояването на информационните потоци и инвестициите в образователното равнище на децата с оглед по-нататъшното им адекватно включване в развиващото се общество на знанието. Растящата интензивност на трудовия живот, семейните ангажменти, свързани с грижите за децата и други зависими членове на семейството, както и с домакинските задължения, свиват до минимум свободното време на семейните партньори, което на свой ред ограничава възможностите им за самореализация в променените условия. Тези тенденции поражда редица демографски и структурни изменения в съвременното семейство, довеждат до възникването на нови семейни модели, както и до различна организация на семейните начин на живот, работа и бюджет.

Многостранният ефект на прогресиращото с бързи темпове пазарно общество, включващ изискванията за гъвкави работни места и работно време, за реално постигане на равнопоставеност на жените и мъжете в семейството и трудовия живот, за повишаване значението на семейството като инвестиционна единица, предполага необходимостта от разработване и прилагане на специфични политики и мерки за подкрепа на семействата в новите условия. Това преди всичко се отнася за сферата на разпределението на платения и неплатения труд между семейните партньори и по-конкретно – за насърчаването на по-активна ангажираност на мъжете/бащите с домашни и родителски отговорности с цел преодоляване на дисбаланса в участието им спрямо жените/майките; за улесняване на съчетаването на професионалния и личния живот както на жените, така и на мъжете. Не е случаен фактът, че в световната и

⁵ В този смисъл напълно уместна е ироничната дефиниция на една френска изследователка, че “трудът на мъжете е валенция, диференцирана от пола”. Цитира се по: Труд, заетост и безработица. Жените на пазара на труда. С., УИ “Стопанство”, 2000, с. 86.

европейската практика през последните години наред с проблема за равното третиране на половете се акцентира и върху въпроса за неравнопоставеността на работещите лица със семейни задължения, като се подчертава, че “майчинството и бащинството и ролята на родителите в семейството и в отглеждането на децата, както и значението на всички членове на семейството за семейното благосъстояние не трябва да представляват основа за дискриминация... За да се постигне пълно партньорство и в публичната, и в частната сфери, както жените, така и мъжете трябва да имат възможности да съчетават и споделят в равна степен трудовите и семейните отговорности”⁶. Прилагането на този подход и предприемането на съответни действия има за цел разширяване на възможностите за равен достъп на жените и мъжете до пазара на труда, за увеличаване на техния принос в семейния бюджет, за създаване на по-добри условия за развитие на децата, както и за постоянно осъвременяване на професионалната квалификация на родителите. Крайният ефект от фактичката реализация на тези възможности би могъл да се синтезира в пряката ѝ връзка с ограничаване на социалната изолация и постигане на по-висока степен на социална кохезия в обществото.

За да се оцени значимостта на очертаните проблеми на зетите жени и мъже у нас, необходимо е преди всичко да се анализират промените в българското семейство и взаимодействието им със степента на участие на жените и мъжете в платения и неплатения труд.

1. Промени в социо-демографските характеристики на семействата и връзката им с разпределението на платения и неплатения труд

1.1. Нови модели и типове семейства, предопределящи модела платен-неплатен труд

Необходимостта от съчетаването на професионалната заетост и домашните задължения разкрива три основни проблема, пред които се изправят съвременните семейства: осигуряване на благосъстоянието на децата, на баланса “работа/семейство” (който традиционно е нарушен “в полза” на мъжете) и постигане на реална равнопоставеност на семейните партньори, както на трудовия пазар и в заетостта, така и в семейството. Начините на решаване на тези проблеми оказват пряко влияние върху

⁶ Report of the Ad Hoc Committee of the Whole of the 23rd Special Session of the General Assembly. New York, UN, 2000, p. 24.

реализацията на *модела платен-неплатен труд* – съчетаване на професионалната заетост със задълженията в семейството, което рефлектира в различни семейни модели на разпределение на платения и неплатения труд между жените и мъжете, трансформиращи семейните структури и функции: като се започне от традиционния т.нар. *сепаративен модел – моделът работещ мъж/жена-домакиня* и се стигне до идеалния *модел двамата работят/двамата споделят семейни ангажименти*. Този т.нар. *егалитарен модел* на семейството се характеризира с равното участие както в платения труд, така и в отделянето на достатъчно време за дома и децата от страна на двамата партньори, което предполага наличието на пълна симетрия в разпределението на труда в двете сфери и поради това представлява по-скоро идеален модел на дженър равенството в семейството. За отбелязване е, че постигането на този социален и икономически модел изисква силна държавна подкрепа на семейството в областта на съчетаването на професионалната и семейната ангажираност най-вече на работещите родители. В настоящия момент в най-висока степен той е реализиран в Скандинавските страни, с което се предотвратява възникването на редица свързани с тяхната заетост конфликтни ситуации.

Отразеното от статистиката високо участие на жените в платената заетост създава много трудности на майките, главно на тези с малки деца, затова в света и в Европа (особено в САЩ, Холандия и Великобритания) е разпространен *моделът двама работещи/жената на непълно работно време*, възможен вследствие доброволното споразумение между родителите и позволяващ постигането на по-висока степен на хармонизация между семейния живот, интересите на децата и кариерата на майките.

Трябва да се подчертае, че в България този модел не е разпространен, поради недостатъчното предлагане на съответни работни места (т.нар. “доброволно непълно работно време”) и липсата на политики за стимулирането на този процес, както и вследствие на все още ниското средно равнище на доходите на семейните партньори, изискващо пълната им заетост, вкл. на майките с малки деца. Поради това най-голямо разпространение у нас има т.нар. *компромисен модел* “– моделът “*двама работещи/жената се грижи за децата и къщата*, съществуващ в условията на: ниските обем и качество на държавните услуги и заведения за осигуряването на семейните нужди; сравнително високите за повечето български семейства цени на частните детски заведения; недостатъчното участие на повечето съпрузи/бащи в неплатения домашен труд. Реализирането на този модел засилва неравнопоставеността на жените, както по отношение на физическата им натовареност, така и във връзка с

дефицита на свободното им време и качествено участие в платения труд вследствие постоянните умора, загриженост и деконцентрация от отработения “втори” работен ден у дома. Неравностойното разпределение на труда в домакинството донякъде е следствие от съществуващите джендър различия в заплащането на труда на жените и мъжете, затвърждаващи традиционното отношение към мъжа като отговорен за издръжката на семейството. Интересна е констатацията на д-р Е. Циба от Виенския университет по този повод: “Днес това неравномерно разпределение не е легитимирано толкова от традициите, колкото от съизмерването на различията в приноса на мъжете и жените: моделът на “този, който печели хляба” се използва като легитимация за неучастието на мъжете в домакинството и семейния труд и им дава възможност да поддържат привилегирована позиция на пазара на труда. Емпирично изследване доказва, че в тази област са настъпили съвсем незначителни промени”⁷.

За отбелязване е, че общественото мнение у нас е в полза на тезата за работещата жена и семейните ѝ приоритети, като преобладаваща е нагласата към компромисния модел на семейството. Това се потвърждава от проведените през 90-те г. две международни изследвания (ISSP’94 и EVS’99) за ролята на жените, съгласно които 73.1% (1994 г.) и 75.7% (1999 г.) от анкетираните смятат, че е добре жената да работи, но домаът и децата е това, което тя наистина иска⁸. Тази “двойственост” в трудовия живот на жените като следствие от възприетия както от мъжете, така и донякъде от жените семеен модел често е споходена от конфликтни ситуации в семейството и поражда незаслуженото чувство за вина: 53.5% от заетите жени и 62.8% от заетите мъже са на мнение, че децата в предучилищна възраст страдат, когато майка им ходи на работа; съответно 43.0% и 44.5% смятат, че заетостта на жената на пълен работен ден се отразява зле на семейния живот; едва една трета от заетите мъже (34.5%) възприемат становището, че работещата майка може да се грижи толкова добре за децата си, колкото неработещата⁹.

Оценката на семейните модели от гледна точка на разпределението на платения и неплатения труд изисква да се отговори на въпроса, как те рефлектират върху или взаимодействат с промените в основните типове домакинства – едночленни домакинства, домакинства-семейства, разширени домакинства, състоящи се от няколко съвместно живеещи поколения (табл. 1).

⁷ Жените: справедливост днес. С., Ин-т по социология при БАН, 2000, с. 121.

⁸ Резултати от изследванията са публикувани от Коцева, Т. Модели за семейни и професионални роли на жените: от унификация към плурализация. ЦИН при БАН, 2004, с. 8.

⁹ Жени, труд, глобализация. С., АСА, 2003, с. 61.

Таблица 1

Структурни изменения в домакинствата-семейства (%)

	1992	2001
Отн. дял на едночленните домакинства	19.7	22.7
Отн. дял на домакинствата, състоящи се от едно семейство, от тях:	61.4	58.7
- без деца	35.9	35.8
- с неженени деца	55.1	53.1
- един родител с неженени деца	9.0	11.1
Отн. дял на домакинствата, състоящи се от 5 и повече родствени лица	14.4	12.1
Среден брой членове в едно домакинство-семейство	2.9	2.8

Източник: Изчислено по данни от преброяванията на населението, жилищния фонд и земеделските стопанства през 1992 и 2001 г., т. 1, книга 4 “Домакинства”. С., НСИ, 1995, 2003.

Анализът на данните от последните преброявания на населението позволява да се очертаят следните *тенденции в развитието на типовете домакинства* в България:

- Продължава тенденцията на нарастване на едночленните домакинства, като относителният им дял наближава една четвърт от всички домакинства. Това от една страна се дължи на процеса на остаряването на населението и увеличаващия се брой самотно живеещи възрастни хора, но, от друга страна, и на засилващата се нагласа към отлагане или въздържане от брак. Последното намира израз в сравнително високия относителен дял на едночленните домакинства с глава на домакинството на възраст 20–34 г. – 15% през 2001 г., като 92.6% от тях са неженените и неомъжените млади мъже и жени. Това са 21.8% от всички самотно живеещи неженени мъже и 10.2% от жените. Тази тенденция може да се оцени като недоверие към брачната институция и егоистично нежелание на младите хора да се сблъскват с трудностите и конфликтите, породени от модела “платен-неплатен труд” в семейството. От друга страна, фактът, че половината (48%) от живеещите сами хора са на възраст над 65 г. неизбежно поставя въпроса за необходимостта от помощ и грижи за тях от страна на техните деца или по-млади роднини, което е свързано с “включването” на този проблем в дневния ред на двойния им работен ден.
- Намалява относителният дял на сложните домакинства с родствени лица (живеещи заедно роднини и поколения, разпределящи помежду си различни задължения, свързани с домакинството, домашното стопанство, отглеждането на деца) – с 2.3% спрямо 1992 г. и с 4.4% спрямо 1985 г., което в известна степен означава изчерпване на тази форма на семейна взаимопомощ, която дълги години се е проявявала като основно решение за съчетаването на платения и неплатения труд от страна на

младите семейства, особено с малки деца. Тук не е за пренебрегване и фактът, че увеличаването на възрастта за пенсиониране на жените и мъжете също така значително ограничава възможностите за подпомагане на семействата при отглеждането на деца, традиционно осъществявано у нас от бабите и дядовците.

- Т.нар. домакинство-семейство, състоящо се от самостоятелно живеещо едно семейство, продължава да има приоритет и заема най-висок, макар и спадащ относителен дял сред българските домакинства. Тревожен от демографска и социална гледна точка е фактът, че над 1/3 от тях са без деца, делът на тези с деца намалява за сметка на повишаването на относителния дял на семействата на самотни родители с 3.4% спрямо 1985 г. и с 2.1% спрямо 1992 г.

Структурните промени в типовете домакинства-семейства през последните години оказват значително влияние върху степента на въздействие на модела “платен-неплатен труд”, както с оглед на семейния и професионалния живот на техните членове, така и на качеството на семейната среда: намаленият среден размер на семейството, развитието на типовете домакинства от самостоятелно живеещи лица и семейства, нарастващият брой самотни родители с деца, наред с ограничените материални възможности за наемане на домашни помощници или за ползване на съответни платени услуги, твърде високите изисквания за развитие и образование на децата създават много трудности най-вече за работещите родители при разпределението и съчетаването на времето за работа и осигуряване потребностите на децата във и извън домашна среда. Тези тенденции пряко кореспондират с *измененията в структурата на семействата по вид* (табл. 2).

Таблица 2

Структура на семействата по вид на семейството (%)

	1992	2001
Общо семейства	100.0	100.0
Двама съпрузи, в т.ч.:	90.7	87.8
без деца, от тях:	42.0	42.1
- в брак	-	92.8
- в съжителство без брак	-	7.2
с деца, от тях:	58.0	57.9
- в брак	-	92.2
- в съжителство без брак	-	7.8
Един родител с деца, в т.ч.:	10.3	12.2
- майка с деца	82.4	82.8
- баща с деца	17.6	17.2
Среден брой деца в едно семейство	1.0	0.9

Източник: Изчислено по данни от: Преброяване на населението, жилищния фонд и земеделските стопанства през 2001 г., т. 1, книга 5 “Семейства”. С., НСИ, 2003, с. 22, 62

Анализът на данните доказва, че брачната институция продължава да се ползва с най-голямо доверие в нашето общество, макар че през последните десет години се наблюдава спад от 3% в броя на *пълните нуклеарни семейства* от двама съпрузи. Това означава, че семейната взаимопомощ в различни аспекти на трудовия и личния живот на жените и мъжете създава стабилна основа за избор на жизнените им стратегии и оцеляването в новите социално-икономически условия. Въпреки това трябва да се отбележи развитието на процеса на поляризацията на брачните модели от законния брак към един нов вид семейство, за първи път регистриран от националната статистика при преброяването на населението през 2001 г., а именно – т.нар. *кохабитиращи двойки*, както с деца, така и без деца, живеещи на семейни начала, което е израз на известно преоценяване на традиционните семейни стойности и значението на брака. Съгласно цитираното социологическо проучване¹⁰, причината за това е в постепенното отслабване на доминиращата роля на мъжете и в значителното повишаване на отговорността на жените, особено заемащите по-висок статус в заетостта, както в приноса за семейния бюджет, така и в грижите за съпруга, децата и домакинството. Вследствие на това в българското общество се наблюдава значително по-либерално отношение към съвместно живеещите двойки без брак, като за нормално го приемат 49% от анкетираните през 2001 г. в рамките на това проучване жени и мъже, което е с 6.6% повече за жените и с 2.5% - за мъжете в сравнение с 1995 г.¹¹, а всяка втора българка пред перспективата да има несполучливо семейство предпочита изобщо да няма съпруг до себе си¹². Нагласата към съжителство без брак в най-висока степен е характерна за младите хора, стремящи се към икономическа независимост, усъвършенстване и утвърждаване в професията и не на последно място към постигане на балансиран гъвкав модел на съчетаване на трудовия и семейния живот и на споделяне на домашните задължения, което се приема по презумпция като съществена черта на нерегистрираните брачни отношения.

Това сравнително ново явление е характерно, както личи от Таблица 2, почти в равна степен за семействата с деца и без деца (общо те са 13.1% от семействата с двама съпрузи съгласно изследването на раждаемостта на НСИ), т.е. раждането на дете вече

¹⁰ Жени, труд, глобализация, с. 63.

¹¹ По данни от ЕСИ: Българката в съвременната ситуация. С., АСА, 1996, с. 40.

¹² Пак там, с. 41.

не се възприема като задължително основание за сключване на брачния съюз. Това се доказва и от данните за броя на извънбрачните деца у нас, чийто относителен дял нараства от 12.4% през 1990 г. на 48.8% през 2004 г., като 84% от тях са родени от майки на възраст до 29 г.¹³ При положение, че едва при 20.2% от регистрираните извънбрачни раждания бащата е посочен като неизвестен, може да се предположи, че значителната част от другите 80% извънбрачни деца са родени от кохабитиращите двойки и живеят в нормална семейна среда.

Посочената тенденция към модернизацията на семейния живот се изразява в преход към различни семейни ценности и практики - търсене на баланс между партньорите, нови образователни изисквания, достъп до контрацепцията, засилващ се индивидуализъм, намаляване на субординацията между поколенията и други. В този смисъл трябва да се приеме за верна констатацията, че “измененията, настъпили в семейството в европейските страни и в България през ХХ век би следвало да се разглеждат по-скоро като последица от дългосрочни промени в системата на норми и ценности, отколкото като независим феномен”¹⁴.

Поради това, наред с развитието на нагласата към съжителство без брак, последните десетилетия се характеризират с постоянното нарастване на *непълните семейства* или тези с един родител, чийто относителен дял достига 12.2% от всички семейства през 2001 г. при устойчиво съотношение между самотните майки и бащи - 83 : 17. Тези семейства с особена сила се изправят пред трудно разрешимия за тях конфликт “работа-семейство-деца”.

Повечето от самотните майки и бащи имат нисък статус в заетостта, предопределен преди всичко от образователното им равнище: по данни от преброяването на населението през 2001 г. 77.7% от самотните майки и 86.3% от самотните бащи са със средно и под средно образование; 33.9% от майките и 43.6% от бащите са с основно, начално, незавършено начално и неграмотни¹⁵. Това предопределя високата степен на риска от изпадане в бедност на техните семейства, което наред с друго означава ниски материални възможности за осигуреност със съвременна домакинска техника и за ползване на платени услуги за деца и домакинството; повече време за домашното производство и стопанство, съответно по-високата физическа и темпорална натовареност в семейството, което още повече намалява шансовете им в

¹³ България 2004 – социално-икономическо развитие, с. 20.

¹⁴ Европейското бъдеще на България и развитието на населението. С., ЦИН при БАН, 2005, с. 242.

¹⁵ Изчислено по данни от т. 1, кн. 5 “Семейство”, с. 66.

платената заетост. Твърде тревожен е фактът, че 21.6% от майките и 25.5% от бащите с непълнолетни деца са безработни, в т.ч. 46% от безработните майки са неомъжените такива, т.е. в същинския смисъл на думата самотни майки; 30% от семействата с един родител се характеризират с икономическата неактивност, де факто обезкураженост на главата на семейството¹⁶. Това конституира сериозна заплаха за техните деца – отпадане от училище, престъпност, склонност към употреба на наркотици, стеснен достъп до бъдеща качествена работа и като цяло социална изолация. За отбелязване е, че относителният дял на децата в непълните семейства е 17.1% през 2001 г., т.е. всяко шесто дете в страната живее само с един родител, което означава нарастване с 72% в сравнение с резултатите от преброяването през 1985 г.

От друга страна, липсата на партньор, необходимостта да се разчита единствено на себе си в грижите за дома и най-вече за децата поставя самотните родители, както и техните деца в особено неблагоприятна ситуация. Съгласно думите на немския проф. М. Рерих, те “изпитват нужда не главно поради това, че не са в състояние като трудово заети да осигуряват собствения си живот, а поради практическата невъзможност да съчетават отглеждането на децата с професионалната дейност”¹⁷. Трябва да се посочи, че над 17% от самотните майки и близо ¼ от бащите са регистрирани като омъжени и женени, т.е. юридически са в брак, но не могат да разчитат на партньора си и сами възпитават своите деца. Със значителен растеж се характеризира броят на неомъжените самотни майки – от 3.8% съгласно преброяването през 1992 г. на 10.3% през 2001. Едва около 1/3 от самотните родители са разведени, т.е. би могло да се предположи, че получават известна помощ от бившите си партньори.

Проблемите в семейството, свързани с отношенията между брачните партньори във връзка със съчетаването на платения труд и домашните ангажименти, до голяма степен се предопределят от *броя на децата*, което наред с икономическите интереси на семейството и слабата социална политика на държавата (минимални семейни помощи, липсващи гаранции за работа след майчинство и др.) влияе върху преминаването към еднороден модел – средният брой деца в едно семейство е 0.9 (Таблица 2); семействата от двама съпрузи с едно дете нарастват със 6.7% за последното десетилетие и съставляват повече от половината от всички семейства с деца. За сметка на това семействата с две и повече деца бележат тенденция към понижаване (табл. 3).

¹⁶ Пак там, с. 76-77.

¹⁷ Рерих, М. Възприемане на неравенството във всекидневието на семейството. - *Население*, кн. 5, 1992, с. 68.

Таблица 3

Структура на семействата с деца по брой на децата в семейството (%)

	1992	2001
Семейства с двама съпрузи с деца	100.0	100.0
Двама съпрузи с едно дете	46.5	53.2
Двама съпрузи с две деца	46.4	41.5
Двама съпрузи с три и повече деца	7.1	5.3
Семейства с един родител с деца	100.0	100.0
С едно дете	69.8	72.8
С две деца	25.5	23.7
С три и повече деца	4.7	3.5

Източник: Изчислено по данни от преброяванията на населението, жилищния фонд и земеделските стопанства през 1992 и 2001 г., т. 1, книга 4 “Семейства”, С., НСИ, 1995, 2003.

Немаловажно значение има ситуацията, в която живее семейството – самостоятелно или с по-възрастни роднини, на чиято помощ може да разчита в споделянето на домашната работа и отглеждането на децата. Посочената по-горе тенденция към утвърждаване през последните години на типа “домакинство-семейство” може да се допълни със следните данни от преброяванията през 1992 г. и 2001 г.: нараства броят на живеещите сами семейства със съпрузи с неженени деца, като едва 10.9% живеят в едно семейство с родствени лица и 10.8% са две родствени семейства в едно домакинство. Особено тежко с оглед необходимите грижи за децата и участието в платената заетост е положението на семействата с един родител: 65.5% от майките с деца и 66.6% от бащите с деца живеят отделно и нямат възможност да разчитат на ежедневната помощ на роднините.

Трудностите при реализацията на модела “платен-неплатен труд” в семействата се обуславят в значителна степен от *възрастта на децата* (табл. 4).

Таблица 4
**Относителен дял на децата на различна възраст в семействата
с деца (общо деца = 100%)**

Възраст на децата	Съпрузи с деца	Семейства с един родител	Майка с деца	Баща с деца
0 – 7 г.	25.4	13.3	14.3	7.9
8 – 15 г.	34.7	26.0	25.9	26.1
16 – 17 г.	8.3	7.9	7.7	8.7
18 + г.	31.6	52.8	52.1	57.3

Източник: Изчислено по данни от: Преброяване на населението, жилищния фонд и земеделските стопанства през 2001 г., т. 1, книга 5 “Семейства”, С., НСИ, 2003, с. 88-89.

Данните показват, че $\frac{1}{4}$ от всички деца са в предучилищна възраст и първокласници, което предвижда особени усилия от страна на родителите при разпределянето на времето за работа и отглеждането, възпитанието и обгрижването на малки деца. Над 30% от децата са учениците във възрастовата група 8-15 г., което също така създава наред с обичайните значителни грижи на заетите родители, свързани с необходимостта от контрол върху поведението на децата през работното им време в условията на недостатъчен брой качествени заведения за деца-ученици – забавачници, дневни центрове и т.н.

Конфликтът “работа-семейство” се задълбочава още повече при необходимостта от грижи за *инвалиди и възрастни* родители. По данни от последното преброяване на 5.4% от семействата с деца (2.8% от тези с двама съпрузи, 2.7% - с майка с деца, 4.0% - с бащи с деца) и на 10.2% от семействата без деца им се налага да се грижат за инвалиди в своя дом със всички негативни последствия за професионалното развитие, физическото и психическото състояние на членовете на семейството. За съжаление, липсват данни за броя и състава на семействата по наличие на изискващи грижи възрастни роднини във и извън семейните жилища, но мащабът на този проблем би могъл условно да бъде оценен въз основа на данните, характеризиращи процеса на застаряване на населението у нас: населението на възраст 65 и повече г. в общия брой население нараства от 11.6% през 1985 г., на 14.3% през 1992 г. и на 17% през 2001 г.¹⁸ Съгласно данните от проведеното през 2003 г. в 28 европейски страни, вкл. България проучване “Качество на живот в Европа” (EQLS)¹⁹ обаче, относителният дял на населението в трудоспособна възраст 16-65 г. в България, което се грижи за болни,

¹⁸ Изчислено по: Население и демографски процеси. С., НСИ, 2001, с. 6.

¹⁹ Източник: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – <http://www.eurofound.eu.int>

инвалиди или възрастни хора в своя дом съставлява 20%. Това нарежда нашата страна на второ място по този показател сред изследваните държави и означава недостатъчното предлагане на съответните услуги и наличие на специализираните домове, което значително влошава параметрите на модела “платен-неплатен труд” в българските семейства.

Едва ли подлежи на съмнение фактът, че негативните последици от фактичката реализация на този модел в ежедневиия живот на хората се базират най-вече на полагаането на неизбежния ежедневен неплатен труд в домакинството и семейството. Значителната част от него се поема от жените, подложени на многопосочно натоварване вследствие на “двойния” седемдневен работен ден през по-голямата част от жизнения им цикъл, което довежда до влошения им здравен статус в сравнение с мъжете: през 2001 г. жените с влошено здраве са с 8.5% повече от мъжете, със заболявания – с 10% повече²⁰; по данни от представително ЕСИ на агенция “Афис”, проведено през май 2006 г., сред боледуващите често или непрекъснато относителният дял на мъжете е 37%, а на жените – 63%²¹. Това особено проличава при сравнение по видовете основни хронични заболявания (избрани са тези, които имат пряка и косвена връзка с работата в двете сфери на трудовата дейност): в сравнение с мъжете от високо кръвно налягане страдат 6.1% повече жени; от мигрена и често главоболие – 11.1%; от артроза и артрит – 5%; от продължително състояние на безпокойство и депресия – 3.9%; от инфаркт и инсулт – разликата е незначителна и е съответно 1.1% и 0.9% в полза на мъжете. Безусловно здравните проблеми, свързани с напрежението вследствие съчетаването на трудовия и семейния живот, макар и в различна степен, засягат и двамата партньори, поради което от общия брой лица с влошено здраве по семейно положение женените/омъжените заемат най-висок относителен дял (след овдовелите, повечето от които са в напреднала възраст) – 48.7% през 2001 г., следвани от разведените – 46.1% и значително “по-здравите” неженени/неомъжени – 17.3%.

²⁰ Тук и по-нататък изчисленията са по данни от: Изследване на НСИ на здравното състояние на населението по програмата на преброяването през 2001 г.

²¹ Резултатите са публикувани във в. “24 часа” от 15 юли 2006 г.

1.2. Социо-демографските изменения – основни индикатори на модела платен-неплатен труд

Социалните отношения между жените и мъжете се формират още на микро равнище – на домакинството и семейството, където доминиращите джендър норми, отношения и роли се пренасят върху по-младите поколения, изграждайки базираната на пола идентичност на децата, както и жизнени и професионални възможности и поведение на членовете на семейната общност. Именно в семейството се проявяват джендър диференцираните ефекти върху различните измерения на неговия живот – дали да има и колко деца, как да се разпределя времето за работа и почивка, потребителските нагласи, приоритетите за инвестиции в бъдеще и т.н. Вземаните на семейно равнище решения за разпределението на времевите, финансовите и материалните ресурси пряко влияят върху засилването или намаляването на съществуващите различия по пол, често прерастващи в неравенство или неравнопоставеност. В по-общ план самата необходимост от поемане на съответни ангажименти, водеща до неизбежни ограничения от различен характер от страна на жените и мъжете, предизвиква редица промени в социо-демографското поведение на населението и в семейното моделиране.

Промените в социално-икономическите практики в Европа през последните години довеждат до възникването на редица общи за всички страни *тенденции по отношение на развитието и формирането на съвременното семейство*²², в значителна степен повлияни от предизвикателствата на модела “платен – неплатен труд”:

- трансформация на традиционните семейни взаимоотношения вследствие на все по-високата професионална заетост на жените;
- качествени промени на пазара на труда и в трудовата среда, довеждащи до по-голямата нестабилност и напрегнатост на работата, до сравнително висока младежка безработица, до необходимост от честа промяна в трудовите ситуации, от постоянно повишаване и усъвършенстване на професионалната квалификация и от образование през целия живот, влияещи върху възможностите за реализация на семейните партньори в платения труд и в семейството;

²² По-подробно виж по този въпрос: Policy Review of “Family and Welfare” Research for the European Commission by Linda Hantrais, October 2003; Carnoy, Martin. The Family, Flexible Work and Social Cohesion at Risk. - *International Labour Review*, Vol. 138 (1999), № 4.

- по-висока в сравнение с миналото ангажираност на работещите родители с образованието на децата, изискващо отделяне на средства и разпределение на извънработно време за нуждите на детето от страна на майките и бащите;
- застаряване на населението и необходимост от грижи за възрастните хора;
- нарастване на стреса върху семейството вследствие посочените тенденции, водещо до отлагане и отказ от встъпване в брак от страна на младите хора, до намаляване на раждаемостта и увеличаване случаите на разпад на семейството;
- деинституционализация на формите на семейството – съжителства на семейни начала без брак, извънбрачни раждания, бракоразводи, самотно родителство, което разширява границите на традиционното нуклеарно семейство от двама съпрузи и предизвиква диверсификация на семейните единици;
- социално противоречие в европейските общества, което по думите на проф. Мартин Карной (цит. съч.) се изразява в следното: новата трудова среда изисква много високи инвестиции в знанието и ролята на семейството е от особено значение в този процес както за възрастните, така и за децата, но успоредно с това новата трудова среда дестабилизира нуклеарното семейство с деца, деградирайки самата институция с всички негативни последствия за икономическото развитие.

Отчитането на отрицателните тенденции в сферата на семейния живот и благосъстоянието на семействата в Европа предизвиква изразяването през 80-те г. на миналия век на особена загриженост от страна на Европейския парламент и Европейската комисия по отношение на измененията в семейната структура, променящите се джендър роли, нарастващия брой на семействата с един родител и на извънбрачните съжителства. В Комюнике по въпроса за семейните политики, обнародвано през 1989 г., Европейската комисия определя областите от общ интерес за страните-членки, включващи: съчетаването на трудовия и семейния живот; споделянето на семейните отговорности; подкрепата за определени рискови категории семейства; наблюдението и оценката на влиянието на политиките на Общността върху семействата с особен акцент върху закрилата на децата. Необходимостта от предвидените в това Комюнике действия се основава на тезата, че семействата изпълняват важна икономическа роля в обществото, като представляват “пробен

камък” за отношенията между поколенията и инструмент за постигане на равенство между мъжете и жените.

В края на 90-те г. правителствата на страните-членки на ЕС сигнализират за заплахата, предизвикана от негативните социо-демографски изменения, в които семействата се възприемат едновременно като част от проблема и от неговото разрешаване. Ниската раждаемост под равнището на простото възпроизводство на населението и по-високата продължителност на живота имат за резултат отрицателния прираст на населението и неговото застаряване в повечето страни-членки, което се възприема като “демографска бомба”, заплашваща солидарността между поколенията, стабилността на бъдещото предлагане на работната сила, както и общата сигурност на икономическото и социалното развитие в Европа. Констатира се необходимост от намирането на изход от трудната политическа дилема – наложителност на мерките за стимулиране участието на жените в заетостта с цел увеличаване капацитета на работната сила, от една страна, и предприемане на действия за преодоляване спада в раждаемостта и за насърчване раждането и отглеждането на децата в семействата, от друга страна. Последното предизвиква дебати за легитимността и ефективността на държавната интервенция в частния живот на семействата. Нарастването на женската заетост, особено на майките с малки деца, трансформацията на семейните форми успоредно с негативните демографски изменения обаче предопределят насочването на европейската социална политика към подкрепа на жените и мъжете при съчетаване на трудовия и семейния им живот, вкл. разширяването на правата и задълженията на нетрадиционните двойки, живеещи на семейни начала, и на децата в отношенията с биологичните им родители. Тази тенденция намира израз във взетото в ЕС през 2003 г. решение Хартата за фундаменталните права да бъде инкорпорирана в Европейската конституция, което дава нов статус и стимули за развитието на политиките за подкрепа на семействата и на работещите със семейни задължения, както и за насърчване на позитивното от гледна точка на обществените интереси демографско поведение на населението.

Дали семействата в България “следват пътя” на европейските страни и доколко новите тенденции се определят от наложилите се модел на участието на семейните партньори в платения и неплатения труд? За да се отговори на този въпрос, необходимо е да се направи анализ на социо-демографските явления, свързани със семейния живот на населението.

Анализът на данните за настъпилите през годините на прехода към пазарна икономика изменения в трудовия и семейния живот на хората у нас показва, че както и в другите европейски страни е налице процес на модернизация на семейството, изразяващ се в развитие на стремежа за изравняване на позициите на жените и мъжете в платения и в неплатения труд, отпадане на традиционните представи за реализация в брака, развитие на нови семейни модели. Ситуацията в България напълно отговаря на оценката на един от европейските експерти в тази област, който твърди, че “индивидите и брачните двойки проявяват все повече т.нар. рационално (прагматично – бел. авт., А. К.) поведение, те правят опит да балансират своите икономически и социално-културни, а и биологични и социално-психологически ресурси”²³. Посочените постановки намират израз в развитието на редица *негативни тенденции в демографското поведение на населението* през последните години, които, наред с други причини, до голяма степен са свързани със желанието да не се поемат или да се отлагат ангажиментите и трудностите при съчетаването на професионалните и семейните задължения (табл. 5).

Високата икономическа активност на жените и мъжете, предизвикана както от финансови причини, така и от нарастващия социален, образователен и професионален статус на жените; удължаването на периода за получаване на образование с цел по-добрата реализация на трудовия пазар; развитието на потребителските нагласи при по-младите хора, изразяващи се в нежелание да отделят от ресурсите си увеличаващи се средства за отглеждане на деца, довеждат до промени в демографското поведение на семействата.

- *Значително спада коефициентът на брачност*, т.е. явно нараства недоверие към брачната институция.
- *Увеличава се с около 4 години средната възраст на мъжете и жените при сключване на първи брак* средно за страната и с над 5 години в градовете – съответно до 29.1 г. за мъжете и 25.5 г. за жените за 2004 г., което де факто означава въздържане от брак.

²³ Хофман, Ханс. Новият тип на семействата в Европа и проблемът за фертилността. Доклад пред Комисията за населението на Европейския съюз, Страсбург, юни 1977, с. 2.

Таблица 5

**Социо-икономически индикатори за промени в семейния
и трудовия живот**

	1990	1998	2003	2004
Брак				
Коефициент на брачност (на 1000 души)	6.9	4.3	3.9	4.0
Средна възраст на мъжете при сключване на първи брак	24.7	26.6	28.4	28.8
Средна възраст на жените при сключване на първи брак	21.7	23.5	25.2	25.5
Бракоразводи				
Брой бракоразводи – общо	11368	10390	12003	14669
Брой бракоразводи на 100 брака	19	29	39	47
Раждаемост				
Коефициент на раждаемост (на 1000 души)	12.1	7.9	8.6	9.0
Тотален коефициент на плодовитост	1.81	1.10	1.23	1.29
Средна възраст на жената при раждане на първо дете	22.0	22.9	24.3	24.5
Средна възраст на жената при раждане на дете	23.9	24.4	25.6	25.8
Отн. дял на извънбрачните раждания:	12.4	31.5	46.2	48.8
- вкл. от неизвестен баща	-	-	19.6	20.2
Участие в платен труд				
Коефициент на заетост на мъжете	-	46.6	46.8	48.4
Коефициент на заетост на жените	-	38.4	38.4	39.5
Коефициент на заетост по възрастови групи:				
- 25-29 г.	-	-	62.8	62.1
- 30-34 г.	-	-	67.3	72.8
- 35-39 г.	-	-	73.4	75.6
Участие в неплатен труд				
Отн. дял на напусналите работа по лични и семейни причини :				
- мъже	-	-	31.5	29.1
- жени	-	-	68.5	70.9
Отн. дял на неплатените семейни работници:				
- мъже	-	38.2	36.2	35.1
- жени	-	61.8	63.8	64.9
Отн. дял на икономически неактивните по лични и семейни причини:				
- мъже	-	4.7	7.0	6.7
- жени	-	95.3	93.0	93.3

Източник: България 2004 – социално-икономическо развитие. С., НСИ, 2005; Статистически годишник, НСИ; Заетост и безработица, НСИ.

➤ Повишава се с 22.2% за периода 1990-2004 г. броят на разпадналите се бракове, тройно нараства коефициентът на бракоразводност. Трябва да се отбележи, че

съгласно изчисленията, извършени по данни от Преброяването на населението през 1985 и 2001 г., въпреки намалението на относителния дял на бракоразводите по причина “лекомислено поведение в брака и неполагане на грижи за семейството” с 2.3%, се наблюдава увеличение на прекратените по тази причина бракове по вина както на мъжете – с 10.5%, така и на жените – с 5.8%. Това наред с друго означава засилване на тенденцията за несправяне с предизвикателствата на модела “платен – неплатен труд” от страна на семейните партньори.

- *Намалява раждаемостта* с 3% през 2004 г. спрямо 1990 г., съпроводено от *понижаване на средния брой живородени деца* от една жена във фертилна възраст; *отлагане на ражданията*, изразяващо се в постоянното покачване на средната възраст на жената при раждане на дете, стигащо до 2 г. за същия период, както и от по-големия спад на ражданията от втори ранг, като следствие от избягване на раждания на второ или от по-висок ранг дете и преминаване към еднороден модел на семейството в страната²⁴. Съгласно резултатите от проведеното през 2003 г. от Центъра за изследване на населението при БАН и Агенцията по заетостта емпирично социологическо изследване (ЕСИ) “Работно време, условия на труд, демографско поведение”²⁵, 34.8% от всички респонденти и 43.6% от неженените/неомъжените респонденти, вкл. тези, които не могат да преценят, биха се отказали или отложили раждането на дете (близо 20% от тях не искат да имат повече от вече родените деца) по следните причини: запазване на сегашното си работно място; стабилизиране на работното място; напредване в професията. От това може да се направи изводът за наличието на обратен ефект на трудовата кариера върху “семејната кариера” на жените и мъжете. Тук трябва да се изтъкне, че репродуктивният идеал на българите продължава да включва две деца, което посочват 61.5 % от анкетираните в рамките на Изследването на раждаемостта, проведено от НСИ по програмата на преброяването през 2001 г. В действителност обаче 3.2% са привържениците на семействата без деца, 19.8% са за едно дете (8.8% нарастване в сравнение с предишното преброяване от 1992 г.) и едва 14.2% - за три и повече деца. Като твърде обезпокоителни с оглед катастрофалната демографска ситуация в страната трябва да се възприемат следните факти: съгласно ЕСИ на Центъра за изследване на населението при БАН

²⁴ България 2004 – социално-икономическо развитие. С., НСИ, 2005, с. 19.

²⁵ Резултатите са публикувани в статията Михова, Г. Промените в условията на труд и демографското поведение в България. - В сборник Времето за труд и условията на труд, С., Университетско изд-во “Стопанство”, 2005, с. 186.

от 2003 г. близо 1/3 от мъжете (28.8%) и 1/5 от жените (20.6%) нямат изградено мнение по въпроса за идеалния брой деца в семейството, а от имащите вече едно дете $\frac{3}{4}$ не желаят да имат повече²⁶; при желаещите да имат съответен брой деца в 25% от случаите не се реализират репродуктивните нагласи на родителите за раждането на първо дете, при 50% - на второ дете и при 30% - на трето дете²⁷. За отбелязване е, че сред причините за нереализираните репродуктивни намерения на семействата, ранжирани по тяхната значимост, след безработица, други икономически причини и недостига на средства се нареждат влизаният в конфликт с раждането на деца или на повече деца стремеж на жените към израстване в кариерата, необходимостта от актуализиране на квалификацията и образованието на родителите, както и високите цени на стоките и услугите за поддръжка на домакинството и за отглеждане на децата.

➤ *Налице е сравнително висока икономическа активност както общо на жените и мъжете, така и на съпрузите с деца (табл. 5 и 6) при незначителен дял на икономически неактивните лица: по данни от Преброяване на населението през 2001 г. от семействата със съпрузи с деца 42% са с двама икономически активни (заети), 4.3% - с мъж икономически неактивен и жена икономически активна (заета); 6.8% - с двама икономически неактивни и 8.3% - с мъж икономически активен (зает) и жена икономически неактивна²⁸. С това се констатира практически пълната “забравя” на традиционния модел на семейството – работещ мъж и жена-домакиня. Любопитен е фактът, че и при ромските жени едва 3% от анкетираните отговарят, че “не искат да работят”, а другите 3% - че “съпругът им не иска те да работят”²⁹ (табл. 6).*

Таблица 6

Икономическа активност на главата на семейството по вид на семейството (съответната група = 100 %)

	Съпрузи без деца	Съпрузи с деца	Майка с деца	Баща с деца
Отн. дял на икономически активните (заетите)	27.7	63.0	48.3	43.3

²⁶ Резултатите са публикувани в: Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в преструктурираща се България. С., ЦИН при БАН, 2005, с. 248.

²⁷ Белчева, М. “Състояние, тенденции и проблеми на раждаемостта в РБ. М. НСИ, 2003, с. 21.

²⁸ Изчислено по данни от: Книга 5 “Семейства”. М. НСИ, 2003, с. 106-107.

²⁹ По данни от Представително социо-психологическо проучване, проведено от Балканска федерация за межкултурно образование и разбирателство “Дайвърсити”. Резултатите са публикувани в: Кючуков, Хр. Образователен статус на ромската жена. С., ЦИПЖ, 2004, с. 17.

Отн. дял на икономически активните (безработните)	10.3	24.0	21.6	25.5
Отн. дял на икономически неактивните	62.0	13.0	30.1	31.2

Източник: Изчислено по данни от Преброяване на населението, жилищния фонд и земеделските стопанства през 2001 г., т. 1, книга 5 “Семейства”. С., НСИ, 2003, с. 76-77.

Трябва да се подчертае обаче, че не е възможно да се даде категорична оценка на психологическата убеденост на жените и мъжете в предимствата на отказ от патриархалния семеен модел, което се доказва с резултатите от социологическите проучвания в тази сфера: 54.6% от жените са съгласни с твърдението, че ако не се налага по финансови причини, жената трябва да си остане в къщи³⁰; през последните години се развива феноменът “нова патриархалност”, съгласно който част от по-младите и по-добре осигурените мъже смятат, че техните съпруги/приятелки трябва да не работят, а да бъдат предимно майки и домакини, както и все повече от по-младите жени предпочитат да не работят, като тази нагласа е осъзнатата от респондентите възможност за избор благодарение на новите икономически условия³¹; тройно нараства делът на жените-домакини в общия брой пълнолетни жени – от 1.3% през 1993 г. на 3.9% през 2001 г. като това са предимно омъжени жени с добро материално положение³².

➤ *Развива се феноменът “сандвич поколение”³³*, предимно по отношение на жените-съпруги/майки, които са принудени да балансират между платената заетост и неплатения труд в семейството. Вследствие на това жените поемат 2/3 от работата като неплатени семейни работници, да напускат работа по семейни причини (жените съставляват 71% от безработните по тази причина), да правят компромис както с израстването в кариерата, така и с благосъстоянието на децата и семейството. Все пак институцията семейство заема важно място в ценностната система на жените у нас, въпреки неравностойния им статус в семейството, предизвикан от неплатения домашен труд, пренасяйки го върху оценката на мястото им в обществото и в заетостта: по данни от посоченото социологическо проучване за 56.7% от жените са еднакво важни както семейството, така и работата. За някои

³⁰ ЕСИ Българските жени в периода на преход: неравенства, рискове, социална цена, Институт по социология към БАН, 1999. Резултатите са публикувани в: Жените: справедливост днес. С., Институт по социология към БАН, 2001 с. 179.

³¹ ЕСИ Българските работодатели и жените в труда. С., ЦИПЖ, 2004, с. 17-18.

³² ЕСИ Жени, труд, глобализация, с. 59.

³³ Виж това понятие в: McGregor, Sue L.T. Changing family structure and demographics - Working paper, 2000, <http://www.consultmcgregor.com>

по-нискостатусни категории от населението семейството има дори по-висока значимост от работата – за 68.2% от неплатените работници в домашното стопанство и в семейните фирми и за 51.7% от самонаетите в микрофирми, работещи за оцеляване на техните семейства или “в условията на нарастващата нестабилност семейството е единственото убежище за бедните”³⁴.

Извършеният анализ на социо-демографските изменения в българските семейства констатира значителен натиск върху техния живот и поведение на наложилия се модел на съчетаване на платения труд и домашните отговорности. Това оказва влияние върху качеството на семейния живот и степента на удовлетворение от него. В тази връзка показателни са резултатите от цитираното проучване на качеството на живот в Европа, съгласно които в България:

- удовлетворението от семейния живот, оценено по 10-балната скала, е 7.1 (за сравнение в 25 страни-членки на ЕС то е 7.9);
- относителният дял на населението над 18-год. възраст, които получават подкрепа от страна на семейството си най-малко в 3 от 4 ситуации, е 57% (ЕС-25 – 64%);
- относителният дял на заетите, които смятат, че платената работа им пречи да отделят времето за семейството е 21.9%;
- относителният дял на заетите, които често или винаги се връщат твърде уморени от работа, за да се радват на времето, прекарано в дома, е 31.2%;
- относителният дял на заетите, които намират, че на техния партньор напрежението от работата му е “дошло до гуша” е 15.4%;
- относителният дял на населението над 18-год. възраст, които смятат, че те извършват по-голям от справедливия според тях дял от домашната работа, е 18% (ЕС-25 – 25%).

Посочените данни позволяват да се направи изводът, че “разклатените” семейни отношения в българското общество вследствие напрежението от работата в двете сфери на труда не се различават съществено от ситуацията в европейските страни, т.е. това е общ проблем на съвременното поколение. За да се оцени степента на въздействието на модела “платен-неплатен труд” върху семейните партньори обаче, необходимо е да се изследва реалното участие на жените и мъжете в трудовата дейност.

³⁴ Данните са от проведеното от ЦИН при БАН през 2003 г. ЕСИ, публикувани в: Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в реструктурираща се България. С., ЦИН при БАН, 2005, с. 239, 241.

2. Определяне на измененията в участието на жените и мъжете в платен и неплатен труд чрез повременни индикатори

Въпросът за участието на жените и мъжете в платения професионален труд и неплатения труд в домакинството/семейството и проблемът за тяхното съчетаване от средата на 90-те г. става обект на задълбочено внимание в Европа, където той се разглежда с оглед на икономическите и социалните изменения в съвременните общества, влияещи във висока степен върху сферата на трудовите и семейните взаимоотношения между жените и мъжете. През последните години и в България започва да се оформя тенденция на нарастващи интерес и загриженост за решаването на този проблем, както в научните среди, така и на институционално равнище. Последното намира израз във включването на въпроса за насърчаване на съчетаването на семейните с професионалните задължения от родители, отглеждащи малки деца или полагащи грижи за зависим член в семейството, в първите в нашата страна Национални планове за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2005 и 2006 г.

2.1. Разпределение на съвкупния фонд време на жените и мъжете с оглед заетостта им в платения и неплатения труд

С цел определяне степента на значимост на проблема за работещите жени и мъже със семейни ангажименти трябва преди всичко да се проучи въпроса за разпределението на времето на жените и мъжете между работата и семейството. То следва да се възприеме от една страна, като един от най-съществените джендър проблеми на микроравнище, до известна степен обясняващ повечето от различията на моделите на професионално развитие и на типовете и организацията на работата и работното време на жените и мъжете, а от друга страна, с оглед на констатацията, че “измеренията на бюджета на времето в действителност са измерения на използването на човешкия капитал”³⁵. Както доказват резултатите от международни проучвания в тази област³⁶, в повечето страни – както в развитите, така и в развиващите се – съществува твърде последователно по своята аналогичност джендър разделение на труда (разбира се, със значително вариращи във времето и пространството специфики),

³⁵ Guidebook on Integrating Unpaid Work into National Policies. New York, UN, 2003, p. 11.

³⁶ Вж. напр. изследването на Световната банка Engendering development. USA, IBRD/WB, 2001.

при което работата на мъжете е ориентирана предимно към пазарноориентирани дейности, а тази на жените е насочена към сферата на неплатения труд или по-често “се раздвоява” между участието им на пазара на труда и в домакинството чрез поемане и извършване на по-голямата част от неплатената домашна работа по обслужването и грижите за семействата. Това неравностойно разделение на труда и разпределение на времето, често възприемано като оптимална форма на организацията на труда в едно домакинство с оглед равнището на неговото благосъстояние, оказва сериозно въздействие върху стабилността на семействата, както и върху различните измерения на трудовия и семеен живот на жените и положението им в обществото: по-ограничено инвестиране в техния човешки капитал (продължително професионално обучение и здравословен начин на живот); очевидно по-нисък в сравнение с мъжете статус в заетостта, респ. по-ниски доходи, оттук – по-малък принос за икономиката и благосъстоянието на децата и семействата; второстепенна роля при разпределението на семейните ресурси и инвестиции. Не подлежи на съмнение фактът, че постигането на хармония между професионалния и семейния живот създава проблемни ситуации и за двамата партньори, но за жените е свързано с особени трудности, както от физически, така и от психологичен характер: от една страна, жените са обект на по-високи изисквания към тях в сферата на платения труд, като се изправят пред перманентната необходимост да доказват, че не се интересуват само от “плетки”, а от друга страна, те се намират в условията на постоянен натиск на очакванията – обществени и семейни – да се изявяват като перфектни съпруги, майки и домакини. В този смисъл трябва да се приеме за точна констатацията, че “семейството не осигурява еднакви условия на живот на своите членове, а е сфера, в която се проявява един специфичен тип социално неравенство”³⁷. Съществуват и по-остри и категорични оценки на джендър разделието на труда: например известната с проучванията си в тази област френска изследователка Даниел Кергоат твърди, че “разделието на обществения труд между половете не се осъществява по несправедлив начин, а по антагонистичен начин, което ни препраща към проблема за равенството”³⁸.

Неравностойното разделение на труда между семейните партньори има значими ефекти върху демографското поведение на населението, както и върху организацията на домакинствата и семействата. То също така може да се разглежда като главна

³⁷ Цит. изследване на ЦИН на БАН Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в реструктурираща се България, с. 50.

³⁸ Кергоат, Даниел. Разделение на труда по пол. - *Жавава*, 9/1999, с. 4.

детерминанта на стабилността на семействата: дали кохезията в семейната общност се подобрява вследствие съответното разделение на дейностите и целите, или налице е конфликтна семейна среда вследствие неравните възможности за изява на професионалната сцена и на несправедливото разпределение на домашните отговорности и ресурси. Ако чисто риторичното уважение към жените и техните права като равни граждани не се съгласува с традициите и нравите в семейството, това понижава техния потенциал както у дома, така и в обществото.

Това т.нар. конвенционално разделение на труда в семейството, наред с друго, рефлектира и върху вътрешносемейната система на разделяне на властта, която в повечето случаи се базира на доминиращата роля на мъжете при вземане на решения по отношение на джендър ролите, развитието на семейството и разпределението на семейния бюджет. Въпреки значителните промени в условията на джендър разпределението на труда в семействата през последните десетилетия, то “винаги се структурира от един йерархичен принцип, организиран около понятието ценност на труда (ценността на мъжкия труд винаги остава по-голяма от тази на женския труд)”³⁹, независимо от конкретния му характер. Изследванията в развитите европейски страни⁴⁰ показват, че в съответствие с това границите на властта на жените обикновено се разпростират до решенията, свързани с разпределението на конкретните задачи и с битовите проблеми на семейството, и са стеснени до такива области като хранителен режим, грижи за деца и възрастни, избор на дрехи, плащане на сметки и други рутинни разходи. Що се отнася до решенията извън обичайните нужди на семейството, те са прерогатив на мъжете, т.е. мъжете осъществяват контрол върху семейните материални ресурси, а жените – управление на тази част от семейния живот и бюджет, която покрива ежедневните потребности на членовете на семейната общност. Неравенството в разпределението на властовите функции на семейните партньори на свой ред води до задълбочаването на различията в участието на жените и мъжете в платения и неплатения труд и на неравенство при разпределението на труда в семейството с оглед поемането на различни по вид и обем домашни ангажименти.

Направените констатации предопределят необходимостта от извършване на джендър анализ на платената икономическа активност и неплатената работа на жените и мъжете въз основа на проучване на данните на НСИ за бюджета на времето на

³⁹ Кергоат, Даниел. За разпределението на труда по пол и неговите последици върху условията на труд. – В: Трудът и неговата защита през XXI век. С., Универс. изд.во “Стопанство”, 2003, с. 94.

⁴⁰ Вж. по този въпрос: The nature of change in households. - <http://www.unu.edu/unupress/unubooks>

населението у нас⁴¹, което ще позволи да се оцени както степента на реалното им участие в двете основни сфери на труда в темпорално изражение, така и степента на хармонизация на семейните отговорности. Използваният подход се основава на следната работна хипотеза, развита от френската изследователка Джауида Сеили: “Време на наеман труд, време на домашен труд, социални времена и т.н. – всички времена явно не се разпределят изцяло по аналогичен начин според това, дали си мъж или жена. Именно поради тази причина понятието полови времена въвежда половото разграничение като централен елемент”⁴².

Значителното участие на жените в платена заетост довежда до развитието на тенденцията на преразпределение на съвкупния фонд време между жените и мъжете, което се отнася както до участието им в платения и неплатения труд, така и до възможностите за разполагане със свободно време (табл. 7).

Таблица 7

Структура на денонощния фонд време на мъжете и жените (= 100%)

	1976/1977		1988		2001/2002	
	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени
Платен труд	16.9	11.0	16.3	11.7	9.2	6.5
Неплатен труд	11.7	20.8	8.8	19.4	10.6	19.5
Свободно време	14.2	13.2	19.6	14.9	22.6	17.9
Сън и други физиолог. потребности	48.2	48.1	46.7	46.8	51.4	51.1
Други	9.0	6.9	8.6	7.2	6.2	5.0

Източник: Изчислено по данни от: Бюджет на времето на населението, С., НСИ, 2005.

Относителните дялове на съответните видове дейности в целодневния жизнен цикъл на хората изразяват различията в начина на разпределение на дневното време от жените и мъжете. Техният анализ позволява да се направят следните общи изводи и констатации по отношение на:

⁴¹ Трябва да се отбележи, че провежданите от НСИ изследвания на бюджета на времето се базират на анкетирането на всички лица над 7-годишна възраст, т.е. вкл. деца, пенсионери, неработещи лица, което определя известна условност на данните за разпределението на времето между жените и мъжете най-вече в трудоспособна възраст. Затруднени са и по-детайлните сравнения с други страни, в които възрастовата граница е различна – в някои тя е 10 г., в други – над 15-годишна възраст. Все пак наличната информация позволява в обобщен вид да се очертаят тенденциите и проблемните области в сферата на джандър разпределението на платения и неплатения труд.

⁴² Сеили, Джауида. Изграждане на професионалното равенство между жените и мъжете. - В цит. сборник: Трудът и неговата защита през XXI век, с. 88.

- *Участието в платения труд.* Поради застаряването на населението (пенсионерите са включени в наблюдаваната от НСИ извадка) и безработицата нивата на платената заетост се понижават през годините между трите преброявания както за мъжете, така и за жените, което довежда до намаляването на относителния дял на времето за платения труд в денонощния фонд време на населението по пол, като жените изразходват по-малко време за платен труд от мъжете. Въпреки това се наблюдава тенденция на сближаване на времето за платен труд на мъжете и жените вследствие нарастващото участие на жените: дистанцията между тях намалява от 1 ч. 25 мин. през 1976/77 г. на 1 ч. 6 мин. през 1988 г. и на незначителните 38 мин. през 2001/2002 г.
- *Участието в неплатения труд.* Времето за неплатен труд намалява през годините както при мъжете, така и при жените, но ако при мъжете то заема 10% от общия фонд на времето средно за периода, то при жените е двойно повече - 20%, т.е. женският труд на работното място “домакинство” отнема една пета от тяхното време през денонощието. Трябва да се отбележи, че в сравнение с 1988 г. данните отчитат увеличаване на участието на мъжете в неплатения труд (макар че то все още остава по-малко спрямо 70-те г.), но това не носи никакво “облекчение” на жените, чието време за участие в тази трудова сфера запазва “завидно” постоянство – 4ч. 59 мин. през 1976/77 г. и 4 ч. 40 мин. през 1988 и 2001/2002 г., което е близо 2 пъти повече от това на мъжете.
- *Свободното време.* През разглеждания период се наблюдава нарастване на свободното време на жените и мъжете, но налице е негативната тенденция на увеличаване с 4.5 пъти на дистанцията между тях – от 15 мин. през 70-те г. на 1 ч. 08 мин. през 1988 г. и на 1 ч. 07 мин. през 2001/2002 г. в ущърб на свободното време на жените, които отделят значително по-малко време от мъжете за почивка и отдиш, за спортуване, хобита и игри, телевизия, социален живот, както в семейството, така и извън него. В този смисъл при анализа на бюджета на времето “да се говори за редуването на труд и липсата на труд, за труд и свободно време има смисъл само при мъжкото население. При жените има смисъл да се говори за редуването на професионален и домашен труд”⁴³. Тази констатация се потвърждава от резултатите от редица социологически проучвания: 41% от анкетираните смятат, че жените са онеправдани, що се отнася до тяхното свободно време (НЦИОМ, август и ноември

⁴³ Кергоат, Даниел. Пол и стратегии по отношение на количеството изработено време. - *Население, ЦИН при БАН*, 1-2/2004, с. 109.

2000 г.); прекарването на свободното време и семейните отношения се възприемат като една от областите на дискриминация на жените (НЦИОМ, ноември 2000 г.)⁴⁴; една четвърт от българските жени имат по-малко от 60 минути в денонощието лично за себе си, а всяка седма не може да отдели и толкова⁴⁵; на въпроса “с какво обикновено се занимавате през свободното си време” 57.8% от жените отговарят “с домакинска работа и грижи за децата” и 40.4% - “работя в градината/личното стопанство”⁴⁶; свободното време е лукс, който малцина жени могат да си позволят, като резултатът от това е “синдромът на изтощената домакиня”⁴⁷. За отбелязване е, че смесването на понятията “свободно време” и “неплатен труд”, макар и неосъзнато, е характерно за много жени у нас, като онеправданата им позиция се утежнява и от редица други неблагоприятни обстоятелства. Например повечето от жените извършват различни домашни задачи едновременно и понякога е трудно да се определи, кое е работа и кое не е: такива дейности като занимания с децата, кърмене на бебе или грижи за цветята могат да бъдат доста приятни, въпреки че са необходими ангажименти, изискващи време и концентрация и ограничаващи свободното време “за себе си”. Наред с това, проучванията показват⁴⁸, че дори когато гледат телевизия или излизат на разходка, жените продължават да бъдат обременени с мисли и планиране, какво още им предстои да свършат в домакинството, което е допълнително психическо натоварване, ограничаващо пълноценната почивка и равностойното с мъжете разпределение и организация на свободното време. От значение е и фактът, че за повечето жени последното до голяма степен зависи от необходимостта от ежедневно съгласуване на времето за реализацията на личните интереси с потребностите и времето на пребиваването у дома на децата и съпруга, т.е. “времеви граници, в които се осъществява всекидневието на жените, се опосредстват от останалите членове на семейството, поради което не се възприемат като действителна “собствена” организация на времето”⁴⁹.

Различията в участието на жените и мъжете в платения и неплатения труд проличават най-ярко при анализа на *съвкупното им работно време във всички*

⁴⁴ Резултатите са цитирани по: Пол, политика и празни приказки. С., Фондация “ЖАР”, 2002, с. 8.

⁴⁵ Цит. ЕСИ: Българката в съвременната ситуация, с. 49.

⁴⁶ Пак там, с. 50.

⁴⁷ ЕСИ Жените в неформалната икономика на България, реализирано през 2004 и 2005 г. от АСА и фондация “ЖАР”. Резултатите са публикувани в: Димова, Лилия, Полина Радева. Жените в неформалната икономика на България. С., 2006, с. 43.

⁴⁸ Джауида Сеили, цит. съч., с. 86.

⁴⁹ Мария Рерих, цит. съч., с. 72.

дейности, което, съгласно методиката на Световната банка, се оценява като един от двата основни индикатора за джендър равенството при разпределението/използването на времето (вторият индикатор е среден брой часове в непазарните дейности)⁵⁰ (табл. 8).

Таблица 8
Разпределение на времето за платен и неплатен труд в съвкупното време за труд на мъжете/жените (ч.мин)

	1976/1977		1988		2001/2002	
	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени
Средно съвкупно време за труд - платен и неплатен	6 : 52	7 : 38	6 : 01	7 : 28	4 : 45	6 : 14
Време за платен труд	4 : 04	2 : 39	3 : 54	2 : 48	2 : 12	1 : 34
Дял на платения труд	62%	32%	59%	34%	48%	22%
Време за неплатен труд	2 : 48	4 : 59	2 : 07	4 : 40	2 : 33	4 : 40
Дял на неплатения труд	38%	68%	41%	66%	52%	78%

Източник: Изчислено по данни от: Бюджет на времето на населението. С., НСИ, 2005.

Данните от Таблица 8 показват, че съвкупното работно време на жените надвишава това на мъжете за сметка на многократно по-високия неефективен дял на времето, изразходвано за извършване на различни видове неплатени дейности – както грижи за домакинството и семейството, така и производство на стоки за собствено потребление в семейството. От това може да се направи изводът, че около четири пети от съвкупното работно време на жените е незаплатено и налице е наличието на традиционното джендър разделение на труда, което има “цена” както за платената им заетост и позициите на пазара на труда, така и за техния здравен статус, времето за самоусъвършенстване в професионално отношение, за почивка и като цяло за независимостта на жените. За отбелязване е, че през наблюдавания период характерното и за жените, и за мъжете съкращаване на средното дневно работно време (най-вече поради понижената платена заетост по посочените по-горе причини) е с различна степен – с 2 ч. при мъжете и с 1 ч. 24 мин. при жените. Едновременно с това нараства дистанцията между тях по този показател – от 46 мин. през 70-те г. на 1 ч. 27 мин. през 1988 г. и на 1 ч. 29 мин. през 2001/2002 г., което затвърждава тенденцията на по-дългия работен ден на жените.

⁵⁰ Цит. съч. Engendering development, p. 184.

Съгласно резултатите от социологическо проучване, жените обикновено работят най-малко 12 часа на ден, като това включва щатна заетост, допълнителна, често неформална работа, домакински задължения, отглеждане и възпитание на децата, грижи за възрастни и болни роднини, работа в домашното стопанство⁵¹. Изчисленията на автора въз основа на данните от Бюджета на времето показват, че времето за неплатения труд (т.нар. “втора смяна” по израза на професор Арли Хочшилд в Калифорнийския университет⁵²) се трансформира средно за една жена в два месеца денонощен труд, при това без 13-та и 14-та заплата, а за заетите жени домашният труд увеличава работната седмица до 10 осемчасови работни дни.

При сравнението на времето за платения и неплатения труд на жените и мъжете се забелязва една нова тенденция, характерна за последното десетилетие – макар и в значително по-малка степен от жените, относителният дял на времето за неплатения труд на мъжете в съвкупното им работно време през 2001/2002 г. за първи път надхвърля дела на времето за платения труд, което вероятно е следствие от продължителната икономическа криза, влияеща върху необходимостта от повишеното участие на мъжете в семейните стратегии за оцеляване - например относителният дял на времето, отделяно от мъжете за дейности, носещи доход на домакинството, е с 0.2% по-висок от този на жените⁵³. В този смисъл уместно е да се каже, че понятието “смесена работа” трябва да се разглежда като алтернатива, по-подходяща на новите модели на трудовия живот на жените и мъжете в сравнение с традиционното понятие “нормална работа” в платената заетост през целия жизнен цикъл, т.е. налице е качествено интегриране на неплатените дейности в трудовата биография на жените и мъжете със смесен характер на извършваната от тях работа.

Анализът на съвкупното работно време на жените и мъжете потвърждава направения по-горе извод за преобладаващия компромисен модел на семейството: двамата партньори работят срещу възнаграждение, жената поема по-голямата част от семейните отговорности, защото въпреки че мъжете увеличават участието си в домашните задължения, неравенството в часовете все още се запазва. В съответствие с това, моделът на двойната заетост в много по-голяма степен е характерен за жените, което довежда до утвърждаването на твърде противоречива ситуация: платената заетост на жените допринася за материалното благосъстояние на семейството,

⁵¹ Цит. ЕСИ: Жените в неформалната икономика на България, с. 42.

⁵² Цитирано по: Абдела, Лесли. Да разбием стъклените тавани. С., ЛИК, 1999, с. 82.

⁵³ Бюджет на времето на населението. С., НСИ, 2005, с. 38.

обогатява техния живот, привидно намалява зависимостта от съпруга и семейството като цяло и влияе върху повишаването на социализацията на жените, но в същото време се характеризира с тяхната второстепенна позиция на трудовия пазар и не променя съществено традиционната им роля в семейството.

Трябва да се отбележи, че по отношение на времето на жените и мъжете за неплатен труд ситуацията в България не се различава съществено от тази в други страни, разликата е основно в по-високата физическа натовареност на жените у нас в сферата на неплатения труд поради по-ограничената снабденост с модерна домакинска техника и по-ниските финансови възможности за ползване на съответни платени услуги. По данни на ООН⁵⁴, в повечето страни времето, изразходвано от жените за неплатени дейности, е около 2 пъти по-голямо от това на мъжете. В някои случаи разликата е много по-голяма: например в Япония жените изразходват 9 пъти повече време от мъжете за неплатен труд. В развитите региони около две трети от домакинските задължения се поемат от жените – средно жените там изразходват 30 часа седмично за тази цел спрямо 10-15 часа за мъжете, вкл. когато те са заети на пълен работен ден в професионалната сфера.

Различно е обаче положението при анализа на съотношението на участието на жените и мъжете в платения и неплатения труд. Показателен е използваният от ПРООН индикатор за трудовото натоварване на жените - съотношение между съвкупното работно време на жените и мъжете, изчислявано като процент на женското работно време от мъжкото: средно за OECD страните то е 105%, най-висока стойност това съотношение има в Австрия и Латвия – 111%, и само в две страни съвкупното работно време на жените и мъжете е равно – в Германия и Великобритания, съответно 100%⁵⁵. Изчисленията на автора за България показват значително по-високи стойности на това съотношение, като налице е тенденция на неговото влошаване от 124% през 1988 г. до 131% през 2001/2002 г. Същият извод може да се направи при сравнение на още един индикатор на ПРООН, констатиращ неравностойното разпределение на работното време на жените – съотношение на времето, изразходвано от тях в пазарни и непазарни дейности: средно за OECD страните то е 37% в пазарните дейности спрямо 64% в непазарните при жените и 69% в пазарните спрямо 31% в непазарните дейности за мъжете. В България през 2001/2002 г. това съотношение за жените е значително по-драстично – 22% в пазарните спрямо 78% в непазарните дейности. При мъжете

⁵⁴ UN, The World's Women: Trends and Statistics 2000.

⁵⁵ Human Development Report. New York, UNDP, 2005.

съотношението е съответно 48% и 52%, което е за сметка на значително по-ниската като време в сравнение с другите страни платена заетост на мъжете у нас: например средното дневно време за заетост на мъжете на възраст 20-74 г. в европейските страни е 3 ч. 46 мин, докато в България – 2 ч. 51 мин. (при българските жени разликата с европейките е само 23 мин.)⁵⁶. Що се отнася до съвкупната часова натовареност в платения и неплатения труд в България, при жените тя е с около 1 час повече от средната за европейските страни, при мъжете – с повече от 1 час по-ниска.

Трябва да се подчертае, че такова неравносечно разпределение на трудовите ангажменти на жените стереотипно се възприема като нещо нормално от населението у нас, което се доказва от резултатите от социологически проучвания: 91.8% от анкетираните смятат, че жените трябва да продължават да работят в платената заетост и да имат принос в семейния бюджет⁵⁷; мъжете не възразяват жените им да са в платения труд, но не желаят да вършат “женска работа” (интересно е, че не само жените, но и мъжете оценяват това като несправедливо разпределение)⁵⁸; дори в категорията на безработните мъжкото участие в домашната работа е по-кратко с повече от 12 часа седмично в сравнение с женското⁵⁹.

⁵⁶ Бюджет на времето. С., НСИ, 2005, с. 37.

⁵⁷ Цит. ЕСИ EVS/99.

⁵⁸ Bulgaria: Gender Aspects of Poverty and Inequality in the Family and the Labour Market (Research and Policy Recommendation). WB, ASA, GPBF, GAD, Sofia, November 2001 – July 2002, p. 51. (http://asa-bg.netfirms.com/present_dender.htm)

⁵⁹ Цит. ЕСИ: Жени, труд, глобализация, с. 64.

2.2. Различия в степента и начина на участие на жените и мъжете в професионалната сфера и в неплатените дейности в семейството

Оценката на различията в участието на жените и мъжете в платения и неплатения труд изисква извършването на по-детайлен анализ на *джендър разпределението на времето на непосредствено заетите с различни видове дейности лица* (табл. 9).

Таблица 9

Средно време на едно участващо в заетостта лице по пол (мин)

	1988		2001/2002	
	Мъже	Жени	Мъже	Жени
Заетост	430.0	391.0	509.9	471.7
- Основна работа	446.0	431.0	489.7	450.3
- Допълнителна работа	205.0	170.0	261.7	303.1
- Дейности, свързани със заетостта	157.0	94.0	60.0	60.0
- Почивки по време на работа				
- Време на работното място преди/след работа; търсене на работа	87.0	73.0	53.8	61.2
Неформална заетост	18.0	15.0	47.4	26.4
	-	-	61.5	67.7

Източник: Изчислено по данни от: Бюджет на времето на населението. С., НСИ, 1990, с. 87, 2005, с. 46.

По отношение на *сферата на платената заетост* се наблюдават следните тенденции:

- Въпреки по-ниската заетост както на мъжете, така и на жените (относителният дял на заетите мъже през 2001/2002 г. е 25.1%, а на жените – 19.5%, което бележи намаляване спрямо 1988 г., когато той е съответно 44.8% за мъжете и 36.5% за жените), увеличава се работното време във всички видове заетост. Тази тенденция разкрива значително напрежение в ритъма на живот на жените и мъжете, поради по-продължителното работно време главно вследствие на разпространената през последните години работа на нерегламентирано работно време, особено при самостоятелно наетите лица и при работодателите, които очевидно не спазват трудовото законодателство. Това довежда до положение, при което относителният дял на заетите, определящи своята работа като стресова е 33.2%⁶⁰; почти ежедневно

⁶⁰ Цит. проучване: Качество на живот в Европа (EQLS/2003).

31.5% от жените и 28.4% от мъжете, а няколко пъти месечно 29.6% от жените и 28.8% от мъжете се връщат “твърде уморени от работа, за да свършат някои от нещата, които би трябвало да се направят”⁶¹.

- Увеличението на времето в заетостта през разглеждания период е 79.9 мин. при мъжете и 80.7 мин. при жените, като отчетеното по-голямо увеличение при жените води до утежняването на времевите граници на двойната им заетост в работата и в домакинството. В същата насока влияе скъсената дистанция между жените и мъжете по отношение на работното им време – от 1,5 ч. през 1988 г. на близо 40 мин. през 2001/2002 г.
- Мъжете изразходват повече време за основната работа (8.1 ч. спрямо 7.5 ч. при жените), а жените – за допълнителната и в неформалната заетост, т.е. жените работят повече от мъжете в атипично работно време, характерно за тези видове заетост, с всички негативни последствия за себе си, семейството и децата
- Мъжете, по-освободени в сравнение с жените от семейни и домашни ангажименти, разполагат с около 2 пъти по-голямо време от жените преди и след работа, както и отделят значително повече време за търсене на работа, т.е. имат по-добри възможности за подобряване на позициите си на трудовия пазар и в заетостта.

Различията в участието на жените и мъжете в платения труд до голяма степен се обуславят от обективно предопределените специфични *модели на женската заетост* през жизнения им цикъл⁶²:

- “раннопиков” – жената работи само до раждането на дете;
- “безпиков” – жената не изоставя работата си в периода на отглеждането на дете, но е принудена да се “разкъсва” между двата ангажимента;
- “двоен пик на заетостта” – жената прекъсва трудовия си стаж за периода на раждането, майчинството и отглеждането на малко дете;
- “късен пик на заетостта” – жената започва работа, след като децата ѝ пораснат.

Нарастващият коефициент на заетост на жените през последното десетилетие означава, че семейството, бракът и наличието на деца нямат приоритетно влияние върху икономическата активност на жените. Те “се нагаждат” към жизнените и семейните обстоятелства – финансовите ресурси на семейството, функционирането на

⁶¹ Цит. ЕСИ: Жени, труд, глобализация, с. 61.

⁶² Вж. по този въпрос: Колабихина, И.Е. Некоторые аспекты теоретического анализа домохозяйства. ВМУ, серия “Економика”, 5/95.

детски заведения, личните професионални амбиции и др., които въздействат не върху решението на жената да работи, а главно върху избора на съответния модел на заетост. В този смисъл разпределението на времето за труд и на жизнените приоритети на жените и мъжете е различно и има специфично за всеки пол влияние както върху типа заетост и степента на натовареност в работата, така и върху потенциала от разполагаемо време със съответни последствия за кариерата и семейството⁶³. Обществените нагласи потвърждават зависимостта между избора на модела на заетост на жените и семейното им положение: съгласно цитираното ЕСИ ISSP'94, жената трябва да работи на пълен работен ден след като се омъжи и преди да има деца по мнение на 78.9% от анкетиранияте и след като децата напуснат дома – 85.8%; жената не трябва да работи, когато има деца в предучилищна възраст – 60.3%, и след като най-малкото дете започне училище – 32.5%; по-малко от половината анкетирани – 41.4% смятат, че при тези обстоятелства жената трябва да работи на непълен работен ден.

Доколко обаче реалните тенденции при избора на типа работа и работното време съответстват на нагласите на жените и мъжете у нас? Трябва да се отбележи, че съществуващите възможности и начинът на *организация на работата и работното време* представляват важен аспект на проблема за постигането на баланс при разпределението на времето за платения и неплатения труд на жените и мъжете. Различните джендър роли в обществото – тези на работещ, родител, домакиня, производител на стоки за покриване на базисните нужди на семейството, определят типа и организацията на работа на жените и мъжете.

Организация на работното време. Преобладаващият дял на жените и мъжете работят с фиксирано начало и край на работния ден – 87.3% от наетите мъже и 91.3% от наетите жени⁶⁴. На работно време с променливи граници работят 12.6% от наетите мъже и 8.7% от наетите жени, което отчита недостатъчното използване от страна на работодателите на тази форма на гъвкаво работно време. Данните отразяват интересния факт, че мъжете имат по-голям от жените достъп до гъвкави форми на работното време, защото те разполагат с повече времеви възможности да започват работа по-рано

⁶³ В международните изследвания в тази област дори е въведено понятието “жизнен час пик” (Rush Hour of Life) по отношение на “описанието на средната възраст, в която трудовата дейност и кариерата често изискват изключително много време, а едновременно с това са необходими грижи за малките деца”. Виж по този въпрос: Кламер, Уте. Време за труд и заетост на жените и мъжете през жизнения цикъл – емпирични данни за Германия и необходими промени в политиката. - В цит. сборник: Времето за труд и условията на труд, с. 90.

⁶⁴ Тук и по-нататък данните за 2004 г. са въз основа на цит. публ. на НСИ България 2004 – социално-икономическо развитие, модул “Организация на работата и работното време”, за първи път включен към наблюдението на работната сила през второто тримесечие на 2004 г.

или да удължават работния си ден. Трябва да се отбележи обаче, че съгласно Европейското изследване на условията на труд в присъединяващите се страни, осъществено през 2001 г.⁶⁵, мъжете обикновено не използват тази “нарастваща гъвкавост” за домашни дейности и задължения за разлика от жените, които, въпреки високата заетост на фиксирано работно време, успяват да заведат и вземат децата от съответните заведения, да напазаруват и т.н. В този смисъл налага се изводът, че гъвкавото работно време не винаги допринася за равнопоставеността в семейството или на трудовия пазар.

Средната *продължителност на работното време* в България се понижи от 43.1 ч. през 2001 г. на 41 ч. през 2004 г., като при мъжете тя е само с 0.5 ч. по-голяма от тази при жените (41.4 ч. – мъже, 40.6 ч. – жени). Съгласно европейското проучване, 54.2% от мъжете и 60.2% от жените работят средно 40-44 ч. седмично, съответно 7.9% и 13.7% - по-малко от 39 ч., 31.5% и 23.4% - 45-60 ч. и 6.4% и 2.7% - над 60 ч. седмично. Не е без значение фактът, че според резултатите от проведеното от ЦИН при БАН и Агенция по заетостта изследване 44% от жените и 40% от мъжете са лишени от почивка по време на работа, а 25.8% от жените и 42.5% от мъжете полагат ежедневно или често извънреден труд⁶⁶.

Наблюдава се зависимост между по-високото средноседмично работно време и статуса в заетостта: най-представителната група работещи по 40 – 44 ч. седмично жени и мъже са на постоянни безсрочни трудови договори, но един от четиримата заети от тази група работи извънредно над 60 ч. За сравнение работещите 45 ч. седмично жени и мъже в EU-15 са само 20%, докато в България те са 32% от всички заети лица. Това означава широко прилагане на практиката на неспазване на трудовото законодателство по отношение регламентацията на работното време от страна на българските работодатели, както и високия относителен дял на нерегламентирания труд у нас. Работещите на срочен договор имат по-гъвкаво работно време и работят по-малко работни часове – при повечето от тях работната седмица е от 30 до 39 ч., но все пак един от тримата заети от тази група работи над 45 ч. в седмицата. Най-дългото работно време е при самонаетите – една трета от тях работят повече от 60 ч., а 47% - 45-60 ч. седмично. Много интересен е резултатът от европейското изследване резултат, че по-

⁶⁵ Survey on Working Conditions in the acceding and Candidate Countries (2001) at the European Working Conditions Survey 2001. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (<http://www.eurofound.eu.int>). По-нататък данните за 2001 г. са от това изследване.

⁶⁶ Представително национално ЕСИ Работно време, условия на труд, демографско поведение. ЦИН при БАН, АЗ при МТСП, 14 май-14 юни 2003 г.

нискообразованите работят повече часове, за да компенсират по-ниското заплащане с по-дългото работно време. Ако се отчетат изложените в т. 1 от настоящето изследване данни за ниското образователно равнище на самотните родители и се свържат с констатацията за по-дългото работно време на такава група заети, може да се предположи, че проблемът с поддържането на баланса работа-семејство се откроява при тях с още по-голяма сила.

Нетипично работно време. Съгласно наблюдението на НСИ, 64.6% от заетите мъже и 54% от заетите жени работят основната си работа в условията на различни видове нетипично, т.е. извън нормално установеното за страната време, съответно: вечерно време – 45.1% и 36.2%; нощно време – 22.3% и 10.7%; в събота – 60.3% и 46.7%; в неделя – 40.8% и 24.7%; при условията на всички видове нетипично работно време едновременно – 19.3% от заетите мъже и 8.2% от заетите жени. По данни от посоченото европейско проучване 41% от всички заети у нас редовно работят вечер, 51% - в събота и 35% - в неделя при средно 27% за EU-15.

Въпреки значителната заетост както на мъжете, така и на жените в условията на атипично работно време, работещите съответния вид работно време мъже и жени изразяват неочаквано висока степен на удовлетвореност от такава работа с оглед на съвместяването на трудовите и семейните задължения – 2/3 от жените и над 70% от мъжете смятат работата вечер и в почивните дни за удобна в това отношение; мъжете са най-неудовлетворени от работата в неделя, а жените – през нощта⁶⁷. Въпреки това не може да се отрече, че този извънреден труд има негативни последствия за почивката, общуването в семейството и с децата, духовните потребности и в не по-малка степен за домакинските задължения, които се натрупват и още повече ощетяват стесненото свободно време на жените и мъжете.

Непълно работно време. Работата на непълно работно време не е много разпространена в България – това са само 3.1% от заетите мъже и 3.7% от заетите жени спрямо 17% средно за EU-15. Съгласно данните от европейското проучване се отчита доста противоречива оценка на такъв тип работа от страна на българските жени и мъже: 50% се чувстват удовлетворени, 37.5% биха искали да работят повече, а 12.5% биха желали да намалят още повече работните си часове. За отбелязване е, че за 2/3 от мъжете и жените това е принудително поради липсата на работа на пълен работен ден

⁶⁷ Въпросът, дали специфичната организация на работа е удобна за жените и мъжете от гледна точка на съвместяването с други дейности, като обучение, отглеждане и възпитание на децата, полагане на грижи за възрастни членове на семейството е включен от НСИ в посочения допълнителен модул.

работно време (средно 21.1 ч. седмично), което по данни на НСИ посочват 68.8% от работещите по този начин жени и 62.5% от мъжете.

Преобладаващата у нас форма на непълно работно време е работа на непълнен работен ден – от наетите на непълно работно време работещите на тази форма жени са 81.4%, мъже – 65.4%. Незначителният дял на жените и мъжете предпочитат втората форма на непълно работно време – намалена работна седмица при успоредно намален работен ден: 7.8% от наетите на непълно работно време жени и 13.7% от мъжете.

Особено висока удовлетвореност работещите жени и мъже изразяват от *работа на смени*, т.к. смятат, че това дава повече възможности за съчетаването на професионалния и семейния живот: през 2001 г. позитивно настроените са 74% от заетите на този режим на работа, през 2004 г. броят на удовлетворените с оглед на посочения проблем нараства на 84.8% от мъжете и 81.9% от жените при общо сравнително високата и равна за жените и мъжете заетост в работата на смени – 23.4% от наетите мъже и 21.2% от наетите жени. Половата принадлежност придобива значение единствено при избора на сменния режим: жените предпочитат двусменния режим на работа (64.4% от работещите на смени жени), докато 50% от мъжете работят на 3 и 4-сменния режим при непрекъсваем процес на работа.

Извършеният анализ позволява да се направят следните *изводи и оценки*:

- Продължителното нерегламентирано работно време в платената заетост; фиксираните часове за започване и приключване на работа; липсата на гъвкава организация на работното време с оглед на личните и семейните нужди на работещите; повишените служебни изисквания, водещи до разпространение на извънредния труд и работното време, умора и нужда от повече почивка; трудното съчетаване на работното време с часовете на работа на детски, училищни и административни заведения и с работното време на партньорите могат да се определят като основните причини, поради които неподходящото работно време има крайно негативен ефект върху постигането на баланс между професионалния и семейния живот: съгласно цитираното наблюдение на НСИ, 43% от заетите жени и мъже смятат, че работата им създава временни или постоянни трудности при поддържането на този баланс, а 43.4% - че съчетаването изисква допълнителни лични усилия и води до повишено стресово състояние.
- В значителна степен този извод се отнася за работещите жени, които не могат да се откажат от работа на пълен работен ден поради финансовото положение на семейството. Вследствие на това близо 70% от заетите жени спрямо 16% при

мъжете не разполагат свободно с почивните си дни по данни от цитираното ЕСИ на ЦИН при БАН и АЗ. Двойната заетост има пряк негативен ефект както върху психическото и физическото състояние на самите жени, изправени пред необходимостта да продължат с “втора смяна” у дома, така и за децата, които прекарват времето си или сами въщи без контрол, или на работното място на майките си, което е доста разпространена практика най-вече при самонаетите жени.

- В съответствие с традиционната роля на жените по отношение на домакинството и семейството, те се стремят да комбинират пазарните дейности с непазарните, което ги вкарва в капана на нестандартното работно време и атипичните форми на заетост, такива като временна работа, надомен труд, неплатен труд в семейните предприятия, заетост в неформалния сектор (съгласно изследването на ЦИД, относителният дял на участието на жените в неформалната икономика е между 30 и 40%⁶⁸). Поради това, както и вследствие поемането на основната част от отговорностите за домашния труд, по данни на цитираното европейско проучване при жените се отчитат по-високи равнища на стрес и по-ниски равнища на удовлетвореност от необходимостта да поддържат баланса работа-живот, отколкото при мъжете.
- Особени трудности съчетаването на платения и неплатения труд създава за младите жени, когато децата са още малки или са ученици в начални класове, а в същото време това е жизненият период, най-благоприятен за развитието на кариера, както и за жените и мъжете на средна възраст, което аргументира заключението на НСИ, че проблемите с баланса в по-голяма степен са свързани с възрастта, отколкото с пола на заетите лица.

Оценката на проблема за съчетаването на платения и неплатения труд от жените и мъжете изисква да се анализира реалното им участие в различни видове “следработни” неплатени дейности (табл. 10).

⁶⁸ “Скритата икономика в България”. ЦИД, С., 2004. (<http://www.csd.bg>)

Таблица 10

**Средно време на участващите в различни видове дейности
в сферата на неплатения труд мъже и жени (мин)**

	1988		2001/2002	
	Мъже	Жени	Мъже	Жени
Грижи за домакинството	160.0	300.0	194.0	301.7
Дейности, носещи доход на домакинството	-	-	308.7	389.0
Доброволна работа	-	-	148.7	124.1

Източник: Бюджет на времето на населението. С., НСИ, 1990, с. 87, 2005, с. 38, 46.

По отношение на *разпределението на времето в сферата на неплатения труд* се наблюдават следните тенденции:

- В грижите за домакинството участват малко над две трети от мъжете (76.9%) и практически всички жени (92.3%), като трябва да се има предвид, че в извадката са включени лицата над 7-год. възраст.
- Среднодневно мъжете отделят 3 часа за грижите за домакинството, вкл. домашното стопанство, докато жените отделят 5 часа на тези дейности.
- В дейностите, носещи доход на домакинството, имат възможност да участват повече мъже – 1.2% спрямо 0.5% при жените, но що се отнася до реално изразходваното за тази цел време, то е по-голямо при жените – 6.5 часа спрямо 5.2 часа при мъжете.
- На доброволния труд⁶⁹ мъжете отделят повече време от жените, вероятно поради по-малката ангажираност в дома.
- При анализа на времето, изразходвано от жените и мъжете за дейностите от всякакъв характер въкъщи (вкл. сън, лични нужди и др.), се отчита превесът от страна на жените с 3 часа (жените прекарват у дома средно 19 часа на ден спрямо 16 часа при мъжете), което води до реален риск от социалната им изолация и наличие на проблеми със социализацията на жените.
- Значително по-високото участие на жените в домашния труд създава известни трудности за адекватната им реализация на работното място в платената заетост: съгласно резултатите от социологическо проучване, 36.8% от жените и двойно по-малко мъже – 18.3% твърдят, че почти ежедневно или няколко пъти месечно им се е

⁶⁹ Съгласно дефиницията на ООН, доброволният труд в нестопанските организации или в съответните общности и групи се включва в понятието “неплатен труд” на жените и мъжете. Вж. по този въпрос: Guidebook on Integrating Unpaid Work into National Policies. New York, UN, 2003.

случвало да пристигат на работа твърде уморени от семейните ангажименти, за да работят пълноценно, както и да се концентрират на работното си място, заради семейните задължения⁷⁰.

Участието на жените и мъжете в платения и неплатения труд и влиянието му върху разпределението на семейните отговорности до голяма степен се предопределя от *семейното положение на участващите в съответните дейности лица* (табл. 11).

Таблица 11

Средно време на едно участващо в дейности на платения и неплатения труд лице по семейно положение (2001/2002 г.) (мин)

	Неженен/ неомъжена	Женен/ омъжена	Разведен/ разведена
Заетост, вкл. други дейности, свързани със заетостта	540.1	530.8	506.1
Неформална заетост	64.1	43.9	66.7
Грижи за домакинството	140.3	289.2	233.9
Дейности, носещи доход на домакинството	386.9	326.9	342.5
Свободно време	173.6	110.3	121.3

Източник: Бюджет на времето на населението. С., НСИ, 2005, с. 240.

За съжаление, официалната статистика не предоставя данни за времето на платения и неплатения труд по семейно положение и пол, както и по наличие, брой и възраст на децата. Въпреки това наличната информация позволява да се направят някои по-обща оценки в тази област:

- “Най-свободни” да участват в платения труд са лицата без брак, които за сметка на това отделят два пъти по-малко време в сравнение с другите две групи лица за неплатения труд.
- “Най-ощетени” от гледна точка на времето са семейните хора, главно работещите със семейни задължения: те имат най-малко свободно време и са най-много ангажирани с грижите за семейството и домакинството. Семейните партньори явно предпочитат редовната постоянна работа, защото изразходват най-малко време за участие в неформалната заетост, т.е. поемането на риск и нерегламентираните условия на труд по всяка вероятност се възприемат като опасност за семейното благосъстояние.
- При общо значителното време, отделяно за дейностите, носещи доход на домакинството, най-малко е то при семейните двойки, което донякъде е

⁷⁰ По данни от цит. ЕСИ: Жени, труд, глобализация, с. 6

доказателство за по-голямата стабилност на съвместно живеещите лица в сравнение със самостоятелно живеещите и разведените, особено ако са с деца.

Разпределението на времето за платен и неплатен труд в семейството в значителна степен зависи от обема и типа на оказваната *помощ от съответния семеен партньор*, което е от значение най-вече за работещите жени. Анализът на резултатите от социологическо проучване показва, че случаите, в които и съпругът се включва в домакинския труд, особено в селата и малките градове, са изключения⁷¹. В това отношение България в известна степен се доближава до ситуацията в страните от Южна Европа, където мъжете помагат най-малко в семейството в сравнение с други страни-членки на ЕС: съгласно проучване на Евростат, по мнение на съпругите 80% от съпрузите в Испания и 72% - в Португалия не оказват никаква помощ в семейството, което е най-високият относителен дял в ЕС⁷².

Трябва да се отбележи обаче, че през последните години у нас се наблюдават определени положителни промени в семействата по отношение на споделянето на домашните ангажименти, особено при младите двойки с деца, работещи на пълен работен ден, в средите на участващите в съвместен семеен бизнес, както и в семействата на жените предприемачи, главно самонаетите. Така например, съгласно резултатите от изследване на женското предприемачество⁷³:

- 70% от жените предприемачи получават подкрепа от страна на съпрузите си както в домашните задължения, така и за управлението на бизнеса си;
- 81% - получават помощ от съпруга си при отглеждането на децата;
- 54% от анкетираните жени посочват равното разпределение на домашните задължения със съпруга си;
- едва 7% от заетите със собствен бизнес жени в България вършат изцяло сами домакинската работа;
- постигането на баланс при участието в двете сфери на труд се оказва в пряка зависимост от възрастта и жизнения опит на членовете на семейната двойка: 39% от жените предприемачи под 30 г. твърдят, че получават малка или почти никаква помощ от съпрузите си.

⁷¹ Цит. ЕСИ: Жените в неформалната икономика на България, с. 43.

⁷² Crossroads to modernity. Contemporary portuguese society. Celta Editora, OEIRAS/2000, p. 50.

⁷³ Изследване на женското предприемачество и ролята на жените за икономическата трансформация в България. С., МОТ, Фондация за развитие на предприемачеството, ПРООН, 2000, с. 22-23.

Посочените данни позволяват да се направи изводът, че съчетаването на женския частен бизнес и семейството в противовес на традиционните очаквания не оказва негативно влияние както върху начина на живот, така и върху структурата на българските семейства. Това се потвърждава от резултатите на съответни проучвания в тази област:

- Съгласно данните от посоченото изследване, 87% от жените предприемачи отчитат, че участието им в бизнеса е имало положителен ефект върху семейството (50%) или не е променило съществено личния им живот (37%).
- Над 4/5 от предприемачите от сферата на микробизнеса са женени/омъжени; 56% от жените предприемачи имат две деца и успяват да се справят с предизвикателствата на бизнеса и семейството⁷⁴. За сравнение във Великобритания 31% от жените мениджъри са неомъжени; в Германия делът на неомъжените е 43%, а 74% от жените мениджъри нямат деца⁷⁵.

Извършената оценка на измененията в участието на жените и мъжете в платения и неплатения труд в темпорално изражение дава възможност да се идентифицират основните фактори, влияещи върху структурата на бюджета на времето на жените и мъжете:

- обществени и семейни традиции и ценности, въздействащи върху начина на живот на жените и мъжете, вкл. като семейни партньори;
- семейно положение (женени, разведени, самотни родители), в значителна степен влияещо върху съвкупната трудова натовареност на жените и мъжете, както и върху конкретното разпределение на времето за платения и неплатения труд;
- доходи на семейството, определящи типа и организацията на платената и неплатена работа, необходимостта от работа на две и повече места (при 5.4% от жените и 7.5% от мъжете⁷⁶), засилваща още повече конфликта между платения труд и семейството, възможностите за ползване на платени услуги за домакинството и за грижите за членовете на семейството;
- образователно равнище на жените и мъжете, което влияе върху ценностната им система и степента на тяхната “еманципация” по отношение на

⁷⁴ Профил на предприемача от микропредприятията в страната. С., НСИ, 2002, с. 10.

⁷⁵ Wirth, Linda. Breaking through the glass ceiling. Women in management. Geneva, ILO, 2001, p. 18.

⁷⁶ По данни от цит. ЕСИ: Работно време, условия на труд, демографско поведение.

споделянето на семейните отговорности и налагането на егалитарния модел на семейството;

- тип населено място (град – село), което се намира в известна зависимост със степента на стереотипното възприятие на джендър ролите в семейството, както и определя дела на времето за домашното стопанство като допълнителна дейност в сферата на домашния труд.

В заключение следва да се обобщят по-важните *последствия от съществуващия модел платен-неплатен труд* за жените и мъжете. Преди всичко трябва да се отбележи, че те продължават да се намират в “оковите” на традиционните джендър стереотипи, което с особена сила се проявява в периода на родителството. За много жени това означава висок дефицит от време и икономическа несигурност; за семейните партньори – недостатъчно време за децата, най-вече за контакта бащи-деца.

Семейните взаимоотношения както между съпрузите, така и между родителите и децата “страдат” от ежедневиия конфликт работа-семейство, което предопределя необходимостта от насърчаването на модела на споделените отговорности между семейните партньори.

Неравностойното разделение на труда в семейството има негативно влияние и от гледна точка на обществения интерес, т.к. ограничава възможностите на жените за адекватна адаптираност към модерните изисквания за заетост, за професионалното им израстване, обучението и повишаването на квалификацията, както и представлява една от причините за демографската криза в страната.

Не на последно място участието на жените и мъжете в двете сфери на труд довежда до прекомерна трудова натовареност, особено за жените, ограничено и неефективно използвано свободно време и като следствие от това – до постоянен стрес, влошено здравословно състояние, чувство на вина по отношение на партньора и децата.

Направените оценки и констатации изискват предприемането на съответни мерки и действия от страна на държавата и работодателите за подкрепа на работещите със семейни задължения при съчетаването на техния трудов и семеен живот⁷⁷.

⁷⁷Този въпрос се третира в глава четвърта, т. 2 от настоящето изследване.

Глава втора

НЕРАВЕНСТВА МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В СФЕРАТА НА ПЛАТЕНИЯ ТРУД

В процеса на привеждане на българската икономика в съответствие с принципите на пазарното стопанство и с изискванията на Европейския съюз се засили значимостта и актуалността на проблема, свързан с постигането на реална равнопоставеност и по-конкретно с наличието на неравенства между жените и мъжете, както и на дискриминационни прояви и практики спрямо жените. Постепенното решаване на този проблем предполага необходимостта от използването на комплексен подход преди всичко в сферата на труда, където различията по пол са най-ясно изразени. Неотложно е организирането и провеждането на мониторинг на връзките и взаимозависимостите в областта на социалните отношения между жените и мъжете, засягащи както позициите им на пазара на труда и в заетостта, така и различията в резултат на нелоялното прилагане на принципа „равно заплащане за равностоеен труд”.

В трудово-социалната практика у нас са констатирани съществени неравенства в заетостта, респективно в заплащането на труда по пол. Очерталата се тенденция на увеличаване участието на жените в платения труд и съответно утежняване на тяхната заетост – в професията и в домакинството, изисква извършването на прецизна джендър оценка на различията в платения труд и индивидуалния икономически принос за семейния бюджет, за жизнения стандарт на семейството и възможностите за усъвършенстване на собственото си образование и квалификация „през целия живот”, както и за инвестиране в образователното развитие на децата. Очевидно повишаването на приноса на жените в семейния бюджет е важна предпоставка за постигане на високо качество на човешкия капитал и за адекватното му включване в новото европейско и световно «общество на знанието».

В този контекст трябва да се отбележи, че в обявената от ООН «Декларация на хилядолетието», съдържаща целите за развитие на световната общност до 2015 г., като важен компонент на приоритетните цели се определя постигането на равенство между жените и мъжете. Във връзка с това, България като страна-членка на ООН изпълни своето задължение и превъплъти тази цел в конкретни за страната цели: «премахване на диспропорцията между доходите на мъжете и жените» и «осигуряване участието на

жените в управлението».⁷⁸ Ясно е, че така формулираните за България цели изискват съществуващите неравенства между жените и мъжете в сферата на заетостта и на доходите да бъдат редуцирани и постепенно преодоляни чрез активизиране и консолидиране усилията на съответните държавни институции, мобилизиране и ефикасно използване на ресурсите, предоставени на България от фондовете на ЕС, създаване на реално действащо гражданско общество и включването му в процеса на вземане на управленски решения в тази област.

1. Качеството на правната рамка – гаранция за прилагане на принципа за равното заплащане и за ограничаване на неравенствата по пол

1.1. Световното и европейско право – основа за инкорпориране на принципа за равното заплащане в националното законодателство

В областта на закрилата на човешките права съществуват редица конвенции на Международната организация на труда (МОТ), като с особено голяма значимост за постигането на реална равнопоставеност на половете са конвенциите относно равните права на жените и мъжете в сферата на заплащането на труда. Още със създаването си през 1919 г. МОТ провъзгласява защитата на правото на работещите мъже и жени на равно заплащане за равностоен труд и вмениява на този принцип специална важност и неотложност.⁷⁹

Прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете изисква неговото интегриране в правната уредба по въпросите на равнопоставеността на половете, както и в процеса на насърчаване на джендър равенството. Преди всичко е необходимо да се въведе принципът за равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в сферата на заетостта като важна предпоставка за постигането на равенство и в заплащането за равностоен женски и мъжки труд. Това от своя страна е катализатор за повишаване качеството на труда и представлява аргумент за определяне равенството в заплащането като елемент на качеството в широк смисъл, т.е. по-високо качество не само на вложения труд и на непосредствените резултати от него, но и на трудовите и социалните взаимоотношения между жените и мъжете, на работната среда,

⁷⁸ Цели на хилядолетието за развитие – 2003. София, ПРООН, 2003 г.

⁷⁹ Thomas, Constance. Equal remuneration for work of equal value. JLO, 2001, p.6.

на колегиалната толерантност и партньорство. Очевидно постигането и поддържането в трудовата практика на принципите за равенство в заплащането по пол е съществен фактор за мотивиране активността на работната сила и особено за повишаване на професионалния статус на жените и подобряване на техните позиции в заетостта. Съществуващите модели на добри практики за джендър равнопоставеност в заетостта, респ. в заплащането е необходимо да се използват като еталон при извършването на промени и реалното внедряване на принципа за равенство в заплащането, както в държавния, така и в частния сектор.

Посочените позитивни ефекти е възможно да се постигнат като равното заплащане за равностоен труд се приеме и прилага в качеството му на фундаментално право на работещите жени и мъже. Налага се, обаче да се изтъкне, че въпреки провъзгласяването на този принцип в редица документи на ООН за правата на човека, както и признаването му като един от основните стандарти на МОТ и на ЕС в сферата на равното третиране на половете, неравенствата между жените и мъжете в платения труд се задълбочиха във всички източноевропейски страни. С по-голяма сила те се проявиха в България, не само поради липсата на съответни правни разпоредби, но и вследствие на факта, че у нас делът на икономиката в сянка е значително по-голям, а равнището на доходите е многократно по-ниско в сравнение с всички европейски страни.

При осъществяването на процеса на транспониране и приемане на достиженията на правото на ЕС в България е необходимо да се отчита, че постигането на равенство в заплащането е обявено от Европейската общност като „приоритет за 2001 г.”.⁸⁰ Този избор е предопределен от „високата видимост на неравенствата на работните места”. Във връзка с прилагането на принципа за равното заплащане Европейският парламент препоръчва при реализирането на националните цели той да се адаптира към „всички играчи в това поле и на всички различни равнища”.

В чуждестранните научни публикации са известни две основни концепции за същността на този принцип, които изразяват еволюцията в схващанията за възможностите и конкретните подходи за неговото прилагане⁸¹:

- *Равно заплащане за равен/еднакъв труд* – прилага се в случаи, когато жените и мъжете притежават еднаква квалификация и упражняват една и съща дейност или

⁸⁰ Equal opportunities for women and men in the EU, Annual report 2001; European Commission “Employment and social affairs”, 2002, p. 12.

⁸¹ Working conditions, International labour office. Geneva, 1998, p. 3.

виртуално еднаква работа, но при еквивалентни условия. Тази формулировка лимитира практическото прилагане на принципа само когато жените и мъжете са работещи в една и съща област/дейност или в една и съща фирма. Установено е обаче, че този принцип се нарушава въпреки твърде опростените изисквания и условия, при което обикновено жените получават по-ниски възнаграждения от мъжете;

- *Равно заплащане за равен труд с равна стойност/равностоеен труд* – тази концепция за същността на принципа за равното заплащане е по-модерна и перспективна, тъй като има универсално приложение, т.е. тя покрива не само първия концептуален вариант, но е възможно да се прилага и в ситуации, при които жените и мъжете упражняват различен труд при условие, че той е с равна стойност. По този начин се ограничават възможностите за възникване на неравенства в заплащането на жените и мъжете. Различията, които съществуват в трудовата практика се дължат главно на неспазване на законовите разпоредби, на избраните системи и критерии за устойчивостяване на труда и не на последно място на често срещаното подценяване на женския труд особено в неформалния сектор. Очевидно и в тази сфера е налице конфликт между правните норми и фактическото прилагане на принципа за равното заплащане на жените и мъжете за равностоеен труд. Силата на неговото проявление зависи преди всичко от качеството на правната уредба, както в международен, така и в национален аспект.

Основополагащите международни документи, които регламентират правната рамка на равнопоставеността на половете в платения труд и гарантират прилагането на принципа „равно заплащане за равностоеен труд“ се базират на т.нар. „недискриминационно регулиране на заплащането“.⁸² В областта на правото за равенство между жените и мъжете и по-конкретно на правото за равно заплащане, действат следните две конвенции с първостепенна значимост:

- **Конвенция № 100 на МОТ за равенство в заплащането на работниците – мъже и жени за равен труд, 1951 г., ратифицирана от България през 1956 г., но обнародвана в Държавен вестник едва през 1997 г. Вследствие на този акт Конвенцията става част от вътрешното право на България.**⁸³

⁸² Women, gender and work, Geneva, ILO, 2001, p. 469.

⁸³ Равните възможности между мъжете и жените в процеса на присъединяване на България към ЕС. Европейски институт, 2002 г., с. 14.

Постановките в Конвенцията операционализират принципа за равното заплащане за труд с равна стойност, като задължават ратифициралите я страни да осигуряват и насърчават неговото прилагане чрез използването на съответни национални инструменти като: създаването на адекватна правна среда; разработването на подходяща система за остойностяване и заплащане на труда; уреждането на взаимоотношенията между работодателите и наетите с колективни трудови договори, включващи клаузи относно равното заплащане по пол.

Конвенцията изисква осигуряване на равно заплащане на мъжете и жените в публичния сектор, за частния сектор препоръчва използването на стимулиращи мерки и действия за насърчаване прилагането на този принцип;

- **Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите, 1958 г., ратифицирана от България през 1961 г. и обнародвана в Държавен вестник през 1997 г., с който акт тя става част от вътрешното право на България.**

Конвенцията провъзгласява принципа за закрила срещу дискриминацията в труда и професиите, като по този начин изключва възможността за неравенства и дискриминационни прояви, включително в сферата на заплащане на труда.

Основната цел на Конвенцията – защита на равенството във възможностите и третирането в сферата на заетостта, е необходимо да се инкорпорира в националните законодателства. Тук по-конкретно се имат предвид следните форми на равенство в заетостта: равен достъп до професионално обучение; равен достъп до заетост; равенство по отношение на условията на труд; равенство при стимулиране на труда; равно заплащане за равностоеен труд.

Очевидно претворяването на Конвенции № 100 и № 111 на МОТ в националните правни стандарти и практики все още не е приключило. В този смисъл те продължават да бъдат основни ориентири за усъвършенстване на националната правна рамка, както и за разработването на съответни национални политики в областта на равното заплащане на жените и мъжете. Това от своя страна изисква насърчаване дейността на съответните административни структури, които да стимулират равенството и да превентират всякакви форми на дискриминация при прилагането на принципа „равно заплащане за равностоеен труд“.

Освен посочените основни конвенции на МОТ, към международните документи с правна сила в тази област се отнасят и следните конвенции и декларации, представени в хронологичен ред:

- Декларация на ООН за премахване на дискриминацията по отношение на жените, 1967 г.;
- Декларация на ООН за равенство във възможностите и третирането на работещите жени, 1975 г. – чрез тази декларация се осъществява преход от защита на жените към тяхното равно третиране с мъжете на базата на еднакви стандарти;
- Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, 1979 г., ратифицирана от България през 1981 г. – универсален документ, регламентиращ задълженията на ратифициралите го страни да осигуряват равнопоставяне на жените и мъжете при „ползването на всички икономически, социални, културни, граждански и политически права“;
- Конвенция № 175 на МОТ за работа на непълно работно време, 1994 г. – специфична конвенция, която осигурява еднакви условия на труд, включително заплащане на работещите на непълно работно време с тези на пълно работно време, с което дава възможност за свободен избор на типа работно време, съобразно индивидуалните интереси на жените и мъжете;
- Конвенция № 177 на МОТ за надомния труд, 1996 г. – чрез тази конвенция се регламентирант изискванията за равни условия на труд и заплащане на заетите с надомна работа;
- Декларация на МОТ за фундаменталните права и принципи на работа и тяхното използване, 1998 г. – тази декларация консолидира принципите на МОТ, засягащи човешките права. Особено положително нейно качество е фактът, че тя се отнася и за страните, които не са ратифицирали фундаменталните конвенции на МОТ, поради което специално насочва вниманието именно към постановките, застъпени в тях.⁸⁴

С оглед присъединяването на България към ЕС е необходимо систематизираните в международните документи на ООН и МОТ основни принципи и стандарти да бъдат прилагани в съчетание с действащите в областта на труда и равното заплащане европейски правни норми.

В правните основи на Европейската общност като документ с особена важност се обособи Европейската социална харта, влязла в сила през 1965 г. и ревизирана през 1996 г. В резултат на този акт тя придоби „нова сила“ чрез осъвременяването на нейните главни постановки с цел да се отчетат настъпилите „фундаментални социални

⁸⁴ Thomas, Constance. Equal remuneration for work of equal value, JLO, 2001, p. 4.

промени”.⁸⁵ Непосредствена връзка с осигуряването на равни права по отношение заплащането на труда имат:

- чл. 4 „Право на справедливо възнаграждение” и по-конкретно ал. 3, съгласно която договарящите се страни се задължават да „признаят правото на мъжете и жените работници на равно заплащане за равен труд”; посочва се също, че упражняването на това право се осигурява чрез „свободно сключени колективни трудови договори и чрез законово установен механизъм за определяне на заплатите”;
- чл. 20 „Право на равни шансове и еднакво отношение в областта на заетостта и професията без дискриминация на основание на пола”, който задължава договарящите се страни да признаят това право и да вземат подходящи мерки за неговото приложение в следните области: достъп до работа; професионално ориентиране, подготовка и повишаване на квалификацията; условия за наемане на работа и условия на труд, включително заплащане.

Трябва да се отбележи, че България ратифицира през 2000 г. посочените членове от Европейската социална харта, с което се задължи да осигури необходимите законови гаранции за прилагането на принципа „равно заплащане за равностоен труд”.

Успоредно с документите, притежаващи универсален характер, правната уредба на ЕС съдържа редица Директиви на Европейския съвет, които определят правните стандарти в конкретни области, включително в сферата на равното заплащане на жените и мъжете за равностоен труд. Постановките в тези Директиви осигуряват социална протекция и социална сигурност. С най-голяма значимост по отношение на равното заплащане изпъкват следните Директиви на Европейския съвет:

- Директива на Съвета 75/117/ЕИО от 10 февруари 1975 г. за сближаването на законите на страните-членки по отношение прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените - тази основна директива определя принципа за равенство в заплащането на мъжете и жените като премахващ всяка дискриминация, основана на пол по отношение на всички аспекти и условия, свързани със заплащане за еднакъв труд или за труд с еднаква стойност; в Директивата се постановява, че „държавите-членки предприемат в съответствие с националните си условия и правни системи необходимите мерки за осигуряване прилагането на принципа за равенство в заплащането”;

⁸⁵ Европейска социална харта (ревизирана), Серия „Европейски договори”/European Treaty Series № 163, Страсбург, май, 1996 г.

- Директива на Съвета 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г. за прилагането на принципа за равенство в третирането на мъжете и жените по отношение на заетостта, професионалното обучение и развитие и условията на труд – целта на тази допълваща Директива е да приведе в действие в страните-членки „принципа за равенство в третирането”, като предпоставка за прилагане на „принципа за равенство в заплащането”; реализирането на принципа за равенство в третирането, съгласно чл. 3 на Директивата, означава недопускане на каквато и да е дискриминация, основана на пол, както и необходимост от определянето на критерии за подбор при достъпа до всяка работа или длъжност във всеки отрасъл или бранш и до всички нива на длъжностната йерархия;
- Директива на Съвета 86/613/ЕИО от 11 декември 1986 г. относно прилагането на принципа за равенство в третирането на мъжете и жените, които осъществяват дейност като самостоятелно заети – конкретизира основните стандарти за гарантиране на равнопоставеност на самонаетите мъже и жени, вкл. необходимостта от предприемане на мерки за признаване труда на съпрузите на самонаети лица;
- Директива на Съвета 97/81/ЕО от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за частична трудова заетост, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и работодателите в Европа, Европейския център на предприятията с обществено участие и Европейската конфедерация на профсъюзите – посоченото Рамково споразумение определя общите принципи и минималните изисквания, свързани с частичната заетост и преди всичко с установяването на обща рамка за премахване на дискриминацията срещу наетите на непълнен работен ден, за развиването на възможности за частична заетост на основа, приемлива за работодателите и работниците;
- Директива на Съвета 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. относно създаването на обща рамка за равно третиране при заетостта и професията – изисква приемането на специфични мерки за предотвратяване или компенсиране на лица в неравнопоставено положение, вкл. по отношение на заплащане, произтичащо от трудови правоотношения.

Тази поредица от взаимносвързани и допълващи се Директиви на Съвета безспорно разкрива дълбочината и широкия обхват на областите, които пряко или косвено са свързани с правното уреждане и прилагане на принципа за равенство в

заплащането на жените и мъжете. Необходимо е обаче, да се предприемат по-действени мерки и се създадат подходящи механизми, които да гарантират неговото внедряване в трудовата практика.

За отбелязване е, че въпреки продължителното действие на повечето от Директивите, а така също и на конвенциите на ООН и МОТ, все още се отчитат различия в заплащането между жените и мъжете в страните-членки на ЕС. С цел да се стимулира реалното прилагане на принципа за равенство в заплащането Комисията на Европейската общност е разработила и утвърдила съответен документ – „Кодекс за практическо приложение”. В него се визират конкретни мерки и форми за осигуряване включването на принципа за равенство в заплащането в колективните трудови договори, с което се създават предпоставки за елиминиране на дискриминацията, основана на пол. Прилагането на постановките на Кодекса изисква: извършване на оценка на действащите системи и критерии за остойностяване на труда; създаване на адекватна информационна база и провеждане на мониторинг за наблюдение на нарушенията на националните правни норми и стандарти в джендър аспект; свеждане на мерките на равнище работодатели, които де факто са отговорни за реалното внедряване на принципа за равното заплащане; осигуряване действието на принципа както в държавния, така и в частния сектор.

От особено важно значение за страните, присъединяващи се към ЕС от гледна точка на гаранциите и прилагането в социално-трудова практика на принципа за равното заплащане за равностоен труд е приетата от Европейската комисия „Обща рамкова стратегия в областта на равноправието между половете (2001 – 2005 г.)”. С висока степен на детайлизация е разработената от Комитета по правата на жените и равните възможности към Европейския Парламент „Работна програма за периода 2000 – 2005 г.”. Основните цели и принципи на работната програма трябва да бъдат съблюдавани от България, като важно място сред тях заема принципът за равното заплащане и неговото практическо приложение.

Осигуряването на гаранции за намаляване на джендър различията в заплащането на труда е ефикасното претворяване на целите и приоритетите на Европейската стратегия по заетостта „Стратегия за пълна заетост и по-добра работа за всички” в разработената за България „Стратегия по заетостта за периода 2004 – 2010 г.”. Основният принцип, определящ в значителна степен същността на тази стратегия е свързан с прилагането на подхода за гарантиране и насърчаване на равнопоставеност на жените и мъжете във всички области, вкл. в сферата на доходите и по-конкретно

провеждане на действени политики, стимулиращи заетостта и равните възможности, като предпоставка за прилагането на принципа за равното заплащане.

1.2. Степен на адаптиране и доближаване на българската правна уредба към достиженията на международното право в областта на заплащането по пол

Необходимостта от транспониране на общоприетите международни правни норми поражда редица задължения, отговорности и ангажименти за българските компетентни органи в процеса на привеждане на националното законодателство в съответствие с постановките на международните документи и изискванията на европейското право, норми и стандарти в сферата на равното заплащане на жените и мъжете.

Преди всичко е необходимо да се отбележи, че инкорпорирането на международните и европейските нормативни актове в българското законодателство се изразява главно в провеждането на реформа само по отношение на разширяването на неговия обхват и подобряване качеството на правната рамка, но това не осигурява автоматично необходимите гаранции за реално прилагане на принципа за равенство в заплащането. Последното изисква разработването и провеждането на конкретни политики, мерки, механизми и действия, базиращи се на правните разпоредби, които в своята съвкупност и взаимнообвързаност създават възможности за внедряване на принципа “равно заплащане за равностоен труд” на жените и мъжете. По този начин постепенно ще се редуцира конфликтът между юридическата защитеност и социално-трудовете практики по отношение на джендър равенството в заплащането на труда.

→ В периодичните доклади на Европейската комисия за напредъка на България в процеса на приемане и адаптиране към достиженията на правото на ЕС се изтъква, че въвеждането на европейските основни принципи все още има формален характер. Това се отнася и за принципа за равното заплащане, който не се прилага достатъчно ефективно. В този контекст се препоръчва да се извърши самооценка на степента на съблюдаване на следните основни елементи на принципа за равно заплащане⁸⁶:

⁸⁶ Мониторинг на процеса на присъединяване към Европейския съюз: Равни възможности за жените и мъжете, Обобщен доклад за страните-кандидатки, Институт „Отворено общество”, 2002, с. 28.

- премахване на всяка форма на дискриминация по пол във всички аспекти и условия на заплащането за равностоен труд;
- въвеждане на единна система за класифициране на длъжностите с еднакви критерии за мъжете и жените;
- отмяна на всички закони, нормативни актове и административни процедури, противоречащи на принципа за равно заплащане;
- въвеждане на мерки за защита по съдебен ред в случай на нарушение на принципа за равно заплащане;
- предприемане на необходимите мерки за информиране на работещите относно законовите разпоредби, свързани с принципа за равно заплащане.

Практическото приложение на принципа за равното заплащане е възможно да се осъществява с помощта на различни подходи и методи. Те трябва да са гъвкави, като се предопределят от конкретните мерки в тази област, които вече са „в действие” в дадена страна. В Конвенциите на МОТ се препоръчват следните възможни нормативни инструменти, които би трябвало да се включат в националната правна уредба:

- изменения и допълнения към съществуващи закони или регулиращи нормативни актове в сферата на труда;
- създаване на нов самостоятелен закон, уреждащ въпросите, свързани с равното заплащане на мъжете и жените;
- изготвяне на национален план за действие за постигане на равно заплащане.

В европейската юридическа практика, а до голяма степен и в българската обикновено се реализира комбинация от различни нормативни инструменти, които взаимно се допълват и по този начин формират законодателната база в сферата на равното заплащане на жените и мъжете.

Принципите за равенство на половете и за забрана на дискриминация от всякакъв вид са провъзгласени в Конституцията на Република България, което означава, че всички законови актове в сферата на труда трябва да се основават на тези принципи. Освен това според Конституцията международните документи, по които България се явява страна, т.е. те са ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила, са част от вътрешното право на България. Особено важно е, че „те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат”.

Необходимо е да се подчертае, че в българското законодателство няма постановки, които да са в противоречие с изискванията на принципа за равно

заплащане на жените и мъжете за равностоен труд и по-конкретно с основните в тази област документи – Директива 75/117/ЕИО и Конвенции № 100 и № 111 на МОТ.⁸⁷ Липсата на противоречия не означава обаче, че не съществуват несъответствия и непълноти.

Внесените промени в Кодекса на труда със Закон за изменение и допълнение от м. март 2001 г. относно принципа за забрана на дискриминация в заетостта и професиите, както и принципа за равно заплащане на жените и мъжете представляват значителна крачка в напредъка на България по транспонирането на световното и европейското право. Все още обаче съществуват редица празноти и неяснота особено по отношение на конкретното прилагане на тези принципи. Трябва да се изтъкне, че посочените два основни принципа в сферата на платения труд е необходимо да се тълкуват и прилагат като взаимносвързани и взаимнообуславящи се. В този контекст оценката на промените в Кодекса на труда е целесъобразно да се извършва от гледна точка на степента на застъпеност и реалните възможности за прилагането на основополагащите принципи.

По отношение на по-широко приложимия антидискриминационен принцип като предпоставка за въвеждането и на принципа за равното заплащане, първата стъпка беше осъществена чрез допълнения именно в Кодекса на труда, като се включи дефиниция на понятието непряка дискриминация. Въведе се също изрична забрана както на пряката, така и на непряката дискриминация, вкл. и на основание на пола. Ясно е, че антидискриминационната клауза в Кодекса на труда се отнася и за сферата на равното заплащане. Положителен момент е фактът, че внесените изменения с чл. 243 „Право на равно възнаграждение” провъзгласяват правото на жените и мъжете на равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд. Декларира се също, че принципът за равното заплащане е необходимо да се прилага спрямо всички плащания, произтичащи от трудови правоотношения, като обаче не се посочва конкретно вида на тези плащания. Особено важна е постановката за възможността на заетите лица, които преценяват, че са ощетени и спрямо тях се упражнява дискриминация, свързана с тяхното възнаграждение, да търсят правата си чрез завеждане на съдебно дело (глава 18 от Кодекса на труда). Не е достатъчно обаче само да се провъзгласи правото на равно заплащане по пол, необходимо е да се направи и следващата крачка по неговото

⁸⁷ Димитрова, Е. Равенство на мъжете и жените в Националния план за действие по заетостта в съответствие с Европейската стратегия по заетостта. - В сборник: Политика за равенство на мъжете и жените при съвместяване на семеен с професионален живот. МТСП, 2004 г., с. 60.

прилагане. Това би било възможно, ако осигуряването на равно възнаграждение на наетите жени и мъже се вмени като задължение на работодателите чрез предявяване на съответни изисквания и предвиждане на последващи контрол и санкции. В противен случай опасността тези твърде важни постановки да останат само „на книга” е реална. Освен това не са приети конкретни разпоредби по прилагането на принципа за равното заплащане, в резултат на което може да се твърди, че „промените не променят” в необходимата степен съществуващата ситуация.

Транспонирането на международните и европейски норми и стандарти в българското законодателство по отношение дискриминацията и равното заплащане, както вече се отбеляза, е възможно да се осъществи освен чрез съответни изменения и допълнения към действащи закони, така и чрез създаване на нов самостоятелен закон. Българската правна рамка в тази сфера се обогати с приемането през 2003 г. на Закон за защита срещу дискриминацията, включващ клаузи, свързани с равното заплащане на жените и мъжете. По този начин се гарантира обвързването на антидискриминационния принцип с принципа за равното заплащане на труда по пол. За отбелязване е, че Европейската комисия в своя доклад за напредъка на България установява, че със Закона за защита срещу дискриминацията се въвеждат основните достижения на европейското право в сферата на равното третиране на жените и мъжете в заетостта и заплащането на труда.⁸⁸

Главните постановки в Закона, които уреждат забраната на дискриминация по пол и въвеждат изискването за постигане на равенство в заплащането се състоят в следното:

- забранена е всяка пряка и непряка дискриминация, основана на пол (чл. 4);
- работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд (чл. 14, ал. 1);
- посоченият в чл. 14, ал. 1 принцип се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура (чл. 14, ал. 2);
- критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения са еднакви за всички работници и служители (чл. 14, ал. 3).

Очевидно е, че известна част от липсващите в Кодекса на труда постановки са намерили законово отразяване в антидискриминационния закон, с което се получава

⁸⁸ Важно е да се изтъкне, че в Закона е отделено значително място на защитата на правото на труд – глава втора „Защита от дискриминация”, Раздел I „Защита при упражняване правото на труд”.

яснота особено по отношение на вида на плащанията и на необходимостта от използването на еднакви критерии за остойностяване труда на жените и мъжете.

Въпреки посочените положителни качества на Закона за защита срещу дискриминацията е необходимо да се приеме специфичен закон относно равните възможности, чрез който да се осигурят гаранции и насърчителни мерки за равнопоставеност на жените и мъжете, включително в областта на равното заплащане на техния труд. Трябва де се изтъкне, че такъв закон е разработен и обсъден от Консултативната комисия по равните възможности към Министъра на труда и социалната политика. Предстои обсъждането му в Народното събрание. Отхвърлянето на подобен закон, по мнението на автора, не е оправдано, тъй като съществува опасност от свеждането на правните разпоредби в Закона за защита срещу дискриминацията само до уреждане на взаимоотношения по повод на дискриминационни прояви в твърде широк спектър и в т.ч. в сферата на прилагането на принципа за равното заплащане по пол.

Във връзка с посочените опасения е целесъобразно да се представят т.нар. добри практики в това отношение в други европейски страни. Преди всичко е необходимо да се подчертае, че в повечето от тях действа Закон за равните възможности на жените и мъжете.⁸⁹ В някои страни националното законодателство включва и специфичен Закон за равното заплащане:

- Австрия - „Закон за равно заплащане при равностоеен труд”⁹⁰;
- Великобритания - „Закон за равно заплащане за равностойна работа”⁹¹; интерес предизвиква обаче фактът, че въпреки действието на този закон разликите в почасовото заплащане на жените и мъжете за равностойна работа във Великобритания се движат в границите между 25% и 40% в полза на мъжете, при това посочената разлика е най-високата в Европа;
- Чехия - „Закон за специфициране на възнагражденията”⁹².

Специални закони са приети в Литва, Естония и Румъния, в които се утвърждава принципът за равно заплащане за еднакъв труд и се въвеждат механизми за неговото прилагане.⁹³

⁸⁹ В отделните страни подобни закони са известни с различни наименования: равно третиране, равнопоставеност и т.н.

⁹⁰ Жените: справедливост днес. Институт по социология на БАН, 2000, с. 126.

⁹¹ Да разбием стъклените тавани. София, Асоциация за социални проучвания и практики „Диалог”, 1999, с. 71.

⁹² Thomas, C. Equal remuneration for work of equal value. JLO, 2001, p. 7.

В българското законодателство, съобразно с изискванията на Директива 75/117/ЕИО относно засегнатите служители от неприлагане на принципа за равенство в заплащането и предприемането на съответни мерки за осигуряване на неговото прилагане, съществува възможност и необходимост от включване в действащия Закон за държавния служител на клауза за равното заплащане на посочената категория заети. Този Закон като специален нормативен акт трябва да постановява изрично и казусът „равно заплащане“. Това би било в съответствие със съществуващите в него постановки за недопускане на дискриминация по пол при назначаване на държавните служители.

В заключение на оценката за качеството на националната правна рамка в областта на равното заплащане за равностоен труд на жените и мъжете би могло да се твърди, че в основни линии тя отразява европейските норми и стандарти. Проблемът се състои в липсата на специфични разпоредби към посочените нормативни актове, с които да се осигури ефикасното прилагане на принципа за равенство в заплащането. В тези разпоредби е необходимо да се включат не само конкретни гаранции, но и да се визират институциите на различни равнища и техните контролни функции по спазването на принципа за равно заплащане, както и да се разпишат детайлно процедурите за привеждане в действие на изискванията по неговото прилагане. Чрез специфичните разпоредби се създава възможност за инициране на позитивни стъпки в тази насока с оглед минимизирането на различията в заплащането на жените и мъжете. Целесъобразно е създаването на *Кодекс за прилагане на принципа за равно заплащане за равностоен труд на жените и мъжете*, който да препоръчва действени методи, мерки и механизми за констатиране, оценка и ограничаване на различията между жените и мъжете в платения труд.

2. Предпоставки за идентифициране на неравенствата в заплащането на жените и мъжете.

2.1. Остойността на труда – необходимост от нови обективни подходи

Съществуването на неравенства в заплащането на жените и мъжете е важен индикатор за недостатъчната степен на реално постигнатата джендър равнопоставеност

⁹³ Мониторинг на процеса на присъединяване към Европейския съюз: Равни възможности за жените и мъжете. Обобщен доклад за страните-кандидатки. Институт „Отворено общество“, 2002, с. 30.

в отделните сфери на икономическата и трудово-социалната практика. Различията в заплащането разкриват преди всичко ниската ефективност на икономиката, както и на продуктивността на труда. В резултат на това, приносът на жените и мъжете по отношение на икономическия растеж и на формирането на семейния бюджет е различен, което от своя страна предопределя „финансовата сила“ на мъжа и жената в семейството.

Неравенствата в третирането на жените и мъжете в сферата на пазара на труда, на заетостта, на възможностите за актуализиране на професионалното им обучение и квалификация обуславят сравнително значимите неравенства в заплащането на техния труд.

Започналият процес на съобразяване с международните документи и в т.ч. особено с европейските изисквания за прилагане на принципа „равно заплащане за равностоеен труд“ е важен сигнал, че този проблем е твърде сериозен и вече е поставен на дневен ред.⁹⁴ Необходими са обаче системни мерки и действия за ограничаване негативното влияние на факторите, детерминиращи различията в заплащането на жените и мъжете, като на първо място трябва да се елиминират проявите на дискриминация, които формират известна част от различията. По този начин системата и конкретните схеми на заплащане труда на жените и мъжете ще се „освободят“ от все още съществуващите стереотипи и предубеждения главно по отношение на жените. Това от своя страна ще осигури прозрачност на подходите и методите за остойностяване на труда, както и на основните принципи на системата на заплащане. Постигането на равно заплащане на заетите жени и мъже, извършващи равностоеен труд изисква също да се оперира с обективни критерии за оценка на труда, които да притежават джендър неутрален характер. Това обаче не е достатъчна гаранция и често на входа на системата на заплащане се отчита джендър факторът, но на изхода резултатите са диференцирани, т.е. налице са неравенства в заплащането на труда по пол.

Различията в заплащането разкриват наличието на недостатъци при остойностяването на труда, които обикновено индикират прояви на скрита дискриминация в заетостта. Известен е фактът, че трудът в сферите с доминираща

⁹⁴ Интерес представлява фактът, че още преди 4000 години в древния Египет „на дневен ред“ е било равенството в заплащането на жените и мъжете, за което свидетелстват открити писмени доказателства, т.е. египетската цивилизация без конвенции, директиви и закони де факто е прилагала принципа за равното заплащане по пол, информацията е от TV “Discovery civilization”, 26.04.2006.

мъжка заетост се приема като труд с „по-висок рейтинг” в сравнение с този в сферите с преобладаваща женска заетост. Това предопределя типа на съответните схеми на заплащане на труда, които принципно се различават. В „женските” отрасли те притежават регресивен характер и чувствително подценяват труда на жените. Подобни констатации, ощетяващи заплащането на женския труд се забелязват и на равнище професия/длъжност. Оценката на труда на жените обикновено ги поставя на по-ниските етажи на скалите на заплащане, като при това придвижването от ниските към високите етажи априори се осъществява по-бавно за женската работна сила.

Налага се изводът, че системите на заплащане на труда по пол са твърде комплицирани, основават се на джендър обусловени принципи и съдържат дискриминационни елементи. Като доказателство за това твърдение се привеждат част от резултатите, получени от проведено анкетно проучване⁹⁵ относно някои от причините за неравенствата в заплащането на жените и мъжете в различни предприятия. Мнението на анкетираните жени предизвиква недоумение, тъй като в известна степен притежава самодискриминационен характер.⁹⁶ Като една от причините, предизвикала по-високата оценка на труда на мъжете, се посочва характерът на извършваната от тях дейност – по-отговорна и по-напрегната. Това обаче означава, че те се намират на по-високите етажи на йерархичната стълба, което вече е индикатор за съществуването на вертикална сегрегация по пол, често приемаща дискриминационен оттенък. Не по-малко учудваща е реакцията на жените, че при определени професии (лекари, инженери, технолози) мъжкият труд е с по-високо качество, което обуславя по-голямото им възнаграждение. Реално погледнато, различията в качеството на труда на жените и мъжете трябва да бъде един от основните критерии за определяне на тяхното заплащане при равни други условия (образование, квалификация, опит). Доколкото такъв критерий все още не е въведен в трудовата практика, ясно е, че това мнение на анкетираните жени е силно самоподценяващо. Не на последно място трябва да се отбележи тяхната оценка, че мъжете са тези, които „носят” по-голямата тежест на семейния бюджет, поради което трябва да получават по-добри възнаграждения. Очевидно е, че стереотипите и предубежденията не са „напуснали” напълно мисловната дейност на самите жени, което подсказва посоката на действията, които трябва да се предприемат от съответните компетентни органи, а също така и от

⁹⁵ Влияние на приватизацията върху жените в процеса на икономически преход в България. С., Фондация „Български джендър изследвания”, 1999, с. 109.

⁹⁶ Това тълкуване е на автора на настоящето изследване.

заинтересованите неправителствени организации. Преди всичко е необходимо да се активира тяхната дейност по отношение на:

- повишаването степента на информираност на жените за техните права и отговорности в сферата на труда;
- въвеждането на обективни методи и леснодостъпни процедури за сравняване и прозрачно остойностяване на труда с пряко или косвено отчитане пола на заетите, особено при наличието на хоризонтална сегрегация на женската и мъжката работна сила.

В Конвенциите на МОТ се изтъква, че прилагането на принципа „равно заплащане за равностоеен труд“ е необходимо да се основава на концепцията за равната стойност, т.е. заплащане без дискриминация по пол. Те визират оценката на труда като действен инструментариум в тази област. В теорията и практиката на оценката на труда са известни две основни концепции⁹⁷:

- административна концепция – основава се на технически процедури за измерване на относителната стойност на труд с различно съдържание с цел да се извърши сравнение между отделни професии (длъжности), упражнявани от жените и мъжете и да се избегне дискриминация в заплащането по признака пол. От тази гледна точка административната концепция е получила известност и като «сравнителна оценка на труда»;
- икономическа концепция – оценката на труда се базира на икономически критерии и преди всичко на релацията търсене – предлагане на женската и мъжката работна сила.

Същността на тези концепции не ги определя като противоположни. При прилагането им в нашата трудова практика е необходимо техните подходи и методи взаимно да се допълват. Това означава, че внедряването им изисква извършване на съответни анализи, оценки и остойностяване на всеки вид труд, на всяка конкретна длъжност, на всяко работно място! Същността на процеса на определяне оценката на труда, респ. на неговото заплащане твърде сполучливо и точно е формулирана в „Доклад за равно заплащане за труд с равна стойност“, представен от Комитета за правата на жените и равните възможности към Европейския парламент.⁹⁸ Подходът за остойностяването на труда е изразен чрез следната сентенция: „*определям стойността*

⁹⁷ Thomas, Constance. Equal remuneration for work of equal value. JLO, 2001, p. 10.

⁹⁸ European Parliament, Committee on Women's Rights and Equal Opportunities, 8 June 2001, Draft Report on equal pay for work of equal value, p. 13.

на стола, а не на лицето, седящо върху него”, т.е. остойността се дадена длъжност, а не заемащия длъжността жена или мъж. С основание може да се приеме, че само по този начин е възможно да се осигури равно заплащане за равностоеен труд.

Посоченият принцип обаче не е възможно да бъде прилаган без съответна действена система от подходящи обективни критерии, въз основа на които да се остойносттават различните видове труд. Определено може да се твърди, че в нашата трудова практика използваните отделни критерии не притежават необходимата надеждност. Това е сериозно предизвикателство пред компетентните органи, които носят отговорността за прилагането на принципа „равно заплащане за равностоеен труд”.

Какви биха могли да бъдат възможните подходи за определяне на тест-критерии с по-висока степен на действеност, съобразяването с които ще осигури изграждането на джъндър неутрална система за оценка на труда, т.е. на система, изключваща дискриминация по пол?

Преди всичко би трябвало да се създаде „ядрото” на съвкупността от критерии, което да съдържа всички изисквани главни характеристики на дадена длъжност/работно място и съответстващата им стойност на труда, т.е. при този подход се игнорира влиянието на признака пол. Неговото прилагане в частния сектор е от особена значимост. В случаи, когато същността на отделни длъжности в по-голяма или в по-малка степен предпоставя обективни изисквания за наемане на мъжка или женска работна сила е необходимо да се приложи адекватен подход, чрез който да се осъществи справедлива, прозрачна и освободена от стереотипи оценка на труда в съответствие със специфични тест-критерии. За реализирането на тези подходи е целесъобразно да се прилагат съответните международни стандарти по отношение на:

- системите за класификация на работните места, респ. на длъжностите, които да притежават унифициран характер и да могат да се прилагат както в държавния, така и в частния сектор;
- оценъчните схеми и скали при формиране на заплащането, вкл. в семейните фирми;
- правилата и методите за оценка на труда като се използват идентични за жените и мъжете стандарти и норми;

- подходите за отчитане различията в продуктивността на труда при упражняването на един и същ вид труд.⁹⁹

Стремежът за постигане на пълно равенство в заплащането на жените и мъжете не бива да граничи с педантизъм, а и реално това не е възможно. В икономическата теория се твърди, че на който и да е пазар на труда разликата в заплащането на „мъжете и жените с еднаква стойност на труда и в една и съща локация трябва да бъде нула“¹⁰⁰, т.е. в този „рестриктивен“ случай не е възможно да съществува дискриминация в заплащането по пол. Трябва да се изтъкне обаче, че това е едно хипотетично теоретично твърдение, тъй като равна оценка на труда на жените и мъжете не е постижима особено в контекста на обективно съществуващите различия в компонентите на възнагражденията по пол. От тази гледна точка не е оправдано да се спекулира със съблюдаването на човешките права относно постигането на джендър равенство и по-конкретно на прилагането на принципа за равенство в заплащането.

Очевидно от особена важност е проблемът за идентифициране на компонентите на възнагражденията на жените и мъжете. В Конвенция № 100 на МОТ относно равното заплащане се визират възможните основни и допълнителни елементи на дадено възнаграждение. Последните са твърде разнообразни и създават предпоставки за поява на разлики в заплащането. Примерно, длъжности заемани предимно от мъже разкриват в по-голяма степен възможности за: бонус плащания, които не се базират пряко или косвено върху джендър различия, заплащане за извънреден труд, плащания за разходи по ползването на фирмени коли и други бизнес разходи. Освен това в доходите на мъжете в семейни фирми обикновено се включват доходите, генерирани от труда на членовете на семейството, които в случая имат неплатен принос в семейния доход. При включване на тези компоненти в доходите на мъжете, статистическите разлики между заплащането на жените и мъжете явно ще бъдат значително по-големи.¹⁰¹ Тук обаче е необходимо да се отбележи, че в частния сектор и особено в икономиката в сянка, жените често не получават допълнителни възнаграждения в нарушение на законовата уредба в тази област, в резултат на което разликите в заплащането по пол значително се увеличават.

⁹⁹ В европейската практика е възприет косвен подход, при който различията в продуктивността на труда се определят на базата на различията в равнището на образование, квалификация и трудов стаж, т.е. чрез т.нар. индикатори за относителна продуктивност, вж.: Women, gender and work. Geneva, ILO, 2001, p. 159.

¹⁰⁰ Пак там, с. 162.

¹⁰¹ Greenwood, A. Labour statistics are useful for gender concerns. Bureau of Statistics, 1999.

В контекста на направената декомпозиция на възнагражденията на жените и мъжете би могло да се формулира реално постижимата цел при прилагането на принципа „равно заплащане за равностоеен труд“. Според автора тя се състои не в постигане на абсолютно равенство в заплащането по пол, което априори е невъзможно, а в редуциране на неравенствата в заетостта и заплащането и установяване на приемливи за жените и мъжете, за семействата и за обществото стойности на разликите, като изрично се елиминират тези от тях, дължащи се на дискриминация по пол в сферата на заплащането на труда.

2.2. Създаване на система от специфични индикатори и на дезагрегирана по пол статистическа база данни

Развитието и стабилизирането на пазарната икономика в България принуждава работодателите да се съобразяват и да прилагат нейните закони, включително в сферата на заплащането на труда по пол. Продуктивността и качеството на труда постепенно се оформят като основни критерии за определяне размера на заплащането. Често обаче, използвайки своята управленска независимост работодателите „санкционират“ наетите относно характеристики, които нямат пряк икономически характер, а са свързани с особеностите на пола.

В този контекст е възможно ясно да се разграничат три основни източника на различията в заплащането между жените и мъжете:

- *първият източник* се формира под влиянието на *обективни предимно икономически условия и предпоставки*: степента на икономическо развитие на страната/отрасъла; установилата се и бавно изменяща се хоризонтална сегрегация в заетостта на мъжете и жените; бариерите пред жените в професионалното им развитие и участието им при вземане на управленски решения;
- *вторият източник* на различия в заплащането е свързан със *субективните качества* на жените и мъжете – образование, квалификация, умения, опит, лидерски способности;
- *третият източник* съдържа в себе си и носи негативния характер на различията в заплащането по пол в резултат на *непреки (непреднамерени) дискриминационни прояви* и на *пряка дискриминация*.

Първите два източника предизвикват неравенства, неравноправие и неравнопоставеност в сферата на заплащане на труда по пол, но същността на третия източник на разликите в заплащането поражда изключително сериозни проблеми, свързани с прилагането, респ. елиминирането на дискриминационните практики. Очевидно направеното тук градиране на източниците и на последствията от тях разкрива не само влиянието върху съотношенията в заплащането по пол, но и върху характера на трудовите отношения между наетите жени и мъже, от една страна, както и между наетите и работодателите, от друга.

Повишеното участие на жените в платения труд поставя с особена острота въпроса за необходимостта от чувствително редуциране на различията в заплащането, което несъмнено изисква предприемането на бързи и ефикасни мерки и действия в тази област.¹⁰²

Определянето на разликите в заплащането на жените и мъжете, по мнението на автора, е целесъобразно да се извършва на следните равнища:

- макроравнище – средно за страната и по сектори на собственост;
- мезоравнище – по икономически дейности;
- микроравнище – по професии и длъжности.

Този подход създава възможности за системно обхващане и проследяване на измененията в заплащането по пол, както и за разкриване на конкретните причини, обуславящи наличието и промените в джендър разликите.

За идентифициране на разликите е необходимо да се използват подходящи индикатори и да се осигури съответна статистическа информация, като по този начин се създаде база данни както за профилите на разликите в заплащането по пол, така и за факторите, които ги формират, ранжирани според силата на тяхното влияние. От своя страна това е важна предпоставка за организирането и провеждането на мониторинг на измененията в степента на равнопоставеност на жените и мъжете в сферата на платения труд.

За отбелязване е обаче, че в нашата статистическа и икономико-аналитична практика се използват твърде ограничен брой индикатори за определяне на разликите в заплащането по пол. Като основен, а обикновено и като единствен индикатор се

¹⁰² Става дума именно за незабавни и резултатни действия от страна на компетентните органи, като се имат предвид фактите в България – не само съществени различия в заплащането по пол, но и най-ниски доходи в сравнение със страните от ЕС. От тази гледна точка у нас може да се „прескочи“ етапа на „повдигане чувствителността на държавните органи“ към тези проблеми и да се премине спешно към целенасочени действия!

определя съотношението между средните годишни работни заплати на жените и мъжете, което показва какъв е дялът (в %) на средната работна заплата на жените от тази на мъжете. Резултатите са твърде показателни, но измерват силно агрегирани съотношения. Липсата на по-широк спектър от индикатори за оценка на разликите в заплащането по пол е съществена бариера пред съответните компетентни органи, ограничаваща техните възможности за по-прецизно установяване на неравенствата в заплащането на жените и мъжете и за предприемане на адекватни мерки и действия за тяхното редуциране. Направената констатация за недостатъчната професионална и водеща активност на вземащите управленски решения в тази област предопределя необходимостта от развитието на мрежа от индикатори за идентифициране на джендър различията в заплащането. Разработването на съответна логична и взаимнообвързана система от индикатори за количествена и качествена оценка на прилагането на принципа за равно заплащане за равностоен труд трябва да се осъществява като съставна част на комплексната система от индикатори за равнопоставеност на жените и мъжете.

Предимствата от създаването на система от индикатори за оценка на разликите в заплащането на жените и мъжете са следните:

- установяване на джендър различията в заплащането по сектори, сфери, отрасли, професии и длъжности, т.е. по силно дезагрегирани профили;
- измерване в динамика на измененията в разликите, което създава възможност за провеждане на мониторинг в тази област;
- изграждане на джендър профилирана национална база данни за отчитане и проследяване на различията в заплащането по пол;
- определяне влиянието на основните фактори и преди всичко на хоризонталната и вертикална сегрегация върху позициите на жените и мъжете в заетостта, респ. върху тяхното заплащане;
- сравняване на разликите в заплащането по пол с други страни-членки на ЕС с оглед приетите от Евростат области на изграждане на джендър профилирани национални статистики, включващи ги като свои структурни елементи: „заплащане и доходи” и „разпределение на бюджета на времето на жените и мъжете”.

В зависимост от целите на конкретните проучвания е възможно да се изгради система от индикатори за идентифициране на различията в заплащането по пол, чиито подсистеми биха могли да се класифицират според следните основни признаци:

- 1) същност и предназначение на индикаторите;

- 2) равнище на проучването;
- 3) аспекти на изследването;
- 4) тип и характер на използваните измерители;
- 5) времеви обхват на заплащането;
- б) степен на значимост на индикаторите в контекста на целите на конкретното проучване;
- 7) вид и важност на факторите, определящи разликите в заплащането по пол.

Необходимо е да се изтъкне, че отделните подсистеми от индикатори притежават относителна самостоятелност, което означава, че е възможно да се използват в различни комбинации. По този начин се създават нови конфигурации от индикатори, които по-точно и прецизно отговарят на потребностите на съответните компетентни органи.¹⁰³

Основната подсистема на системата от индикатори е съставена по признака „същност и предназначение на индикаторите“. Нейният обхват трябва да отговаря на изискването на принципа за оптималност: от една страна е необходимо да включва сравнително ограничен брой индикатори, които ясно да детерминират неравенствата в заплащането по пол, а от друга – избраните индикатори в достатъчна степен да предоставят информация за състоянието и измененията в конкретните измерения на различните профили на тези неравенства. Основната подсистема от индикатори е възможно да се прилага в комбинация с всички останали подсистеми, като по този начин тя се допълва и обогатява със специфични характеристики. Примерно, съвместното прилагане на индикаторите от основната подсистема с тези от подсистемата по признака „равнище на проучването“ разкрива възможности за: по-конкретна и детайлизирана оценка на разликите в заплащането по пол; изясняване на причините/факторите, формирали тези неравенства; определяне на отговорностите и оценка на действията на компетентните органи на различните равнища.

¹⁰³ Предложеният от автора подход за изграждане на система от индикатори, както и на класификация на възможните подсистеми в зависимост от избран признак, създава необходимите предпоставки за непосредственото им практическо прилагане съобразно поставените управленски цели. За отбелязване е, че в проучваните многобройни публикации и международни документи не съществува подобна класификация на индикаторите. В публикацията „Пекин + 10, 1995 – 2005: Преглед на изпълнението от ЕС на Пекинската платформа за действие“, Доклад на Европейското женско лоби, 2004 г., с. 94, в приложението се предлагат индикатори от Съвета на министрите във връзка с изпълнението на Пекинската платформа за равнопоставеност на половете. Индикаторите са твърде ограничени по обхват и се отнасят само за някои характеристики, свързани с неравенствата в заплащането на жените и мъжете: съотношение между заплащането на всички работещи жени и мъже; съотношение на базата на брутната заплата; съотношение на заплащането при наети на непълнен работен ден и почасови разлики в заплащането на жените и мъжете.

Индикаторите са инструмент за измерване на различията между жените и мъжете в една твърде чувствителна област, каквато е заплащането на техния труд. Освен това те представляват важен ориентир за степента на изпълнение на поставените от съответните органи цели за редуциране на неравенствата. От тази гледна точка, основната подсистема трябва да включва прецизно и кратко дефинирани индикатори, с цели и реалистичен характер и не на последно място количествено измерими.

Като се вземат предвид направените тълкувания относно предназначението, същността и характера на индикаторите се предлага следният обхват на *основната подсистема от индикатори за измерване на неравенствата в заплащането на жените и мъжете*:

1. Съотношение между работната заплата (дохода) на жените и мъжете.

Този индикатор има сравнително широко приложение както при национални проучвания, така и за международни сравнения. В зависимост от наличната информация и от целта на поставените задачи е възможно да се използват като съпоставими показатели работната заплата или доходите по пол. По своята същност индикаторът измерва дела на възнаграждението на жените от това на мъжете. Неговата значимост се доказва и от факта, че в изследванията и публикациите на ООН и по-конкретно в ПРООН¹⁰⁴ (Програма за развитие на ООН) този индикатор се включва като елемент на система от четири избрани индикатори за определяне на следните индекси:

- индекс за овластяване на половете, фокусиран върху неравенствата в основните области на икономическото и политическото участие на жените и мъжете, както и при вземането на решения¹⁰⁵;
- индекс за джендър развитие, който се определя чрез съвместното измерване на индикаторите: съотношение на дохода на жените към дохода на мъжете; продължителност на живота по пол; грамотност и степени на образование по пол.

Очевидно избраният индикатор, измерващ дела на заплащането на жените от това на мъжете притежава ключова значимост и оказва решаващо влияние върху стойностното измерение на други индикатори/индекси, изразяващи важни страни на равнопоставеността на половете.

¹⁰⁴ Human development report. UNDP, 2005, p. 304

¹⁰⁵ Посоченият индекс се изчислява на базата на още три индикатора: относителен дял на местата в парламента, заемани от жени; дял на жените на ръководни длъжности и жени с висока професионална квалификация.

2. Относителен дял на жените и мъжете с доходи под 60% от средния доход за страната.

Съгласно европейските стандарти заетите жени и мъже с доходи под 60% от средния за страната доход съставляват социалната група „работещи бедни“. Това е т.нар. „доходна бедност“, която с по-голяма сила се проявява при жените. По данни от националната статистика те получават най-ниски доходи, като преобладават в нископлатените дейности и длъжности. В този контекст е възможно да се приеме, че индикаторът в известна степен измерва икономическата „сила“ на жените и мъжете.

3. Относителен дял на жените и мъжете с доходи под медианната стойност на средния за страната доход.

Избраният индикатор би могло да се възприеме и като измерител на дела на жените и мъжете в бедност. Наетите с работна заплата под 50% от средната работна заплата за страната със сигурност се доближават до границата на бедността, която по непубликувана, но обявена в медиите информация към средата на 2006 г. възлиза на 152 лв. Ясно е, че стойностите на този индикатор ще бъдат твърде показателни за същността, целите и реализацията на програмите „антибедност“.

4. Относителен дял на жените и мъжете, получаващи минимална работна заплата.

Аналогично на третия индикатор, с помощта на този индикатор де факто се измерва степента на бедност при жените и мъжете, тъй като в европейската социална практика е възприета релацията, съгласно която границата на бедност гравитира около минималната работна заплата. Като се отчита фактът, че делът на жените в икономиката в сянка, наети на минимална работна заплата е преобладаващ, с основание може да се твърди за наличието на значителни неравенства в заплащането по пол, които по своята същност често са прояви на пряка дискриминация.

5. Паричен доход на главата на домакинството по източници и по пол.

Измерването чрез този индикатор на различията в доходите на жените и мъжете глави на домакинствата общо и по източници би осигурило възможност да се разкрият първопричините, които формират неравенствата по пол. За разлика обаче от другите четири индикатори, за измерването на които съществува съответна статистическа информация, в официалната национална статистика липсват дезагрегирани по пол данни за паричните доходи на домакинствата по източници. Този неблагоприятен факт изключва възможността за обогатяване на анализите и оценките относно различията в заплащането по пол на равнище домакинство, респ. лишава компетентните органи от

опорни точки за разработване на действени политики за ограничаване на неравенствата по пол в доходите на домакинствата.

Предложените индикатори, притежаващи висока значимост и представителност, измерват и предоставят в синтезиран вид типичните характеристики на неравенствата в заплащането на жените и мъжете. Тяхното използване и съчетаване с други подсистеми на системата от индикатори позволява да се извършват много по-детайлизирани и прецизни оценки за мащаба и факторите, определящи разликите в доходите по пол.

От особено практическо значение е подсистемата от индикатори, чрез която се създава възможност за определяне на джендър неравенствата в заплащането на различни равнища.

На *макроравнище* измерването на индикаторите от основната подсистема освен за страната е необходимо да се извърши и в разрез по сектори съобразно признака собственост, а именно: държавен и частен сектори. По този начин се получава изключително ценна информация за преобладаващото наличие на неравенства/дискриминация в двата основни сектора в обществото.”Слизането” на по-ниското *мезоравнище* – отрасли и сфери (икономически дейности) и измерването на различията в заплащането по пол с помощта на основните индикатори разкрива влиянието на хоризонталната сегрегация в заетостта на жените и мъжете върху техните работни възнаграждения. Най-висока степен на конкретизация на разликите в заплащането се постига чрез определянето на индикаторите на *микроравнище* – професии и дейности, които все още поради липса на съответна информация е почти невъзможно да бъдат измерени. Те обаче биха притежавали голяма практическа стойност. Чрез тях се идентифицира влиянието на вертикалната сегрегация, т.е. на позициите на жените и мъжете в йерархичната стълба в зависимост предимно от техния индивидуален човешки капитал – образование, квалификация, умения, опит, лидерски качества, но не са изключени и стереотипни подходи от страна на работодателите.

Освен предложените две основни подсистеми на системата от индикатори за измерване на неравенствата в заплащането по пол е целесъобразно да се прилагат и подсистеми от индикатори, визиращи *различни аспекти* на неравенствата:

- *социален аспект* – измерване на основните индикатори по социално-демографски признак, примерно по: социален статус (самотен родител, многодетен родител, лице с увреждания); равнище на бедност; възрастови групи; образователни степени и т.н.;

- *времеви обхват* – използване на основните индикатори с различни времеви характеристики: почасово заплащане; месечни работни заплати; годишни доходи; заплащане за пълно и за частично работно време; заплащане за извънредно работно време;
- *регионален аспект* – определяне на неравенствата в заплащането по пол като основните индикатори се профилират по следния регионален признак : страна, столица, голям град, малък град, село.

При формирането на отделните подсистеми включените индикатори биха могли да се класифицират според типа, характера и степента на тяхната значимост:

- *стойностни и повременни индикатори* – стойностните индикатори могат да бъдат в абсолютно, но с по-голямо практическо значение са тези в относително изражение (%); чрез повременните индикатори се измерват различията по пол по отношение на изразходваното време за платен труд;
- *дескриптивни и интерпретиращи индикатори* – тези индикатори взаимно се допълват, като описателният характер на първите се конкретизира чрез съответни интерпретации и аналитични коментари въз основа на измерените стойности на индикаторите от втората група;
- *основни и допълнителни индикатори* – в зависимост от преследваните цели и задачи за установяване на различията в заплащането на мъжете и жените като основни се избират тези индикатори, които притежават по-висока степен на важност, но във всеки случай ефектът от проучването ще бъде по-значим, ако се използват и допълнителни индикатори, чрез които ще се изяснят и някои други представляващи интерес за съответните органи аспекти.

Подсистемите от индикатори се характеризират с възможността отделните индикатори да бъдат комбинирани помежду си, като по този начин се получават многоаспектни индикатори, които позволяват по-прецизни аналитични оценки.

Какви основни примерни комбинации от индикатори, чрез които се създават индикатори с ново, по-конкретно съдържание е възможно да се формират чрез съвместното използване на най-широко прилагания индикатор от първата подсистема „*съотношение между работната заплата (дохода) на жените и мъжете*” с индикатори от други подсистеми или с такива, които измерват различни аспекти на това съотношение (каре 1)?

Капе 1

- Съотношение между месечната работна заплата на жените и мъжете в държавния/частния сектор
- Съотношение между почасовото заплащане на жените и мъжете в отрасъл „Преработваща промишленост”/”Финансово посредничество”/”Държавно управление”
- Съотношение между почасовото заплащане на жените и мъжете при пълно/непълно работно време
- Съотношение между месечната работна заплата на жените и мъжете глави на домакинствата
- Съотношение между месечната работна заплата на жените и мъжете по възраст

Разработването на система от индикатори е необходима и важна предпоставка за идентифициране на различията в заплащането на жените и мъжете, но не е достатъчна. Практическото използване на индикаторите за аналитични цели и управленски решения, за бъдещите изменения в структурата на заплащането изисква проучване и систематизация на наличната информация, дезагрегирана по пол в областта на заплащането. На тази база, следващият етап трябва да се състои в определянето и въвеждането в програмите за статистически наблюдения на нови индикатори, което чувствително ще обогати информационната база и ще позволи извършването на т.нар „крос-анализи”.¹⁰⁶

Изграждането на джендър профилирана национална статистика в областта на заплащането, както и статистическа база данни на различни равнища – държавен/частен сектор; министерства и ведомства; общини; социални партньори и др. предоставя отправни точки на съответните органи да анализират и оценяват разликите в заплащането, както и техния първоизточник, да разкриват структурата на разликите по пол, да установяват определящите ги фактори.

¹⁰⁶ Понятието „крос-анализ” означава провеждане на анализ чрез едновременното прилагане на няколко признака, характеризиращи изследвания обект.

Основните източници на информация в страните от ЕС - структура на заплащането (доходите) и Европейски общ панел на домакинствата, дават възможност за идентифициране на разликите в заплащането по пол.¹⁰⁷

С цел да се измери по-точно частта от разликата в заплащането, базирана на джендър неравенства, Комитетът от експерти към МОТ, използвайки „Генерално наблюдение” (1998 г.), излиза с мнение, че за осъществяването на адекватна оценка на същността и причините за разликите в заплащането по пол, както и за определянето на степента на прилагане на Конвенция № 100 за равенство в заплащането е необходима комплексна информация, която да включва: разпределение на жените и мъжете по равнища на заплащане, работни часове и по икономически дейности; по образование и квалификация; възрастови групи; композиция на възнагражденията; доходи по източници и по пол¹⁰⁸.

Съществува ли в България изградена национална и на отделни равнища дезагрегирана по пол статистика, позволяваща да се идентифицират различията в заплащането и по-конкретно да се установи, в каква степен се съблюдава принципът „равно заплащане за равностоен труд”? Подобна статистика е в процес на изграждане, което означава, че наред с резултатите, публикувани от проведени наблюдения в тази област, са необходими и други специализирани проучвания с оглед повишаването на комплексния характер на информацията, респ. на оценките и разширяването на възможностите за международни сравнения. Понастоящем основните източници, които предоставят информация – пряка или косвена за различията в заплащането по пол са следните:

1. Целеви статистически наблюдения:

- „Структура на заплатите” (НСИ, 2002 г.) – представя резултатите от проведено репрезентативно наблюдение на структурата на заплатите по пол и други икономически, социални, демографски и повременни признаци; наблюдението е първото от серията наблюдения, които следва да бъдат провеждани на четиригодишни интервали съгласно Регламент на Европейския съвет и на Европейската комисия;

- „Жените и мъжете в Република България” (НСИ, 2002 г.) – систематизирани са резултатите от проведено наблюдение на редица индикатори по пол, вкл. в сферата на заплащането, въпреки че последните не са в достатъчна степен;

¹⁰⁷ Draft Report on equal pay for work of equal value, European Parliament, Rapporteur: Miet Smet, 2001.

¹⁰⁸ Thomas, C. Equal remuneration for work of equal value. Geneva, JLO, 2001, p. 3.

- „Многоцелево наблюдение на домакинствата” (МНД) (НСИ, 2003 г.) – съдържа широк спектър от типични за домакинствата индикатори, които позволяват да се извършват многоаспектни анализи и оценки в различни сфери, вкл. на доходите, потреблението и бедността; тук трябва да се отбележи, че получената първична информация е твърде богата и дава възможност за нейното обработване по пол в зависимост от поставените задачи на изследването; особено положително качество на МНД е, че за първи път се предоставя информация за доходите на домакинствата, която може да се индикира по пол; по този начин се открива поле за интересни и твърде полезни анализи примерно за оценка на приноса на жената и мъжа в семейния бюджет; от тази гледна точка е препоръчително НСИ да наблюдава и ежегодно да публикува доходите на домакинствата по източници и по пол.

- „Бюджет на времето” (НСИ, 2005) – предоставя информация за разпределението на времето в платения труд по дейности и по пол, както и в дейности на равнище домакинство, носещи доходи.

2. **Социологически проучвания** – те се извършват от академичните изследователи, социологически агенции и неправителствени организации, чиито обект на проучване са жените и мъжете и по-конкретно разкриването на неравенствата между тях;
3. **Синдикални изследвания** – синдикатите публикуват свои проучвания в сферата на заплащането и доходите, които имат практическа стойност¹⁰⁹; целесъобразно е да се задълбочи джендър профилът;
4. **База данни на международни организации в областта на заплащането и джендър различията** – те предоставят изключително ценна информация, отнасяща се както за България, така и за други страни, предимно от ЕС, което позволява да се извършват съответни сравнителни анализи.

Посочените източници на информация е необходимо да бъдат допълвани чрез използването на подходящи подходи и методи за събиране на специализирана информация. В това отношение с практическа значимост е извършването на одит с цел установяване степента на равенството в заплащането на жените и мъжете, вкл. на одиторски проверки на колективните трудови договори относно наличието на съответни клаузи за равенство в заплащането за равностоен труд. Възможни са и други методи за събиране на първична информация, които се изразяват в: поставяне на ключови въпроси към работодателите и наетите относно системата на заплащане,

¹⁰⁹ За отбелязване е ежемесечната публикация Жизнено равнище на ИССИ към КНСБ.

размера на възнаграждението за дадена длъжност/работно място/степен; детайлни интервюта с жени и мъже, наети в типична за тях дейност, като освен горепосочените въпроси се включват и такива за структурата на работната заплата, разликите в заплащането, схемите на остойностяване на труда; анкетни проучвания за джендър композицията на работното място относно квалификацията, уменията, съотношението пълно/непълно работно време и постоянна/временна заетост, възможности за кариерно развитие и по-конкретно бариерите пред жените.

По отношение на вида и качеството на информацията, която би могла да се получи в резултат на провеждане на одиторски проверки, интерес представлява следната „добра практика”, съществуваща от доста дълъг период (каре 2):

Каре 2

Хамбургският градски съвет още в 1979 г. основава Централен офис за равноправие на жените. Първата стъпка е била да извърши одит на развитието. Събрана е информация за:

- разпределението по пол в различни професии и размера на заплащането;
- модела на кариерното развитие на жените и мъжете;
- проблемите на персонала относно равните възможности на жените и мъжете за платен труд и равно заплащане (чрез интервюта със стратегите на фирмите);
- наличието на нарушения на Закона срещу дискриминацията и Конвенцията за равно заплащане (чрез мониторинг на съответните индикатори по пол)¹¹⁰.

Целесъобразно е статистическата база данни да започва с базисна година и да включва ежегодна информация за основните индикатори, което ще осигури възможност процесът на постепенното намаляване на разликите в заплащането на жените и мъжете да бъде обхванат и проследен чрез организирането и провеждането на мониторинг. Това от своя страна ще създаде необходимите предпоставки за прецизна и системна информираност на компетентните органи при определянето на националната стратегия за равнопоставеност в заплащането и за елиминиране на „дискриминационната част” в общата композиция на джендър разликите.

¹¹⁰ Да разбием стъклените тавани. С., Асоциация за социални проучвания и практики „Диалог”, 1999 г., с. 43.

ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА РАЗЛИЧИЯТА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

1. Измерения на разликите в заплащането по пол

1.1. Установяване на разликите чрез многопрофилно измерване на съотношенията между заплащането на жените и мъжете

Съгласно проучвания на Европейската комисия, свързани със заетостта на жените, „няма държава, в която жените да получават повече от мъжете” при условие, че те притежават еднакво равнище на образование и квалификация и заемат едни и същи длъжности.¹¹¹ На пръв поглед това твърдение може да се приеме като хиперболизирано, но в тези проучвания не се имат предвид индивидуални случаи, а средни за жените и мъжете стойности на индикаторите за заплащане на труда.

Според европейските стандарти, ако разликите в заплащането на „жените и мъжете варират около 10%, това е „лоша новина”. Такава е и „новината” за България – разликите в заплащането по пол надвишават значително този критичен „праг”. През отделните етапи на преходния период джандър разликите са приемали различни стойности в зависимост главно от състоянието и достигната степен на развитие на пазарната икономика. Кризисната ситуация през периода до 1997 г., изразяваща се в значителни съкращения предимно на женска работна сила, принуди безработните жени да приемат нископлатена и несъответстваща на образованието им заетост, с което доведе до „разширяване” на разликите в заплащането на жените и мъжете. В следващите няколко години в резултат на по-ефективна политика относно промените в доходите, тези разлики започнаха постепенно да се „стесняват”, но все още съобразно европейските норми са високи.

Необходимо е да се подчертае, че сегрегацията в заетостта по пол, различията в заплащането на жените и мъжете и по-конкретно ниските доходи на жените са явления в *световен мащаб*. Резултатите от проучване на „Комитет от експерти към МОТ” показват, че доходите на жените съставляват 2/3 от тези на мъжете. Освен това прави

¹¹¹ Доклад на Европейската комисия за заетостта на жените, февруари 2006 г.

впечатление, че диапазонът на разликите в заплащането е твърде голям.¹¹² Измерване на съотношенията между заплащането на жените и мъжете и определяне на съответните стойности на този индикатор на базата на различен времеви обхват на доходите е извършено в представително изследване на МОТ.¹¹³ Относителните дялове на заплащането на жените от това на мъжете, базиращи се на различни времеви обхвати са следните: 60-70% на база месечен доход; 70-75% при дневно и седмично заплащане; 75-80% при почасово заплащане.

Увеличаването на относителните дялове на заплащането на жените от това на мъжете със съкращаване на времевия обхват би могло да се обясни с по-високата степен на еднаквост на включените във възнагражденията на жените и мъжете елементи, т.е. при почасовото заплащане не оказват влияние различните видове добавки и бонуси, които обикновено се включват в месечните доходи на мъжете.

В рамките на Европейския съюз разликите между заплащането на жените и мъжете са с по-малки стойности, но в съответни документи в тази област се изтъква, че неравнопоставеността на половете не е преодоляна. Показателен е фактът, че близо три десетилетия след приемането на първите Директиви относно равното заплащане и равния достъп до заетост на жените, все още техните доходи са по-ниски от тези на мъжете – средният относителен дял на заплащането на жените е 86% от това на мъжете, т.е. разликата възлиза на 14%. Европейската комисия оценява процеса на намаляване на разликите като недостатъчно ефективен, особено като се има предвид, че равното заплащане е обявено за приоритет на 2001 г.¹¹⁴ Подобна е констатацията и в Доклада на Европейското женско лоби по повод изпълнението от ЕС на Пекинската платформа за действие в сферата на равнопоставеността на жените и мъжете.¹¹⁵ Забелязва се съществена разлика между стойностите на тези индикатори и в секторен аспект: в частния сектор доходите на жените са с 19% по-ниски, а в държавния – с 10%.¹¹⁶ Един от основните фактори, с който може да се обясни посочената ситуация е по-ограничената заетост на жените – с около 10%.¹¹⁷ Този фактор, както и позициите на жените в заетостта предопределят разпределението на страните-членки на ЕС в две

¹¹² Report of the Committee of Experts on Application of International Labour Conventions and Recommendations. – In: International Labour Conference, 2001.

¹¹³ Women, gender and work. Geneva, JLO, 2001.

¹¹⁴ Социалното положение в ЕС през 2003 г. Европейска комисия, 2003.

¹¹⁵ Пекин +10, 1995-2005: Преглед за изпълнението от ЕС на Пекинската платформа в действие. Доклад на Европейско женско лоби, ноември 2004 г.

¹¹⁶ Equal opportunities for women and men in the EU, Annual report, 2001, - In: European Commission "Employment and social affairs", 2002, p.12.

¹¹⁷ Мониторинг на процеса на присъединяване към ЕС: Равни възможности за жените и мъжете. С., Институт Отворено общество, 2002 г., с. 63.

групи в зависимост от размера на разликите в заплащането на жените и мъжете. С най-големи разлики са Великобритания, Германия, Финландия, Кипър, Словакия, Естония. На противоположния полюс са Италия, Португалия, Малта, Словения и Полша.¹¹⁸

Интересен е фактът, че при жените с висока квалификация разликата в заплащането спрямо мъжете е чувствителна. Средно за ЕС 10% от жените с най-високо заплащане получават с 35% по-ниски възнаграждения в сравнение с мъжете в същата степен и категория на заплащане. Жените напредват по-бавно в своята кариера и обикновено достигат т.нар. „стъклен таван” – невидимата бариера по пътя на тяхното длъжностно израстване.¹¹⁹

Страните от ЕС не правят изключение от световните тенденции по отношение на различията в заплащането на жените и мъжете и по-точно относно дела на заплащането на жените от този на мъжете. Стойностите на основния индикатор варират в твърде широк диапазон: от 45% за Гърция до 90% за Швейцария. Правят впечатление сравнително ниските стойности на този индикатор за високо развити страни като Германия и Швеция – съответно 54% и 69%.¹²⁰ Очевидно в тези страни заетостта на жените е по-ограничена, позициите им в длъжностната йерархия не са престижни, за което по всяка вероятност влияние оказват значителните семейни ангажименти на жените–майки. В тези случаи особено силно изпъква детерминиращата значимост на фактора „състав на семейството” главно по отношение на броя и възрастта на децата.

От гледна точка на ефекта от измененията в стойностите на основния индикатор за различните периоди от развитието на България, интерес представляват индикациите за постсоциалистическите страни, част от които вече са членки на ЕС. В проучване относно феминизацията на бедността в постсоциалистическите общества се посочва, че неравенството в заплащането по пол средно за работещите на пълен работен ден е 25%, респ. делът на заплащането на жените възлиза на 75%.¹²¹ Сравняването на България с другите страни в преход¹²² дава възможност те да се групират в зависимост от стойностите на индикатора „дял на заплащане на жените от заплащането на мъжете” по следния начин:

¹¹⁸ Доклад на Европейската комисия за заетостта на жените, февруари, 2006 г.

¹¹⁹ Draft Report on equal pay for work of equal value. – In: European Parliament, Committee on Women's Rights and equal Opportunities, 2001.

¹²⁰ Human development report. 2005, UNDP, p. 304 (информацията е за 2003 г.)

¹²¹ The feminization of poverty in six poststate socialist societies, Dartmouth College, Central European University, 1999.

¹²² Women in Transition. Unicef, Regional Monitoring Report, № 6, 1999, p. 32.

1. Страни с диапазон 79% - 85%: Полша – 79%; Латвия – 80%; Чехия – 81% и Словения – 85%;
2. Страни с диапазон 76% – 78%: Румъния – 76%; Словакия, Унгария и Украйна – 78%;
3. Страни с диапазон 69% – 73%: България – 69%; Русия – 70% и Естония – 73%

В следващите периоди сравнителните стойности на използвания индикатор се променят в положителна посока – примерно за България и Румъния те се изравняват и в 2003 г. възлизат на 82%.¹²³

За отбелязване е, че в България съотношенията между заплащането на жените и мъжете започват да се измерват и официално публикуват едва през 2002 г. на базата на brutната средна месечна работна заплата – общо и по икономически дейности, като изследваният период е с начало 1997 г.¹²⁴ В следващото специализирано репрезентативно наблюдение, проведено от НСИ през 2002 г., резултатите за структурата на заплатите (часови, месечни и годишни) са представени по икономически дейности, пол и редица други признаци като форма на собственост, пълно/непълно работно време, с/без трудов договор, образование и др.¹²⁵ Въз основа на тази информация е възможно да се измери делът на заплащането на жените от това на мъжете както общо, така и диференцирано по посочените признаци.

Обикновено съотношенията между заплащането на жените и мъжете както в другите страни, така и в България се измерват на базата на индикатора „brutна средна месечна работна заплата“. Стойностите на тези съотношения и по-точно на относителния дял на заплащането на жените от това на мъжете след 1997 г. са дадени в табл. 1.:

Таблица 1

Динамика на относителния дял на заплащането на жените от заплащането на мъжете

1997 г.	70.8%	2000 г.	75.8%
1998 г.	72.8%	2002 г.	82%
1999 г.	77.1%	2005 г.	86%

¹²³ Проучване на Евростат, 2005 г.

¹²⁴ Жените и мъжете в Република България. С., НСИ, 2002 г.

¹²⁵ Структура на заплатите. С., НСИ, 2004 г.

Определено се забелязва тенденция на постепенно нарастване на дела на средномесечното брутно заплащане на жените от заплащането на мъжете – за периода 1997 г. – 2005 г. то възлиза на 15%, което би могло да се квалифицира като устойчиво намаляване на разликите в заплащането по пол. Последните се „стесняват” от 29.2% в 1997 г. – на 14% в 2005 г. Като се имат предвид икономическата ситуация в страната преди 1997 г. и особено високото равнище на безработицата при жените, както и финансовата нестабилност, с голяма вероятност може да се твърди, че тези разлики са варирали между 35% - 40%.

Безспорно представлява интерес и измерването на съотношенията в заплащането на жените и мъжете, респ. размера на съответните разлики като се отчете режима на заетост – пълно/непълно работно време (табл. 2). Целесъобразно е с оглед извършването на сравнителна оценка измерването¹²⁶ да се базира на брутната средна месечна заплата, нетната средна месечна заплата и на медианата на брутната месечна заплата.¹²⁷

Таблица 2

**Съотношения между заплащането на жените и мъжете
по режим на заетост (октомври 2002 г.)***

Вид на заплащането	Наети на пълно и непълно работно време			Наети на пълно работно време			Наети на непълно работно време		
	мъже	жени	съотношение жени: мъже (%)	мъже	жени	съотношение жени: мъже (%)	мъже	жени	съотношение жени: мъже (%)
1. Брутна средна месечна заплата – лв.	312	255	81.7	317	260	82.0	92	102	110.8
2. Нетна средна месечна заплата – лв.	239	200	83.7	243	204	83.9	78	87	111.5
3. Медиана на брутната месечна заплата – лв.	253	222	87.7	258	227	88.0	59	75	127.1

*Изчислена по данни на НСИ.

Стойностите на основния индикатор–„съотношение между заплащането на жените и мъжете”, диференцирани по режим на заетост, разкриват разлики в

¹²⁶ Измерването е извършено въз основа на информация от: Структура на заплатите. С., НСИ, 2004.

¹²⁷ Медианата показва стойността, под която попадат заплатите на 50% от наетите лица в наблюдаваната съвкупност.

заплащането от порядъка на 18% при брутната месечна заплата и на 16% при нетната месечна заплата. Обяснението за по-голямата стойност на разликата на база брутна месечна заплата се състои в по-широкия обхват на допълнителните възнаграждения и бонуси, получавани от мъжете. Впечатление правят стойностите на съотношението на база брутна и нетна месечна заплата при наетите на непълно работно време, които надвишават 100%. Това означава не само, че заетостта на жените на непълно работно време е по-висока в сравнение с мъжете, но и съответните им месечни работни заплати са по-големи, тъй като в същност това е тяхната основна работа.

Оценката за дела на заплащането на жените от това на мъжете по режим на заетост е възможно да се задълбочи като се включи и секторния аспект по форми на собственост.

Таблица 3

**Съотношения между заплащането на жените и мъжете по режим на заетост и форми на собственост (октомври 2002 г.)*
(на база брутна средна месечна заплата)**

Форми на собственост	Наети на пълно и непълно работно време			Наети на пълно работно време			Наети на непълно работно време		
	мъже	жени	съотношение жени: мъже (%)	мъже	жени	съотношение жени: мъже (%)	мъже	жени	съотношение жени: мъже (%)
1. 100% държавна собственост	371	281	75.7	375	286	76.3	152	126	82.9
2. 50% държавна и 50% частна собственост	354	258	72.9	355	259	72.9	-**	221	-
3. 100% частна собственост	242	209	86.4	249	214	85.9	66	72	109.1

*Изчислена по данни на НСИ.

**Получената стойност не е представителна, поради което не е публикувана.

Какви основни оценки произтичат от измерените стойности на съотношенията между брутните месечни заплати на жените и мъжете при различен режим на заетост и в условията на три типични форми на собственост?

- При наетите общо за страната (на пълно и непълно работно време) най-висок е делът на заплащането на жените от това на мъжете в по-широко развитата форма на собственост „100% частна собственост” – 86.4%. Тази констатация навежда на мисълта, че в частния сектор има промяна в стереотипите, поведението и нагласите на работодателите по отношение на наетите жени,

- което се доказва със сравнително малката разлика в брутните средномесечни заплати на жените и мъжете – 33 лв., докато в държавния сектор тази разлика е близо 3 пъти по-голяма – 90 лв. в полза на мъжете. Фактът, че заплатите в частния сектор са по-ниски от тези в държавния – при жените с 82 лв. и при мъжете с 129 лв. е друг въпрос – за целите на изследването е важно да се установи мащаба на разликата в заплащането на жените и мъжете и определено може да се твърди, че в частния сектор тя показва сравнително ниска стойност – 13.6%. Очевидно „излизането на светло” на част от предприятията/фирмите от икономиката в сянка е оказало положително влияние върху степента на постигане на реална равнопоставеност на жените и мъжете в частния сектор;
- Трябва да се отбележи, че в държавния сектор делът на заплащането на наетите жени от това на мъжете е нисък – 75.7%, т.е. с 10.7% по-малък в сравнение с частния сектор. Тази разлика вероятно се дължи на по-неблагоприятните позиции в заетостта на жените, както в хоризонтален, така и във вертикален аспект;
 - По отношение на сектора с равно участие на държавна и частна собственост, разликата в съотношенията между заплащането на жените и мъжете спрямо държавния сектор е близо 3%, но в сравнение с частния сектор е 13.5%. Може да се предположи, че чувствително влияние в посока намаляване на съотношението в сектора със смесена собственост е оказало 50%-ното участие на държавната собственост, респ. на разликата по пол между брутните средномесечни заплати в този сектор;
 - Аналогични са оценките за дела на заплащането на жените при наетите на пълно работно време – стойностите на индикатора се различават незначително от тези при наетите общо и по трите форми на собственост;
 - По-особена е ситуацията при наетите на непълно работно време. Твърде различни са стойностите на съотношенията в заплащането на жените и мъжете в трите сектора. В държавния сектор тази стойност възлиза на 82.9%, което означава, че средният размер на месечните работни заплати на жените е по-нисък от този на мъжете. Налага се изводът, че и при непълната заетост размерът на заплащането на мъжете в държавния сектор надвишава този на жените. Поради липса на информация за брутната средномесечна заплата на мъжете в сектора със смесена собственост е невъзможно да се измери дела на заплащането на жените от това на мъжете. Би могло обаче да се предположи, че

неговата стойност значително ще надвишава 100%. Аргументите за тази оценка се свеждат до:

- сравнително високият размер на brutната средномесечна заплата на жените, наети на непълно работно време;
 - този факт сам по себе си разкрива преобладаващата заетост на жените в сектора със смесена собственост;
 - непредставителният характер на информацията за brutната средномесечна заплата на мъжете при този режим на заетост и форма на собственост означава, че заетостта им при тези условия е твърде минимална.
- Относно съотношението между заплащането на жените и мъжете, наети на непълно работно време в частния сектор, стойността възлиза на 109% в известна степен е очаквана, тъй като в този сектор заетостта по пол притежава близки стойности. Това се отнася и за размера на brutните им средномесечни работни заплати – разликата между тях е само 6 лв. в полза на жените.

Обобщена оценка:

- Най-висок е дялът на заплащането на жените от това на мъжете в частния сектор, което свидетелства за известно редуциране на неравенствата в заплащането по пол в този сектор;
- В държавния сектор дялът на заплащането на жените е сравнително нисък, което е в пряка зависимост от нерационалната структура на заетостта на жените;
- По отношение на сектора с 50% държавна и 50% частна собственост за отбелязване е, че стойността на основния индикатор за дела на заплащането на жените също е ниска, което по всяка вероятност се дължи на паритетния дял на държавната собственост.

С използването на индикатора „съотношение между заплащането на жените и мъжете“ е възможно да се измерят разликите по пол и в регионален аспект. Поради липса на официално публикувана информация се коментират резултатите от национално изследване, представително за цялата страна, извършено от експерти на Световната банка и български неправителствени организации.¹²⁸ Най-високи са стойностите за София – 85% и за големите градове – 77%. Дялът на заплащането на

¹²⁸ Аспекти на неравенството и бедността по пол. Световна банка, Асоциация за социални анализи, Фондация „Джендър проект за България“ и Женски алианс за развитие, 2002.

жените от това на мъжете в малките градове и селата е значително по-нисък – съответно 69% и 66%. Тези различия очевидно се коренят в сравнително по-ниското равнище на заетост, в задълбочаването на хоризонталната сегрегация по пол, както и в ограничените възможности за професионално и кариерно развитие на жените в малките населени места.

Направените оценки за съотношенията в заплащането на жените и мъжете по различни типични признаци предоставят богата информация за неравенствата в тази област, които в известна степен насочват и към факторите, които ги формират. В този смисъл резултатите от изследването представляват ориентир за взимашите управленски решения по отношение на неотложните промени в сферата на доходите.

1.2. Доказване на неравенствата в платения труд чрез типични доходни индикатори

Измеренията на основния индикатор, идентифициращи различията в заплащането на жените и мъжете е възможно да се обогатят със стойностите и на други твърде показателни доходни индикатори от предложената система:

Относителен дял на жените и мъжете със заплащане под минималната работна заплата, респ. структура на наетите по пол с размер на брутната месечна заплата под минималната работна заплата – съотношението на относителните дялове на жените и мъжете към октомври 2002 г. възлиза на 53 : 47.¹²⁹ Тази ситуация се допълва с по-високия с 11% брой на наетите жени със заплащане под минималната работна заплата в сравнение с мъжете. Не са за пренебрегване и резултатите, измерващи относителния дял на жените и мъжете със заплащане под минималната работна заплата в съответната съвкупност общо наети: 28% от всички наети жени получават брутна месечна заплата под 150 лв., този дял за мъжете възлиза на 26%. В случая разликата по пол е незначителна, но от друга страна фактът, че от наетите жени и мъже почти по 1/3 работят на минимално заплащане, разкрива особено негативна тенденция – това в същност са т.нар. работещи бедни, които при жените са с 6% повече от мъжете.

Относителен дял на жените и мъжете със заплащане под 60% от средната работна заплата – структурата на наетите жени и мъже с размер на брутната месечна заплата под 60% от средната работна заплата е 55 : 45. Разликата от 10% е достатъчно

¹²⁹ Тук и по-нататък данните са изчислени от автора на тази част от изследването по първична информация за разпределението на наетите лица по пол в групи според размера на брутната им месечна заплата от: Структура на заплатите, 2002. С., НСИ, 2004.

голяма, за да предизвика съответни реакции от страна на компетентните органи, разработващи политиката по доходите. Прави впечатление, че броят на наетите жени със заплащане под 60% от средната работна заплата е с 18% по-висок в сравнение с мъжете. Този факт разкрива особено фрапиращи разлики в заплащането по пол. Значителен е и дялът на жените с такъв размер на заплащането в съвкупността общо наети жени – 43.5%. По отношение на мъжете този дял е по-нисък с 6%. Очевидно посочените факти са твърде обезпокоителни и поставят работещите жени с месечно възнаграждение около 170-180 лв. в неблагоприятна трудова и житейска ситуация.

Относителен дял на жените и мъжете със заплащане над средната работна заплата – измерените чрез този индикатор стойности на съответните дялове показват промяна в разпределението по пол според размера на brutната месечна заплата. Съотношенията на относителните дялове се “обръщат”, т.е. в групите с по-висока месечна работна заплата преобладават мъжете (табл. 4).

Таблица 4

Съотношения между мъжете и жените със заплащане над средната работна заплата

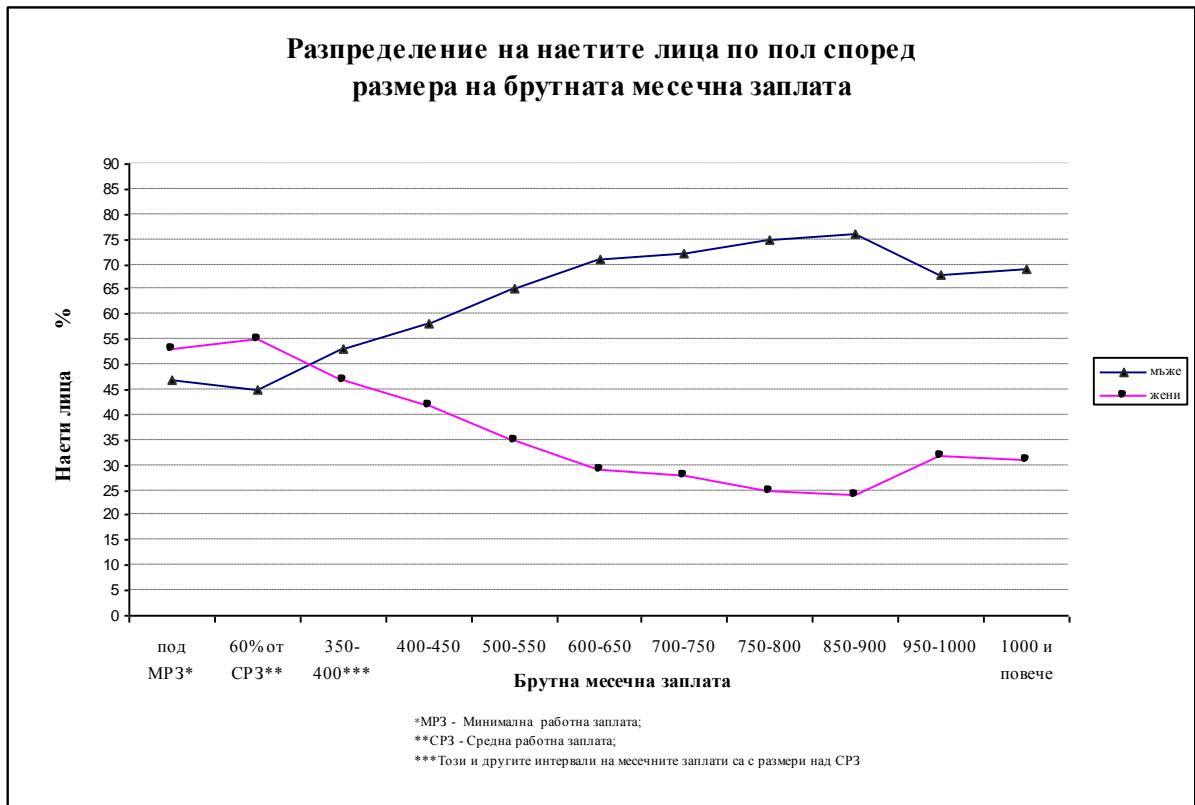
Групи според размера на brutната месечна заплата – лв.	Наети лица на пълно и непълно работно време (брой)		Съотношение мъже : жени (%)
	мъже	жени	
1	2	3	4
350 – 400	55378	49006	53 : 47
400 – 450	40723	29158	58 : 42
450 – 500	30958	19737	61 : 39
500 – 550	24007	13190	65 : 35
550 – 600	19059	10314	65 : 35
600 – 650	16406	6686	71 : 29
650 – 700	12510	4887	72 : 28
1	2	3	4
700 – 750	9108	3490	72 : 28
750 – 800	7169	2419	75 : 25
800 – 850	4854	2028	71 : 29
850 – 900	4744	1525	76 : 24
900 – 950	2803	1167	71 : 29
950 – 1000	1941	899	68 : 32
1000 и повече	12390	5549	69 : 31

Направените констатации относно съотношенията между мъжете и жените с размери на брутните месечни заплати над средната работна заплата говорят твърде красноречиво за ниския и все повече намаляващ дял на жените обратно пропорционално на нарастващия размер на брутната месечна заплата. В интервала между 750 – 800 лв. структурата на наетите мъже и жени е съответно 75 : 25, което индикира съществени разлики в заплащането по пол на по-високите етажи на доходната стълба. Обяснения от типа “жените не притежават необходимите лидерски качества и опит” са неоснователни, напротив жените все повече доказват, когато им се предостави възможност, че са в състояние успешно да изпълняват ръководни функции и да взимат управленски решения. Към тези факти, като се прибави превишаващият дял на жените с висше образование, което предполага други стойности на съотношенията, определено може да се твърди, че стереотипите по отношение позициите на жените в заетостта не са преодоляни. Това именно е един един от главните източници за редуциране на неравенствата в заплащането по пол – много по-голям ще бъде ефектът от постигане на джендър баланс на по-високите равнища на заплащане, отколкото на по-ниските, тъй като при тях съотношенията в заплащането не са толкова драстични.

Обобщена оценка на различията в заплащането по пол на основата на идентифицираните стойности на доходните индикатори – резултатите от измерването на индикаторите детерминират твърде осезаемо неравенствата в заплащането на жените и мъжете на различните равнища на техните брутни месечни заплати. Тази ситуация се илюстрира чрез следното графично съпоставяне на наетите лица по пол според размера на тяхното заплащане (фиг. 1).

Графичните изображения на промените в съотношенията между наетите мъже и жени в зависимост от техните брутни месечни заплати показват ясно “разтварянето на ножицата” в интервалите над СРЗ, като пределът се достига при брутна месечна заплата от 850 до 900 лв.

Фигура 1



Децилни граници¹³⁰ – измерват диференциацията в заплащането на жените и мъжете, като съотношението между деветия децил D_9 (границата, над която попадат заплатите на най-високо платените 10% от наетите лица) и първия децил D_1 (границата, под която попадат заплатите на най-ниско платените 10% от наетите лица) е индикатор за степента на разсейване/поляризация на заплатите. Стойностите на интердецилните съотношения $D_9 : D_1$ разкриват наличието на неравномерност в разпределението на месечните заплати по пол – при мъжете неговата стойност е 5.5 : 1 и при жените – 4 : 1, т.е. заплатите на най-високо платените мъже са близо 6 пъти по-големи в сравнение с наетите на най-ниски заплати, а при жените тази разлика е 4 пъти. Различната степен на разсейване на заплатите по пол е в резултат на тяхното неравносечно нарастване по отделните децили. За отбелязване е, че при първия децил разликата между 10% най-ниско платени жени и мъже е минимална, докато при деветия децил тя е по-чувствителна – заплащането на 10% от наетите жени с най-високи заплати е 74% от това на 10% от мъжете със съответни най-високи заплати.

¹³⁰ Чрез децилните граници наблюдаваната съвкупност наети жени и мъже се разделя на 10 равни части (децили), ранжирани във възходящ ред според размера на заплатите, т.е. всяка децилна група съдържа 10% от наетите жени/мъже. Децилите показват в какви граници (под/между/над) попадат заплатите на всеки 10% от наетите лица.

Получените стойности за разликите в заплащането на жените и мъжете чрез използването на типични подходни индикатори предоставят интересна и полезна информация с оглед предприемането на съответни мерки за тяхното редуциране. От друга страна обаче, тези данни разкриват силно негативни тенденции, засягащи в много по-голяма степен жените. Те са свързани предимно с нагласите и недостатъчно лоялното поведение на работодателите спрямо женската работна сила, както в частния, така и в държавния сектор.

Направените анализи и оценки за неравенствата в заплащането по пол е възможно да се допълнят с друг тип констатации, базиращи се на информация за *средномесечните доходи по източници на доходите и по пол*.¹³¹

Наличната информация позволява джандър различията в доходите по източници да се оценят в следните три аспекта: “общо”, “бедни”, “небедни”.¹³²

По отношение на главния източник “доходи от основна работа” относителният дял на доходите на жените от тези на мъжете “общо” възлиза на 74% и е еднакъв със съответния дял при “небедните”. При “бедните” поради факта, че жените и мъжете получават приблизително равни доходи, т.е. равни ниски доходи – 95 лв. и 109 лв., което ги квалифицира като почти еднакво бедни, делът на доходите на жените е 88%.

При втория по важност източник “доходи от допълнителна работа” делът на доходите на жените е 81%, което е индикатор за повишена активност от страна на жените в сферата на допълнителния труд. Разликата в сравнение с “небедните” е незначителна, но при “бедните” този дял е едва 66%, което потвърждава ограничените възможности на жените от посочената категория за намиране на допълнителна работа.

Относно доходите от обезщетения за безработица не се забелязва разлика между жените и мъжете с изключение на “бедните”, при които съотношението възлиза на 122% и свидетелства за факта, че жените в по-голяма степен са в състояние на безработица и респективно получават повече доходи от обезщетения.

Сравнително важен източник на доходи са пенсиите за прослужено време, като съотношението между жените и мъжете е 63%. Този определено нисък дял на доходите от пенсия на жените е резултат от значителни неравенства в доходите по пол от минал платен труд.

¹³¹ Информацията за този индикатор е резултат от проведеното от НСИ “Многоцелево наблюдение на домакинствата” през 2003 г. във връзка с изпълнението на проекта: Проследяване, оценка и разработване на политики по въпросите на бедността. Световна банка, МТСП и НСИ, 2004.

¹³² Тази класификация на изследваната съвкупност се препоръчва от Евростат и е възприета в цитираното наблюдение на НСИ.

Характерно по-високи са доходите на жените в сравнение с тези на мъжете, получавани като семейни помощи, поради факта, че те обикновено се изплащат на жените. Това предопределя стойностите на съответните съотношения, които надвишават 100%.

Оценките за съотношенията на доходите на жените и мъжете по източници на доходи е целесъобразно да се обобщят: дялът на доходите на жените от основна и допълнителна работа представлява 76.5% от тези на мъжете, при “небедните” този дял е 75.5%, а по отношение на “бедните” поради посочените по-горе причини неговата стойност възлиза на 82.3%. Очевидно този факт не би могло да се окачестви като положително явление – ниските доходи при “бедните” са с почти еднакви измерения.

Като потвърждение на установените неравенства в заплащането на жените и мъжете се привеждат данни от проучвания на НЦИОМ¹³³, съгласно които 60% от анкетираните са “убедени, че няма равно заплащане за равностоеен труд”, 57% считат, че трудът на жените е по-ниско платен в сравнение с мъжете, 75% са на мнение, че жените получават доходи по-ниски от средномесечните доходи за страната.

Твърде показателни са и резултатите от социологическо изследване, проведено от неправителствени организации¹³⁴, които демонстрират степента на удовлетвореност на жените и мъжете от техния труд – 62% от жените и 50% от мъжете не са доволни от равнището на заплащане. Във връзка с това обезпокоителни са отговорите за съществуващите възможности за развитие – 45% от жените и 47% от мъжете не са обнадеждени от “перспективите за професионално развитие”. Тези оценки на анкетираните се допълват и с “обобщени оценки за степента на ощетяване на жените и мъжете” по отношение на заплащането: 53% от жените и 51% от мъжете смятат, че са ощетени, т.е. мнението на жените и мъжете по този въпрос се покрива.

Проведените социологични анкетни проучвания в сферата на заплащането на жените и мъжете “черпят вода от извора”, поради което е необходимо: да се организират по-често; задаваните въпроси да притежават по-голяма конкретност; формулировките да са по-прецизни.

Трябва да се отбележи, че редуцирането на разликите в заплащането по пол би повишило мотивацията на жените за участие на пазара на труда, със сигурност ще ограничи бедността при жените и не на последно място ще подобри ефективността на

¹³³ Анкетни проучвания на НЦИОМ, август и ноември 2000 г.

¹³⁴ Жени, труд, глобализация. С., Агенция за социални анализи, Женски алианс за развитие, 2003, с. 41.

политиките, както в социалната, така и в икономическата област. За целта е необходимо да се определи степента на влияние на по-важните фактори върху формирането, респ. намаляването на джендър разликите в заплащането, като се разкрият основните им компоненти и се осъществят подходящи мерки и действия за “стесняване” на техните стойности.

2. Декомпозиция на джендър разликите в заплащането по основни детерминиращи фактори

2.1. Необходимост и схеми за декомпозиция на джендър разликите

Измерените разлики в заплащането на жените и мъжете илюстрират наличието на чувствителни неравенства по пол, които произхождат от различни източници с различна сила на влияние. Необходимостта от декомпозиция на джендър разликите, т.е. от разкриване на съставляващите ги компоненти, се предопределя от значимостта на установяването на социално-икономическите детерминанти на разликите в заплащането по пол. От особена важност е също идентифицирането на тежестта на всеки компонент с цел да се определят по-прецизно налагащите се мерки и действия, които да бъдат ранжирани по начин, позволяващ усилията да се насочат към приоритетните компоненти. Това означава ориентиране към тези компоненти, които в най-висока степен предизвикват и създават съществени джендър разлики в заплащането. Редуцирането на влиянието на отделните фактори и преди всичко на детерминиращите с най-голяма сила разликите в заплащането, със сигурност ще доведе до “стесняване” размера на разликите, респ. до ограничаване на неравенствата между жените и мъжете в тази област.

В общия случай измерените разлики в заплащането определят жените като по-ощетени, което безспорно доказва, че те са с по-ниско заплащане, независимо от еднаквото с мъжете равнище на образование, квалификация и опит. Очевидно действат и други фактори, които на пръв поглед са “невидими”, но в същност оказват немалко, а в някои случаи и по-значително влияние. Логично е да се отбележи, че съществуват и ситуации, при които жените получават по-високи от мъжете трудови възнаграждения. Това от своя страна индикира, че разликите в заплащането не винаги са джендър предопределени. Поради отбелязаните обстоятелства от важно значение е разликите в заплащането да се декомпозират и да се измерят с прилагането на диференцирани

подходи и методи. Самият факт, че съществуващите разлики имат различен произход, налага извода за “нулева хипотеза” относно еднаквостта на структурата на заплащане на жените и мъжете.

Какви са основните компоненти на разликите в заплащането по пол? Съществува ли в България компонент на джендър разликите, който да се дължи на дискриминационни прояви и практики?

Отговорите на тези въпроси не са еднозначни и това се доказва с различните класификации на компонентите на разликите в заплащането по пол, съществуващи в някои чуждестранни публикации.

В съответно изследване на МОТ¹³⁵ са определени пет източника на различията в заплащането между жените и мъжете:

- 1) различия в човешкия капитал – образование и опит;
- 2) различия в заплащането при еднаква заетост, породени от дискриминация на пазара на труда (евентуално в зависимост от търсенето и предлагането на женска/мъжка работна сила)¹³⁶;
- 3) различия в заплащането за работа с еднаква стойност, предизвикани от съотношението между равнището на заплащане и заетостта, вкл. степента на нейната феминизация;
- 4) различия в желаната заетост;
- 5) разлика в предлаганата заетост.

Забелязва се, че последните три източника на разликите в заплащането са свързани със заетостта и по-конкретно със сегрегацията в заетостта по пол, което оказва директно влияние върху заплащането на жените и мъжете.

Друг тип класификация на елементите на разликите в заплащането обхваща три техни измерения¹³⁷:

- 1) *необясними различия* – според авторите на класификацията този компонент има твърде висок дял съобразно международните стандарти; вероятното обяснение се свързва със ситуацията на пазара на труда: върху джендър разликите в заплащането рефлексират системните различия и предпочитания в полза на продуктивните срещу обслужващите дейности; влияние оказват и различията в еластичността на предлагането на работна сила; с

¹³⁵ Women, Gender and Work. Geneva, JLO, 2001, p. 145.

¹³⁶ Тълкуването в скобите е на автора на настоящето изследване – К. С.

¹³⁷ Gender in Transition, цит. публикация.

особена значимост е факторът неравностойно третиране на жените на пазара на труда;

2) *различия в характеристиките на заетостта* – тези различия според авторите на цитираната публикация не трябва да се тълкуват като джендър неравенства. Това твърдение дава повод на автора на настоящето изследване да изрази несъгласие с посоченото мнение, тъй като различията в заетостта (позиции, форми, тип, сектори и т.н.) предопределят съществуването на хоризонтална и вертикална сегрегация, които в голяма степен пораждаат разлики в заплащането по пол;

3) *различия в човешкия капитал* – обуславят различията в степента на продуктивност при жените и мъжете.

Интерес представлява направената полупараметрична оценка на разликите в заплащането по пол за България¹³⁸, като причините, обусловили съответните разлики се групират в два компонента:

1) разлики в заплащането, дължащи се на икономическите характеристики на жените и мъжете, т.е. заплащането е по-високо за по-продуктивен труд;

2) разлики в структурата на заплащането на жените и мъжете при еднакви техни икономически характеристики, т.е. разлики, произтичащи от дискриминационни практики по пол.

При оценката е използван метода на “Оахаса” за разлагане на разликите¹³⁹. Трябва да се отбележи, че за определяне тежестта на двата компонента е използвана информация от 1995 г., въпреки че посоченото изследване е публикувано през 2001 г. Това в значителна степен обяснява получените стойности на разликата в заплащането и на нейните компоненти:

- делът на заплащането на жените е 75 % от заплащането на мъжете;
- разликата в заплащането по пол възлиза съответно на 25 %;
- декомпозицията на тази разлика определя сравнително незначителна относителна част на първия компонент, т.е. влиянието на икономическите характеристики (образование, опит, сектор на заетост) е едва 15 %;
- съществен фактор, детерминиращ разликата в заплащането е джендър дискриминацията, заемаща останалите 85 %. Тази компонента изразява

¹³⁸ Jolliff, D. The Gender Wage Gap in Bulgaria: A Semiparametric Estimation of Discrimination, 2001.

¹³⁹ За същността на метода вж. оригиналния източник: Оахаса, Ronald. Male – Female wage. Differentials in Urban Labor Markets. - International Economic Review, October, 1973, 14/3, 693-709.

различията в структурата на заплащането на жените и мъжете при еднакви техни икономически характеристики.

Въпреки сравнително голямата дистанция във времето, съотношението 15 : 85 разкрива наличието на съществени дискриминационни практики, осъществявани спрямо жените още преди десет години. Естествено, че през следващите периоди това съотношение се е изменило, особено като се имат предвид промените в съответното законодателство. С основание може да се твърди, че в трудово-социалната практика постепенно нараства тежестта на фактора социално-икономически характеристики на жените и мъжете за сметка на намаляване на дискриминационните практики. Те обаче все още съществуват и представляват съставна компонента на джендър разликите в заплащането по пол.

Въз основа на проучените публикувани класификации на компонентите на разликите в заплащането и с оглед реалните обстоятелства и условия, авторът преценява, че подходяща за България е следната декомпозиция на факторите, формиращи разликите в заплащането на жените и мъжете:

1) *обективни фактори* – този компонент притежава предимно икономически характеристики, които до голяма степен не зависят пряко от субекта на заплащането, а главно от позициите на пазара на труда и в заетостта и по-конкретно от установилата се хоризонтална сегрегация, статус и режим на заетост, форми и тип на заетост, секторна заетост (държавен, частен, неформален сектори);

2) *човешки капитал* – по своята същност този компонент включва субективните характеристики на жените и мъжете, като: образование, квалификация, опит, умения, лидерски качества, равнище на компетентност, способност за осъществяване на делови и социални контакти; в по-широк смисъл като присъщи елементи на човешкия капитал е необходимо да се отнесат и факторите “възраст” и “семеен статус”; с развитието на човешкия капитал е свързана вертикалната сегрегация, която е важен фактор, формиращ разликите в заплащането;

3) *дискриминационна компонента* – независимо от факта, че дискриминационни прояви съществуват и при действието на обективните фактори и особено при сегрегацията в заетостта по пол, тежестта на този елемент на разликите в заплащането най-ясно се определя на микроравнище – на работното място, където работодателите под различни форми най-често ощетяват жените чрез “маневри” в структурата на техните трудови възнаграждения.

Както се забелязва от определението на същността на трите компоненти на разликите в заплащането по пол, между тях съществуват връзки и в известна степен взаимно преплитане. Този факт предопределя трудностите при разграничаване на тяхното влияние и особено на силата на неговото проявление.

За отбелязване е, че през различните периоди на установяване на пазарно стопанство у нас, съотношението между отделните компоненти на джендър разликите в заплащането се променя в зависимост преди всичко от: степента на икономическо развитие; системите и структурите на заплащане на труда в различните сектори; конфликта на интереси между работодателите и наетите; инвестициите, вложения в развитието и усъвършенстването на човешкия капитал с оглед изискванията на високотехнологичното и информационно общество; създаването на необходимите условия и предпоставки за ограничаване на все още силното влияние на факторите “възраст” и “семеен статус”; съблюдаването на законовите разпоредби, свързани с трудовите правоотношения и недопускането на дискриминационни прояви и практики спрямо жените. Познаването на компонентите на разликите в заплащането по пол, както и на конкретните фактори, определящи техните стойности и генериращи джендър различия, представлява важен ориентир за избор на типа социално-икономически политики, провеждането на които в приоритетна последователност би редуцирало разликите в заплащането на жените и мъжете в най-висока степен¹⁴⁰.

2.2. Обективните фактори – значима компонента на разликите в заплащането по пол

Съвкупността от обективни фактори притежава многопрофилен характер, респективно тяхното влияние върху формирането на разликите в заплащането на жените и мъжете е твърде разностранно, като при това отделните фактори проявяват своето действие с различна сила. Често те се преплитат или се намират в причинно-следствена връзка. Тези обстоятелства в известна степен затрудняват по-прецизното определяне както на стойностите на разликите в заплащането, възникнали под въздействието на даден фактор, така и ранжирането на факторите според силата на тяхното влияние.

¹⁴⁰ В следващото изложение ще се изследват съдържанието и особеностите на определените три компоненти на разликите в заплащането по пол в България, като повече място ще се отдели на по-значимите фактори, детерминиращи тези различия.

Различията в заплащането по пол получават начален тласък още в сферата на пазара на труда. Редица бариери предимно от обективен характер, като съществуващите стереотипи към труда на жените, сегментацията по пол, дисбалансите между търсенето и предлагането на определени професии, както и между конкретните форми и тип на заетост, недостатъчната гъвкавост на пазара на труда, ограничаваша трудовата мобилност на жените и не на последно място често проявяващото се дискриминационно поведение на работодателите при наемане на жени, препятстват реалното реализиране на техните предпочитания и ги поставят в неравностойна в сравнение с мъжете ситуация. Този негативен ефект се засилва, когато жените, притежаващи висока степен на образование и квалификация, са принудени именно поради джендър базирани различия, да приемат несъответстваща на техните професионални качества и съответно по-ниско платена и недостатъчно престижна работа.

Посочените реалности намират концентриран израз преди всичко в стойностите на основните индикатори, характеризиращи икономическата активност и заетост на жените и мъжете¹⁴¹:

- коефициентът на икономическа активност при жените е с 10 % по-нисък от този на мъжете, като техните стойности възлизат съответно на 44.4 % и 55.4 %;
- коефициентите на заетост са съответно 40 % за жените и 49.7 % за мъжете – тази разлика от близо 10 % в полза на мъжете, разкрива джендър различия, които са в основата на разликите в заплащането. Фактът, че през 2005 г. броят на заетите жени е с над 200 хил. по-малък от този на мъжете, подсказва, че жените, “имащи късмет” да бъдат заети, не би трябвало да предявяват претенции относно позициите си в заетостта, респ. заплащането.

Европейската и нашата трудови практики разкриват логичната зависимост – с увеличаване на заетостта на жените се постига съкращаване на различията в заплащането на женския и мъжкия труд. Тук обаче не е изключена появата на следния парадокс: налице е известно редуциране на разликите в заплащането по пол, което се “приписва” на подобряване ситуацията на пазара на труда, но всъщност то е резултат от влиянието на други фактори и по този начин де факто се “прикрива” фактическото излизане на женска работна сила и се завоалира намаляването на заетостта.

¹⁴¹ Основни резултати от наблюдението на работната сила у нас за 2005 г. <http://www.nsy.bg>.

Оценката на влиянието на обективните фактори се извършва на базата на типични за отделните равнища индикатори.

На *макроравнище* джендър различията в заплащането се генерират в зависимост от структурата на заетостта по сектори според формата на собственост¹⁴². Измереното съотношение между брутната месечна заплата на жените и мъжете в държавния сектор възлиза на 75.7 %, докато в частния сектор – на 86.4 %. Прави впечатление значимата разлика в стойностите на индикатора между двата сектора – делът на месечната заплата на жените в частния сектор и този на мъжете е почти с 11 % по-висок от съответния дял в държавния сектор. Посоченият факт е твърде показателен и разкрива реално ограничаване на неравнопоставеността на жените в частния сектор. Констатираната положителна тенденция очевидно пренасочва предпочитанията на жените, които досега клоняха в по-голяма степен към държавния сектор – млади и високообразовани жени се ориентират към частния сектор, поставяйки своите изисквания за качествена заетост и престижно заплащане.

На *мезоравнище* разликите в заплащането по пол се формират в зависимост от разпределението на заетостта на жените и мъжете по отрасли и сфери на дейност, т.е. по икономически дейности. В същност по този начин се изразява влиянието на фактора хоризонтална сегрегация. Джендър базираната оценка на хоризонталната сегрегация дава възможност да се ранжират икономическите дейности с доминираща женска или мъжка заетост. С най-висока женска заетост са следните отрасли и сфери: здравеопазване и социални дейности с относителен дял на заетите жени възлизащ на 77 %; образование – 76.5 %; финансово посредничество – 66.8 %; хотели и ресторанти – 63.5 %. С преобладаваща мъжка заетост се открояват икономическите дейности: строителство – 90.6 %; добивна промишленост – 84.6 %; производство и разпределение на електроенергия, газ и вода – 78.3 %; транспорт и съобщения – 72.6 %; селско, горско, ловно и рибно стопанство – 62.6 %; държавно управление и отбрана, задължително обществено осигуряване – 61 %. Със сравнително балансирана заетост на жените и мъжете се обособяват отраслите: операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност и бизнес услуги – съответно 42.6:57.4; търговия, ремонт на автомобили и

¹⁴² По-подробно различията в заплащането по форми на собственост, съчетани с режима на заетост, са изследвани в т. 1.1. на глава 3.

битова техника – 49.9:50.1; преработваща промишленост – 50.8:49.2 и други услуги – 54.3:45.7¹⁴³.

Установилата се хоризонтална сегрегация в заетостта без съмнение оказва влияние върху формирането на заплащането на труда на жените и мъжете. В научни изследвания, извършени в други страни се отбелязва, че сегрегацията на жените директно влияе върху техните работни заплати, тъй като те доминират в нископлатените сфери. Съществуването на хоризонтална сегрегация поражда и дискриминационни прояви и практики по отношение на заплащането¹⁴⁴. Сравнителните анализи са подходяща илюстрация за различията в заплащането, което е по-ниско в “женската”, отколкото в “мъжката” заетост. Съответни изследвания в САЩ доказват, че 1/3 от разликите в заплащането се дължат на сегрегацията в заетостта по пол¹⁴⁵.

Оценката на различията в заплащането на жените и мъжете по отделни икономически дейности ще създаде възможност да се установи доколко горните твърдения са валидни и за България. От особена важност е най-напред да се проследят измененията на разликите в заплащането по пол, с цел да се установят отраслите и сферите, в които се забелязва устойчиво намаляване/увеличаване на разликите или неравномерно вариране в рамките на изследвания период (табл. 5).

Таблица 5

Динамика на съотношенията между средната месечна заплата на жените и мъжете по икономически дейности (%)

Икономически дейности	1997*	1998*	1999*	2000*	2002**	Ранжиране във възходящ ред за 2002 г.
Добивна промишленост	73.2	76.9	79.2	78.9	78.6	3
Преработваща промишленост	71.7	72.6	74.1	70.4	73.1	1
Снабдяване с електроенергия, газ и вода	78.7	82.8	81.9	77.2	85.1	5
Строителство	81.4	84.0	86.1	84.3	102.7	11
Търговия и ремонт	70.2	66.6	83.6	75.3	90.1	7
Хотели и ресторанти	76.2	65.0	95.4	86.8	99.4	10
Транспорт и съобщения	85.8	86.9	92.5	89.3	91.0	9

¹⁴³ Посочената информация е от монографията: Стоянова, К., А. Кирова. Социално-икономическа инфраструктура и гаранции за равнопоставеност на жените в България, С., Център за изследване и политики за жените, 2004, с.101.

¹⁴⁴ Thoma C. Equal remuneration for work of equal value. Geneva, JLO, 2001, p. 4.

¹⁴⁵ Woman, gender and work. Geneva, JLO, 2001, p. 147.

Финансово посредничество	95.6	92.4	87.1	87.3	86.5	6
Операции с недвижимо имущество и бизнес услуги	95.4	98.1	107.4	96.3	108.3	12
Държавно управление, задължително обществено осигуряване	92.9	77.5	82.3	79.8	90.5	8
Образование	78.8	80.9	85.5	76.0	83.6	4
Здравеопазване и социални дейности	73.9	73.5	77.4	71.7	75.8	2

* Използваната информация е от Жените и мъжете в Република България. С., НСИ, 2002 г.

** Изчислени стойности по Структура на заплатите. С., НСИ, 2002 г.

Анализът на изменението на разликите в заплащането, респ. на относителния дял на работните заплати на жените спрямо мъжете, разграничава три групи икономически дейности.

1. *С устойчиво нарастване на относителния дял на заплащането на жените са:*

- добивна промишленост с 5.4 %;
- снабдяване с електроенергия, газ и вода с 6.4 %;
- строителство със забележителните 21.3 % - това значително нарастване на дела на заплащането на жените от заплащането на мъжете би могло да се обясни с факта, че заетите жени в строителството са близо 6 пъти по-малко от мъжете, равнището на техните заплати постепенно нараства, бумът в строителството явно е довел до скока в 2002 г., през която средната брутна месечна заплата на жените незначително превишава тази на мъжете;
- транспорт и съобщения с 5.7 %;
- образование с 4.8 %;
- здравеопазване и социални дейности с 1.9 % - очерталата се тенденция на твърде забавено нарастване на относителния дял на заплащането на жените, като при това в 2000 г. се установява известен спад, е особено показателна за ниското равнище на работните заплати на жените в здравеопазването: 248 лв. за 2002 г., като само в отраслите търговия и ремонт и хотели и ресторанти жените получават по-ниско заплащане. Тук не е необходим коментар за ценностната система по отношение на професиите, но е пределно ясно, че държавната политика по доходите в сферата на здравеопазването и социалните дейности не е целенасочена и

ефикасна и не отговаря на професионалния ранг на работещите в нея жени.

2. *С устойчиво намаляване на относителния дял на заплащането на жените е сферата финансово посредничество, където намаляването на този дял е с 9.1 %, въпреки че в сравнение с другите икономически дейности относителният дял на заплащането на жените от заплащането на мъжете е относително висок и възлиза на 86.5 % в 2002 г.*

3. *С вариращи стойности на относителния дял на заплащане на жените са:*

- преработваща промишленост – интервалът на вариация е между 71 % и 74 %;
- търговия и ремонт с твърде широк интервал на вариация - от 66.6 % в 1998 г. до 90.1 % в 2002 г., като и през междинните години се забелязват неравномерни двупосочни изменения на стойностите;
- хотели и ресторанти – при този отрасъл динамиката на промените е аналогична: от 65 % в 1998 г. до 99.4 % в 2002 г.; чувствителното вариране на дела на заплащането на жените се предопределя от силно конюнктурния характер на тези икономически дейности;
- държавно управление, задължително обществено осигуряване – в 1997 г. относителният дял е възлизал на 92.9 %, което е сравнително висока стойност за тази кризисна във финансово и икономическо отношение година; през междинните години тя варира между 77.5 % и 82.3 %, като през 2002 г. почти достига стойностното значение от 1997 г.;
- операции с недвижимо имущество и бизнес услуги – вариациите в тази икономическа сфера са в рамките на 12.9 %, но за отбелязване е, че стойностите на относителния дял на заплащането на жените от това на мъжете са най-високи в сравнение с всички други отрасли и сфери в продължение на целия изследван период, т.е. при този тип икономически дейности жените в най-голяма степен са равнопоставени с мъжете по отношение на заплащането на техния труд.

Направените констатации за типа и стойностите на изменение на заплащането на жените по отделни икономически дейности биха били по-прецизни и по-реални при положение, че равнището на агрегация на официалната статистическа информация не е толкова високо. Като се има предвид, че въпросът за ограничаването и постепенното ликвидиране на необоснованите различия в заплащането между жените и мъжете е твърде актуален и е един от основните, характеризиращи постигнатата степен на

равнопоставеност, необходимо е да се прилага в по-голяма степен дезагрегирана структура на икономическите дейности. По този начин ще “излязат на бял свят” някои типични феминизирани отрасли, като лека промишленост, в т.ч. текстилна промишленост, хранително-вкусова промишленост и др. В доказателство на това твърдение са данните от анализ, извършен от експерти на Института за социални и синдикални изследвания към КНСБ, които показват, че в текстилния бранш месечната работна заплата на жените е 67.2 % от тази на мъжете (декември 2005 г.). По-високата дезагрегация на икономическите дейности позволява да се разкрие дълбочината на различията в заплащането между жените и мъжете.

С цел да се даде точен отговор на въпроса дали твърденията, че в отраслите и сферите с доминираща женска заетост работните заплати на жените са чувствително по-ниски от тези на мъжете, по мнение на автора е необходимо да се съчетаят резултатите от анализите на разпределението на заетостта на жените и мъжете по икономически дейности и на измененията на съответните разлики в заплащането.

По отношение на икономическите дейности с *доминираща женска заетост* посоченото твърдение е валидно за сферите:

- здравеопазване и социални дейности, където при заетост на жените от 77 %, относителният дял на работните им заплати от тези на мъжете възлиза на 75.8 %;
- образование – съответните стойности за женската заетост и за дела на заплащането на жените са 76.5 % и 83.6 %.

В сферата финансово посредничество, където заетостта на жените е с близо 7 % над балансираната заетост, т.е. доминацията на женската заетост не е особено значима, относителният дял на заплащането на жените е 86,5 %, което може да се квалифицира като заплащане със сравнително приемливи стойности.

Прави впечатление обаче ситуацията при отрасъл хотели и ресторанти, при който женската заетост е 63.5 %, а относителният дял на заплащането на жените в сравнение с всички други икономически дейности е достигнал своята максимална стойност от 99.4 %.

Очевидно има промяна в досегашните традиционни съотношения – не във всички отрасли и сфери с доминираща женска заетост жените са забележимо понископлатени, в някои от тях заплащането по пол е с минимални разлики, които явно не се дължат на фактора „хоризонтална сегрегация“ и на дискриминационни прояви, а са резултат от професионалните качества на жените и мъжете. Посочените

взаимосвързани промени в различията в заетостта и в заплащането е целесъобразно да се илюстрират графично (фиг. 2).

Фигура 2



При икономическите дейности с *преобладаваща мъжка заетост* се наблюдава твърде интересна ситуация:

- Отрасъл строителство, принадлежащ към групата икономически дейности с устойчиво нарастване на относителния дял на заплащането на жените, се откроява със стойност на този дял по-висока от 100 %, което индикира, че жените в този отрасъл са високоплатени. Трябва обаче да се изтъкне, че информацията се отнася само за 2002 г., докато за другите години от изследвания период се забелязва средно равнище на относителния дял на заплащането на жените, възлизащо на около 84 %. Известно е, че строителството е силно динамичен отрасъл, поради което стойността на дела на заплащането на жените от 102.7 % за 2002 г. би могла в известна степен да се тълкува като изключение.

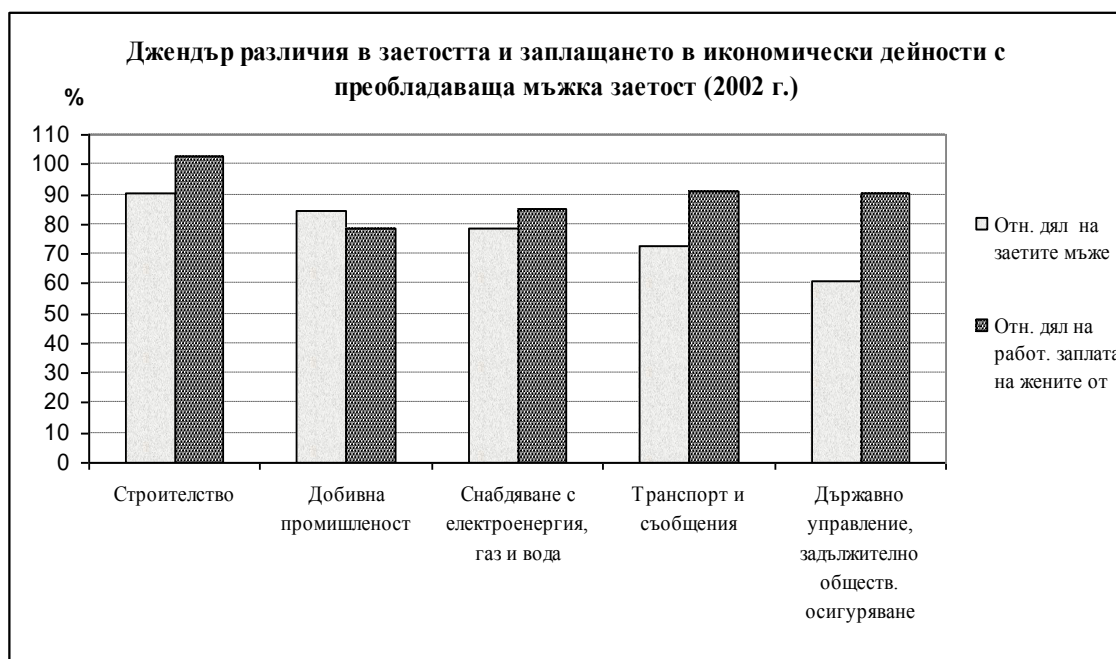
- По отношение на отраслите добивна промишленост и снабдяване с електроенергия, газ и вода заплащането на жените е чувствително по-ниско, което в първия отрасъл се обяснява в значителна степен с естествения синдром “слабият пол”, но във втория отрасъл определено влияние има и вертикалната сегрегация, т.е. различията в позициите в заетостта на жените и мъжете.

- При отраслите транспорт и съобщения и държавно управление, задължително обществено осигуряване преобладаващата мъжка заетост не е в

противоречие със сравнително високото заплащане на жените – над 90 %. Тези факти са показателни за силно ограничените възможности за прояви на дискриминация при заплащането на жените в тези отрасли.

Направената интерпретация отново разкрива отклонения от догмите за заплащането на жените в зависимост от тяхното свръхпредставяне или понижена заетост в определени икономически дейности (фиг. 3).

Фигура 3



Ситуацията в отраслите с *балансирана заетост на жените и мъжете* се характеризира с незначителни различия в заплащането (операции с недвижимо имущество и бизнес услуги и търговия и ремонти), като изключение прави отрасъл преработваща промишленост, където относителният дял на заплащането на жените е едва 73 %. Това би могло да се обясни с наличието на “естествена” вертикална сегрегация, обусловена от спецификата на този отрасъл.

Оценките за влиянието на фактора хоризонтална сегрегация върху стойностите на относителния дял на заплащането на жените от заплащането на мъжете разкриват в някои отрасли и сфери комбинирано действие на този фактор с фактора вертикална сегрегация, т.е. различията в разпределението и заплащането на жените и мъжете по професии (табл. 6).

Таблица 6

Съотношения между brutната месечна заплата на жените и мъжете по икономически дейности и професии (2002 г.)*

Икономически дейности и професии	Брутна месечна заплата (лв.)		Съотношения жени : мъже (%)
	жени	мъже	
Добивна промишленост			
- хоризонтална сегрегация	379	482	78.6
- вертикална сегрегация:			
• ръководни служители	643	681	94.4
• аналитични специалисти	523	631	82.8
• помощен персонал	341	323	105.5
Снабдяване с електроенергия, газ и вода			
- хоризонтална сегрегация	406	477	85.1
- вертикална сегрегация:			
• ръководни служители	815	885	92.0
• аналитични специалисти	565	658	85.8
• помощен персонал	346	330	104.8
Търговия и ремонт			
- хоризонтална сегрегация	192	213	90.1
- вертикална сегрегация:			
• ръководни служители	520	606	85.8
• аналитични специалисти	309	411	75.2
• помощен персонал	190	184	103.2
Хотели и ресторанти			
- хоризонтална сегрегация	194	195	99.7
- вертикална сегрегация:			
• ръководни служители	560	442	126.7
• аналитични специалисти	311	277	112.3
• помощен персонал	193	159	121.4
Държавно управление, задължително обществено осигуряване			
- хоризонтална сегрегация	335	370	90.5
- вертикална сегрегация:			
• ръководни служители	510	524	97.3
• аналитични специалисти	400	431	92.8
• помощен персонал	266	238	111.7
Образование			
- хоризонтална сегрегация	266	318	83.6
- вертикална сегрегация:			
• ръководни служители	380	480	79.2
• аналитични специалисти	305	377	80.9
• помощен персонал	194	202	96.0
Здравеопазване и социални дейности			
- хоризонтална сегрегация	248	327	75.8
- вертикална сегрегация:			
• ръководни служители	429	500	85.8
• аналитични специалисти	392	474	82.7
• помощен персонал	204	206	99.0

*Изчислена и съставена по информация от Структура на заплатите. С., НСИ, 2002, с. 106-114.

Сравнителният анализ разкрива, че в почти всички отрасли и сфери влиянието на хоризонталната сегрегация е по-силно изразено от въздействието на вертикалната сегрегация¹⁴⁶ – стойностите на относителните дялове на заплащането на жените са по-ниски по икономически дейности, отколкото по професии. Изключение правят отраслите търговия и ремонт и образование, при които стойностите на относителните дялове на заплащането на жените ръководни служители и аналитични специалисти са по-ниски в сравнение с тези общо за отраслите. Посочените факти сигнализират за наличие на вертикална сегрегация във визираните отрасли.

Твърде показателни, а някои от тях и обезпокоителни са следните индикации:

- в отрасъл снабдяване с електроенергия, газ и вода преобладават жените, заети като аналитични специалисти, но тяхната средна брутна месечна заплата е с почти 100 лв. по-ниска от тази на мъжете със същата професия, което е израз на вертикална сегрегация;
- по отношение на отрасъл търговия и ремонт, в който твърде необяснимо са обединени доминиращо “женска” и типично “мъжка” икономически дейности, заплатите на мъжете ръководни служители, както и на аналитичните специалисти, превишават съответните заплати на жените със средно около 100 лв. Тази ситуация в известна степен създава “изкуствена” вертикална сегрегация;
- единствено за отрасъл хотели и ресторанти може да се твърди, че липсва хоризонтална сегрегация, но за сметка на това се проявява вертикална сегрегация, което е в полза на жените – при ръководните служители техните заплати превишават заплатите на мъжете с 26.7 %, а при аналитичните специалисти – с 12.3 %; за отбелязване е, че както в отрасъла като цяло, така и по отделните професионални позиции, заетостта на жените превишава тази на мъжете, т.е. няма да е пресилено твърдението, че жените са “завладяли” този отрасъл – съотношението брой жени/мъже е 60 : 40; по принцип очерталите се тенденции не биха могли да се квалифицират като негативни, тъй като очевидно на пазара на труда женската работна сила е намерила подходящ сегмент за реализация с позиции и във високите етажи на йерархията; постепенно във времето ще се постига балансирана заетост, но

¹⁴⁶ Различията в заплащането по пол, възникнали вследствие влиянието на вертикалната сегрегация, се изследват в точка 2.3. на тази глава.

този процес засяга в по-голяма степен почти всички останали отрасли, където вертикалната сегрегация е в полза на мъжете;

- неблагоприятна за жените е обаче ситуацията в отраслите образование и здравеопазване и социални дейности – при значително доминираща женска заетост се наблюдава добре изразена вертикална сегрегация, особено в отрасъл “образование”; нуждае се от специално внимание фактът, че при ръководните служители броят на жените е два пъти по-голям от този на мъжете, но “женските” работни заплати съставляват едва 79 % от “мъжките”, като абсолютният им размер е със 100 лв. по-нисък; това е типичен пример за силно негативна и неаргументирана вертикална сегрегация, т.е. има жени на ръководни позиции, но има и мъже на “по-ръководни” позиции; аналогични са съотношенията и в здравеопазването, но в известна степен са “по-мекко” изразени.

В обобщение на оценката за индивидуалното действие на хоризонталната сегрегация, както и на съвместното действие на хоризонталната и вертикалната сегрегация на мезоравнище е необходимо да се подчертае, че тяхното влияние е значимо, поради което не е допустимо да съществуват необосновани и често необясними разлики в заплащането на жените и мъжете, особено когато те се наблюдават в една и съща икономическа дейност и на еднаква професионална позиция. Необходимо е да се предприемат съответни мерки и действия за редуциране влиянието на сегрегацията в заетостта на жените и мъжете. В това отношение трябва да се отбележи като положителен момент включването на програми и проекти за “премахване на хоризонталната и вертикална сегрегация и на предпоставките за наличие на разлики в заплащането” в Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеност на жените и мъжете за 2006 г., реализирането на който е възложено на Министерството на труда и социалната политика.

На *микроравнище*, т.е. на работното място се синтезира и трансформира действието на факторите, характерни на макро- и мезоравнище, но на това най-ниско равнище се проявява въздействието и на редица други конкретни фактори, които в своята съвкупност оказват коригиращо влияние върху разликите в заплащането на жените и мъжете¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Действието на факторите на микроравнище и влиянието им върху формирането на разликите в заплащането по пол е твърде специфично за всяка икономическа дейност, поради което тези въпроси биха могли да бъдат предмет на самостоятелно изследване. В настоящето изследване тези фактори само се маркират.

По-важните действащи фактори на микроравнище е възможно да се групират по следния начин:

- *вид на трудовия договор* – стойностите на съотношенията между заплащането на жените и мъжете при наети на безсрочен и срочен трудов договор съответно възлизат на 80.5 % и 83.4 %;
- *вид на колективния трудов договор* – относителните дялове на заплащането на жените при колективен трудов договор на ниво отрасъл/бранш и на ниво предприятие имат следните стойности: 74.3 % и 75.4 %;
- *режим на заетост* – за България не е типична заетостта на непълно работно време: дялът на работещите жени на такъв режим от всички заети жени е 3.1 %, а на мъжете съответно 2.4 %, при това не се забелязват джандър различия в заплащането ;
- *форми на заетост* – основните форми са постоянна и временна заетост, като заетостта на постоянна работа при жените е по-висока от тази при мъжете: съответно 84.7 % и 81.8 %; на сезонна работа са наети 4,5 % от жените и 7.4 % от мъжете; по отношение на временната заетост се забелязват еднакви стойности, възлизащи на 10.8 %¹⁴⁸. Поради липса на информация за работните заплати на жените и мъжете по форми на заетост не е възможно да се измерят съотношенията в заплащането по пол;
- *полагане на извънреден труд* – прави впечатление фактът, че при еднакъв брой на платените часове за извънреден труд брутната месечна заплата на мъжете е по-висока от тази на жените: примерно в интервал от 26-30 платени часове мъжете получават заплата, възлизаща на 448 лв., а жените на 354 лв. Тази сравнително голяма разлика в заплащането няма логично обяснение, но тя свежда относителният дял на заплащането на жените до 79 %;
- *статус в заетостта* – според този признак на заетост жените и мъжете се определят като: работодатели, самонаети, наети и неплатени семейни работници. Може да се предположи, че тази класификация предопределя чувствителни различия в заплащането по пол, но поради липса на

¹⁴⁸ Европейското бъдеще на България и развитието на населението. С., Център за изследване на населението към БАН, 2005, с. 88.

информация за техните средни месечни работни заплати не съществува възможност да се определят стойностите на разликите в заплащането;

- *работа на повече от едно работно място* – този фактор естествено влияе върху общите доходи на жените и мъжете, но е трудно да бъде измерено неговото влияние. Интересна информация, насочваща към мащаба на това явление се съдържа в проведено социологическо изследване, съгласно което 1/3 от жените и всеки втори от мъжете имат повече от една професия, както и всяка шеста жена от заетите жени и всеки четвърти от заетите мъже получават доходи от допълнителен труд¹⁴⁹.

Не е за пренебрегване, че част от посочените форми на заетост всъщност представляват т.нар. *атипична заетост* (непълно работно време, сезонна и временна заетост, извънреден труд, надомна работа и др.), характеризираща се с преобладаваща заетост на жените и със сравнително ниско заплащане. Като се отчете и фактът, че обикновено атипичната заетост се практикува в икономиката в сянка, се оформят по-ясно предположенията за съществени различия в заплащането на жените и мъжете.

Извършената комплексна многопрофилна оценка на действието на обективните фактори, като важна компонента на разликите в заплащането на жените и мъжете, разкрива и ранжира по сила на влияние основните фактори на различните равнища на тяхното проявление. В резултат на това се формират конкретни ориентири за съответните компетентни органи, които трябва да поставят на преден план разработването и неотложното прилагане на подходящи мерки и действия с цел реално постигане на равно заплащане за равностоен труд.

2.3. Човешкият капитал като субективен фактор, формиращ разликите в заплащането по пол

Декомпозицията на разликите в заплащането по пол позволява да се обособи компонента “човешки капитал”, който съдържа съвкупността от субективни характеристики на жените и мъжете, предопределящи техните длъжностни позиции в служебната йерархия. Субективните характеристики включват следните три основни групи индивидуални качества: образование и квалификация; опит, умения и равнище

¹⁴⁹ Жени, труд, глобализация. С., Агенция за социални анализи, Женски алианс за развитие, 2003, с. 47.

на компетентност; лидерски качества, способност за осъществяване на делови и социални контакти при вземане на управленски решения.

Като иманентни характеристики на човешкия капитал, които оказват сравнително съществено влияние върху формирането на разликите в заплащането, трябва да се определят факторите “възраст” и “семеен статус”. Факторът “възраст” до известна степен е свързан с равнището на субективните качества и преди всичко с квалификацията и опита. В отделни случаи обаче има негативен ефект особено върху позициите на жените в заетостта – често възрастта представлява бариера пред тяхното развитие, както и обект на дискриминационни прояви.

По отношение на фактора “семеен статус” априори е ясно, че за работодателите той е важна предпоставка “на входа”, т.е. в значителна степен изборът на кандидат и по-специално на кандидатка зависи от тяхната ангажираност със семейни задължения, свързани с отглеждането на малки деца, грижи за възрастни родители или за други зависими лица. Въпреки действието на Закона за защита срещу дискриминацията все още се наблюдават прояви на такъв тип пряка дискриминация, както при наемането, така и при заплащането на труда предимно на жените.

Равнището на качеството на женската и мъжката работна сила детерминира длъжностната заетост. Изискванията към качеството на човешкия капитал непрекъснато се повишават и видоизменят, което е в съответствие с глобализацията на икономиката и с развитието на информационното общество. Различията в качеството на човешкия капитал обуславят различията в заплащането, което означава че в структурата на работните заплати на жените и мъжете освен основната заплата и някои известни доплащания е необходимо да се включва определен динамичен по своята същност дял, измерващ качеството на труда. Очевидно това е свързано с остойносттаването на женския и мъжкия труд и по-конкретно изисква разработване на система от критерии, въз основа на които ще бъде възможно да се оценяват посочените индивидуални качества. Тези оценки за качеството на труда персонализират работните заплати, което несъмнено ще обнови/смени съществуващата унифицирана система на заплащане особено в държавния сектор, от една страна, а от друга - ще създаде мотивация в наетите да повишават своята квалификация, да развиват съвременни способности и форми на работа в екип, характерни за новата фирмена организация.

Като се отчете значимостта на фактора “човешки капитал” би могло да се определи чрез експертна оценка интервалът, в който трябва да варира делът, измерващ влиянието на неговото качество. Имайки предвид цитираните вече проучвания,

извършени в САЩ и в други европейски страни относно тежестта на отделните фактори, както и съществуващата у нас практика за формиране на трудовите възнаграждения, авторът смята, че интервалът за дела на качеството на човешкия капитал в работните заплати би трябвало да бъде около 20 – 25%. Този дял е необходимо да притежава динамичен характер, тъй като през своя трудов жизнен цикъл жените и мъжете имат периоди на повишаване качеството на труда, но в редица случаи се забелязва “обезценяване” на човешкия капитал. Причините, обуславящи появата на този феномен са: прекъсване на заетостта при жените главно поради излизане в отпуск по майчинство и в случай на безработица, което се отнася и за двата пола. Родителският отпуск за отглеждане на малки деца се ползва предимно от майките, поради което главно те понасят негативните последствия, свързани с процеса на деквалификация, липса или ограничени възможности за обучение и преквалификация, чувствителна дистанция от колегите по отношение на съвременни знания и практики. Тези неблагоприятни за жените обстоятелства отново поставят въпроса за определяне на оптималната продължителност на отпуска по майчинство и отглеждане на малко дете. Целесъобразно е да се предостави на майките възможност за избор: по-продължителен отпуск с относително по-ниско заплащане или по-кратък отпуск, но с пълна работна заплата. Важно е също да се осигурят условия на майките да поддържат и обновяват своите професионални качества чрез съответно и в подходяща форма обучение в периода на отпуска по майчинство. Това особено се отнася за майките с висше образование и заемащите длъжности в по-високите йерархични нива.

Научни изследвания, извършени в Германия¹⁵⁰, доказват, че прекъсването на трудовата активност за раждане и отглеждане на малко дете, влияе по-слабо върху динамиката на доходите в сравнение с прекъсването на трудовата дейност поради безработица. Според съответни изчисления е установено, че едногодишна трудова “пауза” понижава придобития посредством професионален опит човешки капитал с 33 %. Тази твърде висока степен на обезценяване на човешкия капитал очевидно е източник на значителни загуби не само за отделния индивид, но и за работодателите, както и за икономиката и обществото в цялост. В тази връзка е необходимо да се изтъкне, че последствията от излизането от заетост се изразяват в ограничаване на способностите за заетост, т.е. в намаляване на знанията, уменията и капацитета за ново

¹⁵⁰ Кламер, У. Времето за труд и заетост на жените и мъжете през жизнения цикъл – емпирични данни за Германия и необходими промени в политиката. Институт за икономически и социални науки при Германските Профсъюзи, Дюселдорф, Германия, публикувано в монографията: Времето за труд и условия на труда. С., УНСС, 2005.

участие на пазара на труда. Често тези негативни ефекти от своя страна водят до дълготрайна безработица, характерна предимно за жените. В този контекст продуктивността, респ. заплащането на жените не са сравними с мъжете, което ги поставя в много по-неизгодни позиции при кандидатстване за работа. При това е ясно, че работодателите предпочитат квалифицирани работници с кратък “престой” на пазара на труда.

Обезценяването на човешкия капитал се проявява с по-голяма сила с увеличаване на възрастта, тъй като при прекъсване на трудовата активност в по-ранни периоди от трудовия жизнен цикъл впоследствие е възможно негативите да се преодолеят, докато загубата на човешки капитал в по-късните периоди е трайна и почти непреодолима. В някои случаи това се оказва пагубно – увеличава се рискът от дълготрайна безработица, засилва се усещането за собствена деградация и десоциализация, което от своя страна неизбежно води до попълване на групата “обезкуражени” безработни. Не се нуждае от специален коментар налагащият се извод, че държавната политика трябва да бъде насочена към запазване на националното богатство “качествен човешки капитал”, както и към неговото непрекъснато през целия трудов жизнен цикъл обогатяване.

Кои са основните, свързани с човешкия капитал причини, пораждащи различия в заплащането на жените и мъжете?

- На преден план, както вече се отбеляза, излиза равнището на качеството на човешкия капитал. Различните равнища имат като свой резултат различна продуктивност и ефективност на труда, респ. възникват различия в заплащането. Такива различия обаче могат да възникнат и по отношение на един и същи пол, т.е. те не са джендър зависими. Посоченият казус обикновено е характерен за по-високи в йерархията длъжности. В тази връзка особена важност придобива въпросът за определянето на обективни критерии за оценка качеството на човешкия капитал. Само при наличието на тази предпоставка, както и джендър неутралното им прилагане от страна на работодателите, би могло да се предположи, че при еднакво равнище на качеството на човешкия капитал и при заемане на еднакви длъжности не е възможно да съществуват различия в заплащането по пол. Като доказателство за значимостта на индивидуалните качества се привеждат резултатите от проведено анкетно проучване, при което на въпроса: “На какво жените дължат успеха си?”, 82% от анкетираните жени и 72% от мъжете посочват личните

качества, близо 70% от жените и 60% от мъжете смятат, че успехът на жените се базира на “висок професионализъм”.¹⁵¹ При отговорите на мъжете се забелязва с 10% по-ниски стойности, което е израз на подценяване способностите, уменията и компетентността на жените.

- Синдромът “подценяване на жените” се проявява по-конкретно на равнище работодатели, особено когато се отнася за избор на кандидати за ръководни позиции. Типичен пример е фактът, че независимо от това дали дадена сфера е с преобладаваща мъжка или женска заетост, съответните ръководни длъжности обикновено се заемат от мъже. Не е за пренебрегване и твърде негативната тенденция да се предпочитат мъже за професионално обучение и квалификационни курсове с цел подготовка за ръководни служители. Определено подобни казуси представляват дискриминационни прояви спрямо жените. Сравнително по-голяма вероятност при жените да бъдат допуснати до ръководни позиции съществува след 40 г. възраст, т.е. след намаляване на семейните им ангажименти, свързани с отглеждането на децата. След тази възраст обаче, често “влиза в действие” неписаното правило за ограничаване достъпа на жени, които са “на възраст”.
- Посоченият синдром се проявява и в друга форма – несъответствие между образованието и квалификацията на заетите жени и получаваните работни заплати. Като илюстрация на това твърдение се използват резултатите от анкетно проучване, проведено в частния сектор.¹⁵² Само 13% от анкетираните жени твърдят, че заплащането им е съобразено с тяхната квалификация, 57% смятат, че възнаграждението частично е “съгласувано” с квалификационното им равнище, а 26% са на мнение, че при определянето на трудовото им възнаграждение не се отчита степента на квалификация. Тези отговори на анкетираните жени са много показателни и потвърждават необходимостта от разработването и въвеждането в трудовата практика на система от обективни критерии за оценка на труда.
- Подценяването на образователните и квалификационните качества на жените в немалко случаи се придружава със “самоподценяване”. Това преди всичко означава, че по-високото образование на жените не винаги е гаранция за по-

¹⁵¹ Аспекти на неравенството и бедността по пол. Световна банка, Агенция за социални анализи, Фондация „Джандър проект за България”, Женски алианс за развитие, 2002.

¹⁵² Михова, Г. Условия на труда на жените в частния сектор. Център за населението към БАН. Публикувано в: Труд, заетост и безработица”. С., УНСС, 2000.

високо заплащане. В някои случаи обаче, жените реално се самоподценяват, като преценяват примерно, че не притежават необходимите умения, за да бъдат успешни предприемачи¹⁵³.

- Интерес представляват резултатите от социологическо изследване¹⁵⁴, въз основа на които тук са ранжирани причините, обуславящи по-ниското участие на жените в сферата на управлението. От гледна точка на жените с най-голяма тежест е факторът семейни ангажименти – 37%, на второ място по сила на действие е твърдението, че мъжете “не поделят властта с жените” – 23%, следвано от съществуването на стереотипи спрямо жените със същата сила на проявление и само 5% от жените определят като причина за по-ниското им участие в управлението липсата на необходимите качества и опит. Различия между мненията на жените и мъжете се забелязват по отношение на причината “мъжете не поделят властта с жените”, която е посочена от два пъти по-малко мъже, т.е. те не признават публично, че в сферата на управлението все още се ползват с преференции. Обратно пропорционално обаче е мнението на мъжете относно липсата на необходимите качества и опит на жените – два пъти повече мъже я посочват като причина за недостатъчното участие на жените в управлението. Ясно е, че в тази сфера “противоборството” между жените и мъжете се проявява по-силно и в сравнение с другите сфери ще затихне по-бавно.
- Върху различията в заплащането по пол влияят и редица причини, свързани косвено с качеството на човешкия капитал, които в по-голяма степен при мъжете, отколкото при жените оказват положително въздействие – наличие на собствен капитал за започване на бизнес; създадена мрежа от делови контакти; териториална мобилност; степен на участие в неплатения труд в семейството и др.

Необходимо е да се подчертае, че джендър неравенствата в обществото по отношение на заплащането рефлектират върху джендър неравенствата в образованието, обучението и квалификацията на семейно равнище. Възниква “омагьосан кръг” – традиционните стереотипи съществуват и в семейството, където често в по-голяма степен се инвестира в образованието на синовете или се отделят повече семейни средства за обучение и повишаване професионалната квалификация на мъжете. По този

¹⁵³ Gender and small Enterprises in Bulgaria. Geneva, JLO, 2001.

¹⁵⁴ Жените – справедливост днес. Институт по социология към БАН, 2000, с. 101.

начин се възпроизвеждат джендър стереотипите, което изисква приоритетно да се предприемат радикални мерки за реално прилагане на принципа “равно заплащане за равностоен труд”.

Конкретната оценка на разликите в заплащането, съобразно вида на наличната статистическа информация се фокусира върху следните профили: образование, професия и възраст.

1. Профил “степен на образование” – като придобито първоначално качество на човешкия капитал образованието има пряко влияние върху разпределението на жените и мъжете в йерархичната система, респ. върху равнището на работните им заплати. При завършилите начално образование дялът на жените е с 14% повече от мъжете; с почти равни дялове са жените и мъжете с основно и средно образование; при завършилите висше образование обаче, съотношението жени/мъже е 57 : 43, което доказва, че въпреки по-високата степен на образование на жените, те не винаги постигат равностойно участие във високите етажи на управлението; подобна е ситуацията и при квалификационната степен “доктор” – съотношението жени/мъже възлиза на 54 : 46.

Съотношенията между заплащането на жените и мъжете в зависимост от притежаваните от тях различни степени на образование са представени в табл. 7.

Таблица 7

Брутни месечни заплати и съотношения между заплащането по пол и образование*

Степен на образование	Брутна месечна заплата		Съотношения между заплащането по пол (%)	Ранг
	жени	мъже		
Начално и по-ниско	187	268	69.8	7
Основно	182	257	70.8	6
Средно	217	276	78.6	3
Професионално обучение (след средното)	286	341	83.9	2
Висше – степен “специалист”	262	355	73.8	5
Висше – степен “бакалавър” и “магистър”	366	485	75.5	4
Висше – степен “доктор”	513	578	88.7	1

*Изчислена и съставена по данни от “Структура на заплатите”, С., НСИ, 2002.

Ясно се очертават двата полюса на различия в заплащането на жените и мъжете: при “висше образование” – степен “доктор” разликата в заплащането е около 11%, т.е. работните заплати на жените съставляват близо 90% от тези на мъжете; при “начално образование” обаче, делът на заплащането на жените от заплащането на мъжете е едва 70%, което разкрива твърде големи джендър различия, граничещи с дискриминация. Прави впечатление сравнително високият дял на работните заплати на жените с професионално обучение от тези на мъжете – 84%, което представлява ориентир за професионалното насочване на завършилите средно образование.

Без коментар остава фактът, че съотношението между разликите в заплащането на жените и мъжете с най-висока и най-ниска степен на образование е 3 : 1. Въпреки това, важно е да се изтъкне, че при трите степени на висшето образование се установяват необосновани разлики в заплащането, особено при “висше – степен специалист”, където жените получават едва 74% от заплатите на мъжете. Този факт е доказателство, че не всеки с висше образование може да е на върха на професионалната, респ. доходната пирамида. Успелите жени притежават и редица не често срещани субективни качества, като контактност, съобразителност, инициативност, организационни способности, тактичност, но понякога и полезна агресивност. По отношение на мъжете, също възниква необходимостта от сериозни усилия, за да “бъдеш на гребена на вълната” като се има предвид, че: обикновено тяхната образователна и професионална подготовка е по-продължителна; стартират по-късно своята кариера; изкачването по йерархичната стълба е по-трудно и съответно по-бавно; често изискванията към тях в зависимост от ранга им са твърде високи.

Това твърде голямо многообразие и динамичност на процесите във вертикален аспект, базирани на различната степен на образование на жените и мъжете, предопределят формирането на социо-професионалната сегрегация по пол.

2. Профил “професии” – идентифицираните разлики в заплащането на жените и мъжете по профила образование рефлектират, както върху съответните трудови възнаграждения, така и върху разликите в заплащането по пол при различните професионални профили. Джендър разликите в заплащането по професии се представят в таблица 8¹⁵⁵.

Оценката на джендър “селекцията” в длъжностния ценз показва, че при позицията “ръководни служители” наетите мъже и жени са в съотношение 60 : 40, а

¹⁵⁵ В публикацията на НСИ „Структура на заплатите” посочената класификация на професиите съответства по-точно на понятието „клас професии”, респ. длъжности и квалификационни степени.

разликата в заплащането на жените спрямо мъжете е 17%. Очевидно мъжкото представителство на върха на йерархията е стабилно преобладаващо, като при това наличието на посочената разлика индикира различна структура на работните заплати на жените и мъжете, т.е. допълнителните плащания и бонусите са “привилегия” на мъжете.

Таблица 8

Брутни месечни заплати и съотношения между заплащането по пол и професии*

Професии	Брутна месечна заплата		Съотношения между заплащането по пол (%)	Ранг
	жени	мъже		
Ръководни служители	505	606	83.4	5
Аналитични специалисти	348	450	77.4	6
Приложни специалисти	302	395	76.5	7
Помощен персонал	248	238	104.2	1
Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия	163	184	88.6	4
Производители в селско-то, горското и рибното стопанство	189	195	97.0	2
Квалифицирани производствени работници	182	310	58.7	9
Оператори на съоръжения, машини и транспортни средства	229	300	76.4	8
Неквалифицирани работници	169	179	94.4	3

*Изчислена и съставена по данни от: Структура на заплатите. С., НСИ, 2002.

По отношение на аналитичните и приложните специалисти, при които броят на жените е около два пъти повече от мъжете, структурата на заетостта по пол е в интервал 65-70 : 35-30. Въпреки значителното представителство на жените, делът на техните заплати в тези на мъжете е средно 75%. Тази чувствителна разлика в заплащането от 25% няма логично обяснение, тъй като при аналитичните и приложните специалисти не би трябвало да има разлики в структурата на работните им заплати.

Ситуацията при помощния персонал, въпреки че характерът на типичните за него дейности предполага доминираща заетост на жените, разкрива участието на близо четири пъти повече нискоквалифицирани жени. Независимо от факта, че не се наблюдават неравенства в заплащането по пол, съотношението между наетите жени и мъже, възлизащо на 80 : 20, сигнализира за твърде висока вертикална сегрегация. В обратна пропорция са съотношенията между наетите мъже и жени при позицията “квалифицирани работници” – 70 : 30, което още един път потвърждава наличието на силно изразена вертикална сегрегация. Като към това се прибави и огромната минусова разлика в заплащането на квалифицираните жени спрямо мъжете от 41%, определено може да се твърди, че професионално-длъжностната сегрегация по пол не съответства на образователната и квалификационна структура на женската и мъжката работна сила.

3. *Профил “възраст”* – възрастта, като вътрешно присъща субективна характеристика на човешкия капитал, често особено при жените детерминира свободата на избор в сферата на заетостта. В този контекст интерес представляват стойностите на разликите в заплащането на жените и мъжете от различните възрастови групи (табл. 9).

Относителните дялове на работните заплати на жените от заплатите на мъжете при възрастовите групи “30 – 39” и “40 – 49” привличат вниманието с най-ниските стойности в сравнение с другите възрастови интервали. Въпреки известното обяснение, че жените прекъсват трудовата си дейност поради майчинство и отглеждане на дете, не е логично в най-активната им възраст да са ощетени в такава висока степен. Явно в този случай влияят не само равнището на качеството на наетите жени, но и други “неуловими” фактори като дискриминационни прояви спрямо жените особено в неформалния сектор.

Таблица 9

Брутни месечни заплати и разлики в заплащането по пол и възраст*

Възрастови групи	Брутна месечна заплата		Съотношение между заплащането по пол (%)	Ранг
	жени	мъже		
15 – 19	142	169	84.0	4
20 – 29	211	236	89.4	5
30 – 39	246	315	78.0	1
40 – 49	271	342	79.2	2
50 – 59	276	337	81.9	3

60 и повече	293	307	95.4	6
-------------	-----	-----	------	---

*Изчислена и съставена по данни от: Структура на заплатите. С., НСИ, 2002.

Отчитането по презумпция на фактора “семеен статус” оформя цялостната ситуация по отношение на неравенствата между жените и мъжете в платения труд, респ. на различията в заплащането. Семейната композиция и по-конкретно броят и възрастта на децата определят възможностите на родителите да упражняват платен труд, както и да вложат ефективно своите образователни и квалификационни “активи”. В това отношение майките, които в преобладаващите случаи поемат грижите за децата и други зависими членове на семейството, понасят преки загуби под формата на доходи и косвени, проявяващи се в професионално и квалификационно обезценяване. Същевременно бащите са в по-изгодна позиция и образно казано получават “диференциална рента” от установените и бавно променящи се стереотипи спрямо жените на пазара на труда и в заетостта.

В заключение на въпроса за значимостта на човешкия капитал като съществен компонент и фактор, детерминиращ разликите в заплащането по пол е важно да се акцентира върху необходимостта от концентриране на инвестиции в повишаване на неговото качество с цел разширяване на достъпа на жените до системите за професионално обучение и квалификация, вкл. за гъвкаво реагиране, пригодност и пробивност, т.е. “широко отваряне на прозорците” за нови знания и умения, нови сегменти на пазара на труда и актуални позиции в заетостта.

В тази насока са предвидени редица конкретни мерки в приетия от Министерския съвет “Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеност на жените и мъжете за 2006 г.”: равнопоставено участие на жените и мъжете в професионална квалификация и преквалификация с цел повишаване на тяхната пригодност за заетост; насърчаване участието на жените в програми за подходяща преквалификация, даваща възможност за достъп до заетост в професии в сферата на информационните и комуникативните технологии; пакет от мерки за насърчаване на равнопоставеност в областта на държавното управление. За отбелязване е, че се предвижда “провеждане на изследване за икономическата, социалната и човешката цена на фактическата неравнопоставеност на жените и мъжете”. Изпълнението на тези добре застъпени мерки, осигуряващи повишаване качеството на човешкия капитал, в значителна степен ще допринесе за редуциране на разликите в заплащането на жените и мъжете.

2.4. Дискриминационната компонента – “измерител” на влиянието на фактора “пряка и непряка дискриминация” върху разликите в заплащането по пол

Оценката на значимостта на компонентите “обективни фактори” и “човешки капитал” в композицията на разликите в заплащането по пол показва, че тяхното влияние не се проявява в чист вид, т.е. често се наблюдава съвместното им действие с фактора дискриминация. Очевидно между отделните компоненти не съществуват “китайски стени”, напротив в известна степен те взаимно се преплитат, което обаче създава сериозни трудности, свързани с измерването на тяхното индивидуално въздействие. По-реално е да се определи в “груби” граници тежестта на отделните компоненти. За целта е необходимо да се дефинира в какви случаи може със сигурност да се твърди, че са налице прояви/практики на дискриминация в областта на заплащането. Дискриминационната детерминанта е базирана на различия в заплащането, когато при еквивалентни качества на човешкия капитал и при една и съща строго формулирана длъжностна характеристика се констатира неравенство в заплащането на жените и мъжете. Разлики в заплащането по пол е възможно да възникнат в резултат на непряка и пряка дискриминация:

➤ *Непунктата дискриминация* се проявява обикновено във феминизираните отрасли и професии, както и при нискоквалифицираните наети жени, които са на най-долните етажи на доходната йерархия и нямат перспективи за професионално развитие.

➤ *Пряката дискриминация* се изразява в различия в структурата на заплатите по пол в резултат на различни за жените и мъжете критерии и схеми на формиране на работните заплати: обикновено жените са “изключени” от някои видове допълнителни плащания, (примерно за извънреден труд, удължен работен ден/седмица) или работодателите практикуват заплащане на жените с по-ниска часова ставка за еднакъв тип труд; забелязват се и различия по пол в пенсионните схеми, особено при работещите жени на непълно работно време и други подобни манипулации спрямо жените. В този контекст авторът на тази глава изразява несъгласие с направената оценка за нагласите на работодателите, че в по-висока степен се забелязват непреки дискриминационни прояви по отношение на жените като страничен непредвиден

ефект, а не толкова като преднамерени преки дискриминационни практики¹⁵⁶. Необходимо е да се подчертае, че когато се наблюдават неоснователни разлики в работните заплати на жените и мъжете за равностоен труд, това е *par excellence* пряка и явна джендър базирана дискриминация в заплащането. При това трябва да се отбележат и силно откровените, но учудващи отговори на работодателите на въпроса в какъв случай биха нарушили законите – всички анкетирани са заявили, че “биха заобиколили всеки закон, ако той противоречи на техните икономически интереси”. Как тогава да се повярва на “добрите намерения” на работодателите спрямо заплащането на женския труд? Без съмнение между работодателите и държавата, от една страна и между работодателите и наетите – от друга, съществува конфликт на интереси, като неговото “разрешаване” се постига чрез прилагането на дискриминационни практики спрямо наетите жени.

Конкретните форми, в които се проявяват дискриминационните практики по отношение на заплащането на жените са:

- наемане без трудов договор, при което жените приемат твърде ниски заплати и се лишават от законни трудови правоотношения;
- заетост на непълно работно време, особено когато тя е принудителна и се съпътства от по-ниско заплащане в сравнение със заетостта на пълно работно време; при това преминаването от непълна към пълна заетост се оказва изключително трудно, често невъзможно;
- временна заетост, характерна в по-голяма степен за жените, осигуряваща “временни” и обикновено твърде ниски доходи;
- полагане на извънреден труд, който се заплаща различно на жените и мъжете по лична преценка на работодателите, независимо от факта, че наетите имат еднакъв брой отработени часове с еднаква ставка, т.е. при жените извънредният труд се заплаща частично; в доказателство се привеждат резултатите от проведено социологическо изследване¹⁵⁷: на въпроса дали получават заплащане за извънреден труд 29% от жените отговарят утвърдително, но 53% заявяват, че не получават заплащане; отговорите на мъжете на този въпрос представляват съответно 35% и 44%; явно е, че работодателите

¹⁵⁶ Гладичева, Р., Р. Желева, Т. Дечев. Нагласи на българските работодатели към жените в труда. С., ЦИПЖ, 2004.

¹⁵⁷ Времето и условията на труд и заетост и демографско поведение в преструктурираща се България. С., Център за изследване на населението към БАН, 2005.

практикуват дискриминационни похвати и по отношение на мъжете, но при жените те са по-силно изразени;

- упражняване на надомен труд, сфера с доминиращ женски наеман труд, който е “невидим” за контролните органи, така както е “невидимо” и неговото заплащане; надомната работа при условията, в които се практикува и при мизерното заплащане, е форма на типична пряка дискриминация, граничеща с експлоатация;
- участие на значителна част от женската работна сила в икономиката в сянка, където се практикува в голям мащаб атипична заетост; неформалният сектор е източник на съществени разлики в заплащането по пол, в резултат на прилаганата широка палитра от дискриминационни практики; характерен и твърде актуален пример за пряка дискриминация на жените по отношение на условията на труд и на заплащането са т.нар. подизпълнителски вериги, които се управляват от мултинационални компании, като от наетите 80% са жени, подложени на явна експлоатация; в неформалния сектор е нереално да се говори за джендър обусловени различия в заплащането, тъй като преобладават наетите жени, а доколкото се наемат мъже, те обикновено заемат ръководни позиции.

Посочените източници на дискриминационни прояви и практики в своята съвкупност оформят т.нар. *модел център – периферия* на работната сила, като дискриминацията по пол е една от “разделителните линии” на този дуалистичен модел¹⁵⁸. Съгласно неговата същност жените преобладават в “периферията” и понасят негативите/последствията от факта “да са далеч от центъра”.

С оглед на горните констатации за прояви и практики на пряка и непряка дискриминация по пол в сферата на заплащането на труда, авторът на тази част от изследването смята, че те трябва да се определят като “проблем № 1” с не по-малка значимост от актуалния за 2006 г. проблем за корупцията. Дискриминацията в по-широк смисъл на думата е вид рекет, тъй като по своята същност представлява изнудване спрямо жените относно цената на техния труд. Дискриминацията е пряко ограбване на човешки труд и в този смисъл тя е престъпление, което трябва да се преследва с цялата строгост на закона.

С цел посочените твърдения да придобият реален вид е подходящо да се приведат някои резултати от съответни изследвания, анкети и социологически проучвания, които доказват неопровержимо съществуването на дискриминационни

¹⁵⁸ David, N. *Worlds Apart, Women and the Global Economy*. International Confederation of Free Trade Unions, 1996.

практики, както и акцентират върху силно негативните оценки на дискриминираните (каре 3).

Каре 3

→ В резултат на дискриминационни практики на трудовия пазар анкетираните смятат, че жените са ощетени при:

- достъп до обучение – 17%;
- наемане на работа – 40%;
- заемане на ръководни позиции – 46%;
- заплащане на труда – 47%.

Източник: Аспекти на неравенството и бедността по пол. Световна банка, Агенция за социални анализи, Женски алианс за развитие, Фондация “Джендър проект за България”, 2002 г.

→ За съществуването на скрита дискриминация на работното място свидетелстват 30% от анкетираните заети жени, които изразяват мнение, че полът има значение при наемане, заплащане, заемане на ръководни длъжности и съкращения.

Източник: Жени, труд, глобализация. Агенция за социални анализи, 2003 г.

→ От анкетираните заети жени в държавния и частния сектор 35 % твърдят, че “са понесли дискриминация по пол на работното си място”.

Източник: Дискриминация на основание на пола и сексуалното насилие на работното място в България. Доклад на НПО “Защитници на човешките права от Минесота” – САЩ, в сътрудничество с Български център по правата на човека и Фондация “Джендър проект за България”, 1999.

→ Резултатите от проведено социологическо изследване показват, че 53% от жените и 51% от мъжете смятат, че жените са ощетени по отношение на заплащането.

Източник: Цит. изследване “Жени, труд, глобализация”.

→ В определени сфери работодателите предпочитат да наемат мъже:

- 71% от анкетираните смятат, че това е типично за сферата на управлението;
- 58% - за производствената сфера като цяло;
- 56% - във високите технологии;
- 53% - във финансовата сфера.

Източник: Социологическо анкетно проучване представително за София на тема: “Българката: социален статус и политическо участие”, проведено от НЦИОМ, август 2000 г.

→ При проведено анкетно проучване на въпроса: “Защо жените са засегнати по-силно от бедността?” Отговорите са следните:

- 27% - работодателите предпочитат да наемат мъже;
- 60% - няма равно заплащане за равен труд!

Източник: НЦИОМ, август и ноември 2000 г.

→ Непосредствен дискриминационен натиск при заплащане на техния труд са изпитвали 18% от жените.

Източник: НЦИОМ, ноември 2000 г.

→ В резултат на проведено социологическо проучване на общественото мнение относно формите, в които се проявява дискриминацията, са получени твърде показателни отговори:

- 74% - разграничаване на някои сфери като “женски” и “мъжки”;
- 77% - възрастова дискриминация при назначаване на жени;
- 57% - по-ниско заплащане на женския труд.

Източник: НЦИОМ, август 2000 г.

→ В национално представително изследване по въпросите на равнопоставеността на половете 41% от жените и 39% от мъжете посочват равното заплащане като основна сфера, в която съществува дискриминация спрямо жените.

Източник: НЦИОМ, ноември 2000 г.

→ Все още съществуват бариери пред жените по отношение на развитието на собствен бизнес: 16% от анкетираните посочват “недопускането на жени в бизнес средите”, което е явна форма на дискриминация.

Източник: Обществени нагласи, юли 2004 г. Национално представително проучване на НЦИОМ.

→ Налице е конкретен казус на жалба от дискриминирана жена до Комитета за защита от дискриминация, съгласно Закона за защита срещу дискриминация:

- “Работничка в циментовия завод в Девня се жалвала от ниската си заплата пред Комисията. Тя решила, че е дискриминирана спрямо мъжете, работещи в предприятието.”

Източник: “Жена се жали от дискриминация”, вестник “Труд”, 21.05.2006 г.

Последните факти доказват, че дискриминация съществува и при това в редица случаи тя се проявява непосредствено под формата на дискриминационен натиск предимно по отношение на заплащането на жените. Ясно е обаче, че поради скрития характер на някои дискриминационни прояви не е възможно да се определи реалният мащаб на дискриминацията, а следователно не би могло да се измери и делът на дискриминационната компонента в състава на разликите в заплащането на жените и

мъжете. Въпреки това, от горната информация се разкриват различни дискриминационни практики, чието разпространение не е за подценяване.

Като се имат предвид направените оценки за влиянието на другите групи фактори – “обективни фактори” и “човешки капитал”, тяхната тежест и значимост при формирането на работните заплати по пол и като се отчете наличието на дискриминация в сферата на платения труд е направен опит на основата на експертна оценка да се определи вероятното съотношение между трите основни компоненти на разликите в заплащането по пол: “обективни фактори” – 40% : “човешки капитал” – 30% : “дискриминационна компонента” – 30%. Отчетен е фактът, че все още с по-голяма сила и инертност действат обективните фактори, особено сегрегацията в заетостта, отколкото факторът “човешки капитал” и по-точно качеството на човешкия капитал. С оглед на непрекъснато повишаващите се изисквания към качеството на работната сила логично е компонентната структура на разликите в заплащането постепенно да се променя и да се постигне в близко бъдеще следното съотношение: 30 : 60 : 10. Това обаче предполага значителни усилия и конкретни действия особено по отношение на остойностяването на труда, системите на заплащане, джъндър неутралното формиране на структурите на работните заплати, разработването на комплекс от мерки за ограничаване на хоризонталната и вертикалната сегрегация в заетостта по пол, както и ефикасни мерки с цел мащабно “свиване” на полето на действие на дискриминацията, при което е необходимо ликвидиране на дискриминационния натиск и практики и свеждане до минимум на прояви с непряк дискриминационен характер.

Трябва да се изтъкне, че в „Националния план за действие и насърчаване на равнопоставеност на жените и мъжете за 2006 г.“ на правителството се предвижда “провеждане на изследване на социалните предпоставки, водещи до дискриминация срещу жените и феминизация на бедността и разработване на съответни мерки за премахване на дискриминацията”. Тази инициатива е твърде положителна, но за да се постигне реално решаване на въпроса за различията в заплащането по пол, е необходимо да се разработи съответен специализиран Национален план за действие, в който да се обхванат комплексно всички мерки, осигуряващи чувствително редуциране на разликите в заплащането на жените и мъжете. Очевидно е наложително в тази сфера да се обособи ефективно действаща законодателна и нормативна база, както и съответни институционални механизми като гаранция за прилагането на принципа “равно заплащане за равностоен труд”.

ДЖЕНДЪР РАЗЛИЧИЯ В НЕПЛАТЕНИЯ ТРУД В СЕМЕЙСТВОТО И МЕРКИ ЗА ТЯХНОТО РЕДУЦИРАНЕ

Степента на различията в участието на жените и мъжете в неплатения труд в домакинството и семейството представлява един от индикаторите за джендър равенството, не само защото равностойното разпределение на неплатения труд трябва да се разглежда като основна предпоставка за съответното участие в платената заетост, но също така и защото то трябва да се възприема като важна цел за осигуряване на реална равнопоставеност между съпрузите. Презумпцията е, че в действително емансипираното общество всеки гражданин има право да участва по балансиран начин във всички сфери на живота – в платения труд, семейните отговорности, почивката и свободното време, независимо от половата принадлежност. В процеса на извършената по-горе оценка на разпределението на участието на жените и мъжете в платения и неплатения труд у нас се установи обаче наличието на значителна неравнопоставеност на жените, която в по-голяма степен се проявява в сферата на неплатения домашен труд. Няма съмнение, че социалната, културната, икономическата и политическата среда оказват влияние върху конкретните проявления и мащаби на идентифицираната неравнопоставеност с оглед разпределението на времето и дейностите при различни социални групи жени и мъже (по доход, образование, възраст, семейно положение). Въпреки това анализът на съответните средни стойности доказва общо двойно по-висока натовареност на жените в домакинството при несъществени различия с мъжете по отношение на работното време в платената заетост. Това очевидно е проява на константно неравенство на жените в семеен и обществен аспект, както и на недооценяване на приноса им за семейното благосъстояние: неплатеният домашен труд има т.нар. заместващ (с оглед статуса в заетостта, равнището на доходи, възможностите за ползване на платени услуги) характер чрез оказване на необходими за възпроизводството, здравето и социализацията на населението и на работната сила

услуги и производство на продукция с жизнено значение за съществуването и оцеляването на членовете на семейството, които икономисват средства в или носят индиректни приходи за семейния бюджет. Неотменимата същност на неплатения домашен труд, дори при наличие на достатъчни финансови възможности за ползване на някои платени услуги в тази сфера, затвърждава във времето неравностойния статус на жените в семейството чрез ограничаване на:

- степента на “автономност на действията” - постоянно съобразяване с нуждите на съпрузите, децата, болните, възрастните в дома;
- свободата при “организиране на пространството”- необходимост от съчетаване на дейностите, свързани с придвижване в пространството (придружаване на децата, пазаруване, плащане на сметки и др.), с работното време и личните потребности на самата жена, както и с работните часове на съответните институции, заведения, магазини, транспортната мрежа;
- възможностите за независимо “разпределение на времето” в дома - зависимост на извършването на домашните задължения и на реализацията на свободното време на жените от присъствието/неприсъствието, дейностите и заниманията на членовете на семейството¹⁵⁹.

За разлика от жените, които се намират (или от тях се очаква това) в състояние на “постоянна готовност” да осигуряват физически или емоционални грижи за всичко и всички в семейството, мъжете не винаги са на разположение, като участието им в домашния труд често зависи от моментното настроение или желание, а конкретната помощ - от квалификацията им или от традиционната характеристика на съответната дейност като “мъжка”. Постоянната психическа загриженост на жените за оптималното разпределение на силите и времето за изпълнение на многобройни домашни ангажименти, наред с мултиплицирането на напрежението от професионалната заетост и от неизбежността на неплатения семеен труд за поддържане, организация и управление на живота на семейството влияят негативно върху тяхната реализация в професията, здравословното им състояние, възникването на конфликтни ситуации в дома, пренасящи се върху децата, психологическата неудовлетвореност от недооценяването на “невидимите” плодове на домашния труд. Неблагоприятните ефекти от неговото упражняване се утежняват и от твърде непривлекателните

¹⁵⁹ Тези три измерения на степента на равнопоставеност в семейството са предложени от цитираната немска изследователка Мария Рерих. Вж. по този въпрос статията Рерих, М. Възприемане на неравенството във всекидневието на семейството - *Население*, кн. 5, 1992.

характеристики на “съдържателната” му част: съгласно многобройните качествени определения на неплатения домашен труд в цитираната литература по този въпрос, той е “обезценен”, “непризнат”, “незабелязван”, “нискоефективен”, “натурален”, “отегчителен”, “досаден”, “затъпяващ”, “изтощителен”, “неблагодарен”, поради което е “нежелан”, “обременяващ” и “деформиращ личността”. Тук трябва да се отчете и фактът, че “обществото и в най-развитите си форми досега не е успяло да отстрани или поне да сведе до минимум”¹⁶⁰ домашния труд нито на мъжете, нито най-вече на жените.

1. Разпределение на участието на жените и мъжете в различни типове неплатени дейности

Посочените джендър неравенства в сферата на труда в домакинството/семейството се проявяват най-ярко при анализа на разпределението между жените и мъжете на конкретни, макар и често преплитачи се, разнообразни по своя характер задачи и отговорности¹⁶¹. В съответствие с тях неплатеният домашен труд може да бъде дезагрегиран в три сфери на дейност:

- домакинска работа: “основна” – готвене, миене на съдове, пране, гладене, чистене, и “допълнителна” – поправки и ремонти, пазаруване, шиене, плетене, градинарство и други;
- грижи за зависимите членове на семейството в и извън дома;
- домашна икономика – неплатен труд в семейните домашни стопанства и фирми; неплатени дейности, носещи приходи на домакинството.

1.1. Домакинска работа

Тази сфера на неплатения домашен труд се характеризира с най-висока степен на джендър неравенства по отношение както на разпределението на ежедневните неотменяеми многобройни домакински задачи, така и на изразходваното за тях време (табл. 1).

¹⁶⁰ Николова, М. Домашният труд – сфера на разделение и неравнопоставеност - *Население*, ЦИН при БАН, 1-2/2003, с. 151.

¹⁶¹ Поради недостатъчната степен на детайлизация на представената в Бюджета на времето информация за участието на жените и мъжете в сферата на неплатения домашен труд, при изследването в настоящия раздел се използват данни от проведените през последните години редица социологически проучвания в тази област.

Таблица 1

**Джендър разпределение на времето за участие в дейностите, свързани с
битовото обслужване и поддръжката на домакинството**

	1988				2001/2002			
	мъже		жени		мъже		жени	
	Мин.	%	Мин.	%	Мин.	%	Мин.	%
Грижи за домакинството – общо	59.0	100.0	195.75	100.0	75.4	100.0	216.9	100.0
Готвене и консервиране	6.3	10.7	54.60	27.9	14.1	18.6	87.8	40.5
Миене на съдове	4.2	7.1	26.56	13.6	4.5	6.0	32.6	15.0
Почистване и поддържане на домакинството (вкл. осигуряване на отопление и вода)	17.4	29.6	37.31	19.0	27.6	6.6	44.1	20.3
Пране и гладене	1.0	1.6	26.00	13.3	1.1	1.5	23.1	10.7
Занаяти и поправка на дрехи/обувки	0.7	1.1	37.05	18.9	0.2	0.3	14.9	6.9
Грижи за растения и домашни животни	-	-	-	-	4.0	5.3	2.5	1.2
Строителство, ремонти на жилище и домакинско оборудване	18.9	2.0	2.72	1.4	14.8	19.6	1.8	0.8
Пазаруване	10.5	17.9	11.51	5.9	9.1	2.1	10.1	4.6

Източник: Изчислено по данни от: Бюджет на времето на населението. С., НСИ, 1990, 2005.

Анализът на данните от Бюджета на времето показва, че общото време за различни домакински дейности през 15-годишния период нараства с приблизително еднакви темпове при мъжете и жените – съответно с 16.4 и 21.3 мин., което индикира липсата на подходящи политики и мерки за облекчаване на домакинския труд. Успоредно с това се запазва и дори слабо се увеличава дистанцията между отделеното за тях време “в полза” на мъжете – от 2 ч. 16 мин. на 2 ч. 22 мин. Това означава, че мъжете продължават да се намират в плен на патриархални представи за ролята на жената в домакинството и не желаят да се занимават с “женска” работа: въпреки наблюдаваното увеличаване на времето за участието на мъжете в готвенето, почистването и поддържането на дома, относителните дялове в общия фонд време за домакински дейности на мъжете са многократно по-ниски от тези на жените – последните изразходват 6 пъти повече време за готвене; 7 пъти повече - за миене на

чини; 75 пъти – за занаяти и поправка на дрехи и обувки; близо 2 пъти повече време за почистване на жилището¹⁶² от това на мъжете.

Готвенето отнема най-много време на жените – 40.5% от времето за домакинските задължения, като 70.2% от жените и мъжете признават, че в къщи готви единствено съпругата, само 3.8% са семействата, в които готви съпругът и едва 0.5% ползват услуги на платена домашна помощничка за тази дейност. По-голям интерес мъжете проявяват към домашното консервиране: при 42% от семействата приготвянето на зимнина се осъществява от двамата партньори и само в 24% от случаите – от съпругата, като се наблюдава една нова за България тенденция – 16.3% от семействата не се интересуват от тази дейност, а 13.6% изцяло разчитат на своите родители. Миенето на чинии остава запазена територия за жените както по изразходването за тази цел време, така и по относителния му дял при разпределението на домакинските задачи. В 67.8% от семействата то е ангажимент на жената, само в 11% от тях и двамата партньори взимат участие в това занимание¹⁶³.

“Отсъствието” на мъжете най-очевидно проличава при участието им в прането и гладенето – жените изразходват 23 пъти повече време за тези дейности и в 91% от семействата те се извършват именно от тях¹⁶⁴.

Изводът е, че най-рутинните и неблагодарните дейности остават прерогатив на жените и отнемат до 90% от времето за домакинстване, докато мъжете се занимават повече с по-приятни, по-разнообразни или свързани с интересите им дейности, като пазаруване, грижи за домашни любимци, работа в гаража и двора. За отбелязване е, че мъжете приемат това положение за абсолютно нормално, като 62% от тях твърдят, че при разпределяне на домакинския труд “вършат, колкото е справедливо”, 33% признават, че “вършат по-малко, отколкото е справедливо” и едва 5% смятат, че “вършат повече, отколкото е справедливо”¹⁶⁵. Усещането за несправедливост в сферата на разпределението на домакинската работа се засилва при мъжете от семействата, в които и двамата партньори са заети в платения труд: 70% от тях застъпват тезата за необходимостта от равно партньорство в семейството по отношение изпълнението на

¹⁶² В бюджета на времето към дейността “почистване и поддържане на домакинството” е включено осигуряването на отопление и вода, намиращо се предимно в мъжкия периметър на работа. При отчитане само на почистването, вкл. на мазето, гаража и двора делът на времето, изразходвано за тази дейност от мъжете е 22.3%.

¹⁶³ По данни от цит. ЕСИ: Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в реструктурираща се България, с. 208, 209, 211, 221.

¹⁶⁴ По данни от цит. ЕСИ: България: джендър аспекти на бедността и неравенството в семейството и на трудовия пазар, с. 52.

¹⁶⁵ По данни от цит. ЕСИ: Жени, труд, глобализация, с. 65.

домакинските задачи¹⁶⁶, но тя продължава да остава само пожелание. В съответствие с това 69% от мъжете твърдят, че не се занимават с подобни дейности, а от работещите мъже едва 17% отделят за тях по 1 ч. дневно за разлика от 94.1% от наетите жени, 94.3% - от самонаетите жени и 86% от жените работодатели, които работят на пълно работно време, но вършат домакинската работа ежедневно в рамките на 2 ч. на ден. На свой ред 14.5% от жените констатираат, че мъжете им изобщо не участват в тези дейности, а 48.2% - че оказват частична помощ. При това участието на жените в домакинския труд практически не зависи от материалното им състояние – 85% от жените с много добър доходен статус, както и 94.8% от тези с много лошо материално положение упражняват съответните дейности в дома си¹⁶⁷.

Трябва да се отбележи, че високата ангажираност на българските жени с домашен труд се характеризира със сравнително ниска за условията на ХХ век осигуреност със съвременна домакинска техника вследствие на ограничените финансови възможности на домакинствата, в резултат от което преобладава тежкия ръчен труд при изпълнение на домашните задължения (Таблица 2).

Таблица 2

Относителен дял на домакинствата, не използващи битова техника при извършване на домакинския труд

(в %)

	Общо	В градовете	В селата
Готварска печка (ток, газ)	21.5	12.1	41.6
Микровълнова печка	91.9	89.1	97.7
Праховсмукачка*	32.4	-	-
Автоматична пералня	58.0	46.6	82.5
Съдомиялна машина	98.4	97.8	99.6
Хладилник	15.8	11.5	25.2
Фризер	74.5	74.4	74.9

Източник: Изчислено по данни от: Осигуреност на жилищата и домакинствата в тях с предмети с културно и битово предназначение към 01.03.2003 г.. Паралелно изследване към Преброяване 2001. С., НСИ.

* По данни от цит. ЕСИ: Жени труд, глобализация, с. 65.

¹⁶⁶ По данни от цит. ЕСИ: България: джендър аспекти на бедността и неравенството в семейството и на трудовия пазар, с. 52.

¹⁶⁷ По данни от цит. ЕСИ: Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в преструктурираща се България, с. 198, 200, 202, 203.

Най-ощетени с оглед осигуреността с битова техника са селските домакинства – близо половината от тях използват печка на дърва, а четири пети не притежават автоматична пералня, което довежда до значително по-високата темпорална и физическа натовареност на жените на село и в малките градове с домакинска работа, главно свързана с такива “най-неблагодарни“ и отнемачи много време дейности като готвене и пране. В съответствие с това участието на жените в неплатения домашен труд нараства с намаляването размера на населеното място: седмичното време за домакински задължения на жените в София е 22 ч., в малък град – 25 ч., на село – 26 ч.¹⁶⁸

Тук е необходимо да се отчете фактът, че през периода след последното преброяване значително развитие получават възможностите за закупуване на потребителски стоки с битово предназначение на лизинг или с кредит от банка, което, съгласно резултатите от изследването на Института за маркетингови изследвания Gfk, измерващо продажбата на електроуреди през 2005 г.¹⁶⁹, довежда до нарастването на покупките най-вече на прахосмукачки, ютии, хладилници, перални и малки уреди за приготвяне на храна. Въпреки това не е за пренебрегване парадоксът, че дори при наличие на битова техника в дома тя не винаги или в ограничен мащаб се използва от домакинствата поради нарастващите цени на електроенергията за населението. Високите в сравнение със средните доходи на населението цени са основната причина и за недостатъчното ползване на платени услуги, заместващи домакинския труд, въпреки значителното им развитие в качествено и асортиментно отношение през последните години. Наред с това налице е ограничената мобилност на значителна част от населението, увеличаваща времето за изпълнение на домакинските и семейните задължения, свързани с придвижването, пазаруването, придружаването на децата и т.н., което се доказва от данните от цитираното изследване на НСИ за притежаване на моторни превозни средства от домакинствата – 64.3% от тях (59.5% в градовете и 74.5% в селата) не разполагат със собствени коли. Също така, съгласно мултинационалното изследване на Института Gfk в страните от Централна и Източна Европа за навиците на потреблението¹⁷⁰, едва около 35% от хората у нас пазаруват с кола. Изводът, налагащ се след анализа на посочената информация, е липсата на

¹⁶⁸ По данни от цит. ЕСИ: България: джендър аспекти на бедността и неравенството в семейството и на трудовия пазар, с. 51.

¹⁶⁹ Резултатите са публикувани във в. “24 часа” от 03.12.2005 г.

¹⁷⁰ Пак там.

времеспестяваща семейна инфраструктура, което още повече засилва негативните ефекти от неплатения домашен труд на мъжете и най-вече на жените.

Прави впечатление, че пазаруването е единственият тип домакинска дейност, която се характеризира с почти пълно “равноправие” – жените и мъжете използват практически еднакво време за тази цел, като в една трета от семействата съпрузите пазаруват заедно, а в над 20% от тях това е задължение на мъжете.

При разпределението на домакинските задължения преобладаващо участие на мъжете се наблюдава само в такава традиционно призната за “мъжка” дейност като строителство и ремонти на жилище. Трябва да се отбележи, че през разглеждания период изразходваното за тази цел време намалява както абсолютно, така и най-вече относително времето за други домакински задачи (относителният дял на времето за тази дейност намалява с 12.4% при мъжете), което донякъде е следствие от това, че, за разлика от покупката на битова техника, семействата отделят повече средства за съответни услуги, което ограничава участието на мъжете до организацията и контрола върху осъществяването на ремонта/строителството и постепенния отказ от преобладаващия преди години девиз “направи си сам”. В съответствие с тази тенденция само в 39.7% от домакинствата строително-ремонтните дейности се извършват от мъжете. Участието на жените на пръв поглед изглежда незначително – 5.3%, но де факто то е по-голямо, защото в 34.6% от семействата участват и двамата партньори¹⁷¹. Това донякъде “скрива” женската работа както по обем, така и по характер – по всяка вероятност мъжете се занимават с достойния от тяхна гледна точка квалифициран труд, докато жените – с рутинните дейности, осигуряващи заличаването на “следите” от ремонта (почистване, подреждане и т.н.), което води до твърде несъщественото намаляване на относителния дял на времето за тази дейност при жените – едва с 0.6% през периода.

Разпределението на домакинския труд се характеризира с още една интересна особеност – стереотипите в отношението към дейностите в домакинството се пренасят от семействата на родителите в по-младите семейства на техните деца, макар и в по-смекчен вариант, което се доказва от резултатите от ЕСИ „Българските жени в периода на преход: неравенства, рискове, социална цена”, проведено от Института по

¹⁷¹ По данни от цит. ЕСИ: Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в преструктурираща се България, с. 224.

социология към БАН през 1999 г.¹⁷² На въпроса, кой обикновено във вашето домакинство извършва конкретните дейности, отговорите са следните:

- в 96.3% от семействата на родителите и в 93.1% от собствени семейства на респондентите прането се извършва само от жените;
- готвенето отново е прерогатив на жената – съответно в 89.1% и 82.3% от семействата;
- при чистенето се наблюдават известни положителни промени при по-младите семейства: ако в 90.1% от семействата на родителите това е отговорност на жената, то при семействата на респондентите в 79.1% от тях чисти жената, а в 18.1% - и двамата партньори;
- мъжкото участие преобладава единствено по отношение на извършването на ремонти – съответно в 61.2% и 57.1% от семействата.

Неравенството в участието на жените и мъжете в неплатените дейности, свързани с грижите за домакинството, както и значително по-високото натоварване на жените с домашна работа се проявяват най-ярко при сравнението на седмичното време за неплатения труд, като най-обременени са жените на село, поради участието им в домашното стопанство наред с изпълнението на рутинни домакински и семейни задачи.

Таблица 3

Седмично време за неплатен труд в домакинството по пол и местоживеене (ч : мин)

	Жени	Мъже	Жени/мъже
Общо	32 : 26	17 : 23	+ 15 : 03
Град	28 : 35	14 : 00	+ 14 : 35
Село	41 : 15	24 : 09	+ 17 : 06

Източник: Изчислено по данни от: Бюджет на времето на населението. С., НСИ, 2005.

Изследването на тенденциите и характеристиките на джендър разпределението на неплатения домакински труд в семейството позволява да се направи следният извод: значителното инвестиране на време в неплатения труд, лошата семейна инфраструктура вследствие недостатъчните икономически възможности, високият дял на ръчния труд, ниската степен на партньорство между съпрузите, поддържащата

¹⁷² Резултатите са публикувани в: Жените: справедливост днес. С., Институт по социология при БАН, 2000, с. 64.

негативни стереотипи за ролята на домакинята социална и семейна среда водят до постоянна оцетеност на жените в семейството с оглед свободното им време, възможностите за лично и професионално развитие, здравословното състояние, отделеното време за общуване с децата и за социални контакти. Това с още по-голяма сила проличава при отчитане на едновременното им участие в други сфери на неплатения семеен труд.

1.2. Грижи за зависимите членове на домакинството

Различията в участието на жените и мъжете в неплатените семейни дейности по обгрижване на децата и други зависими членове на семейството/домакинството по време и по типове дейности са израз на степента на постигане на реална равнопоставеност и партньорство в семейството между майките и бащите, “възрастните” деца и родители, които имат еднакви права и отговорности, породени от социалните им статуси в семейството и обществото, независимо от половата принадлежност.

В този контекст при анализа на данните от Бюджета на времето на населението се констатира наличие на значителна джендър неравнопоставеност при разпределението на времето и конкретните типове грижи за децата (табл. 4).

Таблица 4

Разпределение на времето на майките и бащите за грижи за децата (%)

	Майки (общо време за грижи за децата = 100%)	Бащи (общо време за грижи за децата = 100%)	Съотношение между времето на майките и бащите (общо време за грижи за децата от страна на двамата родители = 100%)
Физически грижи и гледане	56.9	21.6	89 : 11
Учене с детето	8.0	6.7	79 : 21
Четене, игри и разговори с детето	34.6	70.0	61 : 39
Придружаване на дете	0.5	1.7	50 : 50

Източник: Изчислено по данни от: Бюджет на времето на населението. С., НСИ, 2005.

Жените отделят 8 пъти повече време от мъжете за физически грижи за децата в общото време на двамата родители за тяхното отглеждане и възпитание; 4 пъти повече – за учене с детето и за подготовка и проверка на домашните; 1.5 пъти повече време за

четене, игри и общуване с детето. Тук е необходимо да се отчете обстоятелството, че жените често комбинират различни занимания с децата с други домакински ангажименти, което “скрива” част от времето, посветено на децата, в бюджета на времето на жените. Трябва да се подчертае, че голямата разлика във времето за грижи за децата от страна на жените по всяка вероятност се определя наред с естествените функции на майката и от значителното съкращаване на обществените заведения за деца и пониженото качество на предоставяните в тях услуги, като в същото време едва 0.1% от семействата с деца с работещи родители имат възможност да ползват услуги на платена детегледачка¹⁷³.

За отбелязване е, че статуквото при разпределението на различните отговорности, свързани с децата, между майките и бащите се запазва във времето, като промените са твърде незначителни в сравнение с данните от предишния бюджет на времето (1988 г.): съотношението при времето за физически грижи за децата е същото – 89% за жените спрямо 11% за мъжете; само с 2% нараства участието на мъжете във възпитанието и заниманията с децата (през 1988 г. съотношението е 63% за жените и 37% за мъжете спрямо 61% и 39% през 2001/2002 г.). Последните – т.нар. “родителски” дейности по принцип заемат основен относителен дял във времето за грижи за децата на бащите – 70%, като те също така участват равностойно с майките при необходимост от придружаване на детето по различни поводи. В резултат от това децата спечелват време за по-ограничените иначе контакти с бащите, докато жените “се освобождават” за извършване на други неотложни домашни задължения или, съгласно един точен израз, “така се създава една йерархия на задълженията, а от тук – и една йерархия на квалификацията”¹⁷⁴. В този смисъл може да се твърди, че при грижите за децата отговорностите се поделят, макар и неравностойно между партньорите, което се потвърждава от 58.1% от семействата с деца, но все пак в повече от една трета от семействата с по-малки деца (39%) тези дейности се поемат единствено от майката¹⁷⁵. Тук се наблюдава известно нарастване на степента на семейното партньорство, като съгласно резултатите от последното ЕСИ в тази област вече само 27.7% от омъжените жени изцяло поемат грижите за децата, като дори в групата на разведените жени те са

¹⁷³ По данни от цит. ЕСИ: Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в реструктурираща се България, с. 189.

¹⁷⁴ Кергоат, Д., К. Владимирова. Времето за труд за жените и мъжете: без прекъсване и с прекъсване. Френските концепции и българската практика. – В: цит. сборник Времето за труд и условията на труд, с. 33.

¹⁷⁵ По данни от цит. публ.: Жените: справедливост днес, с. 64.

по-малко от половината (41.1%)¹⁷⁶. Помоща на мъжете обаче отново е предимно в сферата на игрите, разходките и други неопределени занимания с децата, докато времето за физически грижи е двойно по-голямо при жените. Наред с това определена част от мъжете остават твърде равнодушни към високата натовареност на жените в семейството и домакинството след раждането на деца, което се доказва от любопитната тенденция, идентифицирана в процеса на посоченото изследване: нараства делът на жените, твърдящи за пълното “отсъствие” на партньора от домакинските задължения успоредно с увеличаването броя на децата - от 7.3% от семействата с едно дете, на 9.3% - с две деца и 14.6% - с три деца, при това установен е скокът в проявите на солидарност в домакинската работа от страна на мъжете при раждането на първо дете (22.6% помагачи мъже срещу 8.9% в семействата без деца), но “патосът” им значително спада при раждането на второ дете – 20.5%, на трето дете – 9% и изчезва напълно при наличие на три и повече деца.

Проблемите, свързани с отглеждането и възпитанието на децата, с особена сила се изправят пред работещите родители и най-вече пред майките, които отделят между 2, 3 и над 3 ч. след работния ден на тези дейности наред с други домакински задължения за разлика от бащите, при които преобладават грижите в рамките на 0.5-1 ч. дневно¹⁷⁷. Поради това както 71.1% от мъжете, така и 83.1% от жените преценяват, че мъжете не отделят достатъчно време за своите деца¹⁷⁸. Трябва да се отбележи, че увеличаването на пенсионната възраст през последните години явно “пречи” на традиционната за нашата страна помощ на бабите и дядовците, което се потвърждава с проявилата се при съответно анкетно проучване тенденция, че работещите жени и мъже на възраст 51-60 г. заделят едва 0.5-1 ч. от дневното си време за децата/внуците, както и само 2.9% от семействата посочват, че ползват помощта на бабите и дядовците¹⁷⁹. Въпреки това последните се характеризират с най-висока степен на равнопоставеност в тази сфера на неплатения труд, като 56.5% от жените и 57% от мъжете утвърждават, че оказват редовна “родителска” помощ на своите деца чрез грижи за внуците¹⁸⁰.

¹⁷⁶ По данни от цит. ЕСИ: Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в реструктурираща се България, с. 193.

¹⁷⁷ По данни от цит. ЕСИ: Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в реструктурираща се България, с. 189.

¹⁷⁸ По данни от цит. ЕСИ: Жени, труд, глобализация, с. 66.

¹⁷⁹ По данни от цит. ЕСИ: Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в реструктурираща се България, с. 189.

¹⁸⁰ По данни от цит. ЕСИ: България: джендър аспекти на бедността и неравенството в семейството и на трудовия пазар, с. 61.

По-голяма солидарност между семейните партньори се наблюдава по отношение грижите за възрастни и болни членове на домакинството:

- 63% от семействата осигуряват съвместни грижи спрямо 29.7%, в които с тези дейности се занимават главно жените¹⁸¹;
- 26.3% от жените и 23.7% от мъжете отделят от времето си за грижи за възрастни и болни родители, като 54.6% от участващите в тази дейност жени и 58.1% от мъжете помагат редовно с гледането им, съответно 35% и 33% - с продукти, а 28.4% и 35.2% - с пари¹⁸²;
- по данни от последния Бюджет на времето, средното време на участващите в грижите за възрастни жени и мъже е почти аналогично – 93.5 мин. при жените срещу 92.9 мин. при мъжете.

Неравнопоставеността на жените в тази сфера на неплатения труд се очертава главно по отношение на реалното време, отделяно от тях за обгрижване на болни и възрастни роднини: в по-големите времеви интервали – между 1.5-2 ч. и над 2 ч. дневно жените са представени 3 и 4 пъти по-често от мъжете. Това довежда до все по-голямото с оглед на разпределението на времето “стоварване” на грижи от този тип върху жените: ако през 1988 г. съотношението между времето за тях на жените и мъжете в общото време за грижи за възрастни е 63 : 37, то през 2001/2002 г. то нараства на 65 : 35 в ущърб на жените, а относителният дял на непосредствено участващите в дейността жени е около два пъти по-голям от този на мъжете. Интересно е обстоятелството, че степента на солидарност при участие на семейните партньори в обгрижване на възрастни членове на домакинството се намира в пряка зависимост от образователното равнище на съпрузите, като съвместно и равностойно в тази дейност участват 20% от висшистите, 16.2% от жените и мъжете със средно и едва 14.7% от тези с основно образование¹⁸³.

Анализът на различията в участието на мъжете и жените в дейностите в семейството, свързани с грижите за зависимите лица, доказва значителната перманентна неравнопоставеност на жените, което изисква предприемане на съответни мерки за преодоляване на негативните джендър стереотипи в семейството и обществото, за изграждане на достъпна институционална инфраструктура, както и за

¹⁸¹ По данни от цит. публ.: Жените: справедливост днес, с. 64.

¹⁸² По данни от цит. ЕСИ: България: джендър аспекти на бедността и неравенството в семейството и на трудовия пазар, с. 58, 61.

¹⁸³ По данни от цит. ЕСИ: Времето и условията за труд и заетост и демографското поведение в преработващата се България, с. 205, 207.

насърчаване на мъжете при практическото прилагане на хипотетичния “башин” и “синовен” дълг.

1.3. Домашна икономика

Сравнително висок относителен дял на неплатения труд на жените и мъжете е характерен за такава традиционна за България сфера като домашното стопанство, в резултат от което през последните години се формират около една шеста от паричните и натуралните приходи на домакинствата. Това дава косвена представа за мащаба и икономическото значение на труда в домашното стопанство за семейните стратегии за издръжка и оцеляване (табл. 5).

Таблица 5

Относителен дял на доходите от домашно стопанство средно на лице от домакинство (%)

	1990	1995	2000	2004
В общия доход	14.1	27.6	16.7	16.2
В паричния доход	5.0	5.4	3.3	2.5

Източник: Бюджети на домакинствата, НСИ.

Данните за дела на доходите от домашното стопанство в общия доход на домакинството показват все още високата значимост на произведената в тази сфера предимно селскостопанска продукция за семейния бюджет на българите. В повечето региони приносът на домашното стопанство за доходите на домакинствата е чувствително по-висок от средния за страната – по данни на НСИ относителният дял на доходите от него в общия доход средно на лице от домакинство по районите за планиране е 27.5% през 2000 г. и 29.5% през 2004 г. в Северо-западния район; 20.6% и 19.8% - в Северо-източния; 19.8% и 17.8% - в Северния централен и 18.5% и 19.0% - в Южния централен район. Само в два района – Юго-източния (14.5% и 8.0%) и Юго-западния (8.8% и 13.1%) стойностите са под средните за страната¹⁸⁴.

Трябва да се отбележи, че насочеността на продукцията от домашното стопанство е предимно за лично потребление на членовете на домакинството: двойното намаляване на дела на паричните доходи от него през периода на преход е израз на засилващия се натурален характер на получените приходи и ниската степен на пазарна

¹⁸⁴ България. Социално-икономическо развитие. С., НСИ, 2001, с. 40; 2005, с. 63.

ориентация на съответните дейности. Тази констатация се потвърждава и от резултатите от редица социологически проучвания:

- Съгласно проведеното през 2002 г. от Агенция за социални анализи (АСА) ЕСИ ISSP/2002, едва 0.8% от продукцията на домашното стопанство в голям град, 1.6% - в малък град и 0% - на село и в София е предназначена единствено за продажба на пазара, съответно 6.7%, 9.7%, 14.1% и 7.1% - както за собствено потребление, така и за пазарна реализация, а 92.5%, 88.7%, 85.9% и 92.9% - само за собствено потребление¹⁸⁵.
- Резултатите от представително ЕСИ на Института по социология на БАН “Жените и мъжете в българското селско стопанство: разделение на труда, взимане на решения и достъп до ресурси” показват, че пазарно ориентирани са 23.3% от малките семейни земеделски стопанства, докато 76.7% от тях са непазарно ориентирани¹⁸⁶.

По данни от последното изследване на АСА през 2005 г. 32% от българските домакинства притежават домашно стопанство, а 15% произвеждат хранителни продукти за лична консумация, като полагането на труд по отглеждането на плодове, зеленчуци и животни се посочва от респондентите на трето място в стратегиите за поддържане или подобряване на семейния бюджет след ограничаване на разходите и допълнителна платена работа¹⁸⁷.

Спецификата на България се изразява и във факта, че наред с живеещите в селските райони също така и голяма част от членовете на градските домакинства упражнява или увеличава товара на роднините си на село от неплатения труд в домашното стопанство с цел изхранване на семейството. В съответствие с това над 35% от населението у нас консумират през зимата продукция от собствено производство, а на другите 30% поне част от храната е от същия източник¹⁸⁸.

Обедняването на населението, високото равнище на регионална безработица, липсата на достатъчно работа в селските райони, скромният мащаб на индивидуалното предприемачество, както и патриархалните нагласи в обществото по отношение на домашното производство са факторите, влияещи върху устойчивото развитие на

¹⁸⁵ Резултатите са публикувани в цит. публ.: Жените в неформалната икономика на България, с. 29.

¹⁸⁶ Резултатите са публикувани в: Светът на селските жени. ЛИК, С., 2001, с. 63.

¹⁸⁷ Жените в неформалната икономика на България, ISSP/2005, с. 28.

¹⁸⁸ Данните са от: Съвременният свят и жената. С., Фондация “Жан Жорес” и фондация “Алтернатива”, 2001, с. 44.

сферата на т.нар. домашна икономика или “икономика на бурканите”, в която жените и мъжете на пръв поглед участват “на равни начала”, независимо от факта, дали това е единственият тип заетост или допълнителна работа. Резултатите от цитираното ЕСИ на АСА от 2002 г. показват, че 78.5% от жените и 71.5% от мъжете участват в приготвянето на зимнина; съответно 47.9% и 47.3% произвеждат плодове и зеленчуци; 30.1% и 36.5% отглеждат животни. Основната цел на домашното стопанство, както за мъжете, така и за жените продължава да се състои в оцеляването на семейството, като едва 11% от тях залагат на доходите от пазарната реализация на произведената продукция.

Въпреки това, анализът на данните от същото изследване доказва по-високото общо участие на жените в домашната икономика – 41% спрямо 28% при мъжете. Тук трябва да се отбележи, че съществува вероятност за занижаване на женското участие в тази сфера на неплатения труд, поради факта, че работата в семейните стопанства, дори когато тя е с директна пазарна насоченост, често не се възприема като “истинска”, ако се извършва от жената, защото се третира като част от семейните или роднинските й задължения. Дори самите жени подценяват участието си в домашното стопанство и най-вече в селскостопанската работа, оценявайки я като “не-работа”, вследствие на което 11.8% от тях се определят като безработни, докато в същото време работят в семейното стопанство на ненормиран работен ден, стигащ до 10 и повече часа дневно¹⁸⁹. Това в най-голяма степен се отнася за труда на жените на село. Проблемът се задълбочава още повече при положение, че редица дейности се възприемат като чисто домакински отговорности, както и че основната, неориентираната към пазара част от труда в домашното стопанство се смята за непродуктивна от икономическа гледна точка, а участващите в него - за икономически неактивни лица, с изключение на регистрирания от статистиката статус в заетостта – този на неплатени семейни работници вследствие признаването на семейството в качеството на неформална икономическа единица като нова форма на стопанска организация. Трябва да се отбележи, че статистиката отчита само тази част от неплатения семеен труд, чиято цел е производството на стоки и услуги за пазара, докато произведеното за собствено потребление на семейството остава извън нейния обхват. В този смисъл, по мнение на експерта към Световната банка, в конвенционалната трудова статистика липсват явни доказателства за реалния размер на работата в домашното стопанство, извършвана от жените в селските райони, и за степента на нейното отчитане, което подценява приноса

¹⁸⁹ Цит. публ.: Светът на селските жени, с. 81.

на жените в сравнение с мъжете¹⁹⁰. Проблемът за икономическата оценка на реалния принос от домашната икономика е в дневния ред и на компетентните институции на ЕС – все още в процес на разработване е проектът на Евростат, целящ изчисляването на т.нар. сателитни сметки за продукцията на домакинствата и включването им като част от системата на националните сметки. По данни от изследването на ЦИД за България обаче, неформалните дейности на селскостопанските домакинства формират над 17% от добавената стойност на отрасъла селско стопанство. Близко 8% от добавената стойност на строителния отрасъл се формира от оценката на строителството на собствени жилища от домакинствата. В състава на крайното използване оценките за произведените и преработените селскостопански продукти от домакинствата за собствено потребление съставляват около 6% от БВП и съответно 8% от крайното индивидуално потребление¹⁹¹. Както се вижда, данни по пол липсват, което не позволява да се оценят различията в приноса от неплатения труд в семейното стопанство на жените и мъжете. В тази връзка трябва да се подчертае, че жените явно преобладават в групата на неплатени семейни работници, вкл. в домашното стопанство, като броят им през периода 2000-2005 г. е двойно по-голям от този на мъжете: 28.7 хил. спрямо 14.3 хил. мъже през 2000 г.; съответно 45.2 хил. спрямо 20.9 хил. през 2004 г. и 36.2 хил. спрямо 17.4 хил. през 2005 г.¹⁹², а дистанцията между тях се характеризира със “завидно” постоянство. За отбелязване е, че в повечето случаи трудът на жените неплатени семейни работници по нищо не се различава от труда на работещите на пълен работен ден в платената заетост лица, като основната разлика се състои в юридическия им статус и липсата на заплащане. Успоредно с това, по данни от последния Бюджет на времето на населението жените отделят с 1 ч. 20 мин. повече от мъжете от денонощния фонд време за неплатени или ниско платени дейности, повишаващи благосъстоянието на семейството, към които се отнасят помощ в семейния бизнес, работа в помощното стопанство и други видове нерегламентирана трудова дейност, чиято продължителност не превишава 2 часа дневно.

По отношение на разделението на труда по видове дейности и по отработено време непосредствено в земеделските домашни стопанства се констатира липсата на явни различия по пол – и жените, и мъжете упражняват всички дейности, като дистанцията в посветеното на отглеждането на растения и животни и на събирането и

¹⁹⁰ Paci, Pierella. Gender in transition. World Bank, Washington, May 21, 2002, p. 18.

¹⁹¹ Скритата икономика в България: характеристика, структура и размери. С., ЦИД, 2004, с. 143.

¹⁹² Заетост и безработица. С., НСИ.

предаването на продукцията среднодневно общо време е в полза на участващите мъже – 1 ч. 19 мин., но разликата се свежда до минути при някои конкретни дейности. Налице е и трикратното увеличаване на времето за участие в домашното стопанство за периода между преброяванията на населението през 1988 г. и 2001/2002 г.: от 137 мин. на 418.4 мин. при участващите мъже и от 116 мин. на 339.3 мин. при жените¹⁹³. Това доказва, че домашното стопанство е една от значимите сфери на участие на жените и мъжете в неплатения труд (табл. 6).

Таблица 6

Средно време на участващите в домашното стопанство мъже и жени (мин)

	Мъже	Жени
Отглеждане на растения	181.8	148.0
Отглеждане на селскостопански животни	185.5	143.2
Хранене на животни	66.1	58.0
Чистене	46.4	39.3
Паша	139.8	87.4
Събиране и предаване на продукция	51.1	48.1

Източник: Бюджет на времето на населението. С., НСИ, 2005.

Натоварването във времево отношение по обективни причини нараства с намаляване на населеното място, което в еднаква степен засяга мъжете и жените.

Таблица 7

Средно време на мъжете и жените за домашното стопанство по тип населено място (мин)

	до 2 000 жители		2 001 – 20 000		20 001 – 100 000		над 100 000	
	мъже	жени	мъже	жени	мъже	жени	мъже	жени
Отглеждане на растения	57.1	47.0	41.3	27.6	21.1	11.6	12.7	7.0
Отглеждане на животни	71.8	40.1	39.3	17.6	6.5	3.2	2.8	0.8
Събиране и предаване на продукция	6.6	6.2	2.7	2.4	0.3	0.1	0.2	0.0

¹⁹³ Забележимо голямата разлика във времето вероятно се дължи на прилагания начин на неговото отчитане: при преброяването от 1988 г. се отчита само общото време за работа в помощното стопанство, докато през 2001/2002 г. отчитането е по отделни видове дейности, в които жените и мъжете могат да участват едновременно. Въпреки това нарастването на времето е факт.

Дейности, повишаващи благосъстоянието на семейството	4.5	2.6	6.3	4.5	1.8	0.2	2.4	1.0
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Източник: Бюджет на времето на населението. С., НСИ, 2005.

Установената равнопоставеност във времето и поделянето на основните видове дейности в земеделските домашни стопанства е в пряка зависимост от тяхното предназначение: резултатите от цитираното социологическо проучване показват, че от посочващите липсата на разделение на труда между мъжете и жените 83.5% са от произвеждащите само или предимно за собствено потребление стопанства и едва 16.5% - от пазарно ориентирани стопанства¹⁹⁴. Това отразява висока степен на партньорство между съпрузите и другите членове на домакинството при реализиране на семейната стратегия за оцеляване, докато в стопанствата, произвеждащи за пазара, налице са известни неравенства по пол, изразяващи се главно в “недопускането” на жените до механизирани дейности и в упражняването от тях на неквалифициран ръчен труд като неплатени семейни работнички.

Съвместното участие в домашното стопанство на жените и мъжете се потвърждава и от други социологически проучвания в тази област. Например съгласно цитираното ЕСИ на ЦИН на БАН от 2005 г.:

- 50% от респондентите посочват, че обработката на земята за лично ползване се извършва от двамата партньори, 14% - от съпруга и едва 3.2% - от съпругата;
- с отглеждането на животни се занимават съвместно 16.3% от респондентите, в 11.1% от случаите – само мъжете и в 3.7% - само жените.

В този смисъл и последствията от упражняването на неплатен труд в домашното стопанство са идентични за мъжете и жените – атомизацията на стопанската дейност; задълбочаването на икономическата и социалната изолация; физическото и психическото изхабяване; пренасянето на патриархалните стереотипи върху помладите поколения.

Неравностойното положение на жените, занимаващи се с домашното стопанство, проличава едва при успоредно отчитане на полагания от тях труд с чисто домакински характер, вкл. обработката на селскостопанска продукция и приготвянето

¹⁹⁴ Светът на селските жени, с. 87.

на зимнина и консерви, както и на свързаната с грижите за децата и възрастните в домакинството работа, което прави трудовата натовареност на жените в селските семейства значително по-висока от тази на мъжете: времето на участващите в грижите за домакинството жени в селата е с 2 ч. по-голямо от това на мъжете, както и с около 2 ч. по-продължително от времето, което отделят за тези дейности жените в градовете. Любопитен факт е, че неравностойно вложеният труд, по-високата натовареност на жените в селското стопанство, в домашния труд, както и в репродуктивните дейности се осъзнават и признават и от жените, и от мъжете в селските райони, но положението се запазва непроменено¹⁹⁵. Този извод с пълна сила се отнася и за участието на жените в неплатените дейности в градовете.

Извършеният анализ на разпределението на неплатения труд в домакинството и семейството между семейните партньори позволява още веднъж да се подчертае явната неравнопоставеност на жените като цяло, следвани от работещите жени и мъже със семейни задължения, което изисква засилване на вниманието на държавата към разрешаването на този проблем чрез разработване и прилагане на необходимите мерки и механизми за улесняване съчетаването на платения и неплатения труд на жените и мъжете в условията на повишаващата се платена заетост, както и за изграждане и стимулиране на справедлива и за двата пола “семейна инфраструктура”.

В заключение на изследването за джендър разпределението на неплатения труд е необходимо да се постави и *въпросът за неговото обществено признание и икономическа оценка*¹⁹⁶. Поради факта, че този труд няма парична стойност, много от дейностите, в повечето случаи извършвани от жените, не се отчитат от обществото, вкл. при разработване на законодателството и съответните политики. Затова проблемът за измерването на неплатения труд е представен като едно от главните предизвикателства, пред които са изправени правителствата на страните-участнички в Третата световна конференция за жените в Найроби през 1985 г., както и в Четвъртата световна конференция на ООН за жените в Пекин през 1995 г. В съответствие с това приетата от конференцията в Пекин Платформа за действие призовава националните и международните статистически организации да разработват методики за измерване на неплатения труд и да отразяват стойността му в системите на националните сметки и в БВП. Това предвижда отчитането на реалния принос на жените и мъжете за

¹⁹⁵ Цит. публ.: Светът на селските жени, с. 99.

¹⁹⁶ Анализ и прилагане на съществуващите методики за оценяване на неплатения труд не е предмет на настоящата разработка и е обект за по-нататъшни специализирани изследвания в тази област.

икономическото развитие, за семейния им бюджет, както и за възпроизводството на работната сила чрез остойностяване на произведените за собствена консумация на домакинството стоки и услуги. Измерването на неплатения труд на жените и мъжете ще позволи да се оцени действителния мащаб на джендър различията по отношение на икономическия принос от неплатените дейности, свързани с прякото задоволяване на потребностите на членовете на домакинството, от една страна, и да се преодолее традиционното подценяване ролята на жените, които поемат по-голямата част от значителната по обем и често незабележима работа в домакинството, семейството и домашното стопанство, от друга страна. По данни на МОТ, ако този невидим неплатен труд на жените в семейството бъде включен в трудовата статистика, коефициентът на икономическата активност на жените би се увеличил с 10-20%. В същото време, ако домашният труд се възприеме като продуктивна активност, това би увеличило стойността на световния брутен продукт с 24-30%, а дялът на участието на жените би бил равен, ако не и по-голям от този на мъжете¹⁹⁷.

Недооценяването на резултатите от неплатения домашен труд води и до общественото непризнаване на свръхзаетостта на работещите на пълен работен ден със семейни задължения, които вършат работа извън сферата на платената заетост често със значителна и дори надвишаваща платените работни часове продължителност на работното време. Трябва да се отбележи, че дори част от пазарно ориентираните дейности, извършвани в малък мащаб и предимно от женската работна сила, остават извън границите на системата за националните сметки, главно поради погрешното отнасяне на редица трудови дейности на жените в дребни семейни стопанства и предприятия и в сферата на надомния труд към домакинската работа, което както беше казано по-горе с особена сила се отнася за жените от селските райони.

В световната практика се прилагат различни методи за оценка на икономическия принос от неплатения труд, вкл. на жените. За да се илюстрира неговата значимост за икономическото развитие, привеждаме резултатите от проведените в някои страни измервания на стойността на неплатения труд:

- По данни на ПРООН, публикувани през 1995 г., стойността на продукцията на женския неплатен труд се равнява на 11 трилиона долара, като за сравнение се посочва размерът на световния брутен продукт от 23 трилиона долара¹⁹⁸.

¹⁹⁷ David, Natacha. Worlds apart women and the global economy. Brussels, ICFU, March 1996, p. 10.

¹⁹⁸ <http://www.gender-budgets.org>

- Статистиката на Канада оценява стойността на домашния труд на 34-39% от БВП – около 255 млрд. дол. през 2001 г., две трети от които са приносът на жените¹⁹⁹.
- В Австралия стойността на неплатения труд, 91% от който е домашният труд, се оценява на близо 261 млрд. дол., което се равнява на 48% от БВП, като приносът на жените е 65%²⁰⁰.
- Стойността на неплатения труд в Нова Зеландия е оценена на 40 млрд. дол. през 1999 г., което е еквивалентно на 39% от БВП, като приносът на жените е 64% или 25 млрд. дол.²⁰¹.
- Приносът на неплатения труд към британската икономика се оценява на 739 млрд. лири, което е над 44% от БВП за 2000 г.²⁰². Съгласно извършения през 2005 г. анализ на Sainsbury's Bank във Великобритания, наемането на платено лице/лица, което да върши цялата домашна работа на жената в едно домакинство/семейство би му струвало 17 407 лири годишно (вкл. 4 461 лири само за готвене и чистене), а на мъжа – 11 900 лири годишно²⁰³.
- В европейските страни стойността на неплатения домакински труд представлява от 35 до 55% от БВП²⁰⁴.

Подобни изследвания в България през годините на прехода липсват, с изключение на проведеното преди повече от десет години проучване на НСИ и Института по демография към БАН, съгласно което относителният дял на неплатения труд на жените в БВП у нас съставлява 32%²⁰⁵. Трябва да се подчертае, че високото участие на жените в неплатените дейности и доказаният в световен мащаб значителен социално-икономически принос от този труд изисква засилване на вниманието към проблема за неговото измерване от страна на държавните, статистическите и научно-изследователските институции, както и за разработването на адекватни механизми за постигането на баланс между професионалния и семейния живот на работещите жени и мъже. В противен случай “систематичното недоотчитане и непредставяне на женския принос за икономиката помага да се поддържа изкривена представа за природата на

¹⁹⁹ Paid and Unpaid Work: Women in Nova Scotia. Part 5 of a Statistical Series, p. 45. <http://www.gov.ns.ca>

²⁰⁰ The value of unpaid work. Inkwel January 2001. <http://www.wel.org.au>

²⁰¹ Statistics New Zealand 2001. <http://www.stats.govt.nz>

²⁰² Women's unpaid work: some statistics 2000. <http://www.guardian.co.uk>; <http://www.stuartbuck.blogspot.com/2004/05/working-women-and-economy.html>

²⁰³ Sainsbury's Bank media center. Press release 7 November 2005. <http://www.thepressdesk.com>

²⁰⁴ Eurostat Working Papers. Proposal for a Satellite Account of Household Production, 21.05.1999

²⁰⁵ Жената и семейството в България. С., 1995.

икономиката на страната и нейните човешки ресурси, като увековечава порочния кръг на неравенството между мъжете и жените и води до неподходящи политики и програми”²⁰⁶.

2. Възможности за облекчаване на неплатения домашен труд на работещите жени и мъже със семейни задължения

Извършеният анализ на участието на жените и мъжете в неплатения труд, високите темпорални стойности, както и “закрепостяващият” му характер извеждат на преден план въпроса за намиране на адекватни пътища за смекчаване от страна на държавата и работодателите на неговото негативно въздействие върху професионалния и семейния живот на работещите жени и мъже. Балансираното участие на жените и мъжете в двете основни сфери на труд трябва да се възприема като едно от базисните условия за постигането на реална джендър равнопоставеност. Възникващите конфликти при съчетаването на служебната ангажираност и заетостта в дома предопределят необходимостта от прилагане на съответни мерки и механизми за осигуряване на подходящи условия и инфраструктура в сферите на платения и неплатения труд. Определено може да се твърди, че решаването на проблема за съвместяването на трудовия и семейния живот като важен аспект на джендър равенството и равното третиране на жените и мъжете на и извън пазара на труда и заетостта е все още “неусвоена територия” за нашата социална и трудова практика.

Трябва да се отбележи, че въпреки значителното развитие на политиките в областта на съчетаването на платения и неплатения труд на световно и европейско равнище, практически нито една страна не е успяла изцяло да елиминира възникващия конфликт на интереси – различията между страните са само в мащабите на проблема, но в целия свят той е в центъра на вниманието, фокусирано върху разработването и прилагането на мерки за съвместяването на трудовия и семейния живот на работещите жени и мъже чрез създаване на условия за подобряване на тяхната способност за заетост и ограничаване на възникващите бариери за достъп до трудовия пазар. Целта е да се повиши социалното включване и равните възможности на жените и мъжете със семейни задължения, от една страна, и да се осигури качествено отглеждане, възпитание и образование на децата като бъдещ човешки капитал и работна сила, от

²⁰⁶ Greenwood, Adriana Mata. Gender issues in Labour Statistics. - In “Women, Gender and Work”. Geneva, ILO, 2001, p. 70.

друга страна. Реализирането на тази цел се затруднява от възникването в съвременното общество на редица сериозни предизвикателства, свързани с необходимостта от адаптиране към: бързо развиващите се коренно различни от досегашните условия и изисквания в сферата на заетостта; новите семейни структури; съществуващите джендър неравенства; демографските изменения, както и към реалностите на новото информационно общество.

2.1. Поглед върху европейските подходи и мерки за осигуряването на баланса “платен-неплатен труд”

Проучването на съответната социална практика в Европа показва, че прилаганите политики за съвместяването на платения и неплатения труд не отговарят в достатъчна степен на нуждите на работещите със семейни задължения. Така например част от жените все още нямат пълни социално-осигурителни права, работят на несигурни трудови договори и с минимално или значително по-ниско от мъжете заплащане на труда. Също така намаляването на обществените разходи в страните от Европейския съюз като изискване за членство в Икономическия и Валутен съюз, както и последвалите реформи на национални равнища довеждат до отслабване на сектора, вкл. на инфраструктурата на публичните услуги, главно за грижи за децата и други зависими лица. Наред с това се подценява фактът, че някои действащи политики за съвместяване имат обратен ефект на затвърждаване на патриархалните обществени и семейни джендър стереотипи чрез подценяване на мерките за насърчаване на участието на мъжете в семейните задължения, на равното с жените поделение на различни домакински и родителски отговорности, което изисква провеждането на активни обществени, медийни и образователни кампании за борба с традиционните стереотипи и за повишаване чувствителността на обществото към справедливото им разпределение. Наблюдава се и недостатъчната степен на адаптиране на социалните политики и сферата на услугите за семействата към променящите се семейни структури – примерно в условията на развитие на тенденцията на застаряване на населението в Европа все още липсват адекватни и достъпни мерки за грижи за възрастните членове на семейството²⁰⁷. В този смисъл не е случаен фактът, че в последните документи на ЕС относно политиките по заетостта и джендър равенството проблемите, изправящи се пред работещите жени и мъже със семейни задължения, се поставят на преден план:

²⁰⁷ Вж. по тези въпроси: Пекин +10. 1995-2005: Преглед за изпълнението от ЕС на Пекинската платформа за действие. Доклад на Европейското женско лоби, ноември 2004.

- Решението на Съвета от 12 юли 2005 г. за основните насоки на политиките за заетостта в страните-членки (2005/600/ЕС) включва като такива, политиките за по-добро съвместяване на работата и частния живот, за осигуряване на достъпни и качествени заведения за грижи за децата и други зависими членове на семейството, за насърчаване и прилагане на иновативни и приемливи форми на организация на работа, както и за улесняване достъпа до образование и квалификация чрез гъвкаво регулиране на работното време и предоставяне на услуги за подкрепа на семейството.
- През май 2006 г. Европейската комисия представя Пътна карта на ЕС за равнопоставеност на жените и мъжете (2006-2010 г.), приета на 1 март 2006 г. (документ COM/2006/92)²⁰⁸, която представлява нов механизъм за по-нататъшно осигуряване на равни възможности на половете в шест приоритетни области, като първите две от тях се отнасят за постигането на равенство при икономическа независимост на жените и мъжете, вкл. изискващо развитието на услугите за отглеждане на деца и възрастни хора, и за гарантиране на съвместяването на професионалния с личния и семеен живот чрез осигуряване на здрава работна среда, гъвкаво работно време, достъп до обучение и удобен транспорт както за жените, така и за мъжете, насърчаването на родителството и на родителския отпуск.

За отбелязване е, че загрижеността в международен план за разрешаването на проблема за съвместяването на платения и неплатения труд видимо се засилва едва през последните две десетилетия, въпреки че още през 1981 г. влиза в сила Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, които наред с други включват и дискриминацията в публичния, частния живот и в семейството²⁰⁹. В съответствие с тази постановка е Конвенцията на МОТ № 156 относно равните възможности и равното третиране на мъжете и жените със

²⁰⁸ Официална конференция на тема “Джендър равенство: стъпка напред. Пътна карта за бъдещето”, 4-5 май 2006 г., Брюксел, Белгия, организирана в рамките на Австрийското Председателство на ЕС.

²⁰⁹ Трябва да се отбележи, че 6 години след подписването от българското правителство на Факултативния протокол към тази Конвенция той е ратифициран от Народното събрание, като съответният Закон за ратификация е публикуван в Държавен вестник на 1 август 2006 г., с което се въвежда механизъм за сезиране на Комисията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените при нарушение на Конвенцията – сериозна стъпка за постигане на джендър равнопоставеност в страната.

семејни задължения от същата година (главно по отношение на зависими от тях деца и други членове на семейството), съгласно която всяка държава трябва да си постави за цел подпомагането на лицата със семејни задължения, без да бъдат подлагани на дискриминация и да има конфликт между техните трудови и семејни задължения, както и се въвежда забрана семејните задължения да бъдат основание за уволнение. Трябва да се отбележи, че тази Конвенция досега не е ратифицирана от България, което на практика означава, че формално у нас не съществува международноправно задължение за въвеждане на законово уредени комплексни мерки за социална защита и подпомагане на работещите със семејни задължения, което има пряк негативен ефект с оглед липсата на съответни възможности най-вече на работното място. От значение е Конвенция № 183 на МОТ относно закрилата на майчинството от 2000 г., предвиждаща закрила на майките и бременните жени, забрана за уволнение поради майчинство, отпуск по майчинство и забрана на дискриминация по отношение на майчинство. От 6.12.2002 г. Конвенцията е в сила за България, като нейните препоръки са до голяма степен отразени с последните изменения на действащия Кодекс на труда през 2004 г.

В приетата на Четвърта световна конференция за жените на ООН през 1995 г. т.нар. Пекинска декларация се посочва, че равните права, възможности и достъп до ресурсите, равната отговорност за семейството на мъжете и жените и хармоничното партньорство между тях са от съществено значение за тяхното благоденствие и това на семействата им. ООН подчертава необходимостта от интегриране на неплатения труд в националните политики (често адресирани единствено към платения компонент на труда) чрез неговите анализ, оценка и измерване с цел определяне степента на неравенствата между жените и мъжете при поделянето му, както и създаване на подходяща социална, културна, икономическа, институционална и правна среда за признаване на икономическия принос на жените от неплатения труд и за предприемане на съответни мерки за осигуряване на равни възможности за достъп до платения труд и на достатъчно време за лично развитие и почивка на жените и мъжете²¹⁰. В същата насока са препоръките на Римския клуб по въпроса за повишаването на стойността на неплатения труд и за започването на дискусия за възможността домашният труд да се признава за статут на заетост чрез предприемане на стъпки за инициране на законодателни процедури в това направление²¹¹.

²¹⁰ Guidebook on Integrating Unpaid Work into National Policies. Module 4 Policy Implications of Unpaid Work. New York, UN, 2003.

²¹¹ Джиарини, Орио, Патрик М. Лидке. Бъдещето на труда. Дилемата на заетостта. С., ИК "Нови хоризонти", 2000, с. 215.

Декларация, приета на Четвърта европейска конференция на министрите по проблемите на равенството на жените и мъжете, организирана от Съвета на Европа (Истанбул, 13-14 ноември 1997 г.), гласи, че по-активното участие на мъжете в сферата на личния живот и грижи, особено в ежедневните грижи за децата, семейството и дома ще повиши качеството на живот на всички, във връзка с което приканва правителствата, работодателите и социалните партньори да прилагат мултидисциплинарни стратегии за постигане на съвместимост между семейните отговорности и политическия и професионалния живот на жените и мъжете. На 27 ноември 2000 г. Съветът на Министрите призовава страните-членки на ЕС да предприемат нови мерки и стратегии с цел постигане на балансирано разпределение на професионалната активност и домашната работа между жените и мъжете²¹².

С цел практическо прилагане на политиките в разглежданата област, ЕС издава редица документи с пряка насоченост към закрила на работещите със семейни задължения и към улесняване необходимостта от съчетаването на платената заетост със семейния живот:

- Директива на Съвета 92/85/ЕО за мерките за защита при майчинство;
- Резолюция на Съвета 92/241/ЕИО относно грижите за децата, с която се препоръчва предприемането на действия, свързани с достъпността на услугите за отглеждане на деца;
- Директива на Съвета 96/34/ЕО относно Рамковото споразумение за родителски отпуск;
- Директива на Съвета 97/81/ЕО за недопускане на дискриминация по отношение на работещите на непълен работен ден, гарантираща равните им права с работещите на пълен работен ден.
- Резолюция на Съвета относно съвместяването на трудовия и семейния живот от 1996 г., признаваща, че този проблем е предпоставка за качеството на живот, но все още остава неефективно разбран, което изисква незабавно предприемане на мерки в следните основни направления: организация на работното време; премахване на дискриминацията на пазара на труда и в заетостта; развитие на адекватно финансирани услуги за семейството; адаптация на социално-осигурителните схеми и данъчните системи към нарастващата диверсификация

²¹² Equal Opportunities for Women and Men in the EU. Annual Report 2000. EC "Employment and Social Affairs", April 2001, p. 20.

на моделите на заетост; хармонизация на работното време на родителите и на детските заведения и училища.

В съответствие с посочените инициативи може да се направи изводът, че конкретните политики, мерки и механизми, прилагани в европейските страни за смекчаване на негативното въздействие на неплатения труд и съчетаването му със заетостта в професионалната сфера, са насочени предимно към осигуряването на подкрепа на работещите жени и мъже със семейни задължения, като се подчертава, че те не трябва да са в противоречие с други важни обществени цели – например превенция на бедността, стимулиране на раждаемостта, постигане на пълна заетост. Предприеманите действия са в три основни направления:

- насърчаване на справедливо поделяне на семейните и домакинските отговорности между жените и мъжете чрез осъществяване на борба с негативните стереотипи в обществото и семейството с цел постигане на съответни социетални промени в менталитета на хората, вкл. на работодателите по отношение на традиционното възприемане на джендър разделението на труда: образователни програми в училищата, насърчаващи равенството и справедливото разпределение на домашния труд; обучителни семинари на работното място както за служителите, така и за работодателите; публични кампании за повишаване загрижеността на държавните и местни институции, медиите, организациите на работодателите, населението за значението на равностойното разделение на платения и неплатения труд с цел постигане на равнопоставеност между жените и мъжете;
- повишаване ефективността на използване на работното време с оглед на семейните потребности (гъвкави практики на заетост; програми за повишаване на квалификацията през работното време и по време на отпуска за отглеждане на малко дете; регламентиране на работното време на обслужващите семейните нужди служби и заведения);
- осигуряване на услуги и поемане/компенсиране на част от разходите при отглеждане на деца и грижи за възрастни и болни членове на семейството с цел създаване на възможности за избор на алтернативни (т.нар. монетаризирани) форми на грижи.

Практическата реализация на насърчителните мерки за постигане на приемлив баланс “работа-семејство” не може да се осъществи без комплексното и съгласуваното им прилагане на три равнища:

- *Държавата.* Държавните органи и институции трябва да създават условия и да стимулират чрез правни, финансови и контролни механизми разработването и прилагането на национални политики за улесняване на родителските и други семейни отговорности и равностойното им поделяне между мъжете и жените чрез законово уреждане на гъвкави модели на заетост; изграждане на мрежа от достъпни и качествени заведения за грижи за децата и други зависими лица; осигуряване на подходящи служби за семейството; законово уреждане на гъвкави схеми за прекъсване на кариерата по семейни обстоятелства със запазване на трудовите права и работното място; въвеждане на система от данъчни облекчения за семействата и работодателите, прилагащи мерки за осигуряване на съвместяването на трудовия и семейния живот на техните служители; осигуряване на трудовоправна и социалноосигурителна закрила на работещите при атипични условия на труд жени и мъже.
- *Работодателите.* Те трябва да развиват и прилагат подходящи практики за гъвкава организация на труда, на работното време и на отпуските със спазване на правата на работещите със семейни задължения, участващи в различни схеми на заетост; да стимулират професионалното развитие и израстване на техните служители чрез създаване на условия на труд и обучение, осигуряващи ефективно съвместяване на служебните и семейните отговорности; да предоставят социални помощи и услуги на своите служители, облекчаващи техния бит, отглеждането на децата и грижите за възрастните.
- *Професионалните организации на работещите.* Ролята на социалните партньори се състои в отстояването и контролирането на включването и спазването в колективните трудови договори на клаузи, осигуряващи благоприятни с оглед съвместяването на платената работа и семейните отговорности условия на труд – възможности за гъвкава заетост, непълно работно време, гаранции за връщане към редовна работа при промяна на семейните обстоятелства, предоставяне на родителски отпуск, организиран по гъвкав начин, както на майките, така и на бащите в пълен размер и други.

Трябва да се отбележи, че понятието “работещо лице със семейни задължения” е твърде общо и се отнася за хората с множество различни индивидуални семейни ситуации, което обуславя необходимостта съответните политики и мерки за съвместяването да отчитат специфичните им проблеми и нужди чрез т.нар. социализиране на домашния труд - осигуряване на услуги в и извън дома, достъпна мрежа от заведения и подходящи трудови условия, насочени към следните целеви групи: работещи родители с малки деца; многодетни семейства; самотни родители; родители в селските райони; родители на деца с увреждания или хронично болни; лица, грижещи се за болни, инвалиди или възрастни родители; лица, работещи при атипични условия на труд; неплатени семейни работници. Едва при прилагането на такъв диференциран подход е възможно реално предотвратяване на социалната изолация и адекватна професионална реализация на жените и мъжете с утежнени семейни проблеми.

2.2. Инициативи за подкрепа на работещите жени и мъже със семейни задължения

До каква степен България отговаря на предизвикателствата на модела “платен-неплатен труд” чрез създаване на условията за съвместяване на професионалните и семейните отговорности на работещите жени и мъже? Преди всичко е необходимо да се подчертае, че решаването на този проблем представляваше “бяло петно” в нашата социална практика²¹³. Той е включен в дневния ред на съответните компетентни органи едва през последните няколко години. Прилаганата дотогава семейна политика, насочена главно към жената-майка, фактически затвърждава традиционната представа за ролята на жената в семейството и обществото и “изключва” мъжа-баща от участие в семейните и най-вече в родителските отговорности чрез предоставяне на подкрепа и изключителни права по отношение на финансовата помощ и ползването на отпуски за отглеждане на деца на майките, практически резултат от което е запазването на “стария тип отношения жена-мъж във всички сфери на живота, вместо да се предложи свобода на избор за жената и за мъжа”²¹⁴.

²¹³ Вж. по този въпрос изследванията: Стоянова, К., А. Кирова. Приоритети и политики за благосъстоянието на децата. Раздел втори, гл. първа и втора. С., ГорексПрес, 2002; Стоянова, К., А. Кирова. Социално-икономическа инфраструктура и гаранции за равнопоставеност на жените в България. Гл. трета, т. 2.3. С., ЦИПЖ, 2004.

²¹⁴ Жените: справедливост днес. С., Институт по социология при БАН, 2000, с. 159.

От началото на новия век започват постепенни положителни промени, насочени към решаването на проблема за съвместяването на платения и неплатения труд. За участие в програмите по “Рамкова стратегия на ЕС за равнопоставеност на половете (2001-2005)” на 20 септември 2002 г. България подписва Меморандум за разбирателство с Европейската общност, като през декември същата година е приет Закон за ратифициране на Меморандума, с което се поемат задължения за постигане на една от целите на Стратегията – насърчаване на работодателите за създаване на условия на работещите жени и мъже за съвместяване на професионалния със семейния живот чрез използване на гъвкави форми на заетост. В съответствие с това през 2003 г. в Закона за насърчаване на заетостта се включват разпоредби, предвиждащи финансово стимулиране на работодателите, които наемат безработни лица, вкл. самотни родители и/или майки с деца до 3-год. възраст на непълно работно време. Въпреки тази инициатива на държавата, по информация на МТСП работодателите практически не използват предоставената възможност, което изисква предприемане на по-нататъшни действия в тази насока, при това не само по отношение на безработните лица, но и на работещите жени и мъже. Отчитайки този факт, през ноември 2003 г. Министерският съвет приема Стратегия по заетостта (2004-2010), в която е включено изискването за разработване и прилагане на специфични мерки и програми за съвместяването на трудовия и семейния живот: въвеждане на родителски отпуск; развитие на гъвкави форми на заетост на майки с деца до 7-год. възраст, диференцирани според възрастта на децата; изграждане на система от услуги за отглеждане на деца до 3-год. възраст; анализ на състоянието и определяне на мерки за подобряване на социалната инфраструктура за грижи за деца до 6-год. възраст.

Първите стъпки към реализирането на посочените дългосрочни цели са направени с включването в Националните планове за действие по заетостта за 2004, 2005 и 2006 г. на редица проекти и програми, насочени към улесняване на съчетаването на професионалния и семейния живот на работещите жени и мъже:

- Проект “Съвместяване на семейния с професионалния живот”, целящ провеждането на обществена кампания за повишаване загрижеността на работодателите и социалните партньори към решаването на този проблем: организиране на срещи-дискусии и национални семинари; провеждане на национално представително изследване в средата на работодателите за нагласите им към внедряване на съответни политики; издаване на информационни материали и създаване на

интернет-страница по тази проблематика; публикуване на каталог с добри практики в предприятията и фирмите.

- Проект “Съчетаване на професия, семейство и отглеждане на деца” в рамките на двустранно сътрудничество по постоянната междуправителствена комисия “България-Бавария”.
- Проект “Отново на работа” – мотивационно обучение и обучение за придобиване на професионална квалификация на млади жени след отпуск за отглеждане на дете.
- Проект “Стимулиране на самостоятелната стопанска дейност на жени за оказване на услуги при отглеждане на деца”.
- Проект “Фамилни центрове за деца” – осигуряване на заетост за безработни медицински сестри, учителки, жени с опит в сферата на предоставяне на социални услуги, както и родители на деца на възраст от 1 до 5 години, разкрили фамилни центрове за деца (през 2005 г. в пет общини са разкрити 11 фамилни центъра, през 2006 г. се очаква да се разкрият 29 нови центъра в още осем общини): частна детска градина, забавачка, частни занимални за ученици от първи до шести клас, домове за почасово или целодневно отглеждане на деца, придружаване на деца до детски, спортни, езикови и други заведения и курсове. Този проект е от особено значение с оглед сериозната нужда от такива заведения в страната и изисква удължаване на предвидения срок на действие, който сега е края на 2007 г.
- Проект “Обучение за съвместяване на професионалния и личния живот на жените” – обучение на безработните жени на възраст 20-48 г. в областта на информационните технологии и създаване на условия за работа от дома.

Предприети са редица промени и действия на институционално равнище:

- Създадената в МТСП Дирекция “Демографска политика, социални инвестиции и равни възможности” разработва и координира политиката по равнопоставеността и нейното хармонизиране в съответствие със законодателството на ЕС и международния опит в тази област.
- През ноември 2004 г. е създаден Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете, който е постоянно действащ орган с консултативни функции към МС и активен обществен форум за дискусии в сферата на повишаването на равенството между половете.
- Министерският съвет приема първите за страната Национални планове за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2005 и 2006 г., съгласно които са предвидени мерки за насърчаване на политиката за

съчетаване на семейните с професионалните задължения за родители, отглеждащи малки деца или полагащи грижи за зависим член в семейството, в три направления: стимулиране развитието и прилагането на гъвкави форми за заетост на работещите със семейни задължения; разработване на специални насърчителни мерки за работодатели, осигуряващи условия за запазване и развитие на професионалната кариера на посочената целева група; провеждане на информационна кампания за насърчаване ползването на родителския отпуск.

- През 2006 г. е създадена Подкомисия по правата на жените и равнопоставеността на половете към Комисия по правата на човека и вероизповеданията към НС.
- На 20 юли 2006 г. МС одобрява проект на Закон за равните възможности на жените и мъже, който на 9 август 2006 г. е приет на ниво Комисия в НС. Съгласно Проектозакона се предвижда разработването на Национална стратегия за равни възможности на жените и мъжете в областта на заетостта, социалното осигуряване, здравеопазването, образованието, семейните отношения, балансираното представителство, както и определянето на специфични насърчителни мерки за осигуряване на равни възможности, вкл. за съвместяване на професионалните със семейните и родителските задължения на жените и мъжете, в т.ч.: сътрудничество с организациите на работодателите и на работещите за разработването на мерки за съвместяване; задължение за работодателите да реализират програми и мерки в същата насока и да създават условия за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работещите, ползващи отпуск за отглеждане на дете.

Необходимо е да се отбележи обаче, че изброените държавни инициативи, мерки и механизми в сферата на улесняване на съвместяването на трудовия и семейния живот на жените и мъжете се характеризират с все още ограничен обхват (при това главно на безработни лица), както и с недостатъчна степен на императивност, главно по отношение на включването на работодателите в този процес, които в повечето случаи не прилагат подобни програми и дори често не спазват трудовото законодателство, насочено към закрила на работещите родители и най-вече майки. Последното се доказва от резултатите от социологическо проучване на нагласите на работодателите: установени са прояви на непряка дискриминация при ползване на полагащия се отпуск за отглеждане на дете и за гледане на болни деца – преназначаване на майките на по-ниско заплатена работа; натиск за предсрочно връщане на работа и за прекъсване на

отпуск за отглеждане на малко дете, които с особена сила се проявяват по отношение на самотните родители²¹⁵. Липсващата у нас действена система от данъчни и други облекчения (с изключение на регулирания подход на квоти и субсидии за насърчаване на заетостта на уязвимите групи) и стимули за работодатели, въздействащи върху промяна на тяхното поведение на доброволен принцип (социални одити, индекси и рейтинги; включване на социални клаузи в договори за обществени поръчки; задължителни социални раздели в колективните трудови споразумения; информационни кампании за предприятия²¹⁶) е явна пречка за реално повишаване степента на социалната им отговорност за осигуряване на подходящи условия за съвместяване на платената заетост със семейните задължения. Наред с това може да се констатира, че действащите инициативи на държавно равнище са все още в начален етап, обхващаш главно мерките за преодоляване на джендър стереотипите на пазара на труда:

- Реализиран е проект “Повишаване чувствителността на българското общество към въпросите на равнопоставеността на половете” по Рамковата програма на ЕО за равенство на половете (2001-2005) за преодоляване на джендър стереотипите в България.
- От октомври 2004 г. се изпълнява международен проект “Когато това е мъж”, насочен към ограничаване и премахване на стереотипите по отношение на трудовата реализация на мъже в професии, традиционно считани за “женски”.
- В началото на 2005 г. МТСП осъществи обучение по въпросите на равнопоставеността между жените и мъжете, вкл. за методи за повишаване

²¹⁵ Българските работодатели и жените в труда. С., ЦИПЖ, 2004, с. 18.

²¹⁶ Вж. по този въпрос: The peer review meeting on social responsibility of enterprises. Copenhagen, September 17-18, 2001; The European Working Conditions Observatory “European Working Conditions Survey 2000”. <http://www.eurofound.eu.int> В европейската практика съществуват много добри инициативи в тази сфера, някои от тях са следните: провеждане през 2004 г. на състезание за най-добра фирма, предоставяща равни възможности в Чехия; въвеждане през 1999 г. на награда “Равенството е качество” за работодателите, прилагащи мерки за съчетаването в Португалия; организиране на състезание за добри практики в тази сфера и издаване на брошура със съответните мерки в Германия; провеждане на “Одит на семейството и работата” през 1998 г. в Австрия; създаване през 2002 г. на мрежа “Комбиниране на трудовия и семейния живот” в рамките на Национална програма за джендър равенство във Франция, осигуряваща финансова подкрепа на 25 проекта в следните области – модели за работа на детски заведения в атипични часове; мрежа от детски заведения в селските райони; обучение на мениджъри за организиране на гъвкави практики на работното време; разработване на индикатори за съвместяването на трудовия и семейния живот с цел осъществяване на социален рейтинг на предприятията, както и издаване през 2004 г. на доклад с тяхната оценка; провеждане през 1994 г. в Дания на социални одити и награждаване на “най-социално отговорна” фирма.

на равенството, които могат да бъдат прилагани в държавната администрация.

- Приетият през 2003 г. Закон за защита срещу дискриминацията предвижда разработване на методи за обучение и възпитание, насочено към преодоляване на стереотипите за ролята на жената и мъжа във всички сфери на обществения и семейния живот.
- През 2006 г. МТСП взема участие в международен проект с финансова подкрепа на Европейската комисия “Жените и мъжете – равни и различни. Родителство и работа”, проучващ нагласите на работещите и работодателите по отношение ролите на родителите и необходимите мерки за съвместяването на родителските задължения със заетостта, участието на бащите, както и съществуващите добри практики в тази насока в предприятията.
- На 22 август 2006 г. МС приема Национална стратегия за демографско развитие, в която е включен специален раздел за съвместяването на родителството с трудово-професионалната реализация.

Тези важни инициативи трябва да се прилагат успоредно с конкретни насърчителни мерки в сферата на платения труд, т.к. засега реалният ефект за работещите със семейни задължения все още е крайно незадоволителен. До този извод стигат и експертите към Центъра за изследвания и политики за жените, осъществили мониторинг на свързаните с проблема за равните възможности на жените и мъжете законодателство и социална практика у нас²¹⁷.

2.3. Трудова и социална инфраструктура за съвместяване на платения и неплатения труд – проблемни области, добри практики, възможни решения

От особено значение за решаването на проблема за съвместяване на професионалните и семейните задължения на жените и мъжете е предоставянето на съответни права на работното място, определени в трудовото законодателство. *Доколкото последните промени на Кодекса на труда, приети със Закон за неговото изменение и допълнение, който е в сила от 1 август 2004 г. и от 1 юли 2006 г., са в съответствие с*

²¹⁷ Илиева, Г., М. Делинешева. Равни възможности за жените и мъжете: мониторинг на законодателството и практиката в новите страни-членки и кандидат-членките на ЕС. С., ЦИПЖ, 2005.

нуждите на работещите и с целта да се насърчава участието на мъжете в поемането на семейните отговорности?

- Визираните в Кодекса на труда *форми на гъвкава заетост* (намалено работно време, работно време с променливи граници, възможности за разделяне на работния ден на две или три части) нямат задължителен характер за работодателите, като е предвидено това да се урежда с колективен трудов договор. Определя се прилагането на тези мерки единствено за установени от МС видове работи, застрашаващи живота и здравето на работниците и на лицата под 18-год. възраст, т.е. в зависимост от характера на работата или нуждите на работодателя, като липсва изрична разпоредба за възможността работещите със семейни задължения да се възползват от съответните форми за заетост на непълно работно време. Това означава, че на тази мярка се гледа предимно като на средство за насърчване на заетостта, респ. средство за наемане на безработни, но изцяло се подценява значението ѝ с оглед улесняване на съвместяването на трудовия и семейния живот, поради което работата на непълно работно време често е принудителна за работещите, противоречи на финансовите им интереси и не е много популярна. Положителен момент е въведената в Кодекса на труда възможност (в сила от 1.07.2006 г.), при наличие на съответно работно място, лицето, работещо на непълно работно време да бъде свободно преместено на пълно работно време или обратно, както и да се предприемат мерки за улесняване на достъпа до непълно работно време на всички нива в предприятието. Въпреки това, посочените пропуски в трудовото ни законодателство в тази насока водят до извода за необходимостта от преразглеждане и развитие от страна на държавата на политика за насърчване на гъвкави форми за заетост чрез регулиране на работното време в интерес на работещите със семейни задължения при осигуряване на съответни гаранции за завръщане на редовна работа, запазване на служебния статус и доброволен характер на мерките. Последното е от особено значение с оглед на възможните негативни последици, главно за жените от прилагане на мерки за намаляване на работното време: както показва практиката на други страни, недостатъчното им регулиране от страна на държавата и синдикатите може да доведе до повишена сегрегация на жените в заетостта; предлагане на работа с атипично работно време, несъвместимо с “графика” на семейния живот, особено за родителите на малки деца, чието работно

време трябва да отговаря на работното време на съответните заведения²¹⁸; увековечаване на неравното разделение на труда в семейството чрез пълното оттегляне на мъжете от домашния труд и стоварването му върху заетите на непълно работен ден жени, както и създаването на препятствия от страна на съпруга за връщане на жената към редовна работа; развитие на дискриминационни практики от страна на работодателите, “спестяващи” социално-осигурителните вноски на работещите на непълно работно време или предлагащи по-ниско почасово заплащане в сравнение с редовното. В съответствие с това по-ефективни са мерките за осигуряване на възможности за гъвкава организация на работното време за работещите със семейни задължения. Европейската практика предлага широк спектър от съответни решения²¹⁹: индивидуално гъвкаво разпределение на дневното или седмичното работно време/начално и крайно работно време при спазване на редовни общи работни часове - т.нар. компресирано работно време; годишни почасови договори (по-дълги или по-къси работни дни или седмици при изпълнение на годишната норма на работното време); натрупване на определен брой месечни отсъствия със задължение за отработването им през следващия месец; право на работещите с малки деца и грижещи се за нетрудоспособни роднини да съкращават работния им ден/седмица до определен брой часове със съответно редуциране на трудовото възнаграждение; дистанционна заетост или прехвърляне на част от работните места по домовете (определен брой работни дни в къщи – от 20 до 75 дни годишно); схеми от типа “час-Д”, осигуряващи доброволно съкращаване на дневното или седмичното работно време по семейни причини от 5 до 30% със съответна промяна в заплащането и други. Подобни мерки се уреждат с действащото трудово законодателство или чрез приемане на специални закони, като например: холандският Закон за уреждане на работните часове (Working Hours Adjustment Act), задължаващ предприятията с повече от 10 служители да удовлетворяват тяхното желание за промяна в работните часове; Законът за работа на непълно работно време от 2001 г. в Германия, съгласно който работодателят е

²¹⁸ Проучванията в страните-членки на ЕС, където политиките за гъвкава организация на труда са широко застъпени през последните две десетилетия именно с оглед стимулиране на по-добрия баланс “платена работа-семеен живот” без прекъсване на участието на жените и мъжете в заетостта, показват, че ползата от гъвкавата организация на труда в този контекст до голяма степен зависи от конкретните условия на нейната реализация: например работа на повикване или с плаващо работно време е по-изгодна от работата на смени или у дома. По-подробно вж. по този въпрос: Webster, Juliet. Gender Policy Review. Policy Directions Report, October 2003. http://www.webster_report_en.pdf

²¹⁹ Вж. по този въпрос: The European Working Conditions Observatory “European Working Conditions Survey 2000”. <http://www.eurofound.eu.int>

длъжен да предоставя това право за срок до 2 години на всички служители, вкл. на ръководни позиции, което се възприема като сериозен принос за съвместяването на трудовия и семейния живот и за постигането на джендър равенство в страната. Трябва да се отбележи, че у нас липсва статистическа информация за типовете заетост на майките и бащите, вкл. по брой и възраст на децата, което затруднява извършването на оценка на влиянието на работното време върху родителите и предприемането на съответни политики.

- Положителни промени се наблюдават по отношение на уреждането на *платени и неплатени годишни отпуски*: определянето на размера на основния годишен отпуск не по-малко от 20 работни дни; въвеждането на право на неплатен отпуск по искане на работника в размер на 30 дни годишно и признаването му за трудов стаж (би било целесъобразно обаче тази разпоредба да се допълни със запис “по семейни причини” с цел предотвратяване на негативните нагласи на работодателите при оценка на необходимостта от предоставяне на този отпуск); правото на отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, в т.ч. за определени семейни събития – 2 дни при встъпване в брак и 2 дни при смърт на роднина; ако е уговорено в колективен трудов договор, работещата жена с две деца до 18-год. възраст има право на 2 работни дни, а с 3 и повече деца – 4 работни дни годишен допълнителен платен отпуск. Последното поставя въпроса за правомерността този отпуск да се отпуска само на майката, както и изключването на тези с едно дете, което в не по-малка степен се нуждае от време, прекарвано с родителите.
- Засилва се *закрилата на работещите бременни жени и майки с малки деца* – въведена е забрана за уволнение (освен от посочените в Кодекса на труда основания и само с разрешение на Инспекцията по труда) на бременни, жени в отпуск по майчинство, майки на деца до 3-год. възраст. Предоставя се платен отпуск поради бременност, раждане и осиновяване на дете, който с решение на Народното събрание от 9 август 2006 г. се увеличава от 135 на 315 дни за всяко дете със заплащане в размер на 90% от работната заплата на майката²²⁰. Трябва да се отбележи, че размерът на този отпуск у нас е в рамките на максималната и дори по-висока в граница в сравнение със страните-членки на ЕС. Във връзка с това е необходимо да се има предвид, че както показва опитът в други страни, по-дългият отпуск по майчинство създава дискриминационни нагласи у работодателите, които

²²⁰ Съгласно приетите промени в Кодекса за социално осигуряване, които са в сила от 1 януари 2007 г.

избягват наемането на жени в детеродна възраст, както и намаляват шансовете на жените в заетостта и ерозират тяхната професионална квалификация, вследствие на което в много страни на ЕС е въведено законодателство, осигуряващо реинтеграционно обучение на жените в края на този отпуск. Тук обаче възниква друг проблем, характерен за нашето трудово законодателство – не се предвиждат никакви условия за насърчаване и улесняване участието на бащите в подпомагане на майките в периода след раждане или осиновяване на дете и за повишаване степента на партньорството. В този смисъл е необходимо по-скорошно прилагане на разпространената през последните години в европейските страни практика за предоставяне на т.нар. “дни на бащата” или “бащински отпуск” през периода на бременност или след раждането на дете в семейството – например 14 календарни дни в Естония, 2 седмици в Дания, от 6 до 18 дни във Финландия, до 4 седмици в Норвегия, 10 дни в Швеция.

- В същата насока е оценката на разпоредбата в Кодекса на труда, уреждаща правото на *отпуск за отглеждане на дете до 2-год. възраст*, което може да бъде отстъпено на бащата или бабата/дядото само при съгласие на майката. Това поставя бащите в неравнопоставена позиция (макар и често хипотетично, т.к. малко са бащите, проявяващи желание да ползват този отпуск, както и работодателите не създават съответни условия за тяхното насърчаване), от една страна, а от друга, дори частичното участие на бащите е ограничено поради липсата на право на прехвърляне на този отпуск, който задължително се ползва само от единия от родителите. Безусловно повишеното участие на бащите изисква увеличаване степента на заместване на доходите от труд през периода на отпуска при намаляване на неговата продължителност. Това е в интерес и на майките, защото, както показва практиката през последните години, все повече намалява броят на жените, ползващи отпуск за отглеждане на дете в пълен размер. В този смисъл като положителни промени трябва да се оценят: възможността за изплащане на парично обезщетение от ДОО на майката в случай на отказ от използване или прекъсване на отпуск за отглеждане на дете до 2-год. възраст (в сила от 1.01.2002 г.); правото на майката в рамките на програмата “В подкрепа на майчинството” да наема бавачка на дете при прекъсване на отпуска до навършване на 2-год. възраст на детето, чиито услуги ще се заплащат от държавата в размер на една минимална работна заплата (в сила от 1 януари 2006 г.). Този проблем (отказ или прекъсване поради финансови или професионални причини), както и отново изключителното право на

обезщетение за неизползването му единствено на майката, независимо от възможността за ползването на отпуска и от бащата, поставя въпроса за създаване на законодателни условия за въвеждане на схеми за гъвкаво ползване/поделяне между родителите на този отпуск, каквато практика е характерна за някои европейски страни – намален работен ден при запазване на част от обезщетението за отпуск, съобразно процента на намаленото работно време; ползването му на части или във вид на работа в дома; фиксирани “квоти за бащите”. Важното в случая е гарантирането на работното място и длъжността на ползващия отпуск родител. За тази цел работодателите въвеждат различни форми за заместване на отсъстващия родител, например временно заместване, разделено работно място, вариращо работно време, както и осигуряват подходящи схеми за улесняване завръщането главно на майките към професията след дългосрочно отсъствие поради отглеждането на дете – опреснителни курсове за обучение и квалификация по време и след съответния отпуск; поддържане на служебни контакти чрез предоставяне на информация за промени и развитие на предприятието, организиране на специални дни за консултация за жените през време на отпуска и развитие на схеми от типа “Държим връзка”; възможности за почасова работа по време на отпуска, за работа на разделено работно време (двама души по половин работен ден или по 2.5 дена в седмицата); при прекъсване на отпуск – право на майката да работи на половин работен ден до навършване от детето на едногодишна възраст и други.

- Необходимостта от привеждането на Кодекса на труда в съответствие с европейското законодателство довежда до включването в него на разпоредба относно възможността за ползване на допълнителен *неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8 год. възраст или т.нар. “родителски отпуск”*, въведена чрез транспонирането на Директива на Съвета 96/34/ЕО. С това се цели насърчаване на равното разделяне на семейните отговорности между майките и бащите чрез предоставяне на мъжете на равни права с жените да взимат такъв отпуск за срок от 6 месеца за всеки от родителите (12 месеца за самотния родител) с възможност за ползването му наведнъж или на части (не по-малко от 5 работни дни) до навършване на посочената възраст на детето и признаван за трудов стаж. След 2006 г. родителският отпуск става непрехвърляем, с което се насърчава прилагането на европейския подход за стимулиране участието на бащите в отговорностите, свързани с грижите за децата, чрез “загубата” на полагащия се отпуск при неизползването му от страна на мъжете. Трябва да се отбележи, че при всички

положителни страни на тази насърчителна мярка, нейната практическа ефективност поражда големи съмнения, т.к. поради неплатения му характер (както и в повечето европейски страни – например във Франция, Гърция, Португалия, Холандия, Великобритания), обичайно по-високото заплащане на мъжете и липсата на възможности за гъвкави форми за заетост на ползващите този отпуск родители трудно може да се очаква “интерес” от страна на бащите, респ. разрешаването на проблема за неравното разделяне на семейните отговорности. Това се доказва и от практиката на страните-членки на ЕС, където този отпуск е въведен доста отдавна: първите две страни, въвели родителски отпуск, са Унгария – 1967 г. и Швеция – 1974 г. Въпреки че той често е значително по-кратък по продължителност и се предоставя до по-ниска възраст на детето, както и че понякога е частично платен (в процент от работната заплата или като фиксирано месечно обезщетение - например в Австрия, Германия, Финландия, Норвегия, Дания, Словения) или съчетан с възможностите за работа на непълно работно време, родителският отпуск твърде ограничено се ползва от бащите: по-малко от 2% от бащите в Австрия, 5% - в Дания, Финландия, Германия и Норвегия; значително повече, макар и недостатъчно, в Швеция – 25%, но за по няколко дни и често на половин работен ден. Дори бащите, работещи на непълно работно време, обикновено преминават на тази форма за заетост не с цел ползване на родителския отпуск, а за съвместяване на работата и обучението или вследствие на липсата на редовни работни места²²¹. Поради тази причина в Европа се насърчава ползването на родителски отпуск във все по-диверсифицирани и гъвкави форми с осигуряването на частична заетост на родителите през целия му период. Това е необходимо да се въведе и в нашата социална и трудова практика, наред със засилен контрол върху работодателите, длъжни да гарантират запазването на работата и длъжността през време на отпуска, за да не се обезсмисли позитивния с оглед равното поделение на родителските задължения между жените и мъжете характер на тази насърчителна мярка. По информация на МТСП, липсват данни за ползването на родителския отпуск у нас, което възпрепятства препоръчвания от Европейската комисия джендър анализ в тази сфера. В съответствие с това напълно логично и навременно е предложението, съгласно което “предвид предстоящото поемане от НОИ на изплащането на паричните обезщетения за временна неработоспособност, вкл. родителския отпуск

²²¹ За повече информация виж: Bolle, Patrick. Parental leave. – In: Women, gender and work. Geneva, ILO, 2001, p. 362.

на осигурените лица, такива данни текущо биха могли да бъдат генерирани за нуждите на анализите и политиките, при съобразяване със стандартите на Евростат”²²².

- Един от сериозните пропуски на нашето трудово законодателство е липсата на възможности за ползване на по-продължителни отпуски, предопределени от различни специфични семейни обстоятелства, вкл. от необходимостта от грижи за болни или възрастни родители/роднини – т.нар. *“семеен отпуск”* или *“отпуск за прекъсване на кариера”*. Схеми за такива отпуски съществуват в редица европейски страни (Холандия, Белгия, Испания) с цел улесняване разрешаването на разнородни, често подценени семейни нужди и проблеми чрез предприемане на съответни законодателни инициативи. Така например приетият през 1999 г. в Испания Закон за съчетаването на семейния и трудовия живот на работещите лица²²³ - “модификационен закон”, който обхваща всички разпоредби в тази област в действащото трудово, социално-осигурително и друго свързано законодателство, засягащо работещите лица в държавния и частния сектор с различен статут на заетост, наред с други мерки предвижда правото на отпуск до 1 година за грижи за нетрудоспособни болни, възрастни или с увреждания роднини при запазване на работното място и длъжността на работещото лице, както и възможностите за съкращаване на работния ден по семейни причини при намалено с една трета заплащане на труда. В Холандия още от 1988 г. действа Закон за финансиране на отпуск за прекъсване на кариера (Career Breaks Funding Act), впоследствие трансформиран в Закон за работата и грижите от 2000 г. (Work and Care Act), като понятието “грижи” се разглежда в широк смисъл и включва възможности за лично развитие, професионално обучение и социална активност на жените и мъжете, за които се осигуряват условия за прекъсване на кариера за период от време с продължителност минимум 2 месеца и предоставяне на заместващо работното възнаграждение фиксирано месечно обезщетение, вариращо в зависимост от продължителността и размера на отпуска. Наред с това е приложен интересен модел на работното време, позволяващ на всички работещи осигурени лица да спестяват до 12% от brutната работна заплата или от годишните работни дни чрез спестяване

²²² Славова, З. Доклад относно участие на международна конференция по равнопоставеност на половете на тема “Бащи и родителски отпуск – мъжете го правят” (16-17.11.2005 г., Вилнюс, Литва). НОИ, Главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране”, 05.12.2005 г., с. 4.

²²³ Ley 39/1999, de 5 noviembre “Familia y trabajo. Conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”.

на почивните дни в рамките на 5 години с цел да използват натрупаните активи за лични или семейни нужди извън професионалната заетост чрез получаване право на отпуск по лични или семейни причини в размер до година и половина. Посочените права се реализират чрез включването им в колективните трудови споразумения²²⁴. Би било целесъобразно да се помисли по въпроса за постепенно въвеждане на подобни схеми у нас, особено по отношение на грижите за зависими възрастни лица в условията на твърде недостатъчно развитие и ограничен достъп до съответните услуги.

Насърчителните мерки трябва да са комплексни и всеобхватни, което предполага наличието освен на възможности за ползване на родителски и семейни отпуски, за гъвкава организация на труда, данъчни облекчения за семейството, но и на добре развита *мрежа от услуги и заведения за грижи за деца и други зависими членове на семейството*. Трябва да се има предвид, че те не са “алтернативни заместители помежду си, а се допълват, и само чрез взаимната си координация и съгласуваност могат да постигнат най-добър резултат”²²⁵. В противен случай се увековечава семейният модел “двама работещи/жената се грижи за домакинството и семейството” или съвременната му форма - “семейство с 1.5 работещи партньори”. Каква е ситуацията в България по отношение развитието на мрежата от услуги за деца?

Оценката на съществуващата инфраструктура за осигуряване на услуги и заведения за деца позволява да се направи извода за влошаващата се ситуация през периода на преход: броят на детските ясли в страната намалява с 40% от 1990 г. насам, а местата в тях – с 47%; детските градини намаляват с 27%, в т.ч. целодневни – с 33%, а делът на полудневните детски градини е едва 26% от общия им брой²²⁶. Намаляването по брой се съпровожда със значително понижаване на качеството на предоставяните услуги, което е следствие от недостиг на финансови ресурси. Положението се усложнява и във връзка със започналия процес на деинституционализация на специализираните заведения за деца с различни социални и здравословни проблеми, което поради ограниченото предлагане на необходимите за тях грижи и услуги ще затрудни сериозно работещите родители и най-вече жените. Очерталият се вакуум от необходими заведения за грижи за децата, особено в селските райони, рефлектира в

²²⁴ Повече информация може да се получи на страницата на Министерството на социалните работи и заетостта на Холандия: <http://www.socialaffairs.gov.nl>

²²⁵ Канев, Д. Социално-икономически проблеми на жените през прехода към пазарна икономика. - В: Проблеми на икономиките в преход. С., СУ “Климент Охридски”, “Парадигма”, 2000, с. 201.

²²⁶ България 2004 – социално-икономическо развитие. С., НСИ, 2005; Статистически справочник. С., НСИ, 2005.

недостатъчния им обхват – по данни на МТСП, под 40% от децата посещават общински детски заведения. Фактът, че броят на децата, записани в частни заведения за гледане на деца, предоставящи значително по-висококачествени условия и услуги и алтернативни форми на отглеждане и възпитание на децата, е твърде ограничен в резултат от доста високи за средното равнище на доходите такси, означава, че над една трета от малките деца в страната остават на грижите на своите родители, повечето от които работещи и сблъскващи се със сериозни проблеми в това отношение. Трябва да се отбележи, че обхватът на децата в детски заведения в Европа е с твърде широк диапазон: при деца от 0 до 3-год. възраст той варира от 7 до 70%, а при деца от 3 г. до училищна възраст – 50-90% в различните страни-членки на ЕС, което поставя България в средата по този показател. Оценката на ситуацията в тази област показва, че само няколко европейски държави имат относително добре развита и достъпна система за грижи за малки и по-големи деца – Швеция, Финландия, Дания, Германия, Белгия и Франция. В съответствие с това, с цел да се премахнат демотивиращите фактори за участие на родителите в заетостта и да се улесни съвместяването на трудовите и родителските отговорности на жените и мъжете, в приетата през 2003 г. Европейска стратегия за пълна заетост и по-добра работа за всички се предвижда до 2010 г. да се осигурят грижи за 90% от децата в детските градини и най-малко за 33% от децата под 3-год. възраст, което трябва да стане цел и на България с оглед предстоящото влизане на страната в ЕС. За да се постигне това, е необходимо предприемането на редица *действия и мерки, насочени към подобряване сферата на услугите за деца* и увеличаване броя на техните потребители в следните насоки:

- **Финансиране на детски заведения и услуги.** Действащата система на финансиране на издръжката на детските ясли, градини и училища се основава предимно на общинско субсидиране. Това е твърде недостатъчно с оглед на ограничените средства в бюджетите на общините, особено в “проблемни” в икономическо отношение региони, което възпрепятства модернизирването на материалната база, достойното заплащане на отговорния висококвалифициран персонал и разкриването на нови модерни детски заведения в страната. Необходимо е да се постави под въпрос правомерността на “оттеглянето” на държавата от решаването на този жизненоважен за повечето семейства проблем – както по линия на солидарното ѝ участие във финансирането на детските заведения, така и с оглед на прилагане на определени икономически инструменти за стимулиране на работодателите да изграждат благоприятна инфраструктура за подпомагане на

техните служители при грижите за деца. Трябва да се отбележи, че в европейските страни преобладава практиката на съвместното обществено финансиране на заведения за малки деца от държавата и местните власти – например, в Дания държавното финансиране е в размер на 48% от издръжката на детските градини; в Белгия – 30%; във Франция – 20%; в Испания също така се прилага такъв механизъм²²⁷. Солидарното финансиране включва и участието на други страни чрез въвеждане на т.нар. “субсидирани цени/такси”, разпределени между потребителите на услугите, частния сектор, гражданския сектор, държавата и местните власти: например в Швеция от 1975 г. семействата плащат само 10% от средната издръжка на дете в обществено заведение (таксите се определят въз основа на доходен тест на родителите при установен максимален месечен размер и са лимитирани за първо дете – до 3% от дохода, като намаляват за второ и трето дете, а за четвърто и следващи деца ползването на предучилищни заведения е безплатно); в Дания финансирането на детски заведения се основава на становището, че родителите трябва да плащат 35% от средните разходи за дете; в редица страни държавата/общините отпускат субсидии за частни или създадени от неправителствения сектор детски заведения в зависимост от броя на обхванатите деца (т.нар. *capitation grants*) с цел повишаване степента на тяхната достъпност. В този смисъл е необходимо и у нас да се преразгледа въпросът за разширяване на източниците на финансиране на детски заведения, както и да се стимулира чрез съответни данъчни облекчения социалната отговорност на работодателите за изграждане на фирмени детски заведения или поемане на част от разходите на работещите родители за тази цел.

- **Организация на работното време.** В това отношение се има предвид необходимостта от хармонизиране на работното време на детските заведения с това на родителите, позволяващо пълноценната им изява на работното място. Това изисква организиране на “дежурни” групи вечерно време и през нощта в случай, че родителите са в командировка, през летните ваканции на детските градини и училищата; да се обмислят възможностите за въвеждане на т.нар. “плаващ график” за посещение на децата със съответно уреждане на почасово заплащане на дължимата такса. Един от най-трудно разрешимите за родителите проблем у нас са

²²⁷ Тук и по-нататък информацията за европейските практики в тази сфера е главно от: Conference of European Ministers responsible for family affairs. XXVI Session, Stockholm, 14-16 June 1999, National Reports, chapter “Towards a child-friendly society”.

грижите за техните деца през първата година в училището и през време на ваканциите, най-вече летните, когато дори детските ясли и градини се закриват за доста продължителен период от време. Това изисква да се стимулира от страна на държавата и общините изграждането на т.нар. “целодневно училище” – извънучилищни следобедни занимални, игрови групи, клубове, центрове за свободно време на деца ученици от 7 до 10-год. възраст на базата на училищата или в кварталите. Интересен е опитът на Германия в това отношение: децата първокласници прекарват времето след училище в занималня, намираща се или в самото училище, или в бившата детската градина. Последното наред с друго улеснява адаптирането на първокласниците към новия живот чрез грижи в позната за тях среда. Целодневното обучение предлага условия за обяд, следобеден сън, закуска и подготовка на домашните. Друга форма на хармонизиране на работата на родителите с работното време на детските заведения е правото на намалено работно време на майките и бащите с малки деца: например в Германия те имат право на 6 часа седмично намаление на работните часове с пълно заплащане при наличие в семейството на дете, посещаващо ясли, 4 часа – детска градина и 2 часа – училище; в Гърция на майките е позволено при съответно редуциране на заплащането да намаляват работното им време с 1 час дневно за периода от две години или с 2 часа – за една година в частния сектор и 2 часа дневно в рамките на двегодишен период и 1 час – в следващите две години в държавния сектор; от април 2003 г. във Великобритания е въведено право на родителите да работят на ненормирано работно време; в Русия работещите родители, грижещи се за деца с увреждания, получават право на 4 дни допълнителен платен отпуск месечно.

- **Стимулиране чрез данъчни, социалноосигурителни и други облекчения на участието на работодателите.** Трябва да се отбележи, че мерките на държавата у нас в това отношение са застъпени твърде слабо, поради което единични са случаите на прилагане на фирмена политика за подпомагане на работещите родители в грижите за техните деца, главно в много големи предприятия и насочена предимно към осигуряване на ваканционни лагери за децата на служителите. Чрез развитие на система от мерки за данъчни облекчения на работодателите при вътрешнофирмено застраховане на работещите със семейни задължения и при извършване на други социални разходи за родителите, в европейските страни се прилагат различни начини за подкрепа на семействата с деца на равнище фирма или предприятие: собствени или в партньорство с други местни работодатели ясли и

детски градини; резервиране с поемане на част от разходите на места в общински детски заведения; развитие на т.нар. извънучилищни игрови схеми за деца през свободното им време и през ваканциите; осигуряване на фирмени забавачки; предоставяне на родителите на ваучери или бонуси за отглеждане на деца, покриващи част от стойността на годишната такса за гледане на дете в детско заведение или в дома, с което се поощрява възможността за избор от страна на родителите на подходяща форма на грижи за децата (във Великобритания стойността на ваучерите се приспада от осигурителните вноски на служителя и работодателя, както и на завърналите се на работа преди края на отпуска по майчинство жени в продължение на 2 години ежесечно се изплаща паричен бонус за отглеждане на дете във фиксиран размер и неподлежащ на облагане; в Австрия се предоставят ваучери за детски заведения за деца на възраст от 4 до 6 години, а за малки деца – парична помощ, независимо от доходите на родителите).

- **Социално включване и право на избор за всички деца.** Държавата трябва да постигне състояние, при което услугите за грижи за децата да са отворени за всички, независимо от финансовите или други проблеми на някои родители. Това предвижда необходимостта от разработване и прилагане на целеви програми за настаняване на децата в детски заведения чрез съответни парични помощи, облекчени такси, държавно субсидиране на места в частни или граждански заведения и други за следните уязвими групи: самотни родители, семейства с деца с увреждания, многодетни семейства, семейства с деца в селските райони, семейства с “проблемни” родители или тези с “насложени” рискове. С цел подкрепа на полесен достъп до и свобода на избор на качествени детски заведения и услуги за всички деца, както и за улесняване съвместяването на работното време на родителите и детските заведения в редица европейски страни се осигуряват субсидии за транспортиране на нуждаещите се от това майки и деца, както и се прилагат различни схеми за финансова подкрепа на семействата с малки деца, отглеждани в дома – например в Норвегия от 1998 г. се прилага подобна схема, осигуряваща изплащане на месечна сума, еквивалентна на таксата в обществено заведение, на работеща майка с дете до 2-год. възраст, което не посещава целодневни ясли.
- **Поемане на част от разходите на родителите чрез данъчни облекчения за семействата с деца,** което повишава финансовите им възможности за избор на подходящи форми за грижи за децата. Този въпрос е обект на дългогодишни

дискусии в нашата страна, като първата положителна стъпка е направена едва през 2004 г. с приемането на Закона за изменение и допълнение на Закона за облагане доходите на физическите лица, съгласно което е въведено приспадане от годишната данъчна основа на единия от родителите на суми, диференцирани съобразно броя на децата в семейството – съответно 360 лева за едно дете, 780 лева за две деца и 1140 лева за три и повече деца. Това де факто означава признаването на определени необходимо присъщи семейни разходи за издръжка, отглеждане и възпитание на децата, но за отбелязване е твърде недостатъчният им размер с оглед разпределението по месеци на посочените суми - съответно 30, 65 и 95 лева месечно за различния брой деца, както и фактът, че избраният вид облекчение стимулира главно родителите с по-високи доходи, докато тези с по-ниски фактически нямат възможност да се възползват от него, и че “усредненото” право не отчита специфични семейни обстоятелства. В съответствие с казаното би било целесъобразно прилаганата схема да се разшири в две основни насоки: от една страна, да се въведат допълнителни облекчения, диференцирани според възрастта на децата, за самотни родители, за деца с увреждания и хронично болни деца, а от друга страна, да се облекчават семействата чрез признаване на част от разходите за бавачки или детски заведения, за допълнително обучение на децата, училищен транспорт, лечение на децата, конкретизирани и документално доказани, каквато е практиката в света и Европа в това направление.

Един от най-подценените проблеми у нас е този за *грижите за болни и възрастни членове на семейството* или роднини, особено в условията на развиващата се с бързи темпове тенденция на застаряване на населението: “Има вероятност проблемите, които ще възникнат пред работодателите, да са различни от тези, свързани с гледането на деца, но последиците за работните сили, а именно повече отсъствия, по-голямо текучество на персонала, стрес за служителите и ниска продуктивност, ще са също толкова разрушителни, ако не се разработят ефективни програми за подкрепа”²²⁸. Това е характерно не само за България, но и за други европейски страни, където решението на този проблем често е извън приоритетите на държавата и в повечето случаи остава на втори план след мерките, осигуряващи подкрепа на семействата при отглеждане и възпитание на децата. Нито работодателите, нито държавните политики в сферата на заетостта и социалното подпомагане нямат адекватно отношение към този проблем, който отново “се стоварва” предимно върху жените: мъжете, ако участват в

²²⁸ Абдела, Лесли. Да разбием стъклените тавани. С., ЛИК, 1999, с. 115.

съответните грижи, често го правят само по отношение на своите родители/роднини, докато жените обикновено се грижат за всички. Това предполага натрупване на сериозна физическа умора, психически стрес и тъй като тези грижи не отменят необходимостта от извършване на друга рутинна домашна работа, шансовете на жените за добра реализация в сферата на платения труд намаляват още повече. Трябва да се има предвид и фактът, че анализираният по-горе процес на модернизация на семействата, урбанизацията и миграцията нарушават традиционна семейна неформална система от грижи за зависими близки роднини и влошават и без това трудната ситуация както на по-младите хора, сблъскващи се с този проблем, така и на самотните възрастни хора. Това обуславя необходимостта от изграждане на модерна и достъпна система от грижи в тази сфера с участието на държавната и местна власти, т.к. недостатъчното равнище на доходите в страната значително ограничава (аналогично на други типове неплатена домашна работа) ползването на услуги както на частни домове и хосписи, така и на платени болногледачки и други лица. Трябва да се отбележи, че в условията на традиционно негативното отношение към домове за възрастни хора у нас и при ограничени финансови ресурси на държавата усилията трябва да се насочат главно към развитието на система от деинституционализирани грижи за възрастни хора в дома и в дневни центрове, което, съгласно опита на развитите страни, например на Швеция, е изгодно както от хуманна, така и от финансова гледна точка: държавното субсидиране на дейностите, свързани с домашното обслужване на възрастни хора, успоредно с облекченото заплащане на съответни услуги в зависимост от доходите на потребителите спестява разходите за издръжка на домовете, запазва достойнството на възрастните хора, както и улеснява грижещите се за тях членове на семейството. Предимствата от прилагането на такъв деинституционализиран подход са осъзнати у нас, но само по отношение на отглеждането на деца, като практически изцяло се подценяват в сферата на грижи за възрастни хора: действащата система за социално обслужване, вкл. социален домашен патронаж е с твърде ограничен обхват и се отнася главно за клиентите на социалното подпомагане, като изцяло изключва от внимание развитието ѝ с оглед съвместяването на трудовите и домашните отговорности на работещите лица със семейни ангажименти. Това предвижда необходимостта от разработване и прилагане на *Национален план за подпомагане на зависимите възрастни хора*, включващ комплексни мерки в областта на данъчното облагане, кредитирането на семействата, трудовите правоотношения и социалното обслужване, улесняващи бремето на работещите роднини при грижите за тях.

В световната и европейска практика съществуват различни добри практики за решаването на този проблем главно с цел насърчаване на семейната солидарност при осигуряване на грижите за болни, инвалиди и възрастни лица, респ. съдействащи за доброто им съчетаване с професионалната ангажираност на роднините:

- С цел подпомагане грижите за зависимите лица от страна на работещите, се въвеждат определени данъчни облекчения за семействата: признаване като разход и приспадане на съответната сума от brutния годишен доход на средства, изразходвани за гледане на зависимо лице с психически или умствени заболявания (Гърция); приспадане от годишна данъчна основа на фиксирана сума за всеки член от домакинството с доход под минимална работна заплата, над 75-год. възраст или инвалид (Закон за данъчно облагане на семействата в Испания) и други.
- През 1998-99 г. правителството на Канада провежда следния експеримент – включва във федералния бюджет средства за предоставяне на облекчени кредити за лица, грижещи се за зависимите от тях близки, което се възприема като първа стъпка за компенсиране на разходите за неплатения домашен труд чрез приравняването му към наемния платен труд²²⁹.
- В редица страни е уредено правото на работещите да ползват отпуск за гледане на зависими лица в размер от няколко месеца до няколко години със запазване на работното място и длъжността на служителите чрез: посочените схеми за прекъсване на кариера (Холандия, Белгия) или за т.нар. “мост в кариерата” (такава схема се прилага от вече споменатия Sainsbury’s Bank във Великобритания, който предлага на своя персонал възможност да ползва отпуск за грижи за зависими лица до 3 години); право на работа на непълен работен ден през определен период с цел поддържане на професията; специални отпуски за грижи за зависимите лица (до 60 работни дни годишно за всеки роднина с изплащане на обезщетение от социално-осигурителната система в Швеция; до 1 година за всеки роднина в Испания) или за тежко болни членове на семейството и други близки (както в дома, така и настанени в болници или специализирани институции) – например в Холандия той е с продължителност от 1-6 месеца до 18 месеца при особени

²²⁹ <http://www.gov.ns.ca>

обстоятелства с изплащане на месечно обезщетение с фиксиран таван, осигурявано от обществените фондове.

- Предимно в скандинавските страни е изградена широка мрежа от обслужващи заведения и услуги по домовете за възрастните хора, живеещи сами или с грижещи се за тях роднини: центрове и домове за дневен престой на възрастни хора, хронично болни и инвалиди, вкл. с различни видове старчески деменции; услуги от типа “хоспис” по домовете; домакински услуги в дома, вкл. нощен патронаж, организирани от общинските социални служби със заплащане в зависимост от доходите на клиентите и броя на часовете за обслужване; субсидирани от местните власти транспортни услуги срещу минимално заплащане чрез използване капацитета на обществения транспорт за превозване на възрастните хора до дневните центрове и други.
- Насърчават се неформални социални инициативи в общността, вкл. на роднините в това направление с финансова подкрепа на държавата или местните власти – подобно на споменатия проект на МТСП “Фамилни центрове”, но за подпомагане грижите за възрастни хора.

Успоредно с посочените мерки е необходимо да се направят промени в системата за социално осигуряване чрез включване в осигурителните рискове и на риска “напускане/прекъсване на платена работа” вследствие необходимостта от грижи за зависими членове на семейството с цел повишаване на социалната и материалната сигурност на съответни неплатени семейни работници²³⁰.

Друг начин за подкрепа на семействата с неработещ член на семейството поради семейни ангажименти, свързани с грижи за децата и възрастните зависими лица, е въвеждането на различни видове на съвместно или семейно данъчно облагане (с право на избор или задължително), смисълът на което е във възприемането на съответно данъчно облекчение за неработещия член на семейството като въображаемо заплащане за неплатения му домашен труд: т.нар. прогресивно градирана система – в случай на брак или съжителство работещият партньор има право на базисно облекчение за неработещия партньор (Холандия); данъчен кредит за семейна двойка с един доход (Австрия); система от семейни коефициенти при наличие на неработещ семеен партньор с право на прехвърляне на съвместния доход в размер до 30% към съпруга без

²³⁰ Вж. по този въпрос: Luckhaus, Linda. Equal treatment, social protection and income security for women. – In: Women, Gender and Work. Geneva, ILO, 2001, p. 405-430.

или с нисък доход (Белгия); т.нар. разделяне на доходите – 50% от облагаемия доход на семейния партньор с по-висок доход може да бъде преотстъпен на неработещия или с по-ниски доходи партньор, което намалява дължимите общи данъци на семейната двойка (Германия).

Очевидно е необходимо значително да се повиши степента на загриженост за решаването от страна на държавата на проблема за подкрепа на работещите или прекъснали поради тези причини професионалната си кариера жени и мъже, които се грижат за зависимите членове на техните семейства, всепризнат като един от най-сериозните проблеми на съвременното.

В заключение трябва да се подчертае, че необходимостта от интегриране на въпроса за улесняване участието в неплатения домашен труд на заетите в професионалната сфера мъже и най-вече жени в различни области на публичната политика изисква разработването на действен механизъм за мониторинг на влиянието на съответните програми и мерки върху ограничаването на неговото бреме с цел разкриване на скритите му икономически и социални измерения и предприемане на съответни действия за адекватно професионално и лично развитие както на жените и мъжете, така и на техните деца и като цяло – на човешкия капитал на страната.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Извършеното многопрофилно научно-приложно изследване доказва наличието на съществени джендър различия по отношение участието на жените и мъжете в платената трудова заетост и в упражняването на неплатен домашен труд.

По-важните констатации и изводи са представени в концентриран вид с оглед подобряване на възможностите за използването им в трудово-социалната практика.

- Промените в социо-демографските характеристики на населението и последствията от разпределението на платения и неплатения труд в семейството дават отражение върху развитието на нови модели и типове семейства: налагане на модела “двама работещи съпрузи/жената се грижи за децата и домакинството”, при който се засилва джендър неравнопоставеността на жените с оглед физическата им натовареност, дефицита на свободно време и качеството на участието им в платения труд; намаляване на средния размер на семейството; развитие на домакинствата от следните типове - самостоятелно живеещи лица или семейства; нарастване броя на семействата на самотни родители, оказващо съществено влияние върху професионалния живот на жените и мъжете и качеството на семейната среда.
- Наличието, броят и възрастта на децата, както и необходимостта от грижи за инвалиди и възрастни родители в условията на ниска степен на развитие на адекватна социална инфраструктура за подкрепа на семейството задълбочават съществуващия конфликт “работа-семејство” и оказват влияние върху икономическата активност/неактивност на жените.
- Анализът на разпределението на съвкупния денонощен фонд време на жените и мъжете с оглед тяхната заетост в платен и неплатен труд показва следните тенденции: сближаване на времето за платения труд на мъжете и жените вследствие нарастващото участие на жените; намаляване на времето за неплатения труд и при двата пола, но при двойно по-високия му относителен дял в общия фонд време на жените; няколкократно увеличаване на дистанцията между жените и мъжете по отношение на свободното им време в ущърб на жените.

- Съвкупното работно време на жените във всички платени и неплатени дейности надвишава това на мъжете при значително по-висок неефективен дял на времето за извършване на домашен труд, което потвърждава наличието на традиционно неравностойно джендър разделение на труда в семейството.
- Съществуващите в трудовата практика форми и начини на организация на работата и работното време имат значим негативен ефект върху постигането на баланс между професията и семейството на работещите жени и мъже със семейни задължения, както и върху изискванията за отговорно родителство, като с особена сила това се проявява при жените вследствие двойната им заетост в платения и неплатения труд.
- Неравенствата между жените и мъжете в сферата на платения труд и главно по отношение на прилагането на принципа “равно заплащане за равностоеен труд” често се трансформират в дискриминационни прояви и практики предимно спрямо жените.
- Независимо от факта, че България е ратифицирала основните конвенции на МОТ за равенство в сферата на платения труд, респ. в заплащането на жените и мъжете за равностоеен труд, претворяването на съответните постановки в националните правни норми все още не е приключило. Липсват специфични разпоредби и конкретни гаранции за прилагането на принципа за равно заплащане. С оглед присъединяването на България към ЕС е необходимо систематизираните в международните документи на МОТ и ООН основни принципи и стандарти да се прилагат в съчетание с действащите в областта на труда и равното заплащане европейски правни норми, визирани в редица Директиви на Европейския съвет, както и в Европейската социална харта.
- В българското законодателство в сферата на платения труд няма постановки, които да са в противоречие с изискванията на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равностоеен труд, но това не означава, че не съществуват несъответствия и непълноти. Европейската комисия изтъква, че въвеждането на европейските основни принципи в националната правна уредба, вкл. на принципа за равното заплащане все още има формален характер.
- Различията в заплащането по пол сигнализируют за наличието на съществени недостатъци при остойностяването на труда, които се основават на джендър обусловени принципи. Обикновено в схемите на заплащане се определя по-висок “рейтинг” на мъжкия труд, като за оценката на женския труд се прилагат

регресивни методи. В тази връзка важна е констатацията, че в нашата правна и трудова практика не съществува система от подходящи обективни критерии, на основата на които да се остойностяват различните видове труд.

- Липсва изградена система от индикатори за идентифициране на джендър различията в заплащането, както и в известна степен на съответна дезагрегирана по пол статистическа база данни.
- Резултатите от използването на основния индикатор за измерване на различията в заплащането по пол - “дял на заплащането на жените от заплащането на мъжете” разкриват наличието на съществени разлики, но успоредно с това се забелязва тенденция на постепенното им намаляване. Извършеното измерване на разликите в заплащането по пол с отчитане на режима на заетост и формите на собственост показва, че при наетите на пълно работно време по-съществени са разликите в заплащането в държавния, отколкото в частния сектор.
- Измерването на неравенствата в заплащането по пол чрез типични подходни индикатори също така доказва твърде негативни тенденции, засягащи в по-голяма степен жените.
- Извършената декомпозиция на джендър разликите в заплащането разкрива основните детерминиращи ги фактори, а именно: обективните фактори, отразяващи позициите на жените и мъжете на пазара на труда и в заетостта; факторът човешки капитал, включващ субективните характеристики на жените и мъжете; дискриминационната компонента, чието влияние най-ясно се проявява на микроравнище (на работното място).
- Многопрофилният характер на факторите затруднява по-прецизното разпределение на разликите в заплащането по пол, но въпреки това извършените измервания дават възможност да се определи със сравнително висока степен на достоверност тежестта на трите групи фактори.
- Резултатите от анализа на разпределението на дезагрегирания в няколко окрупнени сфери на дейност неплатен домашен труд между жените и мъжете констатира наличието на съществени джендър неравенства. В най-висока степен те са характерни за домакинската работа, както по отношение на разпределението на ежедневните задачи, така и на изразходваното за тях време. Налице са устойчиви стереотипи по отношение на “женските” и “мъжките” дейности в домакинството/семейството.

- Чувствителни прояви на джендър неравнопоставеност се наблюдават и при разпределението на времето и конкретните видове грижи за децата, докато при обгрижването на възрастни и болни членове на домакинството, както и в сферата на домашна икономика се забелязва в по-висока степен солидарност между семейните партньори, но само по отношение на тяхното участие. При отчитане обаче на реално изразходваното време за тези дейности и на наслагващия се характер на различните типове домашен труд се констатира неравностойни позиции на жените в семейството.

Направените изводи потвърждават, че в сферите на платения и неплатения труд предстои да се предприемат редица системни и ефикасни действия от страна на компетентните органи с цел: създаването на съответна качествена правна уредба и нейното внедряване в трудово-социалната практика; въвеждането на принципа “равно заплащане за равностоеен труд” по пол във всички сфери и на всички равнища; осигуряването на висока степен на съвместяване на платения и неплатения труд на работещите жени и мъже със семейни задължения.

От тази гледна точка е целесъобразно да се вземат предвид представените в систематизиран вид **конкретни предложения и препоръки на авторите:**

1. Постигане на джендър равнопоставеност в сферата на платения труд:

- провъзгласяването на правото на равно заплащане по пол не е достатъчен акт - необходимо е то да се вмени като задължение на работодателите чрез предявяване на съответни изисквания и предвиждане на последващи контрол и санкции.
- в резултат на проучването на законодателната практика в редица европейски страни, се препоръчва разработването и приемането на Закон за равно заплащане за равностоеен труд.
- целесъобразно е иницирането на позитивни стъпки за създаване на Кодекс за прилагане на принципа за равно заплащане за равностоеен труд на жените и мъжете, който да включва действени мерки и механизми за оценка и ограничаване на джендър различията в платения труд.
- необходимо е да се прилагат нови обективни подходи и методи, както и леснодостъпни процедури за сравняване и прозрачно остойносттаване труда на жените и мъжете, особено при наличието на висока хоризонтална и вертикална сегрегация по пол в заетостта. За целта трябва да се изгради джендър неутрална

система от тест-критерии за оценка на труда, която да включва всички основни характеристики на дадена длъжност/работно място.

- за идентифициране и измерване на неравенствата в заплащането на жените и мъжете се предлага система от приложими в трудово-социалната практика специфични индикатори с цел да се използват на макро-, мезо- и микроравнище.
- с оглед осигуряването на реална приложимост на индикаторите се предлага систематизация на принципите и информационните източници, на базата на които е възможно да се изгради джендър профилирана национална статистика в областта на платения труд.
- направените в резултат на измерването, идентифицирането и декомпозицията на разликите в заплащането на жените и мъжете по-конкретни оценки и предложения представляват важни ориентири за разработването и прилагането на подходящи политики и мерки в тази област.

2. Подобряване на нормативната, трудовата и социалната инфраструктура за съвместяването на платения и неплатения труд чрез:

- развитие и прилагане на разнообразни форми на гъвкава заетост: необходимост от усъвършенстване на политика за насърчаване на гъвкави форми на заетост чрез регулиране на работното време в интерес на работещите със семейни задължения при осигуряване на гаранции за завръщане на редовна работа, запазване на служебния статус и доброволен характер на мерките;
- упражняване от страна на работещите жени и мъже със семейни задължения на права за ползване на различни видове отпуски: въвеждане на право на неплатен годишен отпуск по семейни причини; създаване на условия за насърчаване и улесняване участието на бащите в подпомагане на майките в периода след раждане на дете; прилагане на схеми за гъвкаво поделяне/ползване между родителите на отпуск за отглеждане на малко дете, вкл. въвеждане на фиксирани “квоти за бащите”; осигуряване на частична заетост на родителите през периода на неплатения родителски отпуск с цел стимулиране на равностойното му ползване от страна както на майките, така и на бащите; създаване на възможности за ползване на по-продължителни семейни отпуски от типа “отпуск за прекъсване на кариера”, предопределен от специфични семейни обстоятелства;
- финансиране и изграждане на достъпна качествена мрежа от детски заведения и услуги: развитие на практиката на солидарно обществено финансиране на

детски заведения от държавата и местните власти с привличане на средства от страна на частния и гражданския сектор; насърчаване на социалната отговорност на работодателите за изграждане на фирмени детски заведения или поемане на част от разходите на родителите за тази цел;

- съчетаване на работното време на детските заведения с това на родителите: организиране на “дежурни” групи; въвеждане на “плаващ график” за посещение на децата успоредно с почасово заплащане на дължимите такси; развитие на различни форми на “целодневно училище”; въвеждане на право на намалено работно време за работещите родители при наличие в семейството на дете, посещаващо ясли или детска градина;
- стимулиране чрез развитие на система от икономически мерки и механизми на работодателите с цел прилагане на фирмена политика за подпомагане на работещите със семейни ангажименти: разработване на система от данъчни облекчения на работодателите при вътрешно фирмено застраховане на работещите със семейни задължения, както и при извършване на различни видове социални разходи за подкрепа на семействата с деца на равнище фирма/предприятие;
- усъвършенстване на системата от данъчни облекчения за семействата с деца: разширяване на прилаганата схема за данъчни облекчения за деца чрез въвеждане на допълнителни диференцирани облекчения – според възрастта на децата, за деца на самотни родители, деца с увреждания, хронично болни деца, както и чрез признаване на част от конкретни документално потвърдени разходи на родителите, свързани с възпитанието, обучението и лечението на децата;
- разработване и прилагане на Национален план за подпомагане на зависимите възрастни хора с цел развитие на комплексни мерки в областта на данъчното облагане, кредитирането на семействата, трудовите правоотношения и създаването на достъпна система от деинституционализирани грижи за болни и възрастни членове на семейството.

Систематизираните изводи и предложения, както и извършените детайлни проучвания и оценки чрез анализ главно на стойностите на повременни и специфични за измерването на джендър различията в платения и неплатения труд индикатори, предоставят многостранна и полезна информация, която може да бъде използвана при вземането на съответни управленски решения на различни равнища.

GENDER INEQUALITIES IN THE PAID AND UNPAID WORK IN BULGARIA

(S u m m a r y)

The monograph is devoted to the topical in national and European context issues concerning the identification of the inequalities between men and women, respectively of the extent of equal treatment under their participation in the paid and unpaid work.

In chapter one “The modern Bulgarian family – gender distribution of the paid and unpaid work”, based on the analysis of different family models of distribution of the paid and unpaid work between men and women the predominance of the compromise model is found, whose realization strengthens the unequal treatment of women regarding to their physical load, qualitative participation in the paid work and shortage of free time. It is demonstrated that the structural changes in the types and kinds of household/families influence significantly the extent of the impact of the model “paid-unpaid work” to the family and working life of men and women. The tendencies in the development and formation of the modern family in Europe and in Bulgaria are estimated, consequently the hypothesis that the modernization of the family relations based on optimization of the labour division has an essential effect on the demographic behavior of the spouses/partners is substantiated.

The analysis of the changes in male and female participation in paid professional work and unpaid work in the Bulgarian family is accomplished. For the purposes of evaluation of the extent of significance of this problem for working men and women with family responsibilities the question concerning the gender distribution of time for paid and unpaid work and for family and the unequal division of labour between family partners is analyzed with a view of the level of family welfare. In conformity with this gender analysis of the paid economic activity and of the unpaid work in the household and in the family is done based on the National Statistical Institute’s Time-Budget data. The applied approach allows for the evaluation of the extent of the real male and female participation in these two main spheres of

work in temporal dimension as well as the extent of harmonization of the family responsibilities.

In chapter two “Inequalities between men and women in the sphere of the paid work” the achievements of the world and European legislation concerning the realization of equal rights of men and women in the paid work and more concrete in the sphere of the pay for work by sex are systematized. Based on the analysis the evaluation of the extent of harmonization of the Bulgarian legislation according to the international legal norms in this field is made. The conclusion is formulated that the incorporation of the international legal standards is already realized but the application of the principle “equal pay for work of equal value” is still not enough effective. The elaboration of a Law on equal pay as well as a Code for its applying is suggested.

On purpose of the identification and measurement of the gender pay gap a system of suitable for the social practice indicators is elaborated. The attention is focused on the construction of the gender profiled national statistics in the sphere of the paid work.

In chapter three “Identification of the differences in the pay for work between men and women” the gender pay gaps by different aspects of the inequality are measured for Bulgaria. It is suggested the respective analysis and evaluations to be applied by the decision-making state bodies in the sphere of the pay for work.

The main components of the gender pay gaps are determined. Based on the obtained results the decomposition of the structure of gender differences in wages is made, respectively the factors forming these differences are defined. The influence of the main factors is analyzed and the conclusion is formulated that the role of the factor human capital is expected to increase in accordance to the requirements for the quality of the labour force.

In chapter four “Gender divisions by types of unpaid activities in the family and measures for their reduction” is made a gender evaluation of the extent of equal treatment under the gender divisions of the different activities in the household/family, which concern 3 main spheres of the unpaid work – domestic, care work and subsistence production in the family. On the base of author’s analysis of the relevant data from the publications by the National Statistical Institute, as well of the results of sociological surveys in this field, the actual male and female participation in the different types of unpaid family activities, obligations and responsibilities is evaluated. The respective changes in the attitudes and in family life during the period of transformation in Bulgaria are defined. During the research the prevailing unequal treatment of women in the family was proved. This fact founds the necessity for the focused attention of the state bodies to the problem of stimulating the fair for

men and women “family infrastructure”. The question is put about the social acknowledgement and economic evaluation/measurement of the unpaid work.

Based on the evaluation of the respective working and social practice in Europe and in Bulgaria concrete recommendations for possible decisions and measures for achievement the balance between work and family life are suggested in the following defined problem areas: practical applying of the different forms of flexible male and female employment; stimulating of the fathers’ participation in assistance of mothers after birth and raising the children; implementation of schemes for flexible use of different kinds of parental leave; giving legal rights for use of long-time family leave like “career breaks leave”; improvement of the currently functioning infrastructure for services and institutions for child care; development of a system for deinstitutionalized care for old people.