

ОСНОВНИ ФАКТОРИ, ДЕТЕРМИНИРАЩИ РАЗЛИЧИЯТА МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ТРУДА

Направен е опит да се разкрият и систематизират факторите, които формират основните компоненти на разликите в заплащането по пол. Предложена е схема за декомпозиция на факторите: обективни, човешки капитал и дискриминационният фактор. Извършени са многопрофилни анализи и оценки на влиянието на обективните фактори върху генерирането на различия в заплащането на жените и мъжете на: макроравнище в зависимост от формите на собственост; мезоравнище по икономически дейности, като се акцентира върху тези с доминираща женска или мъжка заетост; микроравнище, т.е. на работното място, където се трансформира и конкретизира влиянието на факторите, действащи на по-високите равнища. По отношение на човешкия капитал, като фактор, формиращ джендър² разлики в заплащането са изследвани три основни групи субективни характеристики: образование и квалификация; опит, умения и равнище на компетентност; лидерски качества и способност за вземане на управленски решения. Извършени са съответни конкретни измервания по профилите образование, професия и възраст. Отделено е място и на влиянието на фактора „пряка и непряка дискриминация“ върху разликите в заплащането на жените и мъжете, като са разкрити и типичните форми на проявление на дискриминационните практики при формирането на възнагражденията по пол. На основата на експертна оценка е определено вероятното съотношение между силата на влияние на изследваните фактори.

JEL: J16, J31

През отделните периоди на осъществявания в България преход към пазарно стопанство се проявиха в различна степен редица неравенства между жените и мъжете както в икономическата, така и в социалната сфера. Обикновено негативните ефекти от неравенствата в икономически аспект рефлектират върху различията в социалния статус по пол. Наличието на джендър неравенства по-осезаемо се чувства в сферата на заетостта и заплащането на труда, където не липсват прояви и практики на дискриминация предимно спрямо жените.

¹ Капка Стоянова е ст.н.с. д-р в Икономическия институт на Българската академия на науките, секция Макроикономика.

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

С оглед повишаващите се изисквания от страна на Европейския съюз по повод присъединяването на България като пълноправен член е необходимо усилията на съответните държавни и обществени институции да се концентрират върху постигането на реална равнопоставеност на жените и мъжете преди всичко по отношение на позициите им в заетостта и по-конкретно на лоялното прилагане на принципа „равно заплащане за равностоен труд“.

Посочените обстоятелства предопределят целите и задачите на разработката – на базата на измерените от нас разлики в заплащането на труда на жените и мъжете да се извършат съответни многопрофилни джендър анализи и оценки, да се идентифицират основните фактори и тяхното влияние върху формирането на посочените разлики и съставляващите ги компоненти.

Декомпозиция на джендър различията в заплащането по фактори – необходимост и избор на адекватна схема

Измерените³ 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, възниква поради високата значимост на установяването на социално-икономическите детерминанти на разликите в заплащането по пол. От особена важност е също определянето на тежестта на всеки компонент с цел да се систематизират по-конкретно 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 “свиване” 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 декомпонизират и да се измерят с прилагането на диференцирани подходи и методи. Самият факт, че съществуващите

³ Вж. „Джендър неравенства в заплащането на труда – индикатори и измерения“, доклад на Национална конференция „Пол и преход“, организирана от Фондация „Център за изследвания и политики за жените“, ноември 2006г.

неравенства 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 нееднаквото заплащане по пол, съществуващи в някои чуждестранни публикации.

В изследване на МОТ⁴ са определени пет източника на различията в заплащането между жените и мъжете:

1. в човешкия капитал – образование и опит;
2. в заплащането при еднаква заетост, породени от дискриминация на пазара на труда (евентуално в зависимост от търсенето и предлагането на женска/мъжка работна сила)⁵;
3. в заплащането за работа с еднаква стойност, предизвикани от съотношението между равнището на заплащане и заетостта, вкл. степента на нейната феминизация;
4. в желаната заетост;
5. 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 измерения⁶:

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 рефлектират системните различия и преференции в полза на продуктивните срещу обслужващите дейности; влияние оказват и различията в еластичността на предлагането на работна сила; с особена значимост е факторът неравносечно 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 ни дава повод да изразим несъгласие с посоченото мнение, тъй като различията в заетостта (позиции, форми, тип, сектори и т.н.) предопределят съществуването на хоризонтална и вертикална сегрегация, които до голяма степен пораждаат разлики в заплащането по пол.
3. Различия в човешкия капитал – обуславят различията в степента на продуктивност при жените и мъжете.

⁴ “Women, gender and work”, JLO, Geneva, 2001, p. 145.

⁵ Тълкуването в скобите е на автора на настоящето изследване.

⁶ “Women in Transition”, Unicef, Regional Monitoring Report, N 6/1999.

Интерес представлява направената полупараметрична оценка на разликите в заплащането по пол за България⁷, 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. то е по-високо за по-продуктивен труд.
2. Разлики в структурата на заплащането на жените и мъжете при еднакви техни икономически характеристики, т.е., произтичащи от дискриминационни практики по пол.

При оценката е използван метода на "Оахаса" за разлагане на разликите⁸. 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 това 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 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. 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, преценяваме, 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).

⁷ Jolliff, D. The Gender Wage Gap in Bulgaria: A Semiparametric Estimation of Discrimination, 2001.

⁸ За същността на метода виж оригиналния източник: Oaxaca Ronald, "Male – Female wage Differentials in Urban Labor Markets, International Economic Review, October, 1973, 14/3, 693-709.

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 ошетяват 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, вложени 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 степен⁹.

Обективни фактори, формиращи разликите в заплащането по пол

Съвкупността от обективни фактори притежава многопрофилен характер, респ. тяхното влияние върху формирането на разликите в заплащането на жените и мъжете е твърде разностранно, като при това

⁹ В следващото изложение се изследват съдържанието и особеностите на определените три компоненти на разликите в заплащането по пол в България, като повече място се отделя на по-значимите фактори, детерминиращи тези различия.

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.

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, ограничаваща трудовата мобилност на жените и не на последно място често появяващото 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 мъжете¹⁰:

- 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.

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

На **макроравнище** джендър различията в заплащането се генерират в зависимост от структурата на заетостта по сектори според формата на собственост. Измереното съотношение между brutната месечна заплата на

¹⁰ “Основни резултати от наблюдението на работната сила у нас за 2005 г.”, <http://www.nsy.bg>.

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 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 битова техника” – 49.9 : 50.1; “преработваща промишленост” – 50.8 : 49.2 и “други услуги” – 54.3 : 45.7¹¹.

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 заплащането¹². 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 пол¹³.

Извършването на оценка на различията в заплащането на жените и мъжете по отделни икономически дейности ще създаде възможност да се

¹¹ Посочената информация е от монографията: К. Стоянова, А. Кирова. Социално-икономическа инфраструктура и гаранции за равнопоставеност на жените в България, Център за изследване и политики за жените, С., 2004, с.101.

¹² Equal remuneration for work of equal value, Constance Thomas, JLO, 2001, p. 4.

¹³ Women, gender and work, JLO, Geneva, 2001, p. 147.

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.

Таблица 1

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
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, НСИ, 2002 г.

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

В резултат на анализа на изменението на разликите в заплащането, респ. на относителния дял на работните заплати на жените спрямо мъжете, се разграничават три групи икономически дейности:

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

- "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:**

- “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 мнението 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 по-нископлатени, 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 (вж. фиг. 1).

Фигура 1



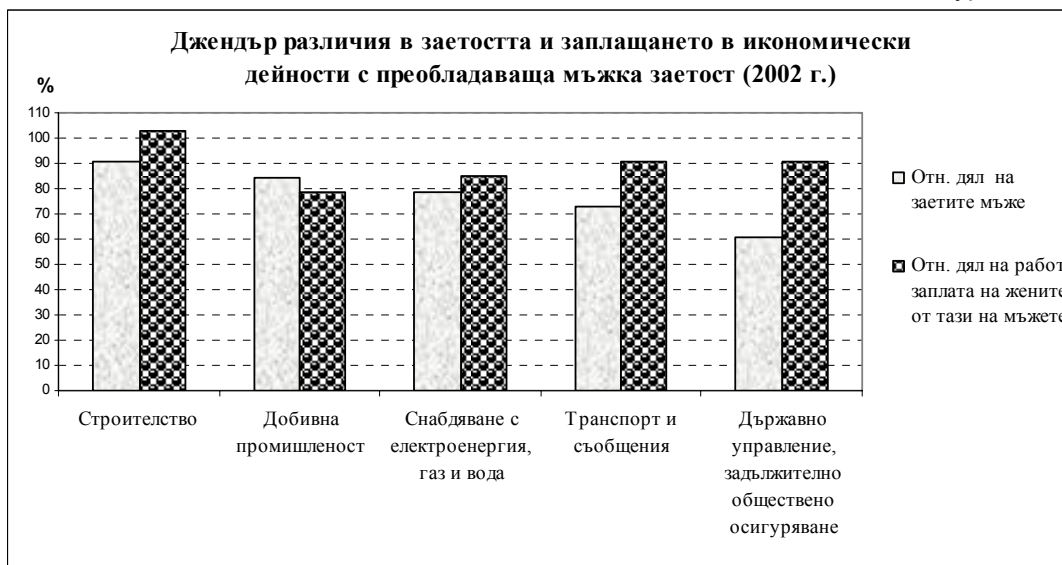
При икономическите дейности с **преобладаваща мъжка заетост** се наблюдава твърде интересна ситуация:

- 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 “свърхпредставяне” или понижена заетост в определени икономически дейности.

Фигура 2



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.

Сравнителният анализ разкрива, че в почти всички отрасли и сфери влиянието на хоризонталната сегрегация е по-силно изразено от въздействието на вертикалната сегрегация – 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.

Таблица 2

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", НСИ, 2002, с. 106-114.

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 “завладели” 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 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 мъжете¹⁴.

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: делът 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%¹⁵. 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 информация за техните средни месечни

¹⁴ 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.

¹⁵ "Европейското бъдеще на България и развитието на населението". Център за изследване на населението към БАН, 2005, с. 88.

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 труд¹⁶.

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.

Факторът човешки капитал

Декомпозицията на разликите в заплащането по пол позволява да се обособи факторът “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 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.

¹⁶ Жени, труд, глобализация. Агенция за социални анализи, Женски алианс за развитие, С., 2003, с. 47.

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 остойностяването 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 дялът, 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 е около 25–30%. 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 заемашите длъжности в по-високите йерархични нива.

Научни изследвания, извършени в Германия¹⁷, 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 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 джандър 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

¹⁷ „Времето за труд и заетост на жените и мъжете през жизнения цикъл – емпирични данни за Германия и необходими промени в политиката“, Уте Кламер, Институт за икономически и социални науки при Германските Профсъюзи, Дюселдорф, Германия, публикувано в монографията „Времето за труд и условия на труда“, УНСС, С., 2005 г.

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”.¹⁸ 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 ангажменти, 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.¹⁹ 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”.

¹⁸ „Аспекти на неравенството и бедността по пол”, Световна банка, Агенция за социални анализи, Фондация „Джендър проект за България”, Женски алианс за развитие, 2002 г.

¹⁹ Г. Михова, „Условия на труда на жените в частния сектор”, Център за населението към БАН, в публикацията „Труд, заетост и безработица”, УНСС, С., 2000 г.

Това преди всичко означава, че по-високото образование на жените не винаги е гаранция за по-високо заплащане. В някои случаи обаче, жените реално се самоподценяват, като преценяват примерно, че не притежават необходимите умения, за да бъдат успешни предприемачи²⁰.

- Интерес представляват резултатите от социологическо изследване,²¹ 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 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.

²⁰ „Gender and small Enterprises in Bulgaria”, JLO, 2001.

²¹ „Жените – справедливост днес”, Институт по социология към БАН, 2000 г., с. 101.

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 делът 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.

Какви са съотношенията между заплащането на жените и мъжете в зависимост от притежаваните от тях различни степени на образование?

Таблица 3

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”, НСИ, 2002 г.

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 джандър 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, 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, също възниква необходимостта от сериозни усилия, за да "бъдеш на гребена на вълната".

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 рефлексират, 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 следната таблица²²:

Таблица 4

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 производ-ствени работници	182	310	58.7	9
Оператори на съоръжения, машини и транспортни средства	229	300	76.4	8
Неквалифицирани работ-ници	169	179	94.4	3

*Изчислена и съставена по данни от "Структура на заплатите", НСИ, 2002 г.

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

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 от тези на мъжете е

²² В публикацията на НСИ „Структура на заплатите“, посочената класификация на професиите съответства по-точно на понятието „клас професии“, респ. длъжности и квалификационни степени.

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.

Таблица 5

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”, НСИ, 2002 г.

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 оцетени в такава висока степен. Явно в този случай влияят не само равнището на качеството на труда на наетите жени, но и други “неуловими” фактори като дискриминационни прояви спрямо жените особено в неформалния сектор.

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 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.

Факторът джендър дискриминация

Оценката на значимостта на обективните фактори и на човешкия 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 дискриминация – проявява се 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;

- пряка дискриминация – изразява се 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 настоящето изследване изразява известно 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 практики.²³ Необходимо е да се подчертае, че когато се наблюдават неоснователни разлики в работните заплати на жените и мъжете за равностоеен труд, това е *par excellence* пряка и явна джандър базирана дискриминация в заплащането. При това трябва да се отбележат и силно откровения, 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.

В какви конкретни форми се проявяват дискриминационните практики по отношение на заплащането на жените?

- 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

²³ Р. Гладичева, Р. Желева, Т. Дечев, „Нагласи на българските работодатели към жените в труда“, ЦИПЖ, С., 2004 г.

ставка, т.е. при жените извънредният труд се заплаща частично; в доказателство се привеждат резултатите от проведено социологическо изследване²⁴: 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 практикуват дискриминационни похвати и по отношение на мъжете, но при жените те са по-силно изразени;

- упражняване на надомен труд, сфера с доминиращ женски наемен 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 джандър 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 модел.²⁵ 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 изследването смята, че те трябва да се определят като “проблем № 1” с не по-малка значимост от актуалния 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

²⁴ Времето и условията на труд и заетост и демографско поведение в реструктурираща се България”, С., 2005 г., Център за изследване на населението към БАН.

²⁵ N. David, “Worlds Apart, Women and the Global Economy”, 1996, International Confederation of Free Trade Unions.

на дискриминационни практики, както и акцентират върху силно негативните оценки на дискриминираните.

- В резултат на дискриминационни практики на трудовия пазар анкетираните смятат, че жените са оцетени 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, 1999 г. в сътрудничество с Български център по правата на човека и Фондация "Джендър проект за България".
- Резултатите от проведено социологическо изследване показват, че 53% от жените и 51% от мъжете смятат, че жените са оцетени 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.

Посочените 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.

В заключение, като се имат предвид направените многопрофилни оценки и изводи за влиянието на основните 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. 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.

В някои европейски страни като Великобритания и Австрия действат Закони за равно заплащане за равностоен труд, в резултат на което е постигнато намаляване на джъндър разликите в заплащането. Очевидно е наложително в тази сфера да се обособи ефективно действаща законодателна и нормативна база и съответни институционални механизми като гаранция за прилагането на принципа “равно заплащане за равностоен труд”.