

ДЖЕНДЪР ИЗМЕРЕНИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА, ЗАЕТОСТТА И СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ¹

Оценена е степента на равнопоставеност на жените и мъжете в сферата на пазара на труда и в социалното осигуряване. Проучени са джендър различията в равнището и профилите на безработицата. Анализирани са спецификите на поведението на жените и мъжете при търсене на работа, както и въздействието на универсалните и джендър предопределените субективни и обективни бариери на пазара на труда. Очертана е джендър ситуацията в сферата на заетостта като индикатор за качеството на съответните политики за равен достъп до пазара на труда и са изведени съществуващите прояви на джендър неравнопоставеност. Направен е анализ на хоризонталната и вертикалната джендър сегрегация в заетостта, както и комбинираното им въздействие върху позициите на жените и мъжете в тази сфера. Дискутирани са проблемите, свързани с равното третиране на половете в системата на пенсионното осигуряване в България.

JEL: J71; J64; H55

Специфичният характер на прехода към пазарна икономика в България предопредели силния натиск върху пазара на труда и отрицателните последици от гледна точка на равнопоставеността на жените и мъжете. В сферата на този пазар равенството между жените и мъжете фактически е формално, което се доказва преди всичко от различията в достъпа им до високоплатена и социалноосигурена работа. Това поражда дисбаланс между предлагането и търсенето на женска и мъжка работна сила, главно поради нарастващото желание на жените за включване в заетостта. То се обуславя от икономически причини и от стремежа им за собствена реализация, от една страна, и недостатъчното търсене на женска работна сила на пазара на труда, от друга. Този сложен процес придобива нови измерения с оглед развитието на информационното и технологичното общество, което предполага: коренно различни изисквания към качеството на работната сила и по-специално за обучение през целия живот; овладяването на информационните потоци; преодоляването на стреса от засилващата се дезагрегация на трудовия пазар.

¹ По своята същност джендър (gender) е социална категория, включваща изградените в процеса на общественото развитие социални роли, отношения, отговорности, възможности и поведение на жените и мъжете, детерминирани в/от пространството и времето. В този смисъл джендър е социален феномен, който за разлика от биологичния пол (sex) не е вроден, а се придобива в определена социо-културна среда и възприети обществени стереотипи на възпитание и поведение.

Джендър различия в равнището на безработицата

При анализа и оценката на равнището на безработицата е необходимо да се има предвид, че зад общите индикатори се крият трудно уловими джендър различия. Те се обуславят от установилата се в икономическата сфера отраслова и професионална джендър структура, различната за жените и мъжете “способност за заетост” и семейна ангажираност. В какво по-конкретно се изразяват тези различия?

Коефициентът на безработица при мъжете надвишава този при жените. За второ тримесечие на 2004 г. той е 12.4% за мъжете и 11.6% за жените.² Съпоставянето на данните показва, че равнището на безработицата при мъжете е по-високо с 0.8%, което на пръв поглед поставя жените в по-благоприятна позиция. Задълбочаването на анализа на безработицата по пол обаче индикира промяна в съотношенията “в полза” на мъжете по отношение на следните характеристики:

- *Жените в по-голяма степен от мъжете са засегнати от дълготрайна безработица.* За второто тримесечие на 2004 г. относителният дял на жените с продължителност на безработицата 18-23 месеца възлиза на 4.7%, а на мъжете – 4.1%; с продължителност 24-35 месеца – съответно 8.1 и 7.2%. Необходимо е да се акцентира върху твърде обезпокоителния факт, че при продължителност на безработицата 3 и повече години относителният дял на жените и мъжете е съответно 36 и 33%, т.е. повече от една трета от безработните жени са в състояние на застойна безработица и по-точно застойна “безизходица”.

- *Жените по-често работят на принудително непълно работно време.* По редица причини от обективен и субективен характер те са принудени да приемат такъв тип работа – по собствена инициатива упражняват нископлатен нередовен почасов труд, не се регистрират в бюрата по труда и съответно не се отчитат като безработни. Показателен е фактът, че за второто тримесечие на 2004 г. жените, наети на непълно работно време, са с 21% повече от мъжете.

- *Жените в по-висока степен от мъжете са “обременени” със семейни задължения.* По тази причина безработните жени, напуснали работа по семейни причини, са почти 5 пъти повече от мъжете. Тук трябва да се обърне внимание върху факта, че високата семейна ангажираност е една от основните причини за тяхната икономическа неактивност. Това обуславя близо 4 пъти по-големия спрямо мъжете брой жени, желаещи да работят, но нетърсещи работа по лични или семейни причини.

Конкретните характеристики на *безработицата* се проявяват по-ясно при извършването на анализ и оценка на различните й *профили* с цел идентифициране на уязвимите безработни лица по пол на пазара на труда.

² Използваните данни и направените изчисления в статията са въз основа на информацията от публикациите на НСИ “Заетост и безработица” за съответните години.

Един от най-съществените профили на безработицата, разкриващ известни прояви на джендър неравнопоставеност на трудовия пазар, е свързан с *причините за загубата на работа*.

Таблица

Структурни джендър измерения на безработните с предишна заетост по причини за напускане на работа (%)

Година	Съкращение, уволнение		Завършване на временна или сезонна работа		Неудовлетвореност от условията на работа		Лични и семейни причини	
	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже
Септември 2001 г.	60.4	59.6	8.4	9.4	3.9	3.9	4.6	1.2
Септември 2002 г.	59.5	56.0	10.0	12.1	5.4	5.8	3.5	1.2
Трето тримесечие 2003 г.	54.2	52.0	11.9	13.5	4.4	5.7	5.1	1.5
Второ тримесечие 2004 г.	40.9	37.4	12.6	14.2	5.0	7.3	4.5	0.8

Източник. Заетост и безработица, НСИ.

Оценени по степен на значимост за изпадане в състояние на безработица, причините се ранжират по следния начин:

1. *Съкращения и уволнения.* Въпреки подобрения икономически климат в страната и реалното намаляване на засегнатите от съкращенията жени и мъже, относителният дял на губещите работа по тази причина остава най-значителен в сравнение с другите причини и за двата пола. При жените обаче този дял за последните години се характеризира с тенденция към повишаване, като за второто тримесечие на 2004 г. е по-висок с 2.5%. Това означава, че те, от една страна, в по-голяма степен са засегнати от структурните промени, а от друга, е налице очевидният превес на джендър фактора при съкращенията им.

2. *Завършване на временна или сезонна работа.* Тук е необходимо да се отбележи, че наемането на временна или сезонна работа невинаги може да се приеме като алтернатива на безработицата. Тенденцията към увеличаване на безработните жени и мъже по тази причина доказва, че: те все по-трудно намират постоянна работа; временната и сезонната работа не е приоритет само на мъжете; жените - глави на домакинството, са принудени да се съгласяват на подобна работа, вкл. в чужбина, с всички негативи за семейството и особено за децата.

3. *Неудовлетвореност от условията на работа.* Относителният дял на жените, напуснали работа поради неприемане на предлаганите им условия, е по-нисък от този на мъжете с 2.3%, което означава, че те се чувстват по-несигурни на пазара на труда и пред участта да останат без работа предпочитат "по-малкото зло".

4. Лични и семейни причини. Тук джендър различията са най-фрапиращи – както беше констатирано, напусналите по тази причина жени са значително повече от мъжете. Това може да се обясни не само с установилите се стереотипи в обществото по отношение ролята на жените и мъжете, но и с често по-ниския икономически принос на жените в семейния бюджет, т.е. поради по-ниските им доходи семейният избор обикновено се насочва към тях.

С особена значимост за характеризиране на безработицата по пол е *демографският профил*. В резултат от неговото проучване се установява силата на влияние на фактора възраст върху равнището на безработицата, респ. определят се уязвимите групи, застрашени от този риск, т.е. тези с най-малки шансове на пазара на труда. Тук не се наблюдават съществени джендър различия – и при двата пола най-засегнати от безработицата са жените и мъжете във възрастовите групи 15-24 и 25-34 години. Очевидно са налице два основни проблема - младежката безработица и безработицата при млади хора в най-активната възраст, завършили образованието си и получили професионална квалификация. По отношение на жените не е трудно да се предположи каква е доминиращата причина за тази аномалия – тя се корени във факта, че в посочената възраст те раждат и се посвещават на отглеждането на малки деца, т.е. не отговарят на негласно предявяваните от работодателите изисквания да са “без ангажименти”.

Развитието на информационното общество предявява високи изисквания към участниците на пазара на труда, свързани с тяхното образователно равнище, което предопределя необходимостта от джендър проучване на безработицата по *профила степен на образование*.

Силата на влияние на различните степени на образование върху равнището на безработицата при жените и мъжете е почти еднаква, като най-висок е относителният дял на безработните със средно, следвани от тези с основно, висше и начално образование (вж. фиг. 1).

Извършеният джендър анализ дава основание да се направят следните по-важни изводи:

- *Жените с начално образование са по-засегнати от безработицата в сравнение с мъжете*, което означава, че за неквалифицираната женска работна сила пазарът на труда е по-ограничен.

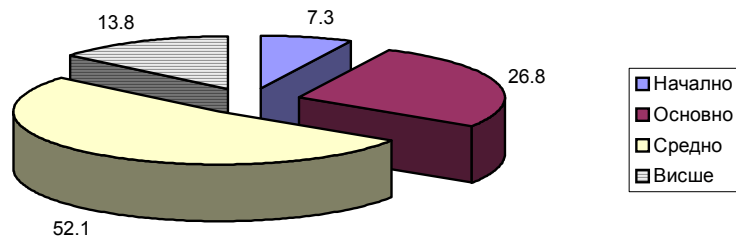
- *При безработните с основно образование доминират мъжете с близо 6%*. Това би могло да се обясни с факта, че за жените с такова образование реално съществуват повече възможности за работа, предимно в някои феминизирани отрасли и професии.

- *Равнището на безработицата при жените и мъжете със средно образование е почти еднакво и надвишава 50%*. Очевидно работодателите нямат особени джендър предпочитания при тази степен на образование.

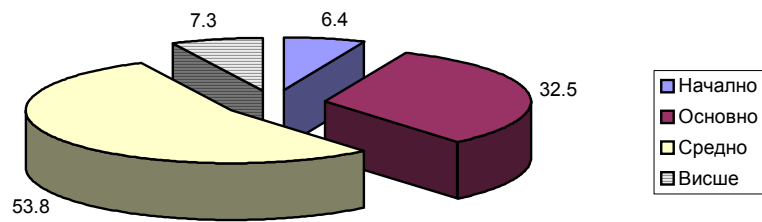
- *Неравнопоставеността на жените на пазара на труда най-силно се проявява при безработните жени с висше образование, чийто дял е два пъти по-голям от този на мъжете*. Ясно е, че висшето образование и научните

степените не са привилегия за жените на пазара на труда, което се потвърждава и от факта, че за периода 1997-2001 г. броят на безработните жени с висше образование се е удвоил. На какво се дължи очертаната тенденция? От една страна, работодателите са предубедени към жените-висшисти поради наложилите се в обществото джендър стереотипи, а от друга, самонасочването предимно към традиционни "женски" специалности не съответства, респ. стеснява достъпа на жените до търсени на пазара на труда съвременни професии.

Безработни жени общо = 100



Безработни мъже общо = 100



Фиг. 1. Джендър ситуация на пазара на труда по степен на образование (2001 г.)

Източник. Жените и мъжете в България. НСИ, 2002.

Шансове и поведение на жените и мъжете на пазара на труда

Равнището и профилите на безработицата при двата пола предопределят джендър спецификите на поведението им при търсене на работа. Това изисква преди всичко повишаване на гъвкавостта на пазара на труда. За тази цел е необходимо не само да се засили и разнообрази посредническата роля на бюрата по труда, но и да се подобрят нормативните, институционалните и административните условия, стимулиращи гъвкавостта на трудовия пазар.

От значение тук е и индивидуалната тактика на търсещите работа жени и мъже, т.е. какви начини на търсене да използват; каква да бъде интензивността на търсенето; съобразно какъв субективен или семеен критерий ще направят своя избор. Отговорът на тези въпроси предопределя поведението на пазара на труда, което от своя страна зависи както от личните мотиви, така и от обективните, вкл. джендър бариери, ограничаващи шансовете за намиране на работа.

Трябва да се отбележи, че за безработните жени обективните бариери се допълват със субективните нагласи на работодателите, които смятат, че прилагането на заложените в Кодекса на труда разпоредби относно специалната закрила на жените "оскъпява" работната сила. Резултатите от проведени социологически проучвания³ показват, че близо две трети от анкетираните са на мнение, че жените си намират работа по-трудно от мъжете, като 50% от първите смятат намирането на работа за изключително трудно. Това са предимно безработни жени; живеещи в малки селища; със средно образование; на възраст до 29 г. и над 45 г.; с ниска квалификация. Очевидно това са и рисковите групи жени на пазара на труда, чиито шансове за намиране на работа са твърде ограничени.

Поведението на жените и мъжете на пазара на труда се определя от *нагласите и изискванията им при търсене на конкретна работа*. Тук се наблюдават известни джендър различия:

- *Сигурно работно място*. Цитираните социологически проучвания констатира, че жените в по-голяма степен от мъжете се стремят към стабилна работа, като това се отнася особено за тези с по-ниска степен на образование и квалификация, недостатъчни семейни доходи, в предпенсионна възраст. При по-образованите и по-висококвалифицираните жени този мотив се допълва със желание за по-интересна и добре платена работа.

- *Съвместяване на професионалните и семейните ангажименти*. Това изискване по известни причини е характерно предимно за търсещите

³ Представително за София проучване "Българката: социален статус и политическо участие", проведено от НЦИОМ между 19 и 23 август 2000 г.; социологическо проучване на Агенция за социални анализи "Жени, труд, глобализация", АСА, 2003 г.

работа жени, които често поставят на втори план трудовото възнаграждение за сметка на удобно работно време и нормиран работен ден.

- *Секторна ориентация.* Въпреки преобладаващия дял на частния сектор, генериращ нови работни места, все още жените, предимно с по-продължителен трудов стаж, в по-голяма степен от мъжете предпочитат работа в държавния сектор. Тази нагласа се определя от по-високата сигурност, изразяваща се преди всичко в спазването на трудовите права на заетите за разлика от честото им нарушаване в частния сектор. Интересен е фактът, че ориентацията към него е силно поляризирана както при жените, така и при мъжете: от една страна, са младите високообразовани с претенции за качество, престижност и заплащане, а от друга, нискообразованите и обезкуражените, за които условията на труд и заплащането не са възпиращ фактор. За отбелязване е, че продължително безработните нямат изисквания за работа в определен сектор.

- *Отраслова насоченост.* Тук са налице съществени джендър различия. Предпочитанията на жените имат предимно стереотипен характер, т.е. към т.нар. феминизирани отрасли (услуги, търговия, лека промишленост, образование, здравеопазване и др.) - следствие от установилата се отраслова сегрегация в заетостта.

- *Професионална ориентация на търсенето.* Професионалният статут на жените и традиционно практикуваните от тях професии в по-висока степен в сравнение с мъжете стесняват кръга на възможните търсени пазарни ниши - фактически селективната им мотивация в известна степен е предопределена. По отношение обаче на високообразованите и висококвалифицираните жени и мъже не се забелязват джендър различия в техните професионални предпочитания в процеса на търсене на работа.

- *Самоподценяване на жените.* Социологическите проучвания разкриват тенденция към самоподценяване на безработните жени при търсене на работа. Те се съгласяват на неприемлива за тях работа за сметка на загуба на професионален статут или работа с граничещи с дискриминация условия на заплащане и работно време, както и с неотговарящи на техните образование и квалификация длъжности. По този начин обаче жените несъзнателно предизвикват нелоялна конкуренция по отношение на мъжете. Не е маловажно, че посочената склонност към компромиси със себе си ги "отвежда" в неформалния сектор и преди всичко в икономиката в сянка.

Поведението и шансовете на безработните зависят от *универсалните и джендър предопределените рискове и бариери на пазара на труда*, които могат да имат субективен и обективен характер. Трябва да се отбележи, че въздействието на различните по своя характер бариери върху поведението на пазара на труда често се преплита и мултиплицира.

В този контекст като *субективни бариери* биха могли да се квалифицират:

- по-неизгодни позиции на жените спрямо мъжете поради “погрешна” професионална ориентация;
- професионално “изгаряне” вследствие продължителна безработица, което се отнася в еднаква степен и за двата пола;
- ограничена трудова мобилност, което е характерно главно за жените. Тя включва както териториалната, така и секторната мобилност, т.е. от традиционни сектори на заетост към високотехнологични сфери;
- семейни бариери – тук джендър различията са съществени със силно негативен ефект за жените. Те се обуславят от семейния статут, броя и възрастта на децата, грижите за възрастни, високата ангажираност в домакински труд и домашно стопанство;
- психологически бариери пред безработните – стрес от новите пазарни изисквания към работната сила; липса на увереност при необходимост от преквалификация и др.;
- “самодискриминация” на жените, която се изразява в готовност за “жертви” при търсенето на конкретна работа, както и в традиционно приоритетно отношение към децата и семейството. Това се доказва от социологическо проучване на “Алфа Рಿಸърч”, проведено през март 2003 г., което установява, че 68% от анкетираните жени посочват като свой приоритет децата и семейството и само 4% - кариерата.

С по-голяма сила обаче “действат” *бариерите от обективен характер*:

- джендър базирани стереотипи и предубеждения, предопределящи сегментацията по пол на пазара на труда;
- недостатъчна гъвкавост на пазара на труда, водеща до по-висока степен на принудителни нетипични форми на заетост на жените в сравнение с мъжете;
- прояви на пряка, непряка и скрита дискриминация при наемане на работа (изисквания за външен вид, възраст, липса на семейни ангажименти и грижи за малки деца), които поставят жените в особена неравнопоставеност. Въпреки че с влизането в сила на антидискриминационния закон от януари 2004 г. паднаха обусловените от липсата на законова закрила бариери, опитите за заобикаляне на правните норми и стандарти на пазара на труда и при обявите за работа са известен факт;
- липса на джендър неутрални критерии и на фирмена философия за постигане на баланс при наемане на жени и мъже от страна на работодателите;
- неосведоменост на безработните, особено в по-малките населени места, за собствените им права, за възможностите на пазара на труда и за конкретните механизми на търсене на работа.

Преодоляването на различните бариери на пазара на труда и прилагането на принципа за равно третиране на жените и мъжете при достъпа до трудова заетост е едно от основните изисквания, предявявани към България с оглед присъединяването ѝ към ЕС. В директивите на Европейския съвет⁴ са застъпени следните постановки в областта на равното третиране на жените и мъжете при достъпа до трудова заетост:

- равен достъп на половете до всички работни места и заетостта;
- забрана на основана на пол дискриминация, свързана с достъпа до работни места и заетост;
- справедливи условия и критерии при избор на работно място;
- равен достъп до професионално ориентиране, обучение, повишаване на квалификацията и преквалификация.

Съобразяването със Стратегията за равнопоставеност на половете (2001-2005 г.), както и с Европейската стратегия за заетостта изисква изграждането на подходяща социално-икономическа инфраструктура, чрез която да се гарантира: адаптивност и гъвкавост на пазара на труда; равно третиране и равни възможности на жените и мъжете при достъпа до заетост; ограничаване на причините и бариерите, демотивиращи участието на жените на пазара на труда; намаляване на джендър различията в равнището и причините за безработица и в заетостта. Трябва да се отбележи обаче, че не е достатъчно само да се транспонират европейските правни норми и стандарти относно равното третиране на двата пола на пазара на труда. Необходимо е предприемането на действени мерки, осигуряващи тяхното внедряване, преодоляването на джендър стереотипите в обществото и постигането на действителна равнопоставеност на половете.

По-забележими промени в политиките и мерките за ограничаване на безработицата и стимулиране на заетостта се осъществиха с приемането на Закона за насърчване на заетостта в сила от 01.01.2002 г. С него се възприе нов подход за реално преориентиране от пасивна закрила на безработните чрез обезщетения и социални помощи към активни насърчителни мерки и политики, гарантиращи изпълнението на основната цел – създаване на функциониращ пазар на труда. По-конкретно това означава преместване на акцента от мерките "постфактум" към превантивни мерки, използване на индивидуален

⁴ 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 достъпа до трудова заетост, професионалната квалификация и израстване и условията на труд; Директива на Съвета 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. относно създаването на обща рамка за равно третиране при заетостта и професията; Директива на Съвета 2002/73/ЕО от 23 септември 2002 г. за изменение и допълнение на Директива на Съвета 76/207/ЕИО.

подход към всеки безработен, както и стимулиране на работодателите чрез субсидиране наемаването на безработни. Положителен момент е и фактът, че от 2001 г. в Националния план за действие по заетостта се включват програми и проекти, разработени въз основа на възприетите политики за равнопоставеност на жените на пазара на труда, насочени към подобряване пригодността за заетост на безработните жени.

Въпреки посочените позитивни страни на политиките и мерките за насърчаване на заетостта, предприемани през последните години, необходимо е да се изтъкне, че ефектът от реализирането на конкретните програми и проекти няма да отговори напълно на очакванията за постигане на устойчив и гъвкав пазар на труда. Какви са основанията за това твърдение?

Първо, провеждането на такъв тип активни политики при условията на недостатъчно висок икономически растеж и все още значителна безработица е скъпоструваща инициатива с недостатъчна ефективност на изразходваните ресурси.

Второ, “залагането” предимно на субсидираната заетост за сметка на инвестиционната няма да доведе до предлагане на нови, съвременни и осигуряващи постоянна заетост работни места.

Трето, прилаганите активни мерки нямат дългосрочен характер, поради което оказват краткотраен ефект както върху разкриването на нови работни места, така и върху увеличаването на шансовете на безработните за намиране на подходяща работа. Това се потвърди от възникналите в началото на 2005 г. протести по повод съкращаване обхвата на програмата за временна заетост, вследствие на което участващите в програмата станаха отново участници на пазара на труда.

Четвърто, политиките и програмите не са достатъчно адресирани към конкретни рискови групи.

В този смисъл като най-ефективно се очертава преминаването от субсидирана към инвестиционна заетост чрез законово уреждане и постепенно прилагане на система от съответни насърчителни икономически мерки за работодателите да разкриват нови постоянни работни места – данъчни облекчения, достъп до държавни поръчки, намаляване или освобождаване от вноски, които са за сметка на работодателя във фонд “Безработица”.

Позиции на жените и мъжете в заетостта

Ситуацията в сферата на заетостта е индикатор за качеството на политиките за равнопоставеност на пазара на труда. Целите и приоритетите за постигането на равнопоставеност на половете в заетостта се предопределят от основните насоки, визирани в новата Европейска стратегия по заетостта “Стратегия за пълна заетост и по-добра работа за всички”, както

и в приетата през ноември 2003 г. от МС на РБ “Стратегия по заетостта за периода 2004 – 2010 г.”. За отбелязване е, че в тези стратегии се предвижда прилагането на подхода джендър мейнстриймिंग⁵ (gender mainstreaming) при изпълнението на всеки от приоритетите за действие в заетостта.

Кои са най-съществените джендър различия в сферата на заетостта?

Преди всичко заетостта на жените е по-ниска от тази на мъжете, което е характерно за всички европейски страни, вкл. и за България - за второто тримесечие на 2004 г. коефициентът на заетост е съответно 40.2 и 49.1%.

Темповете на нарастване на коефициентът на заетост са по-високи при мъжете – при тях за периода 2001-2004 г. той се е повишил с 6.8 пункта, докато при жените - с 4.1 пункта. Увеличава се разликата между коефициентите на заетост на двата пола – от 6% за 2001 г. на 6.9% за 2002 г. и 8.9% за 2004 г. Тези тенденции доказват, че през последните години достъпът до заетост на жените в сравнение с мъжете се стеснява, както и че джендър различията в заетостта се задълбочават, което е индикатор за повишаване степента на неравнопоставеност в сферата на труда.

Налице е и сегрегация по пол в заетостта, в резултат от което се констатират значителни джендър различия в заплащането (сега средната работна заплата на жените съставлява около 78% от тази на мъжете). Необходимо е да се отбележи, че в условията на развиващата се нова икономика на знанието в известна степен се запазва инерцията по отношение традиционните роли на жените и мъжете в сферата на труда. Това засилва риска от задълбочаване на джендър поляризацията в заетостта, т.е. новите високотехнологични и информационни сфери ще останат запазена територия предимно за мъжете, а сферата на услугите – за жените. Това поражда опасност заетостта да се кодира по пол, което отрежда място на жените в “икономиката за обслужване на икономиката на знанието”. Очевидно ограничаването на такъв тип джендър сегрегация изисква предприемането на съответни радикални мерки, насочени към подобряване структурата на заетостта.

Интерес представляват измененията в *структурата на заетостта по сфери на собственост* - направените изчисления показват, че през 2004 г.

⁵ През юли 1997 г. Икономическият и социален съвет към ООН формулира следната дефиниция на понятието gender mainstreaming: “Насърчаването на джендър подхода е процес на оценяване влиянията върху жените и мъжете на всяко планирано действие, вкл. законодателство, политики или програми, във всяка област и на всички равнища. Това е стратегия за включване на интересите и опита както на жените, така и на мъжете като неразделна част при разработването, внедряването, мониторинга и оценката на политиките и програмите във всички сфери – политическа, икономическа и социална, по такъв начин, че жените и мъжете да имат еднаква полза и равенството да не е увековечено. Крайната цел на насърчаването на джендър подхода е да се постигне джендър равенство.”

относителният дял на заетите в частния сектор жени е с 12% по-нисък от този на мъжете, а в държавния - с 4% по-висок.

Установените джендър различия преминават в неравнопоставеност по отношение на *статута в заетостта*:

- *Работодатели*. За последните седем години относителният дял на жените работодатели спрямо мъжете постепенно нараства. Въпреки това съотношението между тях за 2004 г. остава неблагоприятно - 1 : 3.

- *Самостоятелно заети лица* – ситуацията при тях е подобна, като съотношението е 1 : 2.

- *Наети в частни предприятия* - разликата между наетите в него жени и мъже е несъществена.

- *Неплатени семейни работници* - показателен тук е двойно по-високият дял на жените – 65 спрямо 35% за мъжете.

Очевидно анализираната информация разкрива прояви на неравнопоставеност, граничещи с поляризация в статута на заетост: мъжете са работодателите, а жените – неплатените семейни работнички.

Джендър сегрегация в заетостта

За оценката на позициите на жените и мъжете в заетостта е необходимо да се проследи равнището на джендър сегрегацията, проявяваща се в две основни форми:

- *хоризонтална*, която се изразява в разпределението по пол на работната сила на три равнища - по икономически сектори (аграрен, индустриален и услуги), по икономически дейности (отрасли и сфери) и по класове професии;

- *вертикална*, отразяваща длъжностното и квалификационното разпределение по пол на работната сила.

Необходимо е да се отбележи, че сегрегацията в заетостта не трябва да се окачествява като дискриминация, въпреки че някои форми на вертикалната сегрегация се доближават до дискриминационни прояви. Това по-скоро са джендър различия, често преминаващи в джендър противоречия.

Джендър съотношенията на *заетите по трите основни икономически сектора* показват наличието на *хоризонтална сегрегация*:

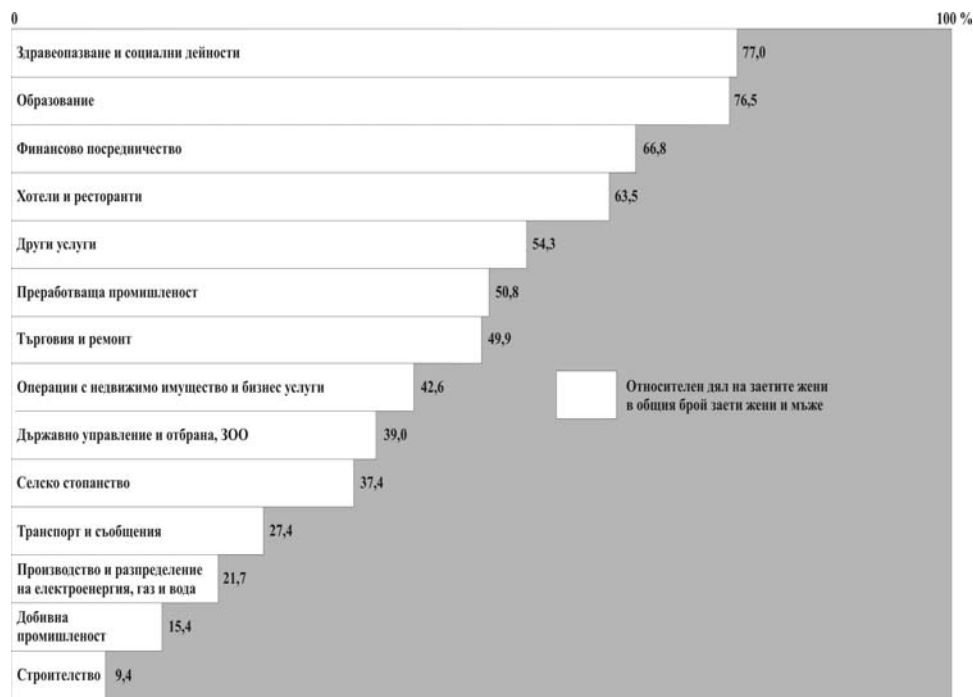
- превес на жените в сферата на услугите – съотношението между жените и мъжете е 52 : 48;

- значително по-ниското участие на жените в индустриалния сектор – съотношението е 41 : 59;

- подобна е ситуацията в аграрния сектор – 37 : 63 в полза на мъжете.

Въпреки високата степен на агрегираност на разпределението на заетите жени и мъже по три основни сектора, още на това равнище изпъква фактът, че услугите са “запазен периметър” на женската заетост.

Дълбочината на джендър различията в заетостта се разкрива по-прецизно при оценката на *хоризонталната сегрегация по икономически дейности, отрасли и сфери*, в резултат от което се създава възможност да се открият следните три групи заетост по пол: доминираща заетост на жените, джендър балансирана заетост и концентрирана мъжка заетост (фиг. 2).



Фиг. 2. Хоризонтална сегрегация в заетостта по икономически дейности

Съгласно критериите на МОТ джендър балансирана е заетостта при участие на даден пол в диапазон от 40 до 60%. В съответствие с този критерий направените изчисления позволяват да се определи хоризонталната сегрегация на равнище икономически дейности - при заетост над 60% е налице доминираща заетост на един от половете, а между 40 и 60% - джендър балансирана заетост.

В този контекст резултатите, представени на фиг. 2, показват, че *сферите с преобладаваща женска заетост* са "Здравеопазване и социални дейности", "Образование", "Финансово посредничество", "Хотели и ресторанти"; *с балансирано участие на жените и мъжете (джендър балансирана заетост)* са "Други услуги", "Преработваща промишленост", "Търговия, ремонт на автомобили и битова техника", "Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност и бизнес-услуги"; *с доминираща мъжка заетост* – "Строителство", "Добивна промишленост", "Производство и

разпределение на електроенергия, газ и вода”, “Транспорт и съобщения”, “Селско, ловно, горско и рибно стопанство”, “Държавно управление и отбрана, задължително обществено осигуряване”.

Заслужава внимание формиращата се тенденция към изтласкване на жените от по-нови и перспективни икономически сфери (операции с недвижимо имущество и бизнес-услуги), което постепенно превръща посочените дейности в “бастиони” на мъжката заетост. Като обща закономерност се очертава и превземането от мъжете на перспективни пазарноориентирани професии с висок престиж и заплащане в сферите, характеризирани се с интелектуален труд, предизвикателства, възможности за кариера, както и изтласкването на жените от традиционно женски професии във финансово-счетоводната, застрахователната, търговската и други области. За жените остават предимно професиите с нисък статут, рутинна работа, неизискващи висока квалификация, без перспективи за развитие. Ясно е, че това професионално разделяне не бива да се абсолютизира – от една страна, се забелязва пробив на жените в редица професии, априори възприемани като мъжки, но това все още се случва рядко, а от друга, се засилва ориентацията на жените към новопоявили се привлекателни професии – компютърни специалисти, имиджмейкъри, специалисти по реклама и др.

В известен смисъл това е възможно да се илюстрира чрез анализ на единствената налична информация за заетите жени и мъже по т.нар. класове професии. Установените джендър различия показват, че:

- жените доминират при аналитичните и приложните специалисти, помощните работници, персонала, зает с търговия и услуги;
- те “изостават” значително при квалифицираните производствени работници;
- мъжете се изявяват два пъти повече като ръководни служители.

Неравнопоставеността в заетостта в най-висока степен се проявява на управленско равнище и в процеса на вземане на решения, което изпква при анализа на *вертикалната сегрегация*. Този факт е характерен не само за България – по данни на МОТ жените в света заемат едва 10-20% от заетите в сферата на управлението и висшата администрация.

Какво показва оценката на равнището и измененията във вертикалната сегрегация в заетостта? В резултат на джендър анализ по три групи позиции в заетостта се установи, че съотношението между жените и мъжете на ръководни длъжности е 30 : 70, аналитични и приложни специалисти – 60 : 40 и помощен персонал – 70 : 30. Налице е сравнително висока степен на вертикална сегрегация, което се потвърждава с неблагоприятното за позициите на жените обръщане на пропорцията.

Посочените съотношения, проследени в динамика, отново открояват значителни джендър различия при вертикалната сегрегация. През последните години се наблюдава задълбочаване на тенденцията към по-ниско в сравнение с мъжете представяне на жените на ръководни позиции и в групата квалифицирани работници. Успоредно с това се забелязва чувствително нарастване на свръх-

представянето на жените, заети като помощен персонал, което е израз на ограничените им възможности за развитие. Тези констатации налагат извода за липсата на съответни мерки за смекчаване на вертикалната сегрегация, респ. за необходимостта от реконструкция на модела на разпределение на жените и мъжете по йерархичната стълба.

Направеният анализ разкрива, че вертикалната сегрегация засяга предимно жените, като се проявява в две типични форми. Първата е ограниченият достъп на жените до управленски позиции - т.нар. *стъклен таван* (това понятие възниква през 70-те години в САЩ и означава невидими бариери от различен характер, стесняващи шансовете на жените за издигане до ръководни позиции на работното място и в политиката). Втората форма се изразява в ограничен достъп на жените до ключови области на управлението независимо от равностойното с мъжете равнище на образование и квалификация – т.нар. *стъклени стени*.

Феноменът стъклен таван блокира пътя на жените към върха – те заемат ръководни длъжности главно на ниско и средно равнище на управление, а когато все пак “преминат” през стъкления таван, това обикновено се отнася за професии с по-нисък статус.

Стъклените стени “се изправят” пред жените, стигнали до по-високите етажи на властта, като ги ограничават предимно в нестратегически от гледна точка на вземането на решения области на управление – например членове на бордове с ограничени пълномощия; управление на персонала; връзки с обществеността; административно обслужване и др.

В този смисъл вертикалната сегрегация може да се окачестви като невидима дискриминация спрямо жените, което се отразява преди всичко върху по-трудното изграждане на успешна кариера. По отношение на статусната динамика за жените е характерен хоризонталният тип кариера, т.е. професионално развитие със запазен йерархичен статут. Въпреки че се забелязва известно движение по пътя нагоре, все още възходящият тип кариера е нетипично за тях явление.

Анализът на професионалната сегрегация в заетостта разкрива *преплитане и комбинирано въздействие на хоризонталната и вертикалната сегрегация* върху позициите на жените в заетостта. В резултат от това значително се повишават и наслагват негативните ефекти от джендър сегрегацията - от една страна, нередки са случаите дори във феминизирани отрасли ръководните позиции да се заемат от мъже, а от друга, постигането на женски успех в мъжка професия среща сериозни препятствия.

Джендър различия в социалното осигуряване

В Редовния доклад на Европейската комисия за напредъка на България в процеса на присъединяване за 2004 г. се отбелязва, че са необходими допълнителни усилия за въвеждане на постиженията на правото на ЕС в областта на задължителното пенсионно и социалното осигуряване. Става

дума за европейските директиви за равенство в социалното осигуряване, които са логическо продължение на директивите на Съвета на ЕС относно прилагането на принципа за равенство в заплащането на труда на мъжете и жените и в третирането им в заетостта. Този принцип е част от основополагащите принципи на Общността, която получава по-нататъшно развитие в нормативните разпоредби за недопускане на дискриминация на жените и мъжете както в областта на трудовите отношения, така и в социалното осигуряване.⁶ В Директива на Съвета 79/7 се посочва, че принципът за равенство в третирането на двата пола в сферата на социалното осигуряване трябва да бъде прилаган в законовите системи за защита срещу рисковете болест, инвалидност, старост, трудова злополука, професионални заболявания и безработица. Този принцип означава, че не трябва да се допуска пряка или косвена дискриминация, основана на пол, по отношение на:

- задължението за внасяне на социалните осигуровки и за изчисляването на вноските;

- изчисляването на обезщетенията и определянето на условията, от които зависи продължителността и запазването на правото на обезщетение.

Трябва да отбележим, че заложеният в Директивата принцип за равенство в третирането не накърнява разпоредбите за закрила на жените при бременност, раждане и майчинство, т.е. различното им третиране при осигурителните схеми за бременност, раждане, майчинство и отглеждане на деца не трябва да се разглежда като неравнопоставеност на мъжете.

Основен елемент на социалното осигуряване е *пенсионното осигуряване*. В това отношение Директивата допуска възможността отделните страни сами да определят пенсионната възраст за старост и прослужено време, както и привилегиите, свързани с осигуровките за старост, предоставяни на лица, отгледали деца.

Какви са проблемите, свързани с равното третиране на жените и мъжете в системата на пенсионното осигуряване в България?

По отношение на общите условия за пенсиониране и начина на изчисляването на пенсиите не съществуват реални предпоставки за неравното им третиране. Както е известно, едно от условията за достъп до пенсиониране е

⁶ Директива на Съвета 75/117/ЕИО от 10 февруари 1975 г. за сближаването на законодателствата на страните-членки относно прилагането на принципа за равенство в заплащането на труда на мъжете и жените; 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 достъпа до трудова заетост, професионалната квалификация и израстване и условията на труд; Директива на Съвета 79/7/ЕИО от 19 декември 1978 г. за постепенното прилагане на принципа за равенство в третирането на мъжете и жените в областта на общественото осигуряване; Директива на Съвета 86/378/ЕИО от 24 юли 1986 г. за прилагането на принципа за равенство в третирането на мъжете и жените при професионални социално-осигурителни системи. Директива на Съвета 86/613/ЕЕС от 11 декември 1986 г. относно прилагането на принципа за равенство в третирането на мъжете и жените, които осъществяват дейност като самостоятелно заети, вкл. в земеделието, и относно закрилата на самостоятелно заетите жени по време на бременност и майчинство.

достигането на определена възраст, която е различна за двата пола. Това дава основание за констатацията, че по-ранното пенсиониране на жените поражда известна неравнопоставеност на мъжете. От гледна точка на теорията за равнопоставеността постигането на равенство в третирането на половете изисква еднаква възраст при пенсионирането, но този въпрос е дискуссионен както в европейските страни, така и в България. Дискусията се свежда до претегляне на плюсовете и минусите от възприемането и реализирането на тази постановка.

В резултат от провеждането на реформата в пенсионната система у нас се постига постепенно увеличаване на възрастта за пенсиониране и за двата пола при успоредно стесняване на разликата във възрастта - от 55 на 60 години през 2009 г. за жените и от 60 на 63 години през 2005 г. за мъжете. Евентуалното изравняване на възрастта за пенсиониране в рамките на този период би довело до увеличаването ѝ за жените с 8 години, което е твърде рязък скок. Тенденцията към запазване на известни джендър различия се забелязва и в други източноевропейски страни. Предвижда се възрастта за пенсиониране да се изравни само в три от тях – Унгария (62 г. – 2009 г.), Естония (63 г. – 2016 г.) и Латвия (62 г. – 2008 г.).

С какви позитиви е свързано увеличаването на възрастта на жените с повече години от мъжете при сегашните социално-икономически условия у нас? Преди всичко това води до възможността за придобиване на по-висок трудов стаж, което от своя страна повишава осигурителния принос на жените. Освен това по-продължителният трудов стаж в повечето случаи е свързан с по-висока степен на квалификация, което предполага съответно и по-високи трудови възнаграждения през последните години преди пенсионирането. Очевидно посочените факти пряко рефлектират върху определянето на пенсията и допринасят за намаляване на съществуващите джендър различия в нейния размер - средният размер на пенсията на жените е 61% от този на мъжете. Това се предопределя от влиянието на следните фактори:

- продължителност на безработицата;
- хоризонтална и вертикална сегрегация, определящи различните позиции на жените и мъжете в заетостта – във феминизираните отрасли заплащането на жените “по правило” е ниско и същевременно е доста под това на мъжете. Например в преработващата промишленост средната работна заплата на жените е 67.6% от тази на мъжете; в здравеопазването и социалните дейности - 71.1%, а единственият отрасъл, където средните работни заплати са почти изравнени (96.3% на жените), е “операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност и бизнес-услуги”;⁷
- тип заетост (непълно работно време, неплатени семейни работници; икономика в сянка);
- отпуск за отглеждане на малки деца със заплащане в размер на минималната работна заплата.

⁷ Вж. Жените и мъжете в Република България. С., НСИ, 2002.

Трябва да се отбележи, че повишаването на възрастта на жените за пенсиониране влиза в известен конфликт с наложените в обществото стереотипи по отношение разпределението на отговорностите между младото и възрастното поколение при отглеждането на децата/внуците. Последното, както и все още недостатъчно развитата инфраструктура за съчетаване на трудовите и семейните ангажименти, поставят в неизгодна позиция майките с малки деца, защото, въпреки че се признава за стаж, пълното използване на полагаемия се отпуск за отглеждане на малко дете се отразява върху размера на осигурителния доход, респ. върху бъдещите доходи от пенсия.

Най-дискутираният сега проблем обаче се отнася до запазването на по-ранното пенсиониране на жените в сравнение с мъжете. Във връзка с това в обществото преобладава нагласата, че те не трябва да се пенсионират на една и съща възраст – резултатите от анкетно проучване, проведено през март 2004 г., показват, че 54% от анкетираните лица са на това мнение.⁸ Като основни аргументи се посочват традициите в България, както и последствията за жените от двойната им заетост в сферата на труда и в домакинството, т.е. тяхната физическа амортизация. Дали тази нагласа е основателна? Веднага трябва да се изтъкне, че запазването на по-ранното пенсиониране на жените от гледна точка на настоящите и бъдещите им доходи фактически загубва своите предимства, защото начинът за изчисляване на пенсията, основаващ се на прякото обвързване на размера на пенсията със заплащането и с осигурителния стаж, предопределя по-ниския размер на пенсиите на жените. В този контекст изравняването на възрастта за пенсиониране на двата пола би намалило чувствително разликите в размера на техните пенсии. Логично е да се предположи, че това ще доведе и до намаляване на риска от бедност при жените в пенсионна възраст, особено като се има предвид, че те имат статистически по-висока средна продължителност на живота (по данни на НОИ средната продължителност на живота след пенсиониране за жените е 21, а за мъжете - 16 години).

Трябва да се подчертае, че у нас все още липсват нужните условия и гаранции за равностойно третиране на жените и мъжете на пазара на труда и в заетостта със съответни последствия за техните доходи от труд и пенсии. Това предопределя необходимостта компетентните държавни органи да разработят и предприемат насърчителни мерки и действия за постигане и утвърждаване на реална джендър равнопоставеност в обществото.

6.IV.2005 г.

⁸ Луканова, П. Жените и мъжете в пенсионната система в България. С., ЦИПЖ, 2004.