

БЕЗРАБОТИЦАТА И ПЛАТЕНАТА ЗАЕТОСТ – ОСНОВНИ ДЕТЕРМИНАНТИ НА ПРИНОСА НА ЖЕНИТЕ В СЕМЕЙНИЯ БЮДЖЕТ

Изследвано е влиянието на безработицата и платената заетост като основни фактори, определящи измененията в икономическия принос на жените за бюджета на семейството. Извършена е комплексна оценка на различията между жените и мъжете на пазара на труда и в платената заетост, в резултат от което са идентифицирани и измерени конкретни индикатори по различни профили. Направена е сравнителна оценка на техните стойности за България и Европейския съюз. Систематизирани са съответни изводи за силата на влияние и ранжиране на факторите. Разкрити са устойчиви неравенства между двата пола в платения труд, които пряко ощетяват жените и лимитират пространството на техните финансови възможности, респ. на приноса им във формирането на семейния бюджет.

JEL: J21; J31

Присъединяването на България като пълноправен член на Европейския съюз предявява нови значително по-големи изисквания по отношение постигането на равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда, в заетостта и в семейството. Чувствителното ограничаване на неравенствата по пол в посочените сфери е важна предпоставка за повишаване приноса от платен труд на жените в семейния бюджет. В този контекст значимост придобиват следните взаимосвързани въпроси:

- степента на постигане на джендър¹ равнопоставеност при включване в платения труд с акцент върху безработицата на жените;
- установяването на неравенствата по пол в платената заетост, които всъщност представляват фактори за формиране приноса на жените в семейния бюджет.

Ситуирането на различни варианти и изборът на индивидуални и семейни стратегии за участие в платения труд се основава на персоналните характеристики на семейните партньори, както и на композицията на семейството. Утежненият семеен статус в по-голяма степен ощетява жените-майки, които обаче предпочитат да бъдат не само доходоносители, но и да доказват своите качества и умения, да получават лична удовлетвореност и да бъдат ценени като професионалисти. Това от своя страна изисква от тях непрекъснат процес на адаптиране към променящите се трудови и повремени модели.

¹ “Джендър” в превод означава “пол”, но когато се изследват социални отношения между жените и мъжете джендър се определя като “социален пол”, което е възприето в чуждата и нашата научна литература, както и в социалната практика в тази област.

Въпреки действието на ограничителни за жените фактори се забелязва тенденция към увеличаване на участието им в платена заетост, което изисква извършването на прецизна джендър оценка на различията в платения труд и на индивидуалния икономически принос на партньорите за формиране на семейния бюджет, европеизиране на жизнения стандарт на семейството и осъвременяване на неговите стил и качество на живот. Повишаването на приноса на жените в материалните и финансовите активи на семейството е важна предпоставка за инвестиране в образованието на децата, в квалификацията на родителите, за постигането на по-високо качество на човешкия капитал и за адекватното му включване в новото европейско и световно “общество на знанието”.

Извършването на комплексна оценка на джендър различията в платения труд се базира на идентифицирането и измерването на основните социално-икономически фактори, влияещи върху формирането на платения принос на жените в семейния бюджет.

Мащабност на безработицата при жените – фактор, изключващ тяхното участие във формирането на семейния бюджет

С особена значимост и непосредствено силно негативно влияние върху приноса на жените в семейния бюджет е факторът *женска безработица*. Нейното равнище, динамика и структура във висока степен дефинират тяхното поведение, трудностите и рисковете при търсенето на платена заетост. Проследяването в динамика на индикатора “коефициент на безработица” по пол разкрива тенденцията в изменението на джендър разликите, характеризиращи тежестта на този фактор при жените и мъжете (табл. 1).

Таблица 1

Джендър разлики в динамиката на безработицата

Коефициент на безработица (%)	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Общо	13.5	11.4	9.8	8.0	6.5
Жени	12.9	11.0	9.9	8.4	6.7
Мъже	14.1	11.8	9.6	7.7	6.4
Джендър разлики	1.2*	0.8*	0.3**	0.7**	0.3**

* В полза на жените.

** В полза на мъжете.

Източник: Заетост и безработица. НСИ, първо тримесечие на съответните години; за първото тримесечие на 2008 г. – www.nsi.bg.

Коефициентът на безработица като съотношение между броя на безработните жени/мъже и съответната работна сила показва стабилна тенденция към понижаване. През целия период с изключение на последната година обаче темпът по отношение на жените в сравнение с мъжете регистрира забавяне, като само за 2008 г. той е незначително по-висок – с 0.4 процентни пункта. Едновременно с посочената динамика на измененията в безработицата е

необходимо да се отбележи, че за последните три години нейните стойности за жените превишават тези за мъжете. Това в известна степен поставя жените в неравностойно положение, което оказва пряко ограничаващо влияние върху възможностите за придобиване на доходи от платен труд.

Сравнителната оценка на коефициентите на безработица разкрива по-високи стойности за България в сравнение с Европейския съюз - при жените съответно 12.9 и 10% и при мъжете 14.1% и 8.3% (2004 г.). По отношение на джендър разликата обаче се забелязва, че у нас тя възлиза на 1.2%, а за ЕС на 1.7%. При положение, че се интерпретират само джендър различията в сферата на безработицата, би могъл да се направи изводът, че в България в сравнение с Общността е постигната по-ниска безработица при жените спрямо мъжете, т.е. по-висока степен на равнопоставеност в тази сфера. Посочената индикация би трябвало да се приеме за относително вярна, затова е необходимо да се допълни с факта, че коефициентите на безработица и при двата пола в страната са по-високи – съответно с 2.9 и 5.8%. Очевидно е целесъобразно да се извършва комплексна сравнителна оценка на тези взаимосвързани индикатори, измерващи равнището и различията по пол в степента на безработицата.

Изследването на джендър разликите, породени от влиянието на фактора “безработица”, е наложително да се профилира, като се отчете нейната продължителност, наличието на обезкуражени безработни жени и мъже, както и по степени на образование. Чрез тази съвкупност от субфактори се установяват джендър аспектите на различията (табл. 2).

Таблица 2

Джендър различия в продължителността на безработицата (%)

Продължителност на безработицата	Общо	Жени	Мъже	Джендър разлики
До 5 месеца	31.3	31.0	31.6	0.6*
6 – 11 месеца	13.0	13.8	12.3	1.5**
12 – 23 месеца	13.6	13.6	13.6	–
2 и повече години	42.1	41.6	42.5	0.9*

* В полза на жените.

** В полза на мъжете.

Източник. Заетост и безработица. НСИ, първо тримесечие на 2007.

Трябва да се отбележи, че по отношение на фактора “продължителност на безработицата по пол” не се откриват съществени джендър различия. Коефициентът на продължителна безработица, измерващ относителния дял на продължително безработните жени/мъже от икономически активното население, за първото тримесечие на 2008 г. възлиза съответно на 3.6 и 3.0%.² Твърде

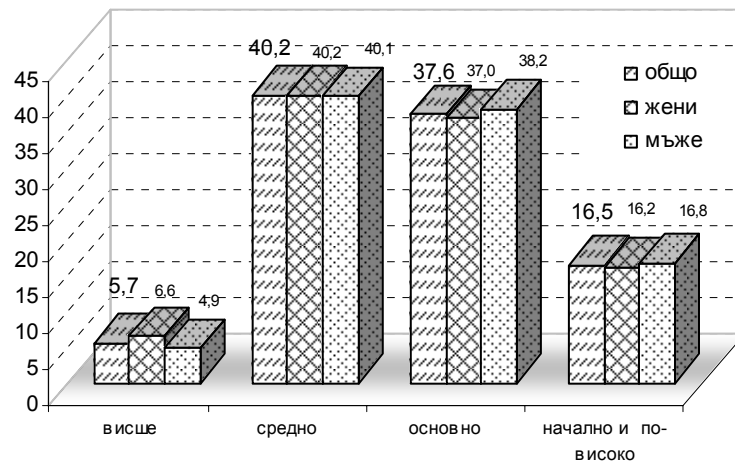
² Вж. www.nsi.bg.

фрапиращ обаче е фактът, че относителният дял както на жените, така и на мъжете при продължителност на безработицата от две и повече години възлиза на над 40%! Това може да се окачестви като маргинализираща безработица, което предизвиква тотална невъзможност за изпадналите в това състояние да се “отблъснат от дъното” без спешна и ефикасна намеса на компетентните държавни органи. В този случай приносът в семейния бюджет е с отрицателен знак, тъй като такива членове на домакинството не само че не внасят доходи, но за тяхната издръжка се отделя чувствителна част от семейния бюджет. Резултатът за цялото семейство и особено за децата е силно негативен – те се лишават от материалните и духовните ценности на съвременните стил и качество на живот.

Сравнително детайлизираната налична информация позволява извършването на по-прецизна профилна оценка на джендър разликите при обезкуражените безработни жени/мъже по степени на образование (фиг. 1). Това предоставя възможност за “навлизане” в една твърде социално значима област, където се разкриват неизползвани ресурси по отношение на квалифицирана женска работна сила с по-високи степени на образование – висше и средно професионално. Негативите от тази неблагоприятна ситуация се проявяват в две посоки: от една страна, семействата се лишават от стабилни финансови приходи, а от друга, държавата не възвръща част от вложените в образованието инвестиции.

Фигура 1

Различия при обезкуражените безработни по степени на образование и по пол (%)



Източник. Заетост и безработица. НСИ, първо тримесечие на 2007.

Оценката на процентните стойности показва следните джандър различия при отделните степени на образование: висше – 1.7% в полза на мъжете; средно – 0.1% в полза на мъжете; основно – 1.2% в полза на жените и начално – 0.6% в полза на жените. Не е за пренебрегване фактът, че 6.6% от обезкуражените безработни жени са с висше образование, като зад тази процентна стойност се крият над 7000 високообразовани и квалифицирани жени, намиращи се в невъзможност да използват собствения си качествен човешки капитал за увеличаване на семейните доходи. Още по-драстична е картината при обезкуражените безработни жени със средно и основно образование – съответно 40.2%/43.5 хил. и 37.0%/40.1 хил., като при това 50% от тези със средно образование са с придобита професионална квалификация.

Във връзка с това интерес представляват резултатите от проведени в Германия³ научни изследвания, които доказват, че прекъсване на трудовата заетост само с една година обезценява качеството на човешкия капитал с около 1/3. Този факт в по-голяма степен се отнася за жените, пред които са издигнати по-трудно преодолими бариери, поставящи ги в неконкурентоспособни позиции.

Чрез изследването на профила “степени на образование” се създават необходимите информационни и аналитични предпоставки за съответните компетентни органи да конкретизират проблемите в тази сфера, от чието разрешаване зависи жизнената съдба не само на пряко засегнатите обезкуражени безработни жени и мъже, но и на техните деца и семейства.

Изследването на фактора “женска безработица” и определянето на джандър различията по профилите “продължителност на безработицата” и “степени на образование” предоставя възможност за синтезиране на следните изводи:

- Джандър различията в динамиката на коефициентите на безработица, както и по отношение на нейната продължителност са несъществени, но това не омаловажава мащабността на безработицата при жените, които въпреки своето образование и квалификация не са в състояние да допринесат за формирането на семейния бюджет.

- Обезпокоителен е фактът, че 41.6% от безработните жени са в капана на дълготрайната безработица от две и повече години, с което в значителна степен са в тежест на семейния бюджет.

- Прави впечатление, че 7 хил. от жените с висше образование, 43.5 хил. със средно и 40.1 хил. с основно образование, или общо 90.6 хил. са обезкуражените безработни жени, които трайно “загубват пътя” към пазара на труда.

³ *Кламер, У.* Времето за труд и заетост на жените и мъжете през жизнения цикъл – емпирични данни за Германия и необходими промени в политиката. Дюселдорф, Германия, Институт за икономически и социални науки при Германските профсъюзи. – В: Времето за труд и условия на труда. С., УНСС, 2005.

Ясно е, че въпреки очерталата се тенденция към понижаване на коефициентите на безработица този фактор е с пряко негативно влияние върху възможностите на жените да участват във формирането на семейните доходи, респ. да осигурят на децата и семейството по-високо качество на живот. Изтласкването на тази част от тях от сферата на платения труд неизбежно ги насочва към сферата на неплатения труд, с което те в известна степен постигат относителна компенсация, но за сметка на собствените стил и качество на живот.

Платената заетост – фактор с доминиращо влияние върху доходите и приноса на жените в семейния бюджет

На срещуположния полюс на фактора безработица е факторът “платена заетост”, който е основен индикатор за реалното определяне на жените като доходоносители в семейството и за квантифициране на техния принос от платен труд в семейния бюджет.

Като първични индикатори в тази сфера е целесъобразно да се използват съотношенията между заетите жени и мъже, съответните коефициенти на заетост и джендър различия, идентифицирани за последните години (табл. 3).

Таблица 3

Изменения и джендър различия в заетостта

Година	Съотношения между заетите жени и мъже (%)			Коефициент на заетост (%)		
	Жени	Мъже	Джендър различия	Жени	Мъже	Джендър различия
2004	47.0	53.0	6.0*	48.0	55.4	7.4*
2005	47.0	53.0	6.0*	49.2	56.9	7.7*
2006	47.1	52.9	5.8*	51.5	59.6	8.1*
2007	47.1	52.9	5.8*	55.4	64.1	8.7*
2008	46.8	53.2	6.4*	58.4	66.9	8.5*

* В полза на мъжете.

Източник. Заетост и безработица. НСИ, първо тримесечие на съответните години.

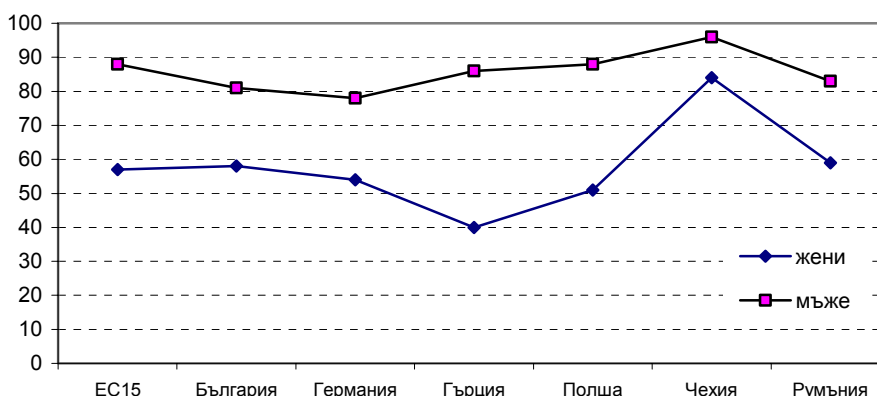
Джендър различията при съотношенията на относителните дялове на заетите жени и мъже, възлизащи средно за изследвания период на 6% не са особено съществени и се променят незначително във времето. Те обаче показват по-високи стойности по отношение на коефициентите на заетост – в диапазон от 7.4 до 8.7%, което свидетелства както за наличието на неравнопоставеност в заетостта по пол, така и за повишаване на нейните измерения в динамика.

Безработицата и платената заетост – основни детерминанти на приноса на жените...

Интерес представляват сравнителните оценки за България, ЕС и отделни избрани страни на равнището на заетост в платен труд на младите жени и мъже (18–35 години), живеещи като съпружески/партньорски двойки с деца (вж. фиг.2).

Фигура 2

Равнище на заетост на младите жени и мъже (18 – 35 години), %



Забележка. Разликата на процентните стойности до 100 представлява равнището на участие на младите жени и мъже в неплатен труд.

Източник. First European Quality of Life Survey: Families, Work and Social Network. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ireland University of Turin, 2003, p. 13-14.

Извършването на сравнителен анализ и оценка на джендър различията позволява да се обособят следните изводи:

- Равнището на заетост на жените в платен труд за България е почти еднакво с това в ЕС-15 и в Румъния; с четири процентни пункта е по-високо от Германия (58 срещу 54%); в сравнение с Гърция, където те участват над 2 пъти по-малко от мъжете в платен труд, у нас платената заетост на жените е по-висока с 18%, а с най-значимо участие на жените в платен труд е Чехия – 84%, което я отдалечава от България с внушителните 26%.

- Сравнителната оценка на стойностите на джендър разликите поставя България в по-благоприятна позиция по отношение на ЕС-15 – 23% срещу 31%. Тази разлика по пол се дължи на факта, че там заетостта на мъжете в сравнение с жените е традиционно по-висока. Нейната стойност надвишава със 7% равнището на заетост в платен труд на мъжете в България (88 срещу 81%). Високото равнище на заетост на мъжете като основни доходоносители по принцип е положителна тенденция, но това не означава, че по отношение на осигуряването на равни възможности по пол в сферата на заетостта спрямо

жените ще продължават да се прилагат негативно поведение и практики на подценяване, респ. ограничаване на достъпа до пазара на труда. Това се отнася както за отделни страни от ЕС-15, така и за България, тъй като наличието на джендър разлика в заетостта от 23% в полза на мъжете е индикатор за висока степен на неравнопоставеност.

Очевидна е необходимостта от насочване на политиките и ресурсите към повишаване пригодността на жените за по-ефикасно позиционирана заетост, носеща не просто доходи, а такива, които биха увеличили техния принос в семейния бюджет.

По-детайлни джендър оценки и съответни изводи е целесъобразно да се извършат по отношение на следните профили на заетостта на жените и мъжете: “структура на заетостта” и “статус в заетостта”.

Структура на заетостта

Изследването на този профил позволява посредством подходящи индикатори да се измерват съотношенията, дефиниращи разпределението на заетостта на двата пола по основни сектори в зависимост от формите на собственост. Чрез съпоставянето на относителните дялове на заетите в *частния сектор* жени и мъже се получава съотношението 43 : 57, като джендър разликата от 14% е в полза на мъжете. В *държавния сектор* тази разлика възлиза на същата стойност, но се обръща в полза на жените. Поясна представа за първопричините, формирали това съотношение, се придобива, като се анализират поотделно съвкупностите на жените и на мъжете. Разпределението на заетостта по сектори – частен : държавен е съответно 67 : 33, и 78 : 22. За съвкупността на жените се забелязва, че тяхното участие в частния сектор надвишава два пъти заетостта им в държавния, което е положителна тенденция. Веднага обаче прави впечатление, че за съвкупността на мъжете това е доста по-изразено – 3.5 пъти. В резултат се очертава и по-ниската заетост на жените спрямо мъжете в частния сектор. Джендър различията в заетостта по основни сектори се обясняват не само със собствения избор на жените – стабилна платена заетост в държавния сектор, но и с преобладаващата им заетост в типични за тях икономически дейности като здравеопазване, образование, социални дейности. Заплащането на техния труд в посочените дейности е сравнително ниско и не съответства на образователния и професионалния им ценз. Този факт несъмнено ограничава възможностите им за по-високи доходи и по-чувствителен принос в семейния бюджет.

От гледна точка именно на формирането на семейния бюджет е целесъобразно да се установят с известна доза условност джендър различията в участието и заплащането на жените/мъжете в *неформалния сектор* като съставна част на частния. Трябва да се отбележи, че този сектор в България все още заема значителен дял от икономиката, въпреки очерталата се тенденция към “свиване” на заеманото от него икономическо пространство. Очевидно

предприетите мерки от законодателен и реално ограничителен характер не са достатъчни.

Как се променя във времето тежестта на неформалния сектор у нас и какво е неговото влияние върху доходите на заетите жени с оглед на приноса им в семейния бюджет? Отговорът на този въпрос “с повишена трудност” е възможно в известна степен да се намери в съответни научни и социологически изследвания, извършвани както от български, така и от европейски експерти и институции:

- През 1997 г. експерти от Националния статистически институт провеждат собствено анкетно проучване, при което почти половината от анкетираните оценяват, че дялът на неформалния сектор е около 20 – 30%.⁴

- Националният статистически институт отчита за 1998 г. 21% дял на неформалния сектор в БВП, който в сравнение с други проучвания е по-нисък и по всяка вероятност се дължи на някои несъвършенства на използваната методика по отношение на дейностите, обхванати/необхванати от този сектор.

- През 1997 г. научен екип от Икономическия институт на БАН организира анкетно проучване, като мнозинството от анкетираните смятат, че този дял е до 45%.⁵

- През 1998 г. се провежда експертно анкетно проучване с респонденти от съответни министерства, ведомства, академични среди, НПО и синдикати, които пряко или косвено имат проучвателни и контролни професионални допирни точки с дейностите от неформалния сектор или са извършили специализирани изследвания, при което преобладаващата част от анкетираните посочват, че дялът на този сектор е между 30 и 35%.⁶

- Представително анкетно проучване на агенция “Витоша рисърч”, проведено през 2002 г., определя мащаба на неформалната икономика в диапазон от 25 – 35% от БВП.⁷

- Заключителен доклад на Европейската комисия, представен през май 2004 г., поставя България на челно място в сравнение с централно- и източно-европейските страни с дял на неформалната икономика в БВП около 22 – 30%.⁸

Получените резултати от посочените проучвания позволяват в сравнително достоверен диапазон да се направи обобщен извод, че размерът на

⁴ Куманова, А., Р. Димитрова. Скритата икономика през погледа на експерти. - Статистика, 1998, N 2.

⁵ Стойков, Ив., П. Димитрова, Ал. Димитров. Скритата икономика в България. С., 1998.

⁶ Стоянова, К. Феноменът “икономика в сянка” – идентифициране, фактори, форми, социални ефекти, мерки за “изваждането ѝ на светло”. – В: Социални предизвикателства на икономиката в сянка. С.: ГорексПрес, 1999, гл. I.

⁷ Скритата икономика в България: характеристика, структура и размери. С.: Център за изследване на демокрацията, 2004.

⁸ Undeclared work in an enlarged Union. An Analysis of Undeclared work: An In-Depth Study of Specific Items. Final report. European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, May 2004, p. 9.

неформалната икономика у нас през последните 4–5 години възлиза на 25 – 30%.

Проучването и установяването на мащабността на неформалната икономика е от важно значение за реалното определяне на доходите на жените, тъй като укриването на доходи, респ. неплащането на данъци и осигурителни вноски, могат да се приемат като немалък източник на доходи за семейството, както и за повишаване качеството на живот на неговите членове. Във връзка с това идентифицирането на участието на жените в неформалния сектор би улеснило оценката за получаваните недеklarирани доходи. За отбелязване е фактът, че у нас досега не е извършвано диференцирано проучване за участието на жените и мъжете в този сектор. Известен ориентир в това отношение дават резултатите от посочения заключителен доклад на Европейската комисия, съгласно който относителният дял на жените, заети в неформалната икономика в страната, е 37% от всички заети жени, като при това от джандър гледна точка само за България е характерна преобладаваща женска заетост. Този сравнително висок дял на заетите жени в неформалния сектор е мотивиран главно от недостига на семейни доходи, наличието на безработен член от семейството или от състоянието на безработица на самите жени. В такъв контекст включването на жените в неформалната икономика увеличава техните шансове за доходи (единствени или допълнителни), независимо от факта, че те обикновено заемат нископлатени длъжности.

Не е за пренебрегване обаче съществуващата практика да се изплащат допълнителни възнаграждения, които не са счетоводно документирани. Интерес представляват резултатите от проведено анкетно проучване сред бизнесмени през 2003 г., чиято експертна оценка за размера на изплащаните от “черна каса” работни заплати е, че той е около 18% средно от реално платените работни заплати. Този дял на фактически укриваните доходи е по-висок в по-малките фирми, където достига до 29%. Ясно е, че за да се установи реалният размер на получените работни заплати, трябва изплащаните да се коригират с посочените процентни величини.⁹ По този начин става възможно “улавянето” на скритите доходи от участието на жените в неформалната икономика. Това всъщност е “вторична икономическа активност”, която се проявява в резултат от съществуващата плуралистична система на платена заетост.

Статус в заетостта

Резултатите от проучването на джандър различията в зависимост от статуса на двата пола в заетостта твърде непосредствено изразяват влиянието на този фактор върху равнището на доходите и участието на жените във формирането на “семейния портфейл” (вж. табл. 4).

⁹ Пак там, с. 10.

Таблица 4

Статус в заетостта и различия по пол (%)

Статус в заетостта	Жени	Мъже	Джендър разлики
Работодатели	29	71	42*
Самостоятелно заети лица	34	66	32*
Наети лица	48	52	4*
Неплатени семейни работници	69	31	38*

* В полза на мъжете.

Източник. Заетост и безработица. НСИ, първо тримесечие на 2007.

Най-фрапираща все още е разликата в заетостта между жените и мъжете по високите етажи на служебната йерархия. Стойността на джендър различията за статуса *“работодатели”* възлиза на 42% в полза на мъжете, или заетостта на жените на ръководни позиции в частния сектор е 2.5 пъти по-ниска. Тези индикации ясно доказват, че въпреки по-големия дял на жените с висше образование пред тях са поставени непреодолими препятствия, които стопират изкачването им по стълбата към върха, респ. към по-високите доходи.

По отношение на статуса *“самостоятелно заети лица”*, които работят на свободна практика, джендър разликата е съществена – 32% в полза на мъжете, или делът на жените е 2 пъти по-нисък от този на мъжете. Това се обуславя предимно от липсата на необходимите финансови ресурси за започване на собствен бизнес и в по-малка степен от недостатъчната предприемчивост на жените. Необходимо е създаването на подходящи условия и преференциална финансово-стопанска среда с цел повишаване пригодността и насочването им към частен бизнес. При това трябва да се отчита, че за значителна част от жените самонаемането е единствен изход от безработицата и съответно единствен източник на доходи. За наетите майки с малки деца тази форма на заетост представлява удобен начин за съчетаване на трудовите и семейните отговорности. За да се реализират обаче жените като бизнес-предприемачи, не по-малко важно е техните знания и умения да се *“преведат”* на езика на бизнеса.

Най-широко според статуса в заетостта са представени *“наетите лица”* – 88% от общо заетите, като 70% от тях са в частния сектор и 30% в държавния. Джендър различията са минимални – 4% по отношение на общата съвкупност наети лица. В частния сектор обаче *“ножицата”* на различията по пол се разтваря с 10 процентни пункта, а именно 55 : 45 в полза на мъжете. В държавния сектор съотношението се обръща – 57 : 43. Докато участието на наетите жени и мъже в частния сектор е индикатор за по-благоприятна ситуация при мъжете от гледна точка на осигуряването на по-високо заплащане, разпределението на наетите жени и мъже в държавния сектор резултира в по-ниското равнище на заплащане на жените.

Един твърде специфичен статус в заетостта се представя от т.нар. *неплатени семейни работници* – заети, но без заплащане във фирмата/ стопанството на родствено лице от същото домакинство. На табл. 4 при този статус съотношението жени : мъже възлиза на 69% : 31%, респ. джендър разликата е 38%. Поради характера на тази категория заети лица, въпреки че стойностите за заетостта на жените са по-високи, посочената твърде голяма джендър разлика може да се определи в полза на мъжете. В случая те са собственици и работодатели, а техните съпруги са семейни работници без заплащане. Очевидно трудът на съпругите в този случай не е признат, с което се нарушава тотално принципът за равнопоставеност между двата пола и в частност принципът за равно заплащане за равностоен труд. Трябва да се има предвид, че често в семейните фирми жените изпълняват твърде отговорни дейности, за което в други фирми биха получавали сравнително високо заплащане – счетоводство, доставки, мениджмънт, организаторски функции. Наложителни са бързи промени в законодателната рамка, които биха могли да се осъществят по два начина:

- въвеждане на категорията “подпомагащ член на семейството”, като се определят ясно какви са неговите задължения и права в семейната фирма, вкл. продължителността на работното време и размерът на заплащането. По този начин ще се постигне в значителна степен равнопоставен статус на жените-съпруги в семейния бизнес. Целесъобразно е с оглед повишаване приноса им в семейния бюджет те да имат възможност да работят в семейните фирми на непълно работно време, като през останалата част от времето могат да участват в платен труд на други места отново на непълно работно време. Предложената комбинация ще осигури на жените подобаващ социално-икономически статус и реализация на образованието и уменията им;

- класифициране на жените-съпруги, работещи в семейни фирми, като равностойни партньори на мъжете, а именно със същия статус в заетостта – “работодател”, с ясно формулиране на техните задължения и права, вкл. задължително или доброволно социално осигуряване за всички рискове.

По-непосредствено обхващане влиянието на фактора “статус в заетостта” върху доходния статус на жените е възможно чрез обвързване на заеманите от тях позиции в частния сектор със степента на удовлетвореност от размера на получаваните доходи. За установяване на тази зависимост е проведено социологическо проучване, резултатите от което са следните:¹⁰

1. *Анкетирани жени, посочващи ниски доходи:*

- работодатели – само 6.6%;
- самонаети – 17.6%;
- наети – 66%.

2. *Анкетирани жени, посочващи много добри и високи доходи:*

- работодатели – 20%;

¹⁰ Труд, заетост и безработица. С., УНСС, 2000, с. 91.

Безработицата и платената заетост – основни детерминанти на приноса на жените...

- самонаети – 4.7%;
- наети – 1.7%.

Прави впечатление, че 2/3 от наетите жени са с ниски доходи, което ги включва в категорията “работещи бедни”. Предизвиква съмнение обаче делът на жените с високи доходи, особено по отношение на работодателите и самонаетите. Ясно е, че при провеждането на социологически проучвания, когато въпросите опират до доходите, отговорите са “укриващи”!

Направените факторни и по различни профили анализи и оценки за въздействието на селективно избраните основни социално-икономически фактори предоставят възможност за извършване на прецизни джандър оценки на различията в платения труд, определяне силата на тяхното влияние и ранжирането им по степен на значимост.

Идентифицирането на джандър разликите при основните групи социално-икономически фактори - женска безработица, структура и статус в заетостта на жените, разкрива устойчиви неравенства между двата пола.

Наличието на безработен член в семейството, който обикновено е съпругата, априори означава недостиг на доходи и липса на принос на жените в семейния бюджет от платен труд. Нещо повече, такива семейства с безработен родител независимо от броя на децата неизбежно изпадат в риска “бедност”. Това се отнася особено за продължително безработните жени, които са над 40% от всички безработни жени, както и за трайно обезкуражените безработни, от които около 90 хил. са жени. Въпреки очерталата се тенденция към понижаване на безработицата този фактор има най-висока тежест от гледна точка на формирането на семейния бюджет и невъзможност безработните жени да допринесат за подобряване качеството на живот на семейството.

Определените съществени джандър различия в полза на мъжете при отделните профили на проявление на фактора “заетост” както по основни сектори, така и по статус в заетостта детерминират наличието на неравенства, които пряко ощетяват жените и ограничават пространството на техните финансови възможности. Очевидно е необходимо да се предприемат ефикасни законодателни и практически мерки, които да осигурят условия за по-рационално използване на женската работна сила, за насърчаване на тяхното участие в конкурентната пазарна среда, за включването им в кариерно развитие чрез повишаване на образователното, квалификационното и професионалното им равнище. Пригодността за заетост и позициите в заетостта на жените до голяма степен обаче е дело на самите тях. В този смисъл факторът “заетост” влияе пряко върху доходите и приноса на жените за бюджета и качеството на живот на семейството.

Накрая би могло да се обобщи, че основните фактори, проявяващи своето действие чрез конкретни профили, имат чувствително въздействие върху доходите на жените и техния престиж/принос в семейството, като безработицата е фактор с най-голяма тежест, а заетостта – с висока значимост.

28.V.2008 г.