

СЪВРЕМЕННАТА БЪЛГАРКА И КОЛИЗИЯТА „СЕМЕЙСТВО-РАБОТА“

Тодорка Кинева¹

„Множеството социални роли, които реализира отделният човек, е следата, по която се тръгва, за да се търси неговото професионално и гражданско присъствие в обществения живот“.²

Патриархално-класическите полови статуси и стереотипи в българското общество безспорно претърпяха обрати. Традиционният ролеви модел „мъжът на работа, а жената вкъщи“ отдавна е нерелевантен и неприемлив за социокултурното ни развитие, за пазара на труда и заетостта, за семейството и бита в България. Насърчаването и постигането на равенство между мъжете и жените в платения труд и във всички сфери на обществото като една от ценностите на Европейския съюз, залегнала в редица европейски политики и приоритети, конструира нормативната база, върху която продължава да се осъществява предефиниране на полово-ролевите норми и стереотипи на съвременните европейци. Практическото прилагане на политиките за равен достъп и възможности на половете за икономическа заетост, равни условия и заплащане на труд, професионална реализация и кариера, образование и квалификация ни отвеждат към един от обществено значимите проблеми от последните десетилетия – на европейско и световно равнище, а именно **постигане на хармонично и балансирано съчетаване на домашно-семеен и трудово-професионален живот на хората.**

Актуалност на проблема

Постигането на баланс/дисбаланс между семейство и работа³ е изследователски проблем, обвързан със съществуващите несъответствия (стигащи понякога до степен на несъвместимост) между част от изпълняваните социални роли и функции на личността в семейния и професионален живот. Това по същество са ролеви конфликти, възникващи между семейството като лична (интимна)

¹ Тодорка Кинева е доктор по социология, асистент в катедра „Икономическа социология на УНСС; e-mail: t_kineva@abv.bg .

² Градев, Дончо. *Социалните роли на личността*. Партиздат, София, 1984, с. 9.

³ За концепцията „Баланс между работа и семейство“ виж: Ковачева, С., Балансът между работа и семеен живот. В: Тилкиджиев, Н. и Л. Димова (съст.), Благополучие и доверие: България в Европа? Сравнителен анализ по Европейско социално изследване (ESS) 2006/2009. Изток-Запад, София, 2010, с. 155-176, където се анализират ресурси и ограничения: първо, от институционалния контекст, второ – на работното място, трето – от страна на домакинството.

среда, от една страна, а от друга – в трудово-професионалния живот и кариера¹ като арена на обществени взаимоотношения и взаимодействия.² Колизията „семейство-работа“, съдържателно изразяваща се в съществуващи ролеви конфликти между семейството и работата, е актуален проблем не само поради икономическата и социалната ѝ значимост за личността, семейството и организацията/предприятието, но и заради влиянието ѝ върху обществото – за количественото и качественото възпроизводство на хората, за производителността на труда, за трудовия ресурс и човешкия капитал на страната.

В съвременното общество постигането на баланс между семеен и професионален живот³ (т.е. безконфликтното им съчетаване) е предизвикателство за жените, особено в условия на финансова и икономическа, демографска и социална криза. Предизвикателство най-вече поради непрекъснатите двупосочни взаимодействия и влияния между семейството и работата като две от основните сфери на обществото, където жените се реализират. Проблемът за (не) постигането на баланс между семейство и работа съдържателно и концептуално изразява (не)съвместимостта между част от социалните роли и функции на жените, като разкрива от една страна техните индивидуални способности и характеристики (организираност и последователност, дисциплинираност и далновидност, мотивация и желание, умения и компетенции за достигане на ролево равновесие) при изпълнение на определено ролево множество или ролеви комплекси, а от друга – икономическата и трудова, социалната и семейна среда, (не)създаващи необходимите условия и предпоставки за реализация на жената в семейството, работата и обществото.

В тази връзка ролевите конфликти като причина за дисбаланс между семейство и работа при икономически заетите жени е правилно да се разглеждат не само като резултат от техните социо-демографски характеристики, житейски

¹ В определени ситуации обаче възникват ролеви конфликти и вътре в самите сфери. Така например: между ролите на майка и съпруга, между колега и ръководител.

² Виж Мирчев, М., *Социална динамика и цивилизационно разслояване. Възпроизводството на населението, човешкия капитал и трудовите ресурси в България*. М-8-М, София, 2009, с. 211-238, където се доказва, че структурните и функционални връзки между икономика и семейство са двупосочни. Тази структурно-функционална зависимост помежду им, според автора, трябва да бъде балансирана и реципрочна.

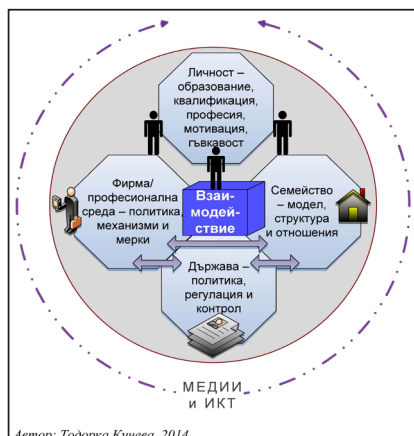
³ За концепцията „Баланс между работа и семейство“ Виж: Ковачева, С., *Балансът между работа и семеен живот*. В: Тилкиджиев, Н. и Л. Димова (съст.), *Благополучие и доверие: България в Европа? Сравнителен анализ по Европейско социално изследване (ESS) 2006/2009*. Изток-Запад, София, 2010, с. 155-176, където се анализират ресурси и ограничения: първо, от институционалния контекст, второ – на работното място, трето – от страна на домакинството.

Проблемът за съвместяване на работа и семейство бе включен като модул към Наблюдението на работната сила през 2010. От данните става ясно, че 68% от трудоспособното население (15-64 навършени години), грижещи се за свои или други деца на възраст до 14 навършени години, съвместяват грижите с трудово-професионалните си задължения и роли.

избори и ролеви дилеми, а като явление, върху което оказват влияние, от една страна, бизнес климатът, работната организация (предприятие)¹ и съответните корпоративни и фирмени политики, рамкиращи и контролиращи трудовите процеси, организацията на труда и изискванията към наетите в структурите им, а от друга – държавата, нейната целенасоченост и прилагани национални политики и механизми, регулиращи труда и социалната политика, семейните отношения и родителска отговорност. Траекторията на проблема, представен във фиг. 1, всъщност очертава тристранното взаимодействие на факторите, влияещи върху конфликтността *на* и *между* ролите в колизията „семейство-работа“ и избора на алтернатива в нея – връзките и влиянията на семейството и професионалната среда, под контрола и регулацията на държавата. Не трябва да се игнорира и фактът, че в съвременното общество върху така очертаната траектория въздействат (директно и индиректно; положително и отрицателно) и медиите, и новите информационно-комуникационни технологии. Днес те не само осведомяват и разпространяват информация. Те пресъздават, проектират и моделират обществено мнение и нагласи; ролеви стереотипи, образци и „идеали“; актуални и модерни „културни кодове“ в обществото. Връзката и взаимодействието между факторите имат две потенциални посоки – първата – към успешна личностна, семейна и професионална реализация и удовлетворение от съчетаването на семейния и професионален живот, и втората – към състояние на ролеви конфликти, неудовлетвореност от реализацията, дисбаланс между семейство и работа. Именно този дисбаланс, по думите на С. Ковачева, „... се превръща в социален проблем в съвременните европейски общества, при повишените изисквания както на работното място – за икономическа ефективност, така и в семейството – за децата и свободното време“².

¹ В тази връзка Виж: Ковачева, С., *Баланс между работа и семейство. Младите работещи родители между възможностите и ограниченията*. Изток-Запад, София, 2010, с. 147-264, където балансът между работа и семеен живот е представен на равнището на социалната организация. Част от изследването в тази глава се базира на анкетно допитване на персонала от четири български компании – частна верига супермаркети, телекомуникационна компания, болница и частна банка със смесена собственост. Авторът анализира междуфирмени политики на работното място, организационна култура, степента на справяне със съчетаването на работа и семеен живот, факторни зависимости за удовлетвореността от баланса и други различия в изследваните организации.

² Ковачева, С., *Баланс между работа и семейство...*, с. 363.



Фигура 1. Фактори, влияещи върху ролеви конфликти

Предварителни бележки

Основната цел на настоящата студия е да представи колизията „семейство-работа“ и по-точно ролевите конфликти на съвременната българка, възникващи между семейството и работата, и как те се отразяват върху нейната личностна и професионална реализация, върху семейните ѝ и професионални роли, върху избора ѝ на модел на женска личностна реализация.

За постигане на целта са използвани данни от авторово емпирично социологическо изследване „Съвременната българка пред избор на алтернатива в колизията „семейство-кариера“¹, проведено в периода 25 юли – 8 август 2013 г. **Обект на емпиричното изследване** са жени на възраст 25-60 години², които едновременно са семейни (в брак и живеещи на семейни начала) и работещи (на пълен и непълен работен ден). *Спрямо обекта са въведени някои ограничения*, произтичащи от целите на анализа. Контингентът жени, който се изследва

¹ ЕСИ е проведено от автора за целите на дисертационен труд „Ролеви конфликти на съвременната българска жена: между семейството и кариерата“, защитен на 25 април 2014.

² Възрастовото ограничение произтича от концептуалната рамка, програмата и проблемно-тематичните акценти на авторовото емпирично изследване. Първо, долната граница е фиксирана на 25 г., тъй като това е възрастта, в която голяма част от жените са завършили средно и висше образование, започнали са своя трудов и кариерен живот, част от тях са създали свое семейство и деца, а това по същество са основни ограничения на изследването. Второ, изследват се жени до 60-годишна възраст. Фактически това е горната граница за жените в трудоспособна възраст, която се увеличава с по 4 месеца всяка година до навършване на 63-годишна възраст. Тази клауза е заложена спрямо измененията в сферата на пенсиите и осигурителния стаж от 2011 г. – в Наредба за пенсиите и осигурителния стаж (Изм. – ДВ, бр. 13 от 2011 г. в сила от 01.01.2011 (1) (Изм. – ДВ, бр. 16 от 2012 г. в сила от 01.01.2012).

са работещите и семейни жени (на възраст 25-60 г.), подбрани по следните признаци: **семеен статус** (омъжени и живеещи на семейни начала); **трудов статус** (работещи на пълен и непълен работен ден); **степен на образование** (средно и по-високо); **социо-професионална група** (работещи в: *производство и търговия; държавна и общинска администрация; социална сфера* – здравеопазване, образование и социални услуги; *собствен бизнес*); жени, **имащи свое дете/деца** (не повече от 3 деца) и жени без деца; **етно-народностна принадлежност/вероизповедание** (българи – православни, католици и мохамедани).

Въпреки че емпиричното изследване е непредставително¹, то служи като ориентир за настоящото състояние на изследвания проблем. Важно е да се отбележи, че резултатите и изводите от емпиричното социологическо изследване се отнасят и са валидни само за изследваните респонденти², а не за цялата генерална съвкупност.

Предмет на изследване са ролевите конфликти на жените, практически възникващи между семейния и трудово-професионалния живот, както и техните нагласи, мотиви и поведение в семейството и на работното място.

Формулираната цел предопределя решаването на следните ЗАДАЧИ:

1. Да се установят основните факторни влияния между семейството и работата на жените.
2. Да се очертае моделът на съвременна женска реализация, като се изследват нагласите на жените, от една страна, към семейство и деца, и от друга – към работа, професия и кариера.
3. Да се разкрие успяват ли съвременните жени да постигат баланс между семейството и работата, както и да се определи профилът на жените, които изпитват най-силни конфликти между семейни и професионални роли и които не успяват да запазят равновесието между двете сфери.
4. Да се установи поколенската принадлежност като фактор за личностна и професионална реализация на съвременните жени – позициониране на семейство и работа в жизнения им път.

Защо съвременната българка?

През последните десетилетия в България се осъществиха множество реформи и трансформации в икономическия и трудово-професионалния живот, в политико-управленската сфера и обществения ред, в комуникационната и технологичната инфраструктура, в демографските процеси и изменения в структурата на населението, във възможностите за трудова и социална мобилност на хората, във възприемане и приемственост на идеологията на космополитизма като начин на мислене, поведение и философия в живота. Всичко това провокира промени в ценностния мироглед и нравствения облик на българите, в система-

¹ Обемът на извадката е 120 жени. Видът на извадката е квотна (целева неслучайна).

² Изследването е проведено в 13 града: Благоевград, Бургас, Варна, Враца, Кърджали, Плевен, Пловдив, Русе, София, Стара Загора, Хасково, Шумен и Ямбол.

та от морални и културни модели, в социалните роли и функции на половете, в междуполовите отношения, в начина на изпълнение и съчетаване на семейните и професионалните роли.

Безспорно тази реорганизация на обществото като структура и функциониране нанесе съществен отпечатък и върху ролите на жената – нейния статус и взаимоотношения, обществения ѝ образ, взаимовръзките ѝ в сферата на семейството и референтните групи, в трудовия живот и професионално-кариерното ѝ развитие. Динамиката и промените в цялостната ни обществена система през последните години комплексно подпомогнаха процеса на предефиниране на обществените нагласи към мястото, ролите и поведението на жената в семейния, професионалния и обществен живот. Обществото е „генераторът“ на ролевите образи, а не отделният човек – теза на Дончо Градев, която може да бъде открита в твърдението му, че *„с промените на обществото се обновяват или изцяло се променят и обективно съществуващите роли, които са „разтворени“ в общественонеобходимите дейности и образци на социалнонасоченото поведение“*¹. Поради тези съображения, чрез изследването на ролево поведение и конфликти на съвременните жени е възможно, макар и частично, да се обяснят промените в семейството и семейните отношения, в професионалния труд и кариерната реализация, в социалния живот и активност.

1. Съвременната жена между семейството и работата

Тематичният ракурс определя две основни посоки на влияние между семейство и работа – първо, когато работата е фактор и причина за: семеен конфликт (например със съпруга, детето или родителите), спорове, недоразумения и проблеми в семейния живот/среда, здравословни проблеми (физически, психически) на жените, и второ, когато ангажиментите и задълженията в семейството стават причина за: конфликти и проблеми на работното място, неизпълнение на задължения, липса на концентрация, на повишение в работата и кариерно издигане и др.

1.1. Работа → Семейство

Резултатите от емпиричното изследване *„Съвременната българка пред избор на алтернатива в колизията „семейство-кариера“* показват, че професионалните роли и задължения на жените често оказват негативно влияние върху техните семейни отношения и най-вече върху майчинските и съпругески задължения. Напрежението, стресът, натовареността и проблемите на работното място оказват въздействие с негативен знак не само върху атмосферата у дома и отношенията със съпруга, децата и близките, а и върху здравето (физическо и психическо), емоциите и удовлетвореността на жените. Тази хипотеза се потвърждава от данните от няколко въпроса, включени в емпиричното изследване.

¹ Градев, Д., Цит. съч., с. 5.

„Вашата работа в момента – позволява ли Ви да полагате необходимите грижи за семейството“, е основният въпрос, който индиректно показва съотношението на времето, което жените отделят за платен (професионален) и домашен неплатен труд (грижи за семейство). Мнозинството от изследваните жени (48%) декларираят, че *по принцип имат време, но понякога не им достига*. Т.е. работата при почти половината от жените позволява извършване на голяма част от задълженията и грижите за членовете на семейството и дома. Ако към тях добавим и жените, *имащи достатъчно време, за да правят всичко необходимо* (36%), се оказва, че работата не пречи на семейните грижи и роли при над 80% от жените. На пръв поглед данните разкриват, че работата ограничава полаганите грижи за семейството при около 15% от респондентите. Необходимо е да се отбележи, че нито една жена не е декларирала отговор „*Не, нямам никакво време за семейството*“. И това е логично и естествено – всички изследвани жени са семейни. Този факт доказва, че съвременната семейна българка не пренебрегва и не игнорира отговорностите/грижите за семейството заради работата си. Но това е общата картина. Профилираният „пейзаж“ по този показател представя по-задълбочен поглед, представен в табл. 1.

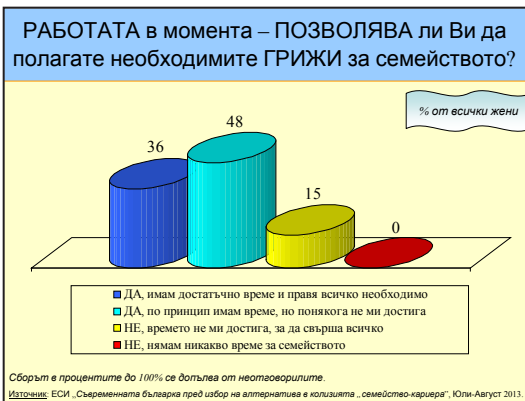


Таблица 1

Вашата работа в момента – позволява ли Ви да полагате необходимите грижи за семейството			
	ДА, имам достатъчно време, за да свърша всичко	Да, но понякога времето не ми достига	Не, времето не ми стига, за да свърша всичко
ВЪЗРАСТ			
25-40 год.	31	49	20
45-60 год.	43	48	9
ОБРАЗОВАНИЕ			
Средно	43	44	13
Висше	30	52	18
СЕМЕЙНО ПОЛОЖЕНИЕ			
В юридически брак	39	53	8
Свободен съюз	32	39	29

СОЦИАЛНА ПРИНАДЛЕЖНОСТ			
Работници	40	52	8
Служители	32	47	21
Частен бизнес	39	53	8
Интелигенция	42	45	13
НАСЕЛЕНО МЯСТО			
София	36	38	26
Пловдив, Варна, Бургас	23	68	9
Друг областен град	45	42	13

Не се наблюдават значими различия в профилите по поколенска принадлежност, образование и социално-професионална група на жените. Изследването обаче установява, че семейното положение на жените, както и населеното място, в което живеят, са фактори със съществено влияние. Данните сочат, че работата значително по-често не позволява на жените в свободен съюз (29%), отколкото на жените в брак (8%), да полагат необходимите грижи за семейството, защото *времето не им достига*. Това съвсем не означава, че омъжените жени работят по-малко или разполагат с повече време, за да свършат всичко. От таблицата се вижда, че времето не достига понякога и при 53% от тях. Тази голяма разлика вероятно се дължи на това, че ангажиментите в свободния съюз не са толкова обвързващи и задължителни; че там преимуществено няма деца; че домът не е станал обща „крепост“ и т.н.

Така формулираният проблем е валиден за над 25% от жените в София; при 9% в Пловдив, Варна и Бургас и 13% в другите градове. Работата ограничава полагането на необходимите семейни грижи много по-често при служителите (21%) и интелигенцията (13%), отколкото при работниците и жените със собствен бизнес. Причината за този факт вероятно произтича от естеството на работата, от съдържанието и характера на труда (физически, интелектуален или творчески), както и работното време на жените с различна професионална принадлежност.

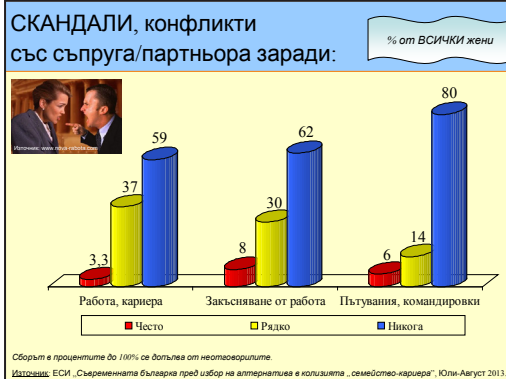
Изследването установи, че при 40% от респондентите *проблемите и напрежението на работното място се отразяват негативно върху взаимоотношенията им със съпрузите и децата*. Главните причини за това, от една страна, се крият в невъзможността на някои жени да разграничават двете сфери и да поставят „условни“ граници между личен и професионален живот; част от тях „пренасят“ работните си проблеми и напрежение у дома; от друга – напрежението в работата рефлектира върху емоционалното състояние и настроение на жената, свидетели на което в крайна сметка стават съпругът и децата; от трета – жените се прибират вкъщи уморени, раздразнителни, нервни – „напрежението избива“ и „си го изкарват върху съпруга и децата“.

Преобладаващата част от тях са млади жени, най-вече до 30-32-годишна възраст, мнозинството от които са с висше образование (59%). Жени, определящи социалната си принадлежност, съответно: работници в промишлеността и търговията (23%); служители (43%); частен бизнес, предприемачи (11%) и интелигенция (23%). Това са активни и прогресивни жени, немалка част от които през последните 2-3 години постигат растеж на работното си място – като доходи; длъжност; престиж и уважение; доверие от ръководител/мениджър; знания, умения и компетенции. Успоредно с това обаче нараства тяхната отговорност, задължения и изпълнявани дейности, качество и съдържание на работата, а всичко това изисква повече знания, усилия, отдаденост, концентрация и време. Кариерата при немалка част от жените е съпроводена не само с полагане на големи усилия и дефицит на свободно време, но и с влошени семейни взаимоотношения.

В допълнение е важно да се отбележи, че се регистрират съществени различия в разпределенията на този индикатор в зависимост от субективната нагласа на жените за това „Кой е глава на семейството“. Данните сочат, че 81% от жените, които се възприемат като „глава на семейството“ (имат такава психическа нагласа), декларират, че проблемите в работата влияят негативно върху взаимоотношенията им със съпруга и децата. Подобна нагласа може да бъде открита и сред жените, възприемащи партньора си като глава на семейството, но те са от порядъка на 18%. Най-вероятно реалното разпределение виждаме в профила на жените, в чиито семейства няма ясно разграничение на изпълняващ тази роля (заявява се, че и двамата партньори я изпълняват), съответните дялове са – 37% с положителен отговор и 63% жени, чиито проблеми и напрежение в работната среда не влияят върху семейните отношения.

Напрежението в работата при над половината от изследваните жени „де факто“ не оказва отрицателни въздействия върху семейните отношения. Основни практики и принципи за преодоляване на негативните влияния между двете сфери, декларирани от жените в изследването, са: стремеж към баланс между двете сфери/среди; не говорят и не обсъждат служебни въпроси, не показват „служебни“ емоции и проблеми у дома; „оставят“ служебните проблеми на работното място, забравят за тях в момента, в който прекратят прага на работното място; работата не ги интересува в извънработно време; обръщат достатъчно внимание на съпруга и децата си, за да не се чувстват пренебрегнати заради професионалната си ангажираност.

Професионалната реализация се утвърждава като една от основните причини за *скандали и конфликти между съпрузите*. Тук се имат



предвид скандали не поради това, че жената ходи на работа, а заради нейната професионална ангажираност, кариера, закъснения от работа, пътувания и командировки по работа. Данните показват, че около 40% от изследваните жени *имат скандали и конфликти с мъжете си заради работата и кариерата си*, като при 3,3% те са чести. Причината „закъсняване от работа“ е повод за

СКАНДАЛИ, конфликти със съпруга/партньора заради:						
	ЧЕСТО		РЯДКО		НИКОГА	
	25-40	45-60	25-40	45-60	25-40	45-60
Работа, кариера	1,6	6	44	29	55	66
Закъсняване от работа	12	3,6	32	27	55	69
Пътувания, командировки	8	3,6	17	11	75	86
Семеен бюджет, харчене	17	20	46	58	37	22
Пазаруване на стоки	11	13	46	47	43	40
Неподреденост у дома	22	11	28	35	51	55
Ежедневни грижи за децата	8	10	40	45	52	45
Начин на възпитаване на децата	17	14	48	47	35	39
Срещи с мои приятели и близки	9	7	29	24	62	69
Помощ от/на родители	3,1	1,9	26	26	71	72

Източник: ЕСИ „Съвременната българка пред избор на алтернатива в колизията „семеисто-кариера“, Юли-Август 2013.

и най-вече – нейната работа, кариера, закъснения от работа и извънреден труд. Този ролеви конфликт (между съпруга и работеща) напомня за конфликти между партньорите, възникващи вследствие от светския живот и социални контакти и връзки, които жените с кариера имат. Те фактически се превръщат в „дразнител“ за по-консервативните и патриархално настроени съпрузи, неприемащи високия статус на своята съпруга. В тази ситуация са възможни две потенциални посоки – първо, непрекъснати конфликти със съпруга, пристъпи на агресия и ревност, влошени взаимоотношения, завършващи с раздяла или развод, или второ, мъжете се затварят в себе си, чувстват се ненужни и изключени от семейството, тъй като жената влиза в ролята на глава на семейството, получава по-голям доход, организира семейството. Мъжът, носител на патриархалната норма и културен код, влиза в противоречие с установена норма, тъй като не той, а неговата жена е дейната и подsigуряваща семейството.

Пътуванията и командировките по повод на работни срещи, както и обученията по повод професионална ангажираност изправят една четвърт от изследваните млади жени пред необходимостта да обясняват „къде и с кого отиват, за колко време и какво ще правят там“, а тези въпроси често провокират спорове – при 8% от младите подобни конфликти възникват често. Конфликтите заради работа, закъснения и пътувания възникват много по-често сред младото, отколкото сред зрялото поколение. Това може да бъде обяснено с младостта, ревността и крехката връзка между някои партньори.

Данните от изследването показват, че скандалите заради закъснение от работа възникват много по-често при бездетните жени (често при 17% и рядко при 30%), отколкото при жените-майки (често при 6% и рядко при 30%); при

скандал при 38% жени, като при 8% се случват често, а една пета от жените (20%) декларира наличие на конфликти заради работни пътувания, обучения и командировки.

Поколенският разрез по този въпрос показва, че около 45% от младите съпрузи/партньори имат спорове и конфликти (с различна честота) заради професионалната реализация на жената

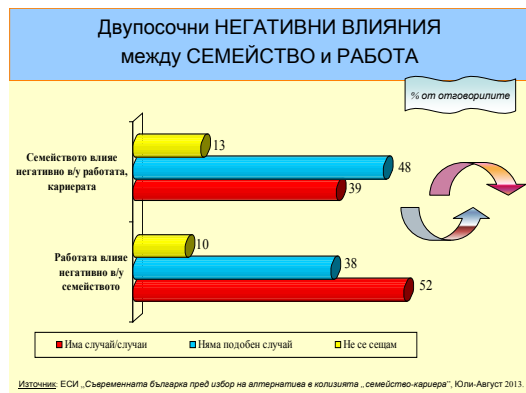
служителите, интелигенцията и жените-предприемачи, отколкото при работниците; при жените, живеещи и работещи в столицата.

Интересни са профилите на този индикатор в зависимост от това дали работата на жената ѝ позволява да полага необходимите за семейството грижи, както и от степента на съвместяване на семеен и професионален живот и населеното място (табл. 2).

Таблица 2

Имате ли СКАНДАЛИ, конфликти със съпруга/партньора заради закъсняване от РАБОТА?			
	ЧЕСТО	РЯДКО	НИКОГА
РАБОТАТА Ви позволява ли да полагате необходимите грижи за семейството?			
ДА, имам дост. време и правя всичко	7	21	72
ДА, имам време, но понякога не ми стига	5	38	57
Не, времето не ми достига, за да направя всичко	22	28	50
СЪВМЕСТЯВАНЕ на семеен и професионален живот			
ДА, успявам, защото...	4,7	23	72
ДА, донякъде успявам, защото...	4,7	40	56
Не, не успявам, защото...	37	27	36
НАСЕЛЕНО МЯСТО			
София	23	36	41
Пловдив, Варна, Бургас	2,9	34	63
Друг областен град	3,7	24	72

Въпреки че голяма част от жените декларират семейството и децата като първостепенна ценност, близо половината от тях (49%) заради работата си са пропускали и пропускали важни семейни събития и случки – семейни празници, рождени дни, почивки и др. При 11% тази практика се случва *често*, а при 38% – *по-рядко*. Не се наблюдават големи и значими различия в зависимост от възраст, образователно равнище, социално-професионална група на респондентите. Наличието на деца също не оказва значимо влияние. Но е коректно да се отбележи, че относителният дял на *жените-майки*, които *често пропускали* семейни случки заради работа, са около 9%, като към тях е необходимо да добавим 41%, *пропускали* подобни поводи, но *рядко*. Относителните дялове на жените без деца са съответно 17% на 30%. По-значителни разлики в отговорите се наблюдават в зависимост от *семеиното положение* на жените. Данните показват, че тези, живеещи на семейни начала значително по-често от омъжените отсъстват от подобни семейни мероприятия заради работата си, като тех-



ните дялове са 20% срещу 6%. Този факт потвърждава хипотезата, че бракът като институция все още има онази сплотяваща сила за съвместност и колективност в семейството – както при радостни, така и при нещастни поводи.

Във въпросника на цитираното изследване бяха включени два въпроса, целящи да се получи информация за случай (като време, форма и повод) на респондента, когато,

първо, нещо в работата му е повлияло отрицателно върху семейството, и второ, нещо в семейството е повлияло отрицателно на работата, кариерата. Данните ясно сочат, че по-често работата е тази, която оказва негативни влияния, отколкото семейството. 52% от отговорилите жени споделят, че са имали подобни случаи, които под една или друга форма са повлияли негативно в семейната среда – дали ще е конфликт със съпрузи, деца или родители поради отсъствие на семеен повод, закъснение от работа, несвършена домакинска работа или просто лошо настроение, резултатът (напр. влошени взаимоотношения) е налице.

Представените дотук данни за влиянието на работата върху семейството по същество разкриват как професионалната реализация и роли на жените оказват негативни влияния върху техните семейни взаимоотношения.

1.2. Семейство → Работа

За проучването на влиянията на семейния живот върху работата/кариерата е използван въпросът „*Всекидневните Ви грижи за семейството (родители, съпруг/партньор, деца) водят ли до: ...*“. Общата картина е представена в таблица 3.

Таблица 3

Всекидневните Ви грижи за семейството (родители, съпруг/партньор, деца) водят ли ДО:...			
	Да, ЧЕСТО	Да, ПОНЯКОГА	НЕ
Закъснение при изпълнение на задачите	0,8	21	77
Закъснение за работа, излизане по-рано от работа или по време на работния ден	3,3	26	69
Често отсъствие от работа (отпуск, болничен)	2,5	13	83
Липса на концентрация (разсеяни) в работата	6	45	48

Изоставане от новостите в професията	2,5	14	80
Липса на време за повишаване на квалификацията, обучения	3,3	28	67
Отказ от извънреден труд (<i>след работно време, почивни дни, празници</i>)	7	28	64
Отказ от командировки и раб. пътувания	7	13	78
Липса на повишение в работата, на кариерно издигане	4,2	13	80
Подкрепа и помощ от колеги и ръководители	5	23	69
Лоши взаимоотношения с колеги и ръководители	0,8	8	88

* сумата до 100% се допълва от неотговорилите.

Макар и с различна честота, семейните ангажименти на жените оказват влияние върху работата, професията и кариерната им реализация. Какви са субективните нагласи на жените за влиянията върху професионалната им дейност?

На първо място, семейната ангажираност води до *липса на концентрация на работното място*. Разсеяността повишава риска от грешки както при получаване на работните задачи, така и при тяхното изпълнение. Данните от изследването сочат, че на повече от половината от изследваните жени им се е случвало да бъдат неконцентрирани, като при 6% от тях се случва често, а при 45% – рядко.

На второ място, полаганите грижи за семейството (съпруг, деца, родители) водят до *отказ от извънреден труд както след работно време, така и в почивните и празнични дни*. Този отказ се наблюдава при 35% от жените, като при 28% се случва *понякога*, а при останалите 7% *отказът е честа практика*. Няма значими разлики в зависимост от възрастта, образованието, семейното положение, от наличието на деца, но е коректно да кажем, че жените, по-често отказващи извънреден труд, са най-вече майките (с 2 и 3 деца), работниците и служителите, жените от средните и малки градове – Шумен (33%), Стара Загора, Ямбол, Враца (по 17%). Отказът, от една страна, ги лишава от допълнителен доход, а от друга – ограничава възможността да се разчита на тях в натоварени моменти (от ръководител/и и колеги). Често нежеланието да се работи извънредно води и до влошени взаимоотношения в трудовия колектив.

Трето, данните сочат, че всекидневните семейни грижи на почти всяка трета изследвана жена водят до *подкрепа и помощ от страна на колеги и ръководители*. Изследването регистрира, че това се случва *понякога* при 23% и *често* при 5% от респондентите. Факт, който показва, че в трудовите колективи в България, дори при засилен индивидуализъм, егоизъм и голяма конкуренция (за работни места), все още съществува съчувствие, подкрепа и взаимопомощ на работното място.

Емпиричното изследване разкрива още, че семейната ангажираност на почти една трета от жените води до дефицит на време за обучения и повишаване на квалификацията им; при други – до закъснения за работа (излизане по-рано от работа или по време на работния ден), закъснение при изпълнение на задачите, отказ от командировки и пътувания и др. Грижите за семейството (родители, съпруг/партньор, деца), според 17% от респондентите, са допринесли за nepовишeниe в работата и неиздигане в кариерата, като при 4,2% това се случва често.

Тук е подходящо да се представи още един индикатор, чиято цел бе да разкрие нагласите на жените-майки към това дали майчинската им роля и функции пречат на професионалното им развитие, т.е. *дали децата пречат на работата и кариерата*. Очертават се три групи. За първата група децата са стимул и мотивация да работят повече, да получават повече доходи, да им дават добър пример. На това мнение са три четвърти от жените (74%), като те отговарят, че *децата помагат*, защото самите те стават по-организирани и дисциплинирани, научават се да балансират сред множеството роли, чувстват се значими и пълноценни, обичани и нужни. Не липсват и случаи, в които жените-майки декларират, че *децата всъщност пречат*. Това е втората група, според които децата „стопират“ и ограничават професионалната устременост, хъса, амбициите и възможностите на жената за кариера. На това мнение са 11% от респондентите. Третата група майки е тази, според която децата *нищо помагат, нищо пречат*. Основните им доводи са свързани с това, че ако жената е решила и има възможност да се развива професионално, тя ще го направи, независимо дали има, или няма деца. Тази нагласа се споделя от 15%.

Резултатите от проведеното изследване показват, че *работата и кариерата много по-често оказват негативно влияние върху семейството и ролите на жената в него (майка и съпруга), отколкото обратното*.

2. Модел на женска личностна и професионална реализация

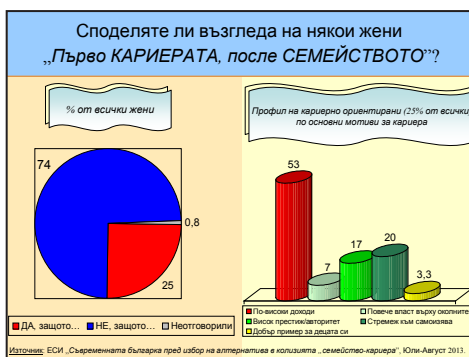
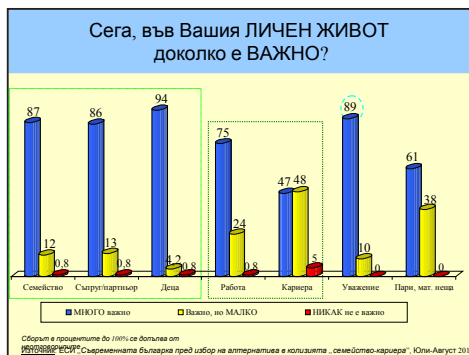
За да бъде определен моделът на съвременната женска личностна и професионална реализация е необходимо да се очертае картината, от една страна, за ценностната ориентация и възгледи на жените, а от друга – за тяхната семейна и професионална реализация. По този начин е възможно да се изясни как днешната жена „подрежда“ (на ценностно равнище) семейството, децата, работата и кариерата.

Като първа стъпка е подходящо да се проследи доколко важни за изследваните жени са семейството, мъжът, децата, работата, кариерата и др. Резултатите категорично сочат, че *семейството, съпругът и децата* са не само важни, а *много важни* за над 85% от изследваните жени. Работата и кариерата също се възприемат като важни за житейския път – съответно *работата е много важна* за 75%, а *кариерата* – за близо половината от респондентите (47%). По отношение на кариерата се забелязва разделяне на жените в два относително

еднакви дяла – 48% я възприемат като *важна, но малко*, а 47% – като *много важна*. За съвременната семейна и работеща, образована и интелигентна жена, жената от средната класа, е *много важно да бъде уважавана* – близо 90% оценяват уважението като много важно в техния живот. Тази констатация е съществена, тъй като разкрива образа и „лицата“ на днешните еманципирани и постеманципирани поколения българки, на жените, които държат на тази морална ценност и висока оценка, почит и признание. Данните потвърждават, че жената държи да бъде уважавана както заради качествата, които притежава, така и заради социалния авторитет на ролите, които изпълнява – съпруга, майка, работеща и професионалист, изграждащ кариера.

Резултатите от изследването потвърждават важността на семейството и работата/кариерата за съвременните жени от младото и зряло поколение. Какви възгледи имат семейните и работещи жени, при това образовани и интелигентни, част от които градят или вече имат добра професионална кариера, и как те подреждат на ценностно равнище (хронологически и по степен на важност) – семейството, децата и кариерата? За да се представи достоверна картина е необходимо да се използват два от въпросите, включени в изследването, а именно *Споделите ли възгледа на някои жени „Първо кариерата, после семейството?“*, както и *Споделите ли възгледа на някои жени „Първо кариерата, после децата?“*. Данните показват достатъчно ясна и категорична картина – мнозинството от жените поставят на първо място в живота си (в своя „жизнен дневен ред“) семейството и децата, а кариерата остава на заден план.

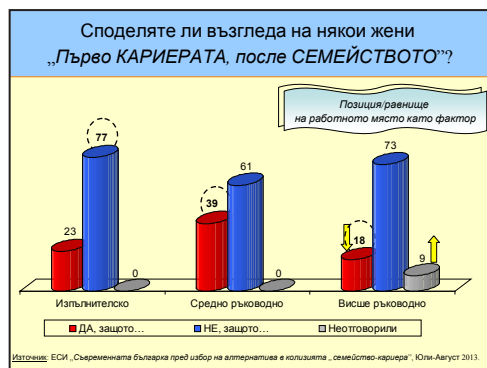
Резултатите по първия въпрос установяват семейството като първостепенна ценност, заемаща водещо място в съзнанието на 74% от интервюираните жени. Те фактически декларират несъгласие/несподеление на възгледа „Първо кариерата, после семейството“. Привържениците, т.е. съгласните с така представения възглед, са една четвърт от интервюираните жени или 25% от реализираната извадка. Това са жени, които реално градят кариера или се стремят към такава, като тук желанието и стремежът към нея не са продиктувани единствено и само от по-високите доходи и материална осигуреност, които съпровождат издигането в професията и йерархията на работното място. За това може да се съди от техните



отговори на въпроса „Ако сте осигурена материално, ще работите ли?“. Оказва се, че 70% от тях непременно ще работят, а останалите 30% – ще помислят.¹

Още по-задълбочената картина за мотивите на тези 25% жени, условно наречени „кариерно ориентирани“, т.е. поставящи кариерата на преден план, показва, че основен мотив за 53% от жените е по-високият доход; за 20% мотивът е стремеж към самоизява; за 17% е по-висок престиж и авторитет; 7% посочват повече власт и влияние върху околните, и при 3,3% – добър пример на децата си.

Дотук всичко е ясно – жените по-често ценят семейството си, отколкото своята кариера. Като цяло не се наблюдават големи и значими различия в зависимост от възрастта (младо и зряло поколение), образователното равнище (средно и висше), социално-професионалната група (работници, служители, собствен бизнес и интелигенция) и семейното положение (в брак или на семейни начала) на жените. Наличието на деца също не оказва значимо влияние.



етажи. Близко 40% от жените, заемащи средно ръководно равнище, заявяват съгласие с възгледа „Първо кариера, после семейство“, за разлика от жените на високи ръководни позиции, които почти два пъти по-рядко изразяват това мнение – 18%. Наблюдава се, че най-малкият дял на несъгласните с това твърдение е на жените със средни ръководни позиции (61%). Една от възможните причини за сравнително разширения дял на кариерно ориентирани жени именно сред тях е, че те по-често от останалите имат стремеж към издигане в професионалната йерархия. Те вече са направили първите стъпки в това отношение – заели са по-висока позиция и длъжност, имат определени ръководни функции, повишили са статуса си (финансов, престижен и кариерен), но същевременно имат стремеж към още по-високи позиции/длъжности и издигане в професията и работата си.

В тази профилирана картина изпъква фактът, че при жените от висшето ръководно и управленско равнище се появява един дял от неотговорили, който е

¹ В тази връзка е важно да се представят отговорите на всички респонденти по този въпрос. Разпределението показва, че 57% от всички изследвани жени ще работят непременно, 37% ще помислят и 6% дават отговор „няма“. Факт, изключително показателен за мотивацията и устремеността на голяма част от тях да се реализират чрез труд и професия, да се развият кариерно дори ако са финансово и материално осигурени.

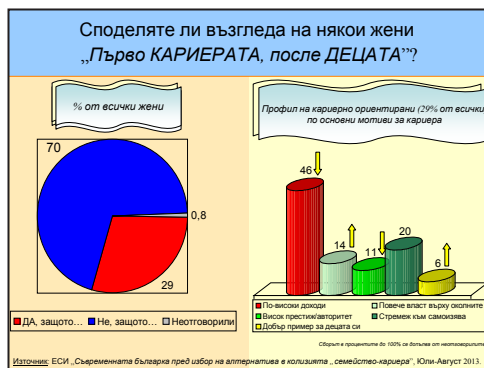
в рамките на 9%. Това означава, че почти всяка десета респондентка, която се е издигнала в професионалната йерархия, не желае да признае кой е нейният приоритет или просто не може да определи кое е по-важно, т.е. ценностно подрежда семейството и кариерата на едно равнище и линия – и двете са много важни.

Вторият индикатор *Споделите ли възгледа на някои жени „Първо кариерата, после децата?“* показва близки на предишния въпрос разпределения. Разликата е 4%-тно увеличение в полза на подкрепящите възгледа (29%), за сметка на несъгласните (70% от реализираната извадка). Вероятно тук влияние е оказала асоциативната връзка, която хората правят, когато чуят „семейство“ – доста често го свеждат

до съпруг/а и деца, а когато чуят „деца“ правят асоциация със семейство. Поради това данните от отговорите на този въпрос потвърждават тези от първия индикатор. Този факт е напълно естествен, но водени от изследователски интерес решихме да проверим дали жените правят разлика (в ценностен и хронологичен аспект) между двойките „*кариера-семейство*“ и „*кариера-деца*“ и как ги нареждат в своите приоритети във времето. Действително жените, които правят разграничение и поставят семейството преди кариерата и децата, както и децата преди кариерата и семейството, са малък дял, но тази тема ще бъде разгледана по-нататък.

Въпреки близките разпределения на отговорите по двата индикатора се оказва, че профилът на кариерно ориентираните по мотиви за кариера се различава. Жените, позициониращи кариерата преди децата, имат друго виждане и мотиви. Когато въпросът е зададен за кариера-семейство, 53% от жените дават отговор *по-високи доходи*, докато при кариера-деца те намаляват на 46%. По-рядко като мотив се посочва и *висок престиж и авторитет* – от 17% на 11%. На практика жените, за които е нормално първо да изградят кариера, а след това да родят и отгледат деца, много по-често декларираят мотивите *повече власт върху околните* (14%) и *добър пример за децата си* (6%).

Профилният разрез според работното място разкрива практическо изравняване между нагласите на изпълнители и средни ръководители – жените от двете йерархични нива изразяват с еднакъв относителен дял съгласието и несъгласието си с възгледа „*Първо кариерата, после децата*“ – съответно 30% на 70%. Същевременно привържениците на възгледа сред жените, заемащи високи управленски и ръководни позиции, се доближават до тези от по-ниските. Очевидно, когато става въпрос за деца, жените са почти единодушни.



В резултат от конструирана комбинаторна рангова скала¹ по двата индикатора, а именно *Споделяте ли възгледа на някои жени „Първо кариерата, после семейството?“* и *„Първо кариерата, после децата?“* (осъществено е последователно комбиниране на двете прости рангови скали), се обособи типология на четири ценностно ориентирани типа/групи жени, представени в таблица 4.

Таблица 4

Типология на ценностно ориентирани групи жени	
Тип	Характеристика и специфика на групата
„КАРИЕРАТА преди всичко“	Жени, поставящи <i>кариерата преди семейството</i> и децата, и търсещи материална и финансова независимост и стабилност; личностно развитие и реализация; свобода и доказване в професията; авторитет и уважение; самочувствие и удовлетвореност. Смятат, че е по-подходящо и рационално да се пристъпи към и да се <i>създаде</i> семейство и деца на по-късен етап – тогава, когато са готови/зрели, когато са се „наживели“, когато вече са изпитали всякакви емоции. Кариерата за тях е пътят, чрез който ще осигурят по-добри условия за семейство, за раждане и отглеждане на деца, по-добро материално и финансово обезпечаване на децата, както и добър старт за тях. Поне това декларираат. В реализираната извадка една пета от изследваните жени (20%) попадат в тази ценностно ориентирана група. Възможно е ориентацията на част от тях да е повлияна от тревога и дори страх от раждане на деца, от отговорно родителство, от сериозни семейни задължения, от ангажиране с домакинстване и битови грижи.
„Най-важното са СЕМЕЙСТВОТО и ДЕЦАТА“	Към втората група принадлежат почти две трети от изследваните жени (65%). За тях <i>„най-важното са семейството и децата“</i>, те са приоритетни и заемат водещо място пред кариерата. Това са <i>семейно ориентирани</i>. По всяка вероятност част от тях реализират и продължават патриархалните традиции, отреждащи ролите и функциите на жената в семейството. За тях семейството и децата са смисъла, щастието, най-важното и ценно нещо, осмислящо живота им. Те заявяват, че децата трябва да се родят в младостта на жената, тогава, когато е жизнена и енергична – в противен случай може да остане без деца. Към тази група принадлежат и жените, декларирали нагласата и възгледа, че семейството и децата са най-важни, но това не означава, че семейните ангажименти не могат да се съвместяват с кариерата. Според тях двете сфери могат да вървят успоредно и заедно, макар и трудно – без да си пречат една на друга.

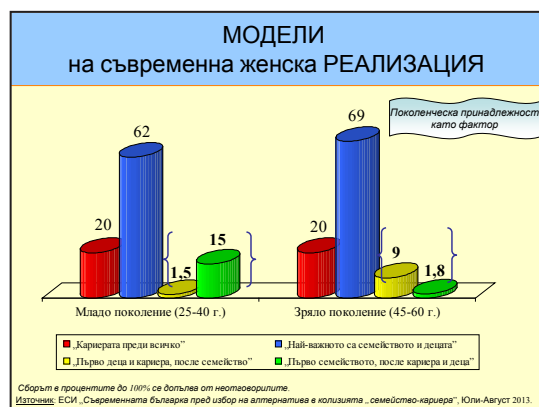
¹ Такава скала е използвана за първи път в ЕСИ „Религиозността на населението“, проведено през 1962 г. Изследването е проведено по научноизследователски план на секция „Исторически материализъм“, Институт по философия към БАН.

„ПЪРВО ДЕЦА и КАРИЕРА, после семейство“	Третата ценностно ориентирана група е тази на жените, подреждащи приоритетите си „<i>Първо деца и кариера, после семейство</i>“. Към нея спадат 5% от респондентите. Особена и същевременно пораждаща множество въпроси (по посока на декларираната подредба) група. Ако изследването нямаше ограничение да се изследват само семейни жени, то можеше да се предположи, че представителите на тази група най-вероятно са „самотни майки“. Кои всъщност са жените, за които децата са най-важното и ценно в живота, и които поставят кариерата пред семейството? Данните от изследването показват, че по-голямата част от тях принадлежат към зрялото поколение (45-60 г.) и имат големи деца (над 18-годишна възраст), които живеят самостоятелно. Добре е да се отбележи, че една трета от жените живеят в свободен съюз. Мнозинството от тях твърдо заявяват, че съвместяват личния и професионален живот и са съгласни с мотото „<i>Добра кариера-добър живот</i>“, т.е. кариерата се възприема като създаваща и подсилваща сигурност на семейството. Принадлежността на жените към тази група вероятно е обусловена от техния личен житейски опит. По всяка вероятност част от тях са свили претенциите и усилията си към деца и кариера, принудени от обстоятелствата и условията, в които живеят.
„ПЪРВО СЕМЕЙСТВОТО, после кариера и деца“	Четвъртата група жени са тези, чиито приоритети са степенувани като <i>семейство-кариера-деца</i>. За тях семейството винаги е първостепенно. Кариерата според тях също е важна, доколкото чрез нея може да се постигне финансова стабилност, необходими условия и спокойна семейна атмосфера, които да позволят раждане и отглеждане на деца. Семейството и кариерата за тях се явяват необходимите условия, в които могат да станат родители, защото децата за тях са най-голямата отговорност и човек първо трябва да създаде необходимите предпоставки и условия за тяхната поява. Подобен възглед изповядват 9% от интервюираните жени.

Посочените ценностно ориентирани групи всъщност изразяват четирите модела за съвременна личностна реализация на българките¹. Данните показват, че всеки от тях има своите привърженици, като мнозинството от изследваните жени следват модела „най-важното са семейството и децата“ (65%), подкрепящите „кариерата преди всичко“ са 20%, моделът „първо деца и кариера, после семейство“



¹ Изследователски шанс по проблематиката е изработената методика да се включи в национално представително изследване на семейните и работещи жени в България, където комбинаторната скала да се детайлизира и прецизира като алгоритъм на комбинирание. По този начин 4-те типажа могат да бъдат описани детайлно – в тяхната житейска специфика.



има свои последователи сред 5% от респондентите и останалите 9% са привърженици на модела „*първо семейството, после кариера и деца*“.

Безспорно, емпиричното изследване доказва, че не съществува единен модел на женска личностна и професионална реализация. То по същество не само регистрира дяловете на семейно и кариерно ориентираните, а *разкрива наличи-*

ето на два допълнителни модела, на две жизнени стратегии, следвани от жените. Разрезът по възраст свидетелства за това как тези два модела се проявяват с различна сила при младото и зряло поколение.

Социално-демографските характеристики и част от нагласите на жените, изповядващи четирите модела, са представени в табл. 5.

Таблица 5

Профилни характеристики на жените спрямо модела на реализация				
	Кариерата преди всичко	Най-важното са семейството и децата	Първо деца и кариера, после семейство	Първо семейството, после кариера и деца
ОБРАЗОВАНИЕ				
Средно	17	72	6	4,2
Висше	21	60	4,5	13
СЕМЕЙНО ПОЛОЖЕНИЕ				
В юридически брак	17	75	5	2,5
Свободен съюз	27	46	4,9	22
БРОЙ ЛИЧНИ ДЕЦА				
Без деца	30	39	3,3	27
С деца	17	73	6	3,3
- с 1 дете	18	70	5	5
- с 2 деца	17	74	6	2,1
- с 3 деца	0	0	0	100
СОЦИАЛНА ПРИНАДЛЕЖНОСТ				
Работници	8	80	3,8	8
Служители	26	63	3,5	7
Частен бизнес	8	76	8	8
Интелигенция	25	46	8	17

СОБСТВЕН БИЗНЕС				
Да	23	59	9	9
Не	20	66	4,1	9
НАСЕЛЕНО МЯСТО				
София	29	48	3,2	19
Пловдив, Варна, Бургас	17	74	2,9	6
Друг областен град	17	69	7	6
СЪВМЕСТЯВАНЕ НА СЕМЕЕН И ПРОФЕСИОНАЛЕН ЖИВОТ				
Да, успявам	23	64	8	3,1
Да, донякъде успявам	12	72	0	16
Не, не успявам	36	36	9	18
ОСНОВНИ МОТИВИ ЗА КАРИЕРА (по 1-ви отговор)				
По-високи доходи	18	66	8	8
Повече власт	18	46	0	27
Висок престиж/авторитет	18	77	4,5	0
Стремеж към самоизява	38	56	0	6
Добър пример за децата си	33	33	0	33

* сумата до 100% се допълва от неотговорилите.

Данните показват, че моделът на женска реализация се влияе не само от семейното положение на жената, т.е. дали е в брак или живее на семейни начала, а и от наличието на деца и от степента на успеваемост при съвместяването на семеен и професионален живот. Моделът „Кариерата преди всичко“ е разпространен сред жените без деца или такива, чиито деца са големи (над 18 г.). От таблицата се вижда, че жените, даващи приоритет на кариерата и професионалните си роли, са по-често тези с висше образование; живеещи в свободен съюз; служители и професионалисти, чиято принадлежност е към хуманитарната и техническата интелигенция. Освен по-високите доходи, техните основни мотиви за професионално развитие са стремежът за самоизява, по-високият престиж и авторитет. Желанието за повече власт върху околните също заема важно място в мотивацията им за растеж в професионалното поприще. Това са жени с психическа нагласа, че жената не само трябва да работи, а да се доказва като професионалист и да изгражда кариера. За пример ще посочим, че кариерно ориентирани са 67% от несъгласните с твърдението „Добре е жените да работят, но най-важното са децата, дома и семейството“. Пра-

ви впечатление и че близо една трета от жените, които не успяват да съчетават семейството и работата, всъщност са кариерно ориентирани. Този модел изповядват една пета от жените от младото поколение и 29% от респондентите, живеещи и работещи в столицата.

В тази връзка е добре да се отбележи, че при жените, живеещи в София, се забелязва тенденция към културен отказ от деца. Основанията произтичат от това, че близо половината от изследваните жени дават приоритет на семейството и кариерата пред децата – 29% спадат към групата *„Кариерата преди всичко“* и още 19% изповядват възгледа *„Първо семейството, после кариера и деца“*.

Моделът *„Първо семейството, после кариера и деца“* се отнася много по-често за младите жени с висше образование, част от техническата и хуманитарната интелигенция. Жени, които по-често живеят на семейни начала и които все още нямат деца. Близо две трети от жените, принадлежащи към тази група, заявяват, че не биха „жертвали“ работата, таланта и кариерата си заради кариерата на мъжа си. Въпреки че възприемат семейството като първостепенно, те имат силна устременост и мотивация за кариерно израстване. Тази декларирана категоричност на над 60% от жените говори за това, че немалка част от младите и образовани жени вярват, че „и двамата съпрузи/партньори имат равен шанс за кариера“. Част от тази ценностно ориентирана група са осъществили вече първите две стъпки (към момента на изследването), т.е. създали са семейство и градят кариера, но раждането на децата при тях е отложено за по-късен етап. Този модел всъщност ни препраща към проблема с отложената заради работа и кариера раждаемост.

Така формулираните 4 модела, освен че показват отношението и възгледите на жените към семейството и децата, разкриват отношението не просто към работата, а към кариерата – като важна „съставка от житейския коктейл“, ценна за себеуказване и себеусъвършенстване на образованите и интелигентни жени. С основание може да се твърди, че кариерата се възприема като важна част от личностната реализация на съвременните жени от младото (прохождащо в своя трудов живот) и зрялото поколение.

В тази връзка любопитни са отговорите на въпроса *„Кои жени имат по-голям шанс да направят кариера?“*. Основното условие и предпоставка (според субективните нагласи на жените) е образованието и познанията – колкото по-високо е образователното и интелектуално равнище на жената, толкова по-голям шанс да изгради кариера има тя – това мнение се споделя от 59%. Жените със собствен бизнес са посочени от 9%. Другите отговори са съответно: без деца (8%), в големите (развити) градове – 8%; младите (до 30 г.) – 5%; с определени професии (4,2%).

Използването на 4-те модела при национално представително изследване би дало обективна картина на женската реализация у нас. Би била интересна картината сред най-младите (18-25 г.), току-що завършили средно и висше образование, запътили се към университета или към първата си работа, съз-

даващи семейства. Изследването на моделите сред най-младото поколение би разкрило не само ценностната му ориентация, а и това каква ще бъде неговата лично-житейска и професионална реализация.

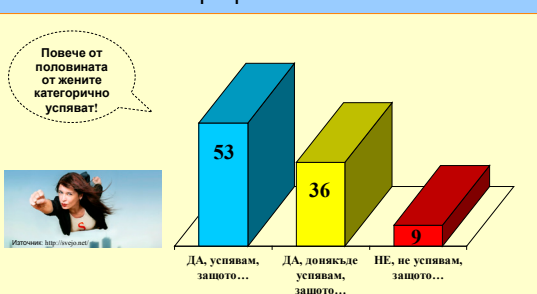
3. Баланс между семеен и професионален живот

Този тематичен аспект на проблема съдържателно осветлява картината за това доколко съвременните семейни, работещи и образовани българки успяват да постигнат баланс между ролите си в семейния и професионалния живот. Индиректно ориентира за степента на конфликтност между изпълняваните ролеви комплекси и множества. Формулировката на въпроса, чрез който е събрана информацията, е „Смятате ли, че успявате да съвместявате семейния и професионалния си живот (постигнали ли сте баланс)?“.

Каква е ситуацията при интервюираните жени? Малко над половината от тях (53%) убедено и категорично декларират, че постигат баланс; малко повече от една трета (или 36%) успяват, но донякъде – т.е. при тях има колебание, несигурност и напрежение между ангажиментите в двете сфери, откъдето идва и отговор „донякъде“. Категорично не успяват да постигнат баланс 9% от жените.

На базата на тази обща информация обаче не могат да се направят изводи за това кои жени успяват, как успяват, кои са факторите, които помагат или съответно пречат за постигането на баланс. Поради това в таблица 6 са представени основни профили на жените с оглед по-подробен и задълбочен от общия поглед.

Смятате ли, че успявате да СЪВМЕСТЯВАТЕ семейния и професионалния си живот?



Сборът в процентите до 100% се допълва от неопределените.

Източник: ЕСИ „Съвременната българка пред избор на алтернатива в колизията „семейство-кариера“, Юли-Август 2013.

Таблица 6

Смятате ли, че успявате да СЪВМЕСТЯВАТЕ семейния и професионалния си живот?			
	Да, УСПЯВАМ, защото...	Да, УСПЯВАМ ДОНЯКЪДЕ, защото...	Не, НЕ УСПЯВАМ, защото...
ВЪЗРАСТ			
25-40 год.	47	42	11
45-60 год.	63	30	7
ОБРАЗОВАНИЕ			
Средно	59	36	4,3

Висше	48	38	14
СЕМЕЙНО ПОЛОЖЕНИЕ			
В юридически брак	54	38	8
Свободен съюз	54	34	12
НАЛИЧИЕ НА ДЕЦА			
Без деца	50	40	10
С деца	56	35	9
НАСЕЛЕНО МЯСТО			
София	44	35	21
Пловдив, Варна, Бургас	46	48	6
Друг областен град	64	30	6
Работата позволява ли ви да ПОЛАГАТЕ необходимите грижи за семейството?			
Да, имам достатъчно време и права всичко	85	10	4,8
Да, имам време, но понякога не ми достига	46	49	5
Не, времето не ми достига, за да направя всичко	6	61	33
АТМОСФЕРА В ДОМА			
Напрегната и нервна	38	38	25
Изпълнена с безразличие	0	67	33
Общо взето спокойна	47	47	6
Спокойна и приятна	72	19	9

Оказва се, че няма значими различия в зависимост от основните социо-демографски характеристики. Тук влияние оказват фактори от друг характер. Така например, местоживеенето (град, район) оказва влияние върху възможността за постигане на хармонично съчетаване и съвместяване на ролите, както и обратното – да затрудни и попречи на този процес. Типичен пример за това са жените, живеещи в столицата. Българките, които не успяват да постигнат баланс в София, са три пъти повече (21%), отколкото в другите градове (6%), в които е проведено проучването. В Плевен, Хасково, Ямбол, Благоевград, Враца и Кърджали няма нито една жена, заявила, че не успява да съвместява семейния и професионален живот.¹

¹ Този факт поражда редица въпроси, на които не може да се даде обективен отговор, тъй като емпиричното изследване е непредставително, но само ще маркирам част от тях. Първо, невъзможността да се съчетават (хармонично) семейните и професионал-

Но защо при жените, живеещи в столицата, се регистрира по-честа липса на хармония в ролевия репертоар, отколкото при останалите? Навярно причините за това са както по-големите разстояния между дома и детската градина, дома и училището, дома и работата, което от своя страна изисква от майките повече време за пътуване и придвижване от точка до точка в населеното място¹, така и недостигът на места в обществените детски градини² и по-голямата мотивация и шанс за кариерно развитие³. От таблица 6 се вижда, че успяващите да балансират са по-често в другите изследвани градове.

Резултатите от изследването регистрират още, че върху постигането на баланс, от една страна, въздействие оказва семейната атмосфера – 25% от жените, живеещи в напрегната и нервна семейна обстановка (влошени отношения със съпруг, деца, роднини), не успяват да съчетават семейния и професионалния живот. Напрежението и конфликтите у дома, както и тяхната честота, влияят негативно не само върху емоционално-чувствения статус на жената, но и върху изпълнението на цялостния ѝ ролев репертоар. Този проблем отново прави препратка към семейното общуване, спорове и скандали, за които вече стана дума. А от друга – влиянието, което оказва естеството на работа и по-точно това, дали тя позволява (като работно време, условия на труд, разстоянието от-до дома, натовареност и стрес, заплащане и т.н.) на жената да полага необходимите грижи в дома, в семейството, за децата. Профилираните разреза сочат, че една трета от жените, които декларираат, че времето не им достига, за да направят всичко у дома, всъщност декларираат непостигане на баланс. Тук

ните роли – проблем на жените от София и големите областни (развити) градове ли е, или е характерен в национален мащаб?

Второ, ролевите конфликти (затрудняващи постигането на баланс) се проявяват при всички работещи и семейни жени (без значение от възраст, етнос, образователно равнище, професия и т.н.) или е актуален за определени групи жени – напр. високообразовани, работещи в държавна и общинска администрация, служители във фирми/високоразвити сектори, предприемачи, висококвалифицирани специалисти и тези, извършващи високоинтелектуален труд, т.е. проблем на тези, които всъщност трябва да възпроизвеждат качественото население на страната, проблем на българската средна класа?

Трето, къде е ключът към решаване на проблема – в семейството (подкрепа и взаимопомощ между членовете), в бизнеса и търговските дружества (съответни фирмени политики), в държавата (социална политика и механизми)? Или може би всяка от тези три страни „носи частица от него“ и само чрез всеобщи усилия може да бъде намерена „успешната формула“? Обективни отговори на така поставените въпроси обаче могат да се получат само чрез данни от национално представително изследване по проблематиката.

¹ 30% от изследваните жени в София заявяват, че не са доволни от разстоянието, пътуването до работното място.

² Изследването показва, че около една четвърт от майките са имали проблем със записването на децата им в ясли и детски градини поради липса на места.

³ 8% от жените посочват, че по-голям шанс за постигане на кариера имат жените, живеещи и работещи в големите градове. Градове като София, Пловдив, Бургас, Варна, Стара Загора и други, където е съсредоточен бизнесът и големите български и чуждестранни фирми.

отчетливо изпъква връзката (конфликтът) между времето, отделяно за платен професионален и домашен неплатен труд.

Кои са основните причини за постигане или непостигане на баланс между семейство и работа? След систематизация на посочените от жените причини, те могат да бъдат обобщени така:

Таблица 7

Баланс между семеен и професионален живот – ПРИЧИНИ за успех или неуспех	
ДА, успяват, защото...	- срещат <i>разбиране</i> и получават <i>помощ</i> от съпрузите/партньорите; - получават <i>помощ от родители/близки</i> при отглеждане на децата си; - имат <i>личностни качества</i> (организирани, „подредени“, дисциплинирани); - <i>работата/професията го позволяват</i> – работно време, сфера на заетост; - полагат <i>много труд и усилия</i> и на „двата фронта“; - <i>нямат деца или децата са големи</i>.
ДА, донякъде успяват, защото...	- <i>родителите им помагат частично</i>; - <i>работата го позволява</i> – работа на смени; - <i>добре организират времето и ангажиментите си</i>, стараят се; - <i>нямат избор</i>, обстоятелствата го налагат; - правят <i>компромиси със себе си</i>, с желания и лично свободно време; - са <i>много натоварени</i>, претоварени – много ангажименти, стрес; - имат <i>недостиг/дефицит на лично време</i> (за почивка, развлечение).
НЕ, не успяват, защото...	- <i>липса/недостиг на време</i>, за да свършат всичко – за домакинска работа (готвене, чистене...); за съпруг/партньор (общуване, взаимопомощ, развлечение); за дете/деца (общуване, възпитание, подготовка за училище); за почивка, лично време, забавление; срещи с родители, близки и приятели; - <i>условията са такива</i> – трябва да се носят „две дини под една мишница“; - <i>работят далеч от дома и семейството си</i>; - <i>прехвърлят проблемите</i> от работата в семейството, както и обратното; - са <i>много изморени, тревожни и стресирани</i>.

Емпиричното изследване позволява да се направят няколко извода за това кои са жените, които не успяват да постигнат хармония/баланс между реализацията си в двете сфери.

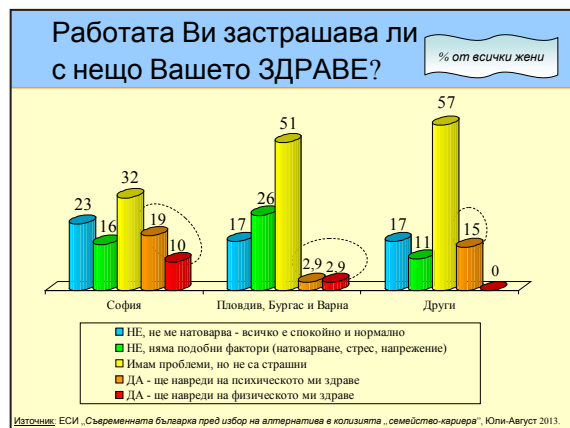
Първо, оказва се, че ролевите конфликти, респективно дисбалансът между семеен и професионален живот не е по-силно изразен при жените от високите управленски и ръководни етажи. Данните сочат, че *мнозинството от неуспяващите да балансират всъщност работят на изпълнителско равнище* (82% от неуспяващите), а не на средна (18%) или висша ръководна позиция. Факт, който може да бъде обяснен най-вече с различната степен на автономност и свобода в трудовата дейност, роли и тяхната организация в рамките на работния ден, характерни за различните йерархични етажи и позиции в организацията. Жените на изпълнителски позиции нямат тази свобода и гъвкавост в процеса на организация, структуриране и изпълнение на работните си задачи и ангажименти, каквато имат жените на по-високи постове. Това води до различни възможности за гъвкавост и съчетаване на семейния и професионален живот, както и до различна степен на удовлетвореност от изпълнението на ролите. Жените, които по-често имат сериозни противоречия между семейните и професионалните роли, много по-често са служители (работещи най-вече на 8-часов работен ден), отколкото работници; жените с високопрестижни професии сравнително по-често не успяват да постигнат баланс от жените-предприемачи. Тук „думата“ си казват психическата умора и изтощение, безпокойство и тревожност, напрежение и притеснение, раздразнителност и дистанциране от околните – характеристики, които по-често се наблюдават сред интелигенцията и служителите, отколкото сред жените-предприемачи (които нямат началник) и жените-работници (от които нищо не зависи и нищо не решават).

Второ, в тази логическа последователност е редно да се проследи ситуацията при жените-предприемачи, тъй като, от една страна, собственият бизнес предполага повече отдадено време, концентрация и усилия, защото от това зависят приходите и печалбата от дейността, а от друга – вероятно жените-предприемачи са натоварени психически (а често и физически – зависи от бизнеса) поради големите отговорности, задължения и ангажименти, свързани с ръководството и управлението на бизнеса. Тук е мястото да се отбележи, че работещите в собствен/семеен бизнес жени съставляват 18% от реализираната извадка. Противно на очакванията се оказва, че 73% от жените-предприемачи успяват да съвместяват хармонично работата и семейството си. Като се добавят още 18%, успяващи донякъде, се оказва, че над 90% от жените-предприемачи съчетават бизнеса си с личните задължения, нямат сериозни ролеви конфликти между семейството и работата си или поне това декларират. Само 9% не успяват да балансират. Обяснението тук може да се търси по посока на сектора, в който е съответният бизнес. Кога-



то бизнесът е в сферата на услугите (фризьорство, ресторантьорство, преводи, консултации, административни услуги и др.), какъвто е случаят на изследваните жени, това позволява те сами да организират и управляват работното си време (с плаващ график), както и да имат свободно време, когато пожелаят – „сами са си началници, ръководители“; ако бизнесът е семеен – да получават помощ от семейство и близки, ако има наети лица – съответно помощ от тях. Самооценката на жените-предприемачи безспорно е повлияна от финансовата независимост, свобода, самочувствие, което притежават те – около 55% от жените с бизнес се чувстват финансово сигурни.

Трето, изследването не регистрира значими разлики в степента на успеваемост и постигане на баланс при жените с деца на различна възраст. Данните показват, че възрастта на детето/децата не влияе върху постигането/непостигането на хармонично съчетаване на семейството и работата.



Четвърто, резултатите показват, че жените, живеещи в столицата и големите градове, имат по-силни противоречия между семейство и работа. Жените в София (21%), в Пловдив, Русе и Стара Загора (по 17% във всяко населено място) много по-трудно, в сравнение с останалите, съчетават двете сфери на реализация. Тук е необходимо да се отбележи, че емпиричното изследване регистрира

по-честа психическа умора, натоварване и напрежение в края на работния ден (през последния месец към момента на изследването) сред жените от София и големите градове. Така например, около 30% от жените в София работят в рискова според тях среда – близо 20% декларира, че работата ще навреди на тяхното психично здраве и още 10%, при които ще се отрази негативно върху физическото им състояние и здраве.

4. Младо и зряло поколение – позициониране на семейство и работа в жизнения път

В предишните части на студията неколkokратно се подчерта значението на поколенската принадлежност и влиянието ѝ върху поведението и нагласите на жените не само по важни за семейството въпроси, а и по отношение на професионалния труд и кариерния живот. Разликите между младото (на възраст 25-40 г.) и зрялото (45-60 г.) поколение могат да бъдат търсени в много посоки. Тук обаче ще бъде направен опит да се опише как двете поколения позиционират и реализират важни за тях житейски стъпки и по-точно на каква възраст са им се случили важни за жи-

вота им събития. По този начин ще изпъкнат приликите и разликите между двете поколения – как се реализират те в семейството и работата.

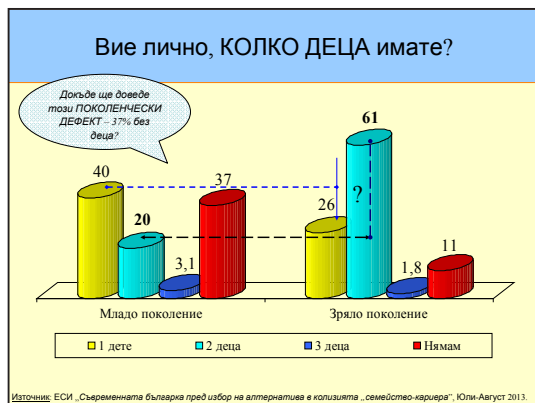
* * *

Сключването на брак/съвместен живот на семейни начала е първата линия, по която данните отчетливо показват, че поколенската принадлежност на жените е фактор за тяхната семейна реализация. Налице е изместване в две посоки – първо, младите жени два пъти по-рядко от жените на зряла възраст сключват брак или заживяват в свободен съюз – съответно 11% от младите за разлика от 24% жени в зряла възраст, сключили брак до 19-тата си годишнина. Това е възрастта след завършване на средно образование. За разлика от жените, завършили средно образование преди 1989 г., сегашните млади два пъти по-рядко се решават на тази стъпка *по време на* и *след* завършване на училище. Този факт потвърждава тенденцията към отлагане на семейния живот все по-често сред младите жени.



Причините могат да се търсят най-вече в пренаредените житейски приоритети на младите, свързани с висше образование, работа, (не)желание за обвързване или липса на подходящ партньор. Те много по-често в сравнение с предишното поколение, водени от желанието за висше образование (с което вероятно се опитват да „избягат“ от несигурността и безработицата), мигрират към по-големите градове – университетски центрове. А това води до откъсване на младите момичета не само от техния семеен и роднински кръг, а и до отдалечаване от приятелите и понякога – до раздяла с „любимия“. По този начин се забавят и отлагат във времето техните семейни роли. Това е една от основните причини и за второ изместване, което изследването регистрира сред сключилите брак между 25 и 29 години. Данните показват, че повече от два пъти е по-голям дялът на младите, заживели съвместен семеен живот на тези години. Всъщност се наблюдава изместване на семейния живот (заради образование, работа и начало на кариера) във времето – приблизително с около 5 до 7 години. Големият дял на сключилите брак/съвместен живот след 30 г. сред жените от зрялото поколение на пръв поглед е много изненадващ. Всъщност за 11% (разведени) от тях – това е втори брак или съжителство на семейни начала.

* * *



Какво е положението на майчинската реализация на интервюираните в изследването жени? Едва 40% от тях реализират просто възпроизводство (двудетен модел), 33% от жените имат само по 1 дете и 2,5% имат 3 деца. Една четвърт или 25% от респондентите нямат деца, като тук причините се свеждат не само до желание за професионално развитие и кариера, а до финансови и материални възможности,

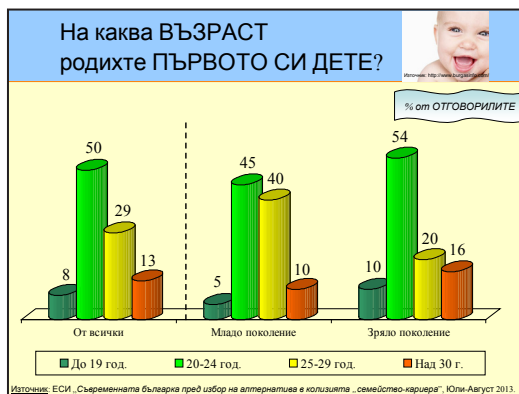
нестабилност на съпругеската връзка, несигурност на работното място, трудност при съчетаване на семейство и работа.

Обръщайки поглед към разрезите по поколенческа принадлежност, реалността става още по-обезпокоителна. Тя показва, че 37% от жените на възраст 25-40 г., при това семейни и работещи жени, нямат деца. Вероятно немалка част от тях ще родят деца, но кога – на 30, 35 или 40 г.? При представителките на тази група не би трябвало да има „спирачки“ пред възпроизводството – те са образовани, имащи партньор, с професия и работа, от която получават доходи. Стремешът към кариера не може да отложи деца сред толкова голям дял. Вероятна причина за по-ниската раждаемост сред младите е финансова и материална нестабилност на съвременното семейство, която води все по-често до отлагане на децата дотогава, докато съпругеската двойка прецени, че може „да си ги позволи“. Друга основна причина е огромният проблем с безплодието – над 150 хил. двойки точно на тази възраст не могат да имат деца. Разбира се не трябва да се подминава и принципният отказ от раждане и отглеждане на деца, които заявяват някои жени.

Разрезите по поколенческа принадлежност за пореден път разкриват тенденцията сред младите към раждане на все по-малко деца, при това на по-късна възраст. Вижда се, че те два пъти по-често реализират еднодетния за сметка на двудетния модел. Под влияние на новия тип икономическа, социална и културна среда вече се е отворила голяма пропаст между майчинската реализация при двете поколения. Докато мнозинството от жените в зряла възраст са покрили поне простото възпроизводство (61%), то при младите този дял е три пъти по-малък.

С основание може да се твърди, че поколенската принадлежност е фактор за личностна семейна реализация, за майчинска реализация. Обективната реалност, която се откроява в репродуктивната реализация на жените от двете поколения може да бъде допълнена и от още един въпрос, а именно „На каква възраст родихте първото си дете?“. Първото дете при половината от респондентите се е появило на 20-24-годишна възраст. Очаквано, младите жени по-често посочват по-късна възраст при раждане на първо дете в сравнение с жените в зряла възраст.

Противно на очакванията днешните жени в зряла възраст (раждани през 50-60-те години) са раждали по-често от сегашните млади (раждани през 70-80-те години) – на възраст след 30 г. Това е реализацията на 16% от зрялото и на 10% от младото поколение. Традиционно, мнозинството от зрялото поколение осъществява бременност и раждане между 20-тата и 24-тата си година. Следващият възрастов диапазон (25-29 г.), условно период след висше образование, е този, в който майки за пръв път са станали 40% от младото и 20% от зрялото поколение.



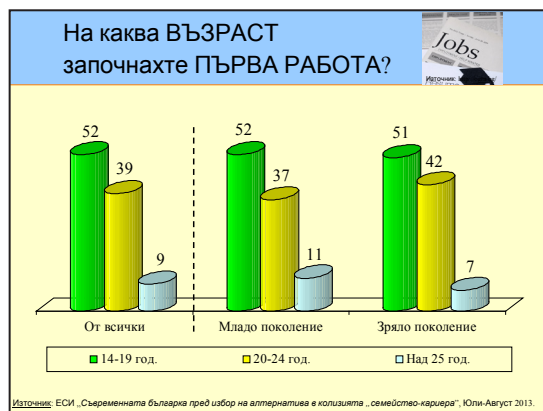
Въпреки че върху репродуктивната реализация на жените в зряла възраст са повлияли редица събития, свързани с кризи и трансформации от първото десетилетие на прехода (младостта на немалка част от зрялото поколение се развива именно в началото на прехода, когато практически се осъществява трансформация от един вид икономика към друг, от един модел на обществото към друг), се вижда, че 64% от тях са станали за първи път майки преди навършването на 25-годишна възраст, докато при младите този дял е сравнително по-малък¹.

Тук е мястото да се подчертае разликата във възприемането на брака като ценност и по-точно – в причинно-следствената му връзка с родителството, с майчинството. Допреди 2-3 десетилетия бракът почти задължително предшества майчинството, за разлика от днес, когато повече от половината от новородените деца вече имат статут на извънбрачно родени. Данните от изследването доказват, че майчинството на голяма част от жените в зряла възраст се е осъществило след сключване на брак. При съвременните млади обаче *родителството често изпреварва сключването на брак*, те стават майки преди официално да получат статут на съпруга. Това се отнася за: 30% от жените, сключили брак на възраст 20-24 г. (родили преди навършване на 20-тата си година); 40% от сключилите брак на възраст между 25 и 29 г. и 80% от жените, омъжени на възраст след 30 г. Този факт е важен, доколкото тенденцията „родителство преди брак“ не е била практика през младостта на днешното зряло поколение. При тях първата стъпка е била брак и едва след това майчинство. Данните от изследването са показателни за това – 54% от жените, сключили брак до 19-тата си годишнина, стават майки след това. Това е валидно за 94% от жените, сключили брак на възраст между 20 и 24 г., както и за 86% от жените със семейни роли, придобити във възрастта между 25-29 г. Между поколенията съществуват значими различия и по отношение на възрастта при раждане на второ и трето дете.

¹ Тази картина подсказва, че при зрялото поколение все още е действал старият културен модел.

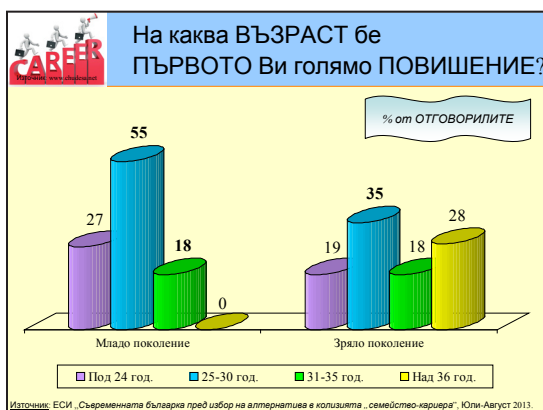
* * *

Третата тематична линия е свързана с възрастта, на която жените започват първата си работа и съответно първото си голямо повишение (длъжност-статус). Общата картина по този индикатор разкрива, че над половина от жените са започнали своя трудов живот под 20-годишна възраст, като най-голям



е делът на започналите работа на 18-19 години, т.е. точно след завършване на средно образование. То е валидно както за младите, така и за жените в зряла възраст. Не се наблюдават разлики, произтичащи от поколенската принадлежност, освен че част от младите жени (11%) малко по-често започват работа след завършване на висше образование – около 25-годишна възраст.

Фактори за започване на работа са най-вече образованието и професията. Изследването показва, че жените със средно образование започват първата си работа както следва: 70% – до 19-годишна възраст; 25% – в периода между 20 и 24 години и 4,2% от тях са започнали да работят след навършване на 25-тата си година. Профилираната картина показва още, че 40% от висшистките започват работа до 19 г.; 48% – между 20 и 24 г., т.е. в периода на следване на висше образование, и 12% са започнали след 25 г., т.е. след като са взели бакалавърската или магистърската си степен. Логично, с оглед на образователното равнище,



данните показват, че мнозинството от работниците в промишлеността и търговията започват работа до 19-20 г., а служителите в държавни институции и частни фирми – около 20-24 г. Това е възрастта, в която започват първата си работа и мнозинството от специалистите (най-вече лекари, учители, икономисти, програмисти, медицински работници/сестри и др.).

В тази връзка е интересно кога всъщност се случва първото повишение в работата, т.е. започват първите стъпки на растеж, или казано с други думи – старт на кариерата при жените? Необходимо е да се подчертае, че това са субективните им нагласи и те само ориентират за годините, около които се случва промяната в техния професионален живот (развитието на тяхната

кариера).¹ Общата картина показва, че мнозинството жени (45%) са получили своето първо повишение на възраст между 25 и 30 години, т.е. след завършване на висше образование и започване на работа. То е по-силно изразено сред младите (55%) в сравнение с жените в зряла възраст (35%). Данните показват още, че повишението под 24-годишна възраст е по-често сред младите (27%), отколкото е било при зрялото поколение (19%). Близко една трета от зрялото поколение е получило първото си повишение след 36-годишна възраст.

Резултатите установяват различия в нагласите на жените, принадлежащи към двете поколения, по отношение на работното време. На въпроса *„Ако можете да избирате на какво работно време да работите в момента“* младите малко по-рядко от жените в зряла възраст биха работили на пълно работно време (40 часа седмично) – 62% срещу 75%; поради това техният дял от желаещите да работят на непълно работно време (10-20 часа седмично) е два пъти по-голям – 32% срещу 16%. Интересни различия и влияние в характеристиките на двете поколения жени се наблюдават и относно образованието, професията, вида договор, на който работят жените (граждански, срочен и безсрочен трудов, или липса на такъв).

От всичко, представено дотук, може да се заключи, че *съществуват значими различия (поведенски, дейностни, оценъчни и др.) между младото и зрялото поколение при позициониране на семейството и работата/кариерата (и съответните роли) в жизнения им път*. Младите по-често дават приоритет на образованието и работата. Възприемат ги като благоприятни условия и предпоставки за създаване на семейство, раждане и отглеждане на деца. Поради тази причина сред тях има изключително висок дял на жени, чиито семейни роли се свеждат до съпруги и домакини. Майчинската роля към момента на изследването е неосъществена.

Разликите, които изследването очертава дотук, са разбираеми, доколкото семейната и майчинска ангажираност е различна при жените от младото и зрялото поколение. Докато едните се грижат за малки деца и деца в пубертета (важен момент както за самите деца, така и за техните родители), други се грижат за големите си деца (някои живеещи с тях) или възрастни родители, близки. Така че не би било коректно да се каже, че едно от тези поколения е в по-благоприятна позиция от другото.

Вместо заключение

Колизиите между семейни и професионални роли при съвременните жени имат негативно отражение не само върху взаимоотношенията в семейството и на работното място. Те се отразяват на женското психическо, емоционално и вътреш-

¹ Субективно, защото ако дадена жена (например, работеща в офис-администрация) е преназначена от длъжност „секретар“ в „оператор по въвеждане на данни“ или от „касиер и инкасатор“ в „персонал, приемащ и даващ информация“ – тя може да го възприема като повишение и съответно да го декларира. А всъщност това повишение в кариерата ли е или просто хоризонтална професионална мобилност?

но спокойствие. Това се доказва и от данните на изследването, които установяват наличие на тревожност, напрежение, стрес, неспокойствие и психическа умора сред жените, а всичко това рефлектира върху техния вътрешен свят и душевност. За това може да се съди от някои реплики на респонденти, които всъщност чрез отговорите по отделни въпроси направиха своя „житейска равностетка“, намериха отдавна търсени отговори. Част от тях са: *„защо постоянно съм изнервена – в работата, сред колегите, с мъжа ми, с децата“*; *„защо не успявам да подредя житейския си пъзел“*; *„защо ми е толкова трудно“*; *„мисля си понякога, че само аз не успявам да се справя с всичко, дали е така“* и още много други реплики и неизказани (пред други хора) мисли и разсъждения.

По всяка вероятност не са много жените, които си дават ясна сметка за ролевите конфликти, които изживяват. Може би ги чувстват, но не ги осъзнават като проблем, за който да търсят подходящото решение. Причината за това, от една страна, може би се крие в желанието на част от жените едновременно да „играят множество роли“, за да изразят своята социална активност и интелектуални възможности. Но не трябва да се забравя, че стремежът да се върви нагоре в йерархията „посява по житейският път“ множество противоречия и конфликтни ситуации. От друга страна се оказва, че някои жени не осъзнават връзките и влиянията между семейството и работата, и социалните роли, които изпълняват в тях. Проблемите, свързани със съчетаването на семейство и работа, се търсеха от респондентите единствено на индивидуално равнище, а всъщност те са проблем не само на микро-, но и на мезо- и макроравнище.

Резултатите от ЕСИ *„Съвременната българка пред избор на алтернатива в колизията „семейство-кариера“* установяват не само двупосочните отношения между семейния и професионалния живот, не само моделите на съвременната женска реализация – те разкриват начина на живот, конфликтите, нагласите и стремежите на съвременната българска жена.

-  Ролевите конфликти на съвременните жени възникват много по-често от вмешателството на професионалния живот в семейството, отколкото обратното. Професионалният труд, реализация и кариера на жените често оказват негативно влияние върху техните семейни отношения и най-вече върху изпълнението на майчинските и съпругеските роли.
-  Съвременната личностна реализация на семейните и работещи българки не може да се изрази чрез един-единствен модел. Емпиричното изследване показва наличие на четири ценностно ориентирани групи жени, респективно четири модела на съвременна женска реализация – *„Най-важното са семейството и децата“*, *„Кариерата преди всичко“*, *„Първо деца и кариера, после семейство“* и *„Първо семейството, после кариера и деца“*.
-  Дисбалансът между семейния и професионалния живот е много по-ясно и силно изразен при жените, работещи на изпълнителски позиции, за разлика от жените на средно и високо управленско-ръководно равнище. Данните от проучването дават основание да се предположи, че колизии

ята „семейство-работа“ е по-задълбочена и по-ясно изразена при жените-служители в държавни, общински и фирмени администрации, както и при жените с високопрестижни професии, част от хуманитарната и техническата интелигенция.

Под влияние на новия тип икономическа, социална и културна среда се отваря пропаст между майчинската реализация на младото и зрялото поколение. Младите жени раждат все по-малко деца, при това на по-късна възраст. Те два пъти по-често реализират еднородния за сметка на двуродния модел.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Градев, Дончо. *Социалните роли на личността*. Партиздат, С., 1984, с. 165.
2. ЕСИ „Съвременната българка пред избор на алтернатива в колизията „семейство-кариера“, 2013.
3. Ковачева, Сийка. *Баланс между работа и семейство. Младите работещи родители между възможностите и ограниченията*. Изток-Запад, С., 2010, с. 412.
4. Ковачева, Сийка. *Балансът между работа и семеен живот*. В: Тилкиджиев, Николай и Лилия Димова (съст.). *Благополучие и доверие: България в Европа? Сравнителен анализ по Европейско социално изследване (ESS) 2006/2009*. Изток-Запад, С., 2010, с. 155-176.
5. Мирчев, Михаил. *Социална динамика и цивилизационно разслояване. Възпроизводството на населението, човешкия капитал и трудовите ресурси в България*. М-8-М, С., 2009, с. 544.
6. *Наредба за пенсиите и осигурителния стаж* (загл. изм. – ДВ, бр. 19 от 2003 г., в сила от 01.01.2003).
7. Тодорова, Елка (съст., предговор). *Брак и семейство: Социологически поглед*. Просвета, С., 1994, с. 144.

СЪВРЕМЕННАТА БЪЛГАРКА И КОЛИЗИЯТА „СЕМЕЙСТВО-РАБОТА“

Резюме:

В настоящата студия се представя колизията „семейство-работа“ и по-специално ролевите конфликти на съвременната българка, възникващи между семейството и работата, и как те се отразяват върху нейната личностна и професионална реализация, върху нейните социални роли, върху избора ѝ на модел на женска личностна реализация.

Представеният анализ се основава на данни от авторово емпирично социологическо изследване, проведено в рамките на дисертационен труд на тема *„Ролеви конфликти на съвременната българска жена: между семейството и кариерата“*. Изследването е реализирано в периода юли-август 2013 г. Анализът е съсредоточен в следните проблемно-тематични направления:

- **Съвременната жена между семейството и работата** и влиянията между двете сфери.
- **Моделът на съвременна женска личностна и професионална реализация**, представен чрез ценностната ориентация, възгледите и нагласите на жените по отношение на семейството и работата.
- **Балансът между семеен и професионален живот** или доколко съвременните българки успяват да постигнат баланс между ролите си в двете сфери. Основни причини за (не)постигане на хармонично съчетаване на семейни и професионални роли.
- **Поколенската принадлежност като фактор за семейна и професионална реализация** – специфика при младото и зрялото поколение жени. Позициониране на семейството и работата в жизнения път на жените.

Ключови думи: съвременна българка, семейство, работа, кариера, социални роли, баланс, ролеви конфликти, женска личностна и професионална реализация.

JEL: J13, J19, J29.

THE MODERN BULGARIAN WOMAN AND THE „FAMILY-WORK“ COLLISION

Abstract:

The following study presents the „family-work“ collision and in particular the role conflicts of the modern Bulgarian woman arising between family and work and how they affect her personal and professional development, social roles, choice of model of female personal realization.

The analysis is based on data from an author's empirical research, conducted within the *„Role conflicts of the modern Bulgarian woman: between family and career“* thesis. The survey was conducted in July-August 2013. The analysis focuses on the following problem-thematic fields:

- **The modern woman between family and work** and the influences between the two areas.
- **The model of a modern female personal and professional development**, represented by value orientation, beliefs and attitudes of women regarding family and work.
- **The balance between family and professional life**, or to what extent modern Bulgarian women manage to achieve a balance between their roles in both areas. The main reasons (not) to achieve a harmonious reconciliation of family and professional roles.
- **The generational affiliation as a factor for family and career realization** – specificity for the young and mature generations of women. Positioning of family and work in the course of women's life.

Key words: modern Bulgarian woman, family, work, career, social roles, balance, role conflicts, female personal and professional development.

JEL: J13, J19, J29.