

## СТРАТЕГИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА И РАВНИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ НА МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ

*Влияние на политиката по заетостта върху равнопоставеността.  
Основни предизвикателства и възможности*

Катя Владимирова\*

### ВЪВЕДЕНИЕ

Сред ценностите и политиките за съвременния свят са равните възможности и равнопоставеността на всички членове на обществото и неговите отделни групи. Основно място сред тях заемат възможността за включване в сферата на платената заетост, достъпът до образование и до пазара на труда, вземането на решения, сигурността. Едни от най-големите съвкупности от населението, за които е особено актуална и важна тази равнопоставеност и равни възможности, на практика са мъжете и жените.

За постигането на по-висока заетост и достъп до пазара на труда се разчита главно на политиките и действията за развитие на икономиката и увеличаването на заетостта, на социалните и други политики, които създават предпоставки за постигане на равнопоставеност на двата пола на пазара на труда и на условията на заетост и професионално развитие. Специфичните политики и действия за равнопоставеност на половете се счита че съдействат, насочват и допълват тези общи политики за икономическо и социално развитие и за постигане на фактическо равенство между жените и мъжете.

България е в групата на европейските страни с традиции в политиките за равни права и възможности за мъжете и жените, с достигнати сравнително високи равнища на икономическа активност и заетост на жените. През последните години и особено със започването на процесите на интеграция в ЕС България адаптира директивите на ЕС за равно третиране на жените и мъжете в сферата на труда и социалната сигурност и ги включи в националното законодателство, прие Закон за защита от дискриминация (2003 г.), създаде институции и политики за прилагане на джендър принципа и за равнопоставеност на половете. През последните седемнадесет години България преориентира политиката си за еманципация на жените и за равни права на половете в европейска политика за равни възможности и за широко прилагане на джендърния принцип във всички стратегии, политики и действия.

Налице е напредък на страната по отношение развитието на активните политики за заетост и за включване в тях на джендър подхода и на специфични политики за създаване на равни възможности на жените и мъжете на пазара на труда и в обществото. Независимо от постигнатото, остава още много да се прави, така, както това е за повечето страни от Европейския съюз. Има редица проблеми за решаване от концептуален и главно от практически аспект.

---

\* Катя Владимирова е доктор по икономика, професор в катедра "Маркетинг и стратегическо планиране", e-mail: vladimirovak@yahoo.com; тел.: 81-95-259.

## СТРАТЕГИИТЕ ЗА ЗАЕТОСТ И ЗА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ

Европейската комисия започна да работи по-активно по равнопоставеността на половете във връзка с подготовката от ООН на Световната конференция за развитие на жените (Пекин 1995 г.) и в изпълнение на приетите документи на нея<sup>1</sup>. През тези години се разви постепенно един по-цялостен подход към темата, който включва промени в законодателството, стратегиите и политиките на Европейския съюз (ЕС) и в отделните държави негови членки. Целта е в рамките на общността да се преодолеят съществуващите различия между двата пола в обществения, но и в свързания с него частен (семеен) живот. Основните направления за това са свързани със създаване на еднакви възможности на всеки от двата пола за включване в образованието, пазара на труда, заетостта и социалната сигурност. На тази основа може да се осигури по-висок и траен икономически растеж с по-пълното използване на потенциала от човешки ресурси, както и преодоляване на бедността и социалната изолация по пътя на създаването на възможност за заетост и доходи от труд.

Основните документи, на които се основава политиката на ЕС и респективно на отделните държави за равнопоставеност на половете, са: Договор за Европейския съюз; директиви за равно третиране на мъжете и жените в труда и социалната област; Пътна карта за равнопоставеност на жените и мъжете (2006-2010); Рамкова стратегия за равнопоставеност на половете.

От 1998 г. Европейският съюз изисква от държавите членки (и от тези в процес на интеграция) да се справят със съществуващите джендър неравновесия в равнищата на заетостта и безработицата, заплащането на труда и доходите, джендър сегрегацията на пазара на труда, а също и да предприемат мерки за развитие и улесняване съвместяването на професионалния и семейния живот. През 2001 г. се уточни, че тези действия са необходими както за държавния, така и за частния сектор и че политиките по отношение на джендър несъответствията в заплащането трябва да бъдат идентифицирани и конкретно насочени. От 2002 г. за съгласуването на трудовия и семейния живот усилията се насочват към повишаване гъвкавостта на организацията на труда и споделянето на семейните отговорности/задължения между двата пола.

През 2003 г. страната ни прие национална Стратегия за заетост в съответствие с Европейската стратегия за заетост и по този начин възприе като национални и стратегическите цели и политики за равни възможности на двата пола в сферата на заетостта. Започна ежегодно разработване и изпълнение на национални планове за заетост, чието предназначение е да подпомагат достигане целите на националната Стратегия за заетост, да съдействат за повишаването на заетостта и намаляването на безработицата, общо и в т.ч. на мъжете и жените. Всеки от тези планове включва редица конкретни програми с определени участници и изпълнители, ресурси и организация.

---

<sup>1</sup> Платформа за действие, приета на IVта Световна конференция на жените, ООН, Пекин 1995 г.

### **Акценти в политиките на Европейския съюз за активна политика по заетостта и равенството на половете**

През последните десет години (след 1998 г.) Европейският съюз акцентира в своите стратегически и политически документи на необходимостта от постигане на равнопоставеност на мъжете и жените във всички области на обществения живот и особено в сферата на труда като една от необходимите предпоставки за постигане на равнопоставеност и в другите области. През тези години акцентът постепенно се пренесе и към политики за постигане на съвместяване, на баланс между обществената и частната сфера, т.е. между професионалната (платената) заетост и труда в семейството/домакинството за мъжете и жените, отчитайки колко това е важно за постигане в съвременния етап на фактическа равнопоставеност на половете. За целта се използват общи и специфични политики и мерки. Наред с това и във всички други стратегически и политически документи, законодателство и институции се въвежда джендърния подход като необходимо условие за постигането на равнопоставеност и по-голяма демокрация и социална справедливост, за по-ефективното използване потенциала на целия човешки ресурс, с който разполага Общността и всяка страна в нея за ускорено, устойчиво и конкурентоспособно развитие.

Друг акцент в развитието на европейската политика за равнопоставеност и равни възможности се прави с препоръката държавите членки да засилят грижите си за развитието на социалните услуги (налични, достъпни и висококачествени) за всички групи от зависими лица в домакинството - главно децата, но и по отношение на болните и възрастните. Тези действия, както и въвеждането на различни схеми за родителски и други отпуски се счита, че благоприятстват семействата по отношение съчетаването на професионалните и семейните задължения и на практика правят по-достъпен пазара на труда за жените и на повишаването на равнището на тяхната икономическа активност, заетост, доходи, а също и улесняват реинтегрирането на редица от тях на пазара на труда.

След Европейския съвет в Лисабон (март 2000 г.) се поставиха и по-конкретни цели до 2010 г. в областта на заетостта и включването на по-слабо представените социални групи на пазара на труда. Наред с целта за повишаване на общото равнище на заетост се постави и целта за повишаване равнището на заетост на жените и на други групи от населението, в който жените са силно представени (възрастните, младежите и др.). През последните години политиките за равнопоставеност на половете се насочват и към данъчната и осигурителната система, към бюджетите на национално и общинско равнище, като се предприемат действия за прилагане на джендър бюджетирането.

Европейската стратегия по заетостта (ЕСЗ) е в съответствие и с Глобалната стратегия по заетостта на Международната организация по труда (МОТ), която предвижда: превръщане на заетостта в централен въпрос за всяка икономическа и социална политика; отчитане значението на повишаването на производителността на труда и особено тази на работещите бедни хора; осигуряване на ресурси и нови инвестиции за постигане на социална стабилност, спазване на основните трудови стандарти; насърчаване на създаването на работни места с добри условия за труд

като фактор за повишаване на производителността; насърчаване на предприемачеството и частните инвестиции; насърчаване на адаптивността и повишаване на пригодността за заетост; предотвратяване на дискриминацията на пазара на труда; изграждане на макроикономическа рамка за повишаване на заетостта.

Европейската стратегия за заетост се основава на политиките за ускорен и стабилен икономически растеж на страните от общността, на структурни реформи и ускорено въвеждане на новите технологии с цел създаване на повече и по-качествени работни места, повишаване на конкурентоспособността на европейските икономики и по-нататъшно развитие на европейския модел за социална сигурност. Съгласно нея до 2010 г. страните членки на ЕС, следователно и България, следва да достигнат следните конкретни цели:

- равнище на заетост общо за трудоспособното население от 70 %
- равнище на заетост на жените - 60 %
- равнище на заетост на по-възрастните работници (55-64 г) - 50 %
- предлагане на нов старт на всеки безработен младеж, преди да са минали 6 месеца, откакто е останал без работа, а за възрастните - 12 месеца<sup>1</sup>
- участие на населението във възрастовата група 25-64 г. над 10 % в различни форми на учение през целия живот
- намаляване на равнището на отпадане от образователната система до под 10%.

В обновената през 2003 г. ЕСЗ са записани по-конкретни цели и сравнителни показатели, които не фиксират пряко равнопоставеността на половете<sup>2</sup>, но в една или друга степен имат отношение. Например такава е: “.... до 2010 г. осигуряване на грижи за деца за най-малко 90% от децата на възраст от 3 години до задължителната възраст за започване на училище и за 33 % от децата под тригодишна възраст”.

Основните насоки за постигане на равни възможности за мъжете и жените на пазара на труда включват главно:

- Политики за намаляване на разликите в равнищата на заетост и безработица между мъжете и жените чрез подкрепа за увеличаване на заетостта при жените;
- Политики за постигане на балансирано представителство на мъжете и жените във всички сектори;
- Политики за намаляване на различията/несъответствията по пол в заплащането на труда;
- Политики, благоприятстващи семействата, по отношение на услугите за грижи за всички зависими членове и използването на различни схеми от отпуски за отглеждане на децата.

През последните години значително внимание се отделя на това как структурните фондове могат да имат по-голямо въздействие върху равенството на мъжете и жените. Джендър подходът в някои нови програми е застъпен много повече както от методологическа, така и от финансова гледна точка.

<sup>1</sup> Новият старт е под формата на обучение за придобиване на професионална квалификация, служебен стаж, работа или друга мярка за заетост, която, ако е възможно, се комбинира с помощ за търсене на работа.

<sup>2</sup> Лисабонската стратегия - ново начало, МТСП, С., 2005 г, с.49

## Българската стратегия по заетост в действие

Стратегията по заетостта на Република България (СЗБ) е разработена на основата на Европейската стратегия по заетостта (ЕСЗ), произтичаща от решенията на Люксембургската извънредна конференция (1997 г.) и от Споразумението в Амстердам (глава “Заетост”). Последвалите Европейските съвети и особено този в Лисабон от март 2000 г. доразвиха и конкретизираха различни аспекти от нея и на по-късен етап беше приета ревизираната Европейска стратегия по заетостта.

Българската Стратегия за заетост се основава на формулираните в ЕСЗ три основни цели: постигане на пълна заетост; създаване на качествени работни места, осигуряващи висока производителност; постигане на социална кохезия на основата на осигуряването на достъп до пазара на труда и заетост на всички групи от икономически активното население.

В приетата и осъществявана Стратегия по заетостта<sup>1</sup> в България се съдържат десет основни насоки за постигане на поставените цели: разкриване на работни места и предприемачество; насърчаване на адаптивността и мобилността на пазара на труда; насърчаване развитието на човешкия капитал и учението през целия живот; повишаване предлагането на работни места и насърчаване на активното старееене; *равенство между мъжете и жените*; насърчаване на интеграцията и борба с дискриминацията на хората с неравносвойно положение на пазара на труда; повишаване атрактивността на работата и заработване на доходите; трансформиране на недекларираната работа в редовна заетост; действия за намаляване на регионалните различия в заетостта; активни и превантивни мерки за безработните и неактивни лица.

Стратегията по заетостта на България е разработена на основата и на редица национални стратегически документи и разчита на техните цели и действия за постигане на целите в областта на заетостта и равнопоставеността на жените и мъжете.

Значително достижение за страната и нейната национална стратегия и политики по заетостта са европейското им звучене, постигнатият пълен синхрон с Европейските стратегии, политики, норми. Заедно с това може да се забележи и в някаква степен формално пренасяне на политики и особено на някои мерки, недостатъчно отчитане на досегашния опит на страната в отделни области, националните специфики и други. Недостатъчно се съизмерва социалната значимост и икономическата ефективност на редица конкретни програми и мерки.

## Стратегията и политиката за равни възможности в заетостта

Едно от основните направления в стратегията по заетостта е постигането на равни възможности и свободен достъп за всички социални групи на пазара на труда. Най-голямата съвкупност включва постигането на равни възможности на пазара на труда и в заетостта между мъжете и жените. То преминава през постигането на равни възможности за всички групи от населението. Така може да се допринесе, от една страна, за реализиране на конституционното право на труд и, от друга страна, да се

<sup>1</sup> Приета от МС на 6 ноември 2003 г., с. 20.

постигне повишаване на общото равнище на заетост, в т.ч. равнището на заетост на жените, младежите и възрастните работници, на хората с увреждания или от отделните етноси в страната

В СЗБ мерките, които целят премахването на неравнопоставеността на отделни групи от населението на пазара на труда по полов, възрастов, здравословен, етнически или друг признак, са групирани в две основни групи мерки - общи и специфични<sup>1</sup>. Общите мерки включват създаването на законодателна, институционална и ресурсна основа, която гарантира равни възможности на отделни социални групи. Тук се включват: информационно осигуряване; институционална уредба и оценка на въздействието на дадена политика върху положението на представителите на двата пола (джендър мейнстриминг).

Подобряването на информационното осигуряване включва: осигуряване на информация за състоянието и перспективите на пазара на труда по отношение на равнопоставеността на половете; набелязване на мерки за подобряване на националната статистика в частта ѝ за пазара на труда и предоставяне на данни в необходимите разрези по пол, степен на трудоспособност и др.; създаване на система от показатели, позволяващи да се проследи състоянието и тенденциите по отношение на равнопоставеността на отделните социални групи; съставяне на програма за провеждане на емпирични проучвания с подкрепата на неправителствени организации за наличието на дискриминация на пазара на труда по отношение на еднаквото представяне на социалните групи в управлението и във всички отрасли и сектори на икономиката, за несъответствието в равнището на заетост и безработица между отделните социални групи, както и за несъответствието в равнището на заплащане между отделните социални групи.

Изграждането на институционалната уредба предвижда: реализиране на законите изисквания, гарантиращи премахването на възможностите за дискриминация по отношение на заетостта и разработването на подходящи механизми за насърчаване на равните възможности на жените и мъжете и на други социални групи - изменения в законодателството за синхронизирането му с европейското по отношение на гъвкавите форми на заетост (на непълен работен ден; споделена заетост; на срочен трудов договор, вкл. сезонна заетост; на гъвкаво работно време със седмично/месечно отчитане; заетост за извършването на определена работа).

Оценката на въздействието на отделните политики върху положението на представителите на двата пола включва: изграждането на национален механизъм, на цялостна институционална рамка за равнопоставеност между мъжете и жените и формулирането и провеждането на национална политика по отношение на равенството; определяне на отговорни служители (т.н. фокусни точки) във всички звена на централната администрация; изграждане на консултативни органи с участие на неправителствени организации и социални партньори; обучение за провеждане на джендър мейнстриминг; прилагане на временни насърчителни мерки за групите в риск.

Специфичните мерки, записани в българската Стратегия по заетостта, са за повишаване на равнопоставеността на жените, ромите и лицата с намалена трудоспособност, т.е. те са за отделни социални групи, за които се предполага наличие на

<sup>1</sup> Стратегия по заетостта 2004-2010 година, Приета от МС на 6.11.2003 г., с. 34 -36.

неравнопоставеност на пазара на труда по отношение на останалите групи от населението. Целта е да се открият по-конкретни мерки за отстраняване на проявилите се несъответствия и за увеличаване на шансовете за намиране на работа и заплащане за представителите на посочените социални групи. Тези специфични мерки в СЗБ са обединени в три групи мерки за равни възможности на: жените и мъжете; етническите малцинства, в частност ромите, и за лицата с увреждания. Би могло да се предполага, че и в последните две неравенствата по пол са мултиплицирани или че най-неблагоприятно е положението на пазара на труда например за жена от ромската етническа група, която има в определена степен увредено здраве. И ако продължим с другите фактори, които мултиплицират дискриминацията, тя е млада жена (или на 50 и повече години), без образование и професия. Най-често тя не е имала трайна заетост, регистрирана за социално подпомагане, тя е включвана многократно в програмите на активната политика (от 1991/2 година до сега) за “Временна заетост”, “От социални помощи към заетост”, “Ограмотяване и заетост” и други, които имат временен резултат, но не променят ситуацията на риск и несигурност и заплахата от социално изключване.

Първата група специфични мерки се основава на наличието на “известна неравнопоставеност” на половете на пазара на труда у нас, която налага осъществяването на определени мерки, които са включени в Стратегията по заетостта на България. Те са: разработване на стратегия за по-добро съвместяване на работата и семейния живот, включваща въвеждане на родителски отпуск за деца до 7-годишна възраст; въвеждане на по-гъвкави форми на заетост за майки с деца до 7 години, като те се диференцират според възрастта на децата; гарантиране и съблюдаване на социалната сигурност на бременни жени и майки с деца до 3-годишна възраст - изграждане на система за грижи при отглеждане на деца; анализ на състоянието и набелязване на мерки за подобряване на социалната инфраструктура за отглеждане и възпитание на деца до 6 години.

Втората група мерки за равни възможности за етническите малцинства и в частност ромите, както подчертахме по-горе, засяга мъже и жени, които са в по-неблагоприятно положение на пазара на труда и главно по отношение на достъпа им до него и при равните възможности между двата пола са в още по-голямо неравновесие. За тях Стратегията предвижда: подпомагане на социално-икономическата интеграция (на ромите) и създаване на нови възможности за устойчива заетост; предприемане на действия за ограмотяване, професионално обучение и заетост; насърчаване на предприемачеството и обучение на лица с умения в традиционните занаяти.

Третата група специфични мерки за равни възможности на лица с увреждания на свой ред включва задачи за: повишаване на трудовата заетост и създаване на адаптирани работни места за лица с увреждания; насърчаване на предприемачеството и подпомагане стартирането на собствен бизнес и обучение, както и повишаване на професионалната квалификация на лицата с увреждания.

За последните две групи не се открояват изрично мерки, насочени към преодоляване на специфичните и често по-дълбоки неравновесия и аспекти на нарушаване на равните възможности на жените и мъжете от тези групи, т.е. не се отчита съществуващата на практика мултиплицирана дискриминация за редица социални подгрупи.

Политиката за постигане на равни възможности на жените и мъжете в широкия смисъл на стратегията включва политиките и конкретните планове, програми и дейности във всички останали области, в т.ч. в икономиката, социалната политика, заетостта и намаляването на безработицата и други. Разбирана само в тесния смисъл, политиката за постигане на равни възможности между двете основни съвкупности от населението и неговата трудоспособна част не би могла да промени съществено ситуацията в тази област. Нещо повече, стратегията и политиката за равни възможности на мъжете и жените следва да включват в своя обхват не само публичната, но и частната сфера, т.е. не само икономиката, пазара на труда, заетостта, образованието и социалната политика, но и семейния живот, религията и други. Само стратегии и политики в публичната сфера не са достатъчни да допринесат за постигането на по-висока заетост и достъп до пазара на труда. Другите две сфери в една или друга степен предопределят участието на двата пола в общественния живот и равнището на заетост.

### **ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В БЪЛГАРИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА: УЧАСТИЕ, ТЕНДЕНЦИИ И ДОСТИГНАТО РАВНИЩЕ**

Промените в равнището на икономическата активност, заетост и безработица, както и намаляването на различията между тези равнища за мъжете и жените са резултат както от икономическото развитие, така и от провежданите общи и специфични политики по заетостта, от ограничаване на дискриминацията и социалната изолация от пазарите на труда и сферата на заетостта. Следва да се отбележи, че политиките за намаляване на разликите в равнищата на икономическата активност, заетост и безработица между мъжете и жените през последните години са осъществявани чрез активна подкрепа за увеличаване на заетостта при жените от отделни социални групи (възрастни, самотни майки и други).

Целите, поставени на ЕС в Лисабон и Стокхолм, са насочени за достигане средно за общността до 2010 г. равнище на заетост за жените повече от 60% и над 57% до 2005 г. въпреки ниските равнища на заетост в някои страни (сред които е и България). Постигането на тези цели предполага повишаване на икономическата активност и намаляване на безработицата, икономическа, социална и образователна политика в полза на заетостта на населението с отчитане на различните възможности по пол.

#### **Икономическа активност и заетост на мъжете и жените**

Участието на населението в икономиката се измерва и оценява с използването на коефициентите за икономическа активност, заетост и безработица - общо и по възрастови групи, по социален статус, по образование и професии и други. Различията в коефициентите на икономическата активност носят информация за желанието и възможностите на всяка група да полага труд срещу заплащане, докато коефициентите на заетост свидетелстват доколко тези желания са реализирани. Ограничаването на възможностите за заетост на различните групи от населението, по-високата и

продължителна безработица при някои от тях имат за резултат намаляването на икономическата активност и увеличаването на икономически неактивните лица. Сред основните фактори, които влияят върху икономическата активност и заетост на населението, са: демографските (пол, възраст, семейно положение, населено място), икономическите (развитие и структура, "цена" на труда и други), образователно равнище и професионално съответствие между търсенето и предлагането на труд, провежданата икономическа и социална политика, в т.ч. и активната политика по заетостта и постигането на равнопоставеност на половете и другите социални групи на пазара на труда.

Ролята на жените на пазара на труда в България е съществена и се измерва с дела им в икономически активното население и в заетостта, както и с участието им във всички сектори и отрасли на икономиката на страната. Делът на жените в икономически активното население и заетостта спадна значително през първата половина на 90-те години, след което се стабилизира и започна постепенно да нараства след 2000 г. и главно през последните години. Жените и днес са почти 47 % от официално заетите в страната и на практика са заети във всички икономически дейности и отрасли. През последните години обаче се развива тенденция делът на заетите мъже да расте и респективно да намалява този на жените. Въпреки политиките за насърчаване на заетостта и постигане в по-значителна степен на равен достъп до пазара на труда.

Участието на жените и мъжете в сферата на платения и неплатения труд остава различно. През 90-те години се увеличи разликата в равнището на икономическа активност и заетост между жените и мъжете (средно с 8-10 пункта) и тази разлика бележи стабилна тенденция, т.е. равнището ѝ се запазва, независимо от увеличаването на общото равнище на икономическа активност и заетост в страната. Тези разлики имат различни измерения и мащаби за жените и мъжете по образователни равнища, възраст, семейно положение, брой деца, здравен статус, населени места, етническа група. Характерно е обаче, че формираните разлики бележат трайна устойчивост и почти не се променят от провежданите политики за насърчаване достъпа на жените до платената заетост.

Необходими са все още много усилия в страната по отношение на провежданите икономически и социални политики, за да се достигнат в страната поставените цели за 2010 година по отношение както на общото равнище на заетост на населението, така и по отношение това на жените. В много голяма степен постигането на общото равнище на заетост се предопределя от равнището на заетост на жените - общо и особено при някои социално-демографски групи.

В исторически аспект най-високите равнища на икономическа активност и заетост общо и по пол в България, както и най-ниски разлики между тези равнища за жените и мъжете са достигнати през 80-те години. Например в средата на 80-те години коефициентът на икономическа активност за жените достигна своя максимум и в най-голяма степен се доближи до този на мъжете и особено за най-трудоспособната възрастова група (25 - 49 г), а именно 95% за жените и 98,2% за мъжете - т.е. разлика само от 3,2 пункта. Близко до тези стойности беше и равнището на заетост (поради отсъствие на безработица). В сравнение с тях равнището на активност и заетост и за двата пола през 90-те години намаля значително, но много повече за жените - не само, защото появила-

та се безработица в началото на прехода към пазарна икономика се запази висока, но и защото през тези години се увеличи значително броят и делът на т.нар. обезкуражени сред населението в трудоспособна възраст. Това нареди България сред страните с най-ниско равнище на икономическа активност и заетост, както общо така и по пол. В края на 2000 г. равнището на заетост у нас общо за двата пола е 46,1%, в т.ч. за жените - 37%, при средно за страните от Европейския съюз през 2000 г. съответно 61% за мъжете и 51% за жените<sup>1</sup>

През третото тримесечие на 2003 г. (преди стартирането на Стратегията по заетостта в България) общото равнище на заетост за мъжете у нас е 48,5%, а на жените 39,7%, т.е. разлика от 8,8 пункта. Следва да отбележим обаче, че най-високото равнище на заетост на мъжете и жените е за възрастовата група 35-44 г. и е съответно 78,5% и 74,5%, т.е. много по-ниско от това преди 15 години, но разликата е по-незначителна (4,5 пункта). Увеличената разлика в общото равнището на заетост на двата пола се дължи главно на значителното по-ниската активност на жените в две основни възрастови групи: 55-64 г. и за групата 25-34 г., макар и в много по-малка степен. Наред с това силно се диференцира заетостта и безработицата и за двата пола и всички възрастови групи по равнище на образование. За притежаващите висше образование разликите в заетостта по пол - например за възрастовата група 35-44 г. е незначителна, такава е и за най-младите.

След значителния спад на равнището на активност и заетост в началото на 90-те години при двата пола и на увеличената съществено разлика между тях през последните години и при продължаваща повече от пет години тенденция на увеличаване и за двата пола на активността и заетостта разликите между двата пола остават значими.

През годините на действие в България на Стратегията за заетост и на разработваните и прилагани за нейната реализация национални планове за заетост е налице тенденция на увеличаване на икономическата активност общо, в т.ч. за мъжете. При жените развитието е нееднопосочно. За последните 4 години икономическата активност общо се е увеличила с 2,1 пункта, за мъжете - с 2,3, а при жените с 2,2. Разликата между двата пола в равнището на икономическата активност остава непроменена (над 10 пункта, а през 2005 г. тя е почти 16 процентни пункта). През второто тримесечие на 2007 г. разликата в икономическата активност по пол, макар и намалена, остава 8,3 процентни пункта (Таблица 1). В известна степен тези различия се дължат на запазващата се разлика между двата пола във възрастта на придобиване на право за пенсиониране от около 5 години до 3 години през 2009 г.). Но значителната разлика не може да се обясни само с това.

Икономически активно е вече малко над половината от населението от тази най-трудоспособна възраст. За отделни групи това равнище е и много ниско: хора с ниско образование и без професионална подготовка, селско население, роми и други.

---

<sup>1</sup> K.Vladimirova, *Employment Policies in Eastern Europe: Policies for Two Transitions*, In *"Economic Globalisation and Employment Policy"*, Edited by Nick Parsons and Yuan Zhigang, Shanghai, 2004, 55 - 80

**Таблица 1**

Икономическа активност, заетост и безработица на населението на 15-64 години по пол (в %)

|      | Равнище на:     |      |      |         |      |      |             |      |      |
|------|-----------------|------|------|---------|------|------|-------------|------|------|
|      | Икон. активност |      |      | Заетост |      |      | Безработица |      |      |
|      | О               | М    | Ж    | О       | М    | Ж    | О           | М    | Ж    |
| 2003 | 49,2            | 54,5 | 44,2 | 42,4    | 46,8 | 38,4 | 13,7        | 14,1 | 13,2 |
| 2004 | 49,7            | 55,3 | 44,6 | 43,7    | 48,4 | 39,5 | 12,0        | 12,5 | 11,5 |
| 2005 | 49,7            | 55,4 | 39,5 | 44,7    | 49,7 | 40,0 | 10,0        | 10,3 | 9,8  |
| 2006 | 51,3            | 56,7 | 46,3 | 46,7    | 51,8 | 42,0 | 9,0         | 8,6  | 9,3  |
| 2007 | 66,1            | 70,3 | 62,0 | 61,6    | 65,5 | 57,7 | 6,9         | 6,8  | 6,9  |

**Източник:** Заетост и безработица, НСИ, С., 2006, 2/ 2007 второ тримесечие

**Забележка:** О - общо; М - мъже и Ж - жени; тук и в следващите таблици в текста.

Равнището на заетост общо расте и особено забележимо през последната година, но остава сред най-ниските в ЕС, което прави трудно за България да достигне в близките години (2010 г.) Лисабонската цел за равнище на заетост на населението от над 70%. Вярно е, че на практика равнището на заетост и на жените и на мъжете в тази възрастова група расте, но различно и бавно. Различията в равнището на заетост на практика се увеличават непрекъснато (макар и незначително): от 8,4 през 2003 г. на 15,2 в средата на 2007 г. Заетостта при жените остава все още по-ниска от поставената цел в Лисабонската стратегия (60 %). Независимо от това много по-значителна от равнището за 2007 г. е отдалечеността от целите на Лисабонската стратегия в общата заетост (4,5), отколкото заетостта на жените (2,3).

Безработицата през последните години намалява - както общо, така и за всеки от двата пола. Намалява в абсолютни измерения и като равнище. В началото на 2007 г. в сравнение с 2003 г. общото равнище на безработица е спаднало с 5,7 пункта, при мъжете - с 6,4, а при жените само с 4,8. Традиционно доскоро равнището на безработица по анкетните проучвания на НСИ за мъжете беше по-високо, в отличие от регистрираната безработица в Агенцията по заетостта. През последните години обаче е налице обратна тенденция - равнището на безработица при жените е по-високо, колкото и незначителна да е тази разлика. Това обяснява донякъде и по-слабото повишаване на заетостта при жените в сравнение с тази на мъжете.<sup>1</sup>

Изводът, който се налага е, че подобряването на общата икономическа конюнктура в страната, по-високият и стабилен икономически растеж, увеличаването на

<sup>1</sup> Поради многото спорни моменти от методологически, информационен и институционален характер безработицата като мащаби и равнище крие много условности и неточности и затова и в европейските политики и стратегия се акцентира на заетостта. Този подход се избира и за този материал.

търсенето на труд от страна на бизнеса, както и провежданата активна политика по заетостта са се отразили благоприятно на общото равнище на заетост и безработица и още повече на мъжете. За жените това е в по-малка степен благоприятно, което намира израз както в увеличаващите се различия между двата пола в заетост и безработицата, така и в скоростта на промените през последните години. Това потвърждава и лансираната хипотеза от автора по повод на аналогичните промени в другите страни от Източна Европа, че икономическият растеж няма еднакъв принос по отношение равнището на заетост и безработица за двата пола и че с ускоряването и повишаването на икономическото развитие се наблюдава често увеличаване на разликата в заетостта и безработицата между двата пола или с други думи ефектът от ускорения икономически растеж е повече за мъжете, отколкото за жените.

Увеличените мащаби на активната политика за заетост (като брой на включени в нея и на изразходвани финансови и други ресурси) през тези години не е могла да допринесе за по-благоприятното развитие на ситуацията. Обикновено в програмите за обучение и заетост се включват повече жени, които през този период се считат за заети, а не за безработни. Това води до идеята, че на практика ситуацията по отношение на стабилността в заетостта е много по-неблагоприятна за жените, отколкото за мъжете.

### **Възрастта и полът като фактори за икономическата активност и заетост**

След 1990 г., независимо, че се появиха фактори, които стимулират много повече икономическата мотивация за работа (висока безработица или непрекъсната заплаха от нея, значително обедняване на домакинствата, развитието на нетипичните форми на заетост, възможност за независима работа, за работа за себе си и за семейството) драстичният спад в производството, масовата и продължителна безработица допринесоха за намаляване на икономическата активност и заетост общо, но в по-значителна степен на жените и за тяхното силно диференциране по възрастови групи, образователни равнища, семеен и здравен статус, населено място и други. При това диференциацията при жените е много по-значителна, отколкото при мъжете. Следователно, ако за спада в общото равнище на икономическата активност и заетост определящо влияние имат предимно икономическите фактори и главно драстичният спад в производството, то за по-ниската икономическата активност и особено заетост на жените в сравнение с тази на мъжете на пръв поглед като че ли е демографският фактор възраст.

За периода 2003 - 2007 г. заетостта на жените е между 19,2 и 14,5 пункта по-ниска от тази на мъжете за възрастовата група 55-64 г. и от 8,7 до 12,8 пункта за възрастовата група 25-34 години. В сравнение с предшестващия период (1995-2003 г.) при първата група (55-64 г.) е налице значително намаление на тези различия (от 19,4 до 25,6 пункта), докато при втората възрастова група е налице увеличение на тези разлики по пол (от 7,6 до 9,8 пункта).

Таблица 2

Равнище на заетост по пол и възраст (в %)

|      | Общо |      | 15-24 |      | 5-34 |      | 35-44 |      | 45-54 |      | 55-64 |      | 65 и повече |     |
|------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------------|-----|
|      | М    | Ж    | М     | Ж    | М    | Ж    | М     | Ж    | М     | Ж    | М     | Ж    | М           | Ж   |
| 2003 | 44,5 | 36,9 | 21,1  | 19,3 | 67,7 | 59,0 | 70,7  | 72,5 | 65,7  | 64,2 | 37,0  | 17,5 | 4,9         | 1,2 |
| 2004 | 46,2 | 39,7 | 21,9  | 18,7 | 69,7 | 56,9 | 74,5  | 71,2 | 67,6  | 57,9 | 39,5  | 22,2 | 5,2         | 1,8 |
| 2005 | 47,2 | 38,2 | 22,5  | 18,3 | 71,6 | 60,9 | 74,6  | 71,9 | 69,9  | 69,2 | 42,0  | 23,6 | 4,3         | 1,4 |
| 2006 | 49,0 | 39,7 | 23,5  | 18,3 | 74,4 | 61,7 | 76,6  | 75,5 | 73,1  | 71,0 | 46,9  | 27,7 | 3,9         | 1,1 |
| 2007 | 54,2 | 44,2 | 27,0  | 22,1 | 80,4 | 70,0 | 84,8  | 79,8 | 79,9  | 77,8 | 51,9  | 34,5 | 5,0         | 1,4 |

**Източник:** Заетост и безработица, НСИ, С., 2003 - 2007 второ тримесечие

За по-ниската заетост на жените след 55 години определящо значение има възрастта, на която, съгласно действащото в страната законодателство, жените придобиват право да се пенсионира и в частност провеждащата се пенсионна реформа, с която през този период се намали, макар и незначително разликата във възрастта за пенсиониране на двата пола и се увеличи по-чувствително възрастта на жените за придобиване право на пенсиониране. Другата причина за различието по пол в равнището на заетост за тази група е, че по-високата възраст е дискриминационен фактор много повече при жените, отколкото при мъжете. На трето място бихме могли да посочим традициите и очакванията на обществото, на семейството, от жените след като придобият право на пенсия - да се заемат главно с домакинския труд, домашното производство и отглеждането и възпитанието на внуците, т.е. да бъдат в помощ на своето семейство и това на своите деца

При втората възрастова група с по-висока от средната разлика в заетостта по пол (25-34 г) за последните години причината също може да изглежда на пръв поглед демографска, тъй като това е възрастта на раждане и отглеждане на децата. Но и тук това е само очакваната причина. Защото в България преобладаващата част от ражданията са под 25 години и второ, през последните години драстично намаля раждаемостта, бързо развитие получиха тенденциите на съжителство без брак, отлагане сключването на брак и раждането на деца. В основата на тези демографски промени са главно появилата се несигурност по отношение на заетостта и доходите при младите и нагласата за емиграция по тези причини. Но има и една друга причина, която по-непосредствено влияе за по-ниската заетост на жените в тази възраст - нежеланието на работодателите да наемат млади жени. Главната причина за тази на практика дискриминация е, че те са потенциални или майки на малки деца, могат да ползват отпуски за раждане и отглеждане на малки деца, често да отсъстват за гледане на болните си деца, но и защото те много по-малко от другите могат да бъдат на разположение на работодателя за по-продължителна дневна и седмична

работа. Съгласно действащото в страната законодателство отпуските за отглеждане на децата могат да се ползват и от бащите, но социалната практика е все още много различна. Въведе се и родителският отпуск. Ползването на тези законодателни възможности от мъжете е много рядко и по-скоро е сред големите изключения, грижите за децата според обществото са изключителен приоритет на жените. Необходимо е по-задълбочено изследване на ефекта от тези отпуски за заетостта на двата пола и особено за балансиране на професионалния и семейния живот и на тази основа да се ревизират, ако това е необходимо или разработят нови, работещи в желаното направление политики, мерки и особено включването на работодателите.

**Таблица 3**

Разлики в равнището на заетост по пол и по възраст (в %)

|      | Общо  | 15-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65 и повече |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
|      | М - Ж | М - Ж | М - Ж | М - Ж | М - Ж | М - Ж | М - Ж       |
| 2003 | 7,6   | 1,8   | 8,7   | +2,5  | 1,5   | 14,5  | 3,7         |
| 2004 | 6,5   | 3,2   | 12,8  | 3,3   | 9,7   | 17,3  | 3,4         |
| 2005 | 9,0   | 4,2   | 10,7  | 2,7   | 0,7   | 18,4  | 2,9         |
| 2006 | 9,3   | 5,2   | 12,7  | 1,1   | 2,1   | 19,2  | 2,8         |
| 2007 | 10,0  | 4,9   | 10,4  | 5,0   | 2,1   | 17,4  | 3,6         |

**Източник:** Заетост и безработица, НСИ, С.; 2003 - 2007 първо тримесечие

Най-малка е разликата в икономическата активност и заетостта между мъжете и жените на възраст между 15 и 24 г. (1,8 - 4,2), т.е. при най-младите, и за възрастовата група, считана за най-производителна - между 35 и 44 години (1,1 - 3,7). При последната като изключение през 2003 г. дори разликата е в полза на жените, т.е. регистрирано е по-високо равнище на заетост от това на мъжете.

Икономическата активност и особено заетостта е много ниска за мъжете и жените до 24 години по две основни причини: масово продължаване на образованието и ограничения достъп на младежите до заетост главно поради липса на професионална подготовка и/или професионален опит. Поради факта, че у нас е много висок дялът на младите жени, които продължават образованието си - по-висок от този при мъжете, разликата в заетостта по пол до 24 години е най-ниска, но в сравнение с предшестващия период (1995-2003 г - от 0,6 до 3,3 пункта) е налице увеличение на тази разлика.

С по-ниска разлика в заетостта и икономическата активност от средните са възрастовите групи между 35 и 54 години, т.е. в най-трудоспособната възраст и възрастта, на която се предполага, че децата са вече пораснали и самостоятелни. Икономическата активност и заетост на жените достига най-високите си стойности и силно се доближава до тази на мъжете във възрастта между 35 и 44 години. Същес-

твуващите различия са несъществени. Обяснението за високите равнища на заетост на жените в тези възрасти следва да се търси главно във високото равнище на образование на жените и развитието ускорено през последното десетилетие на услугите, в които са заети много жени. Заетостта при мъжете остава по-висока и е налице тенденция на увеличаване на тези различия. Формалният извод е, че равнището на заетост в страната е силно зависимо от възрастта, при това повече при жените, отколкото при мъжете. Това, както и по-високият брой и дял на жените извън икономическа активност между 15 и 64 години, е сериозно предизвикателство пред активните политики по заетостта.

### **Икономическата неактивност на трудоспособното население като потенциал за увеличаване равнището на заетост**

За повишаване на икономическата активност и заетостта съществуват значителни възможности, като се има предвид големият брой мъже и жени, които остават извън работната сила на страната, и особено тези, които са на възраст 15-64 г. Например през 2005 г. от над 2 милиона неактивно население между 15 и 64 години над половината (56,4 %) са жени. От тях към 17 % (и само 2,5% от мъжете) посочват като причини за това семейни ангажименти и други лични причини. Към това следва да се прибави сравнително високият дял на обезкуражените (22,2% при мъжете и 14,5% при жените) и недоброто здравословно състояние за 12,4% от мъжете и 8,7 % от жените<sup>1</sup>.

Аналогична е ситуацията и през следващите две години. Намалява макар и незначително абсолютният брой на лицата извън работната сила в тази възрастова група (16-64 г.). В началото на 2007 г. жените са 57% , т.е. малко повече от 2005 г. и от тях 19 %, т.е. почти всяка пета, посочва като причина семейните си и други лични ангажименти. В сравнение с 2005 г. имаме увеличаване с два процентни пункта. При мъжете този дял е също завишен (4,1%), но е по-малък от този при жените. Намалял е делът на обезкуражените (на 14,6 % при мъжете и 10,3% при жените). Поради недобро здраве или инвалидност не са активни 14,5 % от мъжете и 11,5 % от жените, което в сравнение с 2005 г. е по-високо. Посочените причини подлежат в значителна степен на политическо въздействие и са висок резерв както за повишаване на общото равнище на заетост, така и за повишаване равнището на равнопоставеност на мъжете и жените.

---

<sup>1</sup> Данните тук и на следващите страници са изчисления на автора по "Заетост и безработица", НСИ, тримесечно издание

**Таблица 4**

Лица на възраст 15-64 години извън работната сила по пол и причини за неактивност (хил.бр)

| Причини за неактивност                           | 2005   |         | 2006  |         | 2007  |         |
|--------------------------------------------------|--------|---------|-------|---------|-------|---------|
|                                                  | М      | Ж       | М     | Ж       | М     | Ж       |
| Общо                                             | 924,6  | 1 194,7 | 880,8 | 1 140,7 | 766,7 | 1 001,5 |
| От тях                                           |        |         |       |         |       |         |
| <i>Желаещи да работят</i>                        | 298,23 | 282,5   | 272,4 | 260,4   | 160,7 | 171,3   |
| в т.ч. по причини да не търсят работа:           |        |         |       |         |       |         |
| - обезкуражени                                   | 205,0  | 173,1   | 175,4 | 145,5   | 105,1 | 98,6    |
| - посещават УЗ или курсове за квалификация       | 4,8    | 4,5     | 8,4   | 10,0    | 4,4   | 6,9     |
| - недобро здраве                                 | 6,4    | 6,3     | 8,2   | 7,6     | 7,5   | 6,5     |
| - лични причини или семейни ангажименти          | 8,0    | 33,8    | 12,4  | 31,3    | 10,6  | 30,0    |
| <i>Нежелаещи да работят</i>                      | 626,4  | 912,2   | 608,4 | 880,2   | 606,0 | 830,2   |
| в т.ч. по причини:                               |        |         |       |         |       |         |
| - недобро здравословно състояние или инвалидност | 108,2  | 97,8    | 114,6 | 113,0   | 123,5 | 112,7   |
| - посещават УЗ или курсове за квалификация       | 284,7  | 277,9   | 285,9 | 277,2   | 293,1 | 285,0   |
| Лични, семейни ангажименти                       | 14,7   | 166,4   | 22,8  | 173,7   | 29,9  | 167,8   |
| Напреднала възраст                               | 166,0  | 324,6   | 135,2 | 278,9   | 119,2 | 226,0   |

Източник: Заетост и безработица, НСИ, С., 1/2005; 1/2006; 2/2007

#### Семейният статус и заетостта по пол

Участието на жените в света на платения труд се предопределя от много фактори сред които са: структурата на икономиката и икономическите цикли; равнището на образование и професионална подготовка; създадените и законодателно гарантирани възможности за труд; семейния статус; доходите в домакинствата и други. Значителен фактор са традициите, изградените стереотипи за ролята на жената и мъжа в семейството, отглеждането на децата, участието в социално-икономическия и политическия живот.

Коефициентите на заетост на омъжените и разведените жени са най-високи и са далеч над средния коефициент на заетост на жените на 15 и повече години. При тези две групи жени в преобладаващия случай доходите на член от семейството, респ. домакинството, са по-ниски и особено, ако децата са повече. В този случай заетостта

на жените е наложителна, а търсенето на труд - много по-ограничено поради семейния им статус. Ситуацията на бедност или на обедняване, несигурността кара жените да правят много компромиси по отношение своята професионална кариера (да приемат всякаква работа срещу заплащане), спазването на трудовите и социалните им права (спазване законоустановената продължителност на работното време и седмица, работа по трудов договор, социално осигуряване и други).

**Таблица 5**

Коефициенти на икономическа активност, заетост и безработица на населението на 15 и повече години по пол и семейно положение - 2006 г. ( в %)

| Пол                  | Икон. активност |             |             | Заетост     |             |             | Безработица |            |            |
|----------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
|                      | О               | М           | Ж           | О           | М           | Ж           | О           | М          | Ж          |
| Семейно положение    |                 |             |             |             |             |             |             |            |            |
| <b>Общо</b>          | <b>51,3</b>     | <b>56,7</b> | <b>46,3</b> | <b>46,7</b> | <b>51,8</b> | <b>42,0</b> | <b>9,0</b>  | <b>8,6</b> | <b>9,3</b> |
| Неженени (неомъжени) | 47,8            | 52,5        | 41,2        | 41,8        | 46,1        | 35,8        | 12,5        | 12,2       | 13,1       |
| Женени (омъжени)     | 59,3            | 61,7        | 56,9        | 54,8        | 57,4        | 52,2        | 7,7         | 7,0        | 8,4        |
| Разведени            | 66,2            | 65,3        | 66,7        | 59,6        | 57,8        | 60,7        | 9,9         | 11,5       | 8,9        |
| Овдовели             | 12,4            | 13,6        | 12,1        | 11,4        | 12,7        | 11,0        | 8,5         | 6,5        | 9,1        |

**Източник:** Заетост и безработица, Годишни данни 2006, НСИ, С., 2007.

При разведените мотивацията за икономическа активност и заетост е най-висока, много по-висока от тази при разведените мъже. Респективно, равнището на безработица - най-ниско. Много по-ниска е заетостта и икономическата активност при омъжените. Само при разведените жени равнището на икономическа активност и заетост е по-високо от това на мъжете (респ. с 1,4 и 2,9 процентни пункта). Много по-ниска от средната разлика между мъжете и жените в икономическата активност и заетост е тази при овдовелите и омъжените. При икономическата активност тези разлики са незначителни (от 1,5 при овдовелите до 4,8 при омъжените), което свидетелства за желанието на тези жени да търсят заетост, а данните за заетостта сочат възможностите за тази реализация. Равнището на заетост при омъжените жени е с 5,2 процентни пункта по-ниско от това при женените мъже, а при овдовелите тази разлика е 1,7. Най-високи са разликите между двата пола по отношение на икономическата активност и заетост при неомъжените жени в сравнение с неженените мъже (10-11 пункта по-ниско равнище). Това косвено свидетелства за съществуващите проблеми при младите жени за намиране на официална заетост или за високото равнище на неофициалната заетост, случайната работа при повечето от тях.

Жените общо и в т.ч. от всички статуси имат по-високо равнище на безработица от това на мъжете, но най-значима е тази разлика при разведените и овдовелите.

Може да се предполага, че наличието при тях на грижи за децата и семейството са вероятните причини за наемане или за трудности при намирането на работа. Вероятно и по-голям дял от тях правят компромиси по отношение характера на работата и заплащането на труда, както и вероятно заетостта при тях би била по-висока, ако съществуваша по-големи възможности, респ. предлагане на труд на непълнен работен ден или по различни форми на гъвкавата заетост (напр. работа от разстояние, плаващо работно време и други). В същото направление би съдействало и наличието на целодневни детски заведения, в т.ч. и седмични за децата, както и тяхната достъпност от гледна точка на такси и отдалеченост.

### **Образованието като най-значим фактор за по-висока заетост и за намаляване на социалните различия и изключения**

Заетостта се предопределя главно от равнището образование и професионална подготовка. Те предопределят и достъпа до пазара на труда и характера на заетостта. Фактът, че през последните години коефициентът на заетост на жените, имащи по-високо образование остава сравнително висок, много по-висок от средния, потвърждава в този аспект концепцията, съдържаща се в теорията за човешкия капитал, че инвестициите в по-високо образование се откупват с по-високо равнище на заетост и доходи. Жените с по-високо образование и професионална подготовка имат по принцип по-висока икономическа активност, по-висока мотивация за труд и демонстрират по-висока активност на пазара на труда. Те са и с много по-високо равнище на платена заетост. Това е особено валидно за жените с висше образование.

**Таблица 6**

Равнище на заетост на мъжете и жените на 15 и повече навършени години по степени на образование ( %)

|      | Общо |      | Висше |      | Средно |      | Основно |      | Начално и по-ниско |     |
|------|------|------|-------|------|--------|------|---------|------|--------------------|-----|
| Пол  | М    | Ж    | М     | Ж    | М      | Ж    | М       | Ж    | М                  | Ж   |
| 2003 | 48,5 | 39,7 | 70,4  | 67,1 | 61,4   | 51,4 | 28,5    | 19,8 | 16,9               | 8,8 |
| 2004 | 49,1 | 40,2 | 70,2  | 69,2 | 69,6   | 56,4 | 28,4    | 19,8 | 16,5               | 7,8 |
| 2005 | 50,1 | 40,5 | 70,8  | 69,4 | 64,5   | 52,9 | 28,1    | 18,8 | 15,8               | 7,9 |
| 2006 | 49,0 | 39,7 | 68,6  | 69,5 | 63,9   | 52,5 | 26,3    | 16,2 | 13,7               | 4,9 |
| 2007 | 54,2 | 44,2 | 72,3  | 72,5 | 69,5   | 56,1 | 27,8    | 18,8 | 15,5               | 8,0 |

**Източник:** Заетост и безработица, НСИ, С., по тримесечия съответно за 3/2003; 2/2004; 2/2005; 1/2006; 2/2007

Равнището на образование е не само важен фактор за икономическата активност и заетост, но и значим фактор за диференциацията по пол. С увеличаване на рав-

нището на образование намалява разликата в заетостта на мъжете и жените и както се вижда от данните в таблицата по-горе, жените с висше образование имат дори често по-високо от мъжете равнище на заетост. За периода след 2003 година най-високото равнище на заетост е достигнато при жените с висше образование (73,6% за първото тримесечие на 2007 г. при мъжете съответно то е 71,7%, а общо за страната - 52,4%). За целия период разликата в равнището на заетост по пол за притежаващите висше образование е в повечето години под един пункт и като изключение - най-много 3,3, т.е. на практика символична. Би могло обаче да се отбележи, че по-високата заетост на жените се дължи и на тяхното по-различно поведение на пазара на труда - по-голяма гъвкавост, повече компромиси по отношение на работната позиция и заплащането на труда. Несравнимо много повече жени, отколкото мъже работят на работни места, които не изискват висше образование, а понякога и средно или заемат нежеланите от мъжете работни места, които изискват висше образование, но са с ниско заплащане - предимно в сферата на услугите за населението (образование, здравеопазване, търговия, хотели и ресторанти).

Съществуват основания да се очаква по-значителна диференциация в заетостта не само между половете, но и вътре в съвкупността както на жените, така и на мъжете. Във висока степен за това дават основания данните на НСИ по пол за обучаващите се и завършващите различните степени на образователната система:

Таблица 7

Завършващи средно и висше образование по пол (хил. бр.)

| Образователни степени                      | 2003 |      | 2004 |      | 2005 |      |
|--------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
|                                            | М    | Ж    | М    | Ж    | М    | Ж    |
| Средно образование в професионални училища | 27,8 | 16,6 | 25,9 | 16,3 | 25,7 | 16,9 |
| Висше образование, общо                    | 13,7 | 16,6 | 13,4 | 17,3 | 13,1 | 17,2 |
| - специалист                               | 1,0  | 1,6  | 1,0  | 1,8  | 1,1  | 1,6  |
| - бакалавър и магистър                     | 12,6 | 14,9 | 12,3 | 15,4 | 11,9 | 15,5 |

Източник: Образование в Република България, НСИ, С., 2006

Изследванията категорично потвърждават, че по-високото образование води до по-голяма сигурност, както по отношение на вида договор за работа, така и по отношение на запазване на работата и развитие на професионална кариера. Образованието е решаващ фактор много повече за жените, отколкото при мъжете. Главно по-високото образование на жените предопределя тяхната по-висока заетост и сигурност в сферата на платения труд. Но заедно с това често жените са принудени да заемат работни места, изискващи по-ниско образование, за да имат заетост и дохо-

ди. Зад по-високата заетост на жените със средно и особено висше образование много често се крият компромиси и разпиляване на човешки капитал. Заподготовка на политика, която би променила или смекчила сегашната ситуация, би помогнало изследване на съответствието между изискванията на длъжностите и притежаваното образователно равнище и професионална подготовка на заемащите ги.

### Статус в заетостта и реструктурирането ѝ при жените и мъжете по сектори

По-значителна част от работещите жени, отколкото мъжете, са в публичния сектор. За последните години заетостта им в държавния сектор намаля значително и се увеличи дела им в частния сектор, което се дължи главно на осъществено дълбоко реструктуриране на икономиката по форми на собственост. Жените имат по-висок дял от мъжете в общата численост на работещите като наети. Тези два факта обясняват и защо жените малко повече от мъжете са заети по трудови договори за неопределено време и работят на пълно работно време или защо официално у нас са незначително разпространени частичната заетост, работата на непълно работно време, атипичните форми на заетост. Наблюденията показват обаче, че немалко жени в частния сектор все още работят без трудови договори и на непълно, но много по-често на удължено, разпокъсано работно време, което не се отчита от официалната статистика по обясними причини.

Таблица 8

Заетост по пол и статус в заетостта (общо = 100)

| Го-<br>дини | Статус в заетостта                            |      |     |                     |      |      |                           |      |      |                             |      |      |                                       |     |     |
|-------------|-----------------------------------------------|------|-----|---------------------|------|------|---------------------------|------|------|-----------------------------|------|------|---------------------------------------|-----|-----|
|             | работодатели и<br>самостоятелно<br>заети лица |      |     | наети лица, в т.ч.: |      |      |                           |      |      |                             |      |      | неплатени се-<br>мейни работ-<br>ници |     |     |
|             |                                               |      |     | всичко              |      |      | в частни пред-<br>приятия |      |      | в обществени<br>предприятия |      |      |                                       |     |     |
|             | О                                             | М    | Ж   | О                   | М    | Ж    | О                         | М    | Ж    | О                           | М    | Ж    | О                                     | М   | Ж   |
| 2003        | 12,0                                          | 15,7 | 7,9 | 86,0                | 82,8 | 89,6 | 49,2                      | 49,1 | 49,4 | 36,8                        | 33,8 | 40,1 | 1,6                                   | 1,1 | 2,3 |
| 2004        | 12,0                                          | 15,7 | 7,9 | 86,0                | 82,9 | 89,6 | 54,1                      | 54,0 | 54,3 | 31,9                        | 28,8 | 35,3 | 1,6                                   | 1,1 | 2,1 |
| 2005        | 11,5                                          | 15,2 | 7,4 | 86,9                | 83,9 | 90,4 | 56,7                      | 57,6 | 55,7 | 30,2                        | 26,3 | 34,7 | 1,4                                   | 0,8 | 2,0 |
| 2006        | 11,5                                          | 14,7 | 8,0 | 87,3                | 84,6 | 90,4 | 58,5                      | 60,7 | 56,1 | 28,8                        | 23,9 | 34,3 | 1,1                                   | 0,7 | 1,6 |
| 2007        | 10,9                                          | 13,8 | 7,5 | 88,1                | 85,6 | 91,0 | 61,3                      | 63,8 | 58,5 | 26,8                        | 21,8 | 32,5 | 1,0                                   | 0,6 | 1,5 |

Източник: Заетост и безработица, НСИ: тримесечия съответно за 3/2003; 2/2004; 2/2005; 1/2006; 1/2007

Значително по-висок от този на жените е делът на мъжете работодатели, самостоятелно наети и работещи в частния сектор. Жените са главно наемни работници, в сферите и дейностите, които им изглеждат по-сигурни, по-стабилни от гледна точка на заетостта и получаваните доходи. На пръв поглед изглежда, че те по-трудно от мъжете в тази ситуация рискуват да напуснат досегашната си заетост в държавните и кооперативни предприятия и да кандидатстват за работа в частните организации и още в по-малка степен да започнат самостоятелна работа - като самонаети или ръководители на собствен бизнес с нает персонал. Дали това е така? Психологически, социални или икономически са причините? Къде е проблемът – в самите жени като биологични и социални същества или в средата в обществото? Трудно е да се даде еднозначен отговор. Самите жени, както и мъжете не са еднородна съвкупност. Страхът от поемане на риск и инициатива е свойствен на не малко хора, както мъже, така и жени. Подготовката за икономическа дейност, за управление също не е различна. Уменията също. Едно от обясненията се крие в много различните все още роли на мъжете и жените, в различното разпределение на съвкупното им работно време. Жените много по-трудно от мъжете могат да съчетават изискващата много време, отдаденост и отговорност самостоятелна заетост и ръководство на организация при запазващото се традиционно висока заетост на жените с домакински труд и домашно производство. С други думи, отсъствието или много ниската степен на партньорство в съвкупния труд, ограничава възможностите за по-висока заетост и професионална реализация на жените. Осъществената в края на 90-те години политика на ускорена и мащабна приватизация, на ликвидиране и оздравяване на губещите производства се съпътстваше от освобождаване на много повече жени, отколкото мъже и се увеличи дела на безработните жени в увеличената обща численост на безработните в страната. По-ограниченият достъп и възможности на практика за жените в другите сфери – за самостоятелен бизнес или за работа в редица частни организации, направи женската безработица продължителна и застойна, намали тяхната икономическа активност, увеличавайки броя и дела на т.нар. обезкуражени. Това, както и икономическата принуда и други фактори, тласкат жените, повече от мъжете, за работа в неформалния сектор, за работа без договори, без осигуряване и нормални условия на труд.

#### **Диференциация в заетостта на жените и мъжете по икономически дейности и професии**

Постигането на равнопоставеност на мъжете и жените на пазара на труда и в заетостта конкретно преминава и през политиките за повишаване и балансиране на представителството им във всички сектори и дейности, т.е. с политики за намаляване на сегрегацията по пол.

Джендър сегрегацията по икономически дейности и сектори остава стабилна и висока. В много страни, в т.ч. и в България, вертикалната сегрегация се отличава с по-голяма стабилност, докато хоризонталната спада, макар и бавно. Сегрегацията по дейности се оказва често по-устойчива, въпреки наличието на антидискриминационните политики, политиките за равно заплащане и за равни възможности за заетост, разработвани за да премахнат джендър сегрегацията в заетостта.

Преходът към пазарна икономика и осъществяването за целта реформи, както и срива на индустриалното производство в страната доведоха до дълбоко реструктуриране на заетостта, в т.ч. и на женската заетост. Съкрати се значително заетостта на жените в индустрията и сферата на научните изследвания, съкратиха се драстично работните места за висококвалифицирания женски труд и се увеличи заетостта им в сферата на услугите, в отрасли и на работни места, не изискващи високо образование и професионална подготовка (главно в търговията, туризма, ресторанти и кафенета и други). Жените преобладават в отраслите, в които традиционно равнището на заплатите е по-ниско, дори и за високо квалифицирания труд, като образование, здравеопазване, шивашка промишленост и различни дейности, финансирани от местните или държавния бюджет. Както може да се види от данните (Таблица 9), мъжете са заети предимно в индустрията и селското стопанство (49,8 - 50 %), а жените - в услугите (63-67%). Преобладаващата част от мъжете (вече над 78%) са заети в традиционно считаните за “мъжки” дейности като: преработваща промишленост; търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството; селско, ловно, горско и рибно стопанство; транспорт и съобщения, строителство и държавно управление и задължително обществено осигуряване. Жените съответно (над 70 %) са в преработващата промишленост (шивашка, текстилна, хранителна и други), търговия, образование, здравеопазване и социални дейности, хотели и ресторанти (също считани като най-подходящи за заетост на жени).

Расте през последните години заетостта на мъжете в индустрията и главно, в преработващата, строителството и в операциите с недвижими имоти, а на жените - в услугите, преработващата промишленост, търговията, образованието, операции с недвижимо имущество и в държавното управление е задължителното обществено осигуряване. И за двата пола намалява дялът им на заетост в селското стопанство, транспорта и съобщенията, здравеопазване и социални дейности. Най-чувствително расте заетостта на мъжете в строителството, преработващата промишленост и операциите с недвижимо имущество и бизнес услугите.

Таблица 9

Разпределение на заетите мъже и жени по икономически дейности (Структура - %)

| Икономически дейности                           | 2003         |              | 2004         |              | 2005         |              | 2006         |              | 2007         |              |
|-------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                                 | М            | Ж            | М            | Ж            | М            | Ж            | М            | Ж            | М            | Ж            |
| <b>Общо</b>                                     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |
| <i>Селско, ловно, горско и рибно стопанство</i> | 13,5         | 9,1          | 12,9         | 8,3          | 11,0         | 7,4          | 8,2          | 4,7          | 8,6          | 4,5          |
| <i>Индустрия</i>                                | 36,3         | 28,0         | 36,7         | 28,5         | 38,4         | 29,2         | 40,2         | 28,8         | 41,4         | 28,4         |
| Добивна промишленост                            | 2,0          | 0,4          | 2,0          | 0,4          | 1,9          | 0,2          | 2,1          | 0,5          | 1,6          | 0,5          |
| Преработваща промишленост                       | 22,0         | 25,6         | 22,1         | 25,8         | 22,9         | 26,5         | 23,5         | 26,4         | 23,0         | 25,3         |

|                                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| П-во и разпределение на ел.енергия, газ и вода                      | 3,0  | 0,9  | 3,0  | 1,1  | 3,1  | 1,2  | 2,7  | 1,0  | 2,9  | 0,9  |
| Строителство                                                        | 9,3  | 1,1  | 9,6  | 1,2  | 10,5 | 1,3  | 11,9 | 0,9  | 14,9 | 1,7  |
| Услуги                                                              | 50,2 | 62,9 | 50,4 | 63,2 | 50,6 | 63,4 | 51,6 | 66,5 | 50,0 | 67,1 |
| Търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството | 13,5 | 15,2 | 13,7 | 16,1 | 13,3 | 16,3 | 14,9 | 17,4 | 14,0 | 17,9 |
| Хотели и ресторанти                                                 | 3,3  | 6,5  | 3,5  | 5,9  | 3,8  | 6,5  | 3,3  | 6,2  | 3,0  | 6,7  |
| Транспорт, складиране и съобщения                                   | 10,3 | 4,4  | 10,1 | 4,0  | 10,3 | 4,1  | 10,4 | 4,2  | 9,7  | 3,7  |
| Финансово посредничество                                            | 0,7  | 1,5  | 0,7  | 1,7  | 1,1  | 1,5  | 0,7  | 1,4  | 0,7  | 2,2  |
| Операции с недвижими имоти и бизнес услуги                          | 4,3  | 3,6  | 5,0  | 4,3  | 5,4  | 4,4  | 5,4  | 4,3  | 5,5  | 4,5  |
| Държавно управление; задължително общ. осигуряване                  | 9,2  | 6,6  | 8,3  | 5,8  | 8,3  | 6,1  | 7,5  | 6,4  | 8,0  | 6,8  |
| Образование                                                         | 3,2  | 11,6 | 3,1  | 12,2 | 2,7  | 11,6 | 3,0  | 12,4 | 2,6  | 12,0 |
| Здравеопазване и социални дейности                                  | 2,4  | 8,9  | 2,2  | 8,1  | 2,2  | 8,6  | 2,3  | 9,3  | 2,3  | 8,5  |
| Други услуги                                                        | 3,3  | 4,6  | 3,8  | 5,1  | 3,5  | 4,3  | 3,4  | 4,8  | 3,2  | 4,8  |

**Източник:** Изчислено по “Заетост и безработица”, НСИ, 3/2003 , 2/2004, 2/2005, 1/2006, 1/2007

За последните години в заетостта се променя и съотношението мъже-жени, което позволява да се направи изводът, че вместо да намалява расте сегрегацията по пол. Увеличава се общо дялът на заетите мъже и респективно намалява този на жените (от 53: 47 до 2004 г. на 53,2 : 46,8 в началото на 2007 г.). Силно доминирано е участието на мъжете в строителството (над 90% от заетите в отрасъла), добивната промишленост (към 80%), производството на ел. енергия, газ и вода (над 78%), транспорт и съобщения (към 3/4 от заетите), селското стопанство (над 2/3 от заетите), държавно управление и операции с недвижими имоти и бизнес услуги (около 58 %). Жените силно доминират в образованието и вече са над 80 % от заетите в отрасъла, следвани от здравеопазването (над 3/4), финансово посредничество (от 2/3 през 2003 г. те вече са над 72% в началото на 2007 г.). Сравнително пропорционално е разпределена заетостта на двата пола само общо за преработващата промишленост, в търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството и операции с недвижими имоти и бизнес услуги.

Джендър сегрегацията<sup>1</sup> остава значителен проблем на пазара на труда: жените остават концентрирани в тясна група от дейности, особено в образованието и зд-

<sup>1</sup> Джендър сегрегация по дейности се определя с разликите между средния национален дял от заетостта при жените и мъжете и съответния им дял по отделните дейности. Тези разлики, сравнени с общото, дават представа за джендър дисбаланса.

равния сектор, индустрията за производство на облекло. Тенденцията при мъжете е да работят в разширяващите се индустриални дейности от преработващата промишленост и строителството, където относително се създават повече места и професии, докато жените традиционно работят в дейности, където заетостта расте по-умерено. Жените с по-ниско от висше образование са концентрирани в дейности, които изискват по-малко умения и са с по-ниско заплащане, придружени обикновено с по-малък достъп до обучение и квалификация.

Дейностите с най-висока сегрегация на мъже и жени са: образованието и в т.ч. особено началното и основното, детските градини и предучилищна подготовка; шивашката промишленост; здравеопазване и в частност дейностите за професионални медицински сестри и акушерки; транспорта; строителството, металургия и въгледобив - миньори и оператори на съоръжения в процеса на добив и обработка на минерали; миньори и работещи по конструкции; добив на инертни материали и строителство; земеделие и други оператори на съоръжения. Може да се направи изводът, че в повечето отрасли със силно неравновесие на разделението на труда между двата пола продължава тенденцията на увеличаване на тези различия както за доминираните от мъже отрасли като строителство, транспорт и съобщения; производство и разпределение на електроенергия, газ и вода, селското стопанство, операции с недвижими имоти и бизнес услуги, така и в тези, доминирани от жени като образование, здравеопазване и социални услуги, финансово посредничество, хотели и ресторанти. В много ограничен кръг дейности се наблюдават тенденции на сближаване на съответствието в заетостта по пол (държавно управление, напр.).

Данните в таблицата по-долу свидетелстват, че с по-нисък от средния дял на заети жени (от общо заетите) в страната са дейностите строителство (с над 37 процентни пункта), добивна промишленост (между 26 и 36 процентни пункта), производство и разпределение на ел.енергия, газ и вода (с 20 до 25 процентни пункта), транспорт (с 21 процентни пункта). Това са дейности, в които силно доминира мъжката заетост. При това тенденцията през последните години е този дял да се запазва или да расте.

**Таблица 10**

Съотношение между заетите мъже и жени по икономически дейности (Общо заети = 100,0)

| Икономически дейности                          | 2003        |             | 2004        |             | 2005        |             | 2006        |             | 2007        |             |
|------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                | М           | Ж           | М           | Ж           | М           | Ж           | М           | Ж           | М           | Ж           |
| <b>Общо</b>                                    | <b>53,0</b> | <b>47,0</b> | <b>53,0</b> | <b>47,0</b> | <b>53,3</b> | <b>46,7</b> | <b>53,2</b> | <b>46,8</b> | <b>53,2</b> | <b>46,8</b> |
| Селско, ловно, горско и рибно стопанство       | 62,6        | 37,4        | 63,7        | 36,3        | 62,9        | 37,1        | 68,1        | 31,9        | 68,4        | 31,6        |
| Добивна промишленост                           | 84,6        | 15,4        | 85,1        | 14,9        | 90,1        | 9,9         | 84,1        | 15,9        | 79,6        | 20,4        |
| Преработваща пром.                             | 49,2        | 50,8        | 49,2        | 50,8        | 49,7        | 50,3        | 50,2        | 49,8        | 50,9        | 49,1        |
| П-во и разпределение на ел.енергия, газ и вода | 78,4        | 21,6        | 76,1        | 23,9        | 74,5        | 25,5        | 74,6        | 25,4        | 78,1        | 21,9        |
| Строителство                                   | 90,6        | 9,4         | 90,0        | 10,0        | 90,3        | 9,7         | 93,3        | 6,7         | 91,0        | 9,0         |

|                                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството | 50,1 | 49,9 | 49,1 | 50,9 | 48,2 | 51,8 | 49,2 | 50,8 | 47,1 | 52,9 |
| Хотели и ресторанти                                                 | 36,5 | 63,5 | 40,2 | 59,8 | 40,2 | 59,8 | 37,5 | 62,5 | 33,4 | 66,6 |
| Транспорт, складиране и съобщения                                   | 72,6 | 27,4 | 74,1 | 25,9 | 74,3 | 25,7 | 73,5 | 26,5 | 74,7 | 25,3 |
| Финансово посредничество                                            | 33,2 | 66,8 | 31,5 | 68,5 | 44,9 | 55,1 | 36,0 | 64,0 | 27,2 | 72,8 |
| Операции с недвижими имоти и бизнес услуги                          | 57,4 | 42,6 | 56,7 | 43,3 | 58,2 | 41,8 | 58,7 | 41,3 | 58,6 | 41,4 |
| Държавно управление; задължително общ. осигуряване                  | 61,0 | 39,0 | 61,5 | 38,5 | 60,7 | 39,3 | 57,2 | 42,8 | 57,2 | 42,8 |
| Образование                                                         | 23,5 | 76,5 | 22,4 | 77,6 | 21,1 | 78,9 | 21,6 | 78,4 | 19,7 | 80,3 |
| Здравеопазване и социални дейности                                  | 33,0 | 77,0 | 23,5 | 76,5 | 22,3 | 77,7 | 22,1 | 77,9 | 23,5 | 76,5 |
| Други услуги                                                        | 52,0 | 48,0 | 45,3 | 54,7 | 48,3 | 51,7 | 45,5 | 54,5 | 41,8 | 58,2 |

**Източник:** Изчислено по “Заетост и безработица”, НСИ, 3/2003 2/2004 2/2005

Аналогична е ситуацията и по отношение на дейностите доминирани от жени: образование, здравеопазване, финансово посредничество, хотели и ресторанти. В тях жените са между 80% и 2/3 от заетите, а превишението им над средния дял на жените в икономиката е с 20 до 43,5 процентни пункта или с почти два пъти по-висок дял. И тук, както при доминираните от мъже дейности, през последните години е налице увеличаване дела на жените, т.е. задълбочаване на джендър сегрегацията. Изводът е, че не може да се очаква по естествен път да се подобри съотношението в заетостта по пол без предприемането на съответни политики и програми.

Подобно изследване за джендър сегрегация може да се направи и по отношение на заетостта по класове професии, което е по-скоро по длъжности и в определена степен дава представа за вертикалната джендър сегрегация.

**Таблица 11**

Заети по класове професии и пол (Структура - %)

| Класове професии       | 2003         |              | 2004         |              | 2005         |              | 2006         |              | 2007         |              |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                        | М            | Ж            | М            | Ж            | М            | Ж            | М            | Ж            | М            | Ж            |
| <b>Общо</b>            | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |
| Ръководни служители    | 9,7          | 4,7          | 8,9          | 5,3          | 8,1          | 5,0          | 8,1          | 4,5          | 8,6          | 4,4          |
| Аналитични специалисти | 7,6          | 15,6         | 7,5          | 11,3         | 7,8          | 15,8         | 7,6          | 18,3         | 8,2          | 18,6         |
| Приложни специалисти   | 9,5          | 12,7         | 9,5          | 13,5         | 9,7          | 13,4         | 7,3          | 10,7         | 8,4          | 11,8         |
| Помощен персонал       | 3,3          | 10,3         | 3,1          | 10,0         | 3,6          | 9,5          | 1,3          | 11,5         | 3,4          | 11,8         |

|                                                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия | 8,9  | 19,3 | 9,5  | 13,5 | 9,5  | 21,1 | 12,3 | 20,9 | 11,8 | 20,9 |
| Производители в селското, горското и рибното стопанство   | 8,5  | 7,4  | 8,2  | 6,7  | 6,6  | 5,9  | 0,5  | 3,4  | 4,6  | 3,5  |
| Квалифицирани производ. работници                         | 18,7 | 8,9  | 19,4 | 8,3  | 19,9 | 7,9  | 21,3 | 8,7  | 21,8 | 8,5  |
| Оператори на съоръжения машини и транспортни с-ва         | 19,1 | 9,7  | 18,4 | 9,8  | 20,1 | 10,6 | 20,1 | 11,1 | 18,8 | 9,4  |
| Ниско квалифицирани р-ци                                  | 13,6 | 11,2 | 13,6 | 11,3 | 13,1 | 10,7 | 13,3 | 10,7 | 13,0 | 10,7 |

**Източник:** Изчислено по “Заетост и безработица”, НСИ, 3/2003; 2/2004; 2/2005; 1/2006; 1/2007

Жените работят на работни места главно в областта на услуги за населението и търговия, на специалисти (аналитични и по-малко приложни), помощен персонал и ниско квалифицирани работници (70-74 % от заетите жени), а мъжете (над 60 % от общия им брой) работят като квалифицирани производствени работници, оператори на машини, съоръжения и транспортни средства, ръководни служители, но и ниско квалифицирани работници.

**Таблица 12**

Съотношение между заетите мъже и жени по класове професии (Общо заети = 100,0)

| Класове професии                                          | 2003 |      | 2004 |      | 2005 |      | 2006 |      | 2007 |      |
|-----------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                           | М    | Ж    | М    | Ж    | М    | Ж    | М    | Ж    | М    | Ж    |
| Общо                                                      | 53,0 | 47,0 | 53,0 | 47,0 | 53,3 | 46,7 | 53,2 | 46,8 | 53,2 | 46,8 |
| Ръководни служители                                       | 69,8 | 30,2 | 65,6 | 34,4 | 65,1 | 34,9 | 67,1 | 32,9 | 69,1 | 30,9 |
| Аналитични специалисти                                    | 35,5 | 64,5 | 35,7 | 64,3 | 36,0 | 64,0 | 32,2 | 67,8 | 33,2 | 66,8 |
| Приложни специалисти                                      | 45,8 | 54,2 | 44,3 | 55,7 | 45,3 | 54,7 | 43,5 | 56,5 | 44,5 | 55,5 |
| Помощен персонал                                          | 26,7 | 73,3 | 26,0 | 74,0 | 30,1 | 69,9 | 25,3 | 74,7 | 24,4 | 75,6 |
| Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия | 34,2 | 65,8 | 35,3 | 64,7 | 33,9 | 66,1 | 40,0 | 60,0 | 39,1 | 60,9 |
| Производители в селско, горското и рибното стопанство     | 56,5 | 43,5 | 58,0 | 42,0 | 56,0 | 44,0 | 62,0 | 38,0 | 59,8 | 40,2 |
| Квалифицирани производ. работници                         | 70,4 | 29,6 | 72,6 | 27,4 | 74,2 | 25,8 | 73,6 | 26,4 | 80,5 | 19,5 |
| Оператори на съоръжения машини и транспортни с-ва         | 68,9 | 31,1 | 67,9 | 32,1 | 68,4 | 31,6 | 67,3 | 32,7 | 69,5 | 30,5 |
| Ниско квалифицирани р-ци                                  | 57,9 | 42,1 | 57,6 | 42,4 | 58,3 | 41,7 | 58,5 | 41,5 | 58,1 | 41,9 |

**Източник:** Изчислено по “Заетост и безработица”, НСИ, 3/2003; 2/2004; 2/2005; 1/2006; 1/2007

Следователно мъжете доминират на работни места на високо квалифицирания труд, изискващ високо образование и квалификация, предполагащ високо възнаграждение и възможности за израстване в кариерата каквито са класовете професии ръководни служители, квалифицирани работници, оператори на машини, съоръжения и транспортни средства (над 49 %), докато почти толкова са жените на длъжности, неизискващи високо образование и квалификация, което донякъде обяснява по-ниското им заплащане и доходи, както и възможност за развитие (помощен персонал, услуги за населението, нискоквалифицирани работници, производители в селското, горското и рибното стопанство).

В йерархичната структурата на персонала жените преобладават на длъжностите за помощен персонал (3/4 %), услугите за населението и търговия (над 60 %), специалисти (приложни - над 55 % аналитични - 2/3 %) и заемат над 40% от работните места за ниско квалифициран труд, към 30 % от работните места за ръководни служители, оператори на съоръжения, машини и транспортни средства и значително по-малко от квалифицираните работници.

Разпределението на мъжете и жените по класове професии, което е по-скоро разпределение по длъжности, в значителна степен може да обясни разликата в равнището на заплащане по пол. Мъжете доминират в групата на ръководните специалисти (заемат над 69 %), квалифицираните производствени работници (между 70 и 80% по отделните години), оператори на съоръжения, машини и транспортни средства (към 70 %), докато жените са най-силно представени като помощен персонал, сред персонала, зает с услуги на населението и търговията, и специалистите. Ако се приложи подходът за изследване на джендър сегрегацията, то бихме могли да открием професиите/длъжностите, на които са заети жените, т.е. там където те са над средния за икономиката дял на заетост от общо заетите: помощен персонал (3/4); персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия (до 2/3); аналитични специалисти (2/3) и приложни специалисти (към 55%). Мъжете доминират в групите на: квалифицираните работници (над 80%); оператори на съоръжения, машини и транспортни средства и ръководни служители (над 2/3).

Развитието на заетостта на мъжете и жените по икономически дейности, класове професии и статус свидетелства за задълбочаващата се социална и полова диференциация в света на труда, за различните интереси и възможностите, които имат мъжете и жените в сферата на платения труд, за достъпа на жените до труд и до самостоятелен бизнес. Заедно с това те доказват и колко бавно се променя разделението на труда по пол, колко трудно се преодоляват стереотипи и социално изградени представи за половата принадлежност на предприемача и ръководителя, на работещите в услугите за населението - квалифицирани и неквалифицирани, на представата за кого и защо е по-ниско платеният или сигурен труд и не на последно място - за кого е неплатеният труд, трудът за другите в семейството и домакинството.

## **ЗАПЛАЩАНЕТО НА ТРУДА НА ЖЕНИТЕ И НА МЪЖЕТЕ: ДИФЕРЕНЦИАЦИЯ В ЗАПЛАЩАНЕТО ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ И ПО КЛАСОВЕ ПРОФЕСИИ**

Сред основните насоки за намаляване на неравнопоставеността между жените и мъжете е намаляването на различията в доходите, които получават, и особено на различията в заплащането на труда при еднакъв или равностоен труд.

В България действащото законодателство предвижда еднакво възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, което означава, че не би следвало да има и различие по пол в получаваните възнаграждения за работни места (длъжности или позиции), които изискват еднакъв по сложност и отговорност труд, при едно и също равнище на образование и професионална квалификация и изпълнение. Съществуващите в страната и по отделни организации системи на заплащане, правила на формиране и разпределение на средствата за работна заплата, в т.ч. и допълнителни и стимулиращи плащания (бонуси), не предвиждат различия в плащанията, основани на пол. Аналогична е ситуацията с колективните и индивидуалните договори.

Данните от наблюденията на Националния статистически институт и други изследвания показват обаче съществени различия - както по отрасли, така и по класове професии. В значителна степен тези различия се дължат от заеманите позиции (длъжности), формата на заетост, отработеното време, трудовия стаж и други. За отделни отрасли и професии от значение е също степента на разпространение на неформалната заетост или на недеклаиран и незаплатен извънреден труд, неприлагането на диференциация в заплащането по отношение на образование и квалификация, изисквани за съответните длъжности. Друг източник на тези различия е практиката на организациите по формирането на работните заплати и издигането на жените на по-високи позиции. Не по-малко за тези различия допринасят и доминирането на жените в отраслите с по-ниски от средните за страната работни заплати, както и на позиции с ниско равнище на заплащане, заемането от жени на позиции, неизискващи високо образование и други.

Съгласно наблюдението на НСИ към октомври 2002 г.<sup>1</sup> най-големи са различията в получаваните брутни работни заплати (БРЗ) в преработващата промишленост и здравеопазването и социалните услуги. В тях жените получават над 1/4 по-ниски заплати, следвани от отраслите образование, финансово посредничество, т.е. отрасли, в който делът на жените доминира или е много висок. Различията в този случай са от заеманите позиции и формата на заетост. С най-малки различия са БРЗ между двата пола в хотели и ресторанти, услуги за населението, управление, транспорт и съобщения. И само в един от отраслите БРЗ на жените са с 12 % по-високи от тези на мъжете - операции с недвижимо имущество и бизнес услуги, в който през последните години (след 2002 г.) расте делът на заетите мъже.

---

<sup>1</sup> Това е последното официално публикувано изследване на НСИ. Очаква се до края на годината да бъде публикувано изследването за 2006 г.

**Таблица 13**

Заплащането на труда по пол по икономически дейности (Месечна БРЗ - 2002 година)

| <b>Икономически дейности</b>                       | <b>Общо</b> | <b>Мъже</b> | <b>Жени</b> | <b>РЗ на жените<br/>в % от РЗ<br/>на мъжете</b> |
|----------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------------------------|
| Общо                                               | 283         | 312         | 255         | 81,7                                            |
| Добивна промишленост                               | 463         | 482         | 379         | 78,6                                            |
| Преработваща промишленост                          | 259         | 302         | 220         | 72,8                                            |
| Снабдяване с ел.енергия, газ и вода                | 456         | 474         | 403         | 85,0                                            |
| Строителство                                       | 255         | 254         | 258         | 101,6                                           |
| Търговия и ремонт                                  | 198         | 207         | 186         | 89,9                                            |
| Хотели и ресторанти                                | 187         | 188         | 186         | 98,9                                            |
| Транспорти съобщения                               | 359         | 373         | 333         | 89,3                                            |
| Финансово посредничество                           | 567         | 623         | 536         | 86,0                                            |
| Операции с недвижими имоти и бизнес услуги         | 247         | 237         | 266         | 112,2                                           |
| Държавно управление; задължително общ. осигуряване | 343         | 365         | 328         | 89,9                                            |
| Образование                                        | 272         | 312         | 261         | 83,7                                            |
| Здравеопазване и социални дейности                 | 263         | 324         | 246         | 75,9                                            |
| Други услуги                                       | 226         | 239         | 213         | 89,1                                            |
| Съотношения между най-високата и най-ниската БРЗ   | 3,03        | 3,31        | 2,88        | 72,8 - 112,2                                    |

**Източник:** Изчисленията са направени по "Структура на заплатите 2002", НСИ, С., 2004 г.

Аналогична е ситуацията и по групи професии. Месечната брутна работна заплата на жените е от 58,6 до 104,8% от тази на мъжете. Само в една от групите професии или по скоро длъжности: помощен персонал, където жените доминират, тяхната месечна БРЗ е с 4,8% по висока от тази на мъжете. Сравнително близка е месечната БРЗ на жените до тази на мъжете (94-95%) за производителите в селското, горското и рибното стопанство и за ниско квалифицираните работници.

**Таблица 14**

Заплащане на труда по пол по класове професии (Месечна БРЗ, лв. - октомври 2002 г.)

| Класове професии                                             | Общо       | Мъже       | Жени       | РЗ на жените в %<br>от РЗ на мъжете |
|--------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|-------------------------------------|
| <b>Общо</b>                                                  | <b>283</b> | <b>312</b> | <b>255</b> | <b>81,7</b>                         |
| Ръководни служители                                          | 564        | 603        | 503        | 83,4                                |
| Аналитични специалисти                                       | 376        | 443        | 345        | 77,9                                |
| Приложни специалисти                                         | 330        | 390        | 298        | 76,4                                |
| Помощен персонал                                             | 240        | 231        | 242        | 104,8                               |
| Персонал, зает с услуги за населението,<br>охрана и търговия | 166        | 177        | 157        | 88,7                                |
| Производители в сел., горското и рибно-<br>то стопанство     | 190        | 195        | 186        | 95,4                                |
| Квалифицирани производ. работници                            | 267        | 307        | 180        | 58,6                                |
| Оператори на съоръжения машини и<br>транспортни с-ва         | 273        | 296        | 228        | 77,0                                |
| Ниско квалифицирани р-ци                                     | 169        | 174        | 164        | 94,3                                |
| Съотношения между най-високата и най-<br>ниската БРЗ         | 3,3        | 3,47       | 3,06       | 58,6 - 104,8                        |

**Източник:** Изчисленията са направени по "Структура на заплатите 2002", НСИ, С., 2004 г.

С почти 17% е по-ниска за жените месечната БРЗ при ръководните служители, с близо 1/4 на жените работещи на длъжности за специалисти, оператори на съоръжения машини и транспортни средства и малко над 1/2 (58,8%) от заплатата на мъжете получават жените като квалифицирани работници. Обясненията могат да се търсят в различни направления. Първото е, че жените с много по-ниска заплата от тази на мъжете са в икономическите дейности и отрасли, които са с ниски работни заплати (преработваща промишленост - шивашка и др.; здравеопазване и социални дейности; образование; хотели и ресторанти и други). Второто е, че те са масово на по-ниските стъпала в йерархията за съответните професии (ръководни служители; аналитични и приложни специалисти, квалифицирани работници. Третото е, че на практика съществува дискриминация и главно в неформалните форми на заетост и икономически дейности.

Диапазонът на вариране на средномесечните брутни работни заплати при жените е по-малък от този на мъжете както по икономически дейности, така и по групи професии/длъжности. Ситуацията е обратна обаче при заплащането на труда по образователни равнища - 2,84 за жените и 2,27 при мъжете. Другият извод, който може да се направи, е, че равнището на образование е определящ фактор за равни-

щето на заетост, но за равнището на работната заплата е по-определящ стопанският сектор. Вторият извод обяснява демотивацията и миграцията на младите хора с добро образование. И още, жените с високо образование могат да се надяват на работа, но не и непременно на добро заплащане, съответстващо на високото им образование. Тази ситуация поставя в още по-неблагоприятна ситуация самотните родители (предимно жени).

**Таблица 15**

Заплащането на труда по пол и образование (БМРЗ, лв. - X, 2002 г.)

| Образовани                                       | Общо       | Мъже       | Жени       | РЗ на жените в %<br>от РЗ на мъжете |
|--------------------------------------------------|------------|------------|------------|-------------------------------------|
| <b>Общо</b>                                      | <b>283</b> | <b>312</b> | <b>255</b> | <b>81,7</b>                         |
| Начално и по-ниско                               | 225        | 265        | 185        | 69,8                                |
| Основно                                          | 219        | 251        | 178        | 70,9                                |
| Средно                                           | 244        | 271        | 212        | 78,2                                |
| Професионално обучение след средно               | 310        | 337        | 281        | 83,4                                |
| Висше - степен “специалист”                      | 284        | 351        | 260        | 74,1                                |
| Висше - степен “бакалавър” и “магистър”          | 408        | 479        | 362        | 75,6                                |
| Висше - степен “доктор”                          | 544        | 570        | 505        | 88,6                                |
| Съотношения между най-високата и най-ниската БРЗ | 2,48       | 2,27       | 2,84       | 69,8 - 88,6                         |

**Източник:** Изчисленията са направени по ”Структура на заплатите 2002”, НСИ, С., 2004 г.

Данните (Таблица 15) свидетелстват, че зетите общо са в още по-неизгодна позиция поради много малката диференциация в равнището на заплащане в зависимост от образованието. Заплащането за най-високата образователна (и научна) степен “доктор” (предполагаща около 20 години обучение) е с 2,5 пъти по-висока от работната заплата на зетите с най-ниското равнище на образование и без образование (0-4 години обучение).

На всичките степени на образование жените са с по-ниски работни заплати (от 30 до 12%) . Колкото са с по-ниско равнище на образование, толкова е по-голяма разликата в заплащането на труда по пол. Изводът е, че високото образование и професионална подготовка са определящи фактори за по-високото равнище на заетост и донякъде и на доход. С други думи, сегрегацията в този случай за жените е по-малка, но на по-висока цена, а и дискриминацията си остава.

Аналогична е ситуацията и ако се изследва съотношението в средните брутни работни заплати на час, което се използва главно в страните от Европейския съюз.

Таблица 16

Съотношение жени/мъже, наети на пълно работно време, по икономически дейности и професии по средни брутни работни заплати на час (лв. - X, 2002 г.)

| Икономически дейност                                      | Брутна часова работна заплата |             |             | Съотношение |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Професии                                                  | О                             | М           | Ж           | Ж:М         |
| <b>Общо</b>                                               | <b>1.57</b>                   | <b>1.72</b> | <b>1.42</b> | <b>0.83</b> |
| Ръководни служители                                       | 3.08                          | 3.30        | 2.74        | 0.83        |
| Аналитични специалисти                                    | 2.07                          | 2.45        | 1.90        | 0.78        |
| Приложни специалисти                                      | 1.82                          | 2.14        | 1.65        | 0.77        |
| Помощен персонал                                          | 1.34                          | 1.29        | 1.35        | 1.05        |
| Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия | 0,94                          | 1,00        | 0,89        | 0,89        |
| Производители в сел., горското и рибното стопанство       | 1,04                          | 1,05        | 1,03        | 0,98        |
| Квалифицирани производ. работници                         | 1,47                          | 1,68        | 0,99        | 0,59        |
| Оператори на съоръжения машини и транспортни с-ва         | 1,49                          | 1,63        | 1,25        | 0,77        |
| Ниско квалифицирани р-ци                                  | 0,95                          | 0,97        | 0,92        | 0,95        |
| <i>В т.ч. общо по икон. дейности:</i>                     |                               |             |             |             |
| Добивна промишленост                                      | 2,53                          | 2,64        | 2,06        | 0,78        |
| Преработваща промишленост                                 | 1,42                          | 1,66        | 1,21        | 0,73        |
| Снабдяване с ел.енергия, газ и вода                       | 2,50                          | 2,59        | 2,22        | 0,86        |
| Строителство                                              | 1,39                          | 1,39        | 1,43        | 1,03        |
| Търговия и ремонт                                         | 1,11                          | 1,16        | 1,04        | 0,90        |
| Хотели и ресторанти                                       | 1,05                          | 1,06        | 1,05        | 0,99        |
| Транспорти съобщения                                      | 2,01                          | 2,06        | 1,91        | 0,93        |
| Финансово посредничество                                  | 3,19                          | 3,49        | 3,02        | 0,87        |
| Операции с недвижими имоти и бизнес услуги                | 1,40                          | 1,36        | 1,48        | 1,09        |
| Държавно управление; задължително общ. осигуряване        | 1,90                          | 2,01        | 1,83        | 0,91        |
| Образование                                               | 1,52                          | 1,73        | 1,45        | 0,84        |
| Здравеопазване и социални дейности                        | 1,45                          | 1,78        | 1,36        | 0,76        |
| Други услуги                                              | 1,26                          | 1,32        | 1,19        | 0,90        |

Източник: Структура на заплатите 2002, НСИ, С., 2004 г.

Значителната разлика в заплащането на труда между двата пола може да бъде обяснена с наличието на дискриминация, както и на сегрегация на трудовия пазар. Изводът, който може да се направи, е, че наличието на законодателно регламентиране на равенството в заплащането не е достатъчно, за да промени практиката. Този извод се потвърждава и от неприлагането на практика в тази област и на Закона за защита от дискриминация. Следователно, необходимо е да се търсят други допълващи ги политики и мерки. Промяната на практиката в областта на заплащането не само би подобрила равнопоставеността на половете, но би повишила и заетостта на жените, респ. и общата заетост на населението.

### **СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕТО НА СЪВКУПНИЯ ТРУД (ПЛАТЕН И НЕПЛАТЕН) МЕЖДУ МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ: ПАРТНЬОРСТВО ИЛИ СТЕРЕОТИПИ?**

Постигането на целите в тази област изисква да се прилагат и насърчават политики, благоприятстващи семействата, вкл. осъществими, достъпни и висококвалифицирани грижи за децата и другите зависими членове, както и родителски и други схеми за отпуски.

Би трябвало да се поставят национални цели в съответствие със ситуацията в страната, да се увеличи достъпността на услугите за грижи за децата и за останалите близки, които са зависими, и да се отдели специално внимание на жените и мъжете, които се връщат към платена заетост след отсъствие, като се предприемат адекватни мерки.

Има много основания и факти, за да се твърди, че грижите за децата са недостатъчни от страна на обществото и най-вече това може да се твърди от гледна точка на създаването на по-добри възможности за заетост и особено за намаляване на джендър различията. Това се отнася не само по отношение на най-малките (децата под 3 години), но също и за следващата възрастова група (3-6 години). Важна роля имат и институционалните грижи за малките ученици след задължителната учебна програма.

Необходимостта от работещи политики в тази област се предопределя и от доминиращата в страната практика за работа на пълно работно време, работа на удължено работно време и извънреден труд, работа по няколко договора за труд и други, които затрудняват както намирането на заетост на бъдещите майки и майките на малки деца, т.е. достъпа им до заетост, така и правят невъзможно съчетаването на професионалния и семейния живот за жените, но на практика и за мъжете. Наложената продължителност на работното време на заетите по пол позволява да се оценят и мащабите на трудовата натовареност на жените и възможността им те да работят в някои сфери и организации, в статут, изискващ далеч повече от нормалната продължителност на работния ден и седмица (законоустановените у нас 8 часов работен ден и петдневна работна седмица).

Изследванията показват<sup>1</sup>, че мъжете повече от жените работят на две и повече ра-

---

<sup>1</sup> "Работно време, условия на труд, демографско поведение", представително социологическо изследване, проведено през 2003 г. от колектив на ЦИН при БАН, Агенцията по заетостта при МТСП и автора (К. Владимирова) под методическото ръководство на френски изследователи с ръководител D. Kergoat от лабораторията "Джендър и социални отношения" (GERS) на Института за изследване на съвременното общество (IRESCO) при Националния център за научни изследвания (CNRS), Париж.

ботни места, по два и повече трудови договори. Мъжете повече от жените имат повече от една платена заетост, работят до по-късна възраст след пенсиониране. Работата на намалено работно време или с продължителност по-висока от нормативно установената е главно в частния сектор. Широко разпространена е практиката на работен ден от 10, 12 до 14 (а в някои случаи и повече) часа и на работна седмица от 6, а дори и 7 дни. В немалка част този труд не се отчита нито като удължен, нито като извънреден. Резултатите от проведени социологически изследвания показват, че на значителна част от анкетираните жени и мъже им се налага често и почти ежедневно да работят повече от 8 часа и на много от тях не се заплаща извънредния труд, както и не се компенсира удълженото работно време. Заплащането на труда за България е най-често месечно и така цената на труда за час работно време пада значително, но не по-малко значителен е фактът на висока трудова натовареност, умора и невъзможност за възстановяване на работната сила и още по-малко за нейното развитие. При тези условия на заетост проблемите за жените са значителни. Някои са свръхзаети, нямат достатъчно време или въобще време за възстановяване и развитие на своята работна сила. Това на свой ред увеличи стреса, професионалните и други заболявания. Преумората и свързаното с нея здравно състояние оказват отражение на сигурността в платената заетост и на статуса в нея. Това е още повече валидно за България, в която преобладава работата на пълно работно време и сравнително е широко разпространена практиката за извънреден труд и/или удължено работно време. Високата им заетост в сферата на неплатения труд, вкл. и с раждането и отглеждането на малки деца, ограничава възможността им често да останат, да запазят платената си заетост или достъпа до нея. От друга страна, високата несигурност в платената заетост породи и запази потребността от развитие на домашното производство, работа в неформалния сектор или работа на повече места срещу заплащане.

Необходимо е политиките за съвместяване на семейния с професионалния живот на жените и мъжете да включат и работата в домашното стопанство, което у нас има много по-широко разпространение и заема значителна част от бюджета на времето, отколкото в други европейски страни. Съществуват значителни различия в мащабите на домашния труд и неговото разпределение по години и по пол. От този аспект бихме могли да твърдим, че не малко жени в България са сред “най-богатите” на труд: пълна заетост в платения труд и висока дял на участие в неплатения домашен труд и домашното стопанство.

Жените имат почти половината от платената заетост, както и преобладаващата част от значителния по мащаби у нас домакински труд и труда в домашното стопанство. Високото участие на жените в неплатения труд на практика прави за много от тях невъзможна професионалната им кариера, а за други ограничава достъпа им до пазара на труда и икономическите ресурси. И в началото на новия век продължават да са валидни традиционните представи, че работата в дома, в домакинството, отглеждането и възпитанието на децата и много други са главно задължение на жените, включително и на заетите, дори и когато съпругът е безработен или пенсионер; а мъжете в най-добрия случай “помагат”. Двойната натовареност с труд на жените е на практика тройна. Повечето от дейностите изцяло или в значителна част се осъществяват от жените. Това са главно жените от селата и малките градове.

Заетите жени сега имат по-голяма натовареност от преди. Освен платената заетост те трябва както и досега да се грижат основно за семейството, според господстващите обществени норми и традиции, но и да се стараят да запазят работното си място. Двойното бреме, което поемат жените на пазара на труда и в къщи, е сериозен проблем за реализацията на основните им роли. Съвместяването на семейните и професионалните им задължения се преценява като един от най-сериозните фактори за неравенството между половете, тъй като жените реално имат по-малко време от мъжете за образование и квалификация, за допълнителен труд или за самите себе си, за собственото си развитие.

Работещите жени сега обаче имат повече затруднения и конфликти да съчетаят, да съвместят двата вида труд: професионален и в семейството. Заетите жени през последните години работят при по-висока интензивност и дисциплина в сферата на платения труд и особено в частния сектор. Не само интензивността на труда е по-висока, но и почивките и отсъствията по време на работа са сведени до минимум, много често се изисква работа с по-висока продължителност (дневно или седмично) и т.н., което силно затруднява жените да съчетават както до 1990 г двата си основни вида труд: платен и неплатен за семейството. Заедно с това тази група жени трябва да мислят и да работят за запазване на работата си (освен дисциплина в труда е необходимо и развитие и усъвършенстване на квалификацията и личните умения), а ако нямат работа - как да я намерят и задържат.

В заключение може да се обобщи, че се увеличава диференциацията между мъжете и жените както в платената, така и в неплатената заетост, увеличава се неравенството по пол. Дискриминацията по пол се слага различно за различните възрастови групи. Несигурността в заетостта за жените е по-висока от тази на мъжете. Участието в труда и в платената заетост, възможностите за професионална кариера, достъпът до сигурна и желана заетост, до възможностите за равни шансове и развитие са все по-различни за мъжете и жените

Следователно, необходими са по-радикални промени, политики, които да екстернализират редица неплатени дейности от домакинския труд и особено от домашното стопанство. Това, от една страна, би създало нови работни места, но, от друга, изисква и по-висока цена на платения труд. Бедността, не само традицията, принуждава много на практика икономически дейности да се трансформират в семейството и неговото натурално стопанство. Следователно, необходима е нова организация на времето за труд и неговото по-справедливо разпределение между обществото и семейството, между мъжете и жените. Тази нова организация за преразпределение на съвкупния труд и неговото по-нататъшно намаляване преминава и през повишаване чувствителността на жените и мъжете към партньорство, към на практика равните възможности в обществената и частната сфера, към приемане и реализиране на адекватни политики и програми.

## **ПОЛИТИКИ ЗА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ**

### **Влияние на политиката по заетостта върху равнопоставеността между жените и мъжете на пазара на труда**

Политиките за равни възможности, провеждани в страните членки на ЕС, в т.ч. и в България, са повлияни съществено от ЕСЗ, така както и политиката за равни възможности на жените и мъжете в България е предопределена от СЗ. Приоритетите на ЕСЗ и Рамковата програма за равни възможности са интегрирани в националната политика по заетостта и конкретно във всеки от Националните планове за действие по заетостта. Изследванията показват, че не са се получили в достатъчна степен очакваните резултати, както и че целите не са били достатъчно разпределени и трансформирани в секторни цели и цели за институциите на местната и централна власт, отговорни за изпълнението.

### **Принципът на равенство на половете (джендър принципът) в активните политики по заетостта в България**

Възприемането на джендър принципа в политиките по заетостта е безспорно достижение в България както в приетата Стратегия за заетост, така и в ежегодните национални планове за заетост. Всички те осигуриха трайно внимание по въпроса на национално равнище. Този подход, както и провежданите обучения, водят безспорно до промяна в менталитета на вземащите решения, до промени в административната практика, както и до промени в работата със социалните партньори, медиите, обществото.

Прилагането в политиките и практиката на принципа на равенство на половете (джендър принципа) изисква той да бъде подкрепен с подходящи инструменти като: джендър статистики, данни за равнопоставеността на половете и други показатели, открояващи разликите между жените и мъжете на пазара на труда; прилагането на интегриран подход, който включва джендър аспектите във всички правителствени политики и в Националните планове за действие, т.е. равенството между половете да бъде интегрирано във всички политики, програми и планове от участниците в процеса на създаване на политиките на всички нива и на всички етапи.

Прилагане на джендър принципа в активната политика по заетостта може да се осъществи с използването на различни подходи: при разработването на активните политики на пазара на труда и за увеличаване достъпа на жените да отчита дела им в общия брой на безработните или от равнището им на безработица; постигането на приоритетно участие на жените в програмите за обучение, консултации, посредничество за работа, предприемачество и др. или мерки, които на практика подобряват възможностите за заетост на безработните и неактивните жени (разрешаване на проблемите на самотните родители, намаляването на социално-осигурителните плащания при ниски доходи, намаляване на семейните помощи при незаетост и др.) , които спомагат за интегрирането им на пазара на труда.

Едно от основните направления на българската политика по заетостта е необходимо да бъде намаляването на джендър неравновесията. Това предполага активна

политика за: намаляване на разликите в равнищата на безработица между мъжете и жените чрез активна подкрепа за увеличаване на заетостта при жените - общо и за конкретни възрастови и други групи; повишаване и балансиране на представителството на жените и мъжете във всички сектори и дейности и на всички равнища (т.е. преодоляване на сегрегацията); намаляване на различията/несъответствията в заплащането и доходите и съвместяване на семейния с професионалния живот на жените и мъжете и други.

Политиките в областта на равните възможности на жените и мъжете на пазара на труда са само част от необходимия национален механизъм в тази област, който включва създаването на институции и постигането на социално партньорство, т.ч. и с представителите на неправителствените организации.

В България през 2004 г. се положиха основите за създаване на административен капацитет и ресурсната основа за разработване и провеждане на национална политика за равни възможности на жените на пазара на труда. В края на 2004 г. бе създаден Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет, което е в съответствие с поетите задължения на страната ни за изграждане на национални консултативни органи с участието на социалните партньори и неправителствените организации, за укрепване и насърчаване на социалния и гражданския диалог. Предназначението му е той да бъде консултативен орган в областта на разработване и координиране на политиката за равенство на жените и мъжете във всички сфери на икономическия, политическия и обществен живот на страната. Работата на Националния съвет се очаква да се подпомага от Консултативна комисия за равни възможности на жените и мъжете. В подкрепа на тези действия са определени и служители в администрациите на централно, регионално и местно ниво (т.н. фокусни точки), отговорни за прилагане на политика за равнопоставеност на жените и мъжете, за които е осъществено и подходящо обучение. Предстоящото актуализиране на Стратегията по заетостта изисква да се анализира и оцени приноса на създадените институции и разгледат възможностите за повишаване на техния принос към политиките и за постигането на равенство на половете във всички сфери, територии и населени места в страната.

В рамките на изпълнението на Националния план за действие по заетостта (НПДЗ) през 2004 г. са реализирани специфични мерки и проекти за повишаване чувствителността на българското общество към проблемите на равнопоставеността и за съвместяване на професионалния и семейния живот. Те са насочени към повишаване на информираността на обществото и на работодателите за принципите на равнопоставеност на жените и мъжете с цел премахване на бариерите за трудова реализация. Чрез други реализирани проекти се цели да се насърчава участието в пазара на труда на групи, за които съществува риск от затруднен достъп до заетост или от запазване на заетостта. („Стимулиране на самостоятелната стопанска дейност на жени за оказване на услуги при отглеждане на деца” и „Отново на работа”). През следващите години има своеобrazно продължение на създадените политики и практики. През 2005 г. започна изпълнението на първия Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, чиито мерки са насочени към повишаване на икономическата активност на жените и създаване на условия за постигане на равни възможности при достъпа до пазара на труда и платената заетост.

Създаде се и Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет, който съвместно с Консултативната комисия за равни възможности на мъжете и жените и на неравнопоставените групи в трудовата сфера към министъра на труда и социалната политика трябва да консултират политиката за насърчаване на икономическата активност на жените за постигане на следните цели: повишаване на достъпността и качеството на грижите по отглеждането на деца и зависими членове в семейството за улесняване завръщането на родителите на работното място след дълго отсъствие във връзка с отглеждане на деца; насърчаване на социалните партньори да прилагат гъвкави форми на заетост, да подобряват условията на труд и да създават условия за служителите за израстване в кариерата; стриктно спазване на трудовото законодателство и предотвратяване на възможни форми на дискриминация, основана на признак пол, за изпълнение на принципа за равно заплащане за равен или равностоен труд.

Основният фактор за намаляване на джендър несъответствията в заетостта е увеличаването на участието на жените на пазара на труда, за което допринася преди всичко стабилния икономически растеж, но и прилагането на адекватни политики по заетостта в тази област с пряко и косвено въздействие.

Общата политика по заетостта може значително да допринесе за намаляване различията в равнището на заетост и доходите на мъжете и жените със специфичните си политики за: насърчаване на предприемачеството на жените с развитие на програми и екипи от консултанти за бизнес с цел да подпомогне жените, които желаят да започнат техният собствен бизнес; стимулиране на жените за обучение и професионална ориентация към дейности, свързани с новите информационни и комуникационни технологии; подобряване на професионалната ориентация на момичета и безработните жени; обучение и помощ при грижи за деца – развитие на дневните грижи за деца, което позволява и на двамата родители да имат работа и други.

Необходимо е възприемането на интегриран подход и отчитане на социалната и икономическата ефикасност на програмите - поотделно и заедно.

За преодоляване на джендър несъответствията на пазара на труда и в заетостта е необходимо да се открият и ранжират факторите, които ги обясняват и предопределят. Сред тях са: трудности, свързани с грижите за децата и особено при самотните майки; липсата на информация за изискванията за пригодност за обучение и работа в отделните сектори и професии, напр. за тези с високо заплащане и/или възможност за съвместяване на семейния с професионалния живот и други.

### **Политики за намаляване на разликите в равнищата на безработица между мъжете и жените чрез активна подкрепа за увеличаване на заетостта при жените**

Основната цел на политиката на пазара на труда през годините на действие на Стратегията по заетостта, е увеличаване на заетостта и продължаване понижаването на безработицата чрез изпълнението на действия в посока подобряване на социално-икономическата среда и прилагане на активни програми и мерки на пазара на труда. Те целят социално-икономическа интеграция на безработните в неравнос-

тойно положение чрез повишаване пригодността им за заетост, осигуряване на субсидирана заетост и подобряване услугите на пазара на труда. Наред с тях има и мерки, които стимулират, насърчават работодателите да повишават заетостта и главно да намаляват безработицата като наемат безработни от най-рисковите групи. Такава е например законодателно уредената мярка за насърчаване на работодателите да наемат безработни жени над 50-годишна възраст и мъже над 55-годишна възраст (чл.55а от ЗНЗ).

Наред с развитието на икономическите политики, водещи до увеличаване на заетостта и социални политики, създаващи мотивация за труд е необходимо и развитието на политики, които директно са насочени към повишаване равнището на заетост на жените, както и политики, които нямат пряк ефект върху заетостта на жените, като например увеличаването на местата за отглеждане на деца, но на практика реално допринасят за това. Това особено се отнася за заетостта на самотните родители (главно жени), заетостта на жените в семействата със зависими членове и други. Българските семейства и работещите жени се нуждаят от работещи, широкообхватни и ефективни политики за грижи за децата и другите зависими членове. Може би това би следвало да бъде политиката с най-значителен косвен ефект върху заетостта на жените и реализирането на демографската стратегия.

Оценката на общото равнище на икономическа активност и заетост за страната общо и особено за жените е, че остават много по-ниски от предвидените. Равнището на безработица значително спадна през последните години, но все още е високо, в т.ч. по-високо стана за жените. Изводът, който може да се направи е, че безработицата намалява по-бързо, отколкото расте заетостта. Едно от възможните обяснения е, че значителна част от безработните се включват в мерките и програмите на активната политика по заетостта (и съгласно въведените регламенти те се изключват от броя на безработните), макар че не малка част от тях се връщат след известен период и попълват състава на безработните. Другото обяснение е, че много бавно намалява неформалната, нерегламентираната заетост, която е много чувствителна на законодателните промени и гаранциите за тяхното провеждане.

Разликата обаче между равнищата на заетост на мъжете и жените се увеличава и остава висока, което косвено свидетелства, че въздействието на политиките в областта на равните възможности не е допринесло за промяна в желаната насока. Сред причините затова могат да се посочат: ниското равнище на заетост на възрастните и младите жени, на нерешени законодателни въпроси, свързани с равни права (за пенсиониране например), политики за по-съществено подпомагане на младите семейства за отглеждане и възпитание на децата (силно ограничен потенциал на детските заведения и следучилищни форми на работа с деца); наличието на явна и неявна дискриминация (възрастова и по пол).

Би следвало да се признае положителната роля на антидискриминационното законодателство (конкретно на Закона за защита от дискриминация), както и на политиката и конкретните действия (главно конференции, семинари и обучение) за повишаване на чувствителността на обществото по отношение на равните възможности на мъжете и жените. Факт е, че се подобри достъпа на жени (и мъже) до пазара на труда със силното намаление на изискванията за пол и възраст в обявите за работа.

Има нереализирани възможности да се постигне повече в повишаване равнището на заетост на жените и за съчетаване на техния професионален и семеен живот с приемането на специализиран закон в тази област (за равните възможности на жените и мъжете) и на насърчителни за бизнес организациите политики и програми в това отношение. Може би най-голямото предизвикателство за политиките за равни възможности на мъжете и жените и на общата политика за повишаване на равнището на заетост остава включването на работодателите и особено на тези от частния сектор на икономиката, който е доминиращ и решаващ както за създаването на работни места, така и за постигане на по-висока заетост на жените, за успешното съчетаване на професионалния и семейния живот, за израстването и учението през целия живот. Може би това е едно от най-големите предизвикателства пред новата Стратегия за заетост.

#### **Възможности на политиките за балансирано представителство на жените и мъжете във всички икономически сектори**

Джендър сегрегацията по икономически дейности и сектори остава значителна и би следвало да бъде една от основните области на активната политика по заетостта. Налице е високо равнище на неоправдана сегрегация с тенденция на задълбочаване на проблема. Затова сновно направление на политиката по заетостта следва да бъде за постигане на балансирано представителство във всички сектори на икономиката. Преодоляването на джендър сегрегацията по икономически дейности и сектори остава основна задача и е свързана както с професионалната ориентация и обучение, така и предприемането на насърчителни действия за решаване на въпроса с хоризонталната сегрегация (на равнище сектор) на пазара на труда.

В някои страни от ЕС целите за насърчаване на социалната и професионалната интеграция на жените се свързват с различни практики в работата на държавните служби по заетостта и на другите институции от публичния сектор, които по пътя на разработването и реализирането на конкретни програми могат да дадат принос и добър пример не толкова в увеличаване дела на жените, но за намаляване на разликите в заплащането между половете, за намаляване на джендър сегрегацията по икономически сектори и класове професии. За това може да допринесе и подготовката и главно приемането и внедряването на специализиран закон за постигане на равни възможности на жените и мъжете.

#### **Политики за намаляване на различията в заплащането на жените и мъжете**

Засага в това отношение на са постигнати особени резултати, мерките остават ограничени. В някои страни от ЕС политиките в това отношение се насочват основно до преглед на класификацията на професиите и на системите за оценяване на труда и на различни кампании за изследване на проблема, но като цяло тези действия на политиките остават недостатъчни. По-значителни резултати могат да се постигнат с приемането и прилагането на Закона за равно възможности на жените и мъжете (или на Закон за равни работни заплати на жените и мъжете за равен или равносто-

ен труд), включването на адекватни политики в тази област в колективното трудово договаряне, браншовите колективни трудови договори и споразумения, в т.ч. за постигане на джендър неутралност в длъжностните класификации; в политиката по доходите и при определянето на осигурителните прагове да се отделя специално внимание на нископлатените професии и дейности, които на практика са феминизирани или жените са силно представени и заедно с това да се развият методите за оценяване на професиите, което съдейства за намаляване на разликите в заплащането по пол, както и предприемане на действия за постигане на по-голяма прозрачност по отношение на разликите в заплащането и да се постигне по-добра основа за предприемане на законни действия

В България като че ли този въпрос не е обект на внимание на политиките по заетостта, при това както от страна на публичната власт, така и на синдикатите. Няма колективни трудови договори или други колективни споразумения, които да третират този въпрос. Би могло да се твърди, че и работата по разработването и внедряването на Националния класификатор за длъжностите и професиите не беше подчинена на тази политика в необходимата степен. Засега само в отделни действия на НПО или изследвания се поставя този въпрос, но не са постигнати особени резултати, мерките на практика ги няма в явен вид в предвижданите и провежданите политики. От една страна, липсва достатъчно актуална и надеждна информация и, от друга страна - чувствителност към проблема на всички равнища на вземане на политически решения, в т.ч. и в социалните партньори и институциите на социалното партньорство.

Считаме, че разработването и приемането на подходящ по съдържание и работещ закон (за равните възможности на жените и мъжете или на специализиран закон за равно заплащане за еднакъв или равностоеен труд на жените и мъжете) би спомогнало и би могло да регламентира политиките, отговорностите и действията в това направление. Но не бива това да бъде самоцелно, нито поредния проект за закон с подобно наименование. Необходима е преди всичко добра концепция и конкретни виждания за нерешените проблеми за равнопоставеността на половете у нас, и които биха могли да намерят решение с един такъв закон.

Наред с това следва да се използват и по-големите възможности на публичния сектор - за подобряване на съотношението в равнището на заетост на двата пола и особено за кариерното им развитие и намаляване на разликите в заплащането на труда по пол, доколкото е значително по-възможно внедряването на съответни програми и норми в това отношение.

### **Политики, благоприятстващи семействата, услугите и грижите за зависимите членове на семействата**

Съвместяването на професионалния и семейния живот изисква да се: проектират, прилагат и насърчават политики, благоприятстващи семействата, вкл. осъществими, достъпни и висококвалифицирани грижи за децата и другите зависими членове, както и родителски и други схеми за отпуски. Това предполага да се обсъждат редица национални цели в съответствие със ситуацията в страната, за да се направи

необходимото да се увеличи достъпността на услугите за грижи за децата и за останалите близки, които са зависими; да се отдели специално внимание на жените и мъжете, които се връщат към платена заетост след отсъствие, като се предприемат за целта адекватни мерки.

Политиките, благоприятстващи семействата, услугите за грижи за всички зависими и схемите за отпуски, могат да бъдат централно направление в активната политика за повишаване на заетостта. Те предполагат: стимули за намаляване цената на грижите за деца; повече грижи за децата в училищна възраст след училище, подобряване грижите за децата и качеството на предлаганите услуги, определяне на таван за максимални такси за дейности за грижи за деца в предучилищна и училищна възраст. Грижите за децата, използването на различни схеми за отпуски и за регулиране на работното време и др. могат да са централните пунктове в политиката по осигуряване на повече места за грижи за децата. Осигуряването на грижи за децата е на практика създаване на независимост на родителите от отношенията по участието им на пазара на труда и развитието на професионалната им кариера. Децата на търсещите работа родители изискват също грижи.

Европейският Съвет от Барселона (2002 г.) прие необходимостта от премахване на пречестите за женската работна сила фактори, в частност - осигуряването на грижи за децата (най-малко за 90 % от децата от 3 годишна възраст до възрастта, определена за задължителна училищна възраст, и най-малко 33% за децата под 3 години за периода до 2010 г. България днес е все още далеч от достигането на тези показатели. Включването в обновяваната Стратегия по заетост на конкретни цели, политики и мерки би имало мултиплициращ ефект, както за създаването на повече работни места, които основно в тази област се заемат от жени, така и за повишаване заетостта на майките с малки деца и ученици. Друг значителен ефект е социализирането на децата и подпомагане тяхната мотивация за образование, а младите жени и семейства - за раждането на повече деца. Това е една от областите, в които се пресичат политиката по заетостта, социалната, образователната и икономическите политики – на национално и местно равнище, и заедно те биха могли да постигнат по-значими резултат (по-значителни инвестиции за инфраструктура и качество на услугите в тези заведения).

Според нас е необходимо включване в активната политика по заетостта на национални цели и политики за грижа за всички зависими (нуждаещи се от грижи). Те основно засягат осигуряването на повече места за детски грижи, в по-голяма степен отколкото нарастването на грижите за останалите зависими хора. Всичко това на практика означава премахване на пречките за жените и мъжете при връщане на пазара на труда, в т.ч. и чрез подобряват достъпа на жените до обучение, вкл. обучение през целия живот за продължително безработните. Вярно е, че политики в това отношение не липсват и в нашата страна, въпросът е обаче дали те са достатъчни, ефективни и работещи в полза на заетостта на родителите и близките на зависимите членове на семействата.

В рамките на общите мерки за насърчаване на равенството бе направена законодателна промяна за транспонирането на Директива 96/34/ЕО, с което и у нас се въведе родителският отпуск. С промяна на Кодекса на труда той бе въведен с цел

насърчаване на политиката за съвместяване на професионалния със семейния живот. Това обаче има на практика минимален или почти нулев ефект и е може би най-добра илюстрация за формално пренасяне на европейска политика и практика. Не може да се въвежда позитивна мярка за постигане на равнопоставеност на двата пола при съчетаването на семейния и професионалния живот при явни неблагоприятни за семействата резултати. Беше избран може би най-неудачният вариант: отнемане на съществуващ досега отпуск (също неплатен) и замяната му с родителски, както и с възможност да се преотстъпва от единия на другия родител. Ефектът е нулев, смисълът на отпуската не се разбира и възприема поради неплатения ѝ характер и по-високите равнища на заплати на мъжете. Жените в семейството не възприемат положително тази отпуска. На практика това е без ефект и без участието на мъжете.

Най-ефективната мярка с пряко въздействие върху нивото на участие на жените на пазара на труда е създаване на възможности за отглеждане на децата или на грижи за друг зависим член от семейството. Но същевременно в страната през последните години се прилага практика за връщане в семействата на зависими членове. Може да се мисли, че няма необходимия синхрон в политиките или тяхното съобразяване с националната практика.

Съществуващата социална инфраструктура за деца е недостатъчна, особено в качествено отношение, и на практика не може да съдейства значимо за повишаване заетостта на жените и за съвместяването на трудовия и професионалния живот на двамата родители. Групата на самотните родители е изправена пред специфични затруднения при осигуряване на заетост.

И Националният план за действия по заетостта (НПДЗ) за 2007 г. е подчинен на насоката в ЕСЗ за “по-добро съвместяване на професионалния с личния живот и осигуряване на достъпни услуги при отглеждането на деца и грижи за зависимите членове на домакинството”. В подкрепа на заетостта на младите жени през 2007 г. е предвидено да се реализира нова програма на пазара на труда “В подкрепа на майчинството”. Счита се, че програмата ще създаде условия за по-добро професионално развитие и връщане в заетостта на майките чрез ангажирането на безработни лица за отглеждането на малките им деца. От една страна, ще се постигне по-добро съвместяване на професионалния и личния живот на майките и плавен преход между периода на раждане и работа, а, от друга, ще се създадат работни места, които ще бъдат заети от безработни лица. Включените в НПДЗ проекти за подпомагане на родителите за отглеждане на децата и същевременно намаляване на безработицата с включване на безработни жени е добро решение в политиката по заетостта и равнопоставеността, но е с много ограничен ефект, сравнително висока цена, не е много професионално и крие рискове за децата и семействата. Може би с по-голям ефект е пренасочването на тази политика към другите зависими членове на семействата - възрастните и болните.

## **ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЕ: ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ ЗА БЪДЕЩОТО РАЗВИТИЕ НА АКТИВНАТА ПОЛИТИКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА, КОЯТО ДА НАСЪРЧИ РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ПОЛОВОТЕ**

Равнището и разликата (с мъжете) в икономическата активност, заетост и безработица са забележими за жените с ниско образование, без професии, с малки деца, във високите възрастови групи. Т.е. за жените много повече, отколкото при мъжете образованието, семейното положение и възрастта са решаващи фактори за тяхната заетост, качеството на заетостта, възможностите за кариера, доходи, заетост и обучение през целия живот. Образователното равнище на жените е на сравнително добро равнище. Налице е тенденция за разширяване обхвата на висшето образование и на доминирането в редица висши учебни заведения и специалности (професии) на жените. Равнището на заетост на жените с добро образование и професия е високо и разликата с мъжете е минимална в най-продуктивните възрастови групи (35-45 г.).

Повишаването на образованието и квалификацията, както показва практиката, не са достатъчни за преодоляване на нито на джендър сегрегацията, нито на все още значителните разлики в заплащането на труда и на равнището на заетост. Безспорно Стратегията за заетост, националните планове и програми, като цяло активната политика за заетост допринасят за повишаване на заетостта, главно на проблемните групи на пазара на труда в които делът на жените е значителен. Активните политики по заетостта сами не могат да допринесат значително за достигане на високите европейски цели за повишаване на заетостта и за постигане на равнопоставеност на двата пола в достъпа им до заетост, подобаващ статус и доходи. Само прилагането на интегриран подход за взаимно допълващи се икономически, социални, образователни и други политики може да направи необходимото и те заедно да съдействат на основата на джендърния подход да се постигнат поставените цели, те да не си противоречат или да действат в различни посоки.

Стратегиите и политиките по заетостта и равнопоставеността трябва да се основават на добра и регулярна статистическа информация и на джендър статистика. Въвеждането на джендър статистика не е нещо ново за страната. Вече имаше опит във връзка с мероприятията и проектите, предшестващи Световната конференция на жените в Пекин през 1995 г.<sup>1</sup>, но той остана единствен. Направиха се още някои стъпки, но недостатъчни. Основните причини, които се изтъкват - финансовите, са съществени, но не главни. Причината е в разбирането на необходимостта от такава статистика. Такава статистика, при това регулярна, е необходима особено за заетостта, професиите, доходите и заплатите, пенсиите и тения дял в доходите на домакинствата на пенсионери - жени и мъже; ползването на родителския отпуск, самотните родители и други.

Крайно необходимо е полагане на основите на регулярна джендър статистика, в т.ч. и финансова статистика, за целите на джендър бюджетирането, позволяващо да

<sup>1</sup> Жените и мъжете на България, НСИ, С., 2002 г.

се оцени участието на всеки от половете в създаването, но и в използването на финансовите и други ресурси в страната и по отделни общини.

Обновената Стратегия по заетостта за България трябва в още по-голяма степен да работи за създаване на реални възможности жените да се включат в заетостта, те да имат по-голям достъп до заетост и кариерно развитие, за запазване на заетостта, за по-сигурна и трайна заетост посредством развитието на мрежата от детски заведения (детски ясли и градини, занимални и други следучилищни занимания) различни по своя характер и особено повишаване на качеството на техните услуги. Развитието на тази мрежа от услуги би създавало много нови работни места (главно за жени - детски учители и педагози, лекари и други) и би позволило на много други да намерят своята професионална реализация. Всичко това обаче изисква прилагане на джендърния принцип във всички политики: икономически, здравни, образователни, демографски, социални услуги и всички останали.

Развитие на услугите за населението по места, по райони и квартали би създавало нови работни места, но също би спомогнало за заетостта на жените, като ги освободи или облекчи в грижите за възрастните и болните в домакинството, за самото домакинство и за свободното време на децата и техните родители.

Биха могли да се реализират специални програми за насърчаване предприемачеството на жените и повишаване на тяхната заетост в тази социална област, при това като трайна, а не временна заетост. Ефектът би бил значим. Успешното реализиране и развитието на бизнеса от дребни услуги за населението и домакинствата биха били трайни и високи, ако доходите на домакинствата позволяват ползването на тези услуги, т.е. цените да са достъпни за всички. Това би могло да бъде на вниманието на местните органи на власт и на неправителствения сектор.

Целесъобразно е прилагането на политики, програми и мерки, които съдействат за увеличаване заетостта на повече жени вместо (или наред с) политиките за създаване на заетост на отделни, малки групи жени. Нужно е развитие на политики, които непряко, индиректно повишават заетостта на жените (например по-високо образование, разширяване мрежата, достъпността и качеството на социалните услуги, намаляване разликите между половете в заплащането на труда, развитие на гъвкавите форми на заетост и други).

Става все по-необходимо да се регламентира практиката за предварителен преглед и оценка на внасяните проекти за закони, нормативни актове, стратегии, планове и програми от гледна точка на постигането на по-висока степен на равнопоставеност на половете в икономическото развитие и използването на икономическите ресурси. Наред с това – да се направи необходимото и за приемането на специфично законодателство, с което да се регламентират и практиката, и отговорността по разработването и реализирането на стратегии, планове и насърчителни мерки за постигане на равнопоставеност на жените и мъжете в реалната икономика.

## БИБЛИОГРАФИЯ

- Владимирова, К., Политиките за равни възможности на жените и мъжете в икономиката, В *“Политика на равнопоставеност на жените и мъжете и съвместяване на семеен с професионален живот в България”*, МТСП, С., 2006, с. 22-31
- Владимирова, К., Политиката за постигане на равни възможности на жените и мъжете: съвместяване на работата и семейния живот, В *“Европейската стратегия по заетостта и България”*, Изд. Център за социална информация, МТСП, С., 2005, с. 77 - 85
- Владимирова, К., ”Работното време и заетостта по пол. Социални и икономически предизвикателства”, сп. Население, ЦИН при БАН, 1-2, 2003
- Владимирова, К., *“Работното време и заетостта на жените”*, Семинар, април 2003, Център за изследване на заетостта при БАН и Агенцията по заетостта при МТСП, София
- Владимирова, К., *“Времето за труд и заетостта по пол”*, В “Трудът и неговата защита през ХХІ век”, Юбилейна международна научна конференция, 29 май 2003 г, София
- Владимирова, К.,(2003), Заетост и сигурност в годините на прехода на България към пазарна икономика, В *“Статуси в заетостта, трудови договори, сигурност”*, УИ “Стопанство” и MSH- Париж
- Европейската стратегия по заетостта и България, МТСП, С., 2005
- Жените и мъжете в Република България, НСИ, С, 2002 г.
- Жени, труд, глобализация, (2003), UNIFEM, АСА, ЖАР, София
- Жизнено равнище, Информационен бюлетин, ,КНСБ, ИССИ,
- Заетост и безработица, НСИ, С., тримесечни и годишни издания
- Лисабонската стратегия - ново начало, МТСП, С., 2005
- Образование в Република България, НСИ, С., 2006
- Стратегия по заетостта 2004-2010 година, МТСП, 2003
- Структура на заплатите 2002, НСИ, С., 2004
- Kergoat, D., (1998), La division du travail entre les sexes, In *“Le monde du travail”*, Sous la dir. De J. Kergoat et al., Paris
- Kergoat, D., К. Vladimirova, *L'ùgalitù des sexes et les politiques d'emploi en Bulgarie*, In “Transition”
- Hirata, H. et D. Senotier, (1996), Femmes et partage du travail, ed. Syros, Paris
- Hommes et femmes face a l'emploi,(2000), INSEE, Liaisons sociales, DARES, N 17-2000

- Statuts d'emploi, contrats de travail et securite, Sous la dir. De C. Levy et de K. Vladimirova, Ed. de la MSH et Ed. universitaires Stopanstvo, 2003
- Vladimirova, K., La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privee en Europe: L'Europe de l'Est, In "GENDER CHECK Une action pour la promotion de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privee des hommes et des femmes en Europe, Documents du projet, Wuppertal 2007, pp. 42-45
- Vladimirova, K., Les femmes bulgares: de "emancipation" proclamee a "l'egalite des chances", In "*L'autonomie des femmes en question. Antifemismes et resistances en Amerique et en Europe*". Sous la dir. de J.Trat, D. Lamoureux, R. Pfefferkom, L'Harmatan, Paris, 2006, p.133-148
- Vladimirova, K., Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privées des hommes et des femmes dans les pays de l'Est. Le cas de la Bulgarie, Conférence européenne du Réseau Européen de Formation, 6 et 7 février 2006, Bruxelles
- Vladimirova, K., La mixite au travail en Bulgarie, Coloque international "*L'inversion du genre*", 18-19-20 mai 2005 Brest,
- Vladimirova, K., Employment Policies in Eastern Europe: Policies for Two Transitions, In "*Economic Globalisation and Employment Policy*", Edited by Nick Parsons and Yuan Zhigang, Shanghai, 2004, 55 - 80.
- Vladimirova, K., Chomage feminin dans les pays d'Europe de l'Est. Ecart importants entre les pays, les deux sexes et les femmes, Congrès Marx International IV, Université de Paris-X Nanterre-Sorbonne, 29.09.-02.10. 2004.

## **СТРАТЕГИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА И РАВНИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ НА МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ**

### **Резюме**

През последното десетилетие Европейският съюз в своите стратегически и политически документи акцентира на необходимостта от постигане на равнопоставеност на мъжете и жените във всички области на обществения живот и особено в сферата на труда като една от необходимите предпоставки за постигане на равнопоставеност и в другите области.

Представеното тук изследване има за цел да оцени влиянието на стратегията и политиката по заетостта в България върху равнопоставеността на половете в сферата на труда. Оценката се прави от позициите на съвременната концепция за джендър равновесието, Европейската и Българската стратегия по заетостта и ежегодно приеманите през последните години национални планове за действия в полза на заетостта. Изследването е за България, но се използват подходите и критериите, прилагани от ЕС за оценка на напредъка на всяка от държавите членки в реализиране на общите политики и стратегии, в т.ч. и за равните възможности на мъжете и жените на пазара на труда.

За да се оцени влиянието на стратегията, политиките и планове за увеличаване на заетостта и в частност за равнопоставеност на двата пола, се прави, от една страна, анализ на развитието и достигнатото в областта на равнопоставеността в сферата на труда за мъжете и жените с открояване на основните тенденции, проблеми и предизвикателства пред стратегията и включените в нея политики за България, и, от друга страна, оценка на въздействието на досега провежданите политики в областта на заетостта и равнопоставеността на половете на пазара на труда. На тази основа се правят предложения и препоръки за бъдещото развитие на активната политика по заетостта, която да допринася в по-голяма степен за постигане на реално, фактическо равновесие между професионалния и семейния живот за всеки от двата пола и между самите тях. Открити са основните предизвикателства и възможности, направеното досега, но са посочени и редица нови предизвикателства и възможности.

## **EMPLOYMENT STRATEGIES AND EQUAL OPPORTUNITIES FOR MEN AND WOMEN**

### **Abstract:**

In the last decade the emphasis of the strategic and political documents of the European Union is placed on the necessity to achieve equal rights for men and women in all spheres of public life, and especially, in the sphere of labour, as one of the prerequisites for social equality in other spheres.

The present study aims at evaluating the influence of the strategy and policy of employment in Bulgaria on equal rights for women in the employment sphere.

The survey is made from the viewpoint of the modern concept of gender equilibrium, the European and the Bulgarian strategy on employment and the current annual national employment action plans. While the study focuses on Bulgaria, the EU approaches and criteria are used, which are designed to evaluate the progress of all member countries in implementing common policies and strategies, including those involving equal opportunities for men and women on the labour market.

To study the influence of the strategy, policies and plans aimed at increasing employment, and more specifically, equal job rights for men and women, the paper attempts to analyze the achievements in the sphere of equal rights for men and women. The paper outlines the key tendencies, problems and challenges for the Strategy, including the incorporated policies for Bulgaria, on the one hand, and makes a survey of the impact of the past policies in the sphere of employment and equal rights on the labour market, on the other hand. The findings of the study are the basis for the proposals and recommendations for future development of an active employment policy intended to promote, to a greater degree, a real, actual equilibrium between the professional and the family life for both sexes individually and jointly. An overview of the basic challenges and openings studied up to now has been made. At the same time the paper points out new challenges and emerging openings.