

## АКТУАЛНИ ПРОБЛЕМИ ПРИ ЗАЕТОСТТА НА ЖЕНИТЕ

Мария Манчева<sup>1</sup>

### Резюме

В статията се разглежда заетостта на жените, в контекста на изпълнение на стратегиите за равнопоставеност на половете. Интегрирането на жените на пазара на труда и повишаване на тяхната икономическа активност ще окаже положителен ефект върху икономиката като цяло. От друга страна професионалното развитие на жените и възможностите за съвместяване на професионалния и семейния живот, води до повишаване на тяхната удовлетвореност и ефективност. Проблемите, свързани със заетостта на жените оказват влияние върху икономически, социален и културен живот в едно общество.

**Ключови думи:** жени; заетост; равнопоставеност на жените и мъжете

**JEL:** J16; J21

## CURRENT ISSUES IN WOMEN'S RESEARCH

Mariya Mancheva<sup>2</sup>

### Abstract

This article looks at women`s employment, in the context of implementing gender equality strategies. Integrating woman into the labor market and increase their economic activity will have a positive effect on the economy. On the other side, the professional development of women and the opportunities for reconciling work and family life lead to increased satisfaction and effectiveness. Problems with women`s employment affect the economic, social and cultural life of a society.

**Key words:** women; employment; gender equality

### Увод

---

<sup>1</sup> Административен секретар Катедра „Човешки ресурси и социална защита“, Университет за национално и световно стопанство- E-mail: [katedratsz@unwe.bg](mailto:katedratsz@unwe.bg)

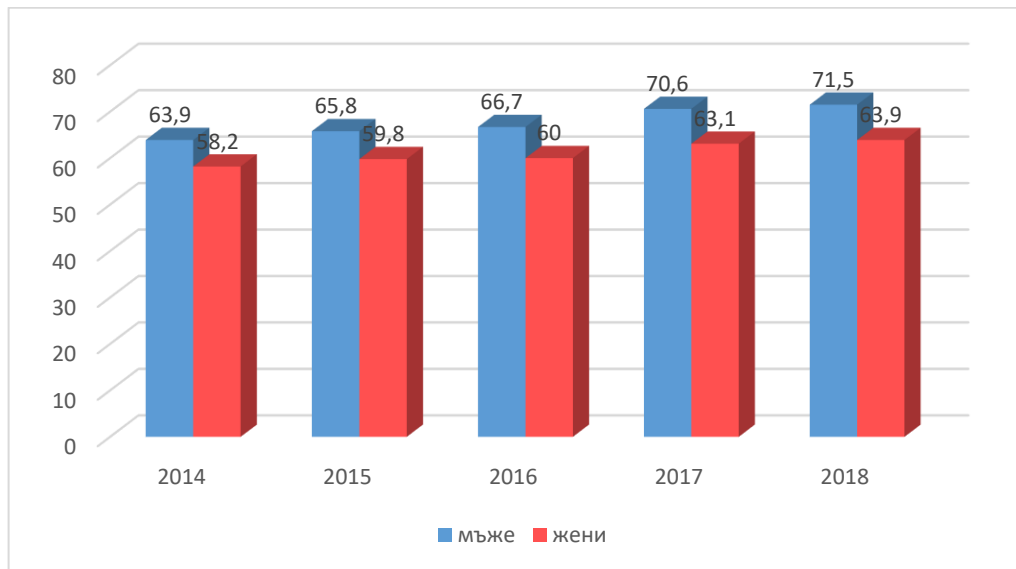
<sup>2</sup> Administrative Secretary Department of Human Resources and Social Protection, University of National and World Economy - E-mail: [katedratsz@unwe.bg](mailto:katedratsz@unwe.bg)

През последните години участието на жените на пазара на труда е тема, която вълнува изследователи, анализатори, политици и обществото като цяло. Въпросите с равнопоставеността на двата пола, стереотипите свързани с оставането на жените в къщи или включването им активно в работната сила, са акцент в много доклади, стратегии, изследвания и статии. 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. [1] Въпросите свързани с жените и тяхната интеграция на пазара на труда, придобиват актуалност средата на деветдесетте години. Актуалните проблеми на заетостта на жените са свързани сегрегацията по икономически сектори, разликите в заплащането между жените и мъжете, заемането на по-високи постове от мъжете, възможностите за гъвкави форми на заетост, образование, стереотипи по отношение на отглеждането на зависими членове на семейството, възможностите за развитие на собствен бизнес от жените. Основният проблем, който масово вълнува хората, е възможността за работа, доходи и социалната сигурност на отделния човек и на неговото семейство [2, 36]. Определено развитие в гарантирането на равните възможности за жените и мъжете се постига след Четвъртата световна конференция на ООН за жените в Пекин през септември 1995 г. и приемането на съответната Декларация и Платформа за действие (Четвъртата световна конференция на ООН за жените, Пекин, 1995 г.). Една от основните стратегически цели в Платформата за действие, които държавите членки на ООН трябва да изпълнят е насърчаване на жените за равен достъп до заетост и подходящи условия на труд, в това число намаляване на безработицата и увеличаване на заетостта. С изготвянето на политики и стратегии през последните години се наблюдават положителни тенденции в тази насока. Пет са приоритетните области в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. – повишаване на участието на жените на пазара на труда, намаляване на разликите в заплащането, повишаване на

участието на жените в процесите на вземане на решения, борба с насилието и промяна на обществените стереотипи по пол. В стратегията на Европейския съюз „Европа 2020“ една от основните цели е повишаване на заетостта. В тази връзка бяха предприети различни мерки за преодоляване на трудностите и изпълнение на поставените цели в най-голяма степен. Повишаването на заетостта на жените, намаляване на разликите в заплащането и преодоляване на неравенствата са от голямо значение за постигане на целта на стратегия „Европа 2020“ за заетост на 75 % от населението на възраст от 20 до 65 години. Чрез комбинация от законодателни промени и финансова помощ, Европейският съюз насърчава равенството между мъжете и жените на пазара на труда. Според проучване на Cuberes и Teignier-Vaqué от 2016 г. загубите на БВП на глава от населението, произтичащи от неравенството между половете на пазара на труда, средно са 10 % [3]. Жените са заети в по-нископлатени сектори и по-рядко в ръководни длъжности, работят по-малко часове и все още на тях се вменят задълженията по отглеждането на децата и грижата за зависими членове на семейството. Традиционните роли на половете, продължават да дават отражение върху ангажираността на хората и разпределението на задълженията в личния и професионалния живот. Специфичните особености на жената като работничка или служителка и предубежденията на работодателите правят много трудно откриването и премахването на дискриминацията на жената в труда и професиите [4].

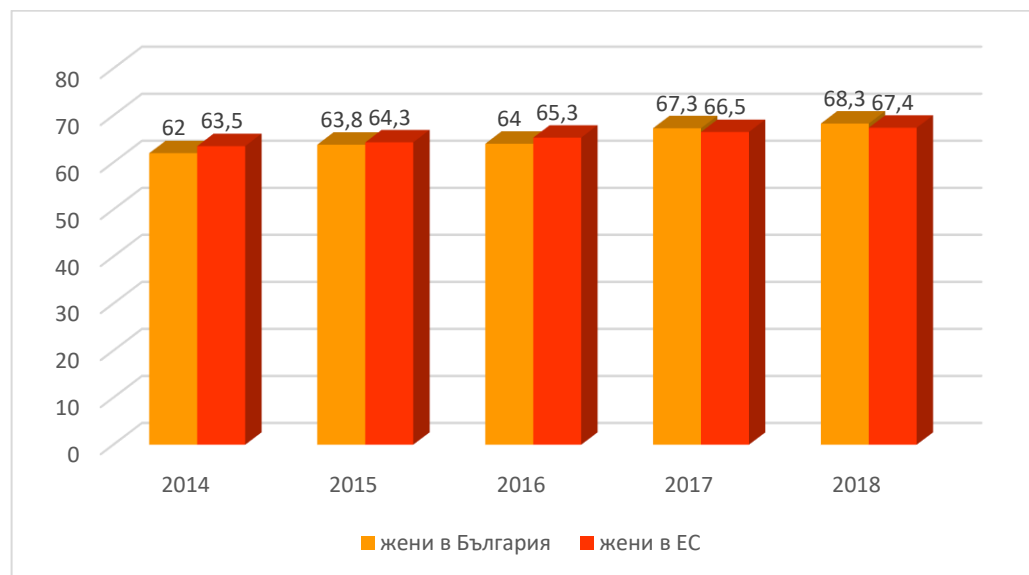
На графика 1 може да проследим промяната на заетостта при мъжете и жените в България. И при двата пола се забелязва тенденция за нарастване на коефициента на заетост. Прави впечатление, че повишаването на заетостта при мъжете е с по-бързи темпове, което е още една причина за преодоляване на неравенствата на пазара на труда. През 2014 г. разликата в заетостта между мъжете и жените е била 5,7 процентни пункта, докато през 2018 г. нараства на 7,6 процентни пункта.

**Графика. 1** Коефициент на заетост на населението в България по пол, на възраст 15-64 навършени години - %



Източник на данните: НСИ, <https://www.nsi.bg>, 2020 г.

**Графика. 2** Коефициент на заетост на жените в България и Европейския съюз, на възраст 20-64 навършени години - %



Източник на данни: Евростат, <https://ec.europa.eu/eurostat>, 2020 г.

От графика 2 може да видим, че заетостта в разглежданата възрастова група нараства. До преди две години България изостава от средните равнища за страните

на Европейския съюз по коефициент на заетост. През 2017 г. и 2018 г. заетостта на жените на възраст 20-64 години е по-висока от тази на жените в Европейския съюз. Темпът на нарастване в България е по-голям от този в Европейския съюз, дори наблюдаваме изпреварване в процента на заетост на жените у нас. За разглеждания пет годишен период заетите в България жени са се увеличили с 6,3 процентни пункта, докато в Европейския съюз само с 3,9.

Разликите в заетостта на мъжете и жените може да се търси в няколко направления – породени от разлика в заплащането, небалансирано поемане на грижите за членовете на семейството, изгражданите с десетилетия стереотипи, че жената трябва да се грижи за отглеждането и възпитанието на децата, икономически фактори, които обезсърчават жените да се включат активно в пазара на труда. Основните рискови групи са бременните жени и тези с малки деца, самотните майки, жените в предпензионна възраст и тези с ниска степен на образование. За това и основните мерки следва да бъдат насочени приоритетно към тези жени, тъй като вероятността да изпаднат в риска бедност при тях е по-голяма. По този начин ще се ограничи и зависимостта им към социалното подпомагане и ще се намалят разходите от държавния бюджет.

Предизвикателствата, свързани с демографските промени и необходимостта от развитие на знанията и уменията в съответствие с променящите се икономически и социални условия, изискват да се възприеме стратегическият подход на учене през целия живот, както и на създаването на системи за образование и обучение, които могат да се адаптират към настъпващите промени. [5] Ниското образователно равнище, липсата на квалификация или незадоволителната такава е предпоставка за трудното включване на пазара на труда и до невъзможност за кариерно израстване. Въпреки, че според статистическите данни жените имат по-висока степен на образование от мъжете, все още е висок броят на нискообразованите. Съвременното развитие на технологиите, бързият обмен на информация, високо специализираното производство и изменящите се изисквания към компетенциите на работниците, предполагат да се обърне по-сериозно внимание на образованието и да се следва тенденцията за учене през целия живот. Процесът на учене е неразделна част от

човешкия живот и човек непрекъснато се учи на нещо (далеч не само във формите на организираното обучение), което е неговото основно средство за оцеляване и развитие. При това колкото по-бързо се научава необходимото, толкова са по-големи шансовете за социална адаптация и просперитет на индивида при равни други условия [6].

В България периодът на обезщетение на майката за бременност и раждане е 410 дни, като размерът му е 90 % от среднодневния осигурителен доход. До втората година на детето може да се ползва платен отпуск за отглеждане на малко дете, като размерът на обезщетението е определен в Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. В Европейския съюз отпускът за отглеждане на дете е различен за различните държави-членки, но в повечето случаи е по-малък. Много страни предприеха мерки за стимулиране на ранното връщане на жените към трудовия живот. При съвременната бързо развиваща се икономика дългото отсъствие от пазара на труда, значително намалява конкурентноспособността и съответно увеличава разходите за производство. Продължителността на майчинството не трябва да се разглежда само като трудово-правен спор в условията на намаляващата работна сила. Това е проблем, който засяга въпроси, свързани с национални ценности и приоритети, със съвместяването на професионалния и личния живот, здравето и емоционалното развитие на децата. Съпоставянето на отпуска за отглеждане на дете с други развити страни, е добре да се прави, когато имаме приблизително равни други условия – работни заплати, качество на живот, продължителност на живот, качество на предоставяните услуги за отглеждане на дете и други. В България бяха направени нормативни промени, с които времето за отглеждане на дете да се поделя между родителите. В голяма степен тази мярка остана само на хартия и отговорността за бъдещото поколение, все още е задължение на жените. За да се промени това статукво, роля могат да имат и работодателите, които имат интерес техните работници да не отсъстват дълъг период от време от работния процес. Изграждането на мерки и стимули в самите организации, би допринесло за по-ранното включване на майките в активния процес. Подобни мерки могат да бъдат заложени в Колективните трудови договори на организациите. Такива стимули могат да бъдат въвеждането на гъвкаво работно време (работно време с

променливи граници), както и за начина на неговото отчитане, продължителността и разпределението на работното време, началния и крайния час на работното време по работни места, за сменния режим на работа, за размера и разпределението на почивките [7]. Те могат да бъдат, както по отношение на часовете работно време, така и на мястото, на което да се извършва работния процес. Жените могат да се насочат и към свободни професии, дори и само за определени периоди, например упражняването на дейност като застрахователен агент от физическо лице е свободна професия [8]. Към момента в България процентът на жените работещи на непълно работно време е много малък, поради недостатъчното търсене, по-ниското заплащане и отражението върху обезщетенията и пенсиите, които получават. Съвместяването на професионалния и личния живот е актуална тема през последните години, на която се обръща все повече внимание. Националният статистически институт изготвя допълнителен модул към наблюдението на работната сила за съвместяването на работа със семеен живот. Според изследването основните причини да не се използват услугите за гледане на дете са: грижите за тях се извършват от родителите или с подкрепата на роднини, услугите, които се предоставят са твърде скъпи, няма достатъчно свободни места в детските заведения, качеството на предлаганата услуга е незадоволително и други. Като основни трудности при съвместяването на грижите с работата са посочени трудна или изморителна работа, продължително работно време, продължително пътуване до мястото на работа, липса на подкрепа от работодатели и колеги, непостоянен или труден график на работното време. От данните е видно, че броят на жените ангажирани в процеса на отглеждане на децата е по-голям от този при мъжете. Липсата на разнообразни услуги, които да подпомогнат младите родители при отглеждане на поколение водят и до трайни негативни последици за икономиката. Все повече семейства в България предпочитат да останат само с едно дете, поради късното раждане на първото им дете [9]. Ниската раждаемост сега предполага по-малко работна сила в бъдеще.

Разликите в заплащането на двата пола в икономиката, могат да бъдат причина за намаляване на финансовите стимули на жените да работят.

**Таблица 1**

Средна годишна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности и пол през 2018 година в България

Икономически дейности	2018 година	
	Мъже	Жени
<b>Общо</b>	<b>15257</b>	<b>12213</b>
Селско, горско и рибно стопанство	11223	9912
Добивна промишленост	20557	17754
Преработваща промишленост	14346	10026
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	23455	20300
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	12055	10147
Строителство	10929	12139
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	14375	10658
Транспорт, складиране и пощи	12310	12188
Хотелиерство и ресторантьорство	9281	7560
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	38182	25821
Финансови и застрахователни дейности	30778	20126
Операции с недвижими имоти	14191	11521
Професионални дейности и научни изследвания	23578	17127
Административни и спомагателни дейности	10520	12293
Държавно управление	16127	14635
Образование	14817	12978
Хуманно здравеопазване и социална работа	19575	12459
Култура, спорт и развлечения	13797	9630
Други дейности	9966	8645

Източник на данните: НСИ, <https://www.nsi.bg>, 2020 г.



От резултатите в таблица е видно, че само в един от секторите в България, заплатите на жените са по-високи от тези на мъжете. Ситуацията е сходна и в Европейския съюз. По данни на Евростат, жените получават средно 16 % по-малко възнаграждение на час. За последните 5 години тази разлика в заплащането се е стабилизирала. Според експерти, при сегашното темпо на промените тя може да изчезне едва в началото на следващото хилядолетие [10].

Разликата в заплащането между двата пола се влияе от заеманите позиции в организациите от лицата. По данни на НСИ за третото тримесечие на 2019 г. за заетите лица по статус в заетостта, работодателите мъже са били 84,4 хиляди, докато жените едва 34 хиляди. При самостоятелно заетите лица мъжете са били 138 хиляди, а жените 72,1 хиляди. При наетите лица не са налице големи разлики, мъжете са 1544 хиляди, а жените 1408 хиляди. Превес при наетите лица жените имат в обществения сектор. Преодоляването на „стъкления таван“ е от особено значение за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. При разпределението по икономически дейности, се забелязва, че жените имат по-голяма заетост в секторите на услугите, образованието, социалната работа, здравеопазване, докато мъжете преобладават в добивната промишленост, производството, селско, горско и рибно стопанство, строителство, транспорт. Професионалният профил на наетите лица показва, че сред жените преобладават професионалните равнища на белите якички, а при мъжете – работническите професии [2, 217]. Един от основните фактори оказващи влияние върху разликите в заплащането е сегрегацията в секторите. Една от препоръките на Европейската комисия е да се засилят мерките за повишаване на участието на жените в научните изследвания, технологиите, инженерството и информационните и комуникационните технологии. Предпочитаните от тях сектори са свързани с по-лесното съчетаване със семейния живот, но и по-малки възможности за кариерно развитие. Участието на жените в бизнеса е затруднено, главно по отношение на финансирането, създаване на контакти, както и съвместяването на стопанската дейност с личния живот. Насърчаването на предприемачеството сред жените е от особено значение, тъй като все още процентът на жените, работещи на ръководни длъжности е доста нисък. Това би довело до нови хоризонти в участието на жените на пазара на труда.

В заключение могат да бъдат изведени няколко основни препоръки за подобряване на равенството между двата пола и повишаване на заетостта на жените:

- да бъде дадена повече гласност, чрез дискусии, проекти и различни мероприятия, като се повиши чувствителността на обществото към проблемите на жените на пазара на труда.
- да се изследват процесите на пазара на труда, защото доброто познаване и разбиране на същността на заетостта и безработицата до голяма степен предопределя ефективността на прилаганите активни политики по заетостта [11]
- да се подобри образователната система и да се помисли повече за възможностите за допълнителната квалификация и преквалификация. Ученето през целия живот е едно от условията за натрупване на знания и интегрирането и реализацията на жените на пазара на труда. С развитието и динамиката на високотехнологичната икономика започват да се губят границите между учене и работа. Обучението на лицата не приключва само със завършването на определена квалификационна степен, а продължава през целия технологичен процес.
- да се осигури възможност за изготвяне на програми за интегриране на джендърния подход в различни организации и да се ограничи сегрегацията по сектори и статус.
- да се осъществят промени в нормативната уредба, с цел стимулиране на прилагането на гъвкави форми на заетост, както за работещите, така и за работодателите.
- да бъдат подобрени колективните трудови договори, с цел подпомагане на възможностите за развитие на жените в професионалната сфера и съвместяването на професионалния и личния живот.
- Да се подобрят условията на труд и информираността на работниците за аспектите по осигуряване на здравословни и безопасни условия на

труд. Дори и да липсват очевидни физически дразнители и непосредствени физически рискове, в немалка част от професиите се извършват дейности, които се влияят негативно от различни ергономични фактори [12]

- да се стимулира корпоративната ангажираност и да се преосмисли политиката за корпоративна социална отговорност.
- да се преосмислят стереотипите в мисленето на обществото, по отношение на ангажираността на жените в определени сектори и на по-високи длъжности.
- да се стимулира предприемачеството при жените и да се търсят нови възможности за реализиране на бизнес проекти, с ръководни функции на жените.

От анализа може да се направи извода, че проблемите на заетостта на жените са комплексни и за тяхното разрешаване от значение са не само политическите и икономически решения, но и промяна в самото общество. През последните години се върви към преодоляване на различията на неравнопоставеност между жените и мъжете на пазара на труда, но този процес се развива с бавни темпове.

### **Литература:**

[1] Владимирова, К. Стратегия по заетостта и равните възможности на мъжете и жените, Научни трудове, том I, 2008, стр. 3 (Vladimirova, K., Strategia po zaetostta i ravnite vazmojnosti na majete i jenite, Nauchni trudove, tom I, 2008, str. 3)

[2] Дулевски, Л., Пазар на труда, изд. Сиела, София, 2010 (Dulevski, L., Pazar na truda, izd. Siela, Sofia, 2010)

[3] Cuberes, D, M. Teignier, Macroeconomic Costs of Gender Gaps in a Model with Household Production and Entrepreneurship, SSRN, eLibrary, 2016

[4] Шопов, Д., Л. Стефанов, М. Паунов, Л. Дулевски, Икономика на труда, Тракия-М, София, 2002 г., стр. 257 (Shopov, D., L. Stefanov, M. Paunov, L. Dulevski, Ikonomika na truda, Trakia-M, Sofia, 2002, str. 257)

[5] Димитрова, Г., Европейската стратегия за учене през целия живот и професионалното консултиране, Юбилейна конференция с международно участие „Продължаващото обучение – добри практики и предизвикателства“, УИ „Стопанство“, София, 2010, стр. 109 (Dimitrova, G., Evropeiskata strategia za uchene prez celia jivot I profesionalното konsultirane, Uibileina konferencia s mejdunarodno uchastie “Prodaljavashtoto obuchenie – dobri praktiki I predizvikatelstva”, UI “Stopanstvo”, Sofia, 2010, str. 109)

[6] Атанасова, М., Обучение и развитие на човешките ресурси в организациите, изд. Авангард Прима, 2015, стр. 21 (Atanasova, M., Obuchenie I razvitie na choveshkite resursi v organizatsiite, izd. Avangard Prima, 2015, str. 21)

[7] Апостолов, В, Индустриални отношения, Издателски комплекс-УНСС, София, 2018, стр. 140 (Apostolov, V., Industrialni otnoshenia, Izdatelski kompleks-UNSS, Sofia, 2018, str. 140)

[8] Димитрова, Г., Регулиране на дейността на застрахователните агенти в България в условията на членство в Европейския съюз, Младежка научна конференция „България в Европейския съюз“, УИ „Стопанство“, София, 2009, стр. 23 (Dimitrova, G., Regulirane na deinostta na zastrahovatelните agenti v Balgaria v usloviata na chlenstvo v Evropeiskia saiuz, Mladejka nauchna konferencia “Balgaria v Evropeiskia saiuz”, UI “Stopanstvo”, Sofia, 2009, str. 23)

[9] Колева-Стефанова, Д, Динамика, анализ и институционална рамка на раждаемостта в България, Научни трудове, том 3, Издателски комплекс-УНСС, 2019, стр. 84 (Koleva-Stefanova, D., Dinamika, analiz I institutsionalna ramka na rajdaemostta v Balgaria, Nauchni trudove, tom 3, Izdatelski kompleks-UNSS, str. 84)

[10] COM (2017) 678 final, Брюксел, 20.11.2017 г., План за действие на ЕС за периода 2017-2019. Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете (Plan za

distvie na ES za perioda 2017-2019. Preodolqване на разликата в заплаштането на жените I majete)

[11] Тодоров, Т., Подходи за изследване на заетостта и безработицата, ИК „Шанс“, София, 2012, стр. 13 (Todorov, T., Podhodi za izsledvane na zaetostta I bezraboticata, IK “Shans”, Sofia, 2012, str. 13)

[12] Апостолов, В., Системи за гарантиране на безопасност и здраве при работа в българската икономика, Философски алтернативи, ИИОЗ, БАН, София, 2019, стр. 63 (Apostolov, V., Sistemi za garantirane na bezopasnost pri rabota v balgarskata ikonomika, Filosofski alternative, IOZ, BAN, Sofia, 2019, str. 63)

Сотинова, М., Пл. Димитров, Пазарната оценка на труда, ИК „Труд и право“, София, 2016 (Sotirova, M., Pl. Dimitrov, Pazarnata ocenka na truda, IK “Trud I pravo”, Sofia, 2016)

Bekh, O., ETF Training and Support for Women`s Entrepreneurship, 2014

Boll, C., J. Leppin, A. Rossen, and A. Wolf, Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries, European Commission, 2016

Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2018 г., МТСП, 2019 (Doklad za ravnopostavenostta na jenite I majete v Balgaria za 2018 g., MTSP, 2019)

Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2019-2020 г. (Natsionalen plan za diestvie za nasarchavane na ravnopostavenostta na jenite I majete 2019-2020)

Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. (Nacionalna strategia za nasarchavane na ravnopostavenostta na jenite I majete 2016-2020)

Платформа за действие, Четвъртата световна конференция на ООН за жените, Пекин, 1995 (Platforma za deistvie, Chetvarta svetovna konferencia na OON za jenite, Pekin, 1995)