

СОЦИАЛНА ЗАЩИТА ПРИ МАЙЧИНСТВО В СКАНДИНАВСКИТЕ СТРАНИ

Мария Манчева¹

Резюме

Скандинавските страни са известни със своя модел на социална политика и с благоприятна среда за създаване на семейство и деца. Солидарността е основният принцип, залегнал в изграждането на системата им за социална защита. Постигането на равенство между половете в разглеждания регион, в голяма степен дава възможност за развитие на схемите за отпуск за отглеждане на дете, не само законово, но и на практика. В настоящата статия е направен анализ на възможностите за отпуск при майчинство, бащинство и родителски отпуск, като е направена връзка с отражението върху заетостта на жените.

Ключови думи: социална защита; майчинство; бащинство; родителски отпуск

JEL: H55; J13; J21

MATERNITY SOCIAL PROTECTION IN THE SCANDINAVIAN COUNTRIES

Maria Mancheva²

Abstract

The Scandinavian countries are known for their model of social policy and advantageous environment for starting a family and children. Solidarity is the basic principle based their system of social protection. Achieving, to a large extent, gender equality in the region concerned allows for the development of parental leave schemes, not only legally but

¹ Мария Манчева, докторант към катедра „Човешки ресурси и социална защита“, Университет за национално и световно стопанство, katedratsz@unwe.bg

² Maria Mancheva, PhD student at the Department of Human Resources and Social Protection University of National and World Economy, katedratsz@unwe.bg

Also in practice. This article analyzes the possibilities for maternity, paternity and parental leave, linking the impact on women's employment.

Key words: social protection; maternity; paternity; parental leave

JEL: H55, J13, J21

Скандинавските страни могат да бъдат давани за пример на социална хармония. Могат да се характеризират като „сплотени“ общества, в които повечето граждани възприемат кооперативно отношение към другите, въздържат се от престъпност и противообществени дейности, поддържат нормите в публичната сфера и имат добра организация в доброволчески сдружения.[7] При тях важи в най-голяма степен принципът на солидарност. В културата на тези държави е вкоренено схващането, че всеки един допринася за благото на обществото и просперитета на страната. Особено изразен е и принципът за равенство между половете. Коефициентът на заетост при жените е над средното ниво за Европейския съюз и дава отражение за добре развит пазар на труда. Един от основните индикатори, който в голяма степен характеризира състоянието на пазара на труда е заетостта. [4, стр. 72] Скандинавските държави се открояват с високи данъци, като Дания е една от страните с най-високи данъчни ставки в света (над 45%). Също така съществува висока степен на преразпределение на доходите. Това дава гаранции на лицата за достъп до социални услуги, независимо от тяхното социално положение и приносят им към системата. Социалните плащания и услуги са на нива, удовлетворяващи стандартите дори на средната класа, което не изключва и нископлатените работници и служители.[6, стр. 13] В държавите от този регион, се наблюдава развит социален диалог, с добра координация при договарянето на социални условия между работодателите и работниците. Някои изследвания дават насоки и за високи нива на социално доверие. [8] Доверието е двупосочно от страна на гражданите към държавата и обратно от държавата към гражданите. Това неминуемо създава условия за по-добро качество на живота. Според различни проучвания [11; 16] гражданите на скандинавските страни са сред най-щастливите и удовлетворени от жизнения стандарт.

През 2017 г. беше утвърден Европейският стълб на социалните права. В чл. 12, който се отнася до социалната закрила е отбелязано, че независимо от вида и

продължителността на своето трудово правоотношение, работниците и, при съпоставими условия, самостоятелно заетите лица, имат право на подходяща социална закрила.

В настоящата статия са разгледани въпроси, отнасящи се до социалната защита при майчинство в Дания, Швеция и Норвегия. Целта е да се анализират възможностите, които се предоставят в тази насока и да се види отражението върху трудовия пазар. Изведени са сходства и различия при осигуряването за майчинство и бащинство и в трите държави, както и възможностите, които се предоставят на родителите за допълнителни услуги за отглеждане на децата.

Важно условие при изграждането на добре работеща схема за осигуряване при майчинство е законовото гарантиране на права на жените след раждането на детето, както и ясно договорени условия с работодателите. Поради динамичните промени на човешките потребности и ценностна система на съвременната работеща жена, е необходимо всяка организация да има изградена специфична трудова политика към жената, за да се чувства сигурна и защитена. [5, стр. 43]

На графика 1 са представени данни за правото на жените да ползват платен отпуск по майчинство, родителски отпуск и отпуск за домашни грижи за малко дете. Информацията е за 2018 г. и е представена в доклад на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие. Средно в Европейският съюз платеният отпуск по майчинство е над 20 седмици. Наблюдава се тенденция страните от Източна Европа и част от централна Европа да предоставят по-дълъг период на платено майчинство, докато страните от Западна Европа са с по-малка продължителност. В трите разглеждани страни той е по-кратък от средния за Европа, но е осигурена възможност за гъвкав родителски отпуск и услуги за гледане на дете. В Дания и Норвегия, за да може майката да получава обезщетение за майчинство е необходимо да отговаря на някои условия. В Швеция всички работещи могат да се възползват от този отпуск, независимо от трудовия стаж, но се изисква лицето да има определен квалифициран доход (SGI). В Дания изискването е най-малко 160 часа труд през четирите месеца преди отпуска, като три от тях лицето трябва да е работило по 40 часа на месец. В случай на безработни лица или такива получаващи обезщетение за болест, също могат да се получава обезщетение за периода на майчинство. В Норвегия изискването е майката да има шест месеца трудов стаж от последните десет месеца преди раждането. Регулирането на отпускът по

майчинство, в Дания, се осъществява много често и с колективни трудови договори. През 2012 г. 84 % от цялата работна сила е била обхваната от такива колективни трудови договори. [9] При подобни трудови договори, работодателят поема ангажимента да допълни обезщетението получавано от държавата до предишното възнаграждение на работника.

Графика 1. Платен отпуск по майчинство, родителски отпуск и отпуск за домашни грижи за малко дете (седмици), 2018 г.



Източник: OECD Family Database, PF 2.2. Parental leave systems, [OECD Family Database - OECD](#)

По данни на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие за 2018 г. платеният отпуск, който могат да използват бащите е значително по-кратък. Показаните данни са в седмици, които са предназначени само за мъжете или втори партньор при еднополови съюзи и не могат да се прехвърлят на майката. От друга страна бащите могат да използват и част от отпуска, който е посочен като родителски на графика 1.

В Директива 2019/1158 на Европейския парламент и на съвета, се предвиждат мерки за осигуряване на задължителен отпуск по бащинство за десет работни дни, който да се ползва при раждането на детето. Този отпуск се ползва от голям процент от бащите, които имат право. Това осигурява възможност на споделяне на грижите през първите дни от раждането и адаптиране към новият начин на живот и на двамата родители.

Родителският отпуск обикновено е за по-дълъг период от време. Може да се взима на блокове през по-дълъг период от време. Обезщетението през този период е ниско и не винаги е обвързано с предишните доходи на родителите, може да бъде и сума определена в законодателството на съответната държава. Според проучване на Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд [14] от 2019 г. значително по-нисък е процентът на мъжете, в сравнение с жените, които ползват такъв отпуск. Това е особено изразено в страните от Централна и Източна Европа – Хърватия, Словакия, Румъния, Унгария Чехия. Скандинавските държави и Португалия са първи по използване на родителски отпуск от страна на мъжете, като това е най-добре изразено в Швеция.

Графика 2. Платен отпуск по бащинство, родителски отпуск и отпуск за домашни грижи за малко дете (седмици), 2018 г.



Източник: OECD Family Database, PF 2.2. Parental leave systems, [OECD Family Database - OECD](#)

При използване на родителския отпуск могат да се прилагат различни схеми. В Дания всеки от родителите може да ползва отпуск от 32 седмици, но може да се претендира за плащане само 32 седмици. Няма ограничение за използването от майката и бащата, за разлика от Норвегия и Швеция, където има квоти за родителите. [17] В Норвегия отпускът е разделен на три части – за майката, за бащата и последната може да се ползва и от двамата. В Швеция, за децата родени след 2016 г., всеки от родителите може да използва 90 дни, които не може да се прехвърлят на другия. По отношение на гъвкавостта също се открива разнообразие и при трите държави. Родителският отпуск

може да бъде отлаган във времето или удължаван, при изплащане на по-ниска ставка на обезщетението (в Дания от 32 седмици може да се достигне 40 седмици, при по-ниско обезщетение, чийто общ размер на плащането е за 32 седмици, в Норвегия по-дълъг отпуск на 80% обезщетение или по-кратък на 100% обезщетение). Скандинавските страни са едни от малкото, при които родителски отпуск може да се взима едновременно и от двамата родители. Това е важно за изграждане на семейни връзки и постигане на баланс в отношенията, които оказват влияние за изграждането на детето като личност. По отношение на гъвкавостта, като пример може да бъде посочена Швеция, където родителският отпуск се отпуска в дни и дава възможност за различни схеми на прилагане. Скандинавските държави дават най-добри резултати при баланса на професионалния и личния живот. В тази насока от голямо значение е възможността за гъвкаво работно време, гъвкави отпуски и прилагане на различни режими на работа. При съгласие на работодателя, служителите могат да комбинират платен и неплатен родителски отпуск, което им осигурява по-дълъг период на грижи за децата. В Швеция родителите могат да намалят работата си с до 25 %, до навършване на осем години на детето или до завършване на първи клас. Подобна мярка за прилагане на непълно работно време има и в Норвегия, до навършване на 10 годишна възраст на детето.

Дания, Швеция и Норвегия изплащат обезщетения няколко седмици преди термин и задължително няколко месеца след раждането. [15] Размерът, който ще получи лицето зависи, както от предишния му доход, така и от продължителността на отпуска. В случай, че майките са принудени да спрат работа преди оказания период, поради тежки условия на труд или такива несъвместими с бременността, имат право да получат обезщетение. На графика 3 и 4 са посочени данните за плащане по време на отпуск за майчинство, бащинство и родителски отпуск. Дадени са като процент от предишно възнаграждение на лицето и са осреднени за посочения период. Обикновено има таван на изплащане на обезщетенията от страна на държавата (Норвегия 10 018 евро на месец, Дания 631 евро на седмица). В голяма част от случаите, когато лицето работи в организация с колективен трудов договор, работодателят поема изплащането на разликата до размера на възнаграждението.

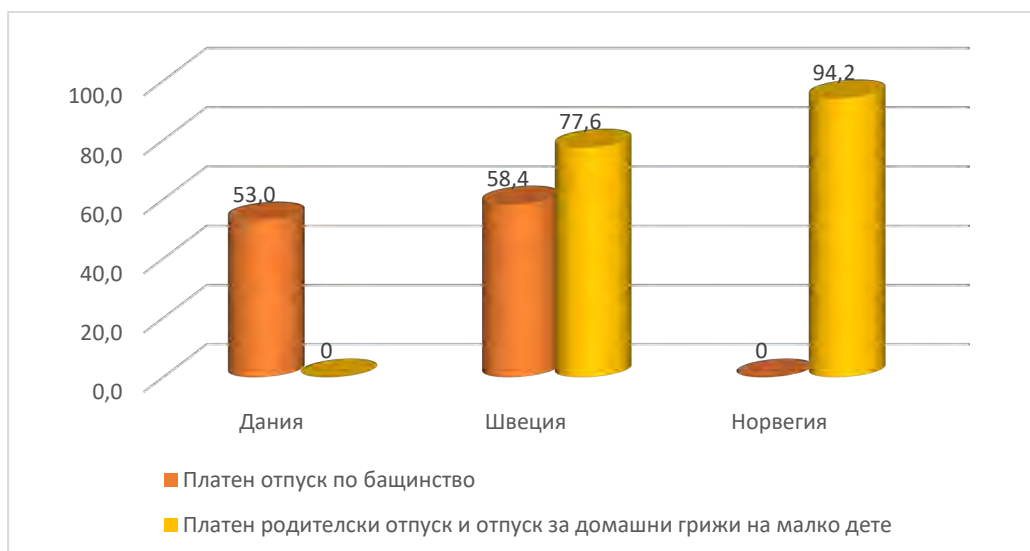
Графика 3. Среден процент на плащане при отпуск по майчинство, родителски отпуск и отпуск за домашни грижи за малко дете, 2018 г.



Източник: OECD Family Database, PF 2.2. Parental leave systems, [OECD Family Database - OECD](#)

В случай, че лицата не работят към момента на излизане в майчинство, в Норвегия получават обезщетение от 8 597,47 евро на дете, в Швеция 23,48 евро на ден в продължение на 240 дни, а в Дания обезщетения подобни на тези за безработица. [17]

Графика 4. Среден процент на плащане при отпуск по бащинство, родителски отпуск и отпуск за домашни грижи за малко дете, 2018 г.



Източник: OECD Family Database, PF 2.2. Parental leave systems, [OECD Family Database - OECD](#)

С въведените квоти за отпуск за бащите се увеличава и броят на мъжете, които ползват това право. В Норвегия над 90 % от бащите ползват родителски отпуск с различна продължителност. В Швеция бащите участват активно в отглеждането на децата, като са по-склонни да взимат родителски отпуск, когато детето е на възраст от една до три години.

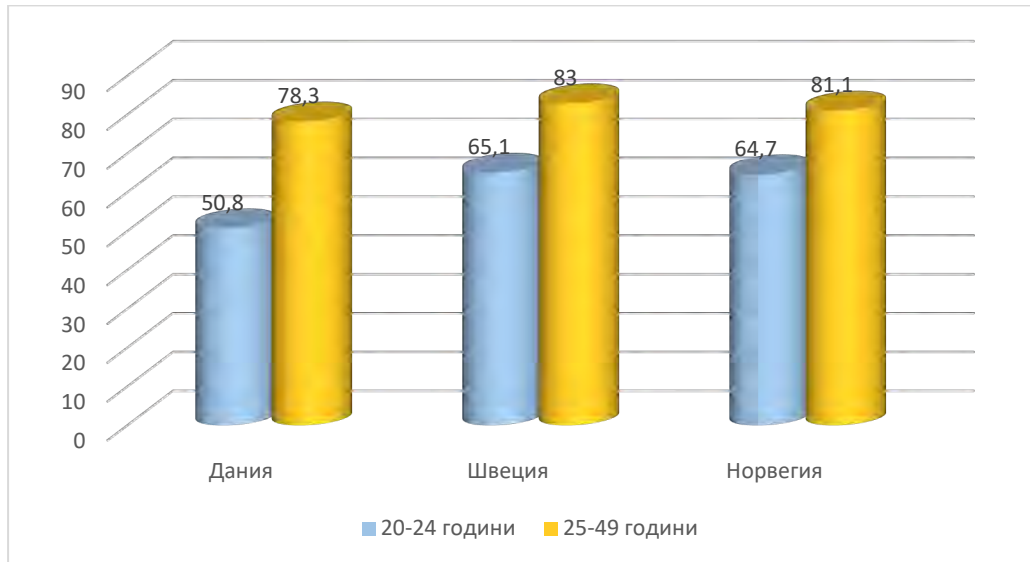
При анализа на социалната защита при майчинство, не може да не се направи връзка и с политиката за образование и грижа в ранна детска възраст. Осигуряването на качествени услуги за грижа за децата са в тясна зависимост с продължителността на отпуска, който ползват родителите. Важността на предоставянето на достъпни и качествени услуги за образование и грижа на децата в ранна детска възраст, оказват влияние, както за включването в пазара на труда, смекчаването на социално-икономическите неравенства, така и за личностното развитие на детето. При трите анализирани държави, няма разлика между правото на ползване на отпуск и възможността за образование и грижа в ранна детска възраст. В Дания достъп до ранно детско образование и грижи имат децата навършили 6 месечна възраст. В Швеция и Норвегия тази опция е осигурена за деца навършили една година. По данни на Евростат за 2019 г. [12], скандинавските страни са сред държавите с най-високо ниво на достъпност и използване на системите за образование и грижи в ранна детска възраст. Освен обособените институции (детски градини, детски центрове и др.) в разглежданите държави е приложим и се използва в значителна степен неформалната грижа (детегледачи, възпитатели и др.).

Изграждането на добре структурирана и работеща социална защита при майчинство е предпоставка за запазване на здравето на майката и детето, но социално-икономическо изражение. Осигуряването на адекватна грижа за децата е един от факторите за повишаване на раждаемостта, а от там и до нарастване на работната сила. В същото време условията за ползване на родителски отпуск и престациите получавани от лицата, могат да намерят отражение и в коефициента на заетост в тези страни. В голяма степен това важи за жените, тъй като те са тези, които използват по-голямата част от отпуските и полагат грижи за децата.

На графика 5 е представена информация за коефициента на заетост на жените в две възрастови групи 20-24 и 25-49, тъй като това са основните фертилни групи. Данните са от информационната база на Евростат за 2019 г. [12] Стойностите са високи и в трите

държави. За сравнение в Европейския съюз, за същия период, коефициентът на заетост на жените във възрастова група 20-24 г. е 50,8%, а при тези на възраст 25-49 г. е 75,4%.

Графика 5. Коефициент на заетост при жените, 2019 г. (%)



Източник: Евростат, 2020 г.

Всичко това е породено от добре развития пазар на труда, социалната политика, равенството между половете и солидарността в този регион. Особено приложими са и гъвкавите форми на работа, които предлагат голямо разнообразие в периода на връщане към професионалния живот след раждането на детето. Гъвкавото работно време е предпочитано от жените в изследваните страни, тъй като им дава възможност за кариерно развитие и съвместяването му със семейството. Освен това, жените могат да се насочат и към свободни професии, дори и само за определени периоди. [3, стр. 23]

В заключение може да се каже, че стандартът и качеството на живот в Дания, Швеция, Норвегия са на много добро ниво, не само в Европа, но и в света. Грижата за гражданите е приоритет в политиката на техните правителства. По-добрият начин на живот, високото ниво на здравеопазването и образованието и променящите се условия на труд позволяват на хората да се „запазят“ физически и психически за по-дълго време. [2, стр. 33] По-конкретно, системата за социална защита при майчинство в скандинавските страни има дълбоки корени и работи добре. За разлика от другите държави в Европа, в скандинавските страни се стимулира ползването на отпуск по бащинство и на родителски отпуск от мъжете. В скандинавските държави е налице не само нормативна уредба по въпроса, но и приложението ѝ на практика, което в голяма

част от европейските страни остава само на хартия. Прилагането на гъвкави форми на заетост и гъвкави родителски отпуски е една от причините за изграждането на работеща социална защита. Това дава отражение върху заетостта на жените и развитието на пазара на труда. Възможностите за качествено образование и грижи за децата в най-ранна детска възраст са причина за доброто съвместяване на професионалния и семейния живот. В проучването „Европейско качество на живот 2016“, по обобщения показател за баланс между професионалния и личния живот, трите изследвани страни са над средното ниво за Европейския съюз и с едни от най-добрите показатели в Европа. [11] Това говори за прилагане на адекватни политики, както в социалната, така и в икономическата сфера. Доброто взаимодействие между държава, работодатели (колективни трудови договори), система за образование (образование и грижа в ранна детска възраст) и самосъзнанието на хората е в основата на изграждането на работеща система за социална защита.

Използвана литература:

[1] Атанасова, М., Управление и развитие на човешките ресурси в организационно-съвременни тенденции и предизвикателства, с.15-32, Научни трудове, т.3/2019, ИК УНСС, 2019, [Atanasova, M., Upravlenie i razvitie na choveshkite resursi v organizatsiite-savremenni tendentsii i predizvikelstva, s.15-32, Nauchni trudove, t.3/2019, IK UNSS, 2019]

[2] Данаилова, И., Възрастово разнообразие в организацията – проблеми и перспективи, сп. Панорама на труда, бр. 3, 2020, [Danailova, I., Vazrastovo raznoobrazie v organizatsiyata – problemi i perspektivi, sp. Panorama na truda, br. 3, 2020]

[3] 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, [Dimitrova, G., Regulirane na deynostta na zastrahovatelните агенти v Bulgaria v usloviyata na chlenstvo v Evropeyskia sayuz, Mladezhka nauchna konferentsia „Bulgaria v Evropeyskia sayuz“, UI „Stopanstvo“, Sofia, 2009]

[4] Дулевски, Л., Пазар на труда, Сиела, София, 2010. [Dulevski, L., Pazar na truda, Siela, Sofia, 2010]

[5] Колева-Стефанова, Д., Същност на корпоративната социална отговорност и значението ѝ за работещите жени, Научни трудове, том 3, ИК УНСС, 2020, [Koleva-

Stefanova, D., Sashtnost na korporativnata sotsialna otgovornost i znachenieto y za raboteshtite zheni, Nauchni trudove, tom 3, IK UNSS, 2020]

[6] Масларова, Е., Социална политика – реалност и предизвикателства, ИК Земя, София, 2015, [Maslarova, E., Sotsialna politika – realnost i predizvikatelstva, IK Zemya, Sofia, 2015]

[7] Andersen, R, P. Dinesen, Social capital in the Scandinavian countries, *Routledge Handbook of Scandinavian Politics*, p. 161-173, Abingdon, 2017

[8] Delhey, J., K. Newton, “Predicting Cross-National Levels of Social Trust: Global Pattern or Nordic Exceptionalism?” *European Sociological Review*, p 311-327, 2005

[9] Dagpengekommisionen, Det danske arbejdsmarked. Arbejdspapir. København, 2015

[10] European Social Survey – ESS, 2012

[11] European Quality of Life, Survey 2016, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound, 2017

[12] Eurostat - <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

[13] OECD Family Database, PF 2.2. Parental leave systems, [OECD Family Database](#) - [OECD](#)

[14] Parental and paternity leave – Uptake by fathers, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, p. 11, 2019

[15] Social Protection in the Nordic Countries, Scope, Expenditure and Financing, 2015/2016, Nordic Social Statistical Committee (NOSOSCO), 2017

[16] World Happiness Report 2020

[17] 15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019, International Network on Leave Policies & Research, 2019