

**Статутът на жената майка в българското
законодателство: развитие и тенденции**
**Или как законодателството налага дискриминационни норми и нагласи
към жената**
Примерът на едно дискриминационно законодателство
Мария Генчева и Живка Маринова

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	3
УВОД	5
ГЛАВА I. МЕЖДУНАРОДНА ПРАВНА РАМКА ОТНОСНО СТАТУТА НА ЖЕНАТА КАТО МАЙКА.....	10
1. ОБЩА МЕЖДУНАРОДНО ПРАВНА РЕГЛАМЕНТАЦИЯ НА СТАТУТА НА ЖЕНАТА КАТО МАЙКА	10
1.1 <i>Конвенции, които закриват майчинството</i>	11
1.2 <i>Конвенции за съвместяване на семейния и професионалния живот.....</i>	12
2. ЕВРОПЕЙСКА ПРАВНА РАМКА ОТНОСНО СТАТУТА НА ЖЕНАТА КАТО МАЙКА	13
2.1 <i>Директиви.....</i>	15
2.2 <i>Резолюции и препоръки.....</i>	18
ГЛАВА II. БЪЛГАРСКОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО ОТНОСНО СТАТУТА НА ЖЕНАТА КАТО МАЙКА ОТ 1947 Г. ДО НАЧАЛОТО НА ДЕМОКРАТИЧНИТЕ ПРОМЕНИ.....	20
1. КОДЕКС НА ТРУДА	22
1.1 <i>Работно време и почивки</i>	22
1.2 <i>Отпуски – гл.VII.....</i>	22
1.3 <i>Социално битово и културно обслужване – гл.14 КТ.....</i>	23
1.4 <i>Специална закрила на жените</i>	24
1.5 <i>Закрила при уволнение – чл.333 КТ.....</i>	25
2. УКАЗ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАЖДАЕМОСТТА	25
ГЛАВА III. СЪВРЕМЕНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО: ОТРАЖЕНИЕ НА ПРОМЕНЕНИТЕ НАГЛАСИ ИЛИ НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРОМЯНАТА В СТЕРЕОТИПИТЕ?	28
1. КОНСТИТУЦИОННО ПРАВНА УРЕДБА НА СТАТУТА НА ЖЕНАТА КАТО МАЙКА.....	28
2. ПРОМЕНИТЕ В ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО – ОБЩА РАМКА	28
3. НОВАТА ПРАВНА РАМКА НА МАЙЧИНСТВОТО – ОТРАЖЕНИЕ НА ЕВРОПЕЙСКОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО	30
3.1 <i>Закон за защита срещу дискриминацията.....</i>	31
3.2 <i>Кодекс на труда.....</i>	34
3.3 <i>Специална закрила на жените</i>	40
4. СЪВМЕСТЯВАНЕТО НА ЛИЧНИЯ С ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ – ЧАСТ ОТ ПОЛИТИКАТА ЗА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА: ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ТРЕТИРАНЕ НА ЖЕНИТЕ ИЗВЪН МАЙЧИНСКИТЕ ИМ ФУНКЦИИ. ТЕНДЕНЦИИ НА РАЗВИТИЕ.	42
5. ЗАКОН ЗА СЕМЕЙНИТЕ ПОМОЩИ ЗА ДЕЦА (ВРЪЩАНЕ ОТГОВОРНОСТТА НА СЕМЕЙСТВОТО, ПРЕХОД ОТ УНИВЕРСАЛНИ КЪМ ЦЕЛЕВИ ПОМОЩИ).....	46
5.1 <i>Еднократни помощи.....</i>	47
5.2 <i>Месечни помощи за деца</i>	48
5.3 <i>Целеви помощи за ученици</i>	51
ГЛАВА IV. ПРОМЯНА НА НАГЛАСИТЕ КЪМ МАЙЧИНСТВОТО.....	52
1. ПРОМЯНА В РЕПРОДУКТИВНИТЕ НАГЛАСИ НА ЖЕНИТЕ	53
2. ПРОМЯНА НА РЕПРОДУКТИВНИТЕ МОДЕЛИ И РЕПРОДУКТИВНОТО ПОВЕДЕНИЕ	54
2.1 <i>Репродуктивни идеали.....</i>	57
2.2 <i>Репродуктивни нагласи</i>	58
2.3 <i>Реализация на репродуктивните идеали и нагласи</i>	60

2.4	Абортът като средство за регулиране на раждаемостта и семейно планиране	60
2.5	Отместване на възрастта, на която жените решават да станат майки	62
2.6	Промяна в мотивацията за раждане на деца.	63
3.	МАЙЧИНСТВО В РАМКИТЕ НА НЕФОРМАЛНО СЪЖИТЕЛСТВО.....	66
3.1	Неформалното съжителство – съзнателен избор.....	66
3.2	Връзка между брачния статус на жените и репродуктивния им избор	68
4.	ПРОМЯНА НА ОТНОШЕНИЕТО КЪМ “ПРИВИЛЕГИИТЕ” НА ЖЕНИТЕ	68
4.1	Доброволното съкращаване на отпуска по майчинство.....	69
4.2	Конкуренция на пазара на труда.....	70
4.3	Финансови принуди	71
	Издръжка на ученик	72
4.4	Влияние на безработицата върху решението за майчинство	72
4.5	Информираност на жените относно законодателните промени в сферата на майчинството.....	76
ГЛАВА V. РЕИНТЕГРАЦИЯТА КЪМ ПАЗАРА НА ТРУДА СЛЕД ОТПУСК ПО МАЙЧИНСТВО – ОСНОВЕН ПРОБЛЕМ НА НОВОТО ВРЕМЕ		77
1.	НАЛИЧИЕТО НА СОЦИАЛНИ УСЛУГИ – НЕОБХОДИМО УСЛОВИЕ ЗА ВРЪЩАНЕ НА МАЙКИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА.....	77
2.	СТРАТЕГИИ И ДЪЛГОСРОЧНИ ПРОГРАМИ НА МИНИСТЕРСТВОТО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА (МТСП)	79
3.	РОЛЯТА НА ЖЕНСКИТЕ НПО ПРИ СЪСТАВЯНЕТО НА ПРОГРАМИТЕ И СТРАТЕГИИТЕ НАСОЧЕНИ КЪМ ЖЕНИТЕ.....	82
ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ		83
ПРЕПОРЪКИ		86

Предисловие

През последните години се изписа не малко за негативните последици на прехода върху положението на жените в България, и по специално за нарастващия процент безработица и невъзможност за реализация на пазара на труда, за насилието на основание на пола, за трафика на жени и редица други проблеми изкристализирали във всички сфери на обществения живот. Причините за тези проблеми се търсят в бедността, престъпността и недостатъчното предвиждане и оценяване на техните последици, в законодателството, нуждаещо се от хармонизация с европейското, и разбира се не на последно място в някои стереотипни нагласи по отношение на ролята на жените в частната и обществената сфера.

В настоящото издание **обект** на изследване е жената в ролята ѝ на майка. Основната му **цел** е да внесе яснота по въпроса не толкова, каква е била и каква е нагласата на семейството и обществото към статута на жената майка, а преди всичко на законодателя като нормотворец, който отразява тези нагласи.

Но той създава и нагласи –

Възпроизводството на работната сила

Несвободна -

С това изследване целим на първо място да обрисоваме реалистична картина в исторически план за липсата или наличието на права и привилегии, свързани с положението на жената като майка в България - доколко тези права са свързани с подобряване положението на жените и действителната реализация на равнопоставеността.

Втората ни цел е да проследим промяната в тенденциите и отношението към периода от живота на българката, отнасящ се до нейните репродуктивни функции. Ще се постараме да изясним има ли промени, кои са причините, водещи до тях и доколко законодателят взема предвид и реално оценява променените нагласи.

Съществуващите разработки (демографски, социологически, и др., вкл. и тези от 90-те години), които имат отношение към проблема, се оказват остарели, пълни с архаична терминология, и не отразяващи промените, настъпили през последните няколко години. Споменава се, че репродуктивното поведение на жените се е променило, но не се изследват в дълбочина причините и не се заявяват ясно мотивите довели до тази промяна. Едва през последните години тревожните сигнали, идващи от големи международни сравнителни изследвания¹, предизвикват по-внимателно вглеждане в статистиката и разглеждане на ситуацията от по-различен ъгъл. Изданията на неправителствените организации², работещи по проблемите на жените са ценен източник на информация, тъй като се стремят да отразяват новите тенденции и

¹ Доклади за човешкото развитие на ПРООН (1996-2003); Докладът “Жените в преход”, UNICEF MONEE, 1999; Доклад за изпълнението на целите на Международната конференция за населението и развитието на института IPAS, 2003.

² Абдела, Л. Да разбием стъклените тавани. София, 1999; Мониторинг на процеса на присъединяване към Европейския съюз: Равни възможности за жените и мъжете. София, 2002; Жени, труд и глобализация. ЖАР, София, 2003; Стоянова, К. и А. Кирова. Концептуална рамка за равнопоставеност на жените в България. София, 2004.

използват тъй наречения джендър подход при оценяване положението на жените в различните сфери на обществения живот.

Факт е, че периодът след 2000 г. е твърде динамичен и като такъв се характеризира с бързи промени, включително и в сферата на законодателството. Това се дължи до голяма степен на стремежа за присъединяване към Европейския съюз, с което се счита, че приключва тъй наречения преходен процес. Доколко обаче законодателните промени, включително и тези, свързани с транспонирането на Директивите на Европейския съюз, отговарят на нагласите към майчинството и променените реалности на пазара на труда в страната? Ще проследим паралелно тези промени и ще се опитаме да отговорим на въпросите, свързани със статута на жената като майка, пред които са изправени съвременните български жени. Ще се радваме да предизвикаме по-сериозна дискусия на тази тема, не толкова от демографска гледна точка, колкото от гледна точка на равнопоставеността на половете.

Увод

Прегледът на редица етнографски, исторически и демографски източници, свързани със статута на българката в семейството и обществото, датиращи след освобождението, показва, че интересът към нея като обект на изследване се проявява основно от момента на задомяването ѝ и превръщането ѝ в майка. Тя не се разглежда дори като самостоятелен обект на изследване, а като част от йерархията на семейството, към което принадлежи.

В патриархално-аграрния тип общество³, каквото е българското през 70 – 90 години на XIX в., създаването на семейство и потомство е задължително условие за получаване на статус на възрастен и зрял човек. Оттук и ранното сключване на бракове и раждане на деца. Майчинството без съмнение повишава статуса на жената, но не е предпоставка за никакви кардинални промени в строгата йерархия на патриархално-традиционното семейство от този период. Отличителна черта на този тип семейство е неговата институционалност, изразяваща се в точно определени права, задължения и роли на неговите членове. В структурата на тази многопоколенна семейна общност, мястото на жената, превърнала се в майка се измества напред дотолкова, че тя може да наблюдава и контролира поведението на своето потомство. В същото време продължава да е икономически и морално зависима от съпруга си и членовете на неговото семейство.

Дори в появилия се в началото на XX в. нов тип семейство⁴ (с намален състав, структура, а оттам и различни отношения) отново се откроява решаващата роля на мъжа. Жената, в качеството ѝ на съпруга и майка, и представител на водещото поколение в семейната йерархия се занимава с домакинството и отглеждането на децата.

Когато става въпрос за статута на жената в законодателството от периода след освобождението до 1944 г., не можем да не отбележим редицата ограничения и дискриминиращи текстове изцяло кореспондиращи с патриархалните нагласи на обществото и законотвореца. Не се забелязва наличието на правни текстове, даващи регламентация на социалните аспекти на репродуктивната функция на жените. Понятието “майчинство” не съществува, както и не можем да намерим специално регламентирани права, свързани с това качество на жената. Това се дължи до голяма степен на традиционните за този период нагласи към жената като съпруга и майка, отразени основно в семейно-правните отношения. Законът дава власт на бащата над майката, преживелият баща и преживялата майка могат да бъдат настойници, но за майката има ограничения, които не важат за бащата. Така например, ако реши да се омъжи повторно тя трябва да иска разрешение от роднинския съвет за настойничество над собственото си дете.⁵

³ В демографската литература отнасяща се до брака и българското семейство се споменават два основни условно обособени в науката, исторически типа семейства: патриархално-традиционното (семейство в т.нар. аграрно, доиндустриално общество) и семейството в постаграрното, индустриално общество (наричано съвременен тип семейство) – Спасовска, Л. Променящият се брак в България. София, 2000, с.56.

⁴ Промената в нагласите към състава и броя членовете на семейството (домакинството) от този период се отнася основно до градския тип семейство.

⁵ Иванова Д., Настойничеството и жената. – В: От сянката на историята, с. 108-113, ЛИК 1998 г.

Дори въвеждането на активното изборително право за жените е съобразено със семейният им статус и семейно-правните отношения. От януари 1937 г. българките имат право да гласуват в общинските избори. Избиратели според приетият тогава закон са “.....всички навършили 21 годишна възраст български поданици – мъже и жени. Последните, ако са били майки от законен брак.”(чл.5). През октомври 1937 г. се изработва нов изборителен закон, според който избиратели за Парламент са “всички български поданици, навършили 21 годишна възраст, мъже и жени. Последните, ако са омъжени, разведени или вдовици”(чл.8)⁶. Все пак, поне тук майчинството не е поставено като необходимо условие за придобиване на права.

Преминала през условностите на патриархалния бит и постигнала правото на активно участие в политическия живот, след 1944 г. българката е изправена пред поредната метаморфоза: изграждането на социалистическото общество разчита на нейната енергия и трудолюбие. Използвайки прогресивните идеи от края на 19 век за равенство между половете, държавната политика след 1944 г. налага на жените нов модел на поведение, който не е предизвикан на всяка цена от индивидуалния стремеж за еманципация. От жената се очаква да се труди наравно във всички сфери с мъжете и в същото време да запази цялостно ролята си на добра съпруга и майка.

Първата радикална промяна в нагласата на законодателя към жената става след 1944 г., когато по икономически причини статутът ѝ е изравнен с този на мъжа. В допълнение тя получава “особена закрила”⁷ надхвърляща далеч социалните законодателства на западноевропейските страни по това време. Целта на тези протекции е жената да участва активно в икономическия живот и да има не само репродуктивни, но и продуктивни функции.

През периода от 1947 г.⁸ до сега българският законодател е бил доста щедър при регламентирането на правата на жената от гледна точка на майчинската ѝ функция, но в другите ѝ роли тя е оставена на доста заден план. Всъщност, ако се опитаме да направим преглед на нормативната уредба, ще установим, че в почти всички нормативни актове, отнасящи се до жените, на водещо място са поставени техните права като майки.

В този смисъл статутът на жената майка трябва да се проследи в цикъла на процесите – бременност, раждане, отглеждане на малкото дете, осигуряване на детето-ученик, и правата на пенсиониране на жената, свързани с ролята ѝ на майка. За целите на изследването ще употребяваме понятието “жената майка”⁹ в

⁶ Граници на гражданството: европейските жени между традицията и съвременността С., 2001, с.232.

⁷ Термин употребен в Конституциите от 1947, 1971 и 1991 г. Навсякъде в литературата се използва думата “привилегии”, за да се покажат възможностите, предоставяни на жената майка от законодателството. Дали това наистина са привилегии, обаче, е доста спорно и авторите на това изследване си поставят за цел да дадат друга интерпретация на тези разпоредби. Ето защо, когато я използваме, я поставяме в кавички, за да бъде ясно, че тя се използва в контекста на източниците, прегледани за целта на изданието.

⁸ През 1947 г. е приета първата социалистическа Конституция на НРБ. Този период се възприема като начало на цялостната промяна на законодателството.

⁹ Според автори на литература в областта на феминизма, непрецизната употреба на единствено число (българската жена), когато се говори за проблемите на жените, е особено подчиняваща и унижителна, не само защото е есенциалистка, но и поради покровителствената нагласа, която разкрива.

единствено число, само с идеята да подчертаем специфичните проблеми, пред които се изправя съвременната българска жена в качеството ѝ на майка.

В това изследване понятието “майчинството” няма да се свежда само до тесния смисъл на определените със закон месеци, години и парични средства, които сме свикнали да свързваме с периода на отглеждане на малките деца, а до по-широкия смисъл на понятието, който започва от бременността и трае през всичките години, през които съществуват взаимоотношенията между майки и деца. Т.е. ще разгледаме майчинството като особено “качество” на жената и в този смисъл ще се опитаме да разграничим политиките по отношение на жените от тези, насочени към децата. В същото време ще се съсредоточим върху социалните аспекти на репродуктивната функция на жените, а не на семейно-правната уредба на майчинството.

При оценката на положението на жената като майка, преди и след началото на демократичните промени, не можем да не използваме т.нар. джендър подход, както и понятието феминизъм за обозначаване на женския активизъм, насочен към подобряване на положението на жените в обществото.

През всичките тези години понятието майчинство е търпяло развитие, както в нагласите на обществото, така и в тези на законодателя. Това развитие се обуславя от една страна от вътрешните икономически промени, и от разчупването на стереотипите, а от друга страна от външното влияние – в насока икономическите изисквания на международните финансови институции и съвременните демократични промени, не на последно място тези, свързани с бъдещото членство на България в Европейския съюз.

Законодателството след 1989 г. по отношение на правата на жената майка може би е запазило духа на предишното, но нагласите на обществото и на жените преди всичко, са променени значително, в следствие на икономическия преход и по-специално на икономическата принуда.

Майчинството продължава да стои в съзнанието на хората като “привилегия” в смисъл на предимство (макар от юридическа гледна точка двете понятия да не са синоними), но всъщност в годините на прехода то се превръща в период от живота на жената, наситен с несигурност, тревога за бъдещето и противоречиви чувства. Данните на демографските изследвания след 1989 г. показват тенденция към промяна на съществуващите репродуктивните модели (1 – 2 деца в семейството) в смисъл, че не само намалява вероятността за второ дете, а изобщо за дете, а през последните години близо два пъти се увеличава делът на жените без деца.¹⁰

В този смисъл демонстрираната загриженост на власт имащите по отношение на ниската раждаемост и застаряването на населението не е адекватна на реалната икономическа ситуация в страната, при което съществуващите по закон преференции за майките отдавна не представляват мотивация за (повече) деца в семейството. Тук е местото да отбележим, че не жените са бенефициентите на съществуващите политики в тази област. Те са само трансмисия на политиката на държавата към семейството и децата.

¹⁰ Жекова, В. Социални норми и традиции в репродуктивното поведение на българите през втората половина на двайсети век. С., 2002, с.6.

При прегледа на съществуващата литература, имаща отношение към демографските въпроси и проблемите на майчинството бяха разгледани и платформите на политическите партии, представени на последните избори. Трябва да отбележим, че майчинството, семейните помощи, обезщетенията при бременност и раждане, както и проблемите на репродуктивното здраве са намерили място във всяка една от разглежданите платформи, но по обясними причини звучат твърде декларативно. Повече от три години след обявяване на тези платформи те запазват пожелателния си характер.

Платформата на Национално движение Симеон Втори предвижда създаване на условия за укрепване на политиката на равните възможности (Знаем, че законопроектът за равните възможности на жените и мъжете в България беше отхвърлен от Парламента през април 2002 г. с нито един глас “за” от страна на управляващата партия). В рамките на политиката по обществено осигуряване се е предвиждало увеличение на размера на обезщетенията при бременност, раждане и отглеждане на дете и месечните добавки за деца., както и създаване на модерна система за жилищно кредитиране и подобряване на условията за **повишаване на раждаемостта**. Това, което се случи, е, че новият закон за семейните помощи премахна нарастването на помощите при раждане на второ, трето и всяко следващо дете.

Програмата на Българската социалистическа партия също претендира за обществено равенство на мъжете и жените. Според БСП стимулирането на раждаемостта и помощите за отглеждане на деца трябва да се осигуряват от държавния бюджет, защото **възпроизводството на нацията трябва да бъде държавна политика**. БСП се обявява за съхраняване на социалните придобивки на жените, с което те да се подпомогнат в осъществяването на репродуктивната им роля. Отново жените, децата и семейството се разглеждат като неделима група с общ интерес.

В платформата си Съюзът на демократичните сили също обръща внимание на този проблем, като предлага трудът в семейството и отглеждането на децата да бъде професионално признат като критерий за постъпване на работа, а в програмната декларация на Движението за права и свободи е записано, че като приоритет за младите трябва да бъде търсенето на решения на проблема с демографската криза чрез изплащане на достатъчно високи поощрения за всяко новородено дете и осигуряване на рента на жените с три и повече деца.

Можем само да гадаем какво би се случило ако някоя от последните политически сили беше спечелила изборите през 2001 г.

Тези добри пожелания остават в сферата на предизборните обещания, а жените остават реално изправени пред предизвикателството на избора за съзнателно майчинство или майчинство по стечение на обстоятелствата.

При разглеждането на програмните документи на държавно ниво не можем да не споменем и “Целите на хилядолетието” на Организацията на обединените нации. България издава първия си доклад през 2003 г. Този документ е важна база за сравнение на постиженията на страната ни в осем специфични области. Петата област или цел на хилядолетието е насочена конкретно към подобряване на здравословното състояние на майките. Това подобряване изисква пълно възстановяване на ранното обхващане на бременните под наблюдение. Намаляването на смъртността сред майките е приоритет на националната

програма по репродуктивно здраве, от която се очаква да интегрира усилията на широк кръг от неправителствени организации и държавни институции.

Законодателните промени в посока на ограничаване на отпуските по майчинство се свързват с транспонирането на европейското законодателство. Това създава известно усещане в обществото, че правата на жената като майка намаляват.

В това изследване си поставяме за цел да покажем, че независимо от това усещане законодателят продължава да я възприема предимно в тази роля, без да взема предвид факта, че изправена пред предизвикателствата на пазара на труда, тя реално не може или не иска да се възползва от тези права. Действащото законодателство продължава да защитава репродуктивните функции на жените без да търси адекватни мерки за гарантиране на равни възможности и равно третиране на жените-майки като част от работната сила.

Промените, които се правят имат за цел да приведат българското законодателство в съответствие с това на Европейския съюз, а не да отговорят на промените нагласи на населението и по-специално на жените.

Глава I. Международна правна рамка относно статута на жената като майка.

Статутът на жената като майка е регламентиран и гарантиран, както на ниво универсални, така и на ниво регионални стандарти за защита правата на човека.¹¹

Документите, създадени в рамките на ООН и неговите специализирани органи в рамките на Съвета на Европа и ЕС, отреждат подобаващо място на майчинството и всички свързани с него последици, изискващи осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ефикасно упражняване на правото на труд и реализация в областта на заетостта, отглеждането и възпитанието на децата и др.

1. Обща международно правна регламентация на статута на жената като майка

Прегледът на международните документи¹², създадени в рамките на ООН и с отношение към разглеждания проблем, посочва особените грижи и права, отредени за жените в качеството им на майки по време на процесите **бременност, раждане, отглеждане на малкото дете**. Тези права са неразривно свързани с участието на жените в трудовия процес и са обединени в няколко направления: особена защита по време на бременност при онези видове работа, чиято вредност за тяхното здраве е доказана; забрана за уволнение от работа въз основа на бременност или отпуск по бременност или предвид семейното положение; платени отпуски или отпуски със съпоставими социални помощи; предоставяне на допълнителни социални услуги с цел улесняване и съчетаване на семейни и трудови задължения.

Мерките, свързани със статута на жената като майка, предвидени в *Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените* се предприемат, за да се гарантира ефективно правото на труд, да се избегне дискриминацията и да се гарантира равноправието¹³ на жените в областта на заетостта на база социален статус или майчинство. В основата на всички тези мерки стои идеята за осигуряване на равни възможности на жените и равнопоставена реализацията на пазара на труда.

¹¹ България е страна по всички международни стандарти за правата на човека и съгл.чл.5, ал.4 от Конституцията те са част от вътрешното право на страната и имат предимство пред тези норми от вътрешното законодателство, които им противоречат.

¹² За нуждите на настоящото издание се прегледани и са взети предвид Всеобщата Декларация за правата на човека (ВДПЧ) от 1948 г., Международния пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП) от 1966 г., в сила за България от 1976 г., Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (КПДОЖ) или т.нар. Женска Конвенция от 1979 г., ратифицирана от България на 10.03.1982 г.

¹³ Общата международно правна регламентация в областта на правата на жените се гради върху принципа на равноправието и недискриминацията. Легалното определение за дискриминация по отношение на жените се съдържа в чл.1 на КПДОЖ – В: Каменова Ц., Е. Друмева, И. Илиева. Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. София, 2003, с. 73 Правната регламентация на правата на жените, както в рамките на ООН, така и в рамките на СЕ и ЕС използват определени понятия. Спецификата на тези понятия ще бъде по-подробно изяснена в т.2.2.

Същата тенденция в мерките за закрила на жените майки следват и универсалните и регионални документи, които нямат правно-обвързващ характер, но представляват поети от държавите, включително и от България политически ангажменти (те представляват и формират т.нар. “soft law”-термин, който се употребява, за да обозначи незадължителните международни документи, които имат характер на политически препоръки).¹⁴ Особените грижи и подпомагане на жените-майки са разгледани в главата “Здраве” на *Пекинската Платформа за действие*, която препоръчва разширяване достъпа на жените до висококвалифицирана помощ, с цел намаляване на майчината смъртност. *Заключителните договорености от Преглед 2000 на Пекинската платформа* препоръчват “въвеждане на закони за забрана, предотвратяване и обезщетение при дискриминация срещу жените при наемане на работа, включително дискриминация, произтичаща от техните репродуктивни роли, както и въвеждане на законодателство, осигуряващо балансирано условия за отглеждане на деца, което дава възможност и насърчава, както майките, така и бащите да се грижат за децата”. Докладът на *Ad Hoc Комитета на XXIII-та специална сесия на Общото събрание на ООН* отбелязва, че “жените продължават да носят по-големият товар на домашните отговорности и тези по отглеждането на децата (...) С тази диспропорция трябва да се води непрекъсната борба (...) и мъжете и жените да имат възможност да съвместяват и поравно да споделят отговорностите в работата и семейството”.

Особено място сред документите създадени от ООН и имащи отношение към всички аспекти на майчинството, заемат тези в рамките на *Международната организация по труда*¹⁵. Основните функции на МОТ са свързани с установяване на международни стандарти на трудовите права чрез приемането на конвенции и препоръки, както и с упражняване на надзор върху това, как отделните правителства прилагат тези стандарти на национално ниво.

Сред огромния брой документи на МОТ (до ноември 2000 г. са приети 183 Конвенции) една немалка част засягат статута на жените като майки.¹⁶ Условно те могат да се разделят на няколко групи:

1.1 Конвенции, които закриват майчинството

- Конвенция № 3/1919 г. на МОТ ратифицирана от България през 1922 г. относно закрила на работничките по време на бременността и след раждането. Тази Конвенция е доста новаторска и прогресивна за времето си, тъй като регламентира закрилата на тази категория жени (макар и с минимален отпуск по майчинство в размер на 6 седмици), а също така

¹⁴ Пекинска платформа за действие, приета на четвъртата Световна конференция на жените през 1995 г.; Заключителни договорености от Регионалната подготовителна среща по прегледа на прилагане на Пекинската платформа (Женева, януари 2000 г.); Заключителен документ на XXIII-та Специална сесия на Общото събрание на ООН, по прегледа на прилагане на Пекинската платформа за действие – Пекин +5 (Ню Йорк, юни 2000 г.).

¹⁵ Специализирана организация от системата на ООН, създадена през 1919 г.

¹⁶ Конвенция за закрила на майчинството, (ревизирана) (1952) и Препоръката за закрила на майчинството (1952); Декларацията на МОТ за равните възможности и третиране на жените работнички (1975); Декларацията на МОТ за основните принципи и права при и работа и механизъм за нейното приложение (1998). Последният релевантен документ е Конвенция 183 относно закрилата на майчинството (2000), ратифицирана със закон приет от 39-то НС през 2001 г.

прогласява незаконността на уволнението, което е извършено по време на този отпуск.

Идеята за осигуряването на гаранции от страните - членки, че майчинството няма да бъде повод за дискриминация, присъства и се доразвива през целия XX в., за да бъде отново категорично заявена в Конвенция №183 на МОТ (2000).

- Конвенция №183/2000 за защита на майчинството, ратифицирана от България през 2001 г., регламентира минимален отпуск по майчинство не по-малък от 14 седмици, като всяка страна, ратифицирала Конвенцията трябва да определи в нарочна Декларация, съпътстваща ратификацията, продължителността на този период. Сумата на обезщетението по време на отпуска по майчинство не трябва да бъде по-малка от 2/3 от получаваното преди това трудово възнаграждение.

1.2 Конвенции за съвместяване на семейния и професионалния живот

- Във връзка с Конвенция №183 трябва да се разглежда и Конвенция №156/1981 за работниците със семейни отговорности, макар и нератифицирана от България. В нея се дефинират кои са “работещите със семейни задължения” като семейните отговорности не могат да бъдат законово основание за прекратяване на трудово правоотношение и оттам подлагане на дискриминация при упражняване правото на труд. Като инструменти за прилагане на Конвенцията са посочени законите и подзаконовите нормативни актове, колективните трудови договори, вътрешните правилници за работа и др. Въпросът за някои аспекти на КТД като инструмент за защита на работещите майки ще бъде разгледан по-подробно в Четвърта глава.
- Заедно с Конвенция 156 трябва да се отбележи и Препоръка № 165 за предоставяне на работещите със семейни задължения на достъп до работа и развитие на кариерата, и най-вече предоставяне на непрекъснато професионално обучение.

България е член на МОТ от 1920 г. и като цяло законодателството ни в миналото и сега съдържа разпоредби в трудовото си и осигурително право, които в някои случаи надхвърлят минималните стандарти, установени в ратифицираните конвенции. Става въпрос за тези норми, отнасящи се именно до майчинството, закрилата при уволнение и др.

Сред международните организации, които активно работят в сферата на насърчаване правата на жените майки, наред с МОТ, не можем да не отбележим Международната конфедерация на свободните профсъюзи и Европейската организация на профсъюзите.

Основен инструмент за прилагане на решенията в областта на правата на жените за страните членки на МКСП е *Хартата на работещата жена*. Хартата не е международен договор, но е един ориентир за формиране на политиката на страните-членки на МКПС и по-специално профсъюзите, като им служи за рамка на тяхната политика по отношение на жените при съвместяване на семейния с трудовия живот.¹⁷ Сред основните области, които третира Хартата са: “Защитата на майчинството” и “Семейните отговорности”. Минималния

¹⁷Национална кръгла маса: “Защита специфичните права на жените в колективните трудови договори”, София, юни 2003.

стандарт, на който се основава първият раздел на Хартата е споменатата вече Конвенция 183 на МОТ и Препоръка 191. Отново грижата за майката се третира като обществено задължение, но е предоставен избор на всяка жена да решава семейното си планиране. Вторият раздел се уповава на Конвенция 156 на МОТ и Препоръка 165. В основен принцип тук е въздигнато задължението на обществото да създаде необходимата социална инфраструктура за съвместяване на личния и семеен живот.

При прегледа на регионалните стандарти, релевантни към майчинството в широкия и тесен смисъл на понятието, не можем да пропуснем *Европейската социална харта*¹⁸. Интересно е да се отбележи, че България ратифицира ревизираната Социална харта, но не е подписала оригиналната Европейска социална харта. Страната ни е обвързана с общо 24 члена от част втора на Хартата от 1996 г. Във втората част са представени съответните задължения на държавите членки за осъществяване на правата и принципите от част първа. Съгласно част втора България се задължава да осигури ефективно упражняване на правото на равно третиране по отношение на всички жени, в това число и по отношение на жените майки.

От особено значение е чл.8 от ЕСХ (ревизирана), който регламентира правото на работещите жени на закрила на майчинството. Разпоредбите на този член уреждат упражняване на правата на работещите жени на закрила при майчинство, свързани с правото на отпуск за бременност и раждане, правото на закрила при уволнение в периода на ползване на отпуск за бременност и раждане, правото за неизвършване на нощен труд, подземна работа в мините и всяка друга работа, неподходяща заради нейния нездравословен и/или тежък характер. Член 27 от Хартата дава право на работниците със семейни задължения да имат равни възможности и да бъдат обект на равностойно отношение. Част от това право е възможността който и да е от родителите да получи след изтичане на отпуска по майчинство отпуск за гледане на дете, чиито срок и условия се определят от националното законодателство, колективните трудови договори и практика.

2. Европейска правна рамка относно статута на жената като майка

Европейската правна регламентация на правата на жените съдържа и използва няколко основни понятия, които с течение на времето са придобили определена принципност и континентална специфика и които в това издание ще бъдат обединени под общото понятие равнопоставеност на половете. “Равенството във възможностите на двата пола”¹⁹, “равното третиране”²⁰,

¹⁸ Регионален международен инструмент създаден в рамките на Съвета на Европа, създадена през 1961 г. и влизаща в сила през 1965 г. През 1998 г. България подписва последната и най-пълна редакция на Хартата от 1996. В тази редакция са включени измененията и допълненията от 1996 и 1998 г. Ратификацията е от юни 2000 г.

¹⁹ “Равенство във възможностите” е ключов израз в цялата регламентация на правата на жените в общностното право. Дефинира се от специалистите като възникваща за държавите задача “да отстранят пречките жените да постигнат напълно това състояние, като временно се предпочитат жените. Това разбиране се доближава и включва в себе си международноправното понятие за “позитивна дискриминация” или “насърчителни мерки”. – В: Каменова Ц., Е. Друмева, И. Илиева. Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. София, 2003, с.73.

“интегриране на подхода за равнопоставеност на половете”²¹ са залегнали във всички политики и програми, и особено в законодателството на ЕС (както в първичното²², така и във вторичното право). Тези основополагащи понятия в областта на правата на жените в първичното право, се намират в *Римския договор от 1957 г. и Договора от Амстердам от 1997 г.* Продължение на принципите свързани с равнопоставеността на половете, представляват редицата специални *Директиви* (вторичното право на ЕС). Заедно с разпоредбите от Договорите те образуват т.нар. “*acquis communautaire*” или достиженията на правото на ЕС в областта на равнопоставеността на половете. В тази рамка жените определено не се третират само като майки, а като индивиди с равно участие във всички сфери на живота. Независимо от това, на майчинството се отделя необходимото специфично внимание.

За основополагащ текст в областта на правата на жените в първичното право се счита чл.119 (сега 141) от Римския договор от 1957г.: “Всяка държава-членка осигурява прилагането на принципа на равното заплащане за еднаква или равностойна работа на мъжете и жените”. В договора от Маастрихт (1992) равноправието на половете не е изрично посочено, но при провеждането на Конференцията в Амстердам (1997), равнопоставеността на двата пола е посочена като една от задачите, стоящи пред общността. Новите ал. 3 и 4 на чл.141 от Договора от Амстердам задължават “Съветът да решава и съгласно процедурата на чл.189(а) и след изслушването на Икономическия и социален съвет, да вземе мерки за осигуряване прилагането на принципа на равенство във възможностите и равното третиране на мъжете и жените по въпросите на труда и заетостта, включително на принципа за еднаквото заплащане на равен или равностоеен труд”.

Понастоящем трудовата сфера и социалното осигуряване са основните направления, в които се прокарва принципът за равнопоставеността на половете. Тезата за дискриминацията на жените по отношение на възможностите им за реализация на пазара на труда е официално призната и институционализирана в страните от Западна Европа чрез множеството европейски закони и Директивите на Съвета на Европейската общност. Голяма част от тях са свързани със статута на жената като майка и разпоредбите им регламентират закрилата на репродуктивните функции на жените, реализацията им на пазара на труда, възможностите за съвместяване на личния и професионалния живот и др.

В европейското законодателство жената не се третира само като майка. На преден план се поставя равнопоставеността, а майчинството е

²⁰ “Равното третиране обозначава състояние, но също и задача на правителствата, съдържа искането жените и мъжете правно и фактически да се третират равноправно, например при отстраняване на различия в заплащането, борба срещу недопускането на жените до определени професии и срещу неравенството в семейните отношения” – В: Каменова Ц., Е. Друмева, И. Илиева. Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. София, 2003, с.75.

²¹ Дефиницията на понятието дадена от Съвета на Европа е: (реорганизация, подобряване, развитие и оценяване, на основните политически процеси с цел да се приведат основаващите се на пола гледни точки във всички политически концепции и области и във всички фази при нормално участващите в процеса на вземане на решения действащи лица” - В: Каменова Ц., Е. Друмева, И. Илиева. Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. София, 2003, с.75.

²² Първичното право се формира от договорите за създаването на Общността.

обстоятелство, което поставя жените в риск от неравнопоставеност на пазара на труда. Това кара европейския законодател да акцентира върху нуждата от уреждане на равнопоставеността, като по този начин косвено се защитават и репродуктивните функции на жената, но се осигурява и възможността за активно бащинство.

2.1 Директиви

Основополагаща за правната регламентация на правата на жените в ЕС сред всички директиви се счита *Директива 75/117/ЕИО от 10 февруари 1975 г. относно сближаването на законодателствата на държавите-членки, свързани с прилагането на принципа за еднакво заплащане на мъжете и жените.* Директивата доразвива регламентацията на принципа, залегнал в чл.119 (сега чл.141) от Римския договор от 1957 г. Това е директивата, регламентираща равното заплащане на мъжете и жените не само за еднакъв, но и за равностоен труд.

Една година по-късно е приета втората директива в областта на равното третиране на мъжете и жените – *Директива 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до трудова заетост, професионална квалификация и израстване и трудови условия.*

Тази директива е от особено значение за жените майки, които, връщайки се на пазара на труда се нуждаят повече от другите от професионална квалификация и гаранции за трудова заетост.

Директивата има за предмет принципа на равно третиране в целия трудов процес – от подбора на кандидатите за работа до прекратяване на трудовото правоотношение. Нейното приложно поле се разширява с изменението и допълнението от Директива 2002/73/ЕО от 23 септември 2002 г. В чл.2, ал.2, 3 и 4 се регламентирант случаите, в които са необходими т.нар. “утвърждаващи мерки” или позитивна дискриминация. Директивата не накърнява правото на защита на жените особено при бременност и раждане. Тъкмо обратното. От особено значение за разглеждания проблем е новият текст на чл.2, ал.7: **“Жена в отпуск по майчинство следва да има право, след изтичане на отпуска по майчинство да се завърне на работното си място или на подобна позиция при условия не по-малко благоприятни за нея и да се възползва от всяко подобряване на условията на работа, от което би се възползвала по време на отсъствието си”**.

И двете директиви за нуждите на областите, които покриват, въвеждат понятията “пряка и непряка дискриминация”, като в Директива 2002/73/ЕО се дава определение на тези понятия. За дефиниция с по-широко приложно поле обаче се счита тази, регламентирана в Директива на Съвета 97/80/ЕО от 15 декември 1997 г. *относно доказателствената тежест в случаи на дискриминация на основание на пола.* Тази директива допринася значително за уеднаквяването на практиката на Европейския съд в материята за равното третиране на двата пола. Приложното ѝ поле се отнася за положения, покрити от член 119 на договора и от вече споменатите директиви 75/117/ЕИО, 76/207/ЕИО, и в случаи, в които има дискриминация на основание на пол, 92/85/ЕИО и 96/34/ЕО; в рамките на всяка гражданска или административна процедура отнасяща се до държавния или частен сектор, която предвижда

съдействие според националното право, в приложение на визираните в точка (а) разпоредби, с изключение на извънсъдебни процедури от доброволен характер или предвидените в националното право.

Всяка от споменатите директиви, обхванати от приложното поле на Директива на Съвета 97/80/ЕО, са от значение за статута на жената като майка.

Директива 92/85/ЕИО от 19 октомври 1992 г. относно въвеждане на мерки за насърчаване на подобряването в областта на безопасните и здравословни условия на труд на бременни работнички и жените работнички, които скоро са родили или кърмят, се основава на чл.118(а) от Договора за Европейските общности²³, който предвижда чрез Директиви да се създадат минимални изисквания за работната среда, защитата на безопасността и здравето на работниците. Тя е десетата самостоятелна директива по смисъла на чл.16, т.1 от Директива 89/391/ЕЕС и нейната цел е да се приложат мерки за насърчаване на подобряването на безопасните и здравословни условия на труд на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки.

Директива 92/85/ЕИО представлява уникална “сплав” между специални защитни мерки и забрана за дискриминация.²⁴ На пръв поглед тя въвежда определени забрани за извършване на определени дейности от бременната или кърмачката. Но забраните всъщност се отнасят до работодателя, и то не да възлага извършването на подобни дейности, а да не задължава бременните или кърмачките за извършват тези дейности.

Бременните работнички, родилките и кърмещите жени се разглеждат като група със специфични потребности породени от реализираните репродуктивни функции. Директивата регламентира процедурата за преместване (трудоустройство) или временно прекратяване на работата при наличие на риск за безопасността и здравето на бременните или кърмачките (чл.5). Изрично се забранява нощния труд в периода на бременност и раждане (чл.7). Установен е минимумът на продължителността на отпуска по майчинство – 14 последователни седмици преди и/или след раждането (чл.8). Предвижда се освобождаването от работа за прегледи преди раждане, без да се губи възнаградението (чл.9) и трудовите права (чл.11).

От особена важност е защитната функция на забраната за уволнение през периода на бременността до приключване на отпуска по майчинство (чл.10). Изключение се допуска за случаите, които не са свързани със състоянието на бременност и приети от законодателството и/или националната практика – в краен случай след съгласие на компетентен орган.

Директива 96/34/ЕО от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на Европейските Конфедерации на индустриалците и работодателите, Европейски център на предприятията с държавно участие и Европейската конфедерация на профсъюзите, е приета в

²³ С приемането на Единния европейски акт през 1989 г. се въвежда нов чл.118(а), на основата на който ЕО получава компетенции за нормотворчество в областта на безопасността и здравето при работа.

²⁴ Иванов А., Европейското законодателство в областта на равенството в третирането на жените и мъжете в ЕС и въпросът за съвместяване на професионалния и семейния живот. Българското законодателство и практика в областта на равенството на мъжете и жените. – В: Национален семинар “Политика за равенство на мъжете и жените при съвместяване на семеен с професионален живот” – издание на МТСП, С., 2004, с.,10

резултат на постигнато рамково споразумение за отпуск по бащинство (родителски отпуск), който е различен от отпуска по майчинство и от отсъствието от работа поради форсмажорни обстоятелства.

Работниците мъже и жени, имат право на родителски отпуск поради раждане или осиновяване на дете, за да могат да се грижат за него поне 3 месеца в периода до навършване на определена възраст, която може да бъде до 8 г.(чл.2). Условието за ползване на този отпуск се определят от закона и/или колективните трудови договори в държавите – членки при посочените минимални предписания. При това държавите-членки и социалните партньори вземат необходимите мерки за защита на работниците от уволнение поради искане или ползване на такъв отпуск.

Директива 97/81/ЕО от 15 декември 1997 относно рамково споразумение за частична трудова заетост, сключено между Съюза на европейските конфедерации на индустриалците и работодателите, Европейски център на предприятията с държавно участие и Европейската конфедерация на профсъюзите, представлява рамково споразумение, което има за цел да се премахне дискриминацията спрямо работниците с частична трудова заетост, да се подобри качеството на работата на непълен работен ден, да се улесни развитието и да се допринесе за гъвкава организация на работното време, като се отчитат нуждите на работодателите и работниците (клауза 1). Директивата дава определение на водещите понятия “работник на непълен работен ден” и “работник на пълен работен ден за сравнение” (клауза 3). Изрично е забранено третирането на работниците на непълен работен ден по по-малко благоприятен начин в сравнение с работещите на пълен работен ден (клауза 4). Забраната за по-малко благоприятното третиране важи и по отношение на срочните трудови договори, регламентирани в една малко позната директива 1999/70/ЕО.

Тези разпоредби са особено валидни за жените и по-специално за майките с деца, за които единственият начин да съвместяват трудовия и семейния си живот е работата на непълен работен ден.

Освен това работодателят е длъжен да се съобразява с желанието на работника /работничката да премине от пълно на непълно работно време или обратно.

Директива 86/613/ЕИО от 11 декември 1986 г. относно прилагане на принципа за равно третиране на мъжете и жените, които осъществяват дейност като самонаети, включително и в земеделието, и относно закрилата на самонаетите жени по време на бременност и майчинство, е приета за осъществяване на целите на Програмата за действие за насърчаване на равенството във възможностите (1982-1985). Директивата обаче само предписва задължение за проучване на възможностите на държавите членки в две области засягащи жените – признаването на труда, полаган от роднините на независимите работници (по чл.2 в) и социалните придобивки по време на бременност и раждане (чл.7 и 8). Независимо от съдържанието се в заглавието “защита на майчинството”, Директивата не задължава държавите членки да осигуряват лицата, упражняващи свободни професии и земеделска дейност.

Още в Преамбюла си Директива 76/207/ЕИО предвижда, че Съветът ще регламентира равното третиране на жените и мъжете в областта на задължително социално-осигурителните схеми. Три години по-късно е приета

Директива 79/7/ЕС на Съвета от 19 декември 1979 г. относно равното третиране в областта на социалното осигуряване, за постепенно прилагане на принципа за равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване.

Директивата съдържа задължение за отмяна на всяка пряка и непряка дискриминация, основана на пол, по-специално - поради брачното и семейно положение, при изчисляване на осигурителните вноски, включително добавките за съпрузите и лицата с право на издръжка, както и относно валидността на запазването на иска за осигуровките (чл.4).

Адресат на директивата е трудоспособното население, включително упражняващите свободни професии. Директивата се прилага към случаите на социално осигуряване при болест, инвалидност, възраст, трудова злополука, професионално заболяване и безработица.

Принципът на равното третиране не противоречи на разпоредбите за закрила на жената по време на майчинство (чл.4, ал. 2). Изрично е разрешено държавите да допускат позитивна дискриминация при осигуряването поради старост, като се зачита времето за отглеждане на децата (чл.7, ал.1, б."в").

Принципът за *равно третиране в професионалните социално осигурителни схеми* е основополагащ и в *Директива 96/97/ЕО от 20 декември 1996 г.*

2.2 Резолюции и препоръки

Резолюциите и Препоръките са актове на ЕС, които представляват политически документи и отразяват намеренията на страните-членки и насоките на по-нататъшните им политики.

Резолюция на Съвета 92/241/ЕИО от 31.03.1992 г. относно отглеждането на деца/грижите за деца, препоръчва развитието на мерки и инициативи, които да направят възможно жените и мъжете да съвместят семейните и професионалните си ангажименти.

Препоръката конкретизира мерките, предвидени в т.16 от Европейската социална харта, които да позволяват на мъжете и жените да съвместяват своите професионални и семейни задължения. Препоръката не съдържа императивни задължения за държавите членки, но дава определение на понятието "отглеждане на децата"²⁵ и определя областите по отношение на които трябва да се предприемат инициативи:

- Установяване на услуги на приемливи цени за отглеждане на децата, докато родителите работят, продължават образованието си или търсят работа;
- Специални отпуски за родителите с деца, за които се грижат;
- Приспособяване на структурите и организацията на работа към нуждите на работниците с деца;

²⁵ Отглеждането на деца включва "създаване на услуги за отглеждане на децата, които да съответстват на техните нужди; въвеждането на специални отпуски за родителите; развитие на обкръжаващата среда; структура и организация на работата и разпределение на професионалните семейни и образователни задължения, които произтичат от отглеждането на децата между мъжете и жените".

- Поделяне на задълженията, произтичащи от отглеждането на децата между мъжете и жените.

Десет години по-късно на срещата на петнадесетте правителствени и държавни ръководители в Барселона през 2002 г. страните от ЕС поставят доста амбициозни цели, свързани с провеждането на политиките за съвместяване на личния и професионалния живот. Идеята е до 2010 г. услугите за отглеждане на деца да обхванат 90% от децата между 3 годишна и предучилищна възраст и поне 3% от децата до 3 г. възраст²⁶.

Резолюция на Съвета от 29.06.2000г. приканва страните-членки да разработят механизми за балансирано участие на мъжете и жените в семейния живот и работата.

Универсалните и регионални международни инструменти, както тези с правно обвързващ характер, така и останалите, играещи ролята на политически препоръки, излизат извън тесните рамки на регламентация на чисто репродуктивните функции на жените и тяхната закрила. Тенденцията на международните правозащитни институции е да се приемат специални мерки, за да не се допусне статутът на жените като майки да бъде повод за тяхната дискриминация на пазара на труда.

Какво е отражението на европейското законодателство по отношение на майчинството и отговаря ли новата правна рамка на промените нагласи, ще проследим при прегледа на българското законодателството след началото на демократичните промени. Една от формите на мониторинг на тези процеси през последните години представляват редовните доклади за напредъка на България в процеса на присъединяване към ЕС, които предлагат критичен поглед върху тези проблеми в рамките на Глава 13 (Социална политика и заетост).

²⁶ Каменова Ц., Е. Друмева, И. Илиева. Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. София, 2003, с.93.

Глава II. Българското законодателството относно статута на жената като майка от 1947 г. до началото на демократичните промени

Налагането на новите идеологически модели в социално-икономическото развитие на страната след 1944 г. извежда жените от дома и ги включва в масовото производство. Изпълнението и преизпълнението на производствените планове изискват промяна в т.нар джендър роли и създават модела на “еманципираната жена труженичка”.

Жените са допуснати да участват във всички сфери и дейности; нещо повече, чрез различни икономически, правни и други механизми те са насърчавани да участват в развитието на икономиката и едновременно с това да поддържат прираста на населението. Оттук следват и трите приоритетни области за “изява” на жените по време на социализма – **обществения труд, общественно-политическия живот и семейството.**²⁷ Не закъснява и юридическото оформяне на равноправието на жените и отреждането на по-специални мерки на закрила с оглед на репродуктивните им функции.

Първата социалистическа Конституцията от 1947 г. прокарва принципите на социална справедливост с прякото участие на държавата при регулиране на социалните отношения в полза на широките трудови среди. Гражданите получават правото на безплатна медицинска помощ, пенсии, помощи и обезщетения (чл.75), правото на труд (чл.73) и правото на почивка (чл.74). Нещо повече за пръв път конституционно се регламентира равноправието между половете в страната. В духа на новата пронаталистична политика, жената майка се ползва с отделна защита в трудовото отношение и заедно с детето се поставя под особените грижи на държавата.²⁸

Конституцията от 1971 г. продължава да отрежда подобаващо място на закрилата на жената майка и да ѝ създава подходящи условия за съчетаване на репродуктивните ѝ с продуктивните функции.²⁹ Разпоредбите на двата основни и върховни закона на държавата, както и цялото законодателство имащо отношение към статута на жената като майка от този период, изцяло кореспондират с всички международни документи, засягащи правата на жените. Нещо повече, безплатното образование и частично платените услуги на

²⁷ Marinova J., M. Gencheva. Gender assessment of the impact of the EU accession in the status of women in the labour market in CEE. National study: Bulgaria. Sofia, 2003.

²⁸ Чл.72 Жената е равноправна с мъжа във всички области на държавния, частноправния, стопанския, обществения, културния и политическия живот.

Това равноправие се осъществява, като на жената се осигурява наравно с мъжа правото на труд, за равен труд - равна заплата, правото на почивка, на обществени осигуровки, пенсия и образование.

Жената майка се ползува с отделна защита в трудово отношение. Държавата полага особени грижи за майката и детето, като създава родилни и детски домове, детски градини и диспансери, осигурява на жената отпуск преди и след раждането при запазване на заплатата ѝ и ползуване от безплатна акушерска и медицинска помощ.

²⁹ Чл.37 Жената майка се ползува с особена закрила и грижи на държавата, на стопанските и обществените организации, като ѝ се осигуряват отпуск преди и след раждане при запазване на трудовото ѝ възнаграждение, безплатна акушерска и медицинска помощ, родилни домове, облекчаване на труда ѝ, разширяване мрежата на детските заведения, на предприятията за комунални и битови услуги и за обществено хранене.

предучилищните детски заведения, установен още през 50-те години, платеният двугодишен отпуск по майчинство (характерен за 80-те), болничните за майката (100% до навършване на 9 години на детето), детските помощи от държавата, определено изпреварват във времето постиженията на жените от Запада.

В резултат на така провежданата политика, трудовата заетост на жените в страната е много по-висока в сравнение с другите страни от Европа и света. Данните за България, взети от международната статистика³⁰ за относителния дял на жените от работната сила за периода от 1950-2000 г., са доста показателни. Според тази статистика през 60-те години при показател 31,8 за развитите страни, за България той е 40. През 1975 г. цифрите са съответно 36,6 и 46,1. За 1985 г. при дял на женската работна сила в развитите страни 36,1 за Северна Америка – 38,4, и за Източна Европа – 43,8, за България дялът на работещите жени е 49,5. След началото на политическите и икономически промени през 1989 г. този дял намалява през 1990 г. на 48,9, а през 1996 г. – на 41,5.

Относителният дял на участие на жените на пазара на труда е определено по-висок от този на развитите страни, но жените са насочени да работят в отрасли като селското стопанство, текстилната промишленост, тъкачество, шивашка промишленост, тютюнопроизводство, хранително-вкусова промишленост, търговия, здравеопазване и образование, сфери, които и до днес си остават феминизирани (и по-ниско платени). Насърчаването на жените да участват в трудовата заетост не ги освобождава обаче от задачата да раждат и отглеждат повече деца.

За нуждите на настоящото издание ще проследим някои права и възможности от периода на социализма. Нямаме претенциите за пълна изчерпателност, а и тя не е нужна, тъй като задачата е да се проследят тенденциите в нагласите на обществото към жената като майка. От нея се изисква да изпълнява очакваните социални роли на съпруга и майка от една страна, и труженичка от друга, т.е. да работи и да се развива професионално, но не чак дотолкова, че да не може да ражда и отглежда деца, и да се грижи за дома и семейството като цяло.

Както вече беше споменато, особената закрила на жената като майка е принцип, установен от нормите на двете социалистически конституции и допълнително доразвит в трудовото и осигурително законодателство. В тази връзка ще бъдат разгледани социалната закрила и финансовите стимули, регламентирани съответно в Кодекса на труда от 1986 г.³¹ и Указа за насърчаване на раждаемостта³².

КТ съдържа редица разпоредби със социален характер и с развита закриляща функция спрямо женския труд. Част от тях се отнасят до всички

³⁰ Women in Economic Activity: A Global Statistical Survey 1950-2000. ILO, ISTRAW, UN, New York, 1985.

³¹ Кодекс на труда, обн., изв., Д.В, бр.26 и 27 от 1986 г.

³² Указ за насърчаване на раждаемостта (отменящ Указа за насърчаване на раждаемостта и многодетството от 1951 г.), обн., ДВ, бр.15 от 1968 г., претърпял 18 изменения и допълнения до отмяната му от Закона за семейните помощи за деца (01.04.2002 г.)

жени³³, други закрилят жената майка: като бременна и кърмачка и като майка на деца до определена възраст. Придобивките са свързани с *работното време и почивки, отпуските, социално-битовото и културно обслужване, специалната закрила на жените (КТ) и различни видове плащания* (финансови стимули) за деца, които прогресивно нарастват с увеличаване броя на децата и имат за цел да насърчат и подкрепят демографската политика на държавата.(УНР)

1. Кодекс на труда

1.1 Работно време и почивки

- Упражняване на нощен и извънреден труд – чл.140 и чл.147 от КТ

Нощният и извънреден труд са забранени за три категории работнички и служителки: бременни работнички и служителки и майки с деца до 3 г. възраст (чл.140, ал.4, т.2, чл.147, ал1, т.2), и майки с деца от 3 до 6 г. възраст, както и майки, които се грижат за деца-инвалиди независимо от възрастта им, освен с тяхно съгласие (т.3). Забраната за упражняване на нощния и извънреден труд при първата категория работнички и служителки е **абсолютна** и съобразена с физиологичното състояние на нейния организъм по време на бременността и специалните грижи, които трябва да полага за малкото дете до навършване на определена възраст. Забраната при втората и третата категория майки е **относителна** – тя може да бъде преодоляна със съгласието на работничката и служителката.

1.2 Отпуски – гл.VII

- Отпуск поради бременност, раждане и осиновяване – чл.163 КТ

Отпускът поради бременност, раждане и осиновяване се счита за част от **специалната закрила**³⁴ на жената майка и труженичка. Размерът на отпуска нараства прогресивно според поредността на детето, като продължителността зависи не само от поредността на детето за майката, но и от това за раждане на колко деца се предоставя отпускът.³⁵ Основното социално предназначение на отпуска за бременност и раждане е да се възстанови трудоспособността на жената след раждане и пълноценно да упражнява майчините грижи. По време на този отпуск, майките получават **обезщетение** от общественото осигуряване установено още в чл.156, ал.2 на КТ от 1951 г.. То е в размер на brutното трудово възнаграждение от месеца, предхождащ започването на отпуска за бременност и раждане или осиновяване.

- Платен отпуск за отглеждане на малко дете – чл.164 КТ

КТ от 1986 г. дава правото на допълнителен отпуск за отглеждане на малко дете след приключване на отпуска поради бременност, раждане и осиновяване. Продължителността на отпуска по чл.164 е до навършване на две годишна

³³ Всички жени с оглед на специфичните функции на женския организъм имат закрила при осъществяване на правото на труд – чл.307 от КТ. Дори и разпоредбата на чл.307 отнасяща се до всички жени отново е съобразена единствено с техните детеродни функции.

³⁴ Мръчков В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на кодекс на труда, София, 1995 г.

³⁵ чл. 163(1) Работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане при първо дете в размер на 120 календарни дни, при второ – 150, при трето – 180, и при четвърто и всяко следващо дете – по 120 календарни дни, от които 45 дни преди раждането.

възраст на детето и 6 месеца за всяко следващо. Необходимо условие за ползването на този отпуск е майката да полага постоянни грижи за детето. Това изискване се поставя не с цел единствено и непрекъснато майката да се грижи за детето, а да се проследи дали детето не е настанено в детско заведение (изоставено).

За пръв път с КТ от 1986 г. законодателят дава възможност и на други лица освен майката да се грижат за отглеждането на детето. Това са най-близките роднини – бащата (осиновителят) и всяка от двете баби или двамата дядовци на детето (поотделно). Тази прогресивна разпоредба обаче не успява да стимулира бащите да поемат отглеждането на децата до навършване на определената възраст, независимо от факта, че отпускът е **платен** и се признава за **трудов стаж**. Условието и размерът на обезщетението към разглеждания момент са предмет на уредба на КТ от 1951 г. и лицето ползващо платения отпуск получава обезщетение от общественото осигуряване в размер на минималната работна заплата установена за страната. В случай, че не се ползва отпуск за отглеждане на малко дете, работничката или служителката получава обезщетение в размер 50 на сто от минималната работна заплата установена за страната. В този случай законодателят предоставя право на работничката или служителката, която сама кърми детето си да се ползва от **платен отпуск за кърмене и хранене на малко дете** до навършване на 8 месеца (чл.166 КТ), който се явява една допълнителна социална придобивка за майката.

- Неплатен отпуск за отглеждане на малко дете – чл.165 КТ

След изтичането на платения отпуск работничката или служителката майка има субективното право и на неплатен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 3 годишна възраст. При същите условия този отпуск може да се ползва вместо от майката и от кръга лица от предходната точка. Този отпуск също се зачита за **трудов стаж**, но е **неплатен**. През периода на отглеждане на детето не се полага нито възнаграждение от работодателя, нито обезщетение от обществено осигуряване. Получава се парична помощ във фиксиран размер съгласно Указа за насърчаване на раждаемостта.

- Платен отпуск за две и повече живи деца – чл.168 КТ

Този отпуск се счита за една от най-съществените социални придобивки, защото се явява **допълнителен** за работничката или служителката, която се грижи за **непълнолетни деца**. Той се добавя към редовния платен годишен отпуск и е в размер на два работни дни за две живи деца на възраст до 18 г. и четири дни при три и повече живи деца. Неговото социално предназначение е майката да прекарва по-дълго време с децата и да се грижи за тях.

- Ползване на отпуск от майки с деца до 7 годишна възраст – чл.174 КТ

Този член на КТ дава възможност на майките с деца до 7 г. да ползват отпуска си през лятото, тъй като по физиологични и социални съображения е необходимо да почиват през климатично най-подходящото време на годината.

1.3 Социално битово и културно обслужване – гл.14 КТ

- Грижи за семействата на работниците и служителите – чл.299 КТ

Проблемите на социално-битовото и културно обслужване са сравнително нови за правната уредба на трудовите отношения в България. Те са включени за пръв път в КТ от 1986 г. Един от елементите на социално-битовото и културно обслужване на работниците и служителите са **грижите за децата**. Като се има предвид, че трудовото и осигурително законодателство от периода преди началото на политическите и икономически промени, е насочен основно към закрила на майчинските функции на работещите жени, формите на съдействие като изграждане и подържане на детски заведения, облекчават чувствително майките, тъй като те основно полагат грижи за отглеждането и възпитанието на децата.

1.4 Специална закрила на жените

Правната уредба относно закрилата на женския труд е намерила своето място в раздел II на гл.15 от КТ, озаглавен “Специална закрила на жените”. В този раздел законодателят регламентира забраната за полагане на тежки и вредни работи от жени; задължението за създаване на стаи за лична хигиена; трудоустрояването на бременни жени или кърмачки; забраната за командироване; правото на надомна работа.

- Забрана за тежки и вредни работи - чл.307 КТ

Като изхожда от биологичните и функционални особености на женския организъм КТ установява едно специално правило за защита на женския труд, свеждащо се до **забрана за извършване на определени видове работа**. Това са **тежки и вредни** за здравето работи, които биха могли да се отразят неблагоприятно върху детеродните способности на жените. По този начин законодателството ни от този период изпълнява и надхвърля предписанията на Конвенция 45 на МОТ от 1935 г. относно наемането на жени на подземни работи в мини от всякакъв вид.

През 1987 г. се издава Списък на 41 вида работи, разделени в три групи – работи забранени за извършване от всички жени (Раздел I), работи забранени за извършване от жени до 35 г. възраст (Раздел II), работи забранени за бременни жени и кърмачки (Раздел III). За да се отчитат обективните изменения в условията на труд, е предвидено периодично осъвременяване на списъка на всеки 3 г.

- Стаи за жени – чл.308 КТ

Задължението на работодателя, при когото работят 20 и повече жени да обзавежда стаи за лична хигиена на жените и стаи за почивка на бременните, също е израз на специалната закрила на труда на жените. (Това задължение не е свързано по необходимост с жените-майки. То касае всички работещи жени) Редът за създаването и изискванията към тези стаи са установени в Наредба №11 от 1987 г.³⁶

- Трудоустрояване на бременни и кърмачки

Трудоустрояването на бременни жени или кърмачки се изразява в **преместване** на работничката или служителката, която изпълнява неподходяща

³⁶ Наредба №11 от 1987 г. за стаите за лична хигиена на жените и за почивка на бременните жени (Обн. – ДВ, бр.57 от 1987 г.).

за състоянието ѝ работа, на друга подходяща работа или **облекчаване** на условията на труд за изпълняваната работа.

- **Забрана за командироване – чл.310 КТ**

Разпоредбата на чл.310 установява забрана за командироване на определени категории работнички или служителки, поради допълнителни затруднения, които създава командировката във връзка с промяна на обичайната месторабота и постоянно местоживееене. Тези категории работнички и служителки са: **бременните жени и майки с деца до 3 г. възраст**. Тази разпоредба се тълкува двузначно, тъй като някои автори смятат, че забраната за командироване е едностранна – само спрямо работодателя и против волята на работничката или служителката, за сметка на други, които считат, че с нейно съгласие няма пречка тя да бъде командирована.

- **Надомна работа – чл.312 КТ**

Право на надомна работа³⁷ има работничка или служителка с дете до 6 г. възраст. Целта е майката да може да извършва определена работа в дома си, за да може да е близо до детето си и да полага грижи за него.

- **Ползване на правата на майката от бащата – чл.313 КТ**

Законодателят допуска в някои изрични случаи (забраната за командироване и правото на надомна работа) бащата да се ползва от специалните права на майката – когато тя не е в състояние да се ползва от тях. Тази формулировка позволява да се включат, както хипотезите, когато майката е обективно възпрепятствана, така и когато това би се отразило на професионалното ѝ развитие.

1.5 Закрила при уволнение – чл.333 КТ

Закрилата при уволнение обхваща три категории жени, като две от тях се отнасят до статута на жената като майка: 1) бременна работничка или служителка и 2) майка на дете до 3 г. възраст. Третата категория обхваща работнички или служителки, чиито съпрузи отбиват редовна военна служба.

2. Указ за насърчаване на раждаемостта

Указът за насърчаване на раждаемостта е актът, който регламентира семейните плащания за деца до април 2002 г. Както сочи заглавието му, основната цел на приемането на указа е да се подкрепи демографската политика на държавата.

Механизмите за стимулиране на раждаемостта, които използва Указът за насърчаване на раждаемостта, са два: **три вида плащания на семействата за раждане и отглеждане на деца** до 16 (18) годишна възраст и т.нар. **“ергенски данък”**³⁸ – данък, с който се облагат лица във фертилна възраст, които нямат деца. Това е един от данъците, който е изключително дискриминационен

³⁷ Това означава работа, извършвана в дома на работничката или служителката. Домът е нейното работно място. Работата може да бъде при същия или при друг работодател. – В: Мръчков В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на кодекс на труда, София, 1995.

³⁸ Отменен през 1990 г.

спрямо хората без деца и едновременно с това средство за ограничаване на свободата на репродуктивен избор.

Трите вида плащания за деца са: **еднократни помощи** при раждане; **месечни периодични плащания** за дете, които имат характер на добавки към трудовото възнаграждение (или заместващо го плащане – парично обезщетение за временна нетрудоспособност или пенсия) и **месечни помощи** за отглеждане на дете, които се изплащат на майката (осиновителката)³⁹.

Еднократна помощ при раждане на живо дете се изплаща на родителите – български граждани, независимо от това, дали са осигурени или не, като прогресивно нарастват за всяко следващо дете. (чл.1, ал.1 изм. – ДВ бр.3 от 1975 г., бр.88 от 1993 г., бр.1 от 2002 г.). Принципът на прогресивното нарастване се прилага и по отношение на месечните добавки за деца. Освен общата клауза с точно фиксиран размер на паричните средства, Указът предвижда и особени случаи, в които добавките се изплащат в двоен размер – за деца с физически и душевни недъзи (чл.2, ал.2, отм. – ДВ, бр.63 от 1973 г., нова бр. 51 от 1984 г.), и в случаите на самотни майки (осиновителки), които сами се грижат за издръжката на децата си (чл.3, ал.1, изм. – ДВ, бр.93 от 1979 г., бр.51 от 1984 г.). И в двата случая добавките се получават независимо от това дали родителите са осигурени или не.

Месечните помощи за отглеждане на дете, които се изплащат на майката, са предвидени за особени случаи. Те се отпускат на самотни майки (осиновителки)⁴⁰, на учащи се жени⁴¹, на жени, чиито съпрузи отбиват редовна военна служба и на майки и осиновителки, които не работят по трудово правоотношение до навършване на 3 г. от детето. УНР урежда и заплащане на парично обезщетение (в размер на 10 лв.) на майки и осиновителки, работнички и служителки за времето, през което ползват неплатен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 3 годишна възраст.

В осигурителното законодателство е отредено особено място на многодетните майки (родили, отгледали или възпитали три и повече живи деца), като наред с паричните помощи и добавки се предвижда награждаване с ордени и медали, съгласно Указа за ордените, медалите и почетните звания, както и други специфични придобивки (например един път в годината безплатен ЖП билет до желана дестинация в рамките на страната).

Прегледът на трудовото и осигурително законодателство показва, че участието на жените в трудовия процес е въпрос, който се разглежда в неразривна, да не кажем в единствена връзка с майчинството. Механизмите използвани за стимулиране на жените да реализират репродуктивните си функции и едновременно с това да не бъдат изгубени като работна сила, са изцяло подчинени на демографската и пронаталистична политика на държавата

³⁹ От 1990 г. месечните добавки и парични помощи предвидени в УНР, за самотните майки осиновителки се изплащат и на самотните бащи (осиновители).

⁴⁰ На самотни майки (осиновителки), които не работят и не са осигурени, за всички осигурителни случаи, се изплаща месечна помощ до навършване на две годишна възраст на детето(чл. 3а).

⁴¹ Имат се предвид жените учащи във висшите и полувисшите учебни заведения и в средните уща, редовните аспиранти, обучаващи се в страната и чужбина и родилите до 6 месеца от завършване на обучението или редовната аспирантура или от прекратяването им. (чл.3б).

от този период. Жените раждат и за награда се ползват от социални придобивки гарантирани изцяло от държавата.

Придобиването на социален и икономически статус наравно с мъжете, както и “допълнителните грижи” във връзка с майчинството, представени като част от специалната “политика към жените”, целят да демонстрират пълното равноправие между половете. Разбира се юридическото закрепване на равноправието не е автоматична гаранция за *de facto* равен статус. Равнопоставеността през този период си остава формална, защото в резултат на т.нар “специална политика” (на щедри отпуски по майчинство и обезщетения) се загубва ролята на бащата в отглеждането и възпитанието на децата и равноправното участие в семейните задължения. Социалистическата държава осигурява редица предимства за жените, но в същото време отнема бащината роля на мъжете чрез пълното и непосредствено подпомагане на децата и социализацията на някои домашни функции.⁴²

Нещо повече, контролът върху свободата на репродуктивния избор чрез въвеждане на права и привилегии, превръщането на репродуктивното поведение в държавна демографската политика, цялостното “обгрижване” от страна на държавата, довеждат до намаляване на ролята на семейството като цяло при отглеждане и възпитание на децата.

⁴² Заключителен доклад на ООН по прегледа на прилагането на Пекинската платформа – Пекин +5.

Глава III. Съвременното законодателство: отражение на промените нагласи или насърчаване на промяната в стереотипите?

1. Конституционно правна уредба на статута на жената като майка

Конституцията на Република България от 1991 г. продължава да следва духа на особената закрила и грижи от страна на държавата и не се отличава съществено от предходните социалистически конституции по въпроса за статута на жената майка. Член 14 провъзгласява “закрилата на семейството, майчинството и децата от държавата и обществото”, а чл.47, ал.2 регламентира “особената закрила на жената майка от държавата, която ѝ осигурява платен отпуск преди и след раждане, безплатна акушерска помощ, облекчаване на труда и други социални помощи”. По този начин още в основния и върховен закон законодателят очертава основните области, в които държавата взема мерки, от рода на т.нар. позитивна дискриминация по смисъла на чл.4 от Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (КПДОЖ)⁴³ и чл.23 от Хартата на ЕС за основните права на човека⁴⁴.

Понятието “дискриминация на основание на пола” по смисъла на чл.1 от КПДОЖ, не е регламентирано изрично в българското законодателство. Член 6, ал.2 от Конституцията дефинира общата антидискриминационна клауза, в която “полът” е посочен като едно от основанията за недопускане на ограничения на правата и привилегиите. “Семейното положение” като един от признаците за дискриминация на база пол, който е от особено значение за статута на жената като майка в насока съвместяване на личния и професионалния живот също не е включен в определението.

2. Промените в законодателството – обща рамка

Последните промени в законодателството представляват значителна крачка напред към приближаването на българското право с европейските стандарти по въпроса за равенството във възможностите и недопускането на дискриминация на основание на пола на пазара на труда. Тези промени засягат до голяма степен жените като майки. От особено значение за тях е въвеждането и дефинирането на понятията пряка и непряка дискриминация, забраната за дискриминация въз основа на семейно положение, равенство в третирането и др.

⁴³ Чл.4 от КПДОЖ гласи: “Приемането от държавите-страни по конвенцията на временни специални мерки, насочени към ускоряване установяването на фактическо равенство между мъжете и жените, не се смята както това се определя от настоящата конвенция за дискриминационно, но то в никакъв случай не трябва да довежда до запазване на неравноправни или диференциращи стандартни; тези мерки трябва да бъдат отменени, когато бъдат постигнати целите на равенството във възможностите и равноправното третиране” – В: “Women and human rights: the basic documents, Center for the study of human rights, Columbia University, 1996

⁴⁴ “Осигурява се равенство на мъжете и жените във всички области, включително заетост, труд и заплащане на труда. Принципът за равенство не пречи на въвеждането на специфични улеснения за по-слабо представения пол” (чл.23).

Новата правна рамка на майчинството се свързва основно с промените в КТ⁴⁵, Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), Закона за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД), Закона за социалното подпомагане, Закона за държавния служител и др., както и с реформата в социалното осигуряване.

Реформата в социалното осигуряване се характеризира с приемането на Кодекса за задължителното обществено осигуряване (КЗОО) в края на 1999 г., сега Кодекс за социално осигуряване (КСО), Закона за семейните помощи за деца от 2002 г. и реформата в пенсионното осигуряване.

Кодексът за социалното осигуряване⁴⁶ урежда задължителното обществено осигуряване и помощите за майчинство т.е паричните обезщетения, свързани с репродуктивната роля на жените. Съгласно чл.11, т.1 от КСО осигурените за всички социални рискове лица имат право на парично обезщетение за трудоустрояване поради бременност и кърмене, бременност и раждане и отглеждане на малкото дете. Нещо повече, с последните изменения от 2004 г., за осигурителен стаж без да се правят осигурителни вноски се зачита времето на платен и неплатен отпуск за отглеждане на дете, на платените и неплатени отпуски за временна нетрудоспособност и на отпуската за бременност и раждане (чл.9, ал.2, т.1 и 2).

Тъй като правото на отпуски по КТ отнасящо се до жената майка е свързано с обезщетенията, които се изплащат, за нуждите на настоящото издание успоредно с правата и закрилата предвидени в КТ, ще бъдат разгледани и промените относно помощите за майчинството, настъпили с приемането на Кодекса за социалното осигуряване и Закона за семейните помощи за деца. Ще проследим доколко направените промени отговарят на стандартите на ЕС в тази област, от една страна и на променените обществени нагласи относно майчинството, от друга.

От началото на 2004 г. Законът за защита срещу дискриминацията се възприема като основа за принципа на равенството и не-дискриминацията в националната правна уредба. Имайки предвид факта, че законът регламентира защитата от дискриминация в основните сфери, в които се проявява дискриминацията на основание на пола, ще проследим основните насоки на закрила, отнасящи се към жените-майки.

При отразяване на последните промени в законодателството ще поставим акцент и върху възможността за колективно договаряне на някои специфични права на жените. Ако гледаме на колективните трудови договори (КТД) като инструмент на защита на правата на работещите жени, то те имат за цел да компенсират някои негативни социално-икономически последици за майките, обусловени от предизвикателствата на прехода. Във връзка с това, те могат да бъдат използвани в няколко насоки, касаещи жените: закрилата на майчинството, възможности за съвместяване на личния и професионалния живот, договаряне на здравословни и безопасни условия на труд и редица други възможности, гарантиращи равните права на мъжете и жените на пазара на труда.

⁴⁵ Промените свързани със статута на жената майка датират от 1992, 1999, 2001 и 2004 г.

⁴⁶ ДВ, бр.110 от 1999 г., посл. изм. бр. 95 от 2003 г.

3. Новата правна рамка на майчинството – отражение на европейското законодателство

Една от първите промени, предприети с идеята за привеждане на националното законодателство в съответствие с европейското, е въвеждането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен или равностоен труд, както и регламентирането на по-широка и съвременна антидискриминационна клауза в КТ през 2001 г: “При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска **пряка или непряка дискриминация**, основана на народност, произход, **пол**, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, **семеино** и материално положение, наличие на психически или физически увреждания”⁴⁷. Разширени антидискриминационни клаузи има още в чл. 4, ал.1 от Закона за закрила срещу дискриминацията, чл.3 от Закона за социалното подпомагане, чл.2 от Закона за насърчаване на заетостта. Със Закона за насърчаване на заетостта през 2002 г. се въвежда и забраната за дискриминационни обяви за работа и дефиниция за пряка дискриминация.

Освен, че разшири списъка на признаците за недискриминация, през 2001 г. законодателят за пръв път въведе понятията “пряка и непряка дискриминация”, и в &1, т.7 от Допълнителните разпоредби на КТ даде дефиниция на непряката дискриминация: “Непряка е дискриминацията, при която се използват привидно допустими от закона разрешения при осъществяване на трудовите права и задължения, но се прилагат с оглед на критериите по чл.81, ал.3 по начин, който реално и фактически поставя едни работници и служители в по-неблагоприятно или привилегировано положение спрямо другите. Не представляват дискриминация различията и предпочитанията, които се основават на квалификационните изисквания за извършване на определена работа, както и специалната закрила за някои работници и служители (**непълнолетни, бременни и майки на малки деца**, инвалиди, трудоустроени и други подобни) установени с нормативни актове”.

Понятието пряка и непряка дискриминация е въведено в българското законодателство съобразно изискванията на чл.2⁴⁸ от Директива на Съвета 76/207/ЕИО от февруари 1976 г., относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта, професионалната квалификация и развитие и условията на труд. Още по-конкретна и прецизна при дефиниране на понятията и изискванията към държавите-членки е Директива 2002/73/ЕО за изменение и допълнение на Директива 76/207/ЕИО, която подчертава, че принципът за равно третиране на мъжете и жените означава, че не се допускат никакви ограничения от какъвто и да било характер, пряко или косвено, въз основа на пола и на семейното положение. За целите на

⁴⁷ КТ, Допълнителни разпоредби, &1, т.7 (нова – ДВ, бр.25 от 2001 г., отм., бр.86 от 2003 г., в сила от 1 януари 2004 г.)

⁴⁸ Чл.2 от Директива 76/207/ЕИО гласи: “...принципът на равното третиране предполага липсата на всякаква дискриминация на основание на пола, пряко или непряко, особено що се отнася до брачното или семейното положение.”, в сравнение с чл.2 от Директива 2002/73/ЕО:” принципът на равното третиране означава, че не се допускат никакви ограничения, от какъвто и да било характер, пряко или косвено въз основа на пола, като се обърне специално внимание на семейното положение”.

директивата се дава определение и на понятията “пряка и непряка дискриминация”⁴⁹. И двете Директиви изрично подчертават, че не накърняват разпоредбите за закрила на жената, особено що се отнася до бременност и майчинство.

Определението на “непряка дискриминация” в КТ, на пръв поглед изглежда доста по-всеобхватно и гарантиращо недискриминацията на база пол в сравнение с изискването на Директива на Съвета 2002/73/ЕО, но съвсем не е толкова терминологично издържано в сравнение с европейското законодателство. Тази и много други причини, между които и оценката на Европейската комисия за напредъка на България, че “голяма част от правните стандарти в областта на равното третиране не са транспонирани”, обясняват изработването на Законопроекта за равните възможности между жените и мъжете⁵⁰. Неговото гласуване в пленарна зала приключи с отхвърляне на 3 април 2002 г. Наред с многото аргументи, спомогнали за отхвърлянето на законопроекта, е и този, че най-добрите му разпоредби ще залегнат в общ антидискриминационен закон, който предстои да бъде изработен.

3.1 Закон за защита срещу дискриминацията

През април 2002 г. по инициатива на Националния съвет по етническите и демографски въпроси към МС се сформира работна група състояща се от представители на различните министерства и НПО. Споровете в работната група дали това да бъде пакет от закони или кодекс, или отделен закон надделяха в полза на изготвянето на безпрецедентен за България законопроект за защита срещу дискриминацията, който предвиди забрана за всяка пряка и непряка дискриминация, основана на пол, раса, цвят, етническа принадлежност, гражданство, политически и други убеждения, религия или вяра, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, произход. Законът урежда защита от дискриминация при упражняване на правото на труд, правото на образование и обучение, защита при упражняване на други права, сексуалния тормоз на работното място, производства за защита срещу дискриминация (пред Комисията за защита от дискриминация и пред съда) и административно наказателни мерки за защита.

Законът за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД – приет на 16 септември 2003 г. – ДВ, бр.86 от 30 септември 2003 г., в сила от 1 януари 2004 г.) уеднаквява терминологичните различия в дефинициите за пряка и непряка дискриминация на ниво национално законодателство и е в съответствие с европейските стандарти. От началото на 2004 г. той служи за основа на принципа на равенството пред закона, равенството в третирането и ефективната защита срещу дискриминацията. Във връзка с това законът отменя разпоредбите

⁴⁹ Пряка дискриминация: когато едно лице се третира по-малко благоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, е било или ще бъде третирано в сравнима ситуация; непряка дискриминация: когато една привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-малко благоприятно положение от лица от друг пол, освен ако разпоредбата, критерия или практиката са обективно обосновани от справедлива цел, и средствата за постигането на тази цел са съответни и необходими (Директива на Съвета 2002/73/ЕО)

⁵⁰ Законопроектът за равните възможности между жените и мъжете е изработен по инициатива на Министерство на труда и социалната политика (МТСП) с активното участие на НПО, работещи по проблемите на жените

на &1, т.7 от КТ, чл.5а, ал.3 от Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите, &1, т.19 и 20 от допълнителните разпоредби на закона за насърчаване на заетостта и др.

От началото на 2004 г. Законът за защита срещу дискриминацията съдържа легалните определения за пряка и непряка дискриминация. Пряка дискриминация по силата на чл.4, ал.2 е “всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал.1 от чл.4, отколкото се третира, било е третирано, или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства”. Непряка дискриминация е “поставяне на лице на основата на признаците по ал.1 на чл.4, в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана с оглед на законната цел и средствата за постигането на целта са подходящи и необходими”. Двете определения съответстват напълно на изискванията на Директива на Съвета 2002/73/ЕО за изменение и допълнение на Директива 76/207/ЕИО относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта, професионалната квалификация и развитие и условията на труд и Директива на Съвета 97/80/ЕО от 15 декември 1997 г. относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация на основание на пола.

Законът за защита срещу дискриминацията изрично посочва случаите, които не представляват дискриминация. Голяма част от тях се отнасят до равенството във възможностите на мъжете и жените. От особено значение за статута на жената майка е фактът, че не се счита за дискриминация “специалната закрила на бременни жени и майки, установена със закон, освен ако бременната жена или майката не желае да се ползва от тази закрила и е уведомила писмено за това работодателя” (чл.7, ал.1, т.7). Тази разпоредба съответства напълно на чл.2, т.7 от Директива 2002/73/ЕО, която заявява, че “тази Директива не накърнява разпоредбите за закрила на жената, особено що се отнася до бременност и майчинство”. Нещо повече, тази директива не накърнява и разпоредбите на Директива 96/34/ЕО относно рамковото споразумение за родителския отпуск и Директива на Съвета 92/85/ЕИО относно здравословните и безопасни условия на труд за бременните работнички, майките на малки деца и кърмачките.

Сферите, в които ЗЗСД дава защита от дискриминация са: защита при упражняване на правото на труд, защита при упражняване на правото на образование и обучение, защита при упражняване на други права. Прави впечатление, че при създаването на закона освен забрани, осигуряващи защитата от дискриминация, законодателят въвежда и редица задължения за работодателите. Значителна част от тях са съотносими към статута на жената като майка и са в съответствие с изискванията на законодателството на ЕС по въпроса за недопускането на дискриминация – пряка и непряка при достъпа до заетост, критериите за подбор, професионалното обучение и условията на труд.

Работодателят няма право да отказва приемането на работа поради бременност, майчинство или отглеждане на дете (чл.12, ал.3). Още при обявяването на свободно място и преди сключването на трудовия договор, работодателят няма право да иска информация по признаците на чл.4, ал.1. Допълнителна закрила осигурява по-общата разпоредба на ал.4, според която

“работодателят няма право да откаже да наеме на работа или да наеме при по-неблагоприятни условия лице на основата на признаците по чл.4, ал.1”. При разглеждането на дела, свързани с дискриминация на основание на пола и семейното положение и създаването на съдебна практика, за в бъдеще трябва да се вземе предвид и фактът, **че Европейският съд в постоянната си практика е приел, че всяко по-неблагоприятно третиране на жената, свързано с бременност и майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола.**

От значение за жените-майки е също задължението на работодателя да предоставя на работниците и служителите равни възможности без оглед на признаците на чл.4, ал.1 за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и за израстване в длъжност или ранг (чл.15).

С приемането на ЗЗСД законодателят въведе много нови за българското право понятия. В &1 на Допълнителните разпоредби намират своето определение “тормоз”, “сексуален тормоз”, “преследване”, “неблагоприятно третиране”, “множествена дискриминация” и др. При множествената дискриминация най-тежко е натрупването по отношение на жени и деца. Те могат да се дискриминират по пол, семейно положение, етнос, раса, религия, вяра и др. За съжаление в тази насока законодателят се е ограничил само до предприемането на мерки в областта на образованието и обучението и специални мерки в полза на лица и групи лица в неравностойно положение.

Ефективната система за защита срещу дискриминацията включва два основни компонента. От една страна е Комисията за защита срещу дискриминацията, която е административен орган, разглеждащ случаи на дискриминация и налагащ принудителни административни мерки и санкции. От друга страна съществува възможността да се предявяват съдебни иски в случаи, в които лице твърди, че е обект на дискриминация, за да защити своето право и да получи обезщетение за причинените вреди.

Ключов и изключително важен момент в новия закон в областта на равенството в третирането и ефективната защита срещу джендър дискриминацията, представлява принципът за разместване на доказателствената тежест при наличие на нарушени права. Въвеждането на този нов режим в българското право се явява в съответствие с изискванията на Директива на съвета 97/80/ЕО от 1997 г. относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация на основание на пола. В производството за защита от дискриминация, след като страната, която твърди че е жертва на дискриминация, докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено (чл.9). Прави впечатление, че приложното поле на директивата се отнася до положения, свързани със заплащането, достъпа до заетост, професионалната квалификация, условията на труд и други положения, засягащи дискриминацията на основание на пола, в това число и третирането на жената като майка. Член 3 от Директивата посочва, че тя се прилага:

а) в случаите обхванати от чл.119 на Договора и от директиви 75/117/ЕИО, 76/207/ЕИО, и в степента, в която има дискриминация на основание на пола - 92/85/ЕС и 96/34/ЕС;

б) в рамките на всяка гражданска или административна процедура, засягаща обществения и частния сектор, която съгласно националното право предвижда достъп и прилагане на разпоредбите, визирани в буква “а”, с изключение на помирителни процедури от доброволен характер или предвидени от националното право.

В практиката си Европейският съд приема, че прехвърлянето на доказателствената тежест върху ответника започва от момента, в който видимо съществува дискриминация, т.е. от момента, в който ищецът докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка и непряка дискриминация. Основните аргументи “за” прехвърляне тежестта на доказване върху ответника се свързват с факта, че в хода на процеса ищецът може да бъде лишен от всякакво ефикасно средство за зачитане на равенството в третирането, ако не се прехвърли на ответника тежестта да докаже, че неговата практика не е дискриминационна, и че всъщност няма нарушение на принципа на равното третиране.

Няма съмнение, че приемането и влизането в сила на ЗЗСД представлява значителна крачка напред в сближаването на българското законодателство с европейското в областта на равенството във третирането - област особено важна за статута на жените-майки на пазара на труда.

Не може да не се отчете факта обаче, че законодателят все още не разграничава дискриминацията на основание на пола (от другите форми на дискриминация) като признак, нуждаещ се от отделна и специфична правна регламентация. Защитата от дискриминация на база пол и създаването на добра практика по въпроса за в бъдеще зависи изцяло от Комисията за защита срещу дискриминацията и съда.

3.2 Кодекс на труда

- Управжняване на нощен и извънреден труд

Нощният и извънредният труд продължават да бъдат забранени (освен с тяхно писмено съгласие) за три категории работнички или служителки: **бременни работнички или служителки, майки с деца до 6-годишна възраст, и майки, които се грижат за деца с увреждания**, независимо от възрастта им. Забраната за упражняване на нощен и извънреден труд за първата категория е **абсолютна** и съобразена с физиологичното състояние на женския организъм. При втората и третата категория забраната е **относителна** и може да се преодолее при наличие на съгласие от страна на работничката или служителката.

С последните изменения на КТ от 2004 г., отпадна забраната за полагане на нощен и извънреден труд от майки с деца до 3-годишна възраст. Целта е майки с деца до 6-годишна възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания, независимо от възрастта им, да могат с тяхно съгласие да полагат нощен и извънреден труд. Тази закрила съответства на изискванията на Директива 92/85/ЕИО от 1992 г. относно въвеждането на мерки за насърчаване подобряването на здравето и безопасността на бременни работнички, както и на майки с малки деца и кърмачки.

Работното време, почивките и отпуските предоставят доста възможности за договаряне на клаузи, целящи закрила на майчинството в колективните трудови

договори. Относно работното време може да се предвиди по какъв начин работодателят ще изисква и получава съгласието за полагане на нощен труд от майка на дете до 6 г. възраст, в какъв период ще се полага този труд, условията за полагане на извънреден труд, работа при условията на удължено работно време.

След последните изменения на КТ са предвидени следните видове отпуск:

- Отпуск поради бременност, раждане и осиновяване – чл.163 КТ

Размерът на отпуска поради бременност и раждане не нараства прогресивно и не зависи от поредността на детето, а има точно определена продължителност от 135 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането. Налице е пълно съответствие с чл.8 (Отпуск по майчинство) на Директива 92/85/ЕИО. Националното законодателство дори надхвърля изискванията на Директивата продължителността на непрекъснатия отпуск по майчинство да бъде “най-малко 14 седмици преди и/или след раждане в съответствие с националното законодателство и/или установената практика”.

По време на този отпуск т.е по време на този период (135 календарни дни, от които 45 преди раждането), осигурените лица получават парично обезщетение по реда на Кодекса за социално осигуряване.

До 1-ви юли 2004 г. осигурените майки имаха право да получават парични обезщетения за бременност и раждане независимо от размера на техния осигурителен стаж. Достатъчно условие беше майката да е осигурена за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица към момента на настъпване на осигурителния риск.

Съгласно разпоредбата на новосъздадения чл.48а от КСО от 1 юли 2004 г. осигурената майка има право на обезщетение за бременност и раждане, ако има осигурителен стаж 6 месеца, като осигурена за всички осигурени социални рискове, за всички осигурени социални рискове без трудова злополука и професионална болест, или за всички осигурени социални рискове без безработица, от който 3 месеца през периода от 12 календарни месеца, предхождащи месеца, от който започва отпускът за бременност и раждане.⁵¹ Дневното парично обезщетение при бременност и раждане се определя в размер на 90 на сто от среднодневното възнаграждение или осигурителния доход, определени по чл.41 от КСО.

При прекратяване на осигуряването за всички осигурени социални рискове през периода на получаване на обезщетение за бременност и раждане, на осигурената се изплаща парично обезщетение до изтичане на срока на обезщетението за бременност и раждане по чл. 50 (чл.52 КСО).

Тясно свързано с отпуска за бременност, раждане и осиновяване е правото на освобождаване от работа за медицински прегледи преди раждане. До последните промени в КТ, законодателството не регламентираше изрично тази възможност, както изисква чл. 9 от Директива 92/85/ЕИО. Съгласно новата ал.2 на чл.157 от КТ “Работодаателят е длъжен да освобождава работничка или служителка за медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършват

⁵¹ чл.48а (Нов - ДВ, бр. 112 от 2003 г., в сила от 01.07.2004 г. - ДВ, бр. 21 от 2004 г.)

през работно време. За това време на бременната работничка и служителка се изплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл.177”. Допълнителна гаранция за освобождаването от работа за медицински прегледи продължава да представлява и чл.162, ал.1 от КТ даващ право на работниците и служителите да ползват отпуск за временна нетрудоспособност поради належащи медицински прегледи и изследвания, както и за гледане на здраво дете върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето. В този смисъл чл.162 от КТ и новата ал.2 на чл.157 съответстват напълно на изискванията на Директивата. Отпускът за временна нетрудоспособност се разрешава от здравните органи, а по време на ползването му работникът или служителят (осигурен за всички осигурени социални рискове) получава обезщетение по чл.11, ал.1, б. а от КСО. Парично обезщетение се полага и при гледане на болен член от семейството⁵².

- Отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст – чл.164 КТ

Допълнителният отпуск за отглеждане на дете след приключване на отпуска поради бременност, раждане и осиновяване, продължава да е до навършване на две годишна възраст (ако детето не е настанено в детско заведение) за първо, второ и трето дете и 6 месеца за всяко следващо. Отпускът е **платен** и се счита за **трудов стаж**. На майката (осиновителката) се изплаща **месечно парично обезщетение**⁵³. Видно от тази разпоредба е, че за отглеждане на дете до 2 г. възраст трябва да са налице същите условия, които се изискват при изплащане на обезщетенията за бременност и раждане. Изискването за осигурителен стаж не касае правото за ползване на отпуск по чл.164 от КТ от страна на майката. Когато обаче не са налице условията по чл. 52а от КСО, този отпуск се счита за неплатен.

Отпускът за гледане на дете до 2 г. възраст се зачита за осигурителен стаж, без да се внасят осигурителни вноски. Поради това и в случаите, в които майката не получава обезщетение за отглеждане на детето, тя ще трупа необходимия ѝ осигурителен стаж.

⁵² Чл. 45. (1) Парично обезщетение при условията и в размера на паричното обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване се изплаща и за:

1. гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване или лечение в страната или в чужбина на болен член на семейството над 18-годишна възраст - на всеки осигурен до 10 календарни дни през една календарна година;
2. гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване или лечение в страната или в чужбина на болно дете до 18-годишна възраст - до 60 календарни дни през една календарна година общо за всички осигурени членове на семейството; в този срок не се включва времето за гледане на дете по т. 3 - 5;

3. гледане на дете под карантина до 18-годишна възраст, болно от заразна болест - до изтичането на срока на карантината;

4. гледане на болно дете до 3-годишна възраст, настанено в заведение за болнична помощ заедно с осигурения - за времето, през което осигуреният е бил в заведението;
5. гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина - докато трае карантината.

⁵³ Чл. 52а. (Нов - ДВ, бр. 112 от 2003 г., в сила от 01.07.2004 г. - ДВ, бр. 21 от 2004 г.) Осигуреното лице има право на обезщетение за отглеждане на малко дете, ако има осигурителен стаж 6 месеца, като осигурено за всички осигурени социални рискове, за всички осигурени социални рискове без трудова злополука и професионална болест, или за всички осигурени социални рискове без безработица, от които 3 месеца през периода от 12 календарни месеца, предхождащи месеца, от който започва отпускът за отглеждане на малко дете.

Работодателят не може да откаже такъв отпуск, независимо дали той се ползва непосредствено след отпуска по чл.163, или на по-късен етап, както и не може да отложи този отпуск при никакви обстоятелства.

Майката/осиновителката може по всяко време да преотстъпи правото си на отпуск на друг член от семейството (бащата/осиновителя или на един от техните родители) с писмено заявление до предприятието, където работи. **Тази прогресивна по своя характер разпоредба предоставя право на бащата да се ползва от отпуска, но не самостоятелно, а единствено вместо майката и в зависимост от нейното съгласие.** Директива на Съвета 96/34/ЕО относно рамковото споразумение за родителския отпуск поставя изискване предоставянето на правото на родителски отпуск да бъде непрехвърляемо с цел да се насърчи равенството във възможностите и равенството в третирането на мъжете и жените. Българското законодателството все още се нуждае от промени в тази насока.

Необходими условия за прехвърляне на този отпуск са: съгласието на майката/осиновителката и лицето, на което ще се прехвърля, както и изискването последното да работи по трудово правоотношение. При наличието на тази хипотеза на лицето, което се грижи за детето, също се изплаща месечно парично обезщетение в размер, определен със Закона за бюджета за държавното обществено осигуряване (чл.53, ал.2).

При неизползване на отпуска или при неговото прекъсване, на майката (осиновителката) се изплаща парично обезщетение в размер 50 на сто полагащото се обезщетение за отглеждане на дете до 2 г. възраст, ако тя е осигурена за всички осигурени социални рискове, включително и без трудова злополука и професионална болест и безработица, и ако е имала право на обезщетение за отглеждане на детето до 2 г. възраст. За 2004 г. това обезщетение е в размер на 60 лв.

Прехвърлянето на ползването на отпуска не лишава майката/осиновителката от правото да оттегли съгласието си и да ползва родителския отпуск лично.

Възможност за допълнително гарантиране и създаване на условия за завръщане на работа след отпуск по майчинство предоставят колективните трудови договори. Те могат да се използват като възможност за майки след отпуск по чл.163 и чл.164 от КТ, да сключат договор за повишаване на тяхната квалификация или придобиване на нова квалификация. Предоставянето на възможност за участие в обучение, квалификация и преквалификация, се счита за необходимо условие за улесняване на процеса на интегриране на пазара на труда след приключването на законоустановения отпуск за гледане на малко дете.

- Отпуск за отглеждане на дете, настанено при близки и роднини или в приемно семейство – чл.164а

С промените на КТ от 2004 г. се въведе нов член 164а, който кореспондира със Закона за закрила на детето и по-специално с мерките за закрила. Право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на две годишна възраст имат лицата, при които е настанено дете по реда на чл.26 от Закона за закрила на

детето⁵⁴. Този отпуск визира случаите, при които са реализирани основанията за настаняване на детето извън семейството. През време на отпуска се изплаща **парично обезщетение** и той се зачита за **трудов стаж**. Този отпуск не може да се ползва едновременно с отпуска по чл.164.

- Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст – чл.165 КТ

След изтичането на отпуска по чл.164, ал.1 работничка или служителка (осиновителка) с четири и повече деца при поискване има право на неплатен отпуск до навършване на 2-годишна възраст на детето, ако то не е настанено в детско заведение⁵⁵. При същите условия този отпуск може да се ползва вместо от майката (осиновителката) и от кръга лица от предходната точка. Този отпуск, въпреки че е неплатен също се зачита за **трудов стаж**.

- Отпуск за кърмене и хранене на малко дете – чл.166 КТ

Работничка или служителка, която сама кърми детето си, има право до навършване на 8-месечна възраст на детето да се ползва от **отпуск за кърмене и хранене на малко дете**. Отпускът е **платен** и се заплаща от работодателя.

- Отпуск при смърт или тежко заболяване на родител – чл.167 КТ

Отпускът при смърт или тежко заболяване на родител, също е от категорията отпуски, които могат да се ползват от други категории лица, освен от майката. Законът дава тази възможност в случаи, когато майката (осиновителката) на дете до 2 г. възраст почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето. При наличието на тази хипотеза, отпуските за раждане, за осиновяване и за отглеждане на малко дете се ползват от бащата (осиновителя). При смърт на двамата родители, неползваната част от отпуските се ползва от настойника или един от родителите на майката или бащата на детето.

- Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст – чл.167а КТ

Доскоро българското законодателство не даваше определение и правна регламентация на родителския отпуск, който е предмет на уреждане на Директива 96/34/ЕС от 3 юни 1996 г., приета в резултат на постигнатото рамково споразумение от 14 декември 1995 г. за родителски отпуск между професионалните организации с обща насоченост – Съюза на конфедерациите от индустрията и работодателите в Европа (UNICE), Европейския център за обществено предприемачество (СЕЕР) и Европейската конфедерация на синдикатите (CES). Съгласно чл. 2 на Директивата “Работниците – мъже и жени, имат право на родителски отпуск поради раждане или осиновяване на дете, за да могат да се грижат за него поне 3 месеца до навършването на

⁵⁴ Чл.26 от Закона за закрила на детето озаглавен “Настаняване извън семейството “ гласи: Настаняването на дете в семейство на роднини или близки, както и настаняването на дете за отглеждане в приемно семейство или специализирана институция се извършва от съда. До произнасяне на съда дирекция "Социално подпомагане" по настоящия адрес на детето извършва временно настаняване по административен ред.

⁵⁵ Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст – Загл. Изм. – ДВ, бр.25 от 2001 г., бр.52 от 2004 г.

определена възраст, но не повече от 8 години, което се определя от страните-членки/и или социалните партньори”. **Основната цел на Директивата е да установи минимални изисквания за родителския отпуск (различен от отпуска по майчинство), както и предприемането и покриването на минимум изисквания предназначени за съвместяването на личния и професионалния живот, като част от политиката за равни възможности на мъжете и жените на пазара на труда.**

С промените на КТ, българският законодател въведе норма за родителски отпуск до навършване на 8-годишна възраст на детето при по-благоприятен режим в сравнение с изискванията, поставени от Директивата. Създаде се нов член 167а озаглавен “Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст”, с който се регламентира използването на отпуска от родителите/осиновителите в размер на 6 месеца до навършване на 8 годишна възраст (чл.167а,ал.1); от настойник в размер на 12 месеца (чл.167а, ал.2) и родител/осиновител, който сам се грижи за отглеждането на детето, в размер на 12 месеца (чл.167, ал.4). Необходимо условие за ползването на този отпуск от родителите е те да работят по трудово правоотношение и детето да не е изоставено. Що се отнася до самотните родители, трябва да е налице един от следните случаи – родителят да не се намира в брак с другия родител и да не живее в едно домакинство с него (ал.4, т.1), другият родител да е лишен от родителски права с влязло в сила съдебно решение (ал.4, т.2), другият родител да е починал (ал.4, т.3).

Понастоящем не се наблюдава наличие на специални мерки за насърчаване на мъжете да ползват отпуските по чл. 162, 164, 165, 167 и новата разпоредба на чл.167а. Решението за ползването на тези отпуска и преди промените, и сега зависи от традиционната нагласа за т.нар. джандър роли в обществото. От друга страна, мотивацията за използването на тази законова възможност продължава да е свързана с финансовия стимул. Редки са случаите, в които жената получава по-високи доходи от тези на мъжа и е поставена в по-благоприятна позиция на пазара на труда. В този смисъл продължава да е икономически по-ефективно и нормално възприето майката да поеме отглеждането на детето в семейството, а не бащата. От друга страна, с влизането в сила на Закона за насърчаване на заетостта от 1.01.2002 г., законодателят допуска противоречие с концепцията на директивата за родителския отпуск. Член 53 регламентира преференциите за работодателите, които наемат на работа единствено самотни майки и майки с деца до 3 г. възраст. Разпоредбата изключва бащите в същото положение и по този начин ги дискриминира.

Правната регламентация на родителския отпуск продължава да се нуждае от допълнителни промени и насърчителни мерки, които законодателят може би ще оцени в някакъв момент.

- Платен отпуск за две и повече живи деца – чл.168 КТ

От 2001 г. правото на ползване на този отпуск от работничка или служителка, майка на две или повече живи деца до 18 г. възраст зависи единствено от това дали е уговорено в колективен трудов договор (КТД). Тази възможност позволява да се експериментира и да се гарантира това законово право, за съжаление единствено в сферите, където подписването на колективни трудови договори се е превърнало в практика. Възможно е в колективния трудов договор да се включи следният примерен текст: работничка или

служителка - член на синдикална организация – страна по договора, както и присъединила се към КТД по ред и условия определени в него, има право на платен отпуск по чл.168 за всяка календарна година.⁵⁶

Другата промяна, свързана с ползването на този отпуск, е отмяната на възможността да се ползва от бащата или от друго лице, което се грижи за децата.

- Ползване на отпуск от непълнолетни и майки – чл.174 КТ

Майки с деца до 7 г. възраст, продължават да имат право на ползване на отпуск през лятото, като климатично най-подходящо време за отдих през годината.

3.3 Специална закрила на жените

- Защита на бременните и на кърмачките - чл.307 КТ

Член 275 от КТ задължава работодателя да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че да предотврати евентуална опасност за живота и здравето на работниците и служителите. Разпоредбата на този член се отнася до всички работници и служители и като такава е формулирана твърде общо. По-конкретна забрана, отнасяща се до майчинските функции на жените, съдържа променената от 2004 г. разпоредба на чл.307 от КТ. Забраната за извършване на тежки и вредни работи, която се отнасяше до всички жени, с последните промени е ограничена и адресирана само до бременните и кърмачките. Бременна жена или кърмачка може да откаже изпълнението на работа, която е определена като вредна за здравето на майката или детето или за която след оценка на риска е определено, че представлява съществен риск за здравето на майката или на нейното дете (чл.307, ал.2 и Наредба №7 от 1993 г. на МТСП и МЗ за работи, които са тежки или вредни за здравето и майчинските функции на жените).

Здравословните и безопасни условия на труд е едно от основните човешки права, прокламирани и защитени от редица международни документи. Към края на 2002 г. у нас действат над 700 нормативни документа, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд⁵⁷. Това е също една от най-съществените области за колективно трудово договаряне. На допълнително регламентиране в КТД могат да подлежат: безплатните периодични медицински прегледи, предоставянето на допълнителен годишен отпуск, предоставянето на безплатна храна и противоотрови, установяването на намалено работно време, определяне на места за трудоустроени и трудоустрояване, предоставяне на стая за почивка по време на работа (в т.ч. подходящо обзавеждане на стаи за жени според чл.308 КТ)

Българското законодателство предвижда специална закрила на жените и особено на бременните и майките. Това покрива изцяло изискванията на Директива на Съвета 92/85 ЕИО от 19 Октомври 1992 г. и по-специално чл. 6,

⁵⁶ В: Национална кръгла маса “Защита на специфичните права на жените в колективните трудови договори”, С., 2003, с.31

⁵⁷ Национална кръгла маса “Защита на специфичните права на жените в колективните трудови договори”, София, юни 2003, с.,35

регламентиращ забраната за излагане на въздействието на рискови фактори. С последните промени в КТ от 2004 г. се осигури съответствие и с изискването на чл. 2 от Директивата - работодателите да бъдат информирани от работничките и служителките за специфичното си положение (бременност, раждане и кърмене). Създаде се нов член 313а “Задължение за уведомяване”, според който бременната работничка или служителка се ползва от правата, свързани с нейното състояние, след удостоверяване на състоянието си пред работодателя с документ, издаден от компетентните здравни органи.

- Трудоустрояване на бременни и кърмачки

Съгласно чл.309 КТ работодателят е длъжен да предприеме необходимите мерки за временно трудоустрояване на бременни или кърмачки и съвместно със здравните органи да определя ежегодно длъжности и работни места, подходящи за заемане от бременни жени и кърмачки. По време на трудоустрояването работничката или служителката получава трудово възнаграждение. Ако то е по-ниско от възнаграждението по предходната ѝ работа, тя има право на обезщетение за разликата между двете възнаграждения (чл.48, ал.1). КТ отговаря изцяло на всички изисквания на Директива 92/85/ЕИО свързани с преместването на друга подходяща работа, запазването на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение (чл.11 Трудови права от Директивата).

- Забрана за командироване – чл.310 КТ

Значителна крачка напред в гарантиране на равното третиране на мъжете и жените е промяната на чл.310 КТ. Съгласно последните промени работодателят може да командирова бременна жена и майка на дете до 3 г. възраст, но само с нейно писмено съгласие. С тази редакция разпоредбата на чл.310 от КТ отговаря на изискването на Директива 76/207/ЕИО: **“Тези закони, подзаконовни и административни актове, които противоречат на принципа на равенството в третирането, първоначално предизвикани от необходимостта от някаква защита, да се преразгледат, ако повече не отговарят на изискванията за тази потребност от защита”** (чл.3, т.2, б.с).

- Закрила при уволнение – чл.333 КТ

Последните промени в КТ внесоха известно уточнение на закрилата при уволнение. Съгласно новите ал.5 и ал.6 на чл.333 КТ от закрила при уволнение се ползват ***бременна работничка или служителка, работничка или служителка, която ползва отпуск за бременност и раждане, и работничка или служителка майка на дете до 3 г. възраст***. Положителен момент е осигуряването на защита от самото начало на бременността, както изисква чл.10 от Директива 92/85/ЕИО⁵⁸. Не са отменени обаче, някои от възможните основания за уволнение, макар и с разрешение от Инспекцията по труда. Независимо от направените промени, от по-пълна закрила при уволнение

⁵⁸ Чл.10 От Директива 92885/ЕИО гласи: “Страните-членки предприемат необходимите мерки за забрана за уволнение на работничките по смисъла на чл.2 за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, посочен в чл.8 т.1, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и /или установената в страната практика, и където е приложимо след като компетентните органи са дали своето съгласие” .

продължава да се ползва единствено работничка или служителка, която ползва отпуск за бременност и раждане.

Закрилата при уволнение може да бъде предмет и на колективно трудово договаряне. Договорната свобода позволява да се договорят освен професионални и икономически критерии, но и социални критерии извън хипотезата на чл.329 КТ. Във връзка с това трудовото правоотношение на жената-майка може да бъде защитено в случай на масово уволнение.

4. Съвместяването на личния с професионалния живот – част от политиката за равни възможности на жените и мъжете на пазара на труда: възможност за третиране на жените извън майчинските им функции. Тенденции на развитие.

Провеждането на политиката за равни възможности на жените и мъжете на пазара на труда е от особено значение за постигане на реалната равнопоставеност на двата пола във всички сфери на обществения живот. В този смисъл, наред с интегрирането на подхода за равнопоставеност на половете (gender mainstreaming) във всички политически концепции и мерки на ЕС (образование, здравеопазване, финансова политика и др.), е необходимо изравняване на заплащането, намаляване на безработицата, подобряването на условията на труд и не на последно място създаване на подходящи възможности за баланс при изпълнение на професионалните и лични задължения.

В наши дни, политиката на съвместяване на тези две области заема водещо място в Европейската стратегия за заетостта, която се съгласува от държавите от ЕС. Независимо от това, дори и за страните членки на ЕС политиката на съвместяване на двете сфери не е достатъчно уредена. Все още закрилата, предвидена в Конвенциите на МОТ, е много по-всеобхватна в сравнение със европейските стандарти и по-конкретно тези на ЕС.

Както за страните-членки, така и за страните кандидатки въпросът за съчетаването на личния и професионалния живот стои на преден план. **Целта е да се излезе извън рамките на чисто репродуктивната закрила на жените и да се помисли за възможностите, които биха позволили на съвременната жена да бъде конкурентно способна на пазара на труда, независимо от раждането, отглеждането и грижите за децата.** Политиката на ЕС в областта на балансирането на личния и професионалния живот е насочена към предприемането на конкретни мерки свързани основно с трудовото законодателство – създаването на подходящи условия за завръщане на работа след отпуск за отглеждане на малко дете, възможности за гъвкаво работно време, изграждане на система от услуги в сферата на социално битовото обслужване и др.

Независимо от бързия процес на транспониране и съвместяване на българското законодателството с европейското, уредбата по отношение на съвместяването на личните и професионални задължения си остава откъслечна, несистематизирана и като такава определено се нуждае от промени в различни насоки.

В ЗЗСД се направи опит за създаване на условия за балансиране на двете сфери – професионална и лична, но по-скоро в насока пресичане на една от най-

често срещаните форми на дискриминация на жените – отказ да бъдат назначени на работа, поради това, че са омъжени или че имат деца, както и искане на подобна информация като условие за назначаване. От особено значение са също насърчителните мерки, предвидени в чл.24 и чл.39⁵⁹.

Налице са някои елементи на съответствие с изискването на Директива на Съвета 96/34/ЕО, но те присъстват още в КТ от 1986 г. Става въпрос за правото на бащата (осиновителя) или единия от техните родители да ползва платения и неплатения отпуск за отглеждане на дете до 2 г. възраст със съгласието (разрешението) на майката (чл.164, ал.3 и чл.165, ал.1). Има елементи на изпълнение на Директивата, но изискването правото на родителски отпуск да е непрехвърляемо, все още не е транспонирано.

Друга мярка, улесняваща жените при балансирането на двете сфери, е забраната за уволнение по време на бременност (чл.333 от КТ).

Наред с тези разпоредби отново в КТ има отделна глава “Социално битово и културно обслужване”, в която се регламентират възможностите на работодателя да осигурява транспортно обслужване до местоработата, предоставяне на жилища и работнически общежития, грижи за семействата на работниците и служителите и др. Изграждането, оказването на съдействие и настаняването на децата в детски заведения е една от основните мерки за съвместяването на личния и професионалния живот⁶⁰. Тази мярка трябва да се разглежда, обаче не като мярка, в полза на жените, а на семейството като цяло.

Възможностите за частична трудова заетост - надомната работа (чл.312 КТ), намаленото работно време (чл.137) и непълното работно време (чл.138 КТ), са също част от мерките, които трябва да се доразвият с цел насърчаване на политиката на съвместяване на личния и професионалния живот.

⁵⁹ Чл. 24. (1) Работодателят е длъжен при наемане, когато това е необходимо за постигане целите на този закон, да насърчава да кандидатстват лица, принадлежащи към по-слабо представения пол или етнически групи, за извършване на определена работа или за заемане на определена длъжност.

(2) Работодателят е длъжен при равни други условия да насърчава професионалното развитие и участието на работници и служители, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по-слабо представени сред работниците или служителите, извършващи определена работа или заемащи определена длъжност.

Чл. 39. (1) Ако кандидатите за заемане на длъжност в администрацията са равностойни по отношение на изискванията за заеманата длъжност, държавните и обществените органи и органите на местното самоуправление назначават кандидата от по-слабо представения пол до постигането на най-малко 40-процентно представителство от него в съответните административни звена.

(2) Алинея 1 се прилага и при определянето на участниците или членовете в съвети, експертни работни групи, управителни, съвещателни или други органи, освен когато тези участници се определят чрез избор.

⁶⁰ Чл.229. (1) от КТ гласи: “Работодателят може да оказва съдействие за настаняване на децата на работниците и служителите в детски заведения, като поддържа, изгражда или участва в изграждането и подържането им със собствени средства или съвместно с други работодатели и общински съвети”.

(2) Работодателят може да предоставя за ползване от децата на работниците и служителите, наличната база за почивка, физкултура, спорт и туризъм, младежки дейности и културни занимания.

(3) Социалните фондове и формите за социално обслужване могат да се ползват и от семействата на работниците или служителите по решение на общото събрание (събранието на пълномощниците) и в съответствие с колективния трудов договор”.

Регламентацията на правото на надомна работа не е засегнато от последните промени в КТ. Надомната работа представлява една от формите на дистанционна заетост, особено популярна в провеждане на политиката за съвместяване на професионалния и личния живот в страните членки на ЕС. Правото на надомна работа е възможност, която може да се ползва и от бащата, когато майката не е в състояние (чл.313 КТ).

Преди да се проследи възможността за работа на непълно работно време и съответствието на законодателството на Директива 97/81/ЕО относно рамковото споразумение за частичната трудова заетост е необходимо да се направи уточнение и да се разграничат понятията “непълното работно време” и “намалено работно време”.

Намаленото работно време е задължително за работодателя и се въвежда в точно определени от закона случаи: когато работници или служители работят във вредни за здравето условия или извършват работа при специфични условия по решение на Министерски съвет⁶¹ (чл.137, ал.1) и когато работниците или служителите не са навършили 18 г. (чл.137, ал.2). Понятието “намалено работно време” попада и в по-широкия смисъл на определението на ЕС⁶². Наредбата за намаленото работно време предвижда издаването на заповед за установяването на намаленото работно време за работници и служители, работещи при вредни за здравето условия или извършващи дейности при специални условия.

“Непълното работно време” е регламентирано в чл. 138 от КТ. Преди отмяната на Закона за закрила срещу безработицата и насърчаване на заетостта Допълнителните разпоредби, параграф 1(2) даваха определение на лице, работещо на непълен работен ден⁶³. Сега действащият Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) не съдържа подобна разпоредба, което означава, че към настоящия момент “непълното работно време” е уредено единствено в КТ.

“Непълното работно време” предполага съществуването на “работници на непълен работен ден, които имат трудов договор или трудови правоотношения, определени от закона, колективно споразумение или практика в сила във всяка от страните-членки” (клауза 2 “Обхват на действие” на Директива на Съвета 97/81/ЕО). Непълно в съответствие с Директивата разпоредбата на чл.138, ал.1 предвижда страните по трудовия договор да могат да уговорят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време).

Не съществуват разпоредби обаче съдържащи понятието “работник на пълен работен ден за сравнение”, въпреки че сравнението на работата между непълен и пълен работен ден може да се направи на базата на длъжностната характеристика, която е задължителна за всяко работно място⁶⁴. Юридическото

⁶¹ Намаленото работно време се полага за работници и служители, назначени за извършване на дейности или упражняване на професии, определени в специални списъци, приети с Постановление №322/94 на МС.

⁶² В: Мониторинг на процеса на присъединяване на присъединяване към ЕС: равни възможности за жените и мъжете”, Институт “Отворено общество”, С., 2002

⁶³ Допълнителни разпоредби, параграф 1(2) гласи: “Всяко лице страна по трудов договор, работещо по-малко от определените със закон за съответното работно място или професия часове”.

⁶⁴ Равните възможности между мъжете и жените в процеса на присъединяване на България към ЕС, Европейски институт, С., 2002

определение на работата на непълно работно време в България, се основава на понятието “законово определено работно време”⁶⁵.

Работата на непълно работно време на пръв поглед изглежда доста привлекателна и подходяща особено за жените-майки, първо, поради факта, че няма дискриминация по отношение на работещите на непълно работно време по отношение на *трудовия стаж, социалното осигуряване и платения отпуск*. В този смисъл е налице съответствие с клауза 4 от Директива на съвета 97/81/ЕО⁶⁶. Няма различни правни последици свързани с трудовия стаж и съответно правото на социално осигуряване, ако работното време, което е уговорено, представлява поне половината от официално определеното за страната работно време на ден (т.е 4 часа). Съгласно чл.138 от КТ непълното работно време може да добие различни форми - намален работен ден или намалена работна седмица (на пълен работен ден или на намален работен ден), непълно работен месец с отделни дни на пълен работен ден и др. Работещите на непълно работен ден имат право на платен годишен отпуск, пропорционално на времето, което им се признава за трудов стаж (чл.23, ал.2 Наредбата за работното време, почивките и отпуските). Що се отнася до определяне на размера на възнаграждението, според чл.247 от КТ то се определя в съответствие с продължителността на труда или резултатите от него. В този случай, ако работещият на непълно работен ден работи 4 часа, възнаграждението му ще бъде в размер 50% от възнаграждението за пълно работно време.

Българското законодателство не дава възможност при наличието на свободно работно място и желание от страна на работещите на непълно работен ден да преминат на пълен работен ден или обратно. Подобни промени в отношенията между работника и работодателя се уреждат с писмено споразумение. Работникът не разполага с никаква правна закрила, когато работодателят няма интерес и не желае да сключи такъв тип трудов договор. Нещо повече, работата на непълно работно време не може да бъде предмет на договаряне в рамките на колективните трудови договори, ако индивидуалните трудови договори не предвиждат подобни договорености. Макар че съществуват сфери и отрасли, в които работното време е предмет на договаряне в КТД, работата на намален работен ден или надомната работа като форми на гъвкавата организация на работното време могат да се въведат единствено в предприятия, където организацията на работното време го позволява. Всички тези особености на законодателството имат неблагоприятни последици за родителите (особено за жените), които искат да съчетават личните си и професионални ангажименти.

При сега действащото законодателство и условия на пазара на труда не можем да кажем, че надомната работа и работата при непълно работно време, са особено подходящи и стимулиращи не само за жените-майки, но и за двамата родители. Действително, в страните – членки на ЕС на непълното работно време се гледа като подходяща форма за съвместяване на семейните и трудови

⁶⁵ Пак там

⁶⁶ Клауза 4 на Директива на Съвета 97/81/ЕО гласи: “По отношение на условията на заетост, работниците на непълно работен ден не трябва да се третират по по-малко благоприятен начин, отколкото работниците на пълен работен ден, които са взети за сравнение, само за това, че те работят с частична заетост, освен ако различното отношение е оправдано от обективни причини”.

задължения. В България обаче при рязкото увеличаване на процента безработни през последните 15 години, на гъвкавото работно време, и по-точно на работата на непълнен работен ден, се гледа основно като на средство за ограничаване на безработицата.

На въпроса “Защо се избира работа на непълнен работен ден?” в проведеното изследване “Работно време, условия на труд, демографско поведение” през 2003 г. (колектив на ЦИН при БАН и Агенцията по заетостта към МТСП), за най-голям дял от работещите на такъв режим анкетираните жени (54%) и мъже (74,4%), причината е, че само такава работа са успели да си намерят⁶⁷. Работата на непълно работно време в страната не е много разпространена и в преобладаващата си част не е доброволно избрана, а е резултат от не намирането на работа на пълно работно време на първо място, и на второ – невъзможността по семейни и други причини да се работи на пълно работно време.

Делът на жените, работещи на непълно работно време, е по-висок от този на мъжете и за всяка пета жена от работещите на непълно работно време причините са от личен характер или семейни задължения. Работата на непълнен работен ден не носи удовлетвореност и в този смисъл е по-неатрактивна за жените в сравнение с мъжете, и по-висок дял жени желаят да променят работата си от непълно на пълно работно време. Непривлекателността на непълното работно време идва и от несигурността, тъй като обикновено съкращаването на заетия персонал започва от тях. Отново немалка част от двата пола (почти еднакъв дял) декларират желание да полагат допълнителен труд. Основен мотив за свързатост е ниското равнище на доходите.

5. Закон за семейните помощи за деца (връщане отговорността на семейството, преход от универсални към целеви помощи)

От април 2002 г. Законът за семейните помощи за деца (ЗСПД) отменя Указа за насърчаване на раждаемостта като предлага по-различен подход към семейните плащания за деца. Основната цел на закона е не подкрепата на демографската политика, а подпомагане на нуждаещите се семейства при отглеждане на детето. Законът премахва универсалния характер на семейните плащания, които играеха ролята на универсални добавки към трудовото възнаграждение (или заместващо го плащане), и ги замени с насочено към определени семейства социално подпомагане (семейни помощи за деца).

Семейните помощи за деца по този закон са три вида: **еднократни** (еднократна помощ при бременност и еднократна помощ при раждане на дете), **месечни** (за отглеждане на дете до завършване на средно образование, но не повече 20-годишна възраст и за отглеждане на дете до навършване на 1 г.) и **целеви помощи за ученици**.

⁶⁷ Владимирова К., Времето за труд на мъжете и жените в България, семинар на МТСП на тема “Повишаване на чувствителността на българското общество към проблемите на равнопоставеността на половете”, С., 2004, с.97.

5.1 Еднократни помощи

Еднократна помощ при бременност

Съгласно последните промени в ЗСПД, от 1 юли 2004 г. се създава нов чл.5а, според който бременните жени, чийто доход на член от семейството е по-нисък или равен на 200 лв. за 2004 г. имат право на еднократна помощ при бременност в размер на 150 лв., когато нямат право на обезщетение за бременност и раждане по реда на КСО и живеят постоянно в страната (чл. 5а, ал.1).

Когато бременната жена е осигурена за всички осигурени социални рискове, за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица или за всички осигурени социални рискове без безработица, но не получава обезщетение за бременност и раждане, поради това, че няма необходимия осигурителен стаж по чл. 48а от КСО, еднократната помощ се изплаща в размер, определен пропорционално на броя на дните от началото на отпуска за бременност и раждане до придобиването на необходимия осигурителен стаж по чл. 48а от КСО, но не за повече от 45 дни (чл. 5а, ал. 2). Еднократната помощ при бременност се изплаща за периода от 45 дни преди определения термин за раждане.

Еднократна помощ при раждане

(еднократна помощ при раждане на дете и допълнителна еднократна помощ при раждане)

Критерии за достъп

Законът запазва универсалния характер на еднократната помощ за раждане на дете. При раждане на живо дете майката, независимо от доходите на член от семейството, има право на еднократна помощ (чл.6, ал.1). Единствено условие за получаване на помощта е детето да е живородено и да не е оставено за отглеждане в специализирана институция за деца⁶⁸.

Размер

За раждане на първо, второ или трето дете помощта е в размер на 200 лв. (чл. 6, ал. 2, т.1). За четвърто и за всяко следващо дете, помощта е в размер на 100 лв. (чл. 6, ал. 2, т. 1).

Ако се родят близнаци и единият от тях е трето дете – за всяко дете близнак се изплаща помощ като за трето дете (чл.6, ал.3). Ако майката има две деца и роди близнаци – единият близнак е трето, а вторият четвърто дете. Вместо 200 лв. плюс 100 лв. на майката ще се изплатят два пъти по 200 лв.

Ако до навършване на 2-годишна възраст на детето се установят трайни увреждания над 50 на сто, на майката се изплаща допълнителна еднократна помощ при раждане в размер от 100 лв. (чл. 6, ал. 6), по реда определен с Наредба № 19 за експертизата за инвалидността на деца до 16-годишна възраст.⁶⁹ Освен деца от семействата на месечно социално подпомагане, право на помощи имат и семействата, в които единият или двамата родители са включени в програмата на МТСП “От социални помощи към осигуряване на

⁶⁸ “Специализирани институции за отглеждане на деца на пълна държавна издръжка” са заведенията, в които на децата се осигуряват жилище, храна и облекло за сметка на държавния и общинските бюджети, без да се плаща такса - &4 Допълнителна разпоредба.

⁶⁹ Наредба №19 от 3.10.2000 г., издадена от министъра на здравеопазването.

заетост”. Предвижда се да бъдат подпомогнати и децата, настанени за отглеждане при близки и роднини или в приемни семейства.

Ред за отпускане и получаване

Право на еднократна помощ при раждане има майката, като при невъзможност да я получи тя, я получава друг законен представител на детето. Молбата-декларация за получаване на еднократните помощи се подава в дирекция “Социално подпомагане”, откъдето се и изплаща помощта⁷⁰.

5.2 Месечни помощи за деца

Месечни помощи за отглеждане на дете до завършване на средно образование, но не повече 20-годишна възраст

Месечната помощ за отглеждане на дете до завършване на средно образование, но не повече от 20-годишна възраст се плаща не за всяко дете, а само на семейства, които отговарят на определени критерии за достъп.

Критерии за достъп

Оправомощени да получават този тип помощ са семейства със средномесечен доход⁷¹ на член от семейството по-нисък или равен на дохода, определен за целта в Закона за държавния бюджет (чл.4). Законът определя и допълнителни критерии за достъп: детето да се отглежда в семейството⁷² т.е да не е настанено в специализирана институция за деца на пълна държавна издръжка (чл.7, ал.1, т.1); до завършване на средното образование, но не повече от 20-годишна възраст да посещава редовно училище, освен ако това е невъзможно поради здравословното му състояние (чл.7, ал.1, т.2); да живее постоянно в страната (чл.7, ал.1, т.3).

Две хипотези от закона не изискват наличие на определен доход на член от семейството за получаване на месечна помощ за дете до завършване на средното образование, но не повече от 20-годишна възраст, и те са свързани с отглеждането на детето в семейство на роднини и близки или в приемно семейство по реда на чл.26 от Закона за закрила на детето, и когато детето има трайно увреждане, установено от здравните органи по Наредба № 19 (чл.7, ал.4). В последния случай помощта се изплаща в двоен размер⁷³ (чл.7, ал.4) и не отменя правото на месечни добавки за деца с увреждания, изплащани по реда на чл. 40 от Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите.

Нещо повече, от момента на навършване на 16 годишна възраст, съгласно разпоредбите на Кодекса за социалното осигуряване, децата с намалена работоспособност повече от 71% имат право на социална пенсия за инвалидност (чл. 90, ал. 1).

⁷⁰ От 1.01.2004 г. семейните помощи за деца се отпускат от дирекция “Социално подпомагане” въз основа на молба образец утвърден от министъра на труда и социалната политика, и заповед на директора на дирекция “Социално подпомагане” (чл.10, ал.1,3).

⁷¹ За 2002 г. средномесечния доход на член от семейството за достъп до семейни помощи за деца е 150 лв., за 2003 г. е 200 лв. и за 2004 г. - 200 лв.

⁷² Същото изискване важеше и при Указа за насърчаване на раждаемостта (чл.3е).

⁷³ За 2002 г. тази помощ е в размер на 30 лв.

Размерът на социалната пенсия за инвалидност за лицата със загубена работоспособност над 90% е 120%, а за лицата със загубена работоспособност от 71 до 90% – 110 % от социалната пенсия за старост (чл. 90, ал. 2).

Пенсиите и добавките към тях се отпускат, изменят, осъвременяват, спират, възобновяват, прекратяват и възстановяват с разпореждане на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване в съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт .

Размер

Размерът на месечната помощ не зависи от броя на децата в семейството, а се изплаща еднакво за всяко дете, за разлика от УНР, който предвиждаше увеличаване на размера на добавката до третото дете (чл.2, ал.1). Размерът на месечната помощ за дете до завършване на средното образование, но не повече от 20-годишна възраст се определя всяка година със Закона за държавния бюджет за съответната година (чл.7, ал.3)⁷⁴

Месечната помощ за отглеждане на дете до навършване на 1 г.

Месечната помощ за отглеждане на дете до една година се плаща не за всяко дете, а само на семейства, които отговарят на определени критерии за достъп.

Критерии за достъп

Оправомощени да получават този тип помощ са семейства със средномесечен доход на член от семейството по-нисък или равен на дохода, определен за целта в Закона за държавния бюджет.

На основание на новосъздадената ал. 4 на чл. 8 от ЗСПД, когато майката осиновителката е осигурена за всички осигурени социални рискове, за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица или за всички осигурени социални рискове без безработица, но не получава обезщетение за бременност и раждане и за отглеждане на малко дете, поради това, че няма необходимия осигурителен стаж по чл. 48 а и чл. 52 а от КСО, тя има право на месечна помощ за отглеждане на дете при условията и по реда на закона за времето до придобиване на необходимия осигурителен стаж. Когато майката (осиновителката)придобие право на обезщетение по чл.48а и 52а от КСО преди изтичането на съответния календарен месец, помощта по ал.4 на Закона за семейните помощи за деца се изплаща в размер, определен пропорционално на броя на дните от началото на месеца до датата на придобиване на необходимия осигурителен стаж (чл. 8, ал. 5).

Допълнителен критерий за достъп е майката (осиновителката) да не е осигурена⁷⁵ и следователно да не получава обезщетение за бременност, раждане и отглеждане на дете по реда на Кодекса за социалното осигуряване (КСО). Целта на месечните помощи за деца до навършване на 1 г. е да заместят обезщетението, което майката би получила, ако е била осигурена. Обезщетението обаче, се получава до навършване на 2 годишна възраст от детето, а помощта по този закон до навършване на 1 г.

⁷⁴ Размерът на месечната помощ за дете до 18 г. за 2002 г. е 15 лв.

⁷⁵ “Осигурени” са лицата, които се осигуряват по дял първи от Кодекса за задължителното обществено осигуряване (КЗОО), сега Кодекс за социално осигуряване (КСО)

Друг допълнителен критерий за достъп до този вид месечна помощ определен от закона е детето да се отглежда в семейството, а не да е настанено в специализирана институция за деца на пълна държавна издръжка (чл. 8, ал.1, т. 2). Необходимо е също така детето да живее постоянно в страната (чл. 8, ал.1, т. 3).

Изключение от критерия за определен доход на член от семейството е семейната помощ за отглеждане на дете с трайни увреждания и дете настанено при роднини и близки или приемно семейство. В първият случай помощта се изплаща независимо от дохода на семейството, но при наличието на всички други допълнителни условия до навършването на 2-годишна възраст на детето (чл.8, ал.3). При вторият случай помощта се изплаща независимо от дохода на семейството, но при наличието на всички други допълнителни условия до навършването на 1-годишна възраст на детето. При тази хипотеза се поставя условие обаче никой от членовете на семейството, при което е настанено детето, да не получава обезщетение по реда на чл. 53, ал. 3 от КСО (чл. 8, ал. 7).

Размер на помощта

Месечната помощ за отглеждане на дете до навършване на 1 г. се изплаща в размер на 100 лв.(чл.8, ал.1)

Месечни помощи за деца (за отглеждане на дете до завършване на средно образование, но не повече 20-годишна възраст и за отглеждане на дете до навършване на 1 г.)

Ред за отпускане и получаване

Двата вида месечни помощи за деца се изплащат през месеца, следващ месеца, за който се дължат на майката (осиновителя/осиновителката). С изрично писмено съгласие на майката помощите могат да се получават и от бащата. При невъзможност на майката (осиновителя/осиновителката) да получава помощите, те се изплащат на законния представител или попечител на детето. Месечните помощи на деца с разведени родители се изплащат на родителя, на когото е предоставено упражняването на родителските права. месечните помощи на деца настанени в семейства на роднини и близки или в приемни семейства по реда на чл.26 от Закона за закрила на детето, се изплащат на лицата, при които е настанено детето.

За получаване и на двата вида помощи (за отглеждане на дете до завършване на средно образование, но не повече 20-годишна възраст и за отглеждане на дете до навършване на 1 г.) се попълва отделна молба-декларация, която се подава два пъти годишно – на всеки 6 м. в дирекция “Социално подпомагане”, откъдето въз основа на заповед на директора на дирекция “Социално подпомагане” се изплащат помощите (чл.10, ал.2 и ал.2). Премахването на универсалния характер на семейните плащания, промени и източника на средствата – републиканския бюджет и дирекциите “Социално подпомагане.

5.3. Целеви помощи за ученици

Критерии за достъп

От 1-ви януари 2005 г. влизат в сила целевите помощи за ученици. На семейства, чиито деца са записани в първи клас на държавно или общинско училище, се отпуска еднократна целева помощ за покриване на част от разходите в началото на учебната година (чл. 10а, ал. 1). Помощта се отпуска при условие, че дохода на член от семейството е по-нисък или равен на дохода определен в Закона за държавния бюджет. Не се изисква да е налице условието за доход, когато детето е настанено в семейство на роднини и близки или в приемно семейство по ред на чл.26 от Закона за закрила на детето (чл.10а, ал. 4).

Размер на помощта

Размерът на еднократната помощ се определя ежегодно с акт на Министерски съвет по предложение на министъра на труда и социалната политика (чл. 10а, ал. 5). Помощта се възстановява, ако детето не постъпи в училище.

Законът за семейните помощи за деца променя политиката на семейните плащания и предлага един по-различен европеизиран и диференциран подход за месечните помощи. Прибавянето на допълнителен критерии за достъп до помощите – подходящия е доста различен в сравнение със схемата предлагана от УНР. Основните цели на закона са подкрепа на нуждаещите се семейства, стимулирането на отглеждането на детето в семейството и посещаване на училище, изцяло кореспондира и с принципите, залегнали в Закона за закрила на детето.

Глава IV. Промяна на нагласите към майчинството

Абстрактният модел на семейството показва формиралата се в съзнанието на хората социална норма за броя на децата, която оказва влияние върху личните репродуктивни нагласи и поведение. Тези нагласи се формират по сложен начин и оказват влияние на подсъзнателно ниво върху броя на децата, които ще се родят от една жена или в дадено семейство.

Репродуктивните функции на човека отдавна са се превърнали от инстинктивен акт в съзнателно и отговорно социално поведение. Това обяснява и промяната в репродуктивните нагласи, модели и поведение.

Състоянието на българското население е резултат от продължителното действие на множество фактори и влияния. Някои от тях са свързани с общите тенденции, характерни за демографския преход в европейските страни, а други - със специфичните особености на историческото и културно развитие на страната.

Петнадесет години след началото на политическите и икономически промени жените в България продължават да поемат върху себе си най-голямата тежест на прехода. От една страна, те трябва да работят, за да издържат себе си и да участват в издръжката на семейството (ако са създали такова), а от друга - намалява възможността им да останат (конкурентно способни) на пазара на труда, до голяма степен поради факта, че в някакъв момент от тях се очаква да станат майки и да реализират смисъла на репродуктивната си биологична роля. Семейните помощи за деца са символични и недостатъчни, правото на отпуск по майчинство не е гарантирано в частния сектор, независимо от законовите норми и транспонирането на европейските директиви. Ето защо, като резултат от тази реалистична картина съвсем естествено е съвременната жена да променя своето репродуктивно поведение и нагласа към майчинството. От една страна, тя е изправена пред реалностите на икономическата ситуация и финансовата принуда, динамичното развитие, конкуренция и несигурност на пазара на труда, а от друга страна - пред репродуктивната си роля.

В същото време постепенно започват да набират популярност определени схващания и тенденции на представители на законодателната власт – жените да се завърнат към традиционните си роли на майки и съпруги⁷⁶. Като прибавим тревожните данни от демографските проучвания и препоръки за незабавна репродуктивна политика и социални привилегии и придобивки, свързани с майчинството, осъзнаваме, че нагласата на законодателя към статута на жената майка не се е изменила съществено⁷⁷.

Социологическите и демографските изследвания през последните десетилетия показват, че отношението на хората и по-конкретно на жените към майчинството е нещо, което много бавно се променя. Не става дума за реализацията, а за мисленето, желанията, идеалите и нагласите на хората. Реализацията е нещо друго. Тя е това, което всъщност се променя динамично и следи от близо промяната на икономическия статус. Стереотипните нагласи

⁷⁶ Тенденции на ре-традиционализиране на женските роли, т.нар. backlash (връщане назад).

⁷⁷ Платформите на парламентарно представените политическите партии, представени на последните парламентарни избори, обръщат специално внимание на майчинската роля на жените и на необходимостта от мерки за насърчаване на раждаемостта.

обаче до голяма степен остават непроменени, независимо от промяната на законите и дори на ежедневната практика.

Имайки предвид икономическата ситуация в страната, включително нивото на безработица и ниската минимална и средна месечна работна заплата, малко семейства могат да си позволят съзнателно и доброволно обръщане към традиционните семейни модели. В същото време, поради липса на реализация на трудовия пазар, особено след дълъг отпуск по майчинство много жени са принудени да приемат ролята на домакини.

Дали не попадаме в една традиционна клопка, като разглеждаме жените главно в ролята им на майки и поставяме знак за равенство между двете понятия? Не прибягваме ли твърде често до това отъждествяване, за да обосновем дадено поведение или инициатива? Както законодателят, така и обществото са склонни да приемат всички мерки, насочени към закрила на майчинството като предимство за жените, без да отчитат факта, че истинските бенефициенти на тези мерки, “предимства” или “помощи” всъщност са тези, за които жените се грижат (деца, възрастни, болни, инвалиди), а грижата сама по себе си е още една от многото роли на жената, с които тя е натоварена от семейството или обществото, дори когато не е майка.

Съвременната жена инвестирала време, средства и енергия в образование, квалификация и кариера, изправена пред предизвикателствата на интензивно променящия се пазар на труда и изискванията, на които трябва да отговаря като професионалист, трудно би се съгласила да изгуби извоюваните си позиции и да се превърне в домакиня.

Резултат от тази действителност се явяват промяната в репродуктивните нагласи и поведение на жените и промяната в отношението към т.нар. “привилегии”, свързани с майчинството. В тази глава ще се опитаме да проследим тази промяна, сравнявайки резултатите на различни репрезентативни демографски и социологически изследвания през последните петнадесет години, данните от официалната статистика и от опита, събран по време на работа по проблемите на равнопоставеността в неправителствения сектор.

В провежданите до м. юли 2004 г. социологически изследвания нито веднъж не е задаван въпросът за отношението на жените към законодателните промени, уреждащи майчинството. Трудно е да преценим каква част от жените в репродуктивна възраст са запознати с тях и се интересуват от тях дотолкова, че тези промени да се отразят на репродуктивния им избор и нагласи.

Ето защо ще се опитаме да направим своите изводи индиректно, въз основа на отговори на други въпроси, които дават достатъчно основания за правдоподобни заключения.

1. Промяна в репродуктивните нагласи на жените

Още от началото на двадесети век в България се наблюдава процес на систематично намаляване на раждаемостта, който най-общо се обяснява с индустриализацията и урбанизацията на страната, повишаването на образователното ниво на населението и предимно това на жените. България не е изключение от общата тенденция в Европа, напротив: в рамките на Европейския

съюз степента на плодовитост на жените е под нивото на естественото възпроизводство вече повече от три десетилетия⁷⁸. С присъединяването на десетте нови члена към съюза през 2004 г. не се очаква това положение да се подобри, тъй като във всички тях естественият прираст на населението е по-нисък от този в Европа на петнадесетте. Намалването на раждаемостта в България се засилва рязко след 1988 г., когато раждаемостта достига минимума си през 1997 г.: 7,7‰. През 2002 г. са били родени едва 67 262 деца, като само 12 години по-рано – през 1990 г. броят им е 105 200⁷⁹. Това представлява намаляване с една трета на новородените само за годините на прехода. Причините за това могат да се търсят в различни посоки, но основните си остават влошената възрастова структура на населението, т. е. намаляването на родилните контингенти, намаляване на мотивацията за създаване на семейства и раждане на деца. И двете причини имат икономическа обосновка: ако за първата причина до известна степен допринасят емиграционните процеси, привличащи хиляди млади хора да търсят по-добра реализация и живот в чужбина, то втората е обоснована пряко от влошеното икономическо положение на населението като цяло и особено на младежите (по статистически данни през 2001 г. младежката безработица достига 39%, при средни стойности за страната от 17-18%)⁸⁰.

Данните от демографската статистика показват, че коефициентът на плодовитост (живо родени деца на 1000 жени) систематично намалява. Например на 1000 жени във фертилна възраст през 1975 г. са се падали 66,2 деца, а през 2001 г. – едва 35,7 деца. Много силно е намаляването във възрастовите групи, в които се осъществяват 90% от ражданията. На 1000 жени на възраст 20-24 г. през 1975 г. са се падали 201,6 деца, а през 2001 г. – само 86,7 деца. За възрастовата група 25-29 различията също са големи – 120,1 през 1975 г. и едва 72,5 през 2001 г.. Намалването не е така драстично за групата 30-34г. - 43,7 през 1975 г. и 33 през 2001 г.⁸¹.

Правото и способността на хората да контролират репродуктивните си функции се разглежда като право на личността, в което държавата няма основание да се намесва. Това е личен избор, който трябва да се уважава. Но през последните години ниската раждаемост в цяла Европа се обяснява все повече не със свободния избор, а с нарастващата икономическа принуда. Това се дължи преди всичко на нарастващите разходи за отглеждане на децата и съответно нарастващата неспособност на семействата да си позволят да имат броя деца, който желаят.

2. Промяна на репродуктивните модели и репродуктивното поведение

Репродуктивният модел в България през последните десетилетия все още е двудетният модел, което показва, че в ценностната система на българите семейството и децата продължават да заемат важно място. Този модел обаче

⁷⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *“Fertility and family issues in an enlarged Europe, 2004.*

⁷⁹ НСИ, Статистически годишник, 2003.

⁸⁰ Редовен доклад за напредъка на България в процеса на присъединяване, 2002 г.

⁸¹ Белчева М., “Състояние, тенденции и проблеми на раждаемостта в Република България”, НСИ 2003 г.

съществува само в съзнанието на хората. На практика реализацията му е сведена до минимум. Съществува противоречие между чувството за идентичност, което се поддържа от желанието за раждане на деца и влошеното качество на живот, което води до намаляване на техния брой. Налице са негативни тенденции при всички основни демографски показатели – намалена брачност и раждаемост, увеличена смъртност, силна емиграция. Ежегодно намалява общият брой на населението, влошава се неговата възрастова структура – системно намалява дялът на младото население, което се отразява на репродуктивния потенциал на населението като цяло.

Общото намаление на раждаемостта през последните години намира отражение върху средния брой деца в едно семейство, който достига 0,99 през 1992 г. Особено неблагоприятно е положението в селата, в които на едно семейство се падат по 0,83 деца. В същото време непрекъснато се увеличава дялът на семействата без деца⁸², който в края на 1992 г. достига 50,7%.

Расте дялът на ражданията само на едно дете и това е модел на повече от половината семейства. Измененията в относителните дялове на поредността на ражданите деца показват, че в страната е налице преход към нов тип репродуктивно поведение, характерно за съвременното демографско развитие.

Репродуктивното поведение включва система от нагласи, ориентации и постъпки, насочени към раждане на деца или отказ от раждане. Резултатите от провеждането на политика по регулиране на раждаемостта в България показват, че е изключително трудно да се моделират възгледите на хората по отношение на броя на децата в семейството.

Репродуктивното поведение обхваща не само завършения акт на раждане, но е съвкупност от намерения, желания и постъпки за раждане или отказ от раждане на деца. В изследователската практика до началото на 70-те години най-голямо внимание се отделя на изучаване на резултатите от репродуктивното поведение, тъй като редовно се събира информация от текущата демографска статистика и на 10-годишен интервал от преброяванията на населението. Значително по-късно, както в световната наука, така и у нас се правят проучвания, свързани с осмисляне на същността и причините, определящи психическата мотивация за дадено репродуктивно поведение.

Регулирането на репродуктивното поведение при традиционния тип демографско развитие се е извършвало чрез изработените социални норми, “облечени” в обреди и ритуали, роднински и групово-обществен контрол. Тези механизми, особено религиозните догми, са ограничавали жената и семейството в правото им на индивидуален избор на поведение, поради което не са се формирали значителни различия в репродуктивните потребности и мотивация на хората.

В България са налице обществени предпоставки за новия тип демографско развитие, но за част от населението се запазват старите механизми за регулиране на демографското поведение. Във връзка с настоящото изследване е

⁸² Става дума за семейства, в които няма изобщо или вече няма непълнолетни деца.

интересно да се проследи интересът на държавата към репродуктивните нагласи и поведение на жените⁸³.

Един от най-съществените източници на информация за нас е публикацията на НСИ “Състояние, тенденции и проблеми на раждаемостта в Република България”, с автор Мария Белчева, публикувано през 2003 г., в която се анализират данните от преброяването на населението през 2001 г. и се правят сравнения с резултатите от предходни анализи. През май 2003 г. Центърът за изследване на населението (ЦИН) провежда изследване, наречено “Работно време, условия на труд и демографско поведение”. Резултатите от това изследване са също много важни за настоящата публикация и ще бъдат цитирани по-нататък в тази глава. Последното изследване в тази област, проведено през май 2004 г. е на агенция “АССА-М” и се нарича “Семейство и брак. Възпроизводство на населението.” То дава допълнителни щрихи към състоянието на проблема.

⁸³ За първи път през 1969 г. ЦСУ провежда анкета за жената в производството, обществения живот и семейството. Получената информация позволява да се проучат някои въпроси във връзка с мнението на анкетираните жени за броя на децата, които желаят да имат, и които фактически са родили.

До съвместно използване на изчерпателна и репрезентативна форма в рамките на едно преброяване в България се стига за първи път по време на общото преброяване на населението и жилищния фонд в края на 1975 г.

В репрезентативната програма на преброяването се включва специално наблюдение на раждаемостта. Обектът му са омъжените, разведените и овдовелите жени – т.е. жени, които са били някога в брак, на възраст от 15 до 54 навършени години. Анкетната карта съдържа въпроси, свързани с брака на жените, живородените и живите деца, жилищните условия, а също и въпроси, характеризиращи демографското и икономическото състояние на жените и техните съпрузи.

През 1977 г. се провежда социологическо изследване на семейството от Института по социология при БАН и със съдействието на ЦСУ. В програмата на изследването са включени въпроси за изясняване както на количествената, така и на качествената потребност от деца в семейството. Обект на изследването са жени до 40 г. и техните съпрузи. Получената информация дава представа за репродуктивните идеали, желания и очаквания в българското семейство.

През март 1995 г. се провежда национално репрезентативно изследване “Жените и мъжете в прехода към пазарна икономика”. То е организирано от НСИ и Института по демография в изпълнение на съвместен проект “Интегрирана статистика за жените”, технически и финансово подпомаган от статистическия отдел към фонда за населението на ООН.

През февруари 1996 г. Се провежда емпирично социологическо изследване от АССА-М за репродуктивното поведение. Обект на това изследване са жени и мъже на възраст от 15 до 45 г. Въпросникът съдържа 97 въпроса, като по този начин се събира информация за репродуктивните нагласи и поведение, за аборт като алтернатива на раждаемостта, семейното планиране, сексуалната биография и поведение; употребата на контрацептивни средства и техники на предпазване. Наред с тази информация се пита и за материалното положение на респондентите, за страха от новите цени и голямото поскъпване, за да се търсят причините за дадено репродуктивно поведение.

В края на 1997 г. Се провежда ново социологическо изследване “Раждаемост и семейство”, като част от международно сравнително проучване. Обект на изследването са жени на възраст от 19 до 45 години. Въпросникът съдържа 11 раздела, между които има и раздел “партньорство”. Според автора този термин означава брак или съвместно извънбрачно съжителство.

2.1 Репродуктивни идеали

Според изследването на ЦИН от 2003 г. в съзнанието на българите приоритет продължава да има двудетният модел като репродуктивен идеал – 61,5% от анкетираните посочват, че семейството трябва да има две деца. Според една пета (19,8%) най-добре е семейството да има едно дете, а според 14,2% - три или повече деца. Според 3,2 % най-добре е семейството да няма деца.

Репродуктивните идеали на мъжете и жените се различават с по-малко от един пункт. Привържениците на двудетния модел са почти в еднаква степен застъпени сред трите укрупнени възрастови групи – 61,6% сред лицата на 15-29 г., 62,5% сред 30-44 годишните и 63,1% сред тези на възраст 45 –49 години. Еднодетният модел е социална норма по-често за по-младите – 23,4% сред 15-29 годишните срещу 17-18% сред лицата от по-високите възрастови групи. Интересно е, че сред най-възрастната група има най-много привърженици на семейство без деца – 4% от лицата на възраст 45-59 г., срещу 3,3% от лицата на възраст 30-44 г. и 2,6% от лицата на възраст 15-29 г.

Според подобно изследване през 1992 г. двудетният модел е бил репродуктивен идеал на 70,1% от българите, а за 11% едно дете в семейството е приемливият модел, което е значително по-малко отколкото днес. Тогава по-голям е бил дялът на застъпниците на многодетния тип семейство – 17,4%, а два пъти по-малък (1,5%) на тези, които смятат, че в семейството не трябва да има деца.



Фиг. 1⁸⁴

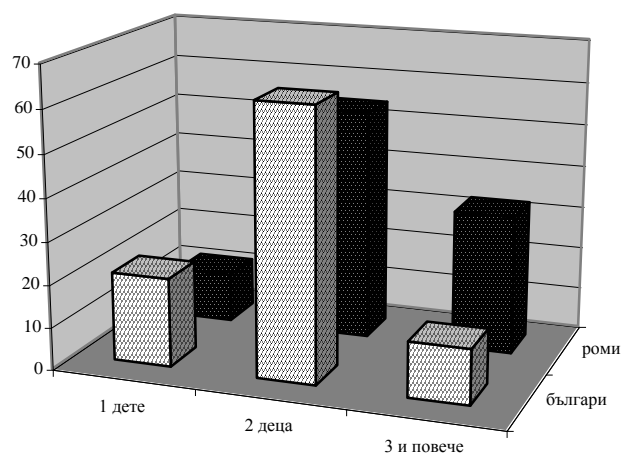
Изследването от 2003 г. показва, че в зависимост от образователния ценз разликите също са слаби – двудетният модел е посочен като социална норма от 62% от висшистите, 64% от лицата със средно образование и 60% от лицата с образование под средното.

По-значителни различия в репродуктивните идеали се наблюдават в зависимост от етническата принадлежност. Като преобладаващо население,

⁸⁴ Фигурите са съставени от авторите, въз основа на данните от изследването на ЦИН от 2003 г.

репродуктивните идеали на българите са много по-близки до средните за страната: 63% предпочитат две деца, 20,8% едно, а 12,8% три или повече. Репродуктивните идеали на турците са много близки до тези на българите. Ромите обаче изразяват по-рядко предпочитания към двудетния и еднодетния модел (съответно 54,05% и 11,5%) и много по-често към семейство с три или повече деца (32,6%).

Репродуктивни идеали според етническата принадлежност



Фиг. 2

Различия има в идеалите в зависимост от юридическото семейно положение. Делът на неженените застъпници на еднодетния модел е по-голям от дела на женените (23,9 срещу 18,2%) и по-малък от този на застъпниците на двудетния (59,8 срещу 64%) и на модела на многодетното семейство (12,9 срещу 14,8%). Сред двете категории лица, обаче делът на застъпниците на семейство без деца е много близък – съответно 3,4 и 3%. Почти няма разлика в идеалите на тези, които живеят в юридически и във фактически брак. За едно дете в семейството са 18,2% от женените в юридически брак и 19% от лицата в свободен съюз.

2.2 Репродуктивни нагласи

Репродуктивните нагласи се формират под влияние на абстрактния модел на съвременното семейство или репродуктивен идеал, от личностните характеристики и ценностните ориентации на индивида, от социалния статус, материалното положение, стабилността на брачната или партньорска двойка, от житейските перспективи и планове.

Според изследването на НСИ⁸⁵, отразяващо съвременното състояние, над 60% от анкетираните са посочили, че желаят да имат две деца, 15,3% - едно, 16,3% три или повече и едва 1,8% не желаят изобщо да имат деца.

В това отношение, мъжете и жените почти не се различават. Желаят да имат две деца 61,4% от мъжете и 61,8% от жените, три или повече деца – съответно

⁸⁵ Белчева М., “Състояние, тенденции и проблеми на раждаемостта в Република България”, НСИ 2003 г.

16,9% и 16%. Жените, които искат да имат само едно дете обаче са повече от мъжете (16,3% срещу 14,8%), но мъжете, които изобщо не искат да имат деца са повече от жените, които не желаят (2,2% срещу 1,5%).

Интересни са различията в зависимост от образователното ниво. Лицата със средно образование, желаещи да имат едно дете, са повече от желаещите три, четири или повече деца. Хората с по-ниско от средно образование и тези с висше (!) образование, желаещи да имат три, четири или повече деца, са повече от тези, които искат да имат само едно дете. Висшистите по-рядко от хората от другите образователни равнища не желаят през живота си да имат нито едно дете. Вероятно различните категории жени и мъже виждат различна перспектива за развитие и подобряване на икономическото положение. Ако завършилите средно образование виждат ограничени възможности пред себе си за растеж и съответно подобряване на финансовото си положение, висшистите гледат по-оптимистично на перспективите си за развитие. Що се отнася до групата на тези с по-ниско от средно образование, вероятно повечето деца в семейството им дават повече сигурност.

Живеещите в юридически брак по-често, отколкото лицата в свободен съюз, желаят да имат две деца (65,5 срещу 58,4%) и по-рядко – едно дете. В същото време обаче делът на желаещите три деца е по-голям сред живеещите с партньор в свободен съюз, отколкото сред тези в юридически брак.

Това изследване обръща внимание на още един фактор, определящ репродуктивните нагласи, а именно как се влияят те от броя на децата в семейството, от което произхождат респондентите.

Лицата от еднородните семейства (т.е. тези, които са били единствено дете) по-често от останалите желаят да имат едно дете и по-рядко две, три или повече.

Лицата от двудетен тип родителско семейство по-често от останалите желаят също да имат две деца и по-рядко три или повече. Най-често се повтаря двудетният модел на семейството – 63,3% от произхождащите от двудетно семейство желаят също да имат две деца. Приемствеността при другите е много ниска – 20,8% от произхождащите от еднородно семейство искат да имат едно дете и 14,7% от многодетните семейства биха желали също да имат три деца. Във всички случаи има висока степен на съвпадение на желанията на двамата партньори, независимо от юридическия статус на връзката им.

Съществува закономерност между желания брой деца и взаимоотношенията в съпругеската или неформалната партньорска двойка. Интересно е, че категорията, която счита взаимоотношенията си за добри, по-често от другите желае да има две деца. Лицата, които преценяват взаимоотношенията си като лоши, значително по-често заявяват желание и намерение за три и повече деца! Близко една пета от отговорилите, че връзката с партньора им е винаги лоша, желаят много деца: 11,1% три, 7,8% - четири или повече. ***Може би този парадокс се дължи на факта, че в съзнанието на хората все още децата представляват сигурна гаранция за запазване на една връзка.*** Това важи както за жените, така и за мъжете.

Репродуктивните нагласи се влияят от промените, които анкетираните лица очакват в близкото бъдеще по отношение на своите доходи, жилищни условия и трудова заетост. Очакващите положителни промени по-често в сравнение с

очакващите негативни промени са заявили желание да имат през живота си две или три деца и много по-рядко не желаят да имат деца въобще. Особено силни са тези различия по отношение на доходите.

2.3 Реализация на репродуктивните идеали и нагласи

Изследването на НСИ от 2003 г. недвусмислено показва, че българите имат желание за повече деца, отколкото препоръчват или смятат, че е най-доброто за съвременното семейство. Ако се вземат резултатите на анкетираните лица на възраст 45-59 г., т.е. на тези, за които се предполага, че са приключили репродуктивните си намерения, се вижда, че репродуктивните им идеали и желаниа не са реализирани:

- Много повече лица, отколкото са заявили предпочитание към семейство без деца, остават без деца – 7,7% срещу 3,1 %.
- Делът на лицата, които имат едно дете е значително по-голям от дела на онези, чийто идеал е еднородното семейство. Още по-голямо е разминаването по отношение на личните желаниа – 13,4% желаят да имат едно дете, а всъщност реализацията е при 19%.
- Идеалът за двудетно семейство, освен че с времето губи привържениците си, не може и да се реализира – 64,6% желаят да имат две деца, а са го осъществили 59,8%.
- Моделът с три деца също не се реализира: 17,4% са искали три или повече деца, а само 13,5% са го осъществили.

2.4 Абортът като средство за регулиране на раждаемостта и семейно планиране

Репродуктивните нагласи и поведение не могат да бъдат представени пълно, без да се обърне внимание на аборта като средство за регулиране на раждаемостта.

В България абортът е легализиран от 1956 г. Независимо от въвежданите и отменени последователно ограничения, проучванията показват, че абортът е основно средство за семейно планиране. Максималната си стойност абортите достигат през 1990 г.: 144644, срещу 105180 раждания. Отрицателният прираст обаче достига максималната си стойност от –7 ‰ през 1997 г., когато са регистрирани 87896 аборта срещу 64609 раждания. Тази стойност постепенно намалява, като за първи път през 2000 г. се забелязва по-значителна положителна разлика в полза на ражданията: 56674 аборта срещу 73679 раждания⁸⁶. Това може да се обясни с по-добрите очаквания на населението, свързани с икономическата стабилност и перспективите за присъединяване към Европа.

Културата на сексуалното поведение на българите също е обект на изследване, макар и по-рядко. За съжаление, резултатите от съществуващите изследвания показват, че по-малко от половината от населението е запознато

⁸⁶ Жекова В., Социални норми и традиции в репродуктивното поведение на българите през втората половина на XX век., София 2002.

със съвременните методи на контрацепция и ги прилага съзнателно. Една от причините за това е липсата на сексуално образование за младежите в училищата и в частност на знания и умения за семейно планиране. В това отношение държавата, обществото и родителите са длъжници на младото поколение, което е оставено да се ограмотява само от популярна литература или от самия живот. Часовете по биология не могат да запълнят по никакъв начин нуждата от знания, които биха могли да предотвратят ранните бременности и заболяванията на половата система.

Съществуващите програми, предлагани от неправителствени организации (БАСП) или международни проекти с ограничена продължителност (ПРООН) не могат да задоволят потребностите в тази сфера. Друга причина за ограниченото използване на съвременните методи за семейно планиране е сравнително високата цена на контрацептивите и фактът, че репродуктивното здраве не е включено в списъка на покриваните от здравната каса услуги.

Относителният дял на абортите в България надвишава многократно този в страните от Западна Европа. Това е показателен факт за репродуктивното поведение на жените и на населението като цяло. Трябва да се отбележи също, че дялът на абортите по желание е изключително висок – 77,1%, което е убедително доказателство за избора на жените.

Тук е мястото да обърнем внимание на още един болезнен въпрос – какво се прави за онези семейства, в които жените искат да станат майки, а не могат. Според изследване на ООН⁸⁷, през 2003 г., **270000 двойки в България страдат от стерилитет**. Националната здравноосигурителна каса не заплаща изследвания за лечение на стерилитета, а семействата нямат достатъчна информация къде да намерят ефективно лечение и да направят необходимите изследвания. Личните лекари не могат да лекуват стерилитета, а зачеването ин-витро е много скъпа процедура, която много малко семейства могат да си позволят.

Според цитираното изследване на ООН в 60% от случаите на стерилитет причината е в мъжете. Това е тенденция в световен мащаб (през последните 15-20 години се забелязва драстично спадане на мъжката фертилност). Много често жените се подлагат на всякакви интервенции, без преди това да се изследва партньорът. Мъжете трудно се убеждават, че те могат да бъдат причина за проблеми в зачеването.⁸⁸ В това отношение има критична нужда от образователни кампании, както и от повишаване на качеството на услугите и квалификацията на медицинския персонал, ангажиран в изследванията, диагностиката и лечението на стерилитета. Ако тези желани деца биха могли да се родят, демографската картина на страната би била доста по-различна.

⁸⁷ Проучване на фонда за народонаселението към ООН (UNFPA), проведено през 2003 г. от Българската асоциация по стерилитет и репродуктивно здраве и Българското дружество по акушерство и гинекология.

⁸⁸ Кръгла маса на тема “Пътят до бебе в епруветка”, проведена на 04.06.2004 от списание “9 месеца”, съвместно с община Варна. Дискусията е публикувана в сп. “9 месеца”, бр.100.

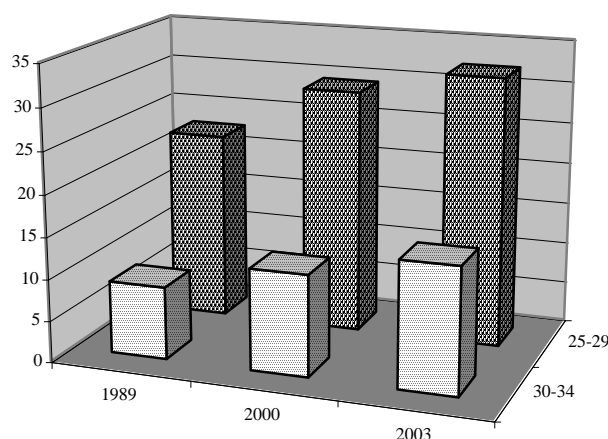
2.5 Отместване на възрастта, на която жените решават да станат майки

За България е характерна ниската средна възраст при сключване на първи брак и при раждане на първо дете. България е на едно от първите места по раждания на непълнолетни майки (13-17 г.), но това не е съзнателен избор. Данните от последните проучвания посочват обаче, че нараства както средната възраст при сключване на първи брак, така и средната възраст на раждане на дете. През 2000 г. средната възраст при сключване на брак достига 24,8 г. Това се дължи на нарастването на относителния дял на първите бракове в по-късна възраст – 25-29 г. Тази възраст се смята за най-благоприятна за бременност и раждане както за майката, така и за детето. Освен това, предполага се, че тези жени имат по-високо образование и по-добър социален статус в обществото в сравнение с жените на възраст 15-19 г. В същото време обаче нараства и броят на разводите, като в младите възрастови групи най-висока е бракоразводността при ромите, а в средната възраст при българите.

Средната възраст на майките при раждане на първо дете е в границите от 21,9 – 23 г., а средната възраст при раждане на дете изобщо спада от 25,3 г. през 1997 г. на 24,6 г. през 1999 г. Това се дължи не на по-ранни раждания, а на намаляване на ражданията на повече от едно дете, което води до доближаване на възрастта на раждане на дете изобщо до възрастта на раждане на първо дете. Водещата позиция на България по ранни раждания до голяма степен все още влияе и на средностатистическите данни.

Характерно за страната е съкращаването на активния фертилен период. Докато в началото на 20 век значителна част от жените раждат през целия си фертилен период, сега основната част от ражданията се натрупват във възрастовите групи 15-24 г. (около 60% от всички живородени, докато за периода 1901-1995 този дял е 35%). Забелязва се обаче увеличаване на дела на по-късните раждания. Делът на ражданията от жени на възраст от 25-29 г. се увеличава от 22,6% през 1989 г. на 29,3% през 2000 г. и достига 32,19% през 2003 г., а на жени от 30-34 г. от 8,7% на 12,1% през 2000 г. и 15% през 2003 г.

Динамика на възрастта на раждане на дете



Фиг. 3

2.6 Промяна в мотивацията за раждане на деца.

За да проследим промяната в мотивацията за създаване на деца трябва да се върнем отново към динамиката на репродуктивните нагласи и мотиви през последните 40 години⁸⁹. За периода 1965-2003 г. средният брой живородени деца от една жена намалява от 2,01 на 1,23⁹⁰. Намаляват също вероятностите за раждане на второ и първо дете. Раждаемостта не намалява чрез по-широк интервал между ражданията, а чрез спиране на ранните раждания. Съществуват различия в репродуктивната реализация на жените и в зависимост от местоживеенето им. До 1991 г. данните показват, че репродуктивното поведение в селата е все още в полза на по-големия брой деца (1,44 в градовете и 1,81 в селата). Към 2003 г. обаче, поради депопулацията на селските райони, средният брой деца в семействата в селата е по-нисък, отколкото в градовете.

Равнището на образованието също се счита за един от факторите, които оказват влияние върху равнището на раждаемостта, дотолкова, доколкото определя начина на живот, равнището на доходите и социалното положение на хората. Ако се разгледа статистиката за 1991 г. се вижда, че броят на живородените деца от жени със средно, полувисше и висше образование е един и същ – 1,4. Значително по-висок е броят на родените деца от жени с по-ниско от основно образование – 2,37. Тази разлика би могла да се дължи по-скоро на ниска култура в областта на семейното планиране, отколкото на съзнателен избор. Данните от по-ранните изследвания показват, че след раждането на второ дете желанието за още едно рязко намалява, а след трето – практически не съществува. Всяка пета жена от тези с три деца смята, че има повече деца, отколкото желае⁹¹.

Интересни са резултатите за допълнително желан брой деца при изпълнение на определени условия (подобряване на материалното и битовото състояние на семейството, така че жената да не работи при отглеждането на детето, без да намалее семейните доходи) – тогава жените биха родили близо средно 2,2 деца, което се доближава до простото възпроизводство на семейството..

Има различия и в средния идеален брой деца според семейното положение на жените. Жените в свободно съжителство имат идеал по-нисък дори от този на неомъжените, като всяка четвърта от тях има за идеал едно дете.

След 1990 г. нараства разликата между идеалния и реализирания брой деца. Очевидно икономическа криза, безработицата и ниските доходи на семействата оказват влияние върху реализирането на репродуктивните планове на голяма част от семействата в страната.

⁸⁹ За целта на тази публикация не са провеждани нови изследвания, а се използват резултати от изследвания в течение на последните десетилетия, които се коментират в светлината на представените хипотези.

⁹⁰ Белчева М., Състояние, тенденции и проблеми на раждаемостта в Република България, НСИ, 2003.

⁹¹ Информацията за очаквания брой деца е събирана по време на изследване през 1976 г., което е част от световното изследване на фертилността, по време на изследване на семейството през 1978 г. и при преброяването на населението през 1985 г., и е анализирана в публикацията на НСИ от 2003 г.

Според М. Мирчев⁹² се формира категория хора, които не желаят да създадат семейство и най-често това е свързано с нежелание да родят свои деца, като вероятно става дума за закономерно следствие от изключително тежките условия на живот, за загуба на здрав смисъл и перспектива в живота и за редица други социални и биологични причини.

Според анкета на списание “9 месеца” за кампанията “Бебе 2005” всеки шести мъж в България не желае изобщо да има деца. 15% от българските мъже гледат на децата преди всичко като на финансово бреме. Това, разбира се, се отразява и на нагласите на жените. Как биха се справили с деца, които мъжете не желаят?

Според 24% от съвременниците ни⁹³ родителството осмисля живота, чрез него те се чувстват пълноценни личности, като способства за личностната им реализация. Всяко пето лице смята, че с раждането на дете се изпълнява важен човешки дълг. Само 3,5% от отговорите за мотивите за раждане на деца в семейството са “за да се осигурят старините на родителите” и 1,7% - “за да наследят имуществото”.

Резултатите от изследването “Мъжът и жената в условията на преход”⁹⁴ показват, че за преобладаващата част от хората, детето е дълбока личностна потребност. На въпроса: “Пълноценен ли е човек, ако не желае да има деца?” 72,1% от анкетираните са отговорили категорично “не”, докато положителен отговор са дали само 13%. Жените по-трудно си представят живота без да имат деца, отколкото мъжете. В същото време повече жени отколкото мъже са отговорили, че човек е напълно пълноценен, ако не желае да сключи брак. Тези резултати показват, че репродуктивните ценности и социалните норми поставят необходимостта от раждане на дете като по-важно условие за лично щастие, отколкото сключването на брак.

Според проучването на социологическа агенция АССА-М⁹⁵ в средата на 2004 г. все повече българи не смятат брака и раждането на деца за ценност. Проучването показва, че към 2020 г. 30% от гражданите в България ще живеят в семейство без брак. Една четвърт от хората на възраст до 24 г. смятат, че бракът е остаряла форма на съжителство. Регистрира се и ценностен отказ от раждането на деца. Само 57% от младежите на възраст от 15 до 24 г. смятат децата за най-важното нещо в личния живот.

Демографската криза в България се потвърждава и от доклада на ООН⁹⁶ за нивото на раждаемостта, броя на браковете и използването на противозачатъчни средства през последните 33 г. Според този доклад раждаемостта в България е сред най-слабите в света и тенденцията е към понижаване. Още едно потвърждение идва и от публикувания доклад на неправителствената организация IPAS⁹⁷ “Изпълнение на ангажиментите от страните в Източна

⁹² Мирчев, М. Репродуктивното поведение в България през 90-те години. Население. 1998, № 1-2.

⁹³ Белчева М., Състояние, тенденции и проблеми на раждаемостта в Република България, НСИ, 2003.

⁹⁴ Резултати от това изследване са цитирани в публикацията на НСИ, 2003, цитирана по-горе.

⁹⁵ АССА-М, “Семейство и брак. Възпроизводство на населението”, 2004.

⁹⁶ Population and Vital Statistics Report Vol.LVI, Series: 1, UN, Nov.2004.

⁹⁷ IPAS, Achieving ICPD commitments for abortion care in Eastern and Central Europe: the unfinished agenda, 2003.

Европа поети в Кайро”, според който към 2050 г, населението на България ще се намали с 40%, като следващата по негативен прираст страна е Унгария с намаление 25%.

Според цитираното по-горе проучване на АССА-М в България се разширяват явленията “отложен брак” и “отложено раждане”. Съжителството без брак достига 11%, като хората го възприемат като нова цивилизационна норма, но се оказва, че то не се практикува толкова от групата на висшистите, колкото от хората с ниско образование. При по-богатите слоеве на населението съжителството без брак е най-малко – около 2%. Освен това, семейното съжителство без брак е много по-разпространено в селата и малките градове, което коренно противоречи на патриархалната традиция. При тези данни съжителството без брак не трябва да се възприема като модерна форма на живот, а по-скоро като невъзможност или страх от сключване на брак, поради липса на работа, несигурно или преходно положение.

Проучването показва също, че отлагането на брака и майчинството във времето води в крайна сметка до загуба на смелост за този акт и до чисто физиологически изменения, които намаляват шанса за създаване на собствени деца. Констатира се и още един тревожен факт – бързото нарастване на процента на самотните хора, които нямат или непрекъснато сменят партньора си.

Последното изследване на ЦИН⁹⁸ обхваща само работещи жени и мъже в трудоспособна възраст и разглежда специално влиянието на трудовия статус на жените и мъжете върху решението им за сключване на брак. Интересно е, че повече от половината от анкетираните (56,4%) отговарят, че работата не би повлияла на решението им за брак, 20,9% се колебаят, 4,5% биха отложили брака до професионално стабилизиране, 2,3% до напредване в кариерата и едва 0,4% за да запазят работното си място. Изследователите обаче поставят под съмнение искреността на тези отговори. В неформални разговори повечето жени споделят, че нестабилността на финансовото положение както на жените, така и на мъжете демотивира решението за брак и деца. Не трябва да пропускаме и факта, че анкетираните са активно заети и от тази позиция е по-лесно да дадат подобни отговори.

Според Х. Александров⁹⁹ в България се наблюдава още едно явление – висока честота на паралелни извънбрачни връзки, които се поддържат с години и в известен смисъл не насърчават създаването на деца. В много от случаите семействата се запазват не в резултат на свободен избор, а под натиска на обстоятелствата – бедност, културни и социални норми, страх от загуба на статус и загуба на ресурси. Семейните отношения не се възприемат като територия на себераждане, а като заслон срещу житейските неслоди. Интересен е изводът, че макар че неформалните връзки носят повече удобства и по-малко отговорности за мъжете, всъщност жените са тези, които все по-често ги предпочитат. Това едва ли може да се обясни само с по-леките процедури за получаване на помощи от самотните майки, отколкото от тези с брачен партньор.

⁹⁸ Работно време, условия на труд и демографско поведение, ЦИН, 2004, Колектив с ръководител д-р Г. Михова.

⁹⁹ Интервю на Р.Йорданов, поместено в списание ТЕМА, бр.22, 2004.

3. Майчинство в рамките на неформално съжителство

3.1 Неформалното съжителство – съзнателен избор

Нагласите към сключването на брак през последните десетилетия се променят значително. Данните показват непрекъснато намаление на броя на сключените бракове, което е особено чувствително след 1990 г. Една правдоподобна хипотеза е, че част от браковете се отлагат във времето, а също се увеличава броят на семействата без официално сключен граждански брак. Тази тенденция се превръща в норма сред младите хора главно в градовете, които се ориентират към по-късно сключване на брак.

Сравнението на този показател с международната статистика показва, че за България той е на едно от най-ниските равнища в Европа, но динамиката на първите бракове ясно показва тенденцията към отказ от юридически брак.

Заслужава внимание отговорът на един въпрос, зададен в изследването “Мъжът и жената в условията на преход” през 1995 г.: “Пълноценен ли е човек, ако не желае да се ожени(омъжи)?” Повече от половината запитани, отговарят, че не е, но в същото време повече от една четвърт отговарят, че е напълно пълноценен и този дял е доста по-висок от отговорилите по този начин в предишни изследвания¹⁰⁰. Това показва, че отношението към брака се променя и се приближава към това в развитите страни, което е и тенденция на развитието.

Нараства броят на непълните семейства, в които деца се отглеждат от един родител. В периода 1985-1992 г. броят на самотните майки (бащи) се увеличава два пъти, но най-голямо е увеличението на броя на родителите, които юридически са в брак, но фактически живеят разделени и единият съпруг отглежда сам децата¹⁰¹.

Коефициентът на извънбрачните раждания непрекъснато нараства, като от 8,5% през 1965 г. достига 38,4% към 2000 г. През 2003 г. 46,1% от всички живородени деца са извънбрачни¹⁰². Като се сравнят данните за развитието на раждаемостта с тези, характеризиращи брачността през последните години, може да се предположи, че извънбрачната раждаемост до голяма степен се дължи на увеличаване на фактическите семейни двойки без сключен юридически брак, което означава, че не всички деца от извънбрачно родените живеят извън семейна среда. В това отношение нито статистиката, нито законодателят се е съобразил с това ново положение. Трябва да отбележим обаче, че наличието на брак между родителите не означава по-добро положение на детето. Дори при определени случаи фактът, че родителите са в брак, но не живеят заедно, може да затрудни значително получаването на социални помощи от родителя, който фактически се грижи за детето.

Според статистиката извънбрачните раждания са преди всичко младежки проблем. През последното десетилетие половината от извънбрачните деца са

¹⁰⁰ Белчева М., Състояние, тенденции и проблеми на раждаемостта в Република България, НСИ, 2003.

¹⁰¹ Пак там

¹⁰² Население 2003, НСИ, 2004.

родени от жени на възраст до 19 г., около една трета от жени между 20-24 г. и около 10% от жени между 25-29 г.

При момичетата от по-високите възрастови групи, с висока степен на образование, които работят и живеят самостоятелно, извънбрачното майчинство е до голяма степен съзнателен акт. Това е тенденция, която се забелязва още през 1987 г.¹⁰³ - нарастват семействата без оформен брак. Това са двойки, които живеят заедно и раждат и отглеждат деца. Тези деца фактически растат в нормална семейна атмосфера с майка и баща, но още при раждането им са регистрирани като извънбрачни. За нарастването на извънбрачното съжителство има още една правдоподобна причина: някои “привилегии” на самотните майки дават основание на фактически брачни двойки с деца да не сключват юридически брак. Това е характерно главно за групите на етническите малцинства. Увеличението на извънбрачните раждания след 1990 г е близо трикратно.

В изследването на НСИ от 2003 г. правят впечатление различните отговори на въпроса “Съжалявате ли, че сте родили извънбрачно дете?”, в зависимост от възрастовата група на анкетираните. Ако за жените под 20 години това е в повечето случаи лична трагедия (61,5% съжаляват много, 11,1% съжаляват, но не толкова много и 27,4% всъщност не съжаляват), за тези от групата над 30 години, които са с висока степен на образование, работят и живеят самостоятелно извънбрачното майчинство е съзнателен акт, а обстоятелството, че са поели самостоятелен жизнен път ги прави уверени в себе си. От тях 65,8% изобщо не съжаляват за направения избор, 5,3% съжаляват малко, а 28,9% все пак много съжаляват. Ако сравним отговорите в двете възрастови групи, ще видим, че те са почти реципрочни.

Когато разглеждаме нагласите на жените към майчинството не може да пренебрегнем напълно и нагласите на мъжете към бащинството. Това представително изследване се натъква на проблема “нежелано бащинство”, тъй като 43% от самотните майки са посочили като причина за своя статус нежеланието на партньора им да приеме бащинството. Някои от тях не намират смелост да поемат риска на самотното майчинство и оставят децата си за осиновяване. Причините, поради които извънбрачните деца се оставят за осиновяване са от материален и морално етичен характер.

Причините от материален характер са липсата на лични доходи, на самостоятелно жилище или на условия за отглеждане на детето, като освен това се изразява и безпокойство, че една самотна майка не може да се справи сама с отглеждането и възпитанието на детето, защото няма опит. Тези обстоятелства я правят зависима от родителите ѝ, които не винаги са съгласни да вземат и отглеждат детето заедно с дъщеря си. Към тази група се отнасят и причините, мотивирани със становището, че една самотна майка няма възможност да осигури бъдеще на своето дете и че то би попречило на жизнения ѝ път – учене, работа, кариера и пр.

Като причини от морално-етичен характер се посочват нравствените норми на обществото, т.е. страхът от неприемане на самотното майчинство и извънбрачния статут на детето, от което би страдала и майката и детето. Тук се

¹⁰³ Белчева, М. Извън брачните раждания в България – личностни и социални проблеми, С., 1999.

посочват и причините, мотивирани с убеждението, че на детето е необходим баща, че за да расте щастливо и се развива пълноценно са му необходими двама родители, поради което е по-добре да бъде осиновено. В същото време обаче повече от половината - 57% от анкетираните момичета отговарят, че най-доброто за извънбрачните деца е да бъдат отглеждани и възпитавани от майката, която ги е родила, 40% - да бъдат осиновени и само 3% - да бъдат отглеждани и възпитавани в специализирани домове.

3.2 Връзка между брачния статус на жените и репродуктивния им избор

Преобладаващата част от жените, които не са в брак или неформално съжителство (60,8%) са без деца. Сред жените, които са в съжителство без брак този дял е много по-малък, но все още е значителен (25,6%), докато сред жените, които са в брак той е едва 4,1%.

Преобладаващата част от жените, които са в брак са с две деца. Сред жените, които са в съжителство без брак този дял е два пъти по-малък (28,4%), а сред жените, които са както неомъжени, така и извън каквато и да е форма на съжителство, т.е. истинските самотни майки, той е 20,2%. С най-голям относителен дял сред съжителстващите без брак са жените с едно дете (30,5%). Какво означава това? **До голяма степен това значи, че каквито и да са промените в законодателната уредба и икономическото положение, жените се чувстват по-сигурни да раждат децата си, когато са омъжени. Въпреки, че промени определено има, те са бавни.**

4. Промяна на отношението към “привилегиите” на жените

Работата на част от жените е свързана с принос в семейния бюджет. За други, тя е условие за независимост, а за трети е важна като професионална кариера. Ето защо, дори при достатъчно доходи в семейството само 3,6 % от жените не биха работили изобщо, 64,6% от тях биха отглеждали децата си сами. Изследванията показват също че дори да имат материална и финансова сигурност 74,4% от жените биха останали на пазара на труда¹⁰⁴. За съвременната жена работата извън дома е повече от източник на доходи. Тя е преди всичко икономическа и социална независимост, както и условие за реализация и утвърждаване.

Високото участие на жените едновременно в платения и неплатения труд прави проблемна тяхната професионална кариера, поддържа чувството им за вина и неудовлетвореност, увеличава риска им от заболявания. Заетите жени имат по-голяма натовареност от преди. Освен платената заетост те трябва, както и досега да се грижат основно за семейството и да се стараят да запазят работното си място. **Съвместяването на семейните и професионални задължения е един от най-сериозните фактори за неравенството между половете.**

¹⁰⁴ Жекова, В. Социални норми и традиции в репродуктивното поведение на българите през втората половина на XX век, София 2002.

Заетите жени през последните години работят при по-висока интензивност и дисциплина в сферата на платения труд и особено в частния сектор. По-високата интензивност на труда и често по-голямата продължителност правят все по-трудни съвместяването на семейните и професионални задължения. Двойното бреме, което носят работещите жени рефлектира върху противоречивото им усещане за пълноценност и на двете места. В същото време тъй-наречените социални услуги (детски ясли, детски градини, занимални и др.) изобщо не могат да посрещнат вече нуждите на работещите жени. Голяма част от съществуващите в близкото минало са затворени, поради липса на деца, а тези, които все още съществуват са изгубили атрактивността си за майките поради това, че всички допълнителни услуги в тях вече са платени, а качеството е демотивиращо.

Лидерската роля на мъжете в семейството постепенно изчезва и се разделя или изцяло се прехвърля върху жените. Жените се чувстват двойно отговорни – за осигуряване на прехраната и за грижите за деца, семейство и съпруг. Реакцията на това положение е преоценката на традиционните стойности на брака и семейството. Трудностите, свързани със задоволяването на материалните потребности поставят на по-заден план потребностите от деца и водят до отлагане, а понякога и до отказване от следващо дете.

4.1 Доброволното съкращаване на отпуска по майчинство

Трудовата заетост на жената извън дома се смята за една от най-революционните промени, настъпили в резултат на индустриализацията. През 1975 г. Кингели Дейвис в статията си “Последици от участието на жените в труда върху възпроизводството на населението” посочва, че в България 82% от жените на възраст 20-59 г. работят, докато този дял в Англия по това време е 55%, а във Франция 54%. Повишаването на образованието и културата на жените са част от стремежа им към професионален труд, както и към трудова и социална реализация, която се свързва с еманципацията на жената – една от основните причини за намаляване на раждаемостта. Масовата професионална заетост на жената в периода на раждане и отглеждане на децата е характерна обаче само за страните от Източна Европа, докато сега все повече се превръща в действителност за западните страни.

Още в средата на осемдесетте години (след 1986 г.), когато режимът на отпуските по майчинство позволяваше майката да се върне на работа преди изтичането на двете платени години и да получава 50% от полагаемата се помощ за майчинство върху заплатата си, голяма част от жените ползваха тази възможност, както за да получават повече пари, така и за да не се откъсват продължително време от работа и да не изостават професионално и съответно да бъдат декласирани при периодичните повишения на заплатите.

След промените през 1989 г. тази тенденция се затвърждава, като жените се стремят да сведат до минимум откъсването си от работа. С появата на частния сектор и широкото разпространение на неформалния труд без договор често явление е жените да стоят на работа до последния ден преди раждане.

4.2 Конкуренция на пазара на труда

Различни проучвания на динамиката на пазара на труда показват, че жените са по-силно засегнати от безработицата, а една от рисковите групи освен младите момичета, които току що са завършили някаква образователна степен са именно бременните и майките с малки деца. Колкото и хармонично да е съвременното българско законодателство с директивите на европейския съюз, размерът на финансовата помощ за майчинство и отглеждане на малки деца е много по-малък от реалните нужди (дори съвсем скромни) за отглеждането на едно дете.

Според цитираното по-горе изследване на ЦИН, правото на забрана на извънреден труд не е ползвано от 64,9% от жените, а 76,3% не са се ползвали от правото да откажат командировка в годините, когато са могли да го направят. Макар че това право е оспорвано от самите жени - дали е право или форма на скрита дискриминация, големият процент жени, които не са поискали или посмели да го ползват показва колко важно е за работещите жени да запазят работното си място.

Ако въпросът за командировките би могъл да бъде разгледан от два различни ъгъла, то отказът от болнични едва ли би дал повод за различни интерпретации - 44% от жените са се отказали от полагаемите им се болнични и са продължили да ходят на работа, а едва 20,9% са ползвали полагащото им се трудоустрояване при бременност и кърмене. Правото на надомен труд за майки с деца до 6 годишна възраст са ползвали едва 9,6% от майките.

Тук заслужава да бъде споменат един друг факт, който на пръв поглед не е пряко свързан с конкуренцията на пазара на труда и нейното въздействие върху репродуктивното поведение на жените, но при по-задълбочен анализ, тази връзка става очевидна. В изследването се обръща специално внимание на причините за спонтанни аборти на жените. Ако водещата причина са тежките семейни проблеми (икономически и личностни) (25,5%), веднага след това идва тежкият физически труд в къщи и в домашното стопанство (19,8%), полагането на тежък физически труд на работното място (15,5%), вредните условия на труд (10,6%) и стреса на работното място (10%). В същото време, 14,5% от анкетираните жени признават, че не са ползвали болнични при заболяване по собствено желание. Едва 0,5% отговарят, че не ползват болнични, защото работодателят не позволява, но както се констатира и при други подобни изследвания, анкетираните са склонни да дават отговори, които се очакват от тях, а не да изразяват собственото си мнение. Това е доста често явление, тъй като страхът от загуба на работата е по-силен от желанието за разобличение на нарушителите на правата им.

Не на последно място са и условията, които работодателите поставят на младите жени при постъпване на работа. Отговорите на анкетираните на този въпрос са много внимателни или по-скоро съзнателно неопределени, т.е., ясно е, че условия се поставят, но много малко дръзват да признаят какви точно, при което е трудно да се направят категорични изводи. Както и при други въпроси и тук истината виси във въздуха, но никой не смее да я назове. Все пак, 0,6% от запитаните отговарят, че им е поставено условие да не се омъжват; други 0,6% - да нямат деца; 0,7% се предупреждени, че трябва да напуснат работа ако забременеят; 1,4% нямат право да използват законния платен отпуск за бременност, 4,1% нямат право на болнични за себе си, а 2,4% на болнични за

дете. Макар че сумата от тези забрани не надхвърля 10%, това все пак е показателно, особено като се има предвид, че повечето жени се страхуват да признаят подобни ограничения, за да не изгубят работата си.

4.3 Финансови принуди

Резултатите от същото изследване на ЦИН “Работно време, условия на труд, демографско поведение”¹⁰⁵ показват, че жените, които са родили деца след 1989 г., т.е. след политическите промени имат различно отношение към възможностите и предимствата, на които по закон са имали право. Ако разгледаме средните стойности за 14-годишния период ще видим, че платеният отпуск по майчинство (135 дни) е бил ползван от 88,5% от жените, които са имали право на него, платеният отпуск за отглеждане на дете до 2 г. – от 86,2% от жените, а неплатения (до навършване на 3 г. на детето) само от 38,9%. Общо за периода едва 93,9% от жените, имащи право на семейни помощи за деца са ги получили. Тези цифри в периода до 1989 г. клонят към 100%.

Причината за това трябва да се търси главно в ниските доходи от една страна, а от друга в нарасналото предлагане на пазара на детски стоки, които майките, разчитащи на месечните помощи от държавата не могат да си позволят. Памперсите и разнообразните хуманизирани млека, които спестяват време предизвикват стремеж към по-голямо потребление и съответно нужда от повече средства.

Нека видим какви се необходимите средства месечно за елементарните нужди на едно дете и да ги сравним от една страна с получаваните помощи и от друга с прага на дохода, определен за получаване на помощи за деца до 18 г.

Издръжка на дете до 1 година

Памперси (средно 5 броя на ден) – 1, 65 лв. дневно; 49,50 лв. месечно

Сухо мляко – 6,5-8,00 лв. за една опаковка (за 1 седмица); 30 лв. месечно

Бebешка козметика: крем – 5 лв. седмично; 20 лв. месечно; пудра – 4 лв. седмично; 16 лв. месечно.

Общо 115,50 лв. Към тях трябва да се добавят дрехите и другата необходима храна. Пазарът изобилства от детски храни. Ако майката получава помощ, която се равнява на минимална заплата, а бащата средната работна заплата за страната е трудно да си представим как преживява това семейство.

С 18 лева в най-добрия случай може да се купи една опаковка сухо мляко, един крем и една пудра.

Каква е оценката на държавата, когато определя прага на дохода, над който родителите нямат право и на тези 18 лева¹⁰⁶? Дали е достатъчно законът да

¹⁰⁵ ЕСИ, организирано от Център за изследване на населението при БАН и Агенцията по заетостта. Колективът на изследването е в състав доц.д-р. Геновева Михова, проф. К. Владимирова, доц.д-р Мария Николова и н.с. Доньо Донеv. Изследването е в рамките на българо-френски проект между ЦИН, БАН и GERS, IRECKO по линия на международното сътрудничество между БАН и Националния център за научни изследвания (CNRS), Франция.

¹⁰⁶ За 2004 г. прагът е фиксиран на 200 лв. на член от семейство.

отговаря на думи на европейските изисквания, когато финансовото изражение на помощите е толкова малко?

Реално жените не получават финансова подкрепа от държавата. Ако пък се разгледа положението с получаването на издръжка от страна на родител, който не се грижи за детето (в голямото мнозинство от случаите това са бащите), въпреки добрата уредба на семейното право, на практика няма механизми, които да осигурят на майката непрекословна издръжка за детето. И тъй като децата обикновено остават при майките си, майките се натоварват с осигуряването на средствата им за живот.

Когато бяха въведени праговете за получаване на детски надбавки се чува доста протести срещу тази диференциация. Реално обаче семействата, получаващи тези помощи намаляха съвсем малко, което означава само едно, че семействата с деца масово са бедни.

Издръжка на ученик

1-8 клас: учебници – 60-80 лв

9-12 клас: учебници – 100 лв.

езикови учебници (задължителни) – 20-40 лв.

купони за храна (когато има стол в училище, което не е общовалидно)
0,65-0,80 лв. (13-16 лв. месечно)

Остават още:

Спортен екип

Тетрадки

Допълнителни помагала

Почти една десета от жените през последните 14 години не са се възползвали и от еднократната помощ при раждане на дете. Това може да се обясни от една страна с динамичните промени в сферата на социалните помощи и неспособността на голяма част от населението да ги следи, от друга страна с тежестта на бюрократичната процедура, която обезсмисля губенето на време за получаването на символични суми. (*Какво може да се направи със 100 лева?*)
Още една причина е разширяването на частния сектор, където масово се работи без договор, което води до загуба на правата, произтичащи от осигуряването.

4.4 Влияние на безработицата върху решението за майчинство

Нарастващата женска безработица и последиците от нея продължават да се разглеждат като проблеми на икономическия преход и бедността, без да се обръща внимание на факта, че жените поради репродуктивните си функции понасят върху себе си в по-голяма степен негативите на прехода продължаващ вече 15 г.. Но не трябва да се пренебрегва и обратното въздействие: продължителната безработица се отразява и върху желанието на жените за брак и деца. Мотивът за осмислянето на свободното време при липса на трудова заетост не е валиден - финансовата издръжка на едно дете е сериозно перо в бюджета, което се усеща особено мъчително от безработните майки (виж каретата). Според доклада на Световната Банка, публикуван 2003 г., най-

бедните са децата и семействата с повече деца. Заслужава се да се запитаме тогава, какво всъщност означава “насърчаване на раждаемостта”. Ако децата и семействата с деца продължават да бъдат бедните в обществото, как би трябвало да изглежда една жизнеспособна политика за насърчаване на раждаемостта?

Изследователите, които проучват влиянието на безработицата върху статуса на семейството отбелязват промените в мотивацията за брак, репродуктивното и миграционно поведение. Данните от изследванията¹⁰⁷ показват, че само 13,4% от анкетираните безработни в риск се абстрахират напълно от факта, че са без работа, и това не влияе върху решението им да встъпят или не в брак. Близко една четвърт са категорични, че не биха създали семейство при тези условия. Този висок процент (21,9%) показва, че безработните от рисковите групи са стреснати от продължителния си престой на пазара на труда и не искат да се обременяват с разходи, свързани със създаването на семейство и отглеждането на деца.

Сред анкетираните безработни от рисковите групи съществува категоричното мнение, че безработицата при младите хора се отразява крайно неблагоприятно върху раждаемостта. Домакинствата, в които има безработни млади хора са близо една трета от цялото икономически активно население. Безработицата е сериозна пречка за създаване на собствени семейства. За изразеното единодушие по въпроса свидетелства фактът, че 89,4% от запитаните поддържат това мнение. Само 1,8% смятат, че настъпилите спад в показателя за раждаемостта няма връзка с нарушената заетост.¹⁰⁸

Общото си становище за неблагоприятното въздействие на безработицата като фактор за намаляване на раждаемостта, анкетираните допълват с мнения за собствените си позиции, които заемат под натиска на принудителната незаемост. Една четвърт от анкетираните жени споделят, че при евентуална бременност непременно биха направили аборт (23,7%). Само една десета от запитаните омъжени жени биха задържали детето, каквото и да коства това на семейството им.

Това показва, че жените са изправени пред сложната дилема пряко волята си да жертват майчинството като залог за оцеляване и да се лишават от деца, които при други обстоятелства биха желали като първостепенна ценност за семейството.

Отношението на мъжете към евентуална бременност на съпругите им не е така категорично¹⁰⁹. От тях 8,5% биха настоявали за аборт. Други 8% са склонни да обсъждат въпроса, но процентът на тези, които биха настоявали за запазване на детето е много малък. Повечето предпочитат да не отговарят на този въпрос, тъй като им е трудно да преценят. Това показва, че мъжете в доста висока степен са склонни да предоставят на жените правото на решение по този въпрос.

Зависимостта между решението за брак, раждане и отглеждане на деца и наличието на стабилна и доходна работа предполага допълнителни мерки за осигуряване на заетост на контингента във фертилна възраст. Макар че раждането на едно дете в повече не означава директно увеличаване на разходите

¹⁰⁷ Михова, Г., “Безработицата при рисковите групи в България”, София, 2003.

¹⁰⁸ Пак там

¹⁰⁹ Пак там

на съпружеската двойка и влошаване на материалното благополучие, то може значително да ограничи професионалната и социалната мобилност на родителите, особено на майките.

В изследването на М. Белчева, публикувано през 2003 г.¹¹⁰, на въпроса за най-важната причина, поради която в двойката няма (още едно) дете, извън чисто обективните причини, като възраст и здравни проблеми, значимите натрупвания са при следните отговори:

- 17,2% - отглеждането на (още едно) дете ще струва скъпо на моето семейство;
- 13,6% - аз (партньорът ми е) съм безработна и имаме икономически проблеми;
- 6% - кариерата ми (социалните ми ангажименти) затрудняват отглеждането на (още едно) дете;
- 1,9% - моят партньор не желае (още едно) дете.

Едва 17,3% от анкетираните отговарят, че са достигнали желаната големина на семейството.

Почти една трета от запитаните посочват икономическите причини като основни за нереализацията на репродуктивните им идеали и желания. Тези дялове са по-големи сред младите и средните възрастови групи, при които все още е възможно раждане на (още едно) дете. Поради тези причини няма да родят следващо дете 36% от лицата на възраст 15-29 г. и 35,9% от лицата на възраст 30-44 г. При този въпрос не се наблюдават особени различия в зависимост от образователното ниво. Висшистите все пак малко по-често от останалите посочват като основна причина, за да не родят (още едно) дете кариерата и социалната си ангажираност – 8,7% срещу 5,7% сред лицата със средно образование и 5,6% с по-ниско от средно образование. И при трите категории близо една трета са посочили като основна причина материалното положение на семейството – безработица или невъзможност да се поеме издръжката на още един член на семейството (за образование на детето дори не става дума). Поради тези причини няма да родят следващо дете 30,4% от българите, 34,6% от турците и 42,7% от ромите.

Сред анкетираните, които нямат деца почти една четвърт посочват като най-важна причина да нямат нито едно дете безработицата или други икономически проблеми (12%), и че отглеждането на дете ще струва твърде скъпо на семейството (11,3%).

Жените с едно дете не раждат второ най-често по посочените две причини: 25,5% смятат, че отглеждането на още едно дете ще струва скъпо, а за 20,9% причината е безработицата и други икономически проблеми.

За жените с две деца основната причина е достигането на репродуктивния идеал, но все пак 10,4% от тях няма да родят още едно дете, поради безработица и икономически проблеми, а за 18,3% това ще струва скъпо на семейството.

Изследванията показват, че поради безработица и други икономически причини и недостиг на средства се отлага раждането или то изобщо отпада от

¹¹⁰ Белчева, М. Състояние, тенденции и проблеми на раждаемостта в Република България, НСИ 2003.

репродуктивните намерения на родителите на 23,3% от желаните първи деца, 46,4% от желаните втори деца и 31,3% от желаните трети деца¹¹¹. Според същото изследване едва 1,5% от анкетиранията са определили своето материално състояние като много добро, 19,7% като добро, 53,9% като задоволително и 24,9% като много лошо. Една четвърт с много лошо материално състояние е много висок дял. Приблизително на това ниво е този дял сред лицата без деца, с едно и с две деца, но той е много висок сред лицата с три (40,5%) и повече деца (57,7%). Едва 6,9% от анкетиранията са отговорили, че винаги имат достатъчно доходи, за да покрият най-важните разходи за домакинството, като с увеличаване на броя на децата, този дял намалява – от 8,4% сред лицата без деца до 2,1% сред многодетните родители. Тези резултати са в пълен унисон и с констатациите на Световната Банка¹¹², че най-бедните в обществото са многодетните семейства, особено тези от селските райони. Според цитираното изследване делът на бедните сред многодетните семейства на национално ниво е два пъти по-голям от средното ниво за страната, а нивото на бедност на многодетните семейства е четири пъти по-високо от нивото на бедност на тричленните семейства.

Интересно е да се посочи отговорът на въпроса дали е необходимо да се увеличи раждаемостта в България: ако две трети от анкетиранията отговарят положително, то 29,8% смятат, че при сегашните условия изобщо не трябва да се раждат деца! Делът на посочилите този отговор е още по-висок сред по-младите възрастови групи – 37,1% сред 20-29 годишните и 34,8% сред 30-39 годишните. Този дял сред разведените е 41,7%, сред турското население – 45,6% и сред безработните – 45,9%.

Едва 1,6% от анкетиранията са на мнение, че мерките, които взема държавата в тази област са достатъчни. Индиректно нашият въпрос получава отговор: съществуващата политика по отношение на осигуряването на майчинството и периода на отглеждане на малките деца не представлява никаква мотивация нито за жените нито за мъжете, независимо, че държавата отчита пълна хармонизация с европейското законодателство.

Тук за сравнение може посочим резултатите от изследването на “Евробарометър” относно качеството на живота в Европа и задоволеността на гражданите, живеещи в “разширена” и “обединена” Европа¹¹³. Определено задоволеността от качеството на живота в новоприсъединените страни е доста по-ниска (60%) от тази в петнадесетте (90%). Отговорът на този въпрос в България би бил доста по-мрачен, като се имат предвид посочените по-горе резултати. Това, което е най-съществено обаче е, че доходите, здравето и състоянието на семейството си остават най-важните фактори при определянето на качеството на живота в Европа. Повечето европейци разчитат на подкрепата на семейството за отглеждането на децата и грижата за възрастните и гледат на нея като буфер срещу социалното изключване¹¹⁴. Реално в България не съществува истинска социална политика, която да дава сигурност или да стимулира майчинството.

¹¹¹ Пак там.

¹¹² The World Bank, Bulgaria: A Changing Poverty Profile, Report No. 24516, October 2002.

¹¹³ Monitoring quality of life in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

¹¹⁴ Fertility and family issues in an enlarged Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

4.5 Информираност на жените относно законодателните промени в сферата на майчинството

Въпросът за информираността на жените по отношение на законодателните промени в уредбата на майчинството не е задаван в нито едно проучване на репродуктивните нагласи на населението. Като че ли изследователите не обръщат твърде внимание на динамично променящите се законодателни норми и социални услуги, които във всички случаи засягат силно отглеждането на малките деца. Трудно е да се прецени колко от жените реално са запознати с тях.

В това отношение е особено важна ролята на женските неправителствени организации, които са си поставили за цел да следят отблизо промените и тяхното практическо приложение и въздействие върху жените на национално ниво. Благодарение на тях стават известни на сравнително по-широк кръг жени какви са ангажиментите на България във връзка с подписаните от нея международни документи на ниво ООН и Европейски съюз, които засягат пряко жените, както като самостоятелни личности, носители на определени права, така и като майки. В много случаи женските неправителствени организации играят ролята на будна съвест, която привлича вниманието на обществото върху остри проблеми, които поради съществуващите стереотипи или заучената пасивност остават скрити, или просто не намират място в обществения дебат. Един от тези проблеми е и пряката връзка между влошеното икономическо състояние и спадащите демографски показатели.

Глава V. Реинтеграцията към пазара на труда след отпуск по майчинство – основен проблем на новото време

Според анализ на ограниченията пред жените на пазара на труда¹¹⁵ особено неравнопоставени на пазара на труда са жените във възрастовите групи 25-34 и 45-54 г. Ако втората категория може лесно да се идентифицира с дискриминацията на основание възраст, то първата се състои предимно от жени, които са в най-вероятната възраст за ползване на отпуск по майчинство.

Неравнопоставеността на жените на пазара на труда в значителна степен се обуславя от съществуващите негативни нагласи на работодателите като една от най-съществените е нежеланието да поемат по-високата издръжка на женската работна сила (отпуски по майчинство и отглеждане на малки деца, обезщетения за гледане на болни и други). Работодателите поставят негласни изисквания към жените, които са неизпълними поради семейните им задължения и бъдещи намерения, като работа на ненормирано работно време, чести командировки, отказ от кариера, неангажиращо семейно положение – т.е. жените често са изправени пред избора да създадат семейство или да продължат да работят; или - да имат деца или да имат работа; двете едновременно са трудно постижими за жени, които не разполагат с подкрепата на разширеното семейство, или материалната осигуреност на съпруга, което не е норма в българското общество.

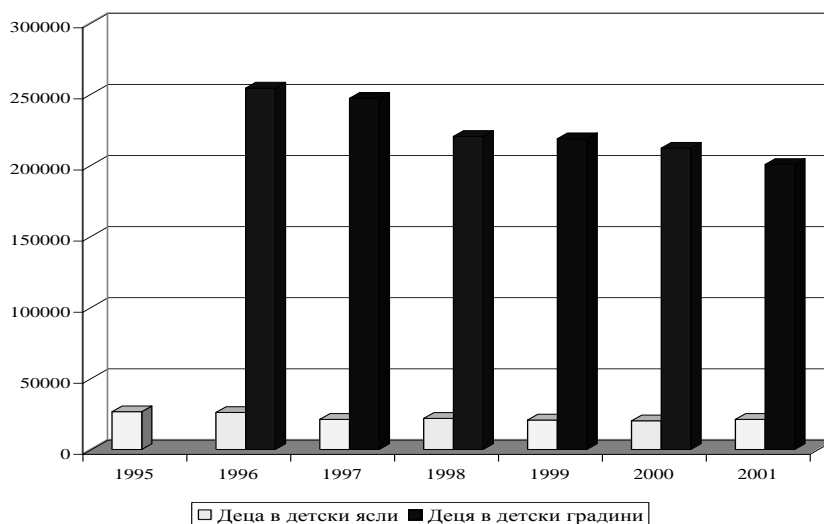
1. Наличието на социални услуги – необходимо условие за връщане на майките на пазара на труда

В контекста на намаляване на дяла на трудоспособното население и повишаване на продължителността на живота, осигуряването на възможността на жените да се върнат в работната сила след отпуск по майчинство е от съществено значение. Законодателството и политиката по заетостта предлагат удобна рамка за поддържане на участието на жените на пазара на труда, без дори да им се налага да напускат работа през годините на отглеждане на деца.

За майките с малки деца, обаче, участието на пазара на труда е тясно свързано с наличието на услуги за отглеждане на деца, а за жените по-общо – наличието на услуги за подпомагане и на възрастни, тъй като при липсата на такива, жените като цяло понасят основната тежест на грижите, което все по-често става пречка за достъпа им до трудова заетост.

¹¹⁵ Стоянова, К. и А. Кирова, Концептуална рамка за равнопоставеност на жените в България, ЦИПЖ, София 2004

Деца обхванати от ясли и детски градини



Фиг. 4

Тези услуги са критично важни за работата на жените на пълен работен ден, за развитието на професионалните им умения и кариерата им. През последните години, обаче предлагането на подобни услуги от държавата се стесни поради неефективността им и поради намаляване на субсидиите. В същото време се развиват частни услуги на значително по-високи цени. Случва се обаче, след като платят таксите по отглеждане на децата, някои работещи майки да се окажат дори под прага за получаване на социална помощ. Това е особено валидно при самотните майки или при жените с минимални (ниски) заплати.

При динамично променящата се икономика и преди всичко развитието на частния сектор запазването на работното място и гаранциите за приемане на работа на същата позиция след отпуск по майчинство са хипотеза, която рядко излиза извън рамките на държавните служби. Дори и в такива случаи жените, които са ползвали полагаемите отпуски в пълен размер изпитват трудност при реинтеграцията си поради загуба на квалификация и изоставане.

Жените, които държат да продължат да се развиват в кариерата отлагат майчинството или ползват възможния минимум на отпуските. Липсата на услуги, свързани с отглеждането на съвсем малки деца води до появата на нов тип заетост, типична за западните общества – почасово гледане на деца от студенти и жени-пенсионерки. Често заплащането на подобни услуги обезсмисля финансово заетостта на майката: налице е явлението “жени, които плащат, за да работят”, т.е. техните възнаграждения не покриват разходите им по отглеждане на детето. Но помощта от държавата също не покрива тези разходи. В този смисъл загрижеността за прогресивно намаляващото население и претенциите за пълно съответствие с постиженията на европейското законодателство звучат лицемерно и цинично. Сумите, които се изплащат за майчинство и отглеждане на деца са повече от символични. Затова, жените, особено тези, които са инвестирали години в образование са готови да “жертват” държавната помощ, но преди всичко собственото си свободно време и ресурси, за да не изгубят темпото на работа, квалификацията, достигнатото положение и възможностите за развитие.

2. Стратегии и дългосрочни програми на Министерството на труда и социалната политика (МТСП)

Държавните органи, които отговарят за социалната политика си дават сметка за проблемите на жените и необходимостта от активна намеса за тяхното решаване. Доколко тяхната реакция е адекватна ще се разбере в бъдеще. Все пак, трябва да отбележим, че МТСП предлага вече програми, предназначени специално за жени, като отчита особеното положение на жените, завръщащи се след отпуск по майчинство.

В проучване към проекта на МТСП **“Отново на работа”** се посочва, че в съвкупността на безработните жени, делът на групата до 29 год. е 28.9%, като една от причините за високата безработица при жените до 29 год. е нежеланието на работодателите да наемат млади жени, поради вероятността те да отсъстват по-дълъг период от време поради отпуск за раждане, отглеждане на деца и отпуск по болест.

Сред регистрираните безработни жени преобладават тези с основно и по-ниско образование – 54.6% и без специалност - 62.1%. Ниското образователно ниво и най-вече отсъствието на специалност и квалификация се отразяват на продължителността на регистрация, при което повече от половината безработни жени - 51.1% са продължително безработни.

Основна цел на проекта е създаване на условия за равен достъп на жените до заетост и запазване на заетостта чрез повишаване качеството на работната сила, както и осигуряване на условия за трудова реализация и подпомагане на професионалното израстване на жени, завърнали се на работа след отпуск поради бременност, раждане и осиновяване и за отглеждане на дете до 2 или 3 – годишна възраст

Обект на проекта са безработни жени, регистрирани в дирекциите “Бюра по труда” (ДБТ). В тази целева група с предимство се включват в проекта: безработни жени на възраст над 50 години и заети жени, ползвали отпуск поради бременност, раждане и осиновяване и за отглеждане на дете до 2 или 3 – годишна възраст и завърнали се на работа до 2 години след приключване ползването на такъв отпуск, за които е необходимо да осъвременят знанията и уменията с цел запазване и развитие на кариерата.

Една нова инициатива представлява проектът **“Нова професионална квалификация в областта на информационните технологии и компютърните мрежи”**

Промените в трудовия пазар, новите технологии, организацията на работното място налагат нови изисквания към притежаваните знания и умения, които да отговарят на навлизащата икономика, основаваща се на знанието.

Развитието на информационните технологии и приложението им във всяка сфера на промишлеността, държавната и публична администрация, обществени организации и отделните фирми превръщат изискването за работа с компютър и друга електронна информационна и комуникационна техника в базова компетентност на работната сила. Същевременно пазарът на труда изпитва недостиг от специалисти в областта на високите технологии и, в частност, на специалисти, които да поддържат компютърните мрежи.

На пазара на труда жените, заети в сферата на поддръжката на информационна и комуникационна техника, са в неравностойно положение, в сравнение с мъжете, заети в тази сфера на дейност. Жените са с по-ограничен достъп. Като причини може да се посочат недостатъчна или неточна професионална ориентация; широко разпространените нагласи, че мъжете са по-добри и предпочитани специалисти в областта на ИКТ.

Обучението на работната сила и, в частност, безработните в областта на информационните и комуникационните технологии е важна част от Националната програма за компютърно обучение, като един от начините за повишаване на пригодността за заетост, за постигане на икономически растеж и развитие на човешките ресурси. То е и важен момент от стратегията на правителството за присъединяването на страната ни към глобалната мрежа.

Основна цел на проекта е да се подобри достъпът на жените до заетост в професията администратор на компютърни мрежи чрез придобиването на знания и умения за използване на информационните и компютърните технологии, техника и оборудване за ефективно интегриране на пазара на труда.

Проектът цели също повишаване възможностите за намиране на работа от жените в професията администратор на компютърни мрежи и повишаване адаптивността на жените в динамично изменящите се условия на информационното общество, основано на знанията и уменията

Обект на проекта са 140 безработни жени, регистрирани в териториалните подразделения на Изпълнителната Агенция по заетостта - Дирекциите "Бюра по труда". В целевата група с предимство се включват в проекта: безработни жени на възраст между 22 - 45 години, със средно, полувисше или висше образование, свързано с компютърните и информационните технологии.

Този проект е включен в Националния план за действие по заетостта през 2003 г. и се финансира със средства от Държавния бюджет и собствени средства на Българската стопанска камара.

Задачите на проекта са да мотивира целевата група за активно поведение на пазара на труда; да повиши качествените характеристики на жените, обект на проекта; да създаде умения и знания на жени, които да подпомогнат издигането им в кариерата.

Още един пример на държавна инициатива е проектът **"Стимулиране на самостоятелна стопанска дейност на жени за оказване на услуги при отглеждане на деца"**.

Обосновката на проекта е, че в периода на преход към пазарна икономика жените поемат по-голямата част от грижите за децата и зависимите членове в семейството, което затруднява тяхната трудова реализация и професионално израстване. В процеса на подготовка за присъединяване на страната ни към Европейския съюз се търсят начини за премахване на демотивиращите фактори за участие на част от жените на пазара на труда и премахване на пречките пред тяхното професионално израстване. При това положение основен подход при разработване на политиката в тази област трябва да бъде отделянето на специално внимание на съвместяването на професионалните със семейните отговорности. Осигуряването на система от достъпни и висококачествени грижи за деца и други зависими членове би подкрепило родителите в тяхната трудова и професионална реализация.

Съществуват два основни сектора на икономиката, в които традиционно заетите са предимно жени – това са образованието и здравеопазването. През последните години се наблюдава повишаване на броя на освобождаваните във връзка с реформите, които се провеждат в тези сектори. Много жени от образованието и здравеопазването с високи професионални качества, опит и познания остават безработни. Тези жени са предимно медицински сестри, учителки или възпитателки, които могат да бъдат мотивирани да започнат самостоятелна стопанска дейност, например помощ на работещи жени за оказване на услуги при отглеждане на деца и зависими членове на семейства.

Основна цел на проекта е насърчаване на предприемачеството на безработни жени чрез информиране, консултиране и подкрепа за започване на самостоятелна стопанска дейност в областта на предоставяне на услуги по грижи за отглеждане на деца.

Непосредствени цели на проекта са намаляването на безработицата сред жените; осигуряването на доходи и заетост на безработни лица; насърчаване на самостоятелната стопанска дейност на безработни жени чрез осигуряване на подходящо обучение и консултиране; осигуряване на условия за насърчаване на трудовата реализация и професионалното израстване на родители с деца.

В резултат от реализацията на дейностите по проекта се очаква да бъдат обучени 1000 безработни жени, да се осигури възможност на безработните жени със специфични знания и опит да развият самостоятелна стопанска дейност и работещите родители да бъдат насърчени да запазят трудовата си заетост и да израстват професионално.

През 2004 г. Се провежда 92-та сесия на Международната конференция по труда. Четвъртата точка от дневния ред на този форум¹¹⁶ се отнася до развитието и обучението на човешките ресурси. Конференцията изработва и предлага препоръки в тази област към всички държави-членки, въз основа на подадените от тях доклади. България е сред страните, които не са подали доклад. Независимо от това, някои от препоръките на Конференцията заслужават внимание и в национален контекст:

- Международната конференция по труда препоръчва да се насърчават равните възможности на жените и мъжете в сферата на професионалното образование и квалификация;
- Държавите-членки трябва да поемат отговорност за квалификацията, с цел подобряване на достъпа до заетост, за да се предотврати социалното изключване;
- Държавите-членки се призовават да разработят стратегии за равни възможности, мерки и програми за насърчаване и осъществяване на обучение и квалификация на жените, както и на други специфични групи и лица със специални нужди, с цел намаляване на неравенството;
- Държавите-членки се призовават също да насърчават равните възможности за достъп до израстване в кариерата, повишаване на квалификацията и подкрепа в преквалификацията за тези, чиито работни места са несигурни,

¹¹⁶ International Labour Conference 92nd Session 2004, Report (2B) Human resources development and training, International Labour Office, Geneva.

както и да се избегнат двойните стандарти при оценката на уменията на жените и мъжете.

Всички тези препоръки са особено валидни за отношението към жените след отпуск по майчинство, които се опитват да се върнат на пазара на труда.

3. Ролята на женските НПО при съставянето на програмите и стратегиите насочени към жените.

Женските неправителствени организации са основен фактор и движеща сила за съставяне на политиките по равнопоставеността и именно те са тези, които подканват непрекъснато държавата да изпълни поетите ангажименти в рамките на международните договори и декларации, а през последните години в рамките на предприсъединителния процес към Европейския съюз.

Неправителствените организации са се заели и с нелеката задача да разясняват смисъла на европейските директиви, свързани с равнопоставеността на по-широки кръгове от представители на базовите организации по места. Тази тема е оставена изцяло на тяхната инициативност и голяма част от изследователската работа, свързана с положението на жените в страната се дължи на дейността на тези организации.

Женските НПО непрекъснато и упорито се стремят да привлекат вниманието на обществеността и на власт имащите към очевидните разминавания в законодателството и практиката в областта на равнопоставеността на половете, към тежкото положение на жените майки, особено на самотните майки и към несъответствието в прокламираните намерения и загриженост на държавата и реалността на ниво отделен човек. Това изследване е също една частица от дългата верига на женските инициативи за постигане на равнопоставеност.

Изводи и заключения

Независимо от транспонирането на законодателството на Европейския Съюз в областта на равните възможности между двата пола при реализацията на пазара на труда, българското законодателство продължава да закриля основно репродуктивните функции на жените, без да се мисли целенасочено и структурирано по въпроса за създаването на политика за съвместяване на професионалния и личния живот. Тази закрила обаче е твърде илюзорна, тъй като дава права *de jure*, които *de facto* не са подплатени с финансова осигуреност.

Дори и след последните и най-актуални промени в законодателството, тази част, имаща отношение към статута на жената като майка е запазила духа на предишното и не отговаря на действителните нагласи към майчинството. Отпуските за бременност, раждане и отглеждане на малкото дете са предостатъчни като време, но обезщетенията по тях **не могат да гарантират** нормалната издръжка на майката и детето, което прави финансово неизгодно ползването на пълния размер на отпуските предвидени в Кодекса на труда. От друга страна, като се има предвид, че условие за изплащането на обезщетение по Кодекса на социалното осигуряване е наличието на трудово правоотношение, не всички жени могат да се ползват от тези обезщетения. Все по-малко жени предпочитат да се откъснат от пазара на труда в продължение на две и повече години. Причина за това е, че динамиката на пазара на труда създава опасност за жените, които се опитват да се завърнат на работните си места след ползването на пълния размер на отпуските, да се изправят пред невъзможност да ги заемат, поради различни промени, включително в квалификационните изисквания.

Не можем да не отчетем факта, че самото законодателство на ЕС в частта отнасяща се до правата на жената майка е насочено към закрила на репродуктивните функции на жените, и въпреки, че Европейската стратегия за заетост и националните планове за заетост на страните членки предвиждат въвеждане и развитие на политиката за съвместяване на професионалния и личния живот, все още универсалните документи са по-прогресивни в тази насока.

Прогресивната по своя характер разпоредба, предоставяща право на бащата да се ползва от отпуска за отглеждане на дете, но не самостоятелно, а единствено вместо майката и в зависимост от нейното съгласие все още не изпълнява напълно изискванията на Директива на Съвета 96/34/ЕО относно рамковото споразумение за родителския отпуск. Законодателството се нуждае от промени в тази насока

По отношение на нагласите на обществото и по-специално на жените към майчинството се констатира, че това е може би най-бавно променящата се нагласа в съзнанието на жените. Определено и жените и обществото като цяло имат желание за повече деца, отколкото могат да си позволят.

Интересно е, че категорията лица, която счита взаимоотношенията си за добри по-често от другите желае да има точно две деца. Лицата, които преценяват взаимоотношенията си като лоши, значително по-често заявяват желание и намерение за три и повече деца. Този парадокс се дължи вероятно на

факта, че в съзнанието на хората все още децата представляват сигурна гаранция за запазване на една връзка. Това важи както за жените, така и за мъжете.

Жените продължават да приемат майчинството като състояние, което осмисля живота, за разлика от брака, който губи прогресивно привържениците си както сред жените, така и сред мъжете. Налице е обаче очевидно разминаване между нагласите и тяхната реализация, като последната се обуславя от променената икономическа действителност. Жените не се отказват от майчинството, но желаят да имат кариера и добре заплатена работа, наравно с мъжете. Децата вече не се възприемат като гаранция за сигурност и стабилност, а по-скоро като риск от бедност, което превръща майчинството в труден период.

Зависимостта между решението за брак, раждане и отглеждане на деца и наличието на стабилна и доходна работа предполага допълнителни мерки за осигуряване на заетост на контингента във фертилна възраст. Макар че раждането на едно дете в повече не означава директно увеличаване на разходите на съпругеската двойка и влошаване на материалното благополучие, то може значително да ограничи професионалната и социалната мобилност на родителите, особено на майките.

Репродуктивните нагласи се влияят от промените, които хората очакват в близкото бъдеще по отношение на своите доходи, жилищни условия и трудова заетост. Очакващите положителни промени по-често в сравнение с очакващите негативни промени имат желание да имат през живота си две или три деца и много по-рядко не желаят да имат деца въобще.

Двойките се лишават от деца поради бедност. При жените, несигурността е най-съществената причина за отказа от деца. В почти всички анкети, свързани с този проблем жените твърдят, че не знаят дали на другия ден ще имат работа и дали ще могат да осигурят хляб и образование за децата си. Затова не се решават да станат майки. Те предпочитат първо да получат образование и да си намерят работа и после да мислят за дом, семейство и деца. Изхождайки от тези резултати е ясно, че желанието за раждане на деца няма да се появи с увеличаването на семейните помощи за деца от 15 на 18 лв. Необходим е стабилен икономически ръст и възможност за работа за младите жени, както и социални придобивки от рода на качествени и евтини детски градини, които да гарантират правото и възможността за избор на жените, които биха желали да работят, дори когато имат малки деца.

Разрешаването на противоречията между репродуктивния идеал и репродуктивната реализация, между стремежи, желания и действителност трябва да се търси в подобряването на социалните условия на живот и реализацията на семейството, както и във въвеждането на гъвкави форми на заетост, подходящи за съвместяване на семейния и трудовия живот.

Към момента на изследването все още няма специални мерки за насърчаване на мъжете да ползват отпуските по чл. 162, 164, 165, 167 и новата разпоредба на чл.167а. Решението за ползването на тези отпуски и преди промените и сега зависи от традиционната нагласа за т.нар. джандър роли в обществото. От друга страна, мотивацията за използването на тази законова възможност продължава да е свързана с финансовия стимул. Редки са случаите,

в които жената получава по-високи доходи от тези на мъжа и е поставена в по-благоприятна позиция на пазара на труда.

След началото на икономическите промени в страната и особено при рязкото увеличаване на процента безработни, на гъвкавото работно време и по-точно на работата на непълен работен ден се гледа основно като на средство за ограничаване на безработицата. Но работата на непълен работен ден не носи удовлетвореност на жените, защото рефлектира върху доходите, възможността за кариера и гаранциите срещу съкращение, затова се приема само в краен случай.

Съществуващата политика по отношение на осигуряването на майчинството и периода на отглеждане на малките деца не представлява никаква мотивация нито за жените нито за мъжете, независимо, че държавата отчита пълна хармонизация с европейското законодателство.

Лидерската роля на мъжете в семейството постепенно изчезва и се поделя или изцяло се прехвърля върху жените. Жените се чувстват двойно отговорни – за осигуряване на прехраната и за грижите за деца, семейство и съпруг. Реакцията на това положение е преоценката на традиционните стойности на брака и семейството.

Изследванията показват, че дори да имат материална и финансова осигуреност повечето от жените биха останали на пазара на труда. За съвременната жена работата извън дома е повече от източник на доходи. Тя е преди всичко икономическа и социална независимост, както и условие за реализация и утвърждаване.

Препоръки

За промяна на отношението към майчинството като период на откъсване от пазара на труда е необходимо въвеждане на нова организация на времето на труд, разработване на нова и гъвкава политика на съвместяване на личния и професионалния живот, водеща до партньорство в сферата на домакинския труд, както и стимулиращи мерки за заетите в домакинството (мъже и жени), отглеждането и грижите на децата.

Нужно е да се допълва законодателната уредба с мерки за стимулиране на разкриването на работни места за млади хора и да се създават облекчения за работодателите, осигуряващи препитание за тях. В случая би била ползотворна политиката и практиката за осигуряване на заетост на жените и прилагане на диференциран подход към тези от тях, които са без брачен партньор или с такъв, който не може да осигури необходимите доходи за семейството. По този начин може да се допринесе за преодоляване на неблагоприятните последици в демографското развитие на страната, като се даде възможност за осъществяване нагласите на семействата за желания брой деца.

При по-нататъшното хармонизиране на българското законодателство с европейското да се наблегне на тезата за равнопоставеността на половете, като майчинството се разглежда не като период на предимства за жените, а като рисков период в живота им, в който се нуждаят от насърчителни мерки.

Всичко това е взето предвид от европейския законодател, който без да набляга изрично на ролята на жената като майка ѝ предоставя права в рамката на равнопоставеността. Това би трябвало да направи и българският законодател. Вместо да облича в разпоредби “предимствата” на жените майки, би трябвало да уреди “компенсации” за минимизиране на рисковете от неравнопоставеност, дължащи се на майчинството.

Необходимо е да се осигурят облекчения за работодателите, които осигуряват условия за грижи за децата: например данъчно облекчение за работодател, който поддържа детска градина (ясла) на работното място или в близост до него. Това би повишило тяхната мотивация за наемане на повече жени на работа.

Отношението към труда, свързан с отглеждането на децата може да се промени, ако в бюрата за безработни се предлагат професионални курсове за отглеждане на деца и се насърчава и участието на мъже в тях.

Необходимо е да се изгради специфична за децата и възрастните инфраструктура за облекчаване на грижите на жените за членовете на семейството, които се нуждаят от такива.

Законодателят трябва да помисли за въвеждане на гъвкави форми на заетост с преференции за безработни майки, субсидирано обучение и квалификация, с цел преодоляване влиянието на семейните бариери върху участието на жените на пазара на труда.

За да можем да говорим за каквото и да е “насърчаване на раждаемостта”, отглеждането на деца трябва да се смята за обществено полезен труд и да се заплаща.

При определяне на размерите на помощите за отглеждане на деца е необходимо те да се обвързват със социалния минимум, определен за страната, а не с жизнения минимум. “Икономииите” реализирани от неполучени помощи за деца да се връщат обратно към децата под формата на различни субсидии, насочени към подобряване на материалното осигуряване на децата.

Необходимо е да се преосмисли политиката за предоставяне на помощи за отглеждане на деца, с цел осигуряване тези средства да бъдат изцяло използвани от децата, независимо от размера им, като в същото време този размер се съобрази с реалните разходи, необходими за отглеждането на едно дете.