

СЕМЕЙСТВОТО И ТРУДОВИЯТ ПАЗАР

Разгледана е двупосочната връзка между икономическото поведение на семейството и процесите на трудовия пазар. Като отправна точка на анализа е възприета постановката, че половото разделение на труда е икономическият фундамент на семейната институция. Проследено е въздействието на тази форма на икономическа организация върху статуса на мъжете и жените на пазара на труда. Изяснен е и начинът, по който някои количествени и структурни промени на този пазар отслабват традиционното разделение на труда между брачните партньори, намаляват икономическата им взаимозависимост и в крайна сметка поставят под въпрос бъдещето на самата семейна институция.

JEL: D10; E24; J12; J22; J31; J71

Семейството е първична структура за социално сътрудничество, чиято същност има много измерения: биологични, демографски, психологически, социологически, икономически и др. Икономическият характер на неговия генезис и функции произтича от факта, че чрез тази институция индивидите структурират взаимодействията си в борбата с оскъдността, т.е. организират използването на ограничени ресурси за задоволяване на многобройните си и неограничени потребности. Модерната икономическа теория разглежда семейството като социална структура, която обединява няколко индивида с взаимосвързани функции на полезността. Членовете на семейството се стремят да максимизират благосъстоянието си при ограниченията, зададени от производствена функция, чиито аргументи са тяхното време, труд и човешки капитал (навици, умения и знания), както и стоките, които могат да закупят (Becker, 1991).

Икономическият аспект на семейния живот отразява тясната взаимовръзка между всички най-важни избори, които правят брачните партньори. Например решенията за началото и формата на съжителство, на това кога и колко деца да се раждат са пряко обвързани с постигането на координация при разпределението на ролевите функции между членовете на семейството, вкл. при разпореждането с трудовите им ресурси, т.е. разделието на труда при определено време, посвещаващо на дейности (оценявани или не оценявани от пазара), инвестиране в човешки капитал и защита от икономически рискове.

Семейството действа и като пазарен играч, който съобразява повечето си решения с ценовите изменения. Неговото икономическо поведение може да се разглежда в рамките на взаимодействията му с отделните пазари: стоков, трудов и финансов. Взаимовръзката между поведението (икономическо и демографско) на семейството и процесите на пазара на труда е особено важна, тъй като благодарение на нея икономическата система полу-

* СУ „Св. Климент Охридски“, Стопански факултет, катедра „Икономика“, vpeovski@abv.bg

чава най-важния си ресурс – работната сила (като демографски продукт), а за типичното семейство пазарните възнаграждения на неговия труд са основният източник на доход, съответно на благосъстояние.

Представени най-общо, процесите на *пазара на труда* се свеждат до противопоставяне на две променливи: потенциала на работната сила и потребностите от нея, т.е. колко и какви хора предлагат наемен труд и колко и какви са наличните работни места. При изследването на тези процеси особен интерес представлява това от какво се ръководят семействата, когато вземат решения относно предлагането на труд.

След световните войни трудовият пазар престава да бъде анонимен и автоматичен механизъм за определяне на заплата, разглеждана по-скоро като производствен разход, отколкото като доход на отделната личност и семейство. Резултатите му се подлагат в по-висока степен на социални оценки, отколкото тези на стоковия и паричния пазар. Затова при съдържателен анализ трудовият пазар трябва да се възприема като институция, предназначена да уравновесява предлагането и търсенето на труд в условия, все по-обусловени от начините, по които са структурирани и действат семействата, образованието, профсъюзите, работодателските организации и държавата.

При изследването на взаимовръзката между семейството и трудовия пазар особен интерес представляват два сложно преплитачи се проблема. Първият е как разделението на труда по полов признак влияе върху пазарното поведение на мъжете и жените, както и върху оценката на неговите резултати. Вторият проблем се отнася до въздействието на нарастващата икономическа активност на жените върху перспективите на семейната институция.

Традиционното разделение на труда в семейството и статусните различия между мъжете и жените на трудовия пазар

Разделението на труда е икономическа основа на всички и всякакви социални взаимодействия, а съставът на дейностите, които то закрепя към даден индивид, представлява съществен компонент на социално-икономическия му статус. Първичната форма на разделение на труда е обусловена от биологични и психофизиологични особености на двата пола и поражда икономически взаимоотношения между тях, които се структурират от семейната институция. Половото разделение на труда дава възможност на вида *homo sapiens* не само да оцелее, но и да се възпроизвежда като социален субект.

Първичното разпределение на ролевите функции между мъжа и жената следва естествената предопределеност на жената да ражда и кърми децата; в миналото през по-голямата част от живота си жените или са били бременни (високата детска смъртност е принуждавала родителите, за да могат да си осигурят потомство, да създават популация, включваща „резервен фонд“), или са кърмили деца (изхранването на децата от женската гърд е продължавало докъм четиригодишната им възраст). Тези обстоятелства са принуждавали жените да се занимават изключително с отглеждането на деца, а

покрай това и с дейности, които се осъществяват в дома и в близост до него – поддръжка на огъня (днес все още е популярна метафората за съпругата като „пазителка на семейното огнище“), събиране на корени, билки и плодове, приготвянето на храна (вкл.о на хранителни запаси). При това положение дейностите като лов, дърводобив, паша, които са били осъществявани по-далеч от дома и изисквали по-голяма физическа сила и поемане на повече рискове, почти изцяло оставали за мъжете.

Може да се предположи, че биологичните различия между жените и мъжете в съчетание с различното им позициониране спрямо дома са довели до формиране на специфични за представителите на двата пола предпочитания към различни видове труд и съответно до развитие на различни трудови умения и навици. Нормално жените стават по-склонни да изпълняват монотонни и продължителни дейности, докато мъжете предпочитат работа с по-голяма физическа натовареност, но не толкова продължителна и монотонна и т.н.

Биологичните и физиопсихологичните различия между мъжа и жената са първооснова, която обществото преобразува в диференцирани социално-икономически статуси на представителите на двата пола в рамките на общественото разделение на труда. Половото разпределение на ролите възниква на макро-, или общинно-родово равнище и се пренася на микро-, или семейно-родово ниво. Самото разграничение на дейностите според пола не е станало изведнъж, а в продължение много време, постепенно. В зависимост от икономическия резултат (нарастване на общинно-родовата и семейно-родовата производителност на труда) в началото се обособяват едни „женски“ и „мъжки“ дейности, а след това други. В рамките на този постъпателен процес половото разделение на труда се превръща от елементарна традиция в предпоставка за институционализацията на отношенията между жените и мъжете, която задава определени количествени и структурни параметри на семейството.¹

В доиндустриалните общества повечето хора са живеели в големи, сложни семейства, обединяващи няколко поколения, както и различни степени на роднинство – родители, деца, баби и дядовци, братовчеди, лели и чичовци и т.н. Те работели заедно и формирали производствена единица, като по-голямата част от продукцията била предназначена за собствено потребление. Разделението на труда било твърде примитивно и се основавало на физиопсихологичните и технологичните особености на дейностите, извършвани от представителите на двата пола.

Индустриализацията премества производствения процес от полето и планината във фабриките и заводите, а семейството изгубва ролята си на

¹ В стремежа си да разграничат биологичната обусловеност на разделението на труда между мъжете и жените от социалното му институционализиране редица автори предпочитат да определят това разделение с чуждицата джандър (gender).

основна производствена единица. *Определящо за благосъстоянието на семейството става разделянето на труда на неговите членове на пазарен (платен) и непазарен (неплатен).*

Трудът, инкорпориран чрез пазара в система на обществената специализация и кооперация на икономическите дейности, е много по-производителен и рентабилен. За успешното му предлагане обаче се налагат допълнителни инвестиции в човешки капитал. Всичко това мотивира първоначално бащите, а след това и майките да съкращават участието си в домашното производство за сметка на времето, което предлагат на пазара на труда. Голяма част от ангажиментите на родителите по формирането на човешкия капитал на децата им, както и грижите за престарелите и/или нетрудоспособни роднини се поемат от специализирани институции. *Нуклеарното семейство* – баща, майка и едно или повече деца, се превръща в стандартна форма на семейната институция във всички общества с индустриализирано стопанство. Сведено до минималното си ядро от две поколения, семейството ограничава дейността си в домашното стопанство.

Индустриализацията създава технологични условия за понижаване на функционалната значимост на половите различия. Още в нейното начало преденето и тъкачеството – типично „женски“ дейности, са изведени от дома във фабриките, като съответните предприемачи изявяват предпочитания към женския труд. Това принуждава много съпрузи да поемат повече домакински задължения, вкл. и отглеждане на деца. В началото на XIX век повечето бебета в текстилния център на Франция Лион са били кърмени от дойки, а след 1910 г., когато е открита технология за пастьоризация на млякото, вече и за мъжете е нямало пречки да хранят малките деца.

Въпреки че от края на XIX век жените започват да заемат нарастващо място в икономически (пазарно) активното население, едва Първата световна война ознаменува истинския пробив в това направление. Мобилизацията на мъжете, а след нея и излизането на убитите, ранените и осакатените от състава на работната сила довежда до масирано навлизане на работнички в промишлеността и в сектора на услугите (особено в здравеопазването).

Заеетостта на жените бележи известен отлив през периода между двете войни и до началото на 60-те вследствие на увеличаването на броя на активните и здрави мъже; намаляване на броя на селскостопанските домакинства; „бебешкият бум“ през 50-те и 60-те години. След средата на 60-те години обаче делът на пазарно ангажираните жени (вкл. и омъжените) не спира да се покачва и динамиката на процеса вече не е циклична, а постоянно възходяща.

Независимо от очертаните тенденции разпределението между жените и мъжете на участието им в домакинството и на пазара на труда продължава да се характеризира със значителна неравномерност. Типичният съпруг се специализира в осигуряване на издръжката на семейството и влага време и усилия изключително в намирането на постоянна и добре платена работа, в подобряване на квалификацията си и кариерното си развитие. Типичната

съпруга остава „раздвоена“ между участие на пазара на труда и в домакинството, тъй като тя поема основната част от задълженията по отглеждането на децата и поддръжката на домакинството.

По данни на ООН в повечето държави времето, изразходвано от жените за неплатен (домакински) труд, е около два пъти повече от това на мъжете. Средно за страните-членки на ОИСР 37% от работното време са в пазарните дейности спрямо 64% в непазарните за жените и съответно 69 спрямо 31% за мъжете.² Според НСИ през 2010 г. в България жените са се занимавали с домакински (неплатен) труд средно дневно 4 часа и 40 мин., а с платен труд 7 часа и 8 мин., а мъжете съответно 2 часа и 49 мин. и 7 часа и 19 мин.³

Увеличаващото се присъствие на жените на трудовия пазар не води автоматично до икономическата им еманципация. И днес достатъчно осезаеми са различията както между видовете икономически дейности, които изпълняват мъжете и жените, така и между трудовите възнаграждения, които те получават.

Позицията на жените като наемни работници е по-слаба, като особено показателна в това отношение е *половата диференциация на трудовите възнаграждения*. През 2012 г. в 27-те страни на ЕС брутното почасово възнаграждение за жените е средно с 16% по-ниско от това на мъжете. В България разликата в заплащането между половете варира около 12%, което поставя страната ни в средата на тази своеобразна класация за ЕС-27. Първите 10 държави, където тази разлика е най-голяма, са: Естония - 27%, Австрия - 24%, Германия, Чехия, Словакия и Англия - по 25%, Финландия, Унгария, Холандия и Кипър - по около 18%. Най-ниски разлики в заплащането между половете се отчитат в Словения - 2%, Полша - 4%, Италия - 6%, Люксембург - 8%, Белгия, Литва и Румъния - 10% и др. Разликата в заплащането между мъжете и жените, които работят на непълно работно време, е най-висока в Испания - 35%, Португалия - 31%, и Словакия - 23%. Най-ниските нива в заплащането за непълно работен ден са отчетени в Ирландия, България и Малта. За пълно работно време разликата в заплащането между половете варира в рамките на 20% - най-значителна е тя в Германия и Словакия (20%), а най-ниска е в Италия - 2%. В САЩ за някои щати този показател надвишава 30%.⁴

Изява на неравния икономически статус на мъжете и жените е и *сегрегацията на трудовия пазар по пол*. Сегрегацията е хоризонтална и вертикална, като и в двата случая е тясно обвързана с различията в заплащането на женския и мъжкия труд. Размерът на заплатите в икономическите дейности, професиите и длъжностите, упражнявани и заемани предимно от мъже, над-

² UN. The World's Women: Trends and Statistics, 2010.

³ НСИ. Преброяване на населението и жилищния фонд: Бюджет на времето на населението, <http://www.nsi.bg/census2011/pagebg2.php?P2=159>

⁴ Eurostat. Gender pay gap in unadjusted; UN. The World's Women: Trends and Statistics, 2010, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics; <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW2010pub.htm>

хвърля този при дейности, професиите и длъжностите, в които жените доминират. Така вероятността пазарната оценка на труда на жените да е под тази на мъжете е по-висока от средната. Тази закономерност може да се илюстрира със структурата на заетостта по отрасли, подредени според размера на средната брутна работна заплата (табл. 1).

Таблица 1

Наети лица, брутна годишна заплата по пол през 2010 г.*

Икономически дейности	Съотношение мъже - жени при наетите лица (%)	Брутна годишна заплата (лв.)	Брутна годишна заплата на мъжете (лв.)	Брутна годишна заплата на жените (лв.)
Общо	48.1 : 51.9	8137	8826	7503
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия	77.1 : 22.9	19 623	19 979	18 430
Добивна промишленост	81.8 : 18.2	13 501	13 809	12 206
Образование	20.8 : 79.2	8850	9677	8603
Хуманно здравеопазване и социална работа	21.4 : 78.6	8048	9845	6496
Култура, спорт, развлечения	46.2 : 53.8	6961	7717	6300
Преработвателна промишленост	49.5 : 50.5	6800	7733	5883
Търговия	45.5 : 54.5	6213	6899	4416
Хотелиерство и ресторантьорство	33.7 : 76.3	6213	4856	4002

* Съставена от автора по данни на НСИ (2010). Структура на заплатите, с. 250 – 255.⁵

При ангажираност в едни и същи отрасли жените са по-малко от мъжете на най-високо платените работни места и са повече от тези, назначени на по-ниско платените. В една от най-феминизирани икономически дейности – образованието, в България, както и повечето страни в Източна Европа, делът на жените в предучилищното, началното и средното образование е между 70-80%. Във висшите учебни заведения, където възнагражденията са по-високи от средните за сектора, съотношението се променя в полза на мъжете: в България жените-университетски преподаватели са 48%. Подобна е ситуацията и в здравеопазването и други отрасли от сектора на услугите. В тях ясно личи вертикалната сегрегация по пол: с нарастване на йерархичното равнище делът на жените намалява, независимо че общо женската заетост преобладава.

Неравномерно е разпределението по пол на заетите и според статуса им в заетостта. В България женското присъствие в работодателските среди и сред самонаетите е едва около 31% при първите и около 38% сред вторите. В същото време делът при наетите надвишава 50%, а при неплатените семейни работници - 60%.⁶

⁵ http://statlib.nsi.bg:8181/FullT/FullOpen/ZB_210_1_2010.pdf

⁶ НСИ. Заетост и безработица – годишни данни – 2011 (наблюдение на работната сила), http://statlib.nsi.bg:8181/isisbgstat/ssp/fulltext.asp?content=/FullT/FullOpen/ZB_210_2011_2012.pdf

Икономическата теория се опитва да обясни как върху основата на биологичните различия между мъжете и жените се изгражда диференциалното им икономическо положение и на какво се дължи устойчивостта на тази диференциация. Неравностойното разделение на труда и разпределението на времето между жените и мъжете може да бъде икономически обосновано като условие за увеличаване на общото благосъстояние на семейството чрез класическата концепция за сравнителните предимства. Според нея разпределението на труда в рамките на една общност не трябва да се определя според продуктивността на членовете ѝ в абсолютно отношение, а според това кой какво може да произведе с най-ниски алтернативни разходи. От този изведен още от Дейвид Рикардо принцип следва, че запазването на традиционното полово разделение на труда може да се обясни не непременно като следствие от по-доброто представяне на мъжете на пазара на труда, а и като резултат от далеч по-лошото им справяне с отглеждането на децата и с домакинството. Ако съпругите имат сравнителни предимства в домакинството, то за семейството ще е от полза жените да бъдат по-ангажирани в него, отколкото мъжете.

Що се отнася до сравнителните предимства на мъжете в пазарно организираното производство, то при съвременните технологии те все по-малко се обуславят от полово предопределени различия в способностите (особено от тези, които са свързани с физическата сила). Ключова роля започва да играе друг фактор - *икономиите от мащаба (нарастваща възвръщаемост от мащаба)*. Благодарение на него първичните маловажни разлики в способностите на мъжете и на жените се мултиплицират и придобиват решаващо значение. Логиката на тази ситуация е анализирана от *теорията за човешкия капитал* (Becker, 1985). Тя разглежда измеренията на бюджета на времето като измерения на използването на човешкия капитал и на сравнителната ефективност на инвестициите в него.

За типичното семейство основен източник на доход са трудовите възнаграждения, чийто размер е силно повлиян от придобитите умения и квалификация на предлагания труд. Ето защо осигуряването на висока възвръщаемост от инвестициите в образование и квалификация е определящо за семейното благосъстояние. Размерът на инвестициите в човешки капитал и особено в специфични знания и умения е частично или напълно независим от продължителността на периода на използването им. Съществуването на положителна зависимост на възвръщаемостта на вложенията в човешки капитал от продължителността на приложението му означава, че работещият на пълен работен ден ще заработва нетен доход, по-голям от този, който биха получили двама работещи на половин. Това е вярно и за дейности, изискващи само обща подготовка, но е особено ярко изразено при специалистите и ръководителите, за чиято работа е необходимо притежание на специфичен човешки капитал. Колкото повече са работили в миналото, толкова по-продуктивен и по-високо възнаграден става и всеки техен работен час.

Поради биологично предопределената ангажираност на жената с раждането и отглеждането на децата, времето, което тя може да предложи на пазара на труда, е по-малко, отколкото при мъжа. Това означава, че при неизменни други условия възвръщаемостта от инвестициите в нейните знания, умения и навици за пазарен труд ще е относително по-ниска от тази на аналогичните вложения в човешкия капитал на мъжа. Точно обратно е съотношението в рентабилността на придобиваните качества, които са особено полезни при отглеждане на деца и организиране на домакинство. В исторически план това води до възпроизвеждане на предимствата, които са получавали представителите на „силния“ пол при разпределянето на семейните вложения в специфичен човешки капитал. Икономически целесъобразно е този, който е придобил по-голям запас от знания и умения, подходящи за пазарна реализация, да не се ангажира с домашни задължения, докато другият, за когото алтернативните разходи за домашната ангажираност са по-ниски, трябва да работи срещу заплащане само ако му остава достатъчно време след приключване на всички дейности у дома.

По-честите и по-продължителни прекъсвания на трудовия стаж, както и по-малките вложения в специални умения, оценявани от пазара, правят подходящи за повечето съпруги работни места, за които не се изисква специално обучение. Подобна професионална сегрегация намалява алтернативните разходи (пропуснатите възнаграждения) от прекъсвания на стажа и от морална амортизация на специфичния човешки капитал.

Това, че при едно и също работно време с мъжете жените поемат по-голямата част от домакинските задълженията и съответно имат по-малки възможности за възстановяване, прави предпочитани за тях по-леките и „поплавните“ професионални кариери. При сходни равнища и профили на образование жените не се възползват в еднаква степен с мъжете от предимствата на професии с добри пазарни шансове за доход и кариера. Показателен в това отношение е фактът, че в глобален мащаб жените са малцинство в частния сектор и мнозинство в обществените, което най-вероятно се дължи на обстоятелството, че предпочитат сигурната, макар и по-ниско платена работа.

Обясненията, които теорията за човешкия капитал дава на различията в пазарния статус на мъжете и жените, са логични, но не и изчерпателни. В тях се дава превес на едната посока на взаимовръзката между семейството и пазара на труда - от решенията на жената и брачната двойка, продиктувани от ползите от половото разделение на труда към особеностите на пазарното поведение на жените и на оценката на резултатите му. В действителност връзката между неравномерното разпределение на ролите в семейството, от една страна, и диференциацията на заплащането и професионалната сегрегация според пола, от друга, е двупосочна. Икономическите решения на жената и семейството не могат да бъдат напълно свободни, най-малкото защото трябва да са съобразени с поведението на другия основен субект на трудовия пазар – работодателите. Многобройни емпирични изследвания разкриват, че неравен-

ството в позициите и в заплащането между половете не се дължи единствено на различията в производителността на мъжкия и женския наеман труд. Подобни неравенства се установяват и при ситуации, при които са изравнени всички възможни показатели за образование, опит, стаж, възраст, отсъствия от работа и всичко друго, което зависи от избора на предлагащите труда си. Те са пряк резултат от *дискриминащото поведение на работодателите* при назначаването, определянето на служебни позиции и заплащането на труда на жените.

Широката разпространеност на това поведение говори за разнообразието на конкретните мотиви, които го предизвикват. Ето защо и на различните икономически модели на дискриминация по полов признак, всеки от които представя различни мотиви и фактори за такова поведение, не трябва да се гледа като на алтернативи. Те фактически разкриват различни аспекти на едно и също сложно явление. В един модел се акцентира върху „склонността към дискриминация на работодателите” (Becker, 1971), в друг - върху „сексиските предубеждения на работниците и/или на клиентите” (Bergmann, Darity, 1981), в трети – на „социално наложени роли на жените и мъжете” (Blau, Ferber, 1986) и т.н. При всички случаи обаче определящи остават вижданията на работодателя за условията, при които той би максимизирал печалбата си.

Този общ контекст е демонстриран особено отчетливо в модела на *статистическата дискриминация* (Phelps, 1972). В него дискриминацията е представена като информационен проблем. Работодатели не могат да си набавят (на подходяща цена) предварителни сведения за производствения потенциал на новоназначаваните работници, за тяхната дисциплинираност и лоялност. Да предположим, че даден работодател трябва да избира между двама кандидати, завършили една и съща специалност, с един и същи успех в едно и също учебно заведение. Единият е мъж, а другият е жена, при това нито работодателят, нито неговите служители или клиенти имат някакви предразсъдъци по отношение на пола на новоназначения. В стремежа си да направи информиран избор рационалният предприемач най-вероятно ще се довери на среднестатистическите показатели за производителността и за текучеството, а те по принцип са по-благоприятни за представителите на мъжкия пол. Въз основа на подобни данни информираният избор се превръща в дискриминаращо решение, което увеличава вероятността печалбата да бъде максимизирана.

Статистическата дискриминация закрепва традиционното полово разделение на труда и посредством ефекта на обратната връзка. Да предположим, че мъжете и жените са напълно взаимнозаменяеми в качеството им на работна сила, но работодателите са убедени, че жените са по-склонни да напускат работа по собствено желание и затова ги назначават на длъжности, при които загубите от текучеството са минимални. Нормалната ответна реакция на част от жените е, че започват да постъпват именно по начина, по който са очаквали работодателите. Те използват сегрегацията на мъжките и женските дейности като средство за избягване на статистическата дискриминацията на трудовия

пазар. Така предвижданията на работодателите се потвърждават, независимо че, обективно погледнато, поведението на наетите жени е следствие от предхождащите го дискриминационни действия на самите работодатели.

В условията на статистическа дискриминация трудовият пазар постига равновесие и то е устойчиво. Съществува обаче и алтернативно равновесно състояние, при което жените, веднъж заели високоплатени и перспективни работни места, не ги напускат заради определената им от полово разделение на труда роля в семейство. Така, без да е първопричината за традиционното полово разделение на труда, дискриминационното отношение към жените като наемни работници съдейства за неговото запазване, защото решенията относно разпределението на времето на съпрузите между домакински и пазарни дейности са повлияни от сигналите, подавани от трудовия пазар.

Пазарната ангажираност на жените и перспективите на семейната институция

Вече повече от половин столетие статистиката отчита в глобален мащаб непрекъснат ръст на дела на жените, които се включват в икономически активното население. Този тренд е съпътстван и от стопяване на разликата между процентите на мъжката и женската заетост (табл. 2).

Таблица 2

Равнище на заетост на мъжете и жените (%)

	Мъже		Жени	
	2001 г.	2011 г.	2001 г.	2011 г.
ЕС – 27	70.9	70.3	54.3	58.5
Евروزона	71.8	70.3	52.4	58.2
България	52.5	60.9	51.0	56.2
САЩ	79.4	71.4	67.1	66.1
Япония	80.5	80.2	57.0	60.3

Източник. Eurostat. Employment rates for selected population groups.⁷

Тези структурни промени на трудовия пазар отразяват трайна промяна в икономическото поведение на жените и по-конкретно в отношението им към половото разделение на труда като фактор на семейното благосъстояние. Ще припомним, че всяка форма на разделение на труда, освен че способства за повишаване на производителността, предизвиква и взаимозависимост между специализираните се производители. Тясната специализация, професионалната сегрегация и ограничаването на възможностите за взаимозаменяемост могат при определени пазарни условия да дадат сериозни икономически предимства на едни участници в разделенията на труда за сметка на други. В продължение на векове половото разделение на труда е

⁷http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2001-2011

осигурявало прираст на общата полезност за семейството, но то никога не е гарантирало равномерно разпределение на ползите между брачните партньори, нито изравняване на икономическите им позиции. Освен това самото определяне на „семејната полезност“ е твърде условно, тъй като агрегирането на индивидуалните полезности на всеки от брачните партньори е възможно само теоретично, и то при допускане, че поне един от тях е алтруист.

Наложените от традициите различни икономически роли на представителите на двата пола предпоставят по-ограничени професионални и пазарни шансове на жените: по-ограничено инвестиране в техния човешки капитал (професионално обучение и практически умения); по-нисък в сравнение с мъжете статус като наемна работна ръка, съответно по-малки доходи, оттук – по-незначителен принос за благосъстоянието на семействата и приемане на второстепенна роля при разпределението на семејните ресурси и инвестиции.

Икономическата зависимост от съпрузите им налага на жените да правят повече компромиси, за да запазят брака си, което пък позволява на първите да ги изнудват при конфликтни ситуации. Неравнотойното положение на партньорите подрива доверието между тях и руши социалния капитал на семейството. Това на свой ред е предпоставка за усложнена формализация на брачните им отношения, съответно за изразходване на значителни средства за изработване на брачни договори, юридически консултации, процедури по разтрогване на брака, съдебни дела за подялби, детски издръжки и др. В крайна сметка отрицателните последици от половото неравенство при разделението на труда не засяга само благосъстоянието на съпрузите, но и това на цялото семейство.

Таблица 3

Ръст на реалната работна заплата по региони от 2000 г.
(индекс 2000 = 100)

Регионални групи	2000 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Азия	100.0	149.0	158.8	165.1	174.6	189.6	194.9
Африка	100.0	103.9	105.3	108.6	115.4	117.8	119.9
Латинска Америка и Карибския басейн	100.0	105.4	108.5	109.3	111.0	112.6	115.1
Развити страни и ЕС	100.0	103.3	104.5	104.6	104.9	105.5	105.3
Централна и Югоизточна Европа	100.0	204.4	233.9	253.4	248.4	257.9	271.3
В света	100.0	112.8	116.1	117.3	118.8	121.3	123.7

Източник. Глобална база данни МОТ по работной плате.⁸

Икономическите основания за половото разделение на труда не се подриват само от процеси, протичащи в рамките на семейството, но и от

⁸http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_213968.pdf

тренда, който следва пазарната оценка на труда. Става дума за трайното нарастване както на реалната годишна работна заплата, така и на почасовото трудово възнаграждение.

В страните с развити икономики се отчита и реален растеж на *почасовото заплащане на труда*. Той се запазва дори в условията на последния глобален икономически спад: между 2008 и 2012 г. за цялата европейска икономика се отчита повишаване на този показател от 8.6% за 27-те членки и 8.7% за тези в Еврзоната. Най-голямо е нарастването в Австрия (+15.5%), Словакия (+13.8%), Финландия (+13.7%) и Белгия (+13.1%), а най-малко - в Португалия (+0.4%) и Ирландия (+0.8%). Спад има само в Гърция (-11.2%). За останалите страни от ЕС, които са извън зоната на еврото и използват националната си валута, за разглеждания период най-голямо покачване на почасовото заплащане на труда е регистрирано в България (+42.6%) и Румъния (+26.7%), а най-малко - в Латвия (+1.3%) и Обединеното кралство (+5.2%). Спад се наблюдава само в Литва (-1.4%). За повечето страни данните показват, че в този период половата диференциация в заплащането на труда е намалявала.⁹

Повишаването на ценността на пазарния труд оскъпява времето, отделно за отглеждане на деца и за домакинство (заради пропуснати високи възнаграждения нарастват алтернативните разходи). Освен това се оказва, че при пазарното предлагане на труд високото заплащане има по-силно мотивиращо въздействие върху омъжените жени, отколкото върху мъжете им - средноседмичният брой на отработените часове при първите се увеличава, докато при вторите намалява. Неравномерното разпределение на домашните задължения има отношение и към тази разлика в поведението на мъжете и жените на пазара на труда. Зависимостта е анализирана за пръв път от Джейкъб Минцер в статията „Омъжените жени като работна сила” (Mincer, 1962). Тя внася съществени уточнения в теорията за предлагането на труд, които ще представим накратко.

Традиционната теория за предлагането на труд следва логиката на теорията за потребителския избор, като предполага наличие на дихотомия „труд - свободно време”. Индивидите максимизират полезност, чийто носители са стоките и свободното време, при бюджетни и времеви ограничения. Индивидуалната полезност достига максималната си стойност тогава, когато пределната норма на заместване на свободното време спрямо дохода се изравни с равнището на нормата на пазарно възнаграждение на труда. С нарастване на възнаграждението над минималната работна заплата предлаганото количество труд се увеличава. След определена точка обаче новото повишаване на работната заплата може да предизвика намаляване на предлаганото количество труд, защото предпочитанията на работника се насочват

⁹ Изчисления на автора по данни на Eurostat. Annual growth in hourly labour costs, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-17062013-BP/EN/3-17062013-BP-EN.PDF

към свободното време. И обратно, когато работната заплата се понижава, работникът може да бъде принуден да предлага допълнително труд с цел да си осигури дохода, от който се нуждае, за да достигне предишното си жизнено равнище. Колкото по-високо е реалното заплащане на труда, толкова по-скъпо е свободното време (алтернативните разходи за свободното време са количеството стоки, от които трябва да се откажем, за да имаме още един час свободно време). Този *ефект на заместването* подтиква индивида да работи повече. Но съществува и *ефект на дохода*. Когато реалната работна заплата се повишава, индивидът може да разполага с повече свободно време и въпреки това да има висок доход, с който да купува стоки. Тези *два ефекта действат в противоположни посоки и резултатният ефект е неопределен*.

Следователно увеличаващата се пазарна ангажираност на съпругите може да се обясни с нарастването на реалните работни заплати, които им предлага трудовият пазар, респ. с нарастващата цена на времето, прекарвано въкъщи. Доколкото обаче реалните възнаграждения на мъжете също нарастват, остава въпросът защо при жените ефектът на заместването доминира над този на дохода, докато при мъжете, ако съдим по тенденцията към съкращаване на тяхната работната седмица, е обратното? Задоволи-телен отговор на този въпрос не може да бъде даден, ако останем в рамките на стандартния модел на предлагането на труд. Според Минцер важно обстоятелство, което този модел не отчита, но в действителност е определящо за поведението на омъжените жени, е, че когато решават колко от своето време ще предоставят на пазара на труда, те са изправени не пред две, а пред три алтернативи. Докато обектът на избор на мъжете се свежда до дилемата между свободно време и работа, то времето на омъжените жени трябва да бъде разпределяно между пазарен труд, домакинска работа и почивка. За жените е по-лесно да заменят домакински за пазарен труд (високо заплащане на който дава възможност за закупуване на повече стоки, услуги и домакинска техника, облекчаващи домакинските задължения), отколкото за свободно време. Накратко, след като омъжените жени изразходват по-голямата част от „непазарното“ си време за домакинстване, а съпрузите им - за отдых, то логично е и ефектът на заместването на „непазарно“ време с „пазарно“ при повишаване на възнагражденията да им влияе по-силно, отколкото на мъжете.

Безработицата е друг процес, чрез който трудовият пазар увеличава икономическите негативи на половото разделение на труда. По принцип нейното равнище се променя и в двете посоки, но за последното десетилетие тенденцията е към трайно нарастване - за страните с развита икономика от 6.1 на 8.6%, а за света от 5.5 на 6.3%. За много европейски държави процентът на безработните достигна и двуцифрени стойности.¹⁰

¹⁰ Вж. Global Wage Report 2012/2013: Wages and equitable growth. Geneva, International labour office, 2013.

В тази социално най-болезнената проява на нестабилността на пазарната икономика се крие и най-голямата заплаха за благосъстоянието на повечето семейства. Очевидно е, че семейство, в което и мъжът, и жената реализират професионални кариери, постига диверсификация на източниците си на доход, а чрез нея и по-добро управление на риска от загуба на работа и на доход, в сравнение със семейство, разчитащо само на заплатата на съпруга.

Във връзка с безработицата напоследък се забелязва още една важна промяна в икономическото поведение на жените. Исторически погледнато, те винаги са били по-склонни да останат без работа, отколкото мъжете. През 2001 г. делът на безработица за жените в ЕС-27 е 9.6%, докато при мъжете е почти с 2% по-нисък. До 2003 г. тази разликата между половете се е понижала до 1.4% и между 2003 и 2007 г. остава повече или по-малко постоянна. От началото на 2008 г. равнищата на мъжката и женската безработица в ЕС-27 почти се изравняват, а от второто тримесечие на 2009 г. равнището на безработица при мъжете е по-високо от това при жените. Този модел на малки разлики в нивата на безработица между половете продължава и през 2010 и 2011 г.¹¹

Същата тенденция се забелязва и в България - докато в навечерието на икономическата криза безработицата сред мъжете е по-ниска от тази сред жените (през 2008 г. съответно 5.4 срещу 5.9%), то след това съотношението се преобръща (през 2009 г. 7.0 срещу 6.4%, 2010 г. – 10.9 срещу 9.5%, през 2011 г. – 12.3 срещу 10.0%, през първото тримесечие на 2013 г. - 15.3 срещу 12.3%).¹²

За пръв път в историята на САЩ през 2011 г. сред ходещите на работа жените достигат 50.3%, т.е. стават повече от мъжете, като процентът на безработните сред американските мъже се колебае между 8-10, докато сред жените е между 7- 8.¹³

Причината за промяната в съотношението между половете на работното място е, че рецесията непропорционално високо засяга „мъжките“ сектори като промишлеността и строителството, докато единствените сфери, които запазват броя на работните места отпреди кризата, са социалните услуги, здравеопазването и държавната администрация, смятани за приоритетно „женски“ сфери. Прирастът на работни места в различни учреждения, офиси и кантори с гъвкаво работно време позволява на жените да съчетават по-успешно пазарния труд с домакинските задължения. Така професионалната сегрегация от фактор, който утвърждава половото разделение на труда, се превръща в предпоставка за растящата заетост сред съвременните жени. Нещо повече моделът съпруга, ходеща на работа, и съпруг, занимаващ се с

¹¹ Eurostat: Harmonised unemployment rate by sex, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1> nd

¹² <http://statlib.nsi.bg:8181/isisbgstat/ssp/fulltext.asp?content=/FullT/>

¹³ http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/sviat/2010/04/23/891912_muje_v_krizai/

домакинството и децата, вече не се възприема само като изключение от правилото.

След като в секторите, в които преобладава женската заетост, предоставят нови възможности за намиране на подходяща работа, жените, притежаващи квалификация, не по-ниска от тази на мъжете, започват да получават и не по-малки от техните заплати. Работниците, заети с „мъжки“ професии, ще имат сравнителни предимства в заплащането само в случай, че в съответния сектор предлагането на труд е по-ограничено, отколкото в сектора на женската заетост. Същевременно навлизането на жени в професии, смятани доскоро за „мъжки“, води не само до повишаване на заплащането на жените, заемащи такива работни места, но понижава и свръхпредлагането в секторите на традиционната женска заетост, което на свой ред допринася за увеличаването на заплащането в тях.

Отбелязаните количествени и структурни промени на трудовия пазар съдействат за икономическата еманципация на жените и в същото време ускоряват разпада на производствения фундамент на семейната институция - традиционното разделение на труда между половете. Икономическата взаимозависимост между мъжете и жените намалява, стремежите към семеен живот отслабват, а брачната институция се дестабилизира.

Въз основа на екстраполация на данни се очаква, че в края на това десетилетие в САЩ близо 1/2 от браковете ще завършват с развод, а в Европа – 1/3. Постоянно се увеличава средната възраст на встъпващите за първи път в брак, броят на случаите на отглеждане на дете от един родител, броят на домакинствата, състоящи се само от един човек (относителният им дял в САЩ достига 20%) (Фукуяма, 2001, с. 59-60). В ЕС коефициентът на брачност (бракове на 1000 човека от средногодишното население) за периода 1980 – 2010 г. е спаднал почти два пъти, също толкова се е повишил коефициентът на разводите (съответно от 7.9 на 4.2 и от 1.0 на 1.9). За периода 1990 – 2011 г. делът на живородените деца извън брак спрямо всички живородени деца се увеличава повече от два пъти – от 17.4 на 39.5%, а само за нашата страна повече от четири пъти - от 12.4% на 56.1%.¹⁴ В България през 1994-1995 г. 2-3% от двойките съжителстват без брак, през 2005-2006 г. – 13-14%, а очакванията за 2020 г. са за 30%.¹⁵

Икономическите обяснение на дестабилизацията на семейната институция са фокусирани около загубата на сравнителни предимства от водене на съвместен живот. Повишаването на относителната цена на пазарно оценяваното работно време в съчетание с нарастващите възможности за съкращаване на времето и усилията, необходими за поддържане на домакинството,

¹⁴ Marriage and divorce statistics; Eurostat (online data codes: demo_nind and demo_ndivind), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Crude_marriage_and_divorce_rates_EU-27

¹⁵ http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/obshtestvo/2011/08/26/1145481_az_i_ti_dokato_se_obichame/?sp=2#storystart

позволяват на типичния работещ да прекарва извън дома около 80% от часовете на деня. Пропорционално на времето за употребата му намалява и ценността на акумулацията от съпрузите и особено от съпругите специален човешки капитал, приложим в домакинството. Това редуцира както ползите от продължаването на „проблемен“ брак, така и загубите при развод и невстъпване в повторен брак.

Увеличаването на пазарната ангажираност на жените създава предпоставки веднъж започналият процес на нарастване на броя на разводите да се самоподдържа. На работното място се формира затворена верига - колкото повече хора се развеждат, толкова повече са разведените, т.е. потенциалните брачни (или само сексуални) партньори, които могат да се срещнат в работно време.

Повишената икономическа активност на жените е предпоставка и за отлагане на момента на встъпване в брак. Превръщането на професионалната кариера в приоритет на съвременните жени ги кара да инвестират все повече средства и време в образованието си. През последните десетилетия в страните с развита икономика броят на дипломираните жени значително надвишава този на дипломираните мъже: в България през 2013 г. 60.0% от завършилите висше образование са жени, в ЕС-27 през 2012 г. относителният дял на жените сред студентите е 55.4%, а в САЩ – 57%.¹⁶

Контрацептивните средства позволяват на жените да придобиват квалификация и да градят успешна кариера, без да им се налага да се лишават от сексуални удоволствия. Колкото повече стават икономически еманципирани жени, толкова по-малко конкурентен ще бъде „брачният пазар“ и съответно по-малък броят на тези, които бързат да сключат брак.

Това, че раждането и отглеждането на деца отдавна е престанало да бъде основна „професия“ за жената, води до намаляване на раждаемостта, а безспорен факт е, че именно общите деца са решаваща предпоставка за запазване на връзката между родителите. Освен това колкото повече жени са в състояние да отглеждат сами единственото си дете, толкова по-малко мъже се чувстват ангажирани да създават семейство.

След началото на 70-те години на миналия век раждаемостта започва да спада с бързи темпове и в наши дни скоростта на нарастване на населението се е понижила с повече от 40%. В края на 90-те години в Европа коефициентът на фертилност намалява до 1.4. С индустриализацията на останалата част на света се наблюдава същият демографски преход. Раждаемостта в Китай (там живее 1/5 от световното население) вече повече от 20 години е под нивото на простото възпроизводство. В ислямската република Иран раждаемостта също е спаднала с над 70% от началото на 80-те години. В католическа и демократична Бразилия раждаемостта е намаляла

¹⁶ НСИ. Образование и учене през целия живот; Eurostat. Education and training.

наполовина през същия този четвърт век. ООН прогнозира, че светът ще достигне до нивото си на просто възпроизводство до 2030 г.¹⁷

Пряко отношение към повсеместното понижаване на раждаемостта има разширяването на възможностите за пазарна реализация на жените, което повишава алтернативните разходи за раждане и отглеждане на деца. Същевременно вероятността жената да се наеме на работа е толкова по-слаба, колкото повече малки деца има. На свой ред зависимостта между икономическата активност на жените и количеството на децата усилва влиянието на потенциалната работна заплата върху фертилността, а увеличеното търсене на алтернативни варианти за отглеждане на деца привлича към този сектор повече предприемачи, което също обяснява повишаването на цената на женския труд. Така, осигурявайки мотиви за заетост на жените, пазарът на труда съдейства за промяната на отношението им към раждаемостта.

Икономическият начин на мислене ни помага да погледнем на интензивните промени, на които е подложена семейната институция в съвременните условия, като на предвидим резултат от активната адаптация на рационални индивиди към новопоявилите се потребителски и инвестиционни алтернативи. В същото време този подход ни предпазва от абсолютизиране на разглежданите тенденции. Семейството не е икономически обречено да изчезне, тъй като с намаляване на изходите на специализацията на полово основа нараства значението на други икономически предимства на трайното съжителство между представители на двата пола. Сред тях са икономииите от мащаба както при съвместното производството на крайни блага в домакинството (един готви за всички, друг пазарува и т.н.), така и при съвместното потребление на скъпи комунални услуги (наеми, отопление, електричество и т.н.). Освен това напълно възможно е удовлетворението, което се получава при съвместното потребление, да нараства, когато общото в начина на живот на съпрузите преобладава, т.е. когато и двамата се реализират професионално и разделят равномерно домашните си задължения. В крайна сметка стимулите за поддържане на традиционното полово разделение на труда в името на икономическите предимства на брака не са толкова силни, колкото изглеждат, когато ги разглеждаме единствено във връзка със сравнителните предимства.

Немалко от проблемите, които дестабилизируют традиционното семейство не са чисто икономически, а са отражение и на усложняващите се условия при търсенето на оптимални договорености между брачните партньори и увеличаващите се вероятности за погрешни решения. В този контекст трябва да се разглежда и обръкването множество от организационни форми, които структурират съвременните брачни отношения: съжителстване без официален брак; брачни съюзи, които се основават на срочни договори; се-

¹⁷ Вж. National Geographic - България, януари 2011, с. 28-57

мейства, в които двамата съпрузи продължително живеят и работят в различни страни; възрастни хора, които се събират, за да реализират икономии от мащаба; хомосексуални бракове и др. По-пълното отразяване на взаимовръзката между ролята на жената в семейството и статуса ѝ на пазара на труда ни помага да разберем по какъв начин взаимодействията в рамките на всяка от двете институционални структури (семейството и пазара на труда) предизвикват процес на взаимно усилващи се кумулативни изменения.

Използвана литература:

Becker, G. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Becker, G. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. - *Journal of Labor Economics*, 3(1), January.

Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*, 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.

Becker, G. (1965). A Theory of the Allocation of Time. - *Economic Journal*, 75, September.

Bergmann, B., W. Darity (1981). Social relations in the workplace and employer discrimination. – In: *Proceedings of the Thirty. Third Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*.

Blau, F., M. Ferber (1986). *The Economics of Women, Men and Work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women. – In: *7 Aspects of Labor Economics*. National Bureau of Economic Research. Princeton University Press.

Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism. - *American Economic Review*, 62(4), X.

12.IX.2013 г.