

## **ТРУДОВИ И СОЦИАЛНИ УСЛОВИЯ ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПЛАТЕНИЯ И НЕПЛАТЕНИЯ ТРУД – ПРОБЛЕМНИ ОБЛАСТИ, ДОБРИ ПРАКТИКИ, ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ**

На базата на оценка на съответната трудово-социална практика в Европа и България са направени конкретни препоръки за възможни решения и мерки за постигане на баланса “работа-семейство” в следните установени проблемни области: практическо прилагане на разнообразни форми на гъвкава заетост на жените и мъжете; стимулиране участието на бащите в подпомагане на майката след раждане и при отглеждане на децата; въвеждане на схеми за гъвкаво ползване на различни видове отпуск за отглеждане на дете; осигуряване на законови права за ползване на по-продължителни отпуски по семейни обстоятелства от типа “отпуск за прекъсване на кариера”; подобряване на действащата инфраструктура за осигуряване на услуги и заведения за деца; развитие на система от деинституционализирани грижи за възрастни хора.

JEL: J16; J22; R29

Балансираното участие на жените и мъжете в двете основни сфери на труд – професионална заетост и неплатена домашна работа, трябва да се възприема като едно от базисните условия за постигането на реална джендър равнопоставеност. Възникващите конфликти при съчетаването на служебната ангажираност и заетостта в дома предопределят необходимостта от прилагане на съответни мерки и механизми за осигуряване на подходящи условия и инфраструктура в сферите на платения и неплатения труд. Определено може да се твърди, че решаването на проблема за съвместяването на трудовия и семейния живот като важен аспект на равното третиране на жените и мъжете на и извън пазара на труда и заетостта е все още “неусвоена територия” за нашата социална и трудова практика.

Необходимо е да се отбележи, че въпреки значителното развитие на политиките в областта на съчетаването на платения и неплатения труд на световно и европейско равнище практически нито една страна не е успяла изцяло да елиминира възникващия конфликт на интереси – в целия свят той е в центъра на вниманието, фокусирано върху разработването и прилагането на мерки за съвместяването на трудовия и семейния живот на работещите жени и мъже чрез създаване на условия за подобряване на тяхната способност за заетост и ограничаване на възникващите бариери за достъп до трудовия пазар. Целта е да се повиши социалното включване и равните възможности на двата пола със семейни задължения, от една страна, и да се осигури качествено отглеждане, възпитание и образование на децата като бъдещ човешки капитал и работна сила, от друга.

Проучването на *социалната практика в Европа* показва, че прилаганите мерки за съвместяването на платения и неплатения труд не

отговарят в достатъчна степен на нуждите на работещите със семейни задължения. Подценява се фактът, че някои действащи политики за съвместяване имат обратен ефект на затвърждаване на патриархалните обществени и семейни джендър стереотипи чрез пренебрегване на мерките за насърчаване на участието на мъжете в семейните задължения, на равното с жените поделение на различни домакински и родителски отговорности. Това изисква провеждането на активни обществени, медийни и образователни кампании за борба с традиционните стереотипи и за повишаване чувствителността на обществото към справедливото им разпределение. Наблюдава се и недостатъчно адаптиране на социалните политики и сферата на услугите за семействата към променящите се семейни структури – например в условията на развитие на тенденцията към застаряване на населението в Европа все още липсват адекватни и достъпни мерки за грижи за възрастните членове на семейството.<sup>1</sup> В този смисъл не е случаен фактът, че в последните документи на ЕС относно политиките по заетостта и джендър равенството проблемите пред работещите жени и мъже със семейни задължения се поставят на преден план.

За отбелязване е, че загрижеността в света и в Европа за разрешаването на проблема за съвместяването на платения и неплатения труд видимо се засилва едва през последните две десетилетия, въпреки че още през 1981 г. влиза в сила Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, вкл. дискриминацията в частния живот и в семейството.<sup>2</sup> В съответствие с тази постановка е Конвенция № 156 на МОТ от същата година относно равните възможности и равното третиране на мъжете и жените със семейни задължения. Съгласно нея всяка държава трябва да си постави за цел тяхното подпомагане, без да бъдат подлагани на дискриминация и да има конфликт между трудовите и семейните им задължения, както и се въвежда забрана последните да бъдат основание за уволнение.<sup>3</sup> От значение е Конвенция № 183 на МОТ относно закрилата на майчинството от 2000 г., предвиждаща закрила на майките и

---

<sup>1</sup> По тези въпроси вж. Пекин +10. 1995-2005: Преглед за изпълнението от ЕС на Пекинската платформа за действие. Доклад на Европейското женско лоби, ноември 2004.

<sup>2</sup> Трябва да се отбележи, че 6 години след подписването от българското правителство на Факултативния протокол към тази конвенция той е ратифициран от Народното събрание. Съответният Закон за ратификация е публикуван в Държавен вестник на 1 август 2006 г., с което се въвежда механизъм за сезиране на Комисията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените при нарушение на Конвенцията – сериозна стъпка за постигане на джендър равнопоставеност в страната.

<sup>3</sup> Тази конвенция досега не е ратифицирана от България, което на практика означава, че формално у нас не съществува международноправно задължение за въвеждане на законово уредени комплексни мерки за социална защита и подпомагане на работещите със семейни задължения. Това има пряк негативен ефект с оглед липсата на съответни възможности навън на работното място.

бременните жени, забрана за уволнение поради майчинство, дискриминация по отношение на него.<sup>4</sup>

В приетата на Четвърта световна конференция за жените на ООН през 1995 г. т. нар. Пекинска декларация се посочва, че равните права, възможности и достъп до ресурсите, солидарната отговорност за семейството на мъжете и жените и хармоничното партньорство са от съществено значение за тяхното благоденствие и това на семействата им. Подчертава се необходимостта от интегриране на неплатения труд в националните политики (често адресирани единствено към платения компонент на труда) чрез анализа, оценката и измерването му. Целта е определяне степента на неравенствата между жените и мъжете при поделянето му, както и създаване на подходяща социална, културна, икономическа, институционална и правна среда за признаване на икономическия принос на жените от неплатения труд и за предприемане на съответни мерки за осигуряване на равни възможности за достъп до платения и на достатъчно време за лично развитие и почивка на жените и мъжете.<sup>5</sup>

Декларация, приета на Четвърта европейска конференция на министрите по проблемите на равенството на жените и мъжете, организирана от Съвета на Европа (Истанбул, 13-14 ноември 1997 г.), гласи, че по-активното участие на мъжете в сферата на грижите за децата, семейството и дома ще повиши качеството на живот на всички. Във връзка с това се приканват правителствата, работодателите и социалните партньори да прилагат мултидисциплинарни стратегии за постигане на съвместимост между семейните отговорности и политическия и професионалния живот на жените и мъжете. На 27 ноември 2000 г. Съветът на министрите призовава страните-членки на ЕС да предприемат нови мерки и стратегии с цел постигане на балансирано разпределение на професионалната активност и домашната работа между жените и мъжете.<sup>6</sup> С цел практическо прилагане на политиките в разглежданата област ЕС издава редица документи с пряка насоченост към закрила на работещите със семейни задължения и към улесняване необходимостта от съчетаването на платената заетост със семейния живот.<sup>7</sup>

В съответствие с посочените инициативи може да се направи изводът, че конкретните политики, мерки и механизми, прилагани в европейските

---

<sup>4</sup> От 6.12.2002 г. Конвенцията е в сила за България, като нейните препоръки са до голяма степен отразени с измененията на действащия Кодекс на труда през 2004 г.

<sup>5</sup> Guidebook on Integrating Unpaid Work into National Policies. UN, New York, 2003, Module 4 "Policy Implications of Unpaid Work".

<sup>6</sup> Equal Opportunities for Women and Men in the EU. Annual Report 2000. EC "Employment and Social Affairs", April 2001, p. 20.

<sup>7</sup> Директива на Съвета 92/85/ЕО за мерките за защита при майчинство; Резолюция на Съвета 92/241/ЕИО относно грижите за децата; Директива на Съвета 96/34/ЕО относно Рамковото споразумение за родителски отпуск; Директива на Съвета 97/81/ЕО за недопускане на дискриминация по отношение на работещите на непълен работен ден; Резолюция на Съвета относно съвместяването на трудовия и семейния живот от 1996 г.

страни за смекчаване на негативното въздействие на неплатения труд и съчетаването му със заетостта в професионалната сфера, са насочени предимно към осигуряването на подкрепа на работещите жени и мъже със семейни задължения.<sup>8</sup> Във връзка с това *предприеманите действия са в три основни направления:*

1. Насърчаване на справедливо поделяне на семейните и домакинските отговорности между жените и мъжете чрез осъществяване на борба с негативните стереотипи в обществото и семейството с цел постигане на съответни социални промени в менталитета на хората, вкл. на работодателите по отношение на традиционното възприемане на джендър разделението на труда.<sup>9</sup>

2. По-ефективно използване на работното време с оглед на семейните потребности.<sup>10</sup>

3. Осигуряване на услуги и поемане/компенсиране на част от разходите при отглеждане на деца и грижи за възрастни и болни членове на семейството с цел създаване на възможности за избор на алтернативни (т. нар. монетаризирани) форми на грижи.

*До каква степен България отговаря на предизвикателствата на модела "платен-неплатен труд" чрез създаване на условията за съвместяване на професионалните и семейните отговорности на работещите жени и мъже?* Преди всичко е необходимо да се подчертае, че този проблем е включен в дневния ред на съответните компетентни органи едва през последните няколко години. Прилаганата дотогава семейна политика, насочена главно към жената-майка, фактически затвърждава традиционната представа за ролята ѝ в семейството и обществото и "изключва" мъжа-баща от участие в семейните и

---

<sup>8</sup> Тук е необходимо да се отбележи, че понятието "работещо лице със семейни задължения" е твърде общо и се отнася за хората с множество различни индивидуални семейни ситуации. Това обуславя необходимостта съответните политики и мерки за съвместяването да отчитат специфичните им проблеми и нужди чрез т.нар. социализиране на домашния труд - осигуряване на услуги в и извън дома, достъпна мрежа от заведения и подходящи трудови условия, насочени към следните целеви групи: работещи родители с малки деца; многодетни семейства; самотни родители; родители в селските райони; родители на деца с увреждания или хронично болни; лица, грижещи се за болни, инвалиди или възрастни родители; лица, работещи при атипични условия на труд; неплатени семейни работници. Едва при прилагането на такъв диференциран подход е възможно реално предотвратяване на социалната изолация и адекватна професионална реализация на жените и мъжете с утежнени семейни проблеми.

<sup>9</sup> Предприеманите в тази насока инициативи обхващат: образователни програми в училищата, насърчаващи равенството и справедливото разпределение на домашния труд; обучителни семинари на работното място както за служителите, така и за работодателите; публични кампании за повишаване загрижеността на държавните и местни институции, медиите, организациите на работодателите, населението за значението на равностойното разделение на платения и неплатения труд с цел постигане на равнопоставеност между жените и мъжете.

<sup>10</sup> Въвеждане на гъвкави практики на заетост; програми за повишаване на квалификацията през работното време и по време на отпуска за отглеждане на малко дете; регламентиране на работното време на обслужващите семейните нужди служби и заведения.

най-вече в родителските отговорности чрез предоставяне на подкрепа и изключителни права по отношение на финансовата помощ и ползването на отпуски за отглеждане на деца. Резултатът от това е запазването на “стария тип отношения жена-мъж във всички сфери на живота, вместо да се предложи свобода на избор за жената и за мъжа”.<sup>11</sup>

От началото на новия век започват постепенни *положителни промени, насочени към решаването на проблема за съвместяването на платения и неплатения труд*. За участие в програмите по “Рамкова стратегия на ЕС за равнопоставеност на половете (2001-2005)” на 20 септември 2002 г. България подписва Меморандум за разбирателство с Европейската общност, като през декември с. г. е приет Закон за ратифициране на меморандума. С този акт се поемат задължения за постигане на една от целите на Стратегията – насърчаване на работодателите за създаване на условия на работещите жени и мъже за съвместяване на професионалния със семейния живот чрез използване на гъвкави форми на заетост. В съответствие с това през 2003 г. в Закона за насърчаване на заетостта се включват разпоредби, предвиждащи финансово стимулиране на работодателите, които наемат безработни лица, вкл. самотни родители и/или майки с деца до 3-годишна възраст на непълно работно време. Въпреки предприетата инициатива на държавата по информация на МТСП работодателите практически не използват предоставената възможност, което изисква по-нататъшни действия в тази насока, и то не само по отношение на безработните лица, но и на работещите жени и мъже. Отчитайки това, през ноември 2003 г. Министерският съвет приема Стратегия по заетостта (2004-2010), в която е включено изискването за разработване и прилагане на специфични мерки и програми за съвместяването на трудовия и семейния живот.<sup>12</sup> Първите стъпки към реализирането на посочените дългосрочни цели са направени с включването в националните планове за действие по заетостта за 2004, 2005 и 2006 г. на редица проекти и програми, насочени към улесняване на съчетаването на професионалния и семейния живот на работещите жени и мъже.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Жените: справедливост днес. С.: Институт по социология при БАН, 2000, с. 159.

<sup>12</sup> Те се отнасят за: въвеждането на родителски отпуск; развитието на гъвкави форми на заетост на майки с деца до 7-годишна възраст, диференцирани според възрастта на децата; изграждането на система от услуги за отглеждане на деца до 3-годишна възраст; анализ на състоянието и определяне на мерки за подобряване на социалната инфраструктура за грижи за деца до 6-годишна възраст.

<sup>13</sup> Проект “Съвместяване на семейния с професионалния живот”, целящ провеждането на обществена кампания за повишаване загрижеността на работодателите и социалните партньори към решаването на този проблем; проект “Съчетаване на професия, семейство и отглеждане на деца” в рамките на двустранно сътрудничество по постоянната междуправителствена комисия “България-Бавария”; проект “Отново на работа” – мотивационно обучение и обучение за придобиване на професионална квалификация на млади жени след отпуск за отглеждане на дете; проект “Стимулиране на самостоятелната стопанска дейност на жени за оказване на услуги при отглеждане на деца”; проект “Фамилни

Трудови и социални условия за съвместяване на платения и неплатения труд...

Извършени са редица промени и са предприети действия на институционално равнище. Създадената в МТСП дирекция "Демографска политика, социални инвестиции и равни възможности" разработва и координира политиката по равнопоставеността и нейното хармонизиране в съответствие със законодателството на ЕС и международния опит в тази област. През ноември 2004 г. е учреден Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете, който е постоянно действащ орган с консултативни функции към МС и активен обществен форум за дискусии в сферата на повишаването на равенството между половете. Министерският съвет приема първите за страната национални планове за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2005 и 2006 г. С тези планове се активизира политиката за съчетаване на семейните с професионалните задължения за родители, отглеждащи малки деца или полагащи грижи за зависим член в семейството, в три направления: стимулиране развитието и прилагането на гъвкави форми за заетост на работещите със семейни задължения; разработване на специални насърчителни мерки за работодатели, осигуряващи условия за запазване и развитие на професионалната им кариера; провеждане на информационна кампания за насърчаване ползването на родителския отпуск.

През 2006 г. е създадена подкомисия по правата на жените и равнопоставеността на половете към Комисията по правата на човека и вероизповеданията към НС. На 20 юли 2006 г. МС одобрява проект на Закон за равните възможности на жените и мъже, който на 9 август 2006 г. е приет на ниво комисия в НС. Съгласно проектозакона се предвижда разработването на Национална стратегия за равни възможности на жените и мъжете в областта на заетостта, социалното осигуряване, здравеопазването, образованието, семейните отношения, балансираното представителство, както и определянето на специфични насърчителни мерки за осигуряване на равни възможности, вкл. за съвместяване на професионалните със семейните и родителските задължения на жените и мъжете.

Изброените държавни инициативи, мерки и механизми в сферата на улесняване съчетаването на трудовия и семейния живот на жените и мъжете се характеризират обаче с все още ограничен обхват (при това главно на безработни лица), както и с недостатъчна степен на императивност, главно по отношение на включването на работодателите в този процес, които в повечето случаи не прилагат подобни програми и дори често не спазват трудовото законодателство, насочено към закрила на работещите родители и

---

центрове за деца" – осигуряване на заетост за безработни медицински сестри, учителки, жени с опит в сферата на предоставяне на социални услуги, както и за родители на деца на възраст от 1 до 5 години, разкрили фамилни центрове за деца; проект "Обучение за съвместяване на професионалния и личния живот на жените" – обучение на безработните жени на възраст 20-48 години в областта на информационните технологии и създаване на условия за работа от дома.

най-вече майки.<sup>14</sup> Липсващата у нас действена система от данъчни и други облекчения (с изключение на регулирания подход на квоти и субсидии за насърчаване на заетостта на уязвимите групи) и стимули за работодатели, въздействащи върху промяна на тяхното поведение на доброволен принцип (социални одити, индекси и рейтинги; включване на социални клаузи в договори за обществени поръчки; задължителни социални раздели в колективните трудови споразумения; информационни кампании за предприятия<sup>15</sup>) е явна пречка за реално повишаване степента на социалната им отговорност за осигуряване на подходящи условия за съвместяване на платената заетост със семейните задължения. Наред с това може да се констатира, че действащите инициативи на държавно равнище са все още в начален етап, обхващащ главно мерките за преодоляване на джендър стереотипите на пазара на труда,<sup>16</sup> както и че те трябва да се прилагат успоредно с конкретни насърчителни мерки в сферата на платения труд, тъй като засега реалният ефект за работещите със семейни задължения все още е крайно незадоволителен.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Последното се доказва от резултатите от социологическо проучване на нагласите на работодателите (вж. Българските работодатели и жените в труда. С.: ЦИПЖ, 2004, с. 18.). Установени са прояви на непряка дискриминация при ползване на полагащия се отпуск за отглеждане на дете и за гледане на болни деца – преназначаване на майките на по-ниско заплатена работа; натиск за предсрочно връщане на работа и за прекъсване на отпуск за отглеждане на малко дете, които с особена сила се проявяват по отношение на самотните родители.

<sup>15</sup> По този въпрос вж. The peer review meeting on social responsibility of enterprises. Copenhagen, September 17-18, 2001; The European Working Conditions Observatory "European Working Conditions Survey 2000". <http://www.eurofound.eu.int>

<sup>16</sup> Реализиран е проект "Повишаване чувствителността на българското общество към въпросите на равнопоставеността на половете" по Рамковата програма на ЕС за равенство на половете (2001-2005 г.) за преодоляване на джендър стереотипите в България. От октомври 2004 г. се изпълнява международен проект "Когато това е мъж", насочен към ограничаване и премахване на стереотипите по отношение на трудовата реализация на мъже в професии, традиционно смятани за "женски". В началото на 2005 г. МТСП осъществи обучение по въпросите на равнопоставеността между жените и мъжете, вкл. за методи за повишаване на равенството, които могат да бъдат прилагани в държавната администрация. Приетият през 2003 г. Закон за защита срещу дискриминацията предвижда разработване на методи за обучение и възпитание, насочено към преодоляване на стереотипите за ролята на жената и мъжа във всички сфери на обществената и семейния живот. През 2006 г. МТСП взема участие в международен проект с финансова подкрепа на Европейската комисия "Жените и мъжете – равни и различни. Родителство и работа", проучващ нагласите на работещите и работодателите по отношение ролите на родителите и необходимите мерки за съвместяването на родителските задължения със заетостта, участието на бащите, както и съществуващите добри практики в тази насока в предприятията. На 22 август 2006 г. МС приема Национална стратегия за демографско развитие, в която е включен специален раздел за съвместяването на родителството с трудово-професионалната реализация.

<sup>17</sup> До този извод стигат и експертите към Центъра за изследвания и политики за жените, осъществили мониторинг на свързаните с проблема за равните възможности на жените и мъжете законодателство и социална практика у нас (Илиева, Г., М. Делинешева. Равни възможности за

От особено значение за решаването на проблема за съвместяване на професионалните и семейните задължения на жените и мъжете е предоставянето на съответни права на работното място, определени в трудовото законодателство. *Доколко последните промени на Кодекса на труда, приети със закони за неговото изменение и допълнение, които са в сила от 1 август 2004 г. и от 1 юли 2006 г., са в съответствие с нуждите на работещите и с целта да се насърчава участието на мъжете в поемането на семейните отговорности?*

Визираните в Кодекса на труда *форми на гъвкава заетост* (намалено работно време, работно време с променливи граници, възможности за разделяне на работния ден на две или три части) нямат задължителен характер за работодателите, като е предвидено това да се урежда с колективен трудов договор. Определя се прилагането на тези мерки единствено при намаляване обема на работа или за установени от МС видове дейности, застрашаващи живота и здравето на работниците и на лицата под 18-годишна възраст, т.е. в зависимост от характера на работата или нуждите на работодателя, като липсва изрична разпоредба за възможността работещите със семейни задължения да се възползват от съответните форми за заетост на непълно работно време. Това означава, че на тази мярка се гледа предимно като на средство за насърчаване на заетостта, респ. за наемане на безработни, но изцяло се подценява значението ѝ с оглед улесняване на съвместяването на трудовия и семейния живот, поради което работата на непълно работно време често е принудителна за работещите, противоречи на финансовите им интереси и не е много популярна.

Положителен момент е въведената в Кодекса на труда възможност (в сила от 1.07.2006 г.) при наличие на съответно работно място лицето, работещо на непълно работно време, да бъде свободно преместено на пълно работно време, или обратно, както и да се предприемат мерки за улесняване на достъпа до непълно работно време на всички нива в предприятието. Въпреки това посочените пропуски в трудовото ни законодателство в тази насока водят до извода за необходимостта от преразглеждане и развитие от страна на държавата на политика за насърчаване на гъвкави форми за заетост чрез регулиране на работното време в интерес на работещите със семейни задължения при осигуряване на съответни гаранции за завръщане на редовна работа, запазване на служебния статут и доброволен характер на мерките.<sup>18</sup> Последното е от особено значение с оглед на възможните

---

жените и мъжете: мониторинг на законодателството и практиката в новите страни-членки и кандидат-членките на ЕС. С.: ЦИПЖ, 2005.

<sup>18</sup> Трябва да се отбележи, че у нас липсва статистическа информация за типовете заетост на майките и бащите, вкл. по брой и възраст на децата, което затруднява извършването на оценка на влиянието на работното време върху родителите и предприемането на съответни политики.



негативни последици, главно за жените, от прилагане на мерки за намаляване на работното време. Както показва практиката на други страни, недостатъчното им регулиране от страна на държавата и синдикатите може да доведе до: повишена сегрегация на жените в заетостта; предлагане на работа с атипично работно време, несъвместимо с “графика” на семейния живот, особено за родителите на малки деца, чието работно време трябва да отговаря на работното време на съответните заведения;<sup>19</sup> затвърждаване на неравното разделение на труда в семейството чрез пълното оттегляне на мъжете от домашния труд и стоварването му върху заетите на непълно работен ден жени, както и създаването на препятствия от страна на съпруга за връщане на жената към редовна работа; развитие на дискриминационни практики от страна на работодателите, “спестяващи” социалноосигурителните вноски на работещите на непълно работно време или предлагащи по-ниско почасово заплащане в сравнение с редовното.

В съответствие с това по-ефективни са мерките за осигуряване на възможности за гъвкава организация на работното време за работещите със семейни задължения. Европейската практика предлага широк спектър от съответни решения:<sup>20</sup> индивидуално гъвкаво разпределение на дневното или седмичното работно време/начално и крайно работно време при спазване на редовни общи работни часове - т.нар. компресирано работно време; годишни почасови договори (по-дълги или по-къси работни дни или седмици при изпълнение на годишната норма на работното време); натрупване на определен брой месечни отсъствия със задължение за отработването им през следващия месец; право на работещите с малки деца и грижещите се за нетрудоспособни роднини да съкращават работния им ден/седмица до определен брой часове със съответно редуциране на трудовото възнаграждение; дистанционна заетост или прехвърляне на част от работните места по домовете (определен брой работни дни вкъщи – от 20 до 75 дни годишно); схеми от типа “час-Д”, осигуряващи доброволно съкращаване на дневното или седмичното работно време по семейни причини от 5 до 30% със съответна промяна в заплащането и др. Подобни мерки се уреждат с действащото трудово законодателство или чрез приемане на специални закони, например холандския Закон за уреждане на работните часове (Working Hours Adjustment Act), задължаващ предприятията

<sup>19</sup> Проучванията в страните-членки на ЕС, където политиките за гъвкава организация на труда са широко застъпени през последните две десетилетия именно с оглед стимулиране на по-добрия баланс “платена работа-семеен живот” без прекъсване на участието на жените и мъжете в заетостта, показват, че ползата от гъвкавата организация на труда в този контекст до голяма степен зависи от конкретните условия на нейната реализация - например работа на повикване или с плаващо работно време е по-изгодна от работата на смени или у дома (вж. по-подробно *Webster, J. Gender Policy Review. Policy Directions Report, October 2003*, [http://www.webster\\_report\\_en.pdf](http://www.webster_report_en.pdf)).

<sup>20</sup> Вж. The European Working Conditions Observatory “European Working Conditions Survey 2000”, <http://www.eurofound.eu.int>

с повече от 10 служители да удовлетворяват тяхното желание за промяна в работните часове; Закона за работа на непълно работно време от 2001 г. в Германия, съгласно който работодателят е длъжен да предоставя това право за срок до 2 години на всички служители, вкл. на ръководни позиции, което се възприема като сериозен принос за съвместяването на трудовия и семейния живот и за постигането на джендър равенство в страната.

Положителни промени се наблюдават по отношение уреждането на *платени и неплатени годишни отпуски*: определянето размера на основния годишен отпуск на не по-малко от 20 работни дни; въвеждането на право на неплатен отпуск по искане на работника в размер на 30 дни годишно и признаването му за трудов стаж (би било целесъобразно обаче тази разпоредба да се допълни със запис "по семейни причини" с цел предотвратяване на негативните нагласи на работодателите при оценка на необходимостта от предоставяне на този отпуск); правото на отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, в т.ч. за определени семейни събития – 2 дни при встъпване в брак и 2 дни при смърт на роднина; ако е уговорено в колективен трудов договор, работещата жена с две деца до 18-годишна възраст има право на 2 работни дни, а с 3 и повече деца – 4 работни дни годишен допълнителен платен отпуск. Последното поставя въпроса за правомерността този отпуск да се отпуска само на майката, както и изключването на тези с едно дете, което в не по-малка степен се нуждае от време, прекарвано с родителите.

Засилва се *закрилата на работещите бременни жени и майки с малки деца* – въведена е забрана за уволнение (освен от посочените в Кодекса на труда основания и само с разрешение на Инспекцията по труда) на бременни, жени в отпуск по майчинство, майки на деца до 3-годишна възраст. Предоставя се платен отпуск поради бременност, раждане и осиновяване на дете, който с решение на Народното събрание от 9 август 2006 г. се увеличава от 135 на 315 дни за всяко дете със заплащане в размер на 90% от работната заплата на майката.<sup>21</sup> Трябва да се отбележи, че размерът на този отпуск у нас е в рамките на максималната и дори по-висока граница в сравнение със страните-членки на ЕС. Във връзка с това е необходимо да се има предвид, че както показва опитът в други държави, по-дългият отпуск по майчинство създава дискриминационни нагласи у работодателите, които избягват наемането на жени в детеродна възраст, както и намаляват шансовете на жените в заетостта и ерозират тяхната професионална квалификация, вследствие на което в много страни от ЕС е въведено законодателство, осигуряващо реинтеграционно обучение на жените в края на този отпуск. Тук обаче възниква друг проблем, характерен за нашето трудово законодателство – не се предвиждат никакви условия за насърчаване и улесняване участието на бащите в подпомагане на майките в

---

<sup>21</sup> Съгласно приетите промени в Кодекса за социално осигуряване, които са в сила от 1 януари 2007 г.

периода след раждане или осиновяване на дете и за повишаване степента на партньорството. В този смисъл е необходимо по-скорошно прилагане на разпространената през последните години в европейските страни практика за предоставяне на т.нар. “дни на бащата” или “бащински отпуск” през периода на бременност или след раждането на дете в семейството – например 14 календарни дни в Естония, 2 седмици в Дания, от 6 до 18 дни във Финландия, до 4 седмици в Норвегия, 10 дни в Швеция.

В същата насока е оценката на разпоредбата в Кодекса на труда, уреждаща правото на *отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст*, което може да бъде отстъпено на бащата или бабата/дядото само при съгласие на майката. Това, от една страна, поставя бащите в неравнопоставена позиция (макар и често хипотетично, тъй като малко са бащите, проявяващи желание да ползват този отпуск, а и работодателите не създават съответни условия за тяхното насърчаване), а от друга, дори частичното им участие е ограничено поради липсата на право на прехвърляне на този отпуск, който задължително се ползва само от единия от родителите. Безусловно повишеното участие на бащите изисква увеличаване степента на заместване на доходите от труд през периода на отпуската при намаляване на неговата продължителност. Това е в интерес и на майките, защото, както показва практиката през последните години, все повече намалява броят на жените, ползващи отпуск за отглеждане на дете в пълен размер. В този смисъл като положителни промени трябва да се оценят: възможността за изплащане на парично обезщетение от ДОО на майката в случай на отказ от използване или прекъсване на отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст (в сила от 1.01.2002 г.); правото на майката в рамките на програмата “В подкрепа на майчинството” да наема бавачка за дете при прекъсване на отпуската до навършване на 2-годишна възраст на детето, чиито услуги ще се заплащат от държавата в размер на една минимална работна заплата (в сила от 1.01.2006 г.). Този проблем (отказ или прекъсване поради финансови или професионални причини), както и отново изключителното право на обезщетение за неизползването му единствено на майката, независимо от възможността за ползването на отпуската и от бащата, поставя въпроса за създаване на законодателни условия за въвеждане на схеми за гъвкаво поделение между родителите на този отпуск. Подобна практика е характерна за някои европейски страни – намален работен ден при запазване на част от обезщетението за отпуск, съобразно процента на намаленото работно време; ползването му на части или във вид на работа в дома; фиксирани “квоти за бащите”.

Важното в случая е гарантирането на работното място и длъжността на ползващия отпуск родител. За тази цел работодателите въвеждат различни форми за заместване на отсъстващия родител, например временно заместване, разделено работно място, вариращо работно време. Те осигуряват също и подходящи схеми за улесняване завръщането, главно на майките, към професията след дългосрочно отсъствие поради отглеждането на дете – опреснителни курсове за обучение и квалификация по време и след съответния

Трудови и социални условия за съвместяване на платения и неплатения труд...

отпуск; поддържане на служебни контакти чрез предоставяне на информация за промени и развитие на предприятието; организиране на специални дни за консултация за жените през време на отпуска и развитие на схеми от типа "Държим връзка"; възможности за почасова работа по време на отпуска, за работа на разделено работно време (двама души по половин работен ден или по 2.5 дена в седмицата); при прекъсване на отпуск – право на майката да работи на половин работен ден до навършване на 1 година на детето и др.

Необходимостта от привеждането на Кодекса на труда в съответствие с европейското законодателство довежда до включването в него на разпоредба относно възможността за ползване на допълнителен *неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст или т. нар. "родителски отпуск"*, въведена чрез транспонирането на Директива на Съвета 96/34/ЕО. С това се цели насърчаване на равното поделение на семейните отговорности между майките и бащите чрез предоставяне на мъжете на равни права с жените да ползват такъв отпуск за срок от 6 месеца за всеки от родителите (12 месеца за самотен родител) с възможност за ползването му наведнъж или на части (не по-малко от 5 работни дни) до навършване на посочената възраст на детето и признаван за трудов стаж.

След 2006 г. родителският отпуск става непрехвърляем, с което се насърчава прилагането на европейския подход за стимулиране участието на бащите в отговорностите, свързани с грижите за децата, чрез "загубата" на полагащия се отпуск при неизползването му от страна на мъжете. Трябва да се отбележи, че при всички положителни страни на тази насърчителна мярка нейната практическа ефективност поражда големи съмнения, тъй като поради неплатения му характер (както и в повечето европейски страни, например Франция, Гърция, Португалия, Холандия, Великобритания) обичайно по-високото заплащане на мъжете и липсата на възможности за гъвкави форми за заетост на ползващите този отпуск родители трудно може да се очаква "интерес" от страна на бащите, респ. разрешаването на проблема за неравното разделяне на семейните отговорности. Това се доказва и от практиката на страните от ЕС, където този отпуск е въведен доста отдавна. Първите две държави, въвели родителски отпуск, са Унгария (1967 г.) и Швеция (1974 г.). Въпреки че този отпуск често е значително по-кратък по продължителност и се предоставя до по-ниска възраст на детето, както и че понякога е частично платен (в процент от работната заплата или като фиксирано месечно обезщетение, например в Австрия, Германия, Финландия, Норвегия, Дания, Словения) или съчетан с възможностите за работа на непълно работно време, той твърде ограничено се ползва от бащите: по-малко от 2% в Австрия, 5% в Дания, Финландия, Германия и Норвегия; значително повече, макар и недостатъчно, в Швеция – 25%, но за по-няколко дни и често на половин работен ден. Дори бащите, работещи на непълно работно време, обикновено преминават на тази форма за заетост не с цел ползване на родителския отпуск, а за съвместяване на работата и

обучението или вследствие на липсата на редовни работни места.<sup>22</sup> Поради тази причина в Европа се насърчава ползването на родителски отпуск във все по-диверсифицирани и гъвкави форми с осигуряването на частична заетост на родителите през целия му период. Необходимо е това да се въведе и в нашата социална и трудова практика, наред със засилен контрол върху работодателите, задължени да гарантират запазването на работата и длъжността през време на отпуска, за да не се обезсмисли позитивният с оглед равното поделение на родителските задължения между жените и мъжете характер на тази насърчителна мярка.<sup>23</sup>

Един от сериозните пропуски на нашето трудово законодателство е липсата на възможности за ползване на по-продължителни отпуски, предопределени от различни специфични семейни обстоятелства, вкл. от необходимостта от грижи за болни или възрастни родители/роднини – т.нар. *семейен отпуск или отпуск за прекъсване на кариера*. Схеми за такива отпуски съществуват в редица европейски страни (Холандия, Белгия, Испания) с цел улесняване разрешаването на разнородни, често подценени семейни нужди и проблеми чрез предприемане на съответни законодателни инициативи. Например приетият през 1999 г. в Испания Закон за съчетаването на семейния и трудовия живот на работещите лица<sup>24</sup> - “модификационен” закон, който обхваща всички разпоредби в тази област в действащото трудово, социалноосигурително и друго свързано законодателство, засягащо работещите лица в държавния и частния сектор с различен статут на заетост, наред с други мерки предвижда правото на отпуск до 1 година за грижи за нетрудоспособни болни, възрастни или с увреждания роднини при запазване на работното място и длъжността на работещото лице, както и възможностите за съкращаване на работния ден по семейни причини при намалено с една трета заплащане на труда. В Холандия още от 1988 г. действа Закон за финансиране на отпуск за прекъсване на кариера (Career Breaks Funding Act), впоследствие трансформиран в Закон за работата и грижите от 2000 г. (Work and Care Act), като понятието “грижи” се разглежда в широк смисъл и включва възможности за лично развитие,

<sup>22</sup> Вж. *Bolle, P.* Parental leave. – In: Women, Gender and Work. ILO, Geneva, 2001, p. 362.

<sup>23</sup> По информация на МТСП, липсват данни за ползването на родителския отпуск у нас, което възпрепятства препоръчвания от Европейската комисия джендър анализ в тази сфера. В съответствие с това напълно логично и навременно е предложението, съгласно което “предвид предстоящото поемане от НОИ на изплащането на паричните обезщетения за временна неработоспособност, вкл. родителския отпуск на осигурените лица, такива данни текущо биха могли да бъдат генерирани за нуждите на анализите и политиките, при съобразяване със стандартите на Евростат” (цит. по *Славова, З.* Доклад относно участие на международна конференция по равнопоставеност на половете на тема “Бащи и родителски отпуск – мъжете го правят” (Вилнюс, Литва, 16-17.11.2005). НОИ, главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране”, 5.12.2005, с. 4.

<sup>24</sup> Ley 39/1999, de 5 noviembre “Familia y trabajo. Conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”.

професионално обучение и социална активност на жените и мъжете, за които се осигуряват условия за прекъсване на кариера за период с продължителност минимум 2 месеца и предоставяне на заместващо работното възнаграждение фиксирано месечно обезщетение, вариращо в зависимост от продължителността и размера на отпуска. Наред с това е приложен интересен модел на работното време, позволяващ на всички работещи осигурени лица да спестяват до 12% от brutната работна заплата или от годишните работни дни чрез спестяване на почивните дни в рамките на 5 години с цел да използват натрупаните активи за лични или семейни нужди извън професионалната заетост чрез получаване право на отпуск по лични или семейни причини в размер до година и половина. Посочените права се реализират чрез включването им в колективните трудови споразумения.<sup>25</sup> Би било целесъобразно да се помисли по въпроса за постепенно въвеждане на подобни схеми у нас, особено по отношение на грижите за зависими възрастни лица в условията на твърде недостатъчно развитие и ограничен достъп до съответните услуги.

Насърчителните мерки трябва да са комплексни и всеобхватни, което предполага наличието освен на възможности за ползване на родителски и семейни отпуски, за гъвкава организация на труда, данъчни облекчения за семейството, но и на добре развита *мрежа от услуги и заведения за грижи за деца и други зависими членове на семейството*. Трябва да се има предвид, че те не са "алтернативни заместители помежду си, а се допълват, и само чрез взаимната си координация и съгласуваност могат да постигнат най-добър резултат".<sup>26</sup> В противен случай се увековечава семейният модел "двама работещи/жената се грижи за домакинството и семейството" или съвременната му форма - "семейство с 1.5 работещи партньори".

*Каква е ситуацията в България по отношение развитието на мрежата от услуги за деца?* Оценката на съществуващата инфраструктура за осигуряване на услуги и заведения за деца позволява да се направи изводът за влошаващата се ситуация през периода на преход: броят на детските ясли в страната намалява с 40% от 1990 г. насам, а местата в тях – с 47%; детските градини намаляват с 27%, в т.ч. целодневните – с 33%, а делът на полудневните е едва 26% от общия им брой.<sup>27</sup> Намаляването на броя им се съпровожда със значително понижаване на качеството на предоставяните услуги, което е следствие от недостиг на финансови ресурси. Очерталият се вакуум от необходими заведения за грижи за децата, особено в селските райони, рефлектира в недостатъчния им обхват – по данни на МТСП под 40% от децата посещават

---

<sup>25</sup> Повече информация може да се получи на страницата на Министерството на социалните работи и заетостта на Холандия <http://www.socialaffairs.gov.nl>

<sup>26</sup> Канев, Д. Социално-икономически проблеми на жените през прехода към пазарна икономика. - В: Проблеми на икономиките в преход. СУ "Климент Охридски", С.: "Парадигма", 2000, с. 201.

<sup>27</sup> България 2004 – социално-икономическо развитие. С.: НСИ, 2005; Статистически справочник. С.: НСИ, 2005.

общински детски заведения. Фактът, че броят на децата, записани в частни заведения, предоставящи значително по-висококачествени условия и услуги и алтернативни форми на тяхното отглеждане и възпитание, е твърде ограничен в резултат от доста високи за средното равнище на доходите такси, означава, че над една трета от малките деца в страната остават на грижите на своите родители, повечето от които работещи и сблъскващи се със сериозни проблеми в това отношение. Необходимо е да се отбележи, че обхватът на децата в детски заведения в Европа е с твърде широк диапазон: при деца от 0 до 3 години той варира от 7 до 70%, а при деца от 3 години до училищна възраст – 50-90% в различните страни-членки на ЕС, което поставя България в средата по този показател. Оценката на ситуацията в тази област показва, че само няколко европейски държави имат относително добре развита и достъпна система за грижи за малки и по-големи деца – Швеция, Финландия, Дания, Германия, Белгия и Франция. В съответствие с това, с цел да се премахнат демотивиращите фактори за участие на родителите в заетостта и да се улесни съвместяването на трудовите и родителските отговорности на жените и мъжете, в приетата през 2003 г. Европейска стратегия за пълна заетост и по-добра работа за всички се предвижда до 2010 г. да се осигурят грижи за 90% от децата в детските градини и най-малко за 33% от децата под 3-годишна възраст, което трябва да стане цел и на България. За да се постигне това, е необходимо предприемането на редица *действия и мерки, насочени към подобряване сферата на услугите за деца* и увеличаване броя на техните потребители в няколко насоки.

- *Финансиране на детски заведения и услуги.* Действащата система на финансиране на издръжката на детските ясли, градини и училища се основава предимно на общинско субсидиране. Това е твърде недостатъчно с оглед на ограничените средства в бюджетите на общините, особено в “проблемни” в икономическо отношение региони, което възпрепятства модернизирването на материалната база, достойното заплащане на отговорния висококвалифициран персонал и разкриването на нови модерни детски заведения у нас. Необходимо е да се постави под въпрос правомерността на “оттеглянето” на държавата от решаването на този жизненоважен за повечето семейства проблем – както по линия на солидарното ѝ участие във финансирането на детските заведения, така и с оглед на прилагане на определени икономически инструменти за стимулиране на работодателите да изграждат благоприятна инфраструктура за подпомагане на техните служители при грижите за деца. В европейските страни преобладава практиката на съвместното обществено финансиране на заведения за малки деца от държавата и местните власти. Например в Дания държавното финансиране е в размер на 48% от издръжката на детските градини; в Белгия – 30%; във Франция – 20%; в Испания също се прилага подобен механизъм.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Тук и по-нататък информацията за европейските практики в тази сфера е главно от: Conference of European Ministers responsible for family affairs. XXVI Session, Stockholm, 14-16 June 1999, National Reports, chapter “Towards a child-friendly society”.

Солидарното финансиране включва и участието на други заинтересувани страни чрез въвеждане на т. нар. субсидирани цени/такси, разпределени между потребителите на услугите, частния сектор, гражданския сектор, държавата и местните власти. Например в Швеция от 1975 г. семействата плащат само 10% от средната издръжка на дете в обществено заведение,<sup>29</sup> в Дания финансирането на детски заведения се основава на становището, че родителите трябва да плащат 35% от средните разходи за дете; в редица страни държавата/общините отпускат субсидии за частни или създадени от неправителствения сектор детски заведения в зависимост от броя на обхванатите деца (т. нар. *caripation grants*) с цел повишаване степента на тяхната достъпност. В този смисъл е необходимо и у нас да се преразгледа въпросът за разширяване на източниците на финансиране на детски заведения, както и да се стимулира чрез съответни данъчни облекчения социалната отговорност на работодателите за изграждане на фирмени детски заведения или поемане на част от разходите на работещите родители за тази цел.

• *Организация на работното време.* Има се предвид необходимостта от хармонизиране на работното време на детските заведения с това на родителите, позволяващо пълноценната им изява на работното място. Нужно е организиране на “дежурни” групи вечерно време и през нощта в случай, че родителите са в командировка, през летните ваканции на детските градини и училищата; обмисляне на възможности за въвеждане на т. нар. плаващ график за посещения на децата със съответно уреждане на почасово заплащане на дължимата такса. Един от най-трудно разрешимите за родителите проблеми у нас са грижите за техните деца през първата година в училището и по време на ваканциите, най-вече летните, когато дори детските ясли и градини се затварят за доста продължителен период. Това изисква да се стимулира от страна на държавата и общините изграждането на т. нар. целодневно училище – извън-училищни следобедни занимални, игрови групи, клубове, центрове за свободно време на деца ученици от 7 до 10-годишна възраст на базата на училищата или в кварталите. В това отношение е интересен опитът на Германия: децата първокласници прекарват времето след училище в занималня, намираща се или в самото училище, или в бившата детска градина. Последното наред с друго улеснява адаптирането на първокласниците към новия живот чрез грижи в позната за тях среда. Целодневното обучение предлага условия за обяд, следобеден сън, закуска и подготовка на домашните.

Друга форма на хармонизиране на работата на родителите с работното време на детските заведения е правото на намалено работно време на майките и бащите с малки деца. В Германия например те ползват 6 часа седмично намаление на работните часове с пълно заплащане при наличие в

---

<sup>29</sup> Таксите се определят въз основа на доходен тест на родителите при установен максимален месечен размер и са лимитирани за първо дете до 3% от дохода, като намаляват за второ и трето дете, а за четвърто и следващи деца ползването на предучилищни заведения е безплатно.



семейството на дете, посещаващо ясли, 4 часа – детска градина, и 2 часа – училище. В Гърция на майките е позволено при съответно редуциране на заплащането да намаляват работното си време с 1 час дневно за периода от две години или с 2 часа за една година в частния сектор, а в държавния - с 2 часа дневно в рамките на двегодишен период и 1 час в следващите две години. От април 2003 г. във Великобритания е въведено право на родителите да работят на ненормирано работно време, а в Русия работещите родители, грижещи се за деца с увреждания, получават право на 4 дни допълнителен платен отпуск месечно.

• *Стимулиране чрез данъчни, социалноосигурителни и други облекчения на участието на работодателите.* Мерките на държавата у нас в това отношение са застъпени твърде слабо, поради което случаите на прилагане на фирмена политика за подпомагане на работещите родители са единични, главно в големи предприятия, и са насочени предимно към осигуряване на ваканционни лагери за децата на служителите. Чрез развитие на система от мерки за данъчни облекчения на работодателите при вътрешнофирмено застраховане на работещите със семейни задължения и при извършване на други социални разходи за родителите в европейските страни се прилагат различни начини за подкрепа на семействата с деца на равнище фирма или предприятие: собствени или в партньорство с други местни работодатели ясли и детски градини; резервиране с поемане на част от разходите на места в общински детски заведения; развитие на т. нар. извънучилищни игрови схеми за деца през свободното им време и през ваканциите; осигуряване на фирмени забавачки; предоставяне на родителите на ваучери или бонуси за отглеждане на деца, покриващи част от стойността на годишната такса в детско заведение или в дома, с което се поощрява възможността за избор от страна на родителите на подходяща форма на грижи за децата.<sup>30</sup>

• *Социално включване и право на избор за всички деца.* Държавата трябва да постигне състояние, при което услугите за детските грижи да са отворени за всички, независимо от финансовите или други проблеми на някои родители. Във връзка с това е необходимо разработване и прилагане на целеви програми за настаняване на децата в детски заведения чрез съответни парични помощи, облекчени такси, държавно субсидиране на места в частни или публични заведения и др. за следните уязвими групи: самотни родители, семейства с деца с увреждания, многодетни семейства, семейства с деца в селските райони, семейства с “проблемни” родители или тези с “насложени”

---

<sup>30</sup> Във Великобритания стойността на ваучерите се приспада от осигурителните вноски на служителя и работодателя, както и на завърналите се на работа преди края на отпуска по майчинство жени. В продължение на 2 години ежесечно се изплаща паричен бонус за отглеждане на дете във фиксиран размер и неподлежащ на облагане. В Австрия се предоставят ваучери за детски заведения за деца на възраст от 4 до 6 години, а за малки деца – парична помощ независимо от доходите на родителите.

рискове. С цел подкрепа на достъп до и свобода на избор на качествени детски заведения и услуги за всички деца, както и за улесняване съвместяването на работното време на родителите и детските заведения в редица европейски страни се осигуряват субсидии за транспортиране на нуждаещите се от това майки и деца. Прилагат се също и различни схеми за финансова подкрепа на семействата с малки деца, отглеждани в дома – например в Норвегия от 1998 г. се използва подобна схема, осигуряваща изплащане на месечна сума, еквивалентна на таксата в обществено заведение, на работеща майка с дете до 2-годишна възраст, което не посещава целодневни ясли.

• *Поемане на част от разходите на родителите чрез данъчни облекчения за семействата с деца.* Този въпрос е обект на дългогодишни дискусии в нашата страна, като първата положителна стъпка е направена едва през 2004 г. с приемането на Закон за изменение и допълнение на Закона за облагане доходите на физическите лица, съгласно който е въведено приспадане от годишната данъчна основа на единия от родителите на суми, диференцирани съобразно броя на децата в семейството – съответно 360 лв. за едно дете, 780 лв. за две и 1140 лв. за три и повече деца. Това фактически означава признаването на определени необходимо присъщи семейни разходи за издръжка, отглеждане и възпитание на децата. Това обаче е твърде недостатъчно с оглед разпределението по месеци на посочените суми - съответно 30, 65 и 95 лв. месечно за различния брой деца, както и фактът, че избраният вид облекчение стимулира главно родителите с по-високи доходи, докато тези с по-ниски нямат възможност да се възползват от него, а “осредненото” право не отчита специфични семейни обстоятелства. В съответствие с казаното би било целесъобразно прилаганата схема да се разшири в две основни насоки: от една страна, да се въведат допълнителни облекчения, диференцирани според възрастта на децата, за самотни родители, за деца с увреждания и хронично болни деца, а от друга, да се облекчават семействата чрез признаване на част от разходите за бавачки или детски заведения, за допълнително обучение на децата, училищен транспорт, лечение, конкретизирани и документално доказани, каквато е практиката в света и Европа.

Един от най-подценените проблеми у нас е този за *грижите за болни и възрастни членове на семейството*, особено в условията на развиващата се с бързи темпове тенденция към застаряване на населението. Това довежда до вероятността “проблемите, които ще възникнат пред работодателите, да са различни от тези, свързани с гледането на деца, но последиците за работните сили, а именно повече отсъствия, по-голямо текучество на персонала, стрес за служителите и ниска продуктивност, ще са също толкова разрушителни, ако не се разработят ефективни програми за подкрепа”.<sup>31</sup> Пред такава перспектива се изправя не само България, но и други европейски страни, където решението на

---

<sup>31</sup> Абдела, Л. Да разбием стъклени тавани. С.: “ЛИК”, 1999, с. 115.

този проблем често е извън приоритетите на държавата и в повечето случаи остава на втори план след мерките, осигуряващи подкрепа на семействата при отглеждане и възпитание на децата. Нито работодателите, нито държавните политики в сферата на заетостта и социалното подпомагане нямат адекватно отношение към проблема за обгрижване на възрастните роднини, които отново "се стоварва" предимно върху жените - мъжете, ако участват в съответните грижи, често го правят само по отношение на своите родители/роднини, докато жените обикновено се грижат за всички. Това предполага натрупване на сериозна физическа умора, психически стрес и тъй като тези грижи не отменят необходимостта от извършване на друга рутинна домашна работа, шансовете на жените за добра реализация в сферата на платения труд намаляват още повече.

Трябва да се има предвид и фактът, че развиващият се процес на модернизация на семействата, урбанизацията и миграцията нарушават традиционна семейна неформална система от взаимопомощ при грижи за зависими близки роднини и влошават и без това трудната ситуация както на по-младите хора, сблъскващи се с този проблем, така и на самотните възрастни хора. Това обуславя необходимостта от изграждане на модерна и достъпна система от грижи в тази сфера с участието на държавната и местна власти, тъй като недостатъчното равнище на доходите в страната значително ограничава (аналогично на други типове неплатена домашна работа) ползването на услуги както на частни домове и хосписи, така и на платени болногледачки и други лица. В условията на традиционно негативното отношение към домове за възрастни хора у нас и при ограничени финансови ресурси на държавата усилията трябва да се насочат главно към развитието на система от деинституционализирани грижи за възрастни хора в дома и в дневни центрове, което съгласно опита на развитите страни, например на Швеция, е изгодно както от хуманна, така и от финансова гледна точка. Държавното субсидиране на дейностите, свързани с домашното обслужване на възрастни хора, успоредно с облекченото заплащане на съответни услуги в зависимост от доходите на потребителите спестява разходите за издръжка на домовете, запазва достойнството на възрастните хора и улеснява грижещите се за тях членове на семейството. Предимствата от прилагането на такъв деинституционализиран подход са осъзнати у нас, но само по отношение на отглеждането на деца, като практически изцяло се подценяват в сферата на грижи за възрастни хора. Действащата система за социално обслужване, вкл. социален домашен патронаж, е с твърде ограничен обхват и се отнася главно за клиентите на социалното подпомагане, като изцяло изключва от внимание развитието ѝ с оглед съвместяването на трудовите и домашните отговорности на работещите лица със семейни ангажименти. Това изисква разработване и прилагане на *Национален план за подпомагане на зависимите възрастни хора*, включващ комплексни мерки в областта на данъчното облагане, кредитирането на семействата, трудовите правоотношения и социалното обслужване, улесняващи работещите роднини при грижите за тях.

В световната и европейска практика съществуват различни *добри практики* за решаването на този проблем главно с цел насърчаване на семейната солидарност при осигуряване на грижите за болни, инвалиди и възрастни лица, респ. съдействащи за по-доброто им съчетаване с професионалната ангажираност на роднините. С цел подпомагане грижите за зависимите лица от страна на работещите се въвеждат определени *данъчни облекчения за семействата*: признаване като разход и приспадане на съответната сума от brutния годишен доход на средства, изразходвани за гледане на зависимо лице с психически или умствени заболявания (Гърция); приспадане от годишна данъчна основа на фиксирана сума за всеки член от домакинството с доход под минимална работна заплата, над 75-годишна възраст или инвалид (Закон за данъчно облагане на семействата в Испания) и др.

През 1998-1999 г. правителството на Канада провежда следния експеримент – включва във федералния бюджет средства за *предоставяне на облекчени кредити за лица, грижещи се за зависимите от тях близки*, което се възприема като първа стъпка за компенсирание на разходите за неплатения домашен труд чрез приравняването му към наемния платен труд.<sup>32</sup>

В редица страни е уредено *правото на работещите да ползват отпуск за гледане на зависими лица* в размер от няколко месеца до няколко години със запазване на работното място и длъжността на служителите чрез: посочени схеми за прекъсване на кариера (Холандия, Белгия) или за т.нар. мост в кариерата (такава схема се прилага от Sainsbury's Bank във Великобритания, която предлага на своя персонал възможност да ползва отпуск за грижи за зависими лица до 3 години); право на работа на непълен работен ден през определен период с цел поддържане на професията; специални отпуски за грижи за зависимите лица (до 60 работни дни годишно за всеки роднина с изплащане на обезщетение от социалноосигурителната система в Швеция; до една година за всеки роднина в Испания) или за тежко болни членове на семейството и други близки (както в дома, така и настанени в болници или специализирани институции) – например в Холандия той е с продължителност от 1-6 месеца до 18 месеца при особени обстоятелства с изплащане на месечно обезщетение с фиксиран таван, осигурявано от обществените фондове.

Предимно в скандинавските страни е изградена широка *мрежа от обслужващи заведения и услуги по домовете* за възрастните хора, живеещи сами или с грижещи се за тях роднини: центрове и домове за дневен престой на възрастни хора, хронично болни и инвалиди, вкл. с различни видове старчески деменции; услуги от типа “хоспис” по домовете; домакински услуги в дома, вкл. нощен патронаж, организирани от общинските социални служби със заплащане в зависимост от доходите на клиентите и броя на часовете за

---

<sup>32</sup> <http://www.gov.ns.ca>

обслужване; субсидирани от местните власти транспортни услуги срещу минимално заплащане чрез използване капацитета на обществения транспорт за превозване на възрастните хора до дневните центрове и др.

Насърчават се *неформални социални инициативи в общността*, вкл. на роднините, в това направление с финансова подкрепа на държавата или местните власти – подобно на споменатия проект на МТСП “Фамилни центрове”, но за подпомагане грижите за възрастни хора.

Успоредно с посочените мерки е необходимо да се направят промени в системата за социално осигуряване чрез *включване в осигурителните рискове на риска “напускане/прекъсване на платена работа”* вследствие необходимостта от грижи за зависими членове на семейството с цел повишаване на социалната и материалната сигурност на съответни неплатени семейни работници.<sup>33</sup>

Друг начин за подкрепа на семействата със съпруг, неработещ поради семейни ангажименти, свързани с грижи за децата и възрастните зависими лица, е *въвеждането на различни видове на съвместно или семейно данъчно облагане* (с право на избор или задължително). Смисълът на това е във възприемането на съответно данъчно облекчение за неработещия член на семейството като въображаемо заплащане за неплатения му домашен труд: т.нар. прогресивно градирана система – в случай на брак или съжителство работещият партньор има право на базисно облекчение за неработещия партньор (Холандия); данъчен кредит за семейна двойка с един доход (Австрия); система от семейни коефициенти при наличие на неработещ семеен партньор с право на прехвърляне на съвместния доход в размер до 30% към съпруга без или с нисък доход (Белгия); т.нар. разделяне на доходите – 50% от облагаемия доход на семейния партньор с по-висок такъв може да бъде преотстъпен на неработещия или с по-нисък доход партньор, което намалява дължимите общи данъци на семейната двойка (Германия).

Очевидно държавата трябва значително да активизира ресурсите си за решаването на проблема за подкрепа на работещите или прекъснали поради тези причини професионалната си кариера жени и мъже, които се грижат за зависимите членове на техните семейства - един от най-сериозните проблеми на съвремието.

19.XII.2006 г.

---

<sup>33</sup> Вж. *Luckhaus, L.* Equal treatment, social protection and income security for women. – In: *Women, Gender and Work*, ILO, Geneva, 2001, p. 405-430.