

ПОЛИТИКИТЕ ЗА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ В ИКОНОМИКАТА

GENDER POLICY FOR EQUAL OPPORTUNITIES BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE NATIONAL ECONOMY

Katia Vladimirova

Professor in University for National and International Economy, Sofia
kvladimirova@hotmail.com

Abstract: *The present publication concerns different problems, when nations increases its wealth and prosperity, based both on policy for sustainable development in economy and social sphere as well as equal participation and contribution of the both sexes in national production and utilization of the goods. Gender policies for equal possibilities of men and women in the national economy have expression in created and guaranteed rights on work and social security on the both sexes. Herein is examining international standards and United Nation policy for equal possibilities of men and women in work. In addition, European policy is analyze for equal treatment on men and women in work and social sphere as well as the role of the Structural Funds as a main financial instrument on the society. They are turn to be in favor on cohesion, to improve perspectives for employment and to ensure sustainable development. In addition, there are important levers to strengthening parity among the sexes. Herein is studied Bulgarian policy and practice during the last ten years in achievement of equal opportunities for men and women in national economy and work. In the end, I made recommendation for some activities, related to development of the gender policy in order to achieve equality among men and women in our country.*

Въведение

Стремежът за постигане на равни възможности за мъжете и жените е важна съставна част от усилията на прогресивната част от човечеството за постигане на по-голяма справедливост и демокрация във всички области на обществения живот. Политиките формулират намеренията за реализиране на този стремеж. Важна част от тях са политиките за равни права и възможности в икономиката и особено в труда, доколкото достъпът до производителен труд и доходи е важно условие за постигането на равни възможности и в другите области – участие във вземането на решения, достъп до ресурси и доходи, развитие на личността.

На съвременния етап повишаването на богатството на нациите и благоденствието на народите се основава на политиките за устойчиво икономическо и социално развитие, но и на равноправното участие и принос на двата пола в производството и използването на богатата.

През двадесетия век и особено през неговата втора половина човечеството, международната общност и отделните региони и страни вървяха, макар и с различни крачки, по пътя за завоюване и отстояване на равни икономически и социални права за двата пола.

Политиките за равни възможности на мъжете и жените в икономиката намират израз преди всичко в създадените и гарантирани права на труд и социална сигурност за двата пола. Международните норми, европейските директиви и националните закони в тази област отразяват намеренията, гаранциите, политиките и механизмите за достигане на поставените цели и представляват основата, върху която се градят конкретните планове и програми реализиращи на практика фактическо равноправие на двата пола.

През последното десетилетие с разработването на световни, регионални и национални стратегии и съгласувани планове за действия в полза на постигането на реално равноправие между половете във всички области на обществения живот, в т.ч. и в една от най-важните – икономиката, труда.

Международните стандарти и политики на ООН за равни възможности в труда за жените и мъжете

Провежданата политика от световната организация се основава на нейния Устав и приетите от повечето държави-членки конвенции и конкретни платформи за действие.

В Устава на ООН (чл.56) е записано, че държавите-членки поемат задължението да предприемат мерки на национално и международно равнище, в т.ч. и по отношение

на равноправието на жените. Приетите от Общото събрание на ООН – Всеобща декларация за правата на човека; Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените и други задължават съответните страни да разработят и водят политика насочена към постигане на фактическо равенство в труда, премахвайки дискриминационните фактори.

В рамките на Международната организация на труда (МОТ) е ратифицираната и от България Конвенцията относно дискриминацията в областта на труда и професиите (№ 111 от 1958 г.), Конвенцията за равенство в заплащането на мъката и женската работна ръка за равен труд (№ 100 от 1951 г) и други конвенции и препоръки.

На световните конференции на ООН с приетите на тях заключителни документи за положението на жените в Мексико (1975 г), Копенхаген (1980 г), Найроби (1985 г) и особено в Пекин (1995 г) се задължават страните-членки на ООН да работят за развитие на жените и постигане на равноправие между двата пола във всички области и в т.ч. в икономиката и труда.

Сред основните стратегически цели и приоритети, съдържащи се в приетите заключителни документи на Световната конференция в Пекин (Платформата за действие) са посочени:

- Осигуряване на правата на жените в областта на труда, социалното осигуряване и подпомагане, както и привързаност към действията за осъществяване на тези права.
- Осигуряване на равноправен достъп на жените до икономическата и политическата власт чрез интегрирането им в процесите на вземане на решения на всички равнища в икономическия, политическия и обществения живот.
- Намаляване на безработицата и увеличаване на заетостта сред жените.
- Намаляване и премахване на бедността и подобряване на социалното подпомагане и грижи.
- Осигуряване достъп на жените и мъжете до образованието и повишаването на професионалната на равен подготовка и квалификация на жените и девойките и други.

Държавите-членки на ООН, в т.ч. и тези членки или кандидати за членство в Европейския и други регионални съюзи, поемат задължението да работят със своите стратегии, политики, национални планове и други механизми за достигане на посочените стратегически цели

Политиката на Европейския съюз за равно третиране на мъжете и жените в труда и социалната сфера

За ЕС демокрацията има фундаментална ценност. Това е така както за държавите-членки, така и за държавите -кандидатки. В този дух равното участие и представителство на гражданите от двата пола в икономиката и вземането на решения, така както и в социалния, културния и обществен живот има ключово значение.

В своята политика за постигане на фактическо равенство между мъжете и жените ЕС декларира, че ще изпълнява ангажиментите си по отношение на платформата за действие, приета на четвъртата световна конференция на ООН за жените в Пекин 1995 г.

ЕС има дългогодишна традиция (от 1957г насам) за достигане на равенство между мъжете и жените. В договора от Амстердам (1997 г) бяха въведени и конкретни текстове за равенство между мъжете и жените.

В рамките на политиките и действията на ЕС е въведен принципа за **“равенство в третирането”**, които означава недопустимост на каквато и да била дискриминация, основана на пол, както пряка, така и непряка, в т.ч. и чрез позоваване на брачно или семейно положение. Осигуряването на равенство на половете по отношение на достъпа до заетост, обучение и професионалното развитие, а също и условията на труд е цел на конкретни директиви

Политиката на ЕС в областта на равнопоставеността на половете в сферата на труда се съдържа на първо място в директивите на европейската общност за сближаване на законодателствата на държавите-членки и на присъединяващите се относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените в

- заплащането на труда на мъжете и жените (75/117/ЕИО);
- достъпа до трудова заетост, професионална квалификация и израстване, и в условията на труд (76/207/ЕИО);
- в областта на общественото осигуряване (79/7/ЕИО);
- професионални обществено- осигурителните системи (86/378/ЕИО)
- самостоятелната заетост, вкл. в земеделието, и относно закрилата на самостоятелно заетите жени по време на бременност и майчинство (86/613/ЕИО) и други.

Приетата нова директива (2002/73/ ЕС) се отнася за защита на жените в отпуск по майчинство, ако те искат на се върнат по-рано на работа или на друга подходяща работа, условията да не бъдат по-неблагоприятни от предишната им работа. Насърчава се изграждането на съвместни комитети в предприятията с представители на работниците и служителите и на работодателите, с равен брой мъже и жени, за провеждане на политиката за равни възможности и намаляване на дискриминацията, в т.ч. и сексуалното насилие на работното място

Европейската стратегия по заетостта и Рамковата стратегия в областта на равенството на жените и мъжете (2001-2005) имат за цел създаване на условия за равни възможности на мъжете и жените за достъп до пазара на труда, заетост, равно заплащане, професионално развитие и кариера, условия на труд. Значителен е приносът на Европейската стратегия за заетост и особено на европейската политика за заетост от 1997 г, съдържаща се в съгласуваните национални планове за действия в полза на заетостта за постигане на равенство между половете през последните 10 години с използването на специфични за целта дейности и въвеждането на нови регламенти .

За постигане на стратегическата цел на ЕС от Лисабон (март 2000) за пълна заетост и в т.ч. повишаване заетостта на жените се предвиждат наред с другите дейности и създаването на улеснения при съвместяването на семейния с професионалния живот с въвеждането на нови и развити форми за грижи за децата и семейството и други.

Европейския съвет от Лисабон (2000 г) призова Комисията и държавите-членки да съдейства за включването на всички аспекти на равенството на шансовете в политиките за заетост, в т.ч. да се намали професионалната сегрегация и да се позволи да се съчетаят по-добре професионалния и семейния живот, в частност фиксирайки нови критерии за оценка на постигнатото в подобряването на структурите от детски заведения. Освен това, Европейския съвет от Лисабон фиксира количествени цели, от първостепенно значение за реализирането на равенството между мъжете и жените в икономическия живот, по-точно да се увеличи равнището на заетост на жените от 51% (2000 г) на повече от 60% през 2010 г. В този контекст, особено внимание се счита, че е необходимо да се отдели на пълното включване на жените в новата икономика – икономиката на знанието, основана на новите технологии и на високо образование и професионална пригодност на работната сила. Счита се, че и важно да се благоприятства интегрирането на средства, които ще позволят на жените равен достъп в икономиката на знанието и да помогнат за тяхното участие в нея, в това число в информационните технологии и комуникационните технологии, които все повече ще бележат заетостта във всички сектори.

Структурните фондове представляват главният финансов инструмент на общността, насочен да благоприятства кохезията, да подобрява перспективите за заетост и да осигурява устойчиво развитие. Те вече са важен лост за утвърждаване на равенството между половете. Новите правила по отношение на структурните фондове са насочени да дадат нови предимства на мястото на равенството в процесите на програмирането, функционирането и оценката .

В разработваните в държавите-членки и в държавите-кандидатки на национални планове за действия в полза на заетостта един от четирите основни области (стълбове) за повишаване на заетостта е постигането на равенство между мъжете и жените по пътя на изпълнението на конкретни програми и други мероприятия, отчитащи спецификата на развитието на страните и конюнктурата на пазара на труда. С конкретните политики, програми и други се предвижда осигуряване по-добър достъп на жените до пазара на труда, увеличаване на равнището им на заетост, повишаване на образованието и професионалната пригодност, равенство по отношение на заплащането и професионалното израстване.

През 1996 г Европейската комисия прие подход за интегриране на половете измерения във всички политики и дейности на общността и заедно с това бяха приети специфични действия в полза на жените, за да се елиминира съществуващото все още неравенство. На тези два подхода се основават както националните планове, така и приетата Европейска рамкова стратегия за равенство между мъжете и жените.

Европейската рамкова стратегия за равенство (2001- 2005) има за цел насърчаване на равенството между мъжете и жените в икономическия живот и в частност постигане на равенство в участието и представителството, в използването на социалните права, промяна на стереотипите. За отчитане на напредъка в това отношение се предвижда разработването на показатели и критерии за оценка на промените, гарантиране на информация, непрекъснатост и оценка. Целите на тази стратегия са

- провеждане на политика за равенство на мъжете и жените в икономическия живот
- засилване на измерението по отношение на равенство между половете в европейската стратегия за заетост
- подобряване използването на структурните фондове за провеждане на политиката на равенство между мъжете и жените

- разработване на стратегия за насърчаване включването на половото измерение във всички политики имащи влияние върху мястото на жените в икономиката като бюджетна, финансова, икономическа, образователна, транспортна, научно-изследователска и социална политика.

Предвижда се да се предложи включването на половия подход в новите програмни документи, откроявайки особено най-добрите практики в това отношение както и да се създаде награда (сертификат), който да се присъжда всяка година на предприятия, които имат добри практики по отношение на политиката за равенство между мъжете и жените.

Политиката и практиката на България през последните десет години за достигане на равни възможности за мъжете и жените в икономиката и труда

В своето развитие през последното столетие страната ни успя да се нареди на сравнително добро място с ратифицирането и приемането за национално законодателство на много международни актове, в т.ч. и конвенции и директиви, имащи за цел премахването на дискриминацията и постигането на равнопоставеност между мъжете и жените в труда и социалните дейности. В сравнение с много страни в света, България гарантира равните права и забранява дискриминацията между двата пола, използвала е и използва различни политики и механизми, целящи постигането на това равенство. За това допринесоха и нормите и политиките за равни възможности за образование и квалификация.

Поврат в политиката на страната по отношение достигането на фактическо равенство между двата пола страната ни осъществи след Световната конференция на жените в Пекин (1995 г) във връзка с изпълнение на поетите ангажменти на този форум на ООН. В съответствие с приетите заключителни документи в Пекин, в страната беше разработен и приет съвместно от представители на правителството и неправителствените организации Национален план за действие (1996 г), изпратен в ООН и получил положителни оценки в страната и чужбина за съдържащите се в него намерения за действия.

Нов тласък развитието на политиките за равни възможности за участието в икономиката, в труда, получи след решението за присъединяване на страната в Европейския съюз и особено след започналите действия за сближаване на националното ни законодателство с това на ЕС и в частност с директивите за равно третиране на жените и мъжете, както и с приемането на европейската стратегия за заетост, разработването на съгласувани национални планове за действия в полза на заетостта и особено с приемането на европейската рамкова програма на общността в областта на равенството между мъжете и жените (2001-2005).

Равенството между мъжете и жените в България днес: състояние и възможни препоръки и предложения към бъдещата политика

В резултат на провежданата от десетилетия политика в страната за гарантиране на равни права на двата пола във всички области на обществения живот и особено в труда, насърчаването и развитието на образованието и други различията между двата пола намаляват (с променлив успех през годините и епохите). Значително допринасят за това през последните години промените в законодателството и неговото сближаване с това на държавите-членки на ЕС и приетите от него директиви, съгласувани стратегии и планове. Друг важен фактор е работата на многото неправителствени организации за постигане на равни шансове на двата пола и особено за повишаване чувствителността на обществото за това. Съвместната работа на правителствените институции и неправителствените

организации по проектите на закони за равни възможности между двата пола, за защита от дискриминация и други допринесоха зъ промяна на нагласата на обществото и управляващите, за изграждане на норми и механизми, на политики, които работят в полза на реалното постигане на равенство между мъжете и жените в икономическия живот и заетостта. В това направление се работи и с националните планове за заетостта в частта им за равните възможности и конкретно съдържащите се в тях средства (програми) и ресурси за осигуряването на тяхното изпълнение.

През последните години се положиха основите и за изграждане на институции, които да работят за заявените намерения в политиките и планове, за премахване на дискриминацията.

В заключение може да се обобщи, че са създадени основите, предпоставките за постигане на стратегическите цели за равнопоставеност на мъжете и жените в икономиката и труда, но и че остава още много до реалното и пълно равенство в обществения и частния живот.

През следващите години в политиката за постигане на равенство между мъжете и жените е необходимо за се включат и действията за:

- Промени в Кодекса за социално осигуряване с цел постигане на равни права на половете в условията за придобиване право на пенсия и социална сигурност.
- Интегриране на джендърния подход във всички политики, планове и програми на национално, регионално, браншово и общинско равнище, а също така насърчаване използването на този подход и в политиките, стратегиите, планове и програми на предприятията и другите институции в страната.
- Повишаване чувствителността на населението към равенството на половете и за разбирането и подкрепата на политиките за равенство на половете по пътя на подходящо разпространение на информация, дискусии в процеса на разработването на политиките и програмите и други.
- Изграждане на съвместни структури по линията на социалното партньорство (с равно участие на мъже и жени) за осигуряване интегрирането на джендърния подход в колективното трудово договаряне и във всички аспекти на кадровата политика и практика за постигане реално равенство между мъжете и жените в организациите.