

**ТРЕТА СЕСИЯ – ПОЛИТИКА
ЗА НАМАЛЯВАНЕ
НА ДЖЕНДЪРНИТЕ РАЗЛИЧИЯ
ПРИ ВЪЗРАСТНАТА РАБОТНА СИЛА**

**ПОЛИТИКИ ЗА НАМАЛЯВАНЕ
НА РАЗЛИЧИЯТА ПО ПОЛ
ПРИ ВЪЗРАСТНАТА РАБОТНА СИЛА**

Катя Владимирова

*Секция „Икономическа и историческа демография“,
ИИИЧ-БАН*

kvladimirova@hotmail.com

Резюме: *Обект на статията са провежданите през последните години политики за намаляване различията по пол при възрастната работна сила на пазара на труда в България. Третират се ефектите от провежданите през последните години европейски и национални политики за удължаване на трудовия живот, които в много по-голяма степен засягат жените. Разгледано е равнището на заетост и безработица на жените и мъжете над 50 години, ефекта от приетите и прилагани световни и европейски норми и прилаганите на тяхна основа в страната политики – законодателство, стратегии, планове, програми.*

Тезата е, че за постигане на равнопоставеност в заетостта и доходите, както и в социалната сигурност на жените е необходимо прилагането на системна и дългосрочна политика за постигане на равнопоставеност на жените и особено на тези във високите възрастови групи. Това включва политики за ликвидиране на дискриминацията и на различията в заплащането на труда, в образованието и в непрекъснатото обучение, преодоляване на съществуващите стереотипи за социалната функция на жените и мъжете.

Ключови думи: *джендър, политики, възрастна работна сила, различия*

АКТУАЛНОСТ И ЗНАЧИМОСТ НА ПРОБЛЕМА

Застаряването на населението, високият дял на възрастните хора (на 50 и повече години), е едно от сериозните предизвикателства пред пазара на труда, икономиката, социално-осигурителната система, социалното подпомагане, здравеопазването, образованието и обществото като цяло.

Средната продължителност на живота у нас продължава да нараства, което дава възможност и за удължаване на годините на заетост, на активния живот, участието на пазара на труда и в икономиката. Наред с това, през последните десетилетия расте разликата в средната продължителност на живота у нас между мъжете и жените. За мъжете тя остава по-ниска от тази при жените със 7 години при обичайната разлика от 5 години.

Една от най-значимите социални реформи в България през последните 20 години е реформата в социалното осигуряване. Въвеждането на принципно нова по своя характер и обхват реформа засегна на практика цялото население – от заченатите до починалите, от включването на пазара на труда до излизането от него; от икономическото благосъстояние и доходите от труд и осигурителната система до здравния статус и начина на живот на всички.

Джендър различията в обществения живот са най-големи във високите възрастови групи по редица формални и неформални причини. Сред първите е действащото осигурително законодателство и все още различната възраст за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Сред вторите е съществуващото и на практика задълбочаващо се джендър неравенство – до и след пенсиониране. Причините за това са различни и се дължат главно на: законодателството – действало и действащо сега; социалните практики и стереотипи; политиките за заетост; условията на труд; развитието на услугите за подрастващите и възрастните зависими хора и други.

Сред най-значимите промени, които засягат бъдещето на пазара на труда, джендър различията и системата за социалното осигуряване, е предприетата реформа за постепенно намаляване на различията и изравняване на условията за придобиване право на пенсиониране. Сравнително значимата все още разлика за придобиване право на пенсиониране от 5 години (55 години за жените и 60 години за мъжете) при трета категория труд за период от почти 20 години е на път да достигне до еднаква възраст (65 г.) през последните години¹. Другото условие, което действа едновременно с възрастта е по отношение на притежавания осигурителен трудов стаж, стартирайки от 20 г за жените и 25 г за мъжете с цел достигане на 38/40 години общ трудов стаж за всеки от двата пола, т.е. почти двойно увеличаване престоя в сферата на труда за почти 20 годишен период². Както е видно политиката за равнопоставеност на двата пола има по-тежки последици за жените, отколкото за мъжете, доколкото процесите на увеличаване на възрастта и трудовия стаж за придобиване на право за пенсиониране при тях са по-интензивни.

¹ Право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се придобива при навършване на 60-годишна възраст от жените и 63-годишна възраст от мъжете и осигурителен стаж 34 години за жените и 37 години за мъжете. От 31 декември 2011 г. възрастта се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с 4 месеца за жените и мъжете до достигане на 63-годишна възраст за жените и 65-годишна възраст за мъжете.

От 31 декември 2011 г. осигурителният стаж по ал. 1 се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с 4 месеца за жените и мъжете до достигане на 37 години за жените и 40 години за мъжете (Кодекс за социално осигуряване в сила от 1.01.2012, чл.68).

² В случай че лицата нямат право на пенсия по горните условия до 31 декември 2011 г., те придобиват право на пенсия при навършване на 65-годишна възраст за жените и за мъжете и не по-малко от 15 години действителен осигурителен стаж. От 31 декември 2011 г. възрастта се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с 4 месеца до достигане на 67 години (Кодекс за социално осигуряване в сила от 1.01.2012, чл.68/2).