



**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**  
Labour Relations  
and Social Dialogue  
in South East Europe



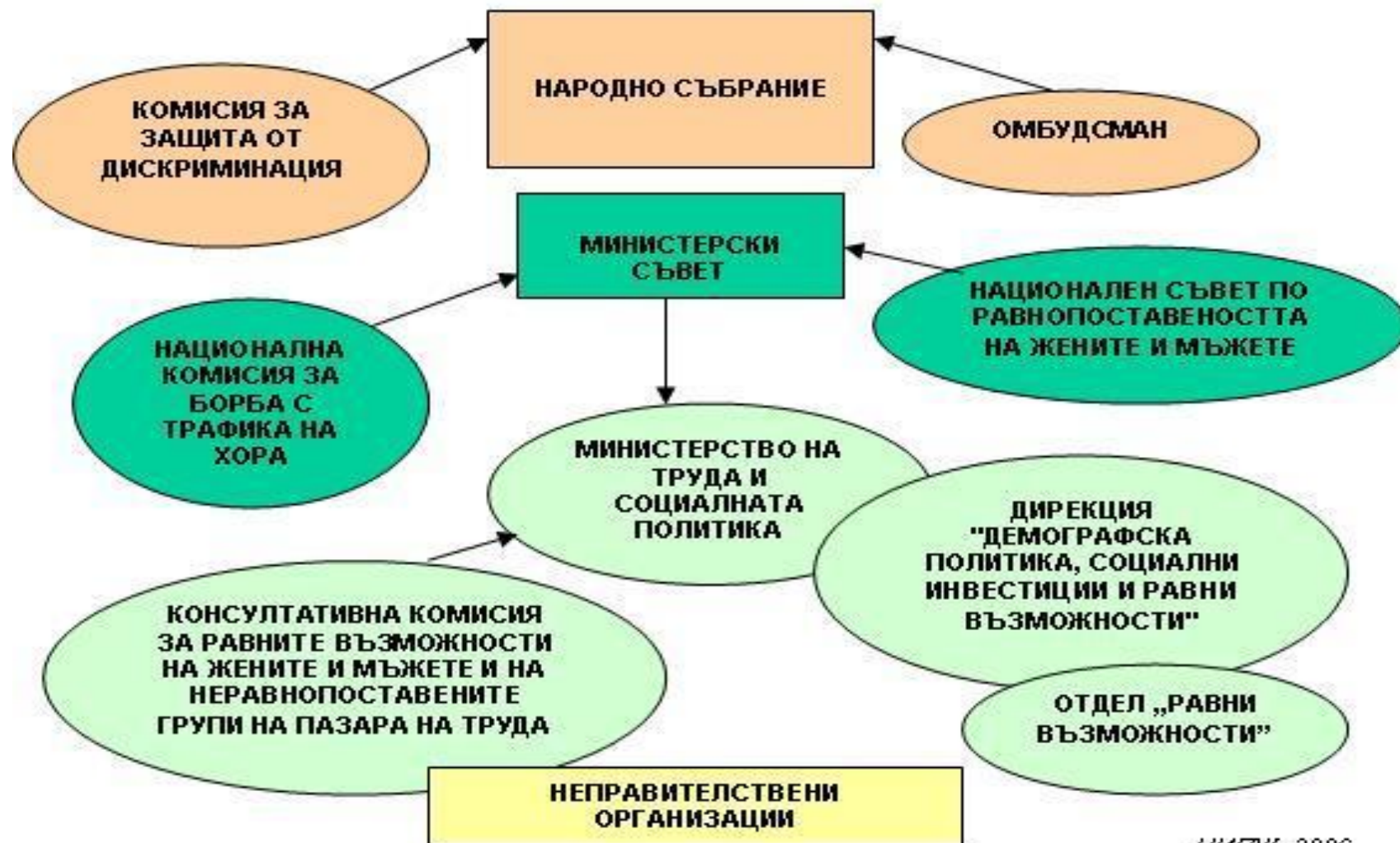
## **“ЖЕНИТЕ НА РЪКОВОДНИ ПОЗИЦИИ”**

**Регионален дискуссионен форум на мрежата на жените от синдикатите на металоработниците в Югоизточна Европа - в контекста на Европейската стратегия - Европа 2020**

**31.05-01.06/2013**

**София**

## ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ПОЛОВЕТЕ



## РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ В БЪЛГАРИЯ – СТАТИСТИКА-СТАТИСТИЧЕСКИ ДАННИ 2012 г.

Население на България	-	7 304 632
Жени	-	51.3 %
Мъже	-	48.7 %
Коефициент на заетост /възраст 15-64 г./		58.8 %
Жени	-	56.3 %
Мъже	-	61.3 %
Коефициент на безработица	-	13.8 %
Жени	-	12.3 %
Мъже	-	15.3 %
Разлика в средния доход на жените и мъжете	-	15.2 %
Жените са 53 % от висшистите		
Жените са 20 % от народните представители		

## БЪЛГАРСКИТЕ ЖЕНИ И ТЯХНОТО МЯСТО В ИКОНОМИЧЕСКИЯ И ОБЩЕСТВЕНО- ПОЛИТИЧЕСКИ ЖИВОТ



# БЪЛГАРСКИТЕ ЖЕНИ И ТЯХНОТО МЯСТО В ИКОНОМИЧЕСКИЯ И ОБЩЕСТВЕНО- ПОЛИТИЧЕСКИ ЖИВОТ

## **ХАРАКТЕРНИ ОСОБЕНОСТИ**

Българските жени са гъвкави, проявяват желание да се променят и да отговорят на предизвикателствата на глобалния пазар.

Българските жени са готови непрекъснато да се обучават и да се квалифицират.

Българските жени се явяват на пазара на труда с висока степен на образование и професионална подготовка.

За да бъдат конкурентноспособни 67% от българските жени са склонни да заплащат за квалификация, а 59% - да учат през целият си трудов живот / при 51% и 40%, съответно за мъжете/

## РЕАЛНОСТИ ПРОДИКТУВАНИ ОТ ИКОНОМИЧЕСКАТА СИТУАЦИЯ И ТРАДИЦИИТЕ В ОБЩЕСТВОТО



# БЪЛГАРСКИТЕ ЖЕНИ И ТЯХНОТО МЯСТО В ИКОНОМИЧЕСКИЯ И ОБЩЕСТВЕНО- ПОЛИТИЧЕСКИ ЖИВОТ

## **РЕАЛНОСТИ ПРОДИКТУВАНИ ОТ ИКОНОМИЧЕСКАТА СИТУАЦИЯ И ТРАДИЦИИТЕ В ОБЩЕСТВОТО**

Жените с висока квалификация са готови да работят нискоквалифициран труд, защото го изисква семейството.

Няма достатъчно силен интерес в жените за участие в обществения и политически живот поради следните основни причини:

-Заетост със семейство ,деца и домакински задължения.

-Патриархалната структура на обществото и произтичащите от това национални традиции.

-Икономическата ситуация в страната – мъжете считат обедняването и справянето с предизвикателствата на кризата, за отговорност повече на жените.

-Жените са склонни да се наемат на по-ниско платени работи и да работят нещо ,което не отговаря на квалификацията им /социален дъмпинг/.

-Доходите на жените съответно са с около 15-20% по- ниски от тези на мъжете.



**УЧАСТИЕ НА  
ЖЕНИТЕ**



**ПАЗАР НА  
ТРУДА**



**ДИСКРИМИНАЦИЯ**





# БЪЛГАРСКИТЕ ЖЕНИ И ТЯХНОТО МЯСТО В ИКОНОМИЧЕСКИЯ И ОБЩЕСТВЕНО- ПОЛИТИЧЕСКИ ЖИВОТ

## **ПАЗАР НА ТРУДА – УЧАСТИЕ НА ЖЕНИТЕ – ДИСКРИМИНАЦИЯ**

Най-търсени на пазара на труда са жените до 35 год.

Най-малко жени има сред работодателите- едва 20% са жените на ръководни постове.

Жените се проявяват най-често като самостоятелно заети, наети в частни предприятия или в сферата на услугите.

Преобладаващ процент на жените в сивата икономика

Работа на непълно работно време – работодателите не предлагат схеми за гъвкаво работно време.

Младите жени ,до 35 г. считат, че няма дискриминация или ако има те са склонни да се борят с нея.

Жените над 45 г. признават съществуването на дискриминация, но твърдят ,че не могат да направят нищо за премахването ѝ.

# БЪЛГАРСКИТЕ ЖЕНИ И ТЯХНОТО МЯСТО В ИКОНОМИЧЕСКИЯ И ОБЩЕСТВЕНО- ПОЛИТИЧЕСКИ ЖИВОТ

## **КАКВО Е НЕОБХОДИМО ДА СЕ НАПРАВИ?**

Политика за съвместяване на личния, професионалния и семейния живот чрез:

- Споделено родителство – отразено е в българското законодателство, чрез отпуск по бащинство, равни права за гледане на болно дете и други.
- Достатъчно на брой и достъпни детски заведения
- Центрове за семейни услуги
- Гъвкави форми на труд
- Насърчаване на работодателите – за обучение на връщащите се от родителски отпуск и равни шансове за кариерно развитие, семейни помощи, гъвкаво работно време и др.

# БЪЛГАРСКИТЕ ЖЕНИ И ТЯХНОТО МЯСТО В ИКОНОМИЧЕСКИЯ И ОБЩЕСТВЕНО- ПОЛИТИЧЕСКИ ЖИВОТ

## **ПРЕЧКИ ПРЕД ЛИДЕРСТВОТО НА ЖЕНИТЕ В СИНДИКАТИТЕ**

Мъжете все още трудно приемат една жена като свой представител или говорител - противоречие с традиционния стереотип за ролята на половете.

Неприемането на жените на лидерски постове, съчетано с високите изисквания на синдикалната работа я прави непоносима за жени.

Жените работят двойно да докажат себе си и да спечелят признание в подобна среда – резултат нервно напрежение и отказ от лидерство.

Често жените лидери се опитват да променят традиционната синдикална практика сами, без чужда помощ – ако се фокусират върху проблемите на жените ,рискуват да загубят други позиции.

Някои от жените ,избрани на високи постове не желаят да подпомагат равенството – по-скоро предпочитат да имат поведение на мъже водачи.

# БЪЛГАРСКИТЕ ЖЕНИ И ТЯХНОТО МЯСТО В ИКОНОМИЧЕСКИЯ И ОБЩЕСТВЕНО- ПОЛИТИЧЕСКИ ЖИВОТ

## **ЖЕНИТЕ В ТАКА НАРЕЧЕНИЯ „МЪЖКИ БРАНШ” – МЕТАЛУРГИЯ**

Наети работници в бранша	-	10000 души
От тях:		
Жени	-	15%
Синдикална плътност	-	50%
От тях:		
Жени	-	20%



## **ЖЕНИТЕ В ТАКА НАРЕЧЕНИЯ „МЪЖКИ БРАНШ” – МЕТАЛУРГИЯ**



## **ПРЕДСТАВЯНЕ НА СФ „МЕТАЛИЦИ”**

СФ “Металици” е създадена - 1992 г. м. май

Обхваща 40% от заетите в стоманодобивната и цветна металургия  
Основен инициатор в създаването на модел за социално партньорство в  
бранш металургия

## **ПОСТИЖЕНИЯ НА СФ „МЕТАЛИЦИ”**

Пенсионно осигуряване - допълнително доброволно пенсионно осигуряване за работещите в металургията  
Вътрешно заводско битово обслужване  
Колективно договаряне  
Услуги за синдикалните членове – преференциални договори със мобилните оператори, балнеолечение, почивки на изгодни цени и др.

## **КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ В ЦИФРИ**

Минимална заплата за страната - 159 евро

Минимална заплата за бранша - 221 евро

Средна заплата за страната - 392 евро

Средна заплата за бранша - 515 евро

Най- високо договаряне в бранша - 1231 евро / в мултинационална компания - “АУРУБИС” АД/.

## **ДЕЙНОСТ НА СФ „МЕТАЛИЦИ” СВЪРЗАНА С ЖЕНИТЕ**

Основно в колективното договаряне на браншово ниво и в предприятията

Обучения на жените , младежите и привличането им ,в синдиката

Организиране на спортни мероприятия с участие на женски отбори

Участие в обществения женски парламент към КНСБ



## **ОСНОВНИ ПРИДОБИВКИ В КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ**

Майки и самотни родители с две и повече деца до 18г. ползват 2-4 дни допълнителен платен годишен отпуск.

В първия учебен ден , майки и служители с деца, ползват намален 4/четири/ часов работен ден.

Работодателят заплаща част от таксите за детските заведения.

Работодателят организира лагери за деца до 16 г.

Осигурява се безплатна закуска за бременни жени.


Работодателят изплаща годишно допълнителни суми за почивка.

Работодателят се задължава да осигури стая за жената в работните помещения.

Осигуряване на безплатни периодични медицински прегледи специфични за жените.

Изплащане на допълнителна парична помощ, над законоустановената, при отглеждане на дете до 2 год. възраст, до минималната работна заплата за Дружеството.





**РАВНОПОСТАВЕННОСТТА НА ПОЛОВЕТЕ НЕ Е  
„ЖЕНСКИ ПРОБЛЕМ“!**

**ЖЕНИТЕ ,ОБАЧЕ, ТРЯБВА СОЛИДАРНО ДА  
ОТСТОЯВАМЕ ПРАВАТА СИ И ДА  
УЧАСТВАМЕ АКТИВНО В РЕШЕНИЯТА,  
КОИТО ЗАСЯГАТ ЦЯЛОТО ОБЩЕСТВО.  
ТОВА Е И НАША ОТГОВОРНОСТ!**

**БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО !**

[www.metalicy-bg.com](http://www.metalicy-bg.com)

E- mails : [metalicy@netbg.com](mailto:metalicy@netbg.com) , [renatta@abv.bg](mailto:renatta@abv.bg)