

Заетост на жените в горския сектор в България и неговата конкурентоспособност¹

Гл. ас. д-р Даниела Георгиева

Международно висше бизнес училище

Резюме: Основен проблем на изследването е повишаване на конкурентоспособността на горския сектор в България чрез използване на потенциала на заетите в сектора жени, както и на увеличението на техния дял. Във връзка с това се характеризират работното възнаграждение, минималният осигурителен доход и нивото на образование, като елементи на цената на полагания от жените труд. На база анализ на законодателната рамка в областта, публикации в научната и специализирана литература, статистически данни и информация от проведени индивидуални интервюта се очертават фактори, които оказват и въздействие върху заетостта на жените в горския сектор. Направени са изводи и препоръки за обновяване на управленските практики в сектора, включващи прилагане на съвременни ИКТ технологии.

JEL Classification: D10, H20, H55, J01, J08, J30, J70, J81.

Ключови думи: горски сектор, конкурентоспособност, пазар на труда, жени

Employment of women in the forestry sector in Bulgaria and its competitiveness

Assist. Prof. Dr. Daniela Georgieva

International Business School

Abstract: The main research question of the paper is how to increase the competitiveness of the forestry sector in Bulgaria by the use of the potential of women who are employed in the sector.

¹ В доклада са представени резултати и анализи по проект № СВ006.1.31.070 „Иновативни инициативи за сътрудничество в трансграничния регион“. Проектът е съфинансиран от Европейския съюз чрез Програмата Интеррег-ИПП за трансгранично сътрудничество България-Македония 2014ТС1615СВ006.

In this context, the wages, the minimum income and the level of education are characterized as elements of the cost of the work done by women. On the basis of analysis of the legislative framework in the field, publications in scientific and specialized literature, statistical data and information from individual interviews, some factors that have an impact on the employment rate of women in the forestry sector are drawn and analyzed.

JEL Classification: D10, H20, H55, J01, J08, J30, J70, J81.

Keywords: forestry sector, competitiveness, labour market, women

Увод

Като основно предизвикателство пред развитието на горския сектор в България може да се посочи загубата на конкурентоспособност, водещо до негативни последици като забавяне на темпа на икономически растеж и неефективно усвояване на дървесните ресурси в страната². На ниво стратегически цели и приоритети на Европейския съюз (ЕС) постигането на приобщаващ икономически растеж следва да бъде осъществено чрез повишаване на равнището на заетост на жените, както и чрез повишаване на квалификацията на работната сила в държавите-членки на съюза. В специализираната литература се поддържа мнението, че по-голямата равнопоставеност между половете може да подобри конкурентоспособността и икономическата производителност, което е предпоставка за постигане на по-голям икономически растеж³. В допълнение, активното участие на жените на пазара на труда се разглежда и като фактор, противодействащ на негативните последици от намаляващия брой на населението в трудоспособна възраст⁴. Различните дейности в горското стопанство обаче не са еднакво привлекателни за жените и това трябва да бъде взето под внимание, когато се определя влиянието на заетостта върху производителност на труда и конкурентоспособността на сектора. В този контекст основна цел на настоящата разработка е да се определи равнището на заетост при жените в горския сектор, както и да се очертаят основните фактори, които оказват пряко или косвено въздействие върху участието на жените, полагащи възмезден труд в предприятия-

² Chobanova R., Intensifying SMES business networks in forestry, 9th International Scientific Conference WoodEMA, The path forward for wood products: a global perspective, 2016, p.61.

³ Cuberes D., M. Teignier, World Development Report 2012: Gender Equality and Development, World Bank, 2011; Labour force participation of women, European Commission, 2015; Revenga A., S. Shetty, Empowering Women Is Smart Economics, Finance & Development 2012, Vol.49, №1, p. 40-43, 2012.

⁴ Labour force participation of women, European Commission, 2015, p.3.

та от разглеждания сектор. Направени са и препоръки във връзка с управлението на веригата за доставки за разработка на бизнес мрежа, чрез прилагането на съвременни ИКТ технологии.

Заетост на жените в горския сектор в България

Равнището на заетост в Европа е особено ниско при жените⁵, поради което сред приоритетните задачи на ЕС е постигане на 75% заетост за жените и мъжете на възраст между 20 и 64 години в държавите – членки на съюза до 2020 г. Предходното следва да се осъществи чрез осигуряване на работни места на повече жени и нискоквалифицирани лица. На национално равнище приоритетна цел на България е до 2020 г. да се повиши коефициентът на заетост, на лицата във възрастовата група между 20 и 64 години, до 76%⁶. През 2015 г. коефициентът на заетост⁷ на разглежданата група лица в България е 67.1%⁸, като в същото време е отчетено „постепенно подобряване на ситуацията на пазара на труда“ в страната⁹. За същата година броят на заетите жени е с приблизително 9 процентни пункта по-малък от броя на заетите мъже¹⁰. Подобни данни биха могли да се разглеждат положително в посока активно участие на жените на пазара на труда, което почти се изравнява с това на мъжете. От гледна точка на горския сектор обаче данните за периода 2008 г. – 2015 г. са показателни за наличието на слаба заетост от страна на жените в отрасли като „горско стопанство и дърводобив“; „производството на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене“; „производство на хартия и хартиени изделия“; „производството на мебели“¹¹. За 2015 г. делът на възмездно

⁵ 63 % в сравнение със 76 % при мъжете на възраст 20-64 години.

⁶ Europe 2020: National reform programme, Republic of Bulgaria, Ministry of Finance, 2015, p.49.

⁷ <http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators>, последно посещение на 15.02.2017.

⁸ За да се достигне 75% заетост за жените и мъжете на възраст между 20 и 64 години през 2020 г. за всяка една отчетна година от 2015 г. до 2020 г. разглежданият коефициент следва да бележи годишен ръст от приблизително 1.58 процентни пункта. Следва да се отбележи, че за периода 2000г. – 2015г. най-висок коефициент на заетост е отбелязан през 2008 г. (70.70%). В резултат на икономическата криза от 2009 г. до 2015г. разглежданият коефициент е под 69%.

⁹ Доклад за България за 2016 г., включващ задълбочен преглед относно претовратяването и коригирането на макроикономическите дисбаланси, Брюксел, 26.2.2016 г. SWD(2016) 72 final, с. 31.

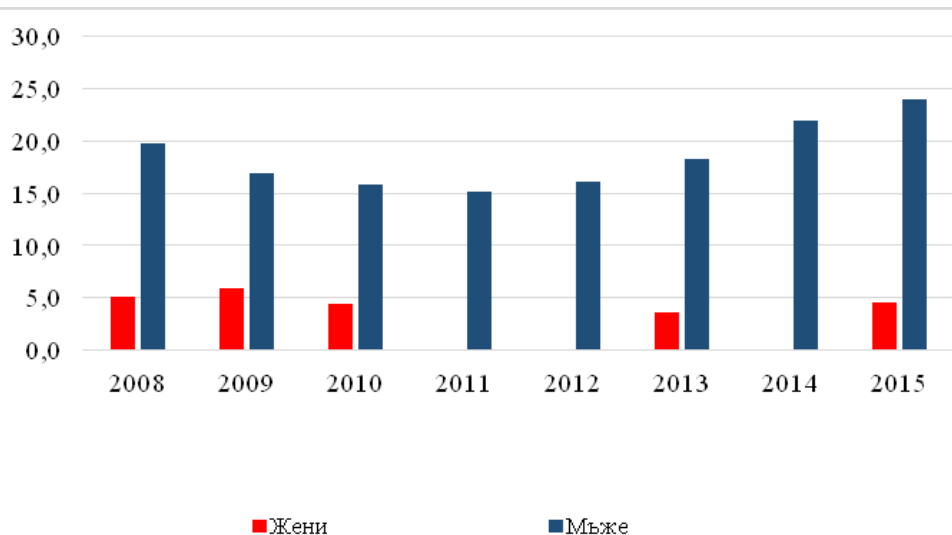
¹⁰ Посочените данни са на база публикувана информация за заетите мъже и жени в Северозападния, Северно централния, Североизточния, Югоизточния, Югозападния и Южния централен райони.

¹¹ Данните са от Евростат за периода 2008-2015 г. на база анализ на заетите мъже и жени за периодите, за които има публикувани данни в посочените отрасли.

полагащите труд жени в „горското стопанство и дърводобива“ е едва 5% от общия брой на заетите в отрасъла лица (виж фиг. 1), като най-голям е броят на заетите жени през 2009 г. (5.9 хил. бр.), а най-малък през 2013 г. (3.6 хил. бр.).

За отрасъл „производството на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене“, може да се посочи, че полагащите възмезден труд жени представляват едва $\frac{1}{4}$ от общия брой на заетите в отрасъла лица (виж фиг. 2), като броят им е най-голям през 2009 г. (6.7 хил. бр.), а най-малък – през 2013 г. (3.4 хил. бр.).

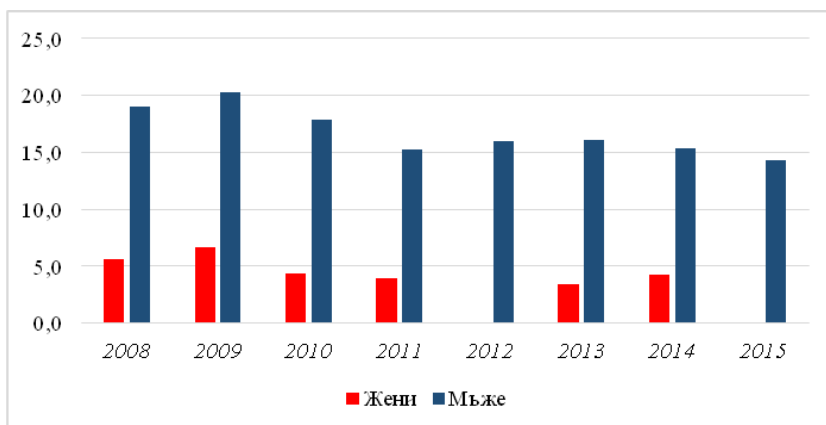
Фигура 1. Наети мъже и жени в България в сектора на горското стопанство и дърводобива, 2008 – 2015, в хиляди



Източник: Eurostat, 2016,
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=for_emp_lfs&lang=en,
изведено на 27.01.17 г.

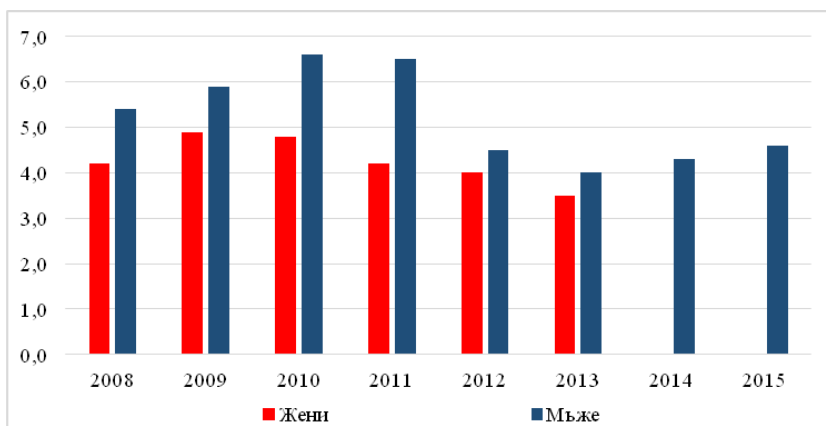
В предприятията, които произвеждат хартия и хартиени изделия на територията на България най-голям е броят на заетите жени през 2009 г. (4.9 хил. бр.) и 2010 г. (4.8 хил. бр.). В процентно отношение заетите жени са приблизително 40% от общия брой на полагащите възмезден труд в отрасъла лица (виж фиг. 3).

Фигура 2. Наети жени и мъже в България в производството на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене, 2008 – 2015, в хиляди



Източник: Eurostat, 2016,
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=for_emp_lfs&lang=en,
 изведено на 27.01.17 г.

Фигура 3. Наети жени и мъже в България в производството на хартия и хартиени изделия, 2008 – 2015, в хиляди

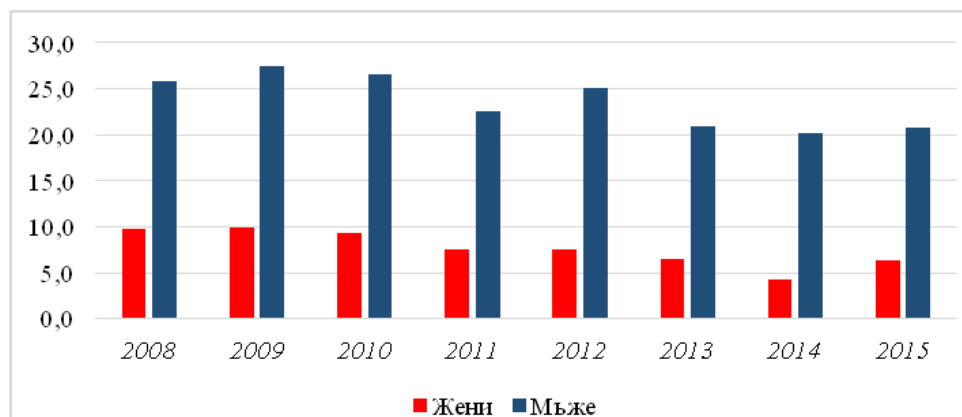


Източник: Eurostat, 2016,
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=for_emp_lfs&lang=en,
 изведено на 27.01.17 г.

В отрасъл „производство на мебели“ най-голям е броят на зетите лица от женски пол през 2009 г. (9.9 хил. бр.), а най-малък през 2014 г. (4.3

хил. бр.). През 2015 г. в сравнение с 2014 г. се бележи нарастване на броя на заетите жени с 6.52%, с което той почти се изравнява с отчетените данни през 2013 г. (4.5 хил. бр.). От 2011 г. до 2015 г. жените са около 20% от общия брой на заетите лица в разглеждания отрасъл (виж фиг. 4).

Фигура 4. Наети жени и мъже в България в производството на мебели, 2008 – 2015, в хиляди



Източник: Eurostat, 2016,

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=for_emp_lfs&lang=en, изведено на 27.01.17 г.

На база предходното може да се посочи, че за периода 2008 г. – 2015 г. е отчетен най-голям брой на заетите лица от женски пол при производството на мебели в сравнение с останалите разглеждани отрасли. Техният дял обаче е едва 1/5 от общия брой на заетите в производството на мебели. Един от най-слабо развитите отрасли на база показателя „наети жени“ е горското стопанство и дърводобива. В допълнение, всички разглеждани отрасли отчитат отлив на работна сила от страна на женския пол за разглеждания период, като най-ниска е заетостта сред жените в горския сектор за 2014 г. и 2015 г. Следователно, въпреки че на национално ниво се отчита общо повишаване на равнищата на заетост, данните за горския сектор са показателни за наличието на слаба активност на пазара на труда, което може да повлияе негативно и върху процеса на приобщаващ растеж.

Образование и квалификация на жените, работещи в горския сектор

Сред основните механизми на Европейската стратегия „Европа 2020“ за постигане на приобщаващ растеж е и повишаването на компетенциите и уменията на заетите лица. За тази цел до 2020 г. 40% от жените и мъжете, които са на възраст между 30 и 34 години следва да придобият висше

образование или еквивалентно такова¹². Приоритетно за България е процентът на лицата, попадащи във възрастовата група между 30 и 34 години, които имат висше образование да достигне 36% до 2020 г.¹³ За 2012 г. този процент е 26.9%, а за 2016 г. – 33.4%. Наличието на подобни данни е предпоставка да се направи извод, че съществува положителна тенденция за увеличаване на броя на получилите диплома за висше образование лица на възраст между 30 и 34 години. По повод образователно-квалификационната степен на наетите в горския сектор жени данните¹⁴ сочат, че в отрасъл „Горско стопанство и дърводобив“ за 2009 г. приблизително 3.7 хил. от общо 5.9 хил. наети в отрасъла жени притежават образование, което обаче е по-ниско от основно и средно. В отрасъл „производството на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене“ данни са отчетени само за жени, притежаващи средно или след средно образование, но не и висше. Техният брой за 2009 г. е 4.2 хил. от 6.7 хил. заети в отрасъла жени. В отрасъл „производство на хартия и хартиени продукти“ за 2009 г. 3.7 хил. от 4.9 хил. заети жени притежават средно или след средно образование, но не и висше такова. За 2010 г. броят им остава непроменен от посочения през 2009 г., при брой на полагащи възмезден труд лица от женски пол – 4.8 хил. При производството на мебели наетите жени, притежаващи средно или след средно образование, но не висше за 2008 г. са 6.9 хил. (от 9.8 хил. заети жени), а за 2015 г. – 3.8 хил. (от 6. 4 хил. заети жени) (виж фиг. 5).

Високото ниво на основни умения и компетенции увеличава способността на индивидите да се представят добре в работна среда¹⁵. В допълнение, образованието на жените има положително въздействие върху икономическия растеж, заради връзката му с плодовитостта и развитието на човешкия капитал¹⁶. На база предходно посочените данни обаче може да се твърди, че заетите жени в горския сектор в България притежават ниско ниво на образование и компетенции, което намалява тяхната конкурентоспособност, а от там и растежа на макро и микро равнище. В допълнение, в нито един от разглежданите отрасли от горския сектор не са

¹² ЕВРОПА 2020 Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, Брюксел, 3.3.2010 г. COM(2010) 2020 окончателен, с. 13.

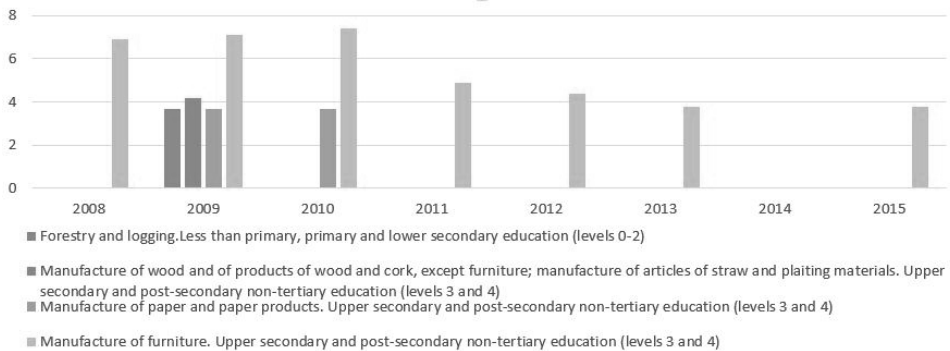
¹³ Europe 2020: National reform programme, Republic of Bulgaria, Ministry of Finance, 2015, p.56.

¹⁴ Изведените данни са от Евростат 2016 г. за заетите в разглежданите отрасли жени, по повод притежаваното от тях по-ниско от средно и основно образование; средно или след средно образование, но не висше; висше образование.

¹⁵ Маринов, Е, Конкурентоспособността на черноморските региони на Европейския съюз // Черноморският регион – регионални и глобални предизвикателства, УИ „Черноризец храбър“, 2014, с. 28.

¹⁶ Labour force participation of women, European Commission, 2015, p.7.

Фигура 5. Заетост на жените по вид придобита образование и отрасъл от горския сектор, 2008-2015, в хиляди¹⁷



Източник: Евростат, 2016.

отчетени данни за заети жени, притежаващи висше образование. С цел постигане на приобставащ икономически растеж, съответстващ на поставените от „Европа 2020“ и Националната програма за реформи в България цели следва да се повиши както нивото на заетост на жените в горския сектор, така и тяхното равнище на придобити компетенции и образование. Съществено влияние върху участието на жените на пазара на труда в горския сектор оказват получаваното възнаграждение, размерът на минималния осигурителен доход и майчинството.

Минимално работно възнаграждение и минимален осигурителен доход на наетите по трудово и служебно правоотношение жени в горския сектор

В специализираната литература се поддържа становище, че съществува правопрпорционална зависимост между участието на жените на пазара на труда и получаваното за положения от тях труд възнаграждение¹⁸. Следва да се отбележи, че не се наблюдават значителни отклонения от начина на формиране на възнагражденията на лицата, полагащи труд в горския сектор в България спрямо този в останалите икономически сектори (виж фиг. 6).

¹⁷ От представените данни са изключени стопанствата и промишленостите от горския сектор, за които няма информация за вида образование на зетите жени по евростат

¹⁸ Labour force participation of women, European Commission, 2015, p.9.

Фигура 6. Елементи на цената на труда



Източник: Особенности в управлението на работната заплата в мебелната промишленост, Деница Стойчева Стефанова-Богданска, 2014.

Впечатление прави фактът, че заетите в горския сектор, получаващи допълнително възнаграждение за извънреден труд и за работа в неделя са почти два пъти по-малко от общия за страната брой¹⁹. В този контекст жените, заети в разглеждания сектор приоритетно разчитат на брутното възнаграждение, посочено в трудовия им договор. За целите на формиране на брутното възнаграждение по договорено между работник и работодател трудово правоотношение съществено влияние оказват минималната работна заплата (МРЗ)²⁰ за страната за съответната година и минималният осигурителен доход (МОД) по професии и длъжности за отчетния период.

МРЗ регламентира минималното месечно възнаграждение, което жените заети в горския сектор следва да получат за положения от тях труд. В резултат на промени на икономическо, политическо и социално ниво размерът на МРЗ (за всички професии и длъжности) ежегодно се увеличава, като за 2017 г. минималната работна заплата в страната е 460 лв.²¹ (виж таблица 1).

¹⁹ Стефанова-Богданска, Д., Особенности в управлението на работната заплата в мебелната промишленост, 2014.

²⁰ МРЗ е най-ниската работна заплата, на часова, дневна или месечна ставка, която работодателите могат да плащат по закон на работниците и служителите си. МРЗ има брутен характер и се формира на непазарен принцип и се определя ежегодно от държавата.

²¹ ПМС № 372/22.12.2016 г.

Таблица 1. Минимална работна заплата в България за периода 2010 – 2017 г., лв. 2010-2015 г.

Година	Период на действие	МРЗ в лв.	Часова ставка на МРЗ (в лв.)	Нормативно основание
2010	1 януари 2010 – 31 август 2011	240	1.42	ПМС № 326/30.12.2009 г.
2011	1 септември 2011 – 30 април 2012	270	1.61	ПМС № 180/30.06.2011 г.
2012	1 май 2012 – 31 декември 2012	290	1.70	ПМС № 300/10.11.2011 г.
2013	1 януари 2013 – 31 декември 2013	310	1.85	ПМС № 250/11.10.2012 г.
2014	1 януари 2014 – 31 декември 2014	340	2.03	ПМС № 249/31.10.2013 г.
2015	1 януари 2015 – 30 юни 2015	360	2.20	ПМС № 139/04.06.2015 г.
2015	1 юли 2015 – 31 декември 2015	380	2.38	ПМС № 139/04.06.2015 г.
2016	1 януари 2016 – 31 декември 2016	420	2.50	ПМС № 375/28.12.2015 г.
2017	1 януари 2017 –	460	2.77	ПМС № 372/22.12.2016 г.

Източник: Постановления на Министерски съвет по години 2009-2016 г.

Следва да се отбележи, че България попада в групата на държавите в Европа, в които месечните минимални работни заплати са под 500 EUR²². От включените в групата европейски държави само Албания и бивша югославска република Македония имат по-малък месечен размер на МРЗ от България, което е и фактор, оказващ негативно въздействие върху доходите на наетите в горския сектор жени²³. Годишното изменение на размера на МРЗ е по същество предпоставка за промени и на средната годишна заплата на наетите от женски пол лица в сектора на „селското, горско и рибно стопанство“²⁴. Средната

²² В обхвата на посочената група освен страната ни, попадат още Румъния, Литва, Унгария, Чешката република, Латвия, Словакия, Хърватия, Естония, Полша, както и Албания, Черна гора, бившата югославска република Македония и Сърбия.

²³ Online: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/bg, последно посещение на 13.02.2017 г.

²⁴ Данни, публикувани в НСИ обхващат информацията за целия сектор „селското, горско и рибно стопанство“. Не са публично публикувани детайлни данни, касаещи само горския сектор, поради което следващите данни и заключения

годишна заплата на заетите в сектора жени се увеличава, като през 2010 г. тя е 5196 лв., а през 2015 г. – 7608 лв. В сравнителен аспект с брутното възнаграждение, получавано от мъжете в сектора, следва да се отбележи, че средната годишна заплата при мъжете е 5978 лв. през 2010 г. и 9133 лв. през 2015 г. На месечна база, средното месечно възнаграждение при жените за 2010 г. е 433 лв, а за 2015 г. – 634 лв., докато при мъжете е 498.17 лв. за 2010 г. и 761.08 лв. за 2015 г. (виж фиг. 7). Видно от данните въпреки факта, че законодателят дава право на равно възнаграждение²⁵, в разглеждания сектор се отчита различно заплащане за положения от мъжете и жените труд.

Ретроспективно МОД е въведен в Българската правна рамка през 2003 г. и служи за основа при определяне и изчисляване на задължителните и доброволни осигурителни вноски, които се правят за осигуреното лице. За представителите на женския пол осигурителните вноски имат съществена роля при определяне на подлежащите на изплащане от Националния осигурителен институт обезщетения и болнични при общо заболяване и майчинство. За периода 2010 г. – 2017 г. се наблюдава увеличение на минималния осигурителен доход сред всички квалификационни групи професии на заетите в горските стопанства лица. Това увеличение се дължи в голяма степен на промените в минималната работна заплата през разглежданите години. За заетите лица, за които не се изисква специална квалификация до 2013 година (включително) размерът на МОД е над този, на определения за същия период размер на МРЗ. След 2013г. до 2017 г. (включително) двата показателя се изравняват. За периода 2016 г. – 2017 г. за квалифицираните работници в горските стопанства размерът на МОД е еднакъв с този на МРЗ за страната (виж таблица 2). Във връзка с това законодателят поставя в равноправни осигурителни отношения квалифицирания и неквалифициран персонал. Ако обаче разгледаме изискванията за съответните квалифицирани и неквалифицирани кадри в сектора на „селското, горско и рибно стопанство“ могат да се посочат следните основни различия:

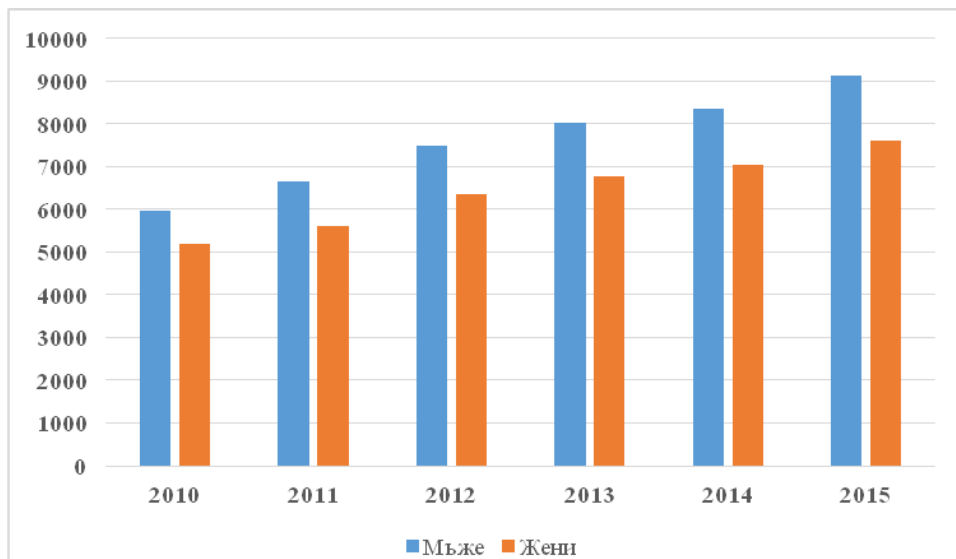
1. Според Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България – 2011²⁶, неквалифицираните работници в селското, горското и рибното стопанство изпълняват елементарни и ру-

са за целия сектор „селско, горско и рибно стопанство“, в който е включен и горския сектор.

²⁵ Кодекс на труда, Обн. ДВ. бр.26 от 1986г., посл изм. и доп. ДВ. бр.105 от 30 Декември 2016г., чл. 243.

²⁶ В разглежданата група на работници и служители в селското, горско и рибно стопанство, които неискват специална квалификация попадат следните единични групи длъжности: 9211 Работници в растениевъдни стопанства; 9212 Работници в животновъдни стопанства; 9213 Работници в смесена растениевъдни и животновъдни стопанства; 9214 Работници в градинарството; 9215 Работници в горското стопанство; 9216 Работници в риболова и развъждането на аквакултури.

Фигура 7. Средна годишна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение секторът на „Селското, горско и рибно стопанство“, в лева и по полове



Източник: НСИ, 2016.

тинни задачи при отглеждането на растения и животни, при поддържането на градини и паркове, при използването и запазването на горите и при отглеждането и развъждането на риба и други водни организми. Сред основните задачи, на попадащите общо в разглежданата група професии се включват дейности по:

- копаене, разравняване и прекопаване с ръчни инструменти;
- товарене, разтоварване и подреждане на продукти;
- поливане, прореждане, плевене и отглеждане на растения на ръка или с ръчни инструменти;
- ръчно събиране на реколтата;
- хранене, поене, почистване на животните и поддържане помещениата на животните чисти;
- наблюдение над животните и водене на записки за тяхното състояние;
- подготовка и обслужване на рибарски мрежи и друго риболовно оборудване;
- събиране, сортиране и опаковане на произведената продукция в контейнери;
- дребни ремонти по постройки, огради и плавателни съдове.

Авторът на настоящия анализ си дава сметка, че изброените задачи са с общо естество за разглеждания клас, въпреки това прави впечатление, че нито една от предходно изброените задачи не се отнася пряко за горския сектор.

2. Според Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България – 2011²⁷, квалифицираните работници в горското, рибното и ловното стопанство, произвеждащи за пазара планират, организират и извършват дейности по залесяване, запазване и използване на естествени и изкуствени гори, отглеждат, развъждат и ловят риба, развъждат или ловуват животни за продажба или редовна доставка на търговци на едро, търговски организации или на пазара. В този контекст те изпълняват следните основни задачи²⁸:

- наемат или инвестират в машини и оборудване, закупуват суровини;
- планират и извършват дейности в горското, рибното и ловното стопанство;
- поддържат сгради, водоеми, машини и друго оборудване;
- доставят или продават на пазара произведената продукция;
- контролират и обучават други работници.

Разгледано в още по-тесен аспект работниците в горския сектор (включително и жените) следва да планират, организират и извършват дейности по залесяване, запазване и използване на естествените и изкуствените гори. Към дейностите, изпълнявани от наетите работници, които се водят квалифициран персонал се изисква още изпълнението на следните задачи²⁹:

- оценяват обекти за залесяване, избират фиданки за разсад и засаждат дървета, създават и се грижат за млади гори;
- определят дървета за изсичане и оценяват обема на добитата дървесина;

²⁷ В разглежданата група на работници и служители в селското, горско и рибно стопанство, които изискват специална квалификация попадат следните подкласове: клас включва следните подкласове: 61 Квалифицирани работници в селското стопанство, произвеждащи за пазара; 62 Квалифицирани работници в горското, рибното и ловното стопанство, произвеждащи за пазара; 63 Селскостопански работници, риболовци и ловци, произвеждащи за собствено потребление.

²⁸ Посочените задачи са за подклас 62 квалифицирани работници в горското, рибно и селско стопанство, произвеждащи за пазара, и прилежащите към посочения подклас групи: 621 Горски работници и сродни на тях; 622 Риболовци и ловци.

²⁹ <https://www.mlsp.government.bg/nkpd/index.php?section=HOME&K=289>

- работят с триони и други машини за прореждане, подкастриране, отрязване на изсъхнали клони, изсичане на дървета и нарязването им на трупи;
- събират и подреждат на купи отрязаните трупи и клони;
- транспортират наредените трупи по съответните улици;
- осъществяват наблюдение за откриване на горски пожари, участват в противопожарни дейности, съставят отчети във връзка с възникнали пожари и поддържат противопожарното оборудване;
- контролират борбата с плевелите и съгъстяването в млади гори, използвайки ръчни инструменти и химикали;
- управляват и поддържат влекачи, булдозери или други машини за придвижване на необходимото оборудване на обекти за залесяване или дърводобив;
- събират шишарки, подрязват дърветата, помагат при засаждане и маркират дърветата за последващи действия;
- обучават и контролират други работници в горското стопанство, включително работници по дърводобива и по засаждането на нови гори.

Таблица 2. МОД по години за заетите в горското стопанство лица

<i>Горско стопанство</i>									
ГОДИНИ	Ръководители	Специалисти	Техници и приложни специалисти	Помощен административен персонал	Персона, зает с услуга за населението, търговията и охраната	Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство	Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	Машинни оператори и монтажници	Професионалисти, неизсквалифицирана специална квалификация
2010	621 лв.	444 лв.	392 лв.	380 лв.	320 лв.	352 лв.	392 лв.	397 лв.	270 лв.
2011	655 лв.	466 лв.	412 лв.	400 лв.	336 лв.	370 лв.	411 лв.	457 лв.	283 лв.
2012	684 лв.	487 лв.	431 лв.	418 лв.	351 лв.	387 лв.	429 лв.	478 лв.	296 лв.
2013	700 лв.	500 лв.	450 лв.	430 лв.	390 лв.	400 лв.	440 лв.	490 лв.	320 лв.
2014	750 лв.	525 лв.	472 лв.	451 лв.	400 лв.	400 лв.	450 лв.	490 лв.	340 лв.
2015	780 лв.	546 лв.	491 лв.	469 лв.	416 лв.	416 лв.	468 лв.	510 лв.	360 лв.
2016	900 лв.	620 лв.	530 лв.	480 лв.	450 лв.	420 лв.	520 лв.	500 лв.	420 лв.
2017	900 лв.	620 лв.	530 лв.	480 лв.	460 лв.	460 лв.	520 лв.	500 лв.	460 лв.

Източник: Приложение № 1 към чл. 9, ал. 1, т. 1 от ЗБДОО, по години³⁰

³⁰ Посочената сума на МОД е за пълен работен месец.

Посочените задачи са и по същество задължения на наетите квалифицирани лица. Те обаче вменяват на лицата допълнителни отговорности, за които липсата на компетенции би довела до некоректното им и недобросъвестно изпълнение. В тази връзка необходимостта персонала да е квалифициран е напълно обоснована. Въпреки това смятаме за напълно неаргументирано минималният осигурителен доход на лицата, в чиито задължения се вменява изискването за квалификация и компетенции да е еднотипно с това на лицата, за чиято дейност не се изисква квалификация.

От гледна точка на Минималния осигурителен доход рибното и селско стопанства (попадащи в обхвата на сектор – „селско, горско и рибно стопанство“) предлагат по-големи възможности от тези на горското както за жените – ръководители и специалисти, така и за работната сила, която не заема ръководни длъжности. В този контекст за периода 2012 г. – 2017 г. размерът на МОД за квалифицирания и неквалифициран персонал в рибното (виж таблица 3) и селско стопанства (виж таблица 4) е по-висок от този в горското.

Таблица 3. МОД по години за заетите в рибното стопанство лица

<i>Рибно стопанство</i>									
ГОДИНИ	Ръководители	Специалисти	Техници и приложни специалисти приложни специалисти	Помощен административен персонал	Персона, зает с услуга за населението, търговията и охраната	Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство	Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	Машинни оператори и монгажници	Професии, неизискващи специална квалификация
2010	621 лв.	444 лв.	392 лв.	380 лв.	320 лв.	352 лв.	392 лв.	397 лв.	270 лв.
2011	652 лв.	466 лв.	412 лв.	400 лв.	336 лв.	370 лв.	392 лв.	457 лв.	284 лв.
2012	730 лв.	522 лв.	461 лв.	448 лв.	376 лв.	396 лв.	450 лв.	526 лв.	304 лв.
2013	805 лв.	574 лв.	507 лв.	493 лв.	395 лв.	428 лв.	495 лв.	584 лв.	328 лв.
2014	885 лв.	631 лв.	558 лв.	542 лв.	415 лв.	449 лв.	515 лв.	613 лв.	345 лв.
2015	929 лв.	682 лв.	613 лв.	580 лв.	436 лв.	485 лв.	556 лв.	662 лв.	383 лв.
2016	995 лв.	750 лв.	680 лв.	630 лв.	460 лв.	519 лв.	595 лв.	662 лв.	421 лв.
2017	995 лв.	750 лв.	680 лв.	630 лв.	460 лв.	519 лв.	595 лв.	662 лв.	460 лв.

Източник: Приложение № 1 към чл. 9, ал. 1, т. 1 от ЗБДОО, по години³¹.

На база предходното могат да се направят две основни заключения. На първо място, съществува разлика в заплащането на мъжете и жените в горските стопанства. Като основни причини за подобни разлики могат да се посочат: наличие на дискриминация на работното място; различия в поставяните на жените професионални задачи; раз-

³¹ Посочената сума на МОД е за пълен работен месец

лични практики на работното място, свързани с достъп до развитие в кариерата и обучение; подценяване на работата и уменията на жените, както и възможностите за съвместяване на професионалния живот и семейните отговорности³². На второ място, ниските размери на МОД са фактор, оказващ негативно влияние върху майчинството и възможностите за отглеждане на малко дете. С цел увеличаване на участието на жените на пазара на труда в горския сектор е подходящо и полезно да се премахне съществуващата разлика в заплащането на жените и мъжете, като по този начин се цели намаляване на бедността и увеличаване на доходите. В допълнение, въвеждането на по-високи размери на МОД и тяхното законодателно обвързване с работното възнаграждение, квалификацията и компетенциите на заетите в горския сектор жени би подпомогнало в посока на съвместяване на професионалния, личния живот и майчинството.

Таблица 4. МОД по години за заетите в селското стопанство лица

<i>Селско стопанство</i>										
ГОДИНИ	Ръководители	Специалисти	Техници и приложни специалисти	Приложни специалисти	Помощен административен персонал	Персона, зает с услуга за населението, търговията и охраната	Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство	Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	Машинни оператори и монтажници	Професии, неизискващи специална квалификация
2010	621 лв.	444 лв.	392 лв.	380 лв.	320 лв.	352 лв.	392 лв.	397 лв.	270 лв.	
2011	652 лв.	466 лв.	412 лв.	400 лв.	336 лв.	370 лв.	392 лв.	457 лв.	284 лв.	
2012	730 лв.	522 лв.	461 лв.	448 лв.	376 лв.	396 лв.	450 лв.	526 лв.	304 лв.	
2013	805 лв.	574 лв.	507 лв.	493 лв.	395 лв.	428 лв.	495 лв.	584 лв.	328 лв.	
2014	885 лв.	631 лв.	558 лв.	542 лв.	415 лв.	449 лв.	515 лв.	613 лв.	345 лв.	
2015	929 лв.	682 лв.	613 лв.	580 лв.	436 лв.	485 лв.	556 лв.	662 лв.	383 лв.	
2016	995 лв.	750 лв.	680 лв.	630 лв.	460 лв.	519 лв.	595 лв.	662 лв.	421 лв.	
2017	995 лв.	750 лв.	680 лв.	630 лв.	460 лв.	519 лв.	595 лв.	662 лв.	460 лв.	

Източник: Приложение № 1 към чл. 9, ал. 1, т. 1 от ЗБДОУ, по години³³.

Майчинството като фактор за увеличаване на заетостта сред жените

В България за 2014 г. заетите жените на възраст между 20 и 49 години, които имат деца под 6 години са с приблизително 13.5 процентни пункта на по-малко отколкото заетите жени, които нямат деца. Посочените

³² Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете в Европейския съюз, Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2014 г., с. 5-7.

³³ Посочената сума на МОД е за пълен работен месец

стойности са над средните за ЕС за същия период (13.2%)³⁴. Родителството оказва значително въздействие върху заетостта при жените³⁵, което от своя страна е и фактор имащ влияние върху производителността и конкурентоспособността на горския сектор. Във връзка с предходното следва да се стимулира заетостта на майките, имащи малки деца както в горския сектор, така и в останалите икономически сектори на страната. Основни фактори, оказващи въздействие върху участието на жените, имащи деца под 6 годишна възраст на пазара на труда са нормативните права на жените, по повод полагащият им се отпуск по майчинство и обезщетението по него; достъпът до услуги, свързани с грижи за деца; работното време и възможността за почасова работа; както и условията на труд на работното място. В съответствие с европейската правна рамка³⁶ българското законодателство определя бременните и майките като рискова група, осигурявайки им специфична правна закрила. Във връзка с това работничка или служителка в предприятие от горския сектор има право на отпуск поради бременност и раждане в размер на 410 дни за всяко дете³⁷. По време на отпуска на жените се изплаща парично обезщетение, определено в размер на 90 на сто от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са изчислени осигурителните вноски, за период от 24 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на временната неработоспособност поради бременност и раждане. Определеният размер на финансовата помощ обаче е под необходимите за отглеждане на дете ресурси и е пряко свързан с осигурителния доход на лицата, чиито минимални размери, са еквивалентни или близки до тези на МРЗ. Законодателят дава възможност отпускът от 410 дни да се прехвърли на бащата, който следва да полага грижи за отглеждането на детето. Тази разпоредба обаче не стимулира бащите да поемат отглеждането на децата, независимо от факта, че отпускът е платен и се признава за трудов стаж. Наличието на подобно обстоятелство може да се разглежда и като причина за нежеланието на жените да прекратят отпуска си по майчинство и да се върнат на работа, независимо от ниския размер на получаваното обезщетение за отглеждане на дете³⁸.

³⁴ Labour force participation of women, European Commission, 2015, p.4.

³⁵ Доклад за България за 2016 г., включващ задълбочен преглед относно претоварването и коригирането на макроикономическите дисбаланси, Брюксел, 26.2.2016 г. SWD(2016) 72 final, с. 38.

³⁶ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.

³⁷ Кодекс на труда, Обн. ДВ. бр.26 от 1986г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105 от 30 Декември 2016г., чл. 163.

³⁸ На база проведени индивидуални интервюта със заети в горското стопанство жени, които текущо са в майчинство, предстои им бременност и раждане или са родители на малко дете до 6 годишна възраст.

В България за периода 2007-2014 г. процентът на жените, които не са трудово активни, поради отглеждане на дете или възрастен се е увеличил с 5 процентни пункта³⁹. Улесняването на достъпа до детски заведения по същество би подпомогнал майките в отглеждането на деца и би намалил този процент. Услугите за отглеждане на деца в страната ни обаче са недоразвити, като само 11% от децата на възраст под 3 години посещават детски заведения за повече от 30 часа седмично⁴⁰. Подобни данни са с 23 процентни пункта под целта на Европейския съвет в тази област⁴¹. Таксите на детските заведения се посочват като основна причина за неизползване на услугите за грижи за деца⁴². Във връзка с това таксите на детските заведения за целодневна грижа за дете през 2012 г. в България са приблизително с 5% повече, отколкото нетния доход на двучленно семейство⁴³. Липсата на детски заведения е втората по важност причина сочена като фактор за неизползване на услугите за гледане на деца. Следва да се отбележи, че съществува риск продължителните отпуски по майчинство да доведат до негативни въздействия върху заетостта на жените, свързани най-вече със загуба на умения и компетенции⁴⁴. В този контекст предлагането на услуги за отглеждане на деца от предприятията в горския сектор би имало положителен ефект не само върху атрактивността на сектора, но и би стимулирало тяхното използване по време и след изтичане на отпуска по майчинство.

След изтичане на отпуска по майчинство и при завръщането си на работа в горския сектор лицето има право да предложи на работодателя изменение на трудовото правоотношение, продължителността и разпределението на работното му време за определен срок, които да улеснят процеса на адаптация⁴⁵. Работата на непълнен работен ден обаче не е често срещана практика в България. По-малко от 5% от заетите лица работят на непълнен работен ден⁴⁶. Следва да се посочи, че информираността на жените по отношение на законодателната рамка по въпросите за майчинството не е обект на проучване при изследване на

³⁹ Labour force participation of women, European Commission, 2015, p.15.

⁴⁰ Доклад за България за 2016 г., включващ задълбочен преглед относно претоваряването и коригирането на макроикономическите дисбаланси, Брюксел, 26.2.2016 г. SWD(2016) 72 final, с. 38.

⁴¹Online:http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf, последно посещение на 11.01.2017 г.

⁴² Online: <http://www.nsi.bg>, последно посещение на 09.02.2017 г.

⁴³ Labour force participation of women, European Commission, 2015, p.18.

⁴⁴ European Commission 2013 Employment and Social Developments in Europe; OECD (2012) Closing the Gender Gap.

⁴⁵ Кодекс на труда, Обн. ДВ. бр.26 от 1986г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105 от 30 Декември 2016г., чл.167 б.

⁴⁶ Labour force participation of women, European Commission, 2015, p.5.

репродуктивните нагласи на населението, поради което текущо не съществуват данни за жени, възползвали се от вмененото от законодателя право.

В специализираната литература се твърди, че фактор косвено влияещ на конкуренцията на пазара на труда е репродуктивното поведение на жените⁴⁷, свързано най-вече с опасения по повод влиянието на работния процес и условията на труд върху ембриона (фетуса). В този контекст като част от причините за възможни спонтанни аборти сред жените могат да се посочат полагането на тежък физически труд, както и наличието на вредни условия на труд (виж таблица 5) и стрес на работното място. За периода 2006 – 2010 г. злополуките в горското стопанство са най-често свързани със загуба на контрол върху машина, превозни или подемно-транспортни средства, ръчни инструменти, предмети, животни; движение на тялото при физическо натоварване (обикновено водещо до вътрешно увреждане); счупване, разрушаване, разцепване, плъзгане, падане, срутване на материалния фактор; подхлъзване или спъване с падане, падане на човек. Малък дял от наетите обаче имат усещането, че здравето им е изложено на риск по време на работа и че работата оказва отрицателно влияние върху здравословното им състояние⁴⁸. В тази връзка, въпреки че в горското стопанство има отчетени трудови злополуки, то се характеризира с относително ниска степен на отсъствия по здравословни причини⁴⁹. В допълнение, законодателят вменява изискването за обзавеждане на стаи за лична хигиена на жените и за почивка на бременните, забранява полагането на тежки и вредни работи от жени, както и трудоустрояването на бременни жени или кърмачки, чрез преместването им на подходяща работа или облекчаване на условията на труд за изпълняваната дейност. Във връзка с предходното може да се направи

⁴⁷ Генчева, М., Ж. Маринова, Статутът на жената майка в българското законодателство: развитие и тенденции или как законодателството налага дискриминационни норми и нагласи към жената, с. 70, достъпно на: <http://www.cwsp.bg/upload/docs/63.pdf>, последно посещение на 11.01.2017 г.

⁴⁸ Секторни характеристики на условията на труд. Достъпно на: http://bilsp.org/documents/551_5_%D0%90%D0%BD%D0%B5%D0%BA%D1%81%20C%20-%D0%A1%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf, последно посещение на 08.01.2017 г.

⁴⁹ „Превенция за безопасност и здраве при работа" работа, сигурност, живот. Кодекс на „добри практики"; технически правила, ръководство с практически правила и ръководни принципи по безопасност и здраве при работа. Горско стопанство. Помагало по проект В0051Р0001-2.3.01 „Превенция за безопасност и здраве при работа", финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансиран от Европейския съюз чрез ЕСФ, изпълняван от ИА ГИТ, с. 7.

заключение, че горското стопанство не се характеризира, като високо-рисково от гледна точка на безопасността и сигурността на жените.

Таблица 5. Основни опасности за работещите в горския сектор (включително и жените)

Опасност (вид/категория)	Вреди	Щети в следствие на:
1. Механична в т.ч. и гравитация	<ul style="list-style-type: none"> • наранявания • контузии • счупване • комбинирани 	<ul style="list-style-type: none"> • разрушаване на елементи или цялата конструкция • повреда на конструкцията • повреди
2. Електричество, в т.ч. и статично електричество.	<ul style="list-style-type: none"> • електроудар изгаряния неприятни, усещания (стат. ел.) 	<ul style="list-style-type: none"> • повреда/отказ в част уредбата като цяло • запалване, пожар • погрешно/неправилно функциониране на съоръженията
3. Химическа	<ul style="list-style-type: none"> • изгаряне • увреждане на дихателните органи • дразнене (дишане, кожа, очи) 	<ul style="list-style-type: none"> • пожар • експлозия • корозия • разтопяване • разливи
4. Пожар	<ul style="list-style-type: none"> • различни по характер увреждания 	<ul style="list-style-type: none"> • повреди, откази • разрушаване на съоръжения и уреди • унищожаване на продукция
5. Термична (високи или ниски температури на предмети)	<ul style="list-style-type: none"> • термични изгаряния • измръзване 	<ul style="list-style-type: none"> • пожар • експлозии
6. Микроклиматични (температура, влажност, скорост на въздуха)	<ul style="list-style-type: none"> • топлинен удар • умора • простудни заболявания 	<ul style="list-style-type: none"> • точност на обработката (в някои случаи на високоточни производства) • нарушение в технологията (пр. тъкачен цех)
7. Шум (чуваем, ултразвуков, инфразвуков обхват)	<ul style="list-style-type: none"> • умора и стрес • временна загуба на слуха • постоянна загуба на слуха 	<ul style="list-style-type: none"> • затрудняване на комуникациите

Опасност (вид/категория)	Вреди	Щети в следствие на:
8. Вибрации (обща и локална)	<ul style="list-style-type: none"> • умора, нарушаване на координацията • костно-ставни заболявания • заболявания на периферната нервна система 	<ul style="list-style-type: none"> • възможни нарушения на здравината на конструкциите • намаляване на точността на обработка
9. Електромагнитни полета (пром. ч-т, радио и УКВ ч-т)	<ul style="list-style-type: none"> • остри въздействия за вегетативната система • хронични ефекти 	<ul style="list-style-type: none"> • смущения в схемите за автоматично управление • смущения на комуникациите
10. Лъчения (ултравиолетови, инфрачервени, лазерни)	<ul style="list-style-type: none"> • увреждане на зрението • увреждане на кожата • заслепяване хронични ефекти 	
11. Йонизиращи лъчения	<ul style="list-style-type: none"> • локални увреждания на кожата • лъчеви заболявания 	
12. Осветление не отговарящо на изискванията за изпълняваната работа	<ul style="list-style-type: none"> • зрителна умора • предпоставка за поява на други опасности 	<ul style="list-style-type: none"> • различни последици в резултат на грешки на оператора
13. Биомеханични и биологични	<ul style="list-style-type: none"> • физическо напрежение • нервно-психично напрежение • увреждане на костно-ставния апарат 	
14. Барометрични	<ul style="list-style-type: none"> • умора и стрес • нарушение в дишането • кесонно заболяване 	
15. Микробиологични	<ul style="list-style-type: none"> • заболявания 	<ul style="list-style-type: none"> • унищожаване на продукцията

Източник:

<http://www.fsogsdp.bg/images/docs/alara/ALARAMetodikaOpisanie.pdf>

За целите на настоящата разработка през м. януари 2017 г. са проведени индивидуални интервюта със заети в горския сектор жени. По-конкретно обект на индивидуални интервюта са младши и старши експерти от Министерството на Земеделието. Разговорите са проведени по телефон със средна продължителност от 10 минути. На база на проведените разговори се очертават следните няколко общи мнения от страна на интервюираните:

1. На първо място всички интервюирани отговарят, че заплащането в сектора е ниско и по никакъв начин не стимулира жените да търсят кариерно развитие в горския сектор.

2. На второ място жените отчитат факта, че наетите в държавни предприятия жени получават с пъти по-малко от жените, които са наети в горски предприятия от бизнес сектора. Въпреки това обаче държавните институции предоставят по-благоприятни условия по повод ползваните почивки за бременност и майчинство. Това по същество е предпоставка жените, които търсят възможност да съчетаят работната среда със социалния живот и майчинството да се насочат към държавни предприятия въпреки ниското заплащане.

3. Нито една от интервюираните не посочва, че би прекъснала по-рано майчинството си, но пък определено би се възползвала ако работодателят ѝ предложи да остави детето си в ясла, която се намира в същата сграда, в която работи жената. В тази връзка жените са склонни да плащат малко повече за услугата стига месечната такса да не е непосилна за тях.

4. Мнението на преобладаващата част от интервюираните е, че всяка жена след като се върне на работа независимо от сектора се нуждае от време, за да се пригоди към работната среда и да възстанови знанията си отпреди излизането ѝ в отпуск по майчинство.

Изводи и препоръки

Заетостта на жените в горския сектор е слабо и най-общо може да се свърже с влиянието на фактори от финансов, социален и законодателен характер.

От финансова гледна точка горският сектор не предлага високи възнаграждения на жените, като се открояват и индикации за междуполова дискриминация по повод заплащането. С цел стимулиране на заетостта следва да се премахнат разликите в заплащането между мъжете и жените в сектора. Предходното може да се осъществи чрез законодателното увеличаване на МРЗ и МОД, съответстващи както на спецификата на изпълняваните от работничката задачи, така и на нейните компетенции. Във връзка с това е подходящо въвеждането на изисквания по повод нивото на образование на работниците както за квалифицираните, така и за неквалифицираните длъжности. В длъжностната характеристика на същите следва да се въведе изискване за ежегодно повишаване на равнището на знания и умения, което не следва да се прекъсва по време на отпуск по майчинство. Осигуряването на условия за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите е не само законодателно задължение спрямо работодателите, но и възможност за повишаване на конкурентоспособността. То може да се осъществи чрез използването на интерактивни

техники на обучение, като виртуални образователни платформи и използване на всички възможности на дистанционното обучение. Във връзка с това актуален е въпроса за прилагане на универсалния модел на веригата на доставки, обхващащи дейности по планиране, доставка, производство, управление на поръчките, логистика, рекламация; дизайн, изследвания, създаване на прототипи, предпазарно и пазарно производство, координация и др.

Социалните фактори, имащи влияние върху заетостта на жените, могат да се обвържат с възможността те да съчетават работата с личния си живот. Това има най-силно влияние върху бъдещите родилки и текущи майки на деца до 6 годишна възраст. В контекста на предходното изграждането на детски стай и предлагането на услуги за отглеждане на деца от страна на работодателите би подпомогнало съвместяването на работните с лични задължения. По същество въвеждането на подобна фирмена политика би заменила и необходимостта от гъвкаво работно време. Подходящо е провежданите инструктажи по безопасност на труда да имат фокус и върху правната уредба по повод майчинството, правата на жените относно условията им на труд, както и превенцията на рисковите фактори, които могат да доведат до спонтанен аборт. Подобни социални политики подлежат на оповестяване в нефинансовите декларации и доклади на предприятията, с което би се подпомогнало и за повишаване на имиджа на въвелите ги организации.

От законодателна гледна точка следва да се отбележи, че въпреки хармонизирането на националното с европейско законодателство, няма отбелязан съществен напредък по повод поставените стратегически цели и задачи. В тази връзка подходящо и полезно е да се стимулират предходно посочените фирмени политики, чрез въвеждане на законодателни облекчения за социално насочените предприятия в горския сектор.

Източници:

- Chobanova R., Intensifying SMES business networks in forestry, 9th International Scientific Conference WoodEMA, The path forward for wood products: a global perspective, pp. 61-66, 2016.
- Cuberes D., M. Teignier, World Development Report 2012: Gender Equality and Development, World Bank, 2011.
- Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.
- Europe 2020: National reform programme, Republic of Bulgaria, Ministry of Finance, 2015.
- European Commission 2013 Employment and Social Developments in Europe; OECD (2012) Closing the Gender Gap.

- Labour force participation of women, European Commission, 2015.
- Revenga A., S. Shetty, Empowering Women Is Smart Economics, Finance & Development 2012, Vol.49, №1, p. 40-43, 2012.
- Online:<http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators>, последно посещение на 15.02.2017.
- Online:http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/bg, последно посещение на 13.02.2017.
- Online:http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf, последно посещение на 11.01.2017 г.
- Online: <http://www.nsi.bg>, последно посещение на 09.02.2017 г.
- „Превенция за безопасност и здраве при работа“ работа, сигурност, живот. Кодекси на „добри практики“; технически правила, ръководство с практически правила и ръководни принципи по безопасност и здраве при работа. Горско стопанство. Помагало по проект В0051Р0001-2.3.01 „Превенция за безопасност и здраве при работа“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез ЕСФ, изпълняван от ИА ГИТ.
- Генчева, М., Ж. Маринова, Статутът на жената майка в българското законодателство: развитие и тенденции или как законодателството налага дискриминационни норми и нагласи към жената, Available at: <http://www.cwsp.bg/upload/docs/63.pdf>, последно посещение на 11.01.2017 г.
- Доклад за България за 2016 г., включващ задълбочен преглед относно предотвратяването и коригирането на макроикономическите дисбаланси, Брюксел, 26.2.2016 г. SWD (2016) 72 final.
- ЕВРОПА 2020 Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, Брюксел, 3.3.2010 г. COM (2010) 2020 окончателен.
- Кодекс на труда, Обн. ДВ. бр.26 от 1986г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105 от 30 Декември 2016г.
- Маринов, Е, Конкуренентоспособността на черноморските региони на Европейския съюз // Черноморският регион – регионални и глобални предизвикателства, УИ „Черноризец храбър“, 2014.
- ПМС № 372/22.12.2016 г.
- Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете в Европейския съюз, Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2014 г.
- Приложение № 1 към чл. 9, ал. 1, т. 1 от ЗБДОО, по години.
- Секторни характеристики на условията на труд. Available at:http://bilsp.org/documents/551_5_%D0%90%D0%BD%D0%B5%D0%BA%D1%81%20C%20-%20%D0%A1%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf, последно посещение на 08.01.2017 г.
- Стефанова-Богданска, Д, Особенности в управлението на работната заплата в мебелната промишленост, 2014.