

Факултет „Общикономически“
Катедра „Човешки ресурси и социална защита“

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд

за присъждане на образователна и научна степен „Доктор“ по
научна специалност „Икономика и организация на труда“

на тема

ЗАЕТОСТ НА ЖЕНИТЕ И СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И ЛИЧНИЯ ЖИВОТ

Докторант:
Мария Манчева

Научен ръководител:
Доц. д-р Галина Димитрова

София, 2021

Дисертационният труд е обсъден на 17.05.2021 г. на заседание на катедра „Човешки ресурси и социална защита“ при УНСС-София и е насочен към защита.

Дисертационният труд е написан на български език и е в обем от 210 стандартни страници, включващи: увод, три глави, заключение, списък на използвани източници. Към научното изследване са включени 31 приложения. Използваната литература съдържа общо 171 единици (104 на български език, 67 на английски език).

Авторът на дисертационния труд е докторант на самостоятелна подготовка в катедра „Човешки ресурси и социална защита“.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 1.07.2021 г. от 10.00 часа в зала 2032А на Университета за национално и световно стопанство, на открито заседание на Научно жури, назначено със Заповед на Ректора на УНСС.

Материалите по защитата са на разположение на заинтересованите лица в сектор „Научни съвети и конкурси“ и на интернет страницата на Университета за национално и световно стопанство. (<http://www.unwe.bg/>)

ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Актуалност на дисертационното изследване

Заетостта на жените и съвместяването на професионалния и личния живот са във фокуса на редица изследователски проучвания в областта на икономиката, управлението, социология, психологията и други. В нашето съвремие, едни от водещите фактори за постигане на добър икономически статус и реализация са високото ниво на образование, възможностите за усъвършенстване и допълнителна професионална квалификация, трудовата заетост. Трудовата заетост и получаваните възнаграждения дават възможност на лицата за по-голяма социална сигурност, участие в културния и икономически живот, достъп до качествени услуги. Участието на жените на пазара на труда е от особено значение, както за тяхното вътрешно удовлетворение и сигурност, така и за семейството и неговите членове. През последните години непрекъснато се усъвършенстват и изготвят нови нормативни документи, които се отнасят до равните възможности на жените и мъжете и съвместяването на професионалния и личния живот, което доказва и актуалността на темата. Два от принципите на Европейския стълб за социални права, огласен през 2017 г. са именно равенство между половете и баланс между работа и личен живот.

2. Цел, задачи, теза, предмет и обект на дисертационния труд.

Цел на настоящото изследване: да се проучат и анализират същностни характеристики, състояние, динамика и проблеми на заетостта на жените в контекста на концепцията за съвместяване на професионален и личен живот и да се очертаят предизвикателства пред политиките в тази сфера.

Реализирането на целта на изследването се осъществява чрез изпълнението на следните **задачи**:

- Да се проучат и систематизират същностни характеристики на ключови концепции, които са в основата на настоящото изследване: трудов пазар, заетост, съвместяване на професионален и личен живот и др.

- Да се направи типологизация на заетостта на жените в Европейския съюз през периода 2010-2019 г. като се очертаят основни тенденции в динамиката по съответните параметри.

- Да се подготви и проведе емпирично изследване на заетостта на жените в Европейския съюз, за периода 2010-2019 г. и да се открият основни проблеми при съвместяване на професионалния и личния живот в контекста на икономическа активност и заетост при жените.

- Да се проучат прилагани политики и практики за насърчаване на заетостта на жените и съвместяване на професионалния и личния живот и да се очертаят предизвикателства пред политиките в тази област.

Изпълнението на поставените задачи се осъществява от позициите на възприетата **изследователска теза**: въпреки повишаващите се равнища на заетост при жените, все още се генерират различия при участието на представителите на двата пола на пазара на труда, във връзка с което се формират редица предизвикателства пред политиките по заетостта на жените и съвместяването на професионалния и личния им живот.

В контекста на поставените задачи **обект** на изследването са жените на пазара на труда в страните от Европейския съюз, а **предмет** на изследването е заетостта на жените и възможностите за съвместяването на професионалния и личния им живот. В процеса на изследването се използват сравнителният, аналитичният, индуктивният и дедуктивният методи. Синтезирани са литературни източници и е направено емпирично изследване, съчетани с подходящ статистически инструментариум, включващ клъстерния анализ.

3. Степен на разработеност на проблема.

Изразът баланс между работа и личен живот (work-life balance) навлиза в края на 70-те години на миналия век. Това е широкото понятие, в което се включва амбицията за развитие в кариерата, от една страна и възможността за създаване на семейство, социално и духовно развитие на индивида, от друга. В него се обхващат множество роли извън семейния живот, развитие в общността, изповядване на религия, управление на свободното време.¹ Получава голямо приложение в изследователските трудове, даващи възможност за по-широко разбиране и приложение при изследването на заетостта. Алън Фелщад и колегите му отбелязват, че балансът между работа и личен живот може да бъде определен като връзката между институционалното време и това за култура и времето на

¹ Frone, M, Work-Life Balance, Handbook of Occupational Health Psychology, 2003, p. 143-162

работа и извън нея в общества, където доходите се генерират на пазара на труда.² Дискусии се провеждат и по отношение на разбирането за същността на съвместяването на работа и личен живот. Според някои изследователи (Р. Бърк³, Луиз и кол.⁴, Халперн и Мърфи⁵) работата не е неразделна част от живота и предполага компромис между двете сфери. Други учени смятат, че е по-добре да се говори за „хармония“, тъй като двете сфери се укрепват взаимно (Р. Рапърпорт и кол.⁶, Полманс и кол.⁷, Луис и Купър⁸). Според някои учени⁹ при изследване на баланса между работа и личен живот има две основни направления. Първо, същността му е комплицирана и ще се усложнява във връзка с демографските промени, развиващите се технологии и променящия се характер на работа.¹⁰ Второ необходими са още изследвания, за да се разбере по-добре как работещите съвместяват работата и семейния си живот, така че да могат да бъдат разработени и приложени ефективни политики и практики. В България въпросът за съвместяването на професионалния и личния живот е в основата на изследвания на редица учени (С. Ковачева¹¹, К. Владимирова¹², Н. Тилкиджиев, Е. Тодорова, К. Кирова, М. Керемидчиева¹³).

² Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S. (2002) Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12,1, 54–76

³ Burke, R. Work and family integration. *Equal Opportunities International*, 2004, 23,1–2, 1–5.

⁴ Lewis, S., Gambles, R. and Rapoport, R. The constraints of a work-life balance approach: an international perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 2007 18,3, 360–373.

⁵ Halpern, D.F. & Murphy, S.E. (Eds) *From work-family balance to work-family interaction. Changing the metaphor*. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2005

⁶ Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J.K. and Pruitte, B. (2002) *Beyond Work-family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance*. San Francisco, CA: Jossey Bass

⁷ Poelmans, S.A.Y., Kalliath, T., & Brough, P., Achieving work-life balance: Current theoretical and practice issues. *Journal of Management & Organization*, 2008, 14, 27-238

⁸ Lewis, S. & Cooper, C.L. *Work-life integration: Case studies of organizational change*. Chichester, England: John Wiley & Sons Ltd., 2005

⁹ Tammy, A., L. Eby, *The Oxford Handbook of Work and Family*, 2015

¹⁰ Major, D., L. Germano, *The changing nature of work and its impact on the work-home interface*, 2006

¹¹ Ковачева, С., *Баланс между работа и семейство*, изд. Изток-Запад, 2010

¹² Владимирова, К., *Икономика и семейство: заетост и развитие на децата и семейството*, изд. БАН „Проф. Марин Дринов“, 2020

¹³ Керемидчиева, М., *Политика за семейството*, УИ „Стопанство“, 1998

4. Основни информационни източници и възприети ограничения в дисертационното изследване

Сложната и многопластова същност на изследователския предмет и обект и редица методически специфики на използваната статистическа информация налага в процеса на изследването да се възприемат някои ограничения, които могат да се систематизират в следните направления:

► В контекста на разнообразните ракурси (икономически, управленски, социологически, психологически и др.), от които се изследва заетостта на жените и възможностите за съвместяване на професионалния и личния им живот, за целите на настоящия дисертационен труд фокусът е върху икономическите и управленските аспекти като не се коментират психологически, социологически и др. аспекти, което е извън целите на проучването.

► Наличната статистическа информация, която се използва в настоящото изследване, като обхват и структура е свързана с редица специфики на подхода и методиката на ежегодни и периодични наблюдения (времеви период 2010-2019 г., възрастова група 15-64 г., Европейски съюз – 28 страни), което е отразено в съответните сектори на дисертационния труд.

► Проучването обхваща 28-те страни членки на Европейския съюз, които съставят съвета в периода 2010-2019 г. Хърватия се присъединява на 1.07.2013 г. и е включена в целия период на изследване за по-голяма съпоставимост на данните.

► За анализа на съвместяването на професионалния и личния живот са използвани публикувани резултати от изследването European Quality of life, 2016, което се прави на четири години и последното публикувано е през 2017 г.

За целите на дисертационното изследване се използват данни на Евростат и НСИ (EU Labour Force Survey; Reconciliation between work and family life, LFS, Eurostat 2019; Наблюдение на работната сила, 2019) и публикувани резултати от специализирани изследвания в тази област - OECD Family Database; European Quality of Life, Survey 2016; Early Childhood Education and Care in Europe, Eurydice report, 2019; 15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019, INLPR; Parental and paternity leave –

Uptake by fathers, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2019; She figures 2018, European Commission, Research and Innovation.

СТРУКТУРА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

ВЪВЕДЕНИЕ

ГЛАВА ПЪРВА. Теоретико-методологически основи на изследването

- 1.1. Същност на понятието пазар на труда.
- 1.2. Институционална рамка на трудовия пазар в България и Европейския съюз, регламентиращ правото на участие на жените на пазара на труд, в контекста на съвместяването на професионалния и личния живот
- 1.3. Осигуряване на равни възможности на жените и мъжете в контекста на съвместяването на професионалния и личния живот
- 1.4. Концепция за съвместяване на професионален и личен живот - същностни характеристики
- 1.5. Изследователски методи

ВТОРА ГЛАВА. Анализ на заетостта на жените в Европейския съюз за периода 2010-2019 година

- 2.1. Основни показатели за анализ и типологизация на заетостта - съдържателни характеристики и информационни източници
- 2.2. Типологизация на заетостта на жените в Европейския съюз чрез клъстерен анализ
- 2.3. Основни изводи от клъстерния анализ

ТРЕТА ГЛАВА Сравнителен анализ на заетостта на жените и мъжете в Европейския съюз и тематични полета на политики за подобряване на съвместяването на професионален и личен живот

- 3.1. Анализ на равните възможности между мъжете и жените в областта на заетостта в Европейския съюз за периода 2010 - 2019
- 3.1.1. Анализ на коефициента на заетост на жените и мъжете в страните от Европейския съюз за периода 2010-2019 г.
- 3.1.2. Анализ на коефициента на безработица на жените и мъжете в страните от Европейския съюз за периода 2010-2019 г.

3.1.3. Анализ на заетите на непълно работно време жени и мъже в страните от Европейския съюз за периода 2010-2019 г.

3.1.4. Анализ на разликата в заплащането между жените и мъжете в страните от Европейския съюз за периода 2010-2019 г.

3.1.5. Анализ на коефициента на заетост на лицата, по образователно равнище и 2 деца под 6 годишна възраст за периода 2010-2019 г.

3.2. Анализ на заетостта на жените в страните от Европейския съюз за периода 2010-2019 г.

3.3. Гъвкавите режими на работа, предпоставка за подобряване на възможностите за съвместяване на професионалния и личния живот.

3.4. Анализ на възможностите за родителски отпуск в страните от Европейския съюз, като фактор за подобряване на съвместяването между професионалния и личния живот

3.5. Анализ на осигурените грижи за деца в ранна детска възраст, като фактор за съвместяването на професионалния и личен живот.

3.6. Проблеми на съвместяването на професионалния и личния живот- тематични полета за бъдещи политики и мерки

3.7. Политики за съвместяване на професионалния и личен живот в страни от ЕС – основни изводи и предизвикателства

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОЖЕНИЯ

ИЗЛОЖЕНИЕ

Първа глава

В първи параграф на първа глава са представени различни разбирания и дефиниции за пазара на труда, свързани с различните подходи при изследването му и неговия многоизмерен характер. Това е един от най-големите пазари, който в голяма степен оказва влияние, не само върху икономиката и развитието на дадена държава, но и върху отделния индивид.

Според Л. Дулевски пазарът на труда е единственият пазар, на който се осъществява сделка, свързана с покупко-продажбата на трудова услуга.¹⁴ Характерът на стоката, която се търси и предлага на този пазар е специфичната разлика с останалите пазари. Особеност на пазара на труда е покупко-продажбата на трудовата услуга, но не и на човешкия капитал.¹⁵ Подобно становище е защитено и в трудовете на Л. Дулевски¹⁶, Л. Стефанов¹⁷, Н. Павлов¹⁸, А. Казаков¹⁹, К. Владимирова²⁰, Т. Шулц²¹, В. Франц²² и други. За Проф. Н. Павлов едни от основните акценти на пазара на труд са „идентифицирането на трудовия пазар с икономическите връзки, взаимоотношения, среда и взаимодействие между субектите на търсенето и предлагането по повод на платената заетост и заявените икономически интереси“²³. Законовата рамка на пазара на труда представлява съвкупността от добре регламентирани и действащи институции, осъществяващи работната среда за комуникация, и договорни условия за наемането на работна сила.

¹⁴ Дулевски, Л., Пазар на труда, Сиела, София, 2010, стр. 35

¹⁵ Шопов, Д., Л. Дулевски, Л. Стефанов, М. Паунов, Икономика на труда, Тракия-М, София, 2002, стр. 64

¹⁶ Дулевски, Л., Пазар на труда, Тракия-М, София, 2009, стр. 20

¹⁷ Стефанов, Л., Системи за възнаграждения

¹⁸ Павлов, Н., Осигурителни схеми, Фабер, София, 2011, стр. 227

¹⁹ Казаков, А, Човешки капитал: концептуална рамка и функционална методология, Научни трудове, I том, УИ Стопанство, 2010, стр. 8-52

²⁰ Владимирова, К., Икономика на труда, Сиела, София, 2012

²¹ Schultz, T., Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research, free press, New York, 1971, p. 48

²² Франц, В., Пазарът на труда, Форум 2000, София, 1996, стр. 29

²³ Павлов, Н. Трудови пазари и безработица.С., 2008

Дефинирането на понятието заетост може да се разглежда от различни гледни точки. Заетостта е преди всичко „отношение, което обединява едно лице с една организация“ в рамките на изградени извън него и преди него отношения²⁴.

Заетостта е един от градивните елементи на обществото, един от тези, които придават смисъл на икономическите и социални предизвикателства. Достъпът до заетост спомага за изграждането на социалните йерархии, да се създадат механизми на диференциация. „Защото в действителност да имаш работно място, означава да имаш труд и заплата, но също и място в обществото“.²⁵ От икономическа гледна точка заетостта е степента на производително използване на разполагаемия потенциал на работната сила в определени организационни мащаби – предприятия, сектор на икономиката, отрасъл, регион, в национален мащаб.²⁶ Според дефиницията на НСИ в изследването „Наблюдение на работната сила“ за заето се приема лице, което е навършило 15 години и извършва трудова дейност поне 1 час срещу заплащане или не работи, но има работа, от която временно отсъства поради отпуск, болест, бременност, раждане и отглеждане на малко дете, стачка или други причини.

Очертани са предизвикателства пред жените за реализацията им на пазара на труда. Те могат да бъдат от различен характер – икономически, социален, психологически. Усилията насочени към преодоляване на бариерите пред жените и дискриминацията, основана на пола на работното място дават различен резултат в отделните страни. Въпреки високото равнище на жените с висше образование, сериозен проблем за реализация съществува при тези с по-ниска степен на образование. При тях се наблюдава по-ниска степен на заетост и незадоволително заплащане. Това от своя страна води до недостатъчни приходи в домакинството за сметка на високи разходи за отглеждането на децата. Гъвкавите режими на работа са възможност за преодоляване на затрудненията в тази насока и за постигане на по-голяма активност на работната сила. Прилагането на подобни гъвкави форми на заетост могат да бъдат „моста“ между периода

²⁴ Фуке, А, Труд, заетост и икономическа активност, сборник Труд, заетост и безработица, с. 15, УИ „Стопанство“, С., 2000 г.

²⁵ Владимирова, К. Икономика на труда, с. 17, Сиела, С., 2009 г.

²⁶ Шопов, Д., Й. Близнаков, М. Атанасова, Г. Евгениев, Д. Каменов, Терминологичен речник по управление на човешките ресурси, с. 161, УИ „Стопанство“, С., 2004 г.

на бременност и раждане и пълноценното връщане към работа. Това от своя страна ще доведе до ползи, както за семейството така и работодателите. Когато се търсят връзки за преодоляване на трудностите при преминаването в различни житейски моменти на трудовия живот е важно да се отчете каква подкрепа ще получи майката.

В точка 1.2. на дисертационния труд са изведени основните нормативни документи в България и Европейския съюз, регламентиращи правото на участие на жените на пазара на труда, в контекста на съвместяването на професионалния и личния живот. Едни от държавните законови документи, регулиращи правото на участие на жените на пазара на труд в България са: Кодекс на труда, Кодекс за социално осигуряване, Закон за защита от дискриминация, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за равнопоставеност на жените и мъжете, Семейен кодекс, Закон за закрила на детето. Упоменати са основни конвенции на Международната организация на труда, чиято цел е изграждането на международни стандарти, които създават равнопоставен и достоен труд за всеки. Посочените директиви на Европейския съюз представляват нормативни документи, с които се определят определени цели, които държавите членки трябва да изпълнят.

Следващата точка от изследването е „Осигуряване на равни възможности на жените и мъжете в контекста на съвместяването на професионалния и личния живот“. Тази част разглежда равенството между половете като основна ценност във всяко едно развито общество. Като равноправни, представителите на двата пола, трябва да имат възможност за равен достъп до пазара на труда, образованието, културата, вземането на решения в общността. Според К. Владимирова неравенство между мъжете и жените съществува във всички области на обществения живот – при заплащане, възможностите за развитие в кариерата, достъпа до работни места. „Неравенството присъства сред всички социално-професионални и демографски структури (възраст, брой на децата, семейното положение и др.)“.²⁷ Формирането на активни политики в тази сфера за равенство между жените и мъжете е заложено в законодателството на всички държави членки на Европейския съюз. България е в групата на европейските страни с традиции в политиките за равни права и възможности за жените и мъжете, с достигнати сравнително високи

²⁷ Владимирова, К., „Трудът, заетостта и безработицата за жените“, Труд, заетост и безработица - жените на пазара на труда, УИ „Стопанство“, стр. 7, 2000 г.

равнища на икономическа активност и заетост на жените. През последните години и особено с развитието на процесите на интеграция в ЕС, България адаптира директивите на ЕС за равно третиране на жените и мъжете в сферата на труда и социалната сигурност и ги включи в националното законодателство.²⁸ Равенството между половете е една от основните цели, на които е изграден и функционира Европейският съюз. В чл. 21 на Хартата на основните права на Европейския съюз е подчертано, че не се позволява дискриминация по пол. Необходимостта от гарантиране на равенство между жените и мъжете във всички области, включително в заетостта, труда и възнагражденията е предвидена в чл. 23 на Хартата²⁹. През 2017 година е изготвен Европейският стълб на социалните права, в който два от утвърдените принципи са равенство между половете и равновесие между професионалния и личния живот.

В следващата част на първа глава „Концепция за съвместяване на професионалния и личен живот – същностни характеристики“ се проучва специализираната литература в тази област. Концепцията за баланс между професионалния и личния живот набира все по-голяма популярност в съвременния бързо развиващ се свят. Засиления дебат по този въпрос се дължи в голяма степен на размиването на границата между работата и личния живот, с развитието на мобилните технологии, повишаването на очакванията, както на служителите, така и на работодателите, развитието на високоскоростните технологични иновации. Разгледани са становищата на редица изследователи за съвместяването на професионалния и личния живот. В България въпросът за съвместяването на професионалния и личния живот е в основата на изследвания на редица учени (С. Ковачева, К. Владимирова, Н. Тилкиджиев, Е. Тодорова, К. Кирова, М. Керемидчиева).

Счита се, че приоритетите за баланс между работа и личен живот на служителите попадат в рамките на три общи категории: режим на работа (работно време и гъвкавост), родителски права за отпуск и отпуск за полагане на грижи (майчинство, бащинство и др.), предоставяни грижи за деца (субсидии, детски заведения и др.). Когато тези условия са изпълнени, чрез организационни програми за работа и личен живот, служителите имат

²⁸ Владимирова, К., Стратегия по заетостта и равните възможности на мъжете и жените, Научни трудове, том I, УНСС, 2008 г., стр. 3

²⁹ Харта на основните права на Европейския съюз, (2010/C 83/02)

по-голяма ангажираност към работния процес и изпитват удовлетворение. В различните страни на Европейския съюз се реализират различни мерки за подпомагане на съвместяването на професионалния и личния живот. В развитите страни се набляга на гъвкавите форми на заетост, работата от вкъщи и услугите предоставяни на семействата с малки деца, докато в по-слабо развитите страни се набляга на по-дългите отпуски за отглеждане на дете. Голямо значение при баланса на работа и личен живот имат и фактори като образователно ниво, брой деца в семейството, възрастта на децата в семейството. Не по-малко важни са и социалните и икономически фактори – състоянието на трудовия пазар, безработица, бедността и социалното изключване.

Изследването на проблема за съвместяването на професионалния и личния живот е въпрос с интердисциплинарен характер. В него са преплетени в различна степен характеристики от социология, психология, икономикс, социална политика, организационно поведение, човешки ресурси, управление, социално подпомагане, демография и много други. Възможно е разглеждането на проблемите от много различни призми и мненията на изследователите понякога са противоречиви, като всеки слага акцент върху определени насоки, считайки ги за най-важни. Балансът между професия и семейство дава отражение върху двата пола, макар и по различен начин. В по-голямата част от семействата жената носи „тежестта“ по отглеждането на децата и изграждането на стабилна семейна среда.

Първоначално фокусът за съвместяване пада предимно върху професионалния и семейния живот. През последните години обаче фокусът се разширява и обхваща изцяло живота на лицата. Намеса на професионалния живот се забелязва и по отношение на лицата, които не са семейни. Също така работния процес дава отражение и върху възможността и времето, които имат лицата за други мероприятия свързани с общността и приятелите.³⁰

³⁰ Lewis, S., R. Gambles, R. Rapoport, The constraints of a “work-life balance” approach: an international perspective, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 18: 3, 360-373, 2007; Ковачева, С., Баланс между работа и семейство, изд. Изток-Запад, 2010 г.



Фигура 1. Съвместяване на професионалния и личния живот - основни фактори оказващи влияние

Източник: авторово решение и основни изводи от специализирано изследване „Интервенция и превенция на конфликта при съчетаването на семейния и професионалния живот – емпирични изследвания и организационни практики“, Б. Андреев, В. Недева, Г. Бакърджиева, сп. „Българска наука“, стр. 112-125, бр. 51/2012, стр. 119

Когато се говори за концепцията за баланс между професионален и личен живот неизменно трябва да се проследят, както политическото влияние, икономическо развитие и промените на макро ниво, така и промените и факторите, които оказват влияние на микро ниво в семейството и в самия човек. (Фигура 1). Съвместяването на професионалния и личния живот не е функция само на отделния човек. Индивидуалната способност на отделната личност е само едно от колелата, които задвижват процеса. Разчитайки на собствената си когнитивна, емоционална и социална интелигентност човекът създава определени връзки в семейството, организацията, колегите, приятелите и от това зависи какво ще бъде неговото възприятие и за самия него и как ще се отнесе към предизвикателствата в работна и семейна среда.

На микро ниво успехът от съвместяване на професионалния и личния живот ще доведе до удовлетворение за човека и подобряване на живота му като цяло. Неизменно, когато говорим за отделната личност влияние оказват полът, образованието, здравословното състояние, ценностите, доходите. Анализирания данни в следващите глави показват зависимост между заетостта и равнището на образование. Нивото на образование е фактор за реализирането на пазара на труда и осигурява определена сигурност в професионалната сфера, както и достъп до повече ресурси, което им дава повече свобода. Разликите в заплащането, които получават мъжете и жените и стереотипите по пол биха могли да доведат до конфликти и дисбаланс при съвместяването на семейните и професионални задължения. Ценностите, изградени през годините в семейството, са основата за определен модел на поведение. Те могат да формират личния избор на човек и неговото поведение в общността и домакинството. Организацията, в която работи лицето е следващото ниво, което оказва влияние при процеса за съвместяване на работа и живот. Тук може да се отчете въздействието на фактори, които са свързани с продължителността на работното време, възможността за работа от разстояние, от дома, организационната култура, корпоративната социална отговорност, ако такава е включена в управленския подход. В различните организационни култури се интерпретира различно необходимостта от хармония между професионалния и личен живот. Освен това, различните култури на нива организация приемат по различен начин ролята на жената като майка и допускат различни степени на свобода и толерантност към тази ѝ роля. Не е маловажно и традициите и толерантността,

които са изградени в обществото и начинът, по който се възприема жената. Нивото на заетост на жените в страните, в които има по-голяма равнопоставеност между половете е по-голямо (Скандинавските страни). Участието на мъжете в неплатената (домакинска) работа, както и ползването на отпуск за отглеждане на дете също е различно в отделните райони на Европа. Това се отразява и чрез държавната политика, която се провежда по отношение на отпуските за отглеждане на дете или зависим член на семейството, възможността за достъп до детски заведения, семейните помощи и размера на обезщетенията. „Моделите за съчетаването на работата и семейния живот са повлияни от по-широките социални въздействия като икономически тенденции, демографски изменения, социална политика и национална култура.“³¹ Както на национално ниво, така и на международно ниво, нормативната уредба води до промяна във възприятието и възможностите за баланс между професионален и личен живот.

В точка 1.5. от първа глава са посочени основните изследователски методи, които са използвани за разработване на дисертационния труд. Те обхващат теоретичен анализ, синтез на литературни източници, емпирично изследване, съчетани с подходящ статистически инструментариум, включващ клъстерен анализ. Клъстерният анализ е многомерен статистически метод. Същността му се изразява в обособяването на еднородни групи (клъстери), формирани въз основа на определен брой признаци, (променливи) характеризиращи единиците от дадена съвкупност. Методът се прилага, за период от няколко последователни години, което дава възможност държавите от Европейският съюз да се систематизират в еднородни групи и да се отчетат променливите, които допринасят в най-голяма степен за обособяването на тези клъстери.

Във **втора глава** на дисертацията е направен анализ на заетостта на жените в Европейския съюз за периода 2010-2019 година. За анализа и типологизацията на заетостта, в настоящето изследване, са използвани 6 показателя:

-Коефициент на заетост на жените на възраст 15-64 г. (%)

-Коефициент на заетост на жените на възраст 15-64 г. с основно и по-ниско образование
%

³¹ Ковачева, С., Баланс между работа и семейство, изд. Изток-Запад, стр. 70, 2010

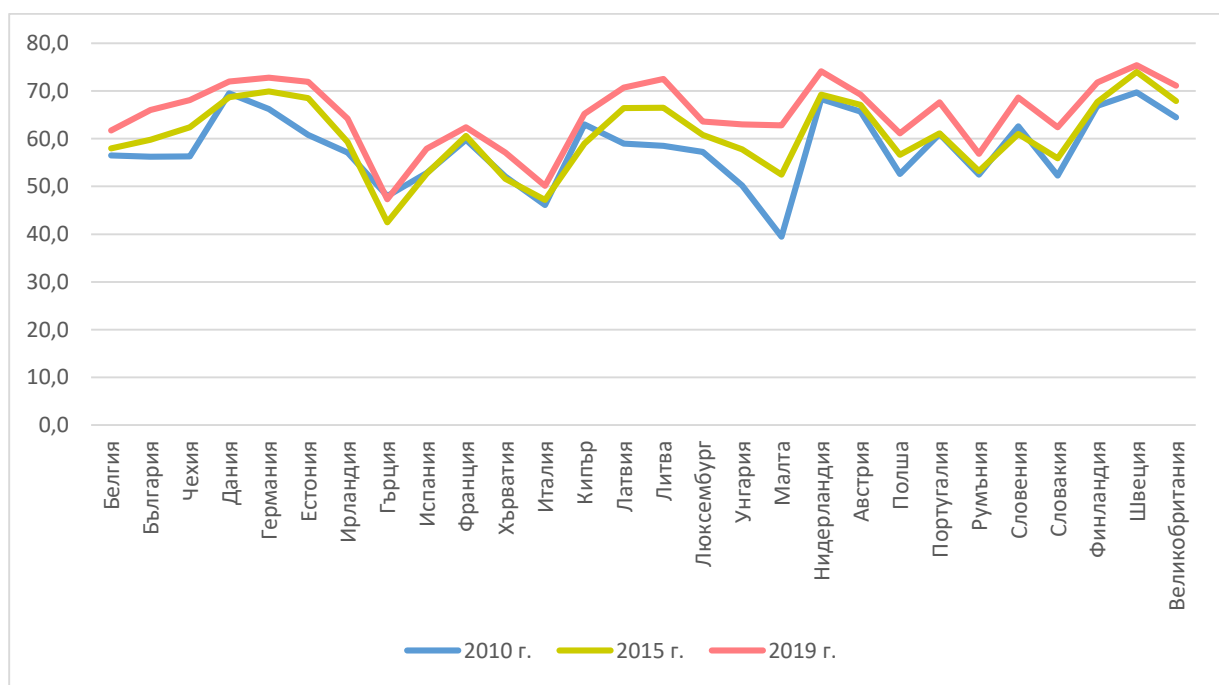
-Коефициент на заетост на жените на възраст 15-64 г. със средно образование (%)

-Коефициент на заетост на жените на възраст 15-64 г. с висше образование (%)

-Заетост на непълно работно време на жените на възраст 15-64 г. (%)

-Заети, които работят от дома на възраст 15-64 г. - жени (%)

Прилагането на клъстерен анализ за период от десет последователни години позволява да се систематизират в групи и да се разкрият променливите по отношение заетостта на жените в Европейския съюз. В настоящия раздел се предоставят резултати от проведено проучване за периода 2010-2019 г. Клъстерния анализ се прилага въз основа на шест показателя. Чрез показателя коефициент на заетост на жените (графика 1) може да се проследи динамиката през разглеждания 10 годишен период.



Графика 1. Коефициент на заетост на жените на възраст 15-64 г. (%)

Информационен източник: Евростат, Наблюдение на работната сила, 2020 г.

През 2019 г. коефициентът на заетост на жените в Европейския съюз е 64.1 %. 17 от държавите отчитат по-високи резултати от средното за съюза. Почти с 6 процентни пункта се е повишил коефициентът на заетост на жените в Европейския съюз, който през 2010 г. е 58.2%. Както може да се проследи и на графиката Малта е държавата, при която

се отчита най-сериозен ръст на този показател, като за десет години се покачва с 23.3 процентни пункта, което е значително повече, от която и да е друга страна. За 2019 г. България се нарежда на 14 място сред страните членки и за разглеждания период бележи повишаване на коефициента на заетост с близо 10 процентни пункта.

Традиционно висока е заетостта на жените в скандинавските страни и тези от западна Европа, а по-ниска при държавите от южна Европа. Въпреки повишаването на коефициента на заетост на жените през последните години, мъжете са по-добре представени на пазара на труда. По-голямата активност на жените е от водещо значение за постигане на една от основните цели на Европейския съюз за по-висок процент на заетите лица.

Въз основа на получените резултати за всяка една от годините в десет годишния период са направени някои основни изводи от клъстерния анализ:

➤ Между изследваните европейски страни съществуват регионални различия по отношение на заетостта при жените. Въз основа на тях през периода 2010-2019 г. 28-те страни са разпределени в четири, логически обясними групи (клъстери).

Таблица 1.

Разпределение на държавите от ЕС в клъстери за периода 2010-2019 г.

	Първи клъстер	Втори клъстер	Трети клъстер	Четвърти клъстер
2010 г.	Нидерландия	България, Чехия, Естония, Гърция, Испания, Хърватия, Италия, Латвия, Литва, Унгария, Малта, Полша, Румъния, Словения, Словакия	Кипър, Португалия	Белгия, Дания, Германия, Ирландия, Франция, Люксембург, Австрия, Финландия, Швеция, Великобритания
2011 г.	Нидерландия	България, Чехия, Естония, Латвия, Литва, Унгария, Полша, Словения, Словакия	Ирландия, Гърция, Испания, Хърватия, Италия, Кипър, Малта, Португалия, Румъния	Белгия, Дания, Германия, Франция, Люксембург, Австрия, Финландия, Швеция, Великобритания
2012 г.	Нидерландия	България, Чехия, Естония, Хърватия, Кипър, Латвия, Литва, Унгария, Полша, Румъния, Словения, Словакия	Ирландия, Гърция, Испания, Италия, Малта	Белгия, Дания, Германия, Франция, Люксембург, Австрия, Португалия, Финландия, Швеция, Великобритания

2013 г.	Белгия, Дания, Германия, Ирландия, Франция, Люксембург, Австрия, Финландия, Швеция, Великобритания	България, Чехия, Естония, Испания, Хърватия, Италия, Кипър, Латвия, Литва, Унгария, Малта, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия	Нидерландия	Гърция
2014 г.	Белгия, Ирландия, Испания, Франция, Италия, Люксембург, Малта, Финландия	Дания, Германия, Австрия, Швеция, Великобритания	Нидерландия	България, Чехия, Естония, Гърция, Хърватия, Кипър, Латвия, Литва, Унгария, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия
2015 г.	Белгия, Дания, Германия, Франция, Люксембург, Австрия, Финландия, Швеция, Великобритания	България, Чехия, Естония, Хърватия, Кипър, Латвия, Литва, Унгария, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия	Нидерландия	Ирландия, Гърция, Испания, Италия, Малта
2016 г.	Нидерландия	България, Чехия, Естония, Хърватия, Латвия, Литва, Унгария, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия	Ирландия, Гърция, Испания, Италия, Кипър, Малта	Белгия, Дания, Германия, Франция, Люксембург, Австрия, Финландия, Швеция, Великобритания
2017 г.	Белгия, Дания, Германия, Ирландия, Франция, Люксембург, Австрия, Финландия, Швеция, Великобритания	Гърция, Испания, Италия	Нидерландия	България, Чехия, Естония, Хърватия, Кипър, Латвия, Литва, Унгария, Малта, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия
2018 г.	Белгия, Дания, Германия, Ирландия, Франция, Люксембург, Малта, Австрия, Финландия, Швеция, Великобритания	Гърция Испания, Италия	Нидерландия	България, Чехия, Естония, Хърватия, Кипър, Латвия, Литва, Унгария, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия
2019 г.	Белгия, Дания, Германия, Ирландия, Франция, Люксембург, Малта, Австрия, Финландия, Швеция, Великобритания	Гърция, Испания, Италия	Нидерландия	България, Чехия, Естония, Хърватия, Кипър, Латвия, Литва, Унгария, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия

➤ През анализирания период може да се отчете известна динамика при разпределението на страните по клъстери. И четирите клъстера имат ядро от държави, които остават стабилни през десетте години и държави, които бележат преминаване в

различни клъстери. Може да се направи извод, че страните от западна и северна Европа обособяват един клъстер, който обикновено е след водещия клъстер. Страните от източна и централна Европа формират друг клъстер, при който се наблюдава и включването на средиземноморски страни (Португалия и Кипър). Откроява се и четвърти клъстер, чието ядро е от средиземноморски държави – Испания, Италия и Гърция.

➤ За изследвания десет годишен период не се установяват изключително големи стойностни амплитуди по показателите включени в клъстерния анализ. Възникналата през 2020 г. пандемия, предизвикана от вируса SARS-CoV, ще внесе значителни промени в коефициента на заетост и най-вече в специфичните форми на работа, каквато е работата от разстояние. Тези промени ще доведат до значителни промени в заетостта, особено при жените, които обикновено са тези, които се грижат за домакинството и децата.

Трета глава на дисертацията е „Сравнителен анализ на заетостта на жените и мъжете в Европейския съюз и тематични полета на политики за подобряване на съвместяването на професионалния и личен живот“.

В първи параграф на трета глава се представят резултатите от сравнителен анализ на неравенството между двата пола по отношение на заетостта, при което се използват следните показатели: коефициент на заетост на жените и мъжете на възраст 15-64 години; коефициент на безработица на жените и мъжете на възраст 15-64 г.; заетост на непълно работно време на жените и мъжете на възраст 15-64 г.; разлика в заплащането между жените и мъжете в секторите индустрия, строителство и услуги (с изключение на публичната администрация, отбраната, задължителната социална сигурност), производство, строителство и образование; заетост на жените и мъжете на възраст 15-64 г., с висше образование и 2 деца под 6 годишна възраст; заетост на жените и мъжете на възраст 15-64 г., които са със средно образование и имат 2 деца под 6 годишна възраст; заетост на жените и мъжете на възраст 15-64 г., с основно образование, които имат 2 деца под 6 годишна възраст.

Интегрирането на мерки за постигането на равнопоставеност между половете ще доведе до насърчаване на заетостта, увеличаване на икономическата независимост на жените, повишаване на достъпа до обучение и учене през целия живот, увеличаване на жените-предприемачи, намаляване на бедността между работещите. Ще се създадат условия за по-добро съвместяване между професионалния и личния живот, като се

насърчават мъжете да поемат повече задължения за отглеждането на децата и семейните задължения.

Принципите, на които се базира политиката са: равни възможности на жените и мъжете в сферите на икономически, обществен и политически живот, равен достъп до всички ресурси в обществото, равно третиране и недопускане на дискриминация и насилие, основани на пола, равно представителство на половете в управлението и преодоляване на стереотипите, основани на пола.

Въпреки доброто представяне по отношение на законодателната рамка, в сферата на пазара на труда, все още има редица области за усъвършенстване, свързани с достъпа до социално-осигурена и високоплатена работа. Това се доказва от данните за участие на жените във високоплатена и социалноосигурена работа. Неравенството между половете в Европейския съюз намалява, но все още не е преодоляно.

Гъвките режими на работа, като работа на непълно работно време, работа с плаващо работно време, работа от разстояние (телеработа), работата от дома, са предпоставка за подобряване на съвместяването между професионалния и личния живот и са на фокус в точка 3.3. от трета глава. В Директива 2019/1158 на Европейския парламент и на съвета от 20.06.2019 г. са заложили минимални изисквания за постигането на равенство между мъжете и жените по отношение на създаването на условия за съвместяването на професионални и семейния живот и едно от тях са гъвките схеми на работа. Според нея държавите-членки трябва да предприемат мерки за постигане на гаранция, че лицата с деца до определена възраст, ще имат възможност да поискат гъвкави схеми на работа с цел полагането на грижи.³²

Според данни на Евростат за 2019 г., процентът на жените на възраст от 15-64 години в ЕС, които работят на непълно работно време, варира от 2,1% (България) до 75,2% (Нидерландия). Средно за ЕС 31,3 % от заетите жени са работили на непълно работно време, като за същия период процентът при мъжете е 8,7%. През последните десет години няма съществена промяна в частта на лицата заети на непълно работно време. За 2010 г.

³² Директива 2019/1158, чл. 9

процентът на жените, които работят при такъв режим е 31,3 %, а на мъжете 7,8 %. Средно в ЕС мъжете прекарват над 6 часа седмично повече в платена заетост, отколкото жените.³³

Проучванията показват, че гъвкавите режими на работа са предпочитани и биха могли да помогнат на жените след раждане, да се адаптират по-лесно към работния процес и да останат активни в този период.³⁴ В този случай гъвкавите схеми на работа могат да бъдат положителен инструмент при постигане на баланс между професионалния и личния живот. От друга страна могат да се създадат бариери за кариерно развитие на жените. Намаленото работно време може да доведе и до получаване на по-ниски доходи и обезщетения, а след години и до намаляване на пенсията. Достъпът до подобни режими на работа е различен в различните страни, като работодателите в държавите от Западна Европа предоставят повече възможности за избор на своите служители, за разлика от тези в Източна Европа.

Както и при работата на непълно работно време, така и при работата от дома, България и Нидерландия са с най-нисък и най-висок процент, съответно 1,1% и 39,7%. За последните 10 години се наблюдава тенденция към повишаване на броя на жените, които работят от вкъщи.

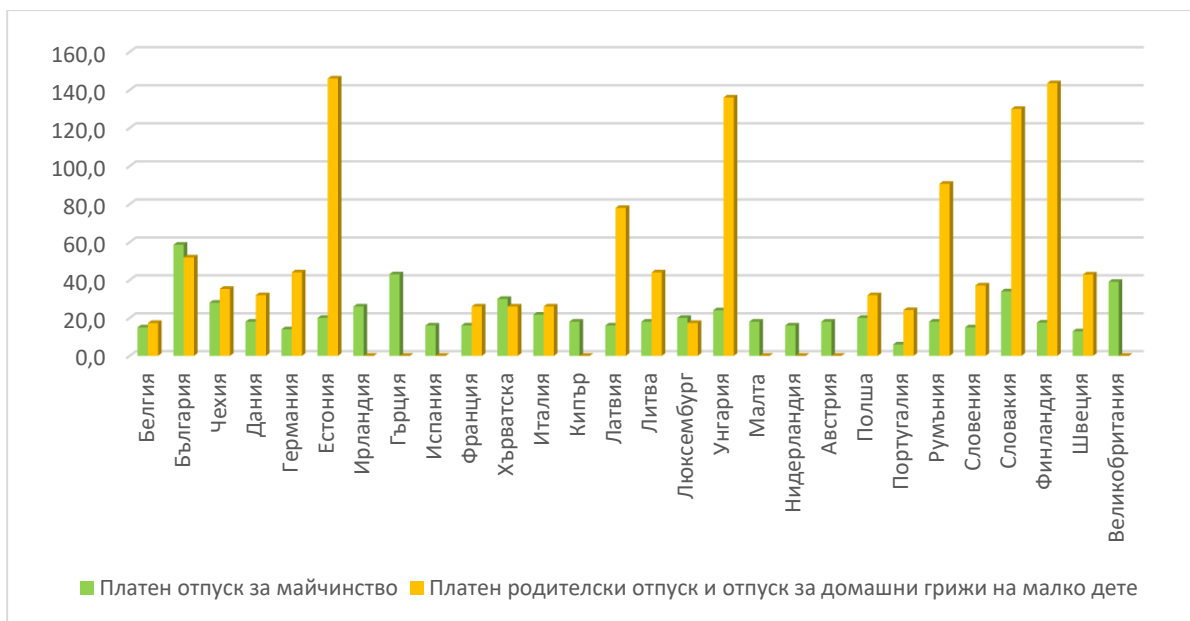
В следващата точка на трета глава са разгледани възможностите за отпуск в страните от Европейския съюз. През годините отпускът по майчинство се регламентира в различни нормативни документи на ниво Европейски съюз. През 1992 г. е изготвена Директива 92/85/ЕИО НА СЪВЕТА за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО). В нея се регламентират разпоредби за осигуряване здравето на жените, на които им предстои раждане или вече са родили. Определя се срок, в който може да използва такъв отпуск и се гарантират допълнителни права на жените в този период.

³³ Жените на пазара на труда, ЕК, Европейски семестър: тематичен информационен документ, стр. 4

³⁴ Deloitte. (2018). *Deloitte millennial survey*; Fuller, S., & Hirsh, C. E. (2018). "Family-friendly" jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum. *Work and Occupations*; Chung, H., & Van der Horst, M. (2018b). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47–72.

Предоставяните от страните-членки на Европейския съюз права за отпуск, в случаите на отглеждане на дете, са разнообразни в отделните държави. Най-общо могат да се класифицират като отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск. Като понякога системите за отпуск се вписват трудно в общоизвестните дефиниции. Тяхното дефиниране е предизвикателство поради различните характеристики и особености на терминологията в различните езици и в този смисъл е трудно международното сравнение. Разнообразието е по отношение на продължителността на отпуска, размерът и основата, от която се изчислява получаваното обезщетение, лицата, които имат право да ползват такъв отпуск.

Възможностите за платен отпуск по майчинство, които се предоставят на жените са различни за държавите от Европейския съюз. При дефинирането на отпуските също се наблюдават някои специфики – за бременност, раждане, майчинство, гледане на дете, първоначален родителски отпуск. Продължителността на периода и получаваното плащане за 2019 г. са разгледани на графика 2. От нея може да се направи извода, че платеният отпуск по майчинство варира от 6 седмици (Португалия) до близо 59 седмици (България). В повечето държави е над 18 седмици. Наблюдава се голяма амплитуда във периода, който може да бъде използван за отглеждане на дете. Страните от Западна Европа (Белгия, Ирландия, Великобритания, Нидерландия, Австрия, Люксембург, Португалия) предоставят значително по-малко платен отпуск за отглеждане на дете. Развитият пазар на труда и допълнителните възможности за полагане на грижи за децата са предпоставка за това. За държавите от Източна Европа (Румъния, България, Словакия, Унгария, Естония) е характерен дълъг период за полагане на грижи от страна на майката. В тези страни се наблюдава недостиг на услуги в помощ на отглеждането на децата или недостъпност до тези услуги, поради ниски доходи.



Графика 2. Платен отпуск по майчинство, родителски и домашни грижи* (седмици), 2018 г.

**Информацията се отнася до платен родителски отпуск и последващи периоди на платен отпуск за домашни грижи за малки деца (понякога под друго име).*

Информационен източник: OECD, Family Database, PF.2.1. Parental leave systems, 2019

Значително по-различно е положението при отпускът за бащинство и възможностите за отпуск, които се предоставят. Седмиците варират от нула (Германия, Хърватия, Австрия, Словакия) до четири-пет седмици (Испания, Литва, Португалия, Словения). Пет са държавите в Европейския съюз (Белгия, Франция, Люксембург, Португалия, Швеция), които осигуряват повече от три месеца платен родителски отпуск, след периода на бащинство. При платения родителски отпуск обикновено се говори за семейно право. В някои случаи майката трябва да даде съгласието си бащата да използва това право.

Очакванията са, че в изпълнение на Директива 2019/1158 на Европейския парламент и на съвета, страните следва да предвиждат мерки за осигуряване на задължителен отпуск по бащинство за десет работни дни, който да се ползва при раждането на детето. Този отпуск се ползва от голям процент от бащите, които имат

право. Това осигурява възможност на споделяне на грижите през първите дни от раждането и адаптиране към новия начин на живот и на двамата родители.

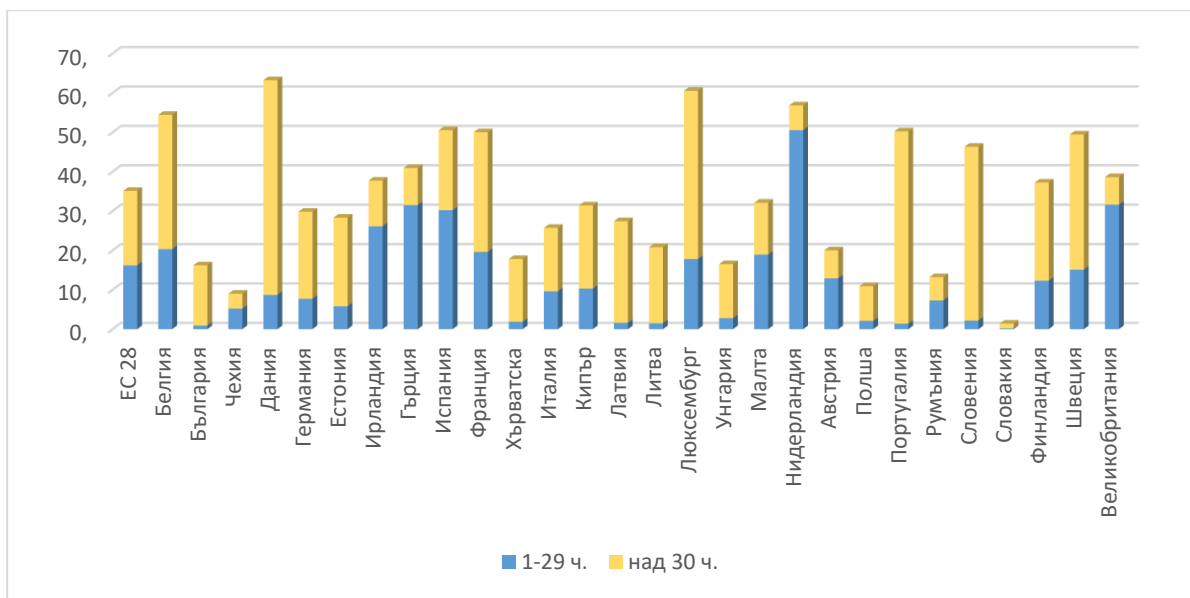
Родителският отпуск обикновено е за по-дълъг период от време. Може да се взима на блокове през по-дълъг период от време. Обезщетението през този период е по-ниско и не винаги е обвързано с предишните доходи на родителите, може да бъде и сума определена в законодателството на съответната държава. Според проучване на Еврофонд³⁵ от 2019 г. значително по-нисък е процентът на мъжете, в сравнение с жените, които ползват такъв отпуск. Това е особено изразено в страните от Централна и Източна Европа – Хърватия, Словакия, Румъния, Унгария Чехия. Скандинавските държави и Португалия са първи по използване на родителски отпуск от страна на мъжете, като това е най-добре изразено в Швеция. Германия, Португалия и Естония са държавите, при които се наблюдава покачване на процента на бащите, които използват родителски отпуск.

В точка 3.5 се анализират осигурените грижи за деца в ранна детска възраст, като фактор за съвместяването на професионалния и личния живот.

Според доклад на Изпълнителна агенция за образование, аудиовизия и култура на Европейската комисия от 2019 г.³⁶ средно 34 % от децата в ЕС на възраст под 3 години са в системата за образование и грижи в ранна детска възраст. (графика 3) Седем са държавите членки, които осигуряват място в публично финансирани институции за всяко дете в ранна възраст (6 – 18 месеца) – Германия, Дания, Латвия, Естония, Финландия, Словения и Швеция. Повечето страни гарантират достъп в по-късна възраст, обикновено след 3 години. Предоставянето на качествени услуги за обучение и гледане на деца под 3 годишна възраст е проблем за някои държави. С ясно обособени програми за обучение са скандинавските, балтийските и балканските страни. В останалите държави се наблюдават промени при преминаването през различните етапи на отглеждане на децата.

³⁵ Parental and paternity leave – Uptake by fathers, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, p. 11, 2019

³⁶ Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019 Edition. European Commission/EACEA/Eurydice, Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 9, 2019.



Графика 3. Използване на грижи за деца до 3 г. в страните от ЕС по часове, 2018

г.

Информационен източник: Информационен източник: Евростат, EU-SILC survey, 2020

з.

В предучилищна възраст рязко се увеличава използването на грижи за деца. Представените данни в дисертационния труд са от 3 годишна възраст до започване на училище, като при отделните държави-членки, тя е различна. Тенденцията за висок процент на децата, за които се използват допълнителни грижи, осигурява възможността на майките да се реализират на пазара на труда. При жените с деца във възрастовата група над 3 години се наблюдава значително повишаване на коефициента на заетост.

Достъпността до грижите за деца, както и разходите, които ще се направят за тях, са от основно значение за жените, при избора за връщане на работното място. Това определя и дали да работят на пълно или непълно работно време, както и удовлетвореността им от дейностите, с които се занимават.

На следващо място са представени резултатите от проведено изследване на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд - Европейско качество на живот 2016 г. Извършено е анкетно проучване, в което се установяват трудностите за съвместяване на професионалния и личния живот на респондентите. За

да се проследи какво е състоянието на съвместяването между професионалния и личния живот в изследването „Европейско качество на живот 2016 г.“ е направен обобщен показател. За Европейския съюз се наблюдава влошаване на баланса между професионалния и личния живот. През 2007 година стойността му е била 6,3, а през 2016 г. пада на 5,8. За 2016 г. държавата с най-лош показател е Хърватия - 3,7, като при тази страна се наблюдава и най-драстично намаление за периода от 2007 г. Голям спад отчита и Франция от 6,9 през 2007 г. на 5,7 през 2016 г. С най-висок показател се откроява Холандия 6,6. Това е държавата, която показва най-добри резултати в клъстерния анализ във втора глава на представения труд. При по-голямата част от държавите в Европейския съюз се отчита намаляване на обобщения показател, като за десет годишния период не се наблюдават големи отклонения. Това показва, че в Европейския съюз се влошава балансирането между професионалния и личен живот. Подаването на подобен сигнал към държавите членки, налага преразглеждане на политиките, които се прилагат. В тази връзка са предложени промени в родителските отпуски и гъвкавостта на работното време.

От направения анализ може да се отчете, че съвместяването между професионалния и личния живот се е влошило за всички възрастови групи, но в по-голяма степен за младите жени. По съществена промяна в процентите се отчита след 2011 г. При мъжете също се наблюдава отрицателно развитие, като за периода 2007-2011 промяната е с 2-3 пункта, а за периода 2011-2016 е 7-10 пункта. При държавите от Централна и Западна Европа резултатите в проведеното изследване дават по-добри резултати от тези в Източна Европа и Средиземноморските държави. Броят на децата е ключов фактор, водещ до проблеми в съвместяването на професионалния и семейния живот. Това води до неотложност на развитието на услуги за отглеждане на деца, особено ако държавите искат да урівновесят въздействието на застаряването на населението и насърчаването на по-висока раждаемост. Важно е да се повиши и мотивацията на работодателите да прилагат политиките за съвместяване на професионалния и личен живот, като се подобри популяризирането на идеята за подкрепата на семейството като аспект на корпоративна

социална отговорност и като механизъм за насърчаване мотивацията на труд и производителността на труда.³⁷

В последната част на основното изложение са разгледани особеностите в условията за съвместяването на професионалния и личния живот в Нидерландия, Хърватия, Швеция, Испания и България. Условията за развитие на жените на пазара на труда в разглежданите пет държави, както и възможностите за отглеждане на деца са много различни и чрез тях може да се достигне до специфични политики за съвместяване на професионалния и личния живот. Както беше отбелязано в първа глава, Европейският съюз определя нормативната рамка, която се прилага в държавите членки, но палитрата, която се разгръща във всяка страна е различна и зависи от много фактори – икономически, демографски, социални, психологически, културни. Развитието на обществото, глобалното мислене и насочеността на мерките за бъдещ просперитет на обществото и човека са водещи за постигане на баланс между професионален и личен живот.

Обобщените резултати от проведеното изследване се систематизират в няколко основни направления, които са в съответствие с основните изследователски задачи на дисертационния труд:

► На основата на проведения теоретичен анализ се систематизират съществени характеристики на ключови концепции, които са в основата на настоящото изследване: трудов пазар, заетост, съвместяване на професионален и личен живот и др. Пазарът на труда е добре организирана система, при която се осъществява покупко-продажбата на трудова услуга. Предлагащите труд са безработните и заетите, които формират работната сила. За заетост може да се говори, когато едно лице има връзка и отношение с дадена организация, за която извършва дейност и получава заплащане. Грижите, полагани за децата и домакинството, са работа, която отнема значително време, но тя не може да бъде дефинирана като заетост. Тези задължения, в повечето случаи са делегирани на жените, което води до конфликт в отношенията в семейството. Традиционните роли на половете, дават

³⁷ Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, COM (2017) 252 final, становище на Икономически и социален съвет на Република България, 2019

отражение върху заетостта на лицата и разпределението на задълженията в личния живот. Съвместяването на професионалните и семейните задължения е съвкупност от процесите на взаимодействие между две области на живота. През последните години обаче фокусът се разширява и обхваща изцяло живота на лицата. Съчетаването на тези две области от живота обхваща личния избор на индивида, комуникацията с партньора и семейството, организацията в която работи, както и отношението на институциите и обществото. Ресурсите и ограниченията на различните социални нива съставят модела на съвместяване на професионалния и личния живот.

► Направената типологизация на заетостта на жените в Европейския съюз през 2010-2019 г. очертава основни тенденции в динамиката по съответните параметри. През изследвания период Нидерландия формира самостоятелно клъстер и се откроява сред останалите клъстери като водещ клъстер. Резултатите от изследването показват, че страните от западна и северна Европа обособяват един клъстер, който обикновено е след водещия клъстер. Страните от източна и централна Европа формират друг клъстер, при който се наблюдава и включването на средиземноморски страни (Португалия и Кипър). Откроява се и четвърти клъстер, чието ядро е от средиземноморски държави – Испания, Италия и Гърция. По отношение на показателя коефициент на заетост на жените с основно и по-ниско образование, Нидерландия и Португалия са с най-висок процент през изследвания период, спрямо останалите страни, а Литва и Словакия са страните отчитащи най-нисък процент. Показателят коефициент на заетост на жените с висше образование за всички изследвани години е най-високо, спрямо коефициента на заетост на жените с основно и средно образование. За изследвания десет годишен период не се установяват изключително големи стойностни амплитуди по показателите включени в клъстерния анализ. Почти през всички изследвани години при обособяването на четирите клъстера най-съществено влияние имат показателите характеризиращи гъвкавите форми на заетост, а именно: заетост на жените на непълно работно време и жени, които работят от вкъщи.

► Проведеното емпирично изследване на заетостта на жените в Европейския съюз, за периода 2010-2019 г. откроява основни проблеми при съвместяване на професионалния и личния живот в контекста на икономическа активност и заетостта при жените. Данните показват, че жените с по-ниска степен на образование изпитват затруднения при реализирането на пазара на труда. Отглеждането на децата все още е отговорност предимно на жените, което се отразява негативно при професионалната им реализация, особено при тези с деца до 6 годишна възраст. Разпределението на семейните задължения между мъжете и жените е по-равномерно в скандинавските страни и западна Европа, докато при държавите от източна и южна Европа се наблюдава неравнопоставеност между двата пола, която е негативна за жената. Периодът на отпуск по майчинство и схемата на използването и изплащането му се различават за отделните страни в Европейския съюз. Според проучванията значително по-нисък е процентът на мъжете, в сравнение с жените, които ползват родителски отпуск. Това е особено изразено в страните от Централна и Източна Европа – Хърватия, Словакия, Румъния, Унгария Чехия. Скандинавските държави и Португалия са първи по използване на родителски отпуск от страна на мъжете, като това е най-добре изразено в Швеция и Дания. Средно 34 % от децата в ЕС на възраст под 3 години са в системата за образование и грижи в ранна детска възраст. Седем са държавите членки, които осигуряват място в публично финансирани институции за всяко дете в ранна възраст (6 – 18 месеца) – Германия, Дания, Латвия, Естония, Финландия, Словения и Швеция. Повечето страни гарантират достъп в по-късна възраст, обикновено след 3 години. Достъпността до грижите за деца, както и разходите, които ще се направят за тях, са от основно значение за жените, при избора за връщане на работното място. Според изследването „Европейско качество на живот 2016 г.“ съвместяването на професионални и личния живот се влошава. Сред държавите с най-ниски показатели са Хърватия, Гърция, Унгария, а с най-добри са Нидерландия, Дания, Ирландия, Германия и Словения.

► Проучените прилагани политики (вкл. и добри практики, които са доказали своята ефективност както на макро-ниво така и на ниво предприятие) за съвместяване на професионалния и личния живот са основа за очертаване на добри

практики в тази област. В Директива 2019/1158 на Европейския парламент и на съвета е предвиден задължителен отпуск по бащинство за десет работни дни, който да се ползва при раждането на детето. Това осигурява възможност на споделяне на грижите през първите дни от раждането и адаптиране към новия начин на живот и на двамата родители. Действащата нормативна уредба в някои държави в Европейския съюз предвижда ограничени възможности за мъжете, да поемат част от задълженията по отглеждането на децата. Добра практика е възможността гъвкавост при използване на родителския отпуск (Швеция). В редица държави родител може да поиска гъвкаво работно време (Австрия, Чехия, Ирландия, Италия, Нидерландия, Великобритания, Белгия, Хърватия) и възможност за работа от разстояние (Словения, Великобритания, Нидерландия, Португалия). Освен възможностите за гъвкави форми на работа положителна роля за съвместяването на професионален и личен живот имат и предлаганите грижи за деца. Редица държавите членки осигуряват място в публично финансирани институции за всяко дете в ранна възраст (6 – 18 месеца) – Германия, Дания, Латвия, Естония, Финландия, Словения и Швеция. А при други това се осъществява в по-късна възраст на детето. В някои държави се предлагат услуги на непълнен работен ден (Ирландия, Гърция, Испания, Нидерландия, Австрия, Румъния). Възможностите, които предлагат работодателите за подпомагане на родителството и стимулиране на по-ранното връщане на работа са от голямо значение – корпоративни детски градини, детски кътове и центрове към организацията. По същия начин държавата, освен с институционалната рамка може да допринесе за баланса между работа и семейство с различни европейски програми за подпомагане на родителите („Родители в заетост“, „Детски кътове“ в България). Проучените политики и практики за насърчаване на заетостта на жените и съчетаване на професионален и личен живот са основа за очертаване на предизвикателства в тази област. Липсата или краткия период на платен отпуск по бащинство и на родителски отпуск, който да се ползва и от бащата създава дисбаланс при съставяне на политиките за съвместяване на професионалния и личния живот. Редица държави предприемат стъпки в тази насока с оглед Директива 2019/1158. Все още е много нисък процентът на бащите, които ползват отпуск за гледане на дете. Предизвикателство

пред жените при избора за връщане на работното място са достъпността на грижите за деца, качеството на предлаганите услуги, както и разходите, които ще се направят за тях. Едва 34 % от децата в ЕС на възраст под 3 години са в системата за образование и грижи в ранна детска възраст. Високите доходи в домакинството са предпоставка за достъп до по-голяма палитра от услуги, които се предлагат за гледане и образование на деца. От друга страна, частните услуги предлагани в тази сфера са с много високи такси, които често са непосилни за лицата с по-ниски доходи. Недостигът на места в публичните детски заведения е сериозна бариера пред реализирането на жените на пазара на труда.

СПРАВКА ЗА ПРИНОСИТЕ

Основните приноси на дисертационния труд могат да се структурират в следните направления:

1. Разработен и приложен е концептуален подход за типологизация на заетостта на жените в Европейския съюз въз основа на проучени и селектирани показатели за състоянието и динамиката на ключови параметри на трудовия пазар, за които е налична необходимата статистическа информация
2. Анализирана и аргументирана е типологизация на заетостта на жените в ЕС за периода през 2010-2019 г. като се открояват основни тенденции в динамиката на коефициент на заетост по степени на образование и форми на заетост.
3. Изведени и аргументирани (въз основа на емпирично изследване на заетостта на жените в Европейския съюз, за периода 2010-2019 г.) са основни проблеми при съвместяване на професионалния и личния живот в контекста на икономическа активност и заетост при жените.
4. Проучени и систематизирани са прилагани политики и практики за насърчаване на заетостта на жените и съвместяване на професионалния и личния живот и са очертани основни предизвикателства в тази област.

ПУБЛИКАЦИИ ВЪВ ВРЪЗКА С ДИСЕРТАЦИОННОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

1. Манчева, М., Съвременни аспекти на равенството между жените и мъжете в областта на заетостта, стр. 80-93, сп. Панорама на труда, бр. 1/2020г.
2. Манчева, М., Актуални проблеми при заетостта на жените, стр. 41-53, сп. Индустриални отношения и обществено развитие, бр. 1/2020 г.
3. Манчева, М., Проблеми при съвместяването на професионалния и личния живот в Европейския съюз, стр. 62-76, сп. Панорама на труда, бр. 2/2020г.

ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ОРИГИНАЛНОСТ

Декларирам, че настоящият дисертационен труд е изцяло авторски продукт и в неговото разработване не са ползвани чужди публикации и разработки в нарушение на авторските им права.

Faculty „General Economics“
Department „Human Resources and Social Protection“

ABSTRACT

On Dissertation work

To award educational and scientific degree „Doctor“ on specialty
„Economics and Labor Organization“

subject

EMPLOYMENT OF WOMEN AND RECONCILING OF WORK AND PRIVATE LIFE

Doctoral candidate:
Maria Mancheva

Principal Scientist:
Associate Prof., Dr. Galina Dimitrova

Sofia, 2021

The dissertational was discussed on 17.05.2021 on a meeting of Department „Human resources and Social Protection“ in UNWE Sofia and was aimed at defense.

The dissertational work has been written in Bulgarian language in volume of 210 standard pages, included: introduction, three heads, conclusion, list of sources. The scientific study includes 31 applications. Literature used contains 171 units (104 in Bulgarian language, 67 in English language).

The author of the dissertational work is doctoral student is on independent preparation at department „Human Resources and Social Protection“.

The defense of the dissertational work will take place on 1.07.2021, 10.00 AM in Chamber 2032A of University of National and World Economy, on an open meeting of Scientific jury, appointed by order of the Rector of UNWE.

All the materials used for the dissertation are at disposal of every interested party in sector „Scientific councils and competitions“ and on the web site of University of National and World Economy. (<http://www.unwe.bg/>)

COMMON CHARACTERISTICS OF DISSERTATIONAL WORK

1. Timeliness of dissertational research

Employment of women and reconciling of work and private life are in the focus of many research studies at the fields of economy, management, sociology, psychology and ect.. In our modernity, one of the leading factors to achieve better economic status and realization, high level of education, opportunities of improvement and additional professional qualification, employment. Employment and remuneration received give people opportunity for a better social security, taking part in cultural and economic life, quality service access. Participation of women on labor market has a special meaning, both for their intern satisfaction and security, also for the family and its members. In recent years constantly improves and prepares new normative documents, which are concerned to the equal opportunities of women and men and reconciliation of work and private life, which proves the actuality of the theme. Two of the principles of the European pillar for social rights, announced in 2017 r. are namely gender equality and balance between work and private life.

2. Purpose, targets, thesis, subject and object of dissertational work.

Purpose of the present research: to study and analyze essential characteristics, position, dynamics and problems of women employment in the context of conception for reconciliation of work and private life and to outline the challenges in front of the politics at that sphere.

Realization of the present research purpose can be achieved through completement of the following **tasks**:

- To study and systematize essential characteristics of main conceptions, which are at the base of the present research: labor market, employment, reconciliation of professional and private life and etc.

- Typology of women employment in the European Union through the period 2010-2019 as to outline main trends in the dynamic of corresponding parameters.

- To prepare and conduct empiric research of employment of women in the European Union, for the period 2010-2019 and to highlight main problems of reconciliation of work and private life in the context of economical activity and employment of women.

- To study applied politics and practices to encourage employment of women and reconciliation of work and private life and to outline the challenges in front of the politics of this field.

Pursuance of the targets carries out by positions of the received **research thesis**: even though the remunerations of working women increase, still generates differences between representatives of the two genders at the labor market, which leads to forming of number of challenges in front of the politics of women employment and reconciliation of work and private life.

In the context of the marked tasks **object** of the research are women on labor market of countries of the European Union, but **subject** of the research is employment of women and opportunities to combine professional and private life. In the research process was used the comparative, analytical, inductive and deductive methods. Literature sources has been systematized and an empiric study has been made, combined with appropriate statistical instrument mix, including cluster analyze.

3. Grade of development of the problem.

The expression work-life balance enters at the end of 70s years of the last century. This is the wide notion, which includes the ambition for carrier development, at one side and opportunities to create a family, social and spiritual evolution of the individual, from the other side. It includes many roles outside the family life, development in the community, religious expression, free-time management.³⁸ It also has a great application in the research studies, which give a chance for a wider understanding and enclosure of employment research. Alan Felstead and his colleagues note that work-life balance can be defined as the relationship between institutional time and that of culture and work time and beyond in societies where income is generated in the labor market.³⁹ There are discussions about understanding of the essence how to combine work and private life. According to some researchers (R. Birk⁴⁰, Luise and coll.⁴¹,

³⁸ Frone, M, Work-Life Balance, Hadbook of Occupational Health Psychology, 2003, p. 143-162

³⁹ Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S. (2002) Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12,1, 54-76

⁴⁰ Burke, R. Work and family integration. *Equal Opportunities International*, 2004, 23,1-2, 1-5.

⁴¹ Lewis, S., Gambles, R. and Rapoport, R. The constraints of a work-life balance approach: an international perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 2007 18,3, 360-373.

Halpern and Murphy⁴²) work is not an inseparable part of life and suggests a compromise between the two spheres. Other scientists consider, that it is better to talk about “harmony“, so that the two spheres consolidate mutually (R. Rapoport and coll.⁴³, Pallmans and coll.⁴⁴, Luise and Couper⁴⁵). According to some scientists⁴⁶ researching the work-life balance two main directions can be found. First, its essence is complicated and is about to become more complicated in connection with the demographic changes, developing technologies and the changing character of work.⁴⁷ Second, more studies are needed, in order to understand better how working people, combine professional and family life, so that an effective practices and policies can be applied. In Bulgaria the question about combination between professional and private life is at the base of number of scientists (S. Kovacheva⁴⁸, K. Vladimirova⁴⁹, N. Tilkidjiev, E. Todorova, K. Kirova, M. Keremidchieva⁵⁰).

4. Main informational sources and received restrictions in the dissertational research:

The complicated and multilayer essence of the investigative subject and object and number of methodical specifics of the used statistical information inflict in the process of the research to be taken some limitations, which can be systematized in the following directions:

► In the context of various views (economic, management, sociologic, psychological and ect и др.), from which is being investigated employment of women and opportunities for combining work and private life, for the goals of the present dissertational work focus is on the

⁴² Halpern, D.F. & Murphy, S.E. (Eds) *From work-family balance to work-family interaction. Changing the metaphor*. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2005

⁴³ Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J.K. and Pruitte, B. (2002) *Beyond Work-family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance*. San Francisco, CA: Jossey Bass

⁴⁴ Poelmans, S.A.Y., Kalliath, T., & Brough, P., Achieving work-life balance: Current theoretical and practice issues. *Journal of Management & Organization*, 2008, 14, 27-238

⁴⁵ Lewis, S. & Cooper, C.L. *Work-life integration: Case studies of organizational change*. Chichester, England: John Wiley & Sons Ltd., 2005

⁴⁶ Tammy, A., L. Eby, *The Oxford Handbook of Work and Family*, 2015

⁴⁷ Major, D., L. Germano, *The changing nature of work and its impact on the work-home interface*, 2006

⁴⁸ Kovacheva, S., *Balance between work and family*, ed. East-West, 2010

⁴⁹ Vladimirova, K., *Economics and family: employment and development of children and family*, ed. BAS „Prof. Marin Drinov“, 2020

⁵⁰ Keremidchieva, M., *Family policy*, UE, 1998

economical and managing aspects, as psychological, sociological and ect. aspects are not discussed.

► The available statistic information, which has been used in the present research, as range and structure has a connection with numbers of specifics of the approach and the methodology of annual periodical reviews (time period 2010-2019, age group 15-64 years, European Union – 28 countries), which is reflected in the relevant sectors of the dissertational work.

► Research covers all the 28 member state of the European Union, which compound the union in the period 2010-2019. Croatia joins in 1.07.2013 and has been included in the whole research period for a study for a better data comparability.

► For the analysis reconciliation work and private life has been used results published from the research European Quality of life, 2016, which is done every four years and the last of them is published in 2017.

For the goals of the dissertational research was used data from Eurostat and NSI (EU Labor Force Survey; Reconciliation between work and family life, LFS, Eurostat 2019; Observation and work force, 2019) and published results of specialized by studies of that field - OECD Family Database; European Quality of Life, Survey 2016; Early Childhood Education and Care in Europe, Eurydice report, 2019; 15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019, INLPR; Parental and paternity leave – Uptake by fathers, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2019; She figures 2018, European Commission, Research and Innovation.

STRUCTURE OF THE DISSERTATIONAL WORK

INTRODUCTION

HEAD FIRST. THEORITICAL-METHODOLOGICALLY BASES OF THE RESEARCH

- 1.1. Essence of the concept labor market.
- 1.2. Institutional frame of the labor market in Bulgaria and European Union, governing the women right to take part on the labor market, in the context of reconciliation of work and private life.
- 1.3. Providing equal opportunities to women and men in the context of combining professional and private life
- 1.4. Conception for reconciliation of work and private life – essential characteristics
- 1.5. Research methods

HEAD SECOND. Analysis of the employment of women in the European Union for the period 2010-2019

- 2.1. Main indicators for analysis and typology of employment – meaningful characteristics and informational sources.
- 2.2. Typology of women employment in the European Union through cluster analysis.
- 2.3. Main conclusions of the cluster analysis

THIRD HEAD Comparative analysis of the employment of women and men in the European Union and thematic fields of politics to improve reconciliation between professional and private life.

- 3.1. Analysis of the equal opportunities between men and women in employment field in the European Union for the period 2010 - 2019
 - 3.1.1. Analysis of the employment ratio of women and men in the countries of the European Union for the period 2010-2019 г.
 - 3.1.2. Analysis of the coefficient of unemployment of women and men in the countries of the European Union for the period 2010-2019 г.
 - 3.1.3. Analysis of the employed people on incomplete work time for the period 2010-2019 г.

3.1.4. Analysis of the remuneration difference between women and men in the European Union for the period 2010-2019 r.

3.1.5. Analysis of the employment ration, by educational level and 2 children under the age of 6 years for the period 2010-2019.

3.2. Analysis of the women employment in the countries of the European Union for the period 2010-2019.

3.3. Flexible work modes, premises to improve opportunities for combine work and family life.

3.4. Analysis of the opportunities for parent furlough in the countries of the European Union, as a factor to improve combining work and private life

3.5. Analysis of the provided cares for children at small age, as a factor to reconciliation of private and work life

3.6. Problems of combining professional and private life – topic fields for future politics and measures.

3.7. Politics for reconciliation of work and private life in countries of European Union – main conclusions and challenges

CONCLUSION

LITERATURE USED

APPLICATIONS

EXPOSURE

In the first paragraph of the first head are exposed different understandings and definitions for labor market, in connection with different approaches of the research and its multidimensional character. This one of the biggest markets, which has influence, not only in the economics and development of a country, but also in the separate individual.

According to L. Dulevski labor market is the only market, where a deal is made, in connection with sale-trade service.⁵¹ Character of the good, which is searched and offered on this market is the specific difference with the other markets. Specialty of labor market is the sale-trade service, but not the human capital.⁵² Similar statement has been confirmed in the labours of L. Dulevski⁵³, L. Stefanov⁵⁴, N. Pavlov⁵⁵, A. Kazakov⁵⁶, K. Vladimirova⁵⁷, T. Shultz⁵⁸, V. Franz⁵⁹ and others. For Prof. N. Pavlov one of the main accents on the labor market are „identifying the labor market with the economic connections, relationships, background and interaction between the subjects of the sale-trade because of paid employment and stated economic interests“⁶⁰. The law frame of the labor market represents unit of well-regulated acting institutions, accomplishing working area for communication, and contract relationships for renting work force.

Defining the concept employment can be viewed from different perspectives. Employment above all is „attitude that unites one person with one organization in the frames built outside of it and before if relationships“⁶¹.

⁵¹Dulevski, L., Labor Market, Ciela, Sofia, 2010, p. 35

⁵² Shopov, D., L. Dulevski, L. Stefanov, M. Paunov, Labor Economics, Trakia-M, Sofia, 2002, p. 64

⁵³ Dulevski, L., Labor Market, Trakia-M, Sofia, 2009, p. 20

⁵⁴ Stefanov, L., Remuneration systems

⁵⁵ Pavlov, N., Insurance Schemes, Faber, Sofia, 2011, p. 227

⁵⁶ Kazakov, A, Human Capital: Conceptual Framework and Functional Methodology, Scientific Papers, Volume I, IM Economy, 2010, pp. 8-52

⁵⁷ Vladimirova, K., Labor Economics, Ciela, Sofia, 2012

⁵⁸ Schultz, T., Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research, free press, New York, 1971, p. 48

⁵⁹ Franz, W., The Labor Market, Forum 2000, Sofia, 1996, p. 29

⁶⁰ Pavlov, N. Labor markets and unemployment.S., 2008

⁶¹ Foucke, A, Labor, Employment and Economic Activity, Proceedings, Labor, Employment and Unemployment, p. 15, IM "Economy", Sofia, 2000

Employment is one of the main building elements of the society, one of those, which give meaning of the economic and social challenges. The access to employment contributes to build social hierarchies, to create mechanisms of differentiation. „Because, in reality to have a work place, means to have labor and salary, but also and a place in society“.⁶² From economical point of view employment is the grade of productive use and the actual potential of work force in defined organizational scales – factories, sector of economy, region, in national scale.⁶³ According to the NSI definition in the research „Observation of the work force “employed person is considered to be a person, completed 15 years and performing work activity at least for one hour against remuneration, or it is not working, but it does have a job, from which temporarily does not present because of leave, illness, pregnancy, giving birth, and raising a small child, strike or other reasons.

Challenges are outlined in front of women and their realization on the labor market. They can be from a various character – economic, social, psychological. The efforts pointed to overpower the barriers in front of women and discrimination, based on the gender on the workplace give different result in the separate countries. Despite the high level of educated women, serious problem for professional realization occurs in front of the ones with a lower grade of education. It is observed that in this group of women employments is in lower grade and the remuneration is unsatisfactorily. This leads to insufficient incomes in the household at the expense of higher costs for raising children. Flexible work schedules are opportunity to overcome the difficulties in this direction and to fulfil better activity of the work force. Applying similar flexible forms of employment could become the „bridge“ between the period of pregnancy and childbirth and complete return to work. This would lead to profits for family and for employer. Searching connections for overcoming the difficulties when passing different life moments of work life it is important to differ what kind of support the mother is able to have.

In point 1.2. of the dissertational work are led main normative documents in Bulgaria and European Union, regulating the right of women to participate on the labor market, in the context of combining professional and work life. One of the public normative documents,

⁶² Vladimirova, K. Economic of labor, p. 17, Siela, S., 2009

⁶³ Shopov, D., J. Bliznakov, M. Atanasova, G. Evgeniev, D. Kamenov, Terminological Dictionary of Human Resources Management, p. 161, UI "Economy", Sofia, 2004.

regulating the right of women to participate on the labor market in Bulgaria are: Codex of Labor, Codex of Social security, Law for protection of discrimination, Law for encourage employment, Law for equality of women and men, Family Codex, Law for child protection. Mentioned are basic conventions of the International Organization of Labor, which purpose is building international standards, which create equal and worthy labor for every person. Pointed directives of the European Union represent normative documents, which define concrete goals, that have to be completed by the member countries.

Next point of the research is „Providing equal opportunities for women and men in the context of reconciling of professional and private life“. This section considers gender equality as a fundamental value in any developed society. As equals, both sexes must be able to have equal access to the labor market, education, culture, and community decision-making. According to K. Vladimirova, inequality between men and women exists in all areas of public life - in terms of pay, career opportunities, access to jobs. "Inequality presents among all socio-professional and demographic structures (age, number of children, marital status, etc.)".⁶⁴ The formation of active policies in this area for equality between women and men is enshrined in the legislation of all Member States of the European Union. Bulgaria is in the group of European countries with traditions in policies for equal rights and opportunities for women and men, with relatively high levels of economic activity and employment of women. In recent years, and especially with the development of EU integration processes, Bulgaria has adapted EU directives for equal treatment of women and men in the field of labor and social security and incorporated them into national legislation.⁶⁵ Gender equality is one of the main goals on which the European Union is built and functions. In Art. 21 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union emphasizes that gender discrimination is not allowed. The need to ensure equality between women and men in all areas, including employment, labor and remuneration is provided in Art. 23 of the Charter⁶⁶. In 2017, the European Pillar of Social Rights was prepared, in which two of the established principles are gender equality and work-life balance.

⁶⁴Vladimirova, K., "Labor, Employment and Unemployment for Women", Labor, Employment and Unemployment - Women in the Labor Market, University of Economics, p. 7, 2000.

⁶⁵ Vladimirova, K., Strategy on Employment and Equal Opportunities for Men and Women, Scientific Papers, Volume I, UNWE, 2008, p. 3

⁶⁶ Charter of Fundamental Rights of the European Union, (2010 / C 83/02)

In the next part of the first chapter "Concept for reconciling professional and personal life - essential characteristics" the specialized literature in this field is studied. The concept of work-life balance is gaining popularity in today's fast-paced world. The intensified debate on this issue is largely due to the blurring of the line between work and personal life, with the development of mobile technologies, the raising of expectations of both employees and employers, the development of high-speed technological innovations. The opinions of a number of researchers on the reconciliation of professional and personal life are considered. In Bulgaria, the issue of reconciling professional and personal life is the basis of research by a number of scientists (S. Kovacheva, K. Vladimirova, N. Tilkidzhiev, E. Todorova, K. Kirova, M. Keremidchieva).

Priorities for the balance between work and personal life of employees are considered to fall into three general categories: work regime (working hours and flexibility), parental leave and maternity leave (maternity, paternity, etc.), provided childcare (subsidies, childcare facilities, etc.). When these conditions are met, through organizational programs for work and personal life, employees have a greater commitment to the work process and experience satisfaction. Different countries in the European Union emphasize different measures to help reconcile work and private life. In developed countries, the emphasis is on flexible employment, work from home and services provided to families with young children, while in less developed countries the emphasis is on longer parental leave. Factors such as educational level, number of children in the family, age of the children in the family are also of great importance in the balance of work and personal life. No less important are the social and economic factors - the state of the labor market, unemployment, poverty and social exclusion.

The study of the problem of reconciling work and private life is an interdisciplinary issue. It intertwines to varying degrees characteristics of sociology, psychology, economics, social policy, organizational behavior, human resources, governance, social assistance, demography and many others. It is possible to look at problems from many different prisms, and the opinions of researchers are sometimes contradictory, with each focusing on certain guidelines, considering them the most important. The balance between profession and family affects both sexes, albeit in different ways. In most families, women bear the "burden" of raising children and building a stable family environment. Initially, the focus for reconciliation fell mainly on

professional and family life. In recent years, however, the focus has expanded to fully cover the lives of individuals. Interference in professional life is also observed with regard to persons who are not married. The work process also has an impact on the opportunity and time that people have for other activities related to the community and friends.⁶⁷

⁶⁷ Lewis, S., R. Gambles, R. Rapoport, The constraints of a “work-life balance” approach: an international perspective, *International Journal of Human resource Management*, vol. 18: 3, 360-373, 2007; Kovacheva, S., *Balance between work and family*, ed. East-West, 2010

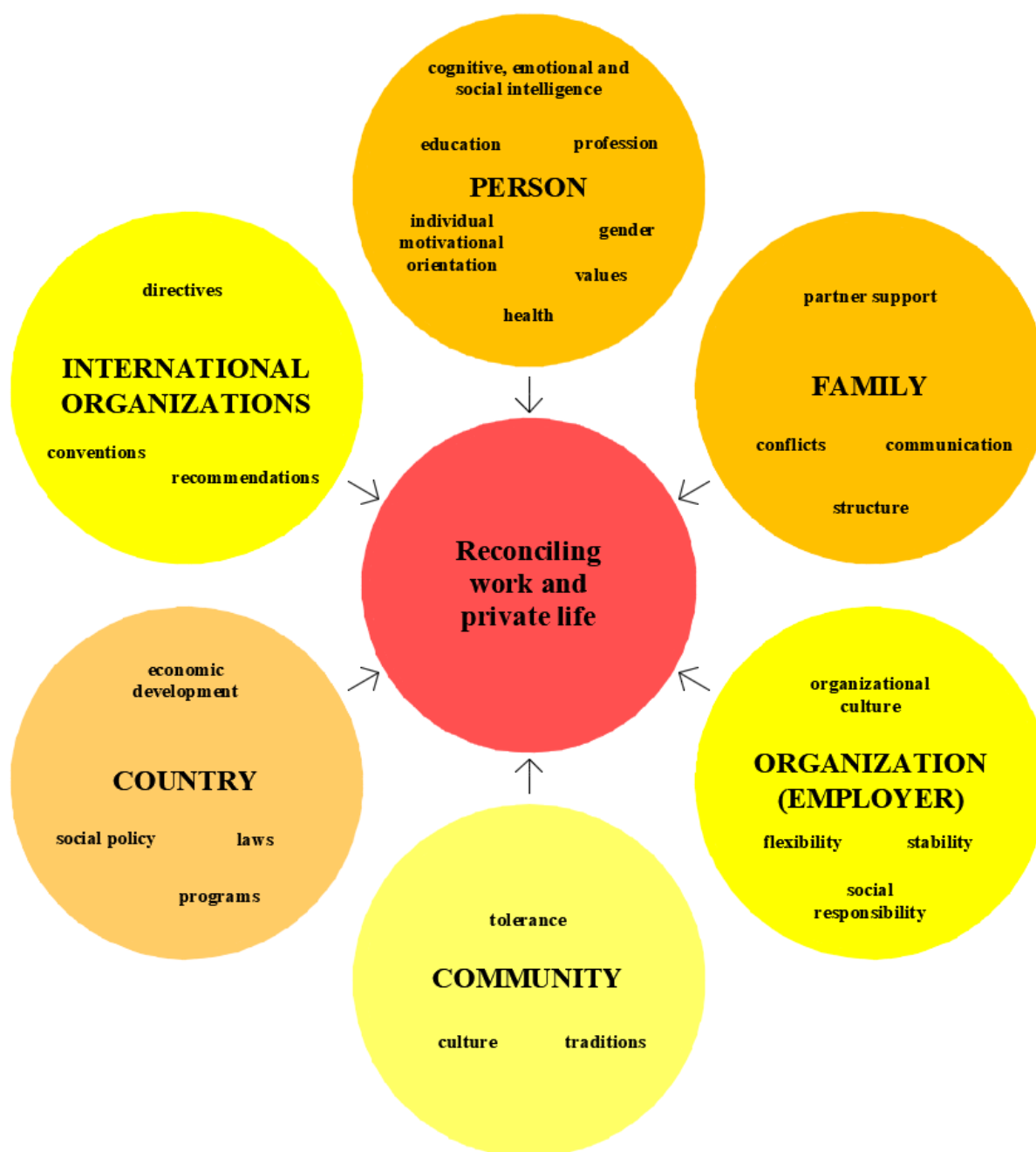


Figure 1. Reconciliation of professional and personal life - main influencing factors

Source: author's decision and main conclusions from a specialized study "Intervention and conflict prevention in combining family and professional life - empirical research and organizational practices", B. Andreev, V. Nedeva, G. Bakardzhieva, "Bulgarian Science" magazine, pp. 112-125, no. 51/2012, p. 119

When talking about the concept of work-life balance, one must invariably follow both political influence, economic development and changes at the macro level, and changes and factors that affect the micro level in the family and in the individual himself. (Figure 1). Reconciling work and private life is not just a function of the individual. The individual ability of the individual is only one of the wheels that drive the process. Relying on his own cognitive, emotional and social intelligence, a person creates certain connections in the family, organization, colleagues, friends and it depends on what will be his perception of himself and how he will respond to challenges in the work and family environment.

At the micro level, the success of reconciling professional and personal life will lead to satisfaction for the person and improvement of his life as a whole. Invariably, when we talk about the individual, gender, education, health, values, income have an impact. The data analyzed in the following chapters show a relationship between employment and the level of education. The level of education is a factor for the realization on the labor market and provides a certain security in the professional sphere, as well as access to more resources, which gives them more freedom. The pay gap that men and women receive, and gender stereotypes could lead to conflicts and imbalances in reconciling family and professional responsibilities. The values built up over the years in the family are the basis for a certain pattern of behavior. They can shape a person's personal choice and behavior in the community and household. The organization in which the person works is the next level that influences the process of combining work and life. Here we can take into account the impact of factors related to the length of working hours, the ability to work remotely, from home, organizational culture, corporate social responsibility, if such is included in the management approach. The need for harmony between professional and personal life is interpreted differently in different organizational cultures. In addition, different cultures at the organizational level accept the role of women as mothers in different ways and allow different degrees of freedom and tolerance for this role. Not insignificant are the traditions and tolerance that are built in society and the way women are perceived. The employment rate of women in countries where there is greater gender equality is higher (Scandinavian countries). Men's participation in unpaid (housework) work, as well as the use of parental leave, also varies from region of Europe. This is also reflected in the state policy that is pursued with regard to parental leave or a dependent family member, the possibility of access to childcare facilities, family benefits and the amount of benefits. "Models of reconciling

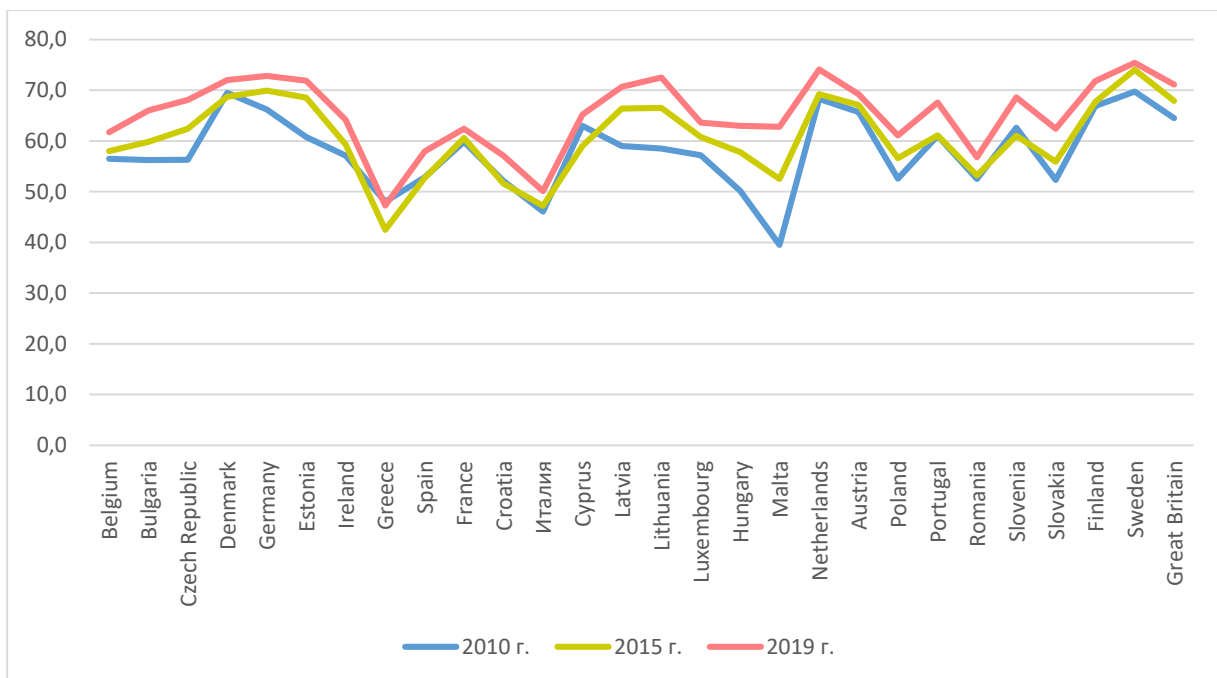
work and family life are influenced by wider social impacts such as economic trends, demographic change, social policy and national culture." Both at national and international level, regulations are leading to a change in perception and opportunities for work-life balance.

In point 1.5. The first chapter lists the main research methods that were used to develop the dissertation. They include theoretical analysis, synthesis of literature sources, empirical research, combined with appropriate statistical tools, including cluster analysis. Cluster analysis is a multidimensional statistical method. Its essence is expressed in the formation of homogeneous groups (clusters), formed on the basis of a number of features (variables) characterizing the units of a given set. The method is applied for a period of several consecutive years, which allows the countries of the European Union to be systematized into homogeneous groups and to take into account the variables that contribute most to the differentiation of these clusters.

The second chapter of the dissertation analyzes the employment of women in the European Union for the period 2010-2019. For the analysis and typology of employment, in the present study, 6 indicators were used:

- Employment rate for women aged 15-64 (%)
- Employment rate of women aged 15-64 with primary and lower education%
- Employment rate for women aged 15-64 with secondary education (%)
- Employment rate for women aged 15-64 with higher education (%)
- Employment of part-time women aged 15-64 (%)
- Employed working from home aged 15-64 - women (%)

The application of cluster analysis for a period of ten consecutive years allows them to be systematized into groups and to reveal the variables regarding the employment of women in the European Union. This section provides the results of a survey conducted for the period 2010-2019. Cluster analysis is applied on the basis of six indicators. The indicator employment rate of women (graph 1) can be used to trace the dynamics during the considered 10-year period.



Graph 1. Employment rate for women aged 15-64 (%)

Information source: Eurostat, Labor Force Survey, 2020

In 2019, the employment rate of women in the European Union is 64.1%. 17 of the countries report higher results than the EU average. The employment rate of women in the European Union increased by almost 6 percentage points, reaching 58.2% in 2010. As can be seen in the graph, Malta is the country with the most serious growth of this indicator, rising by 23.3 percentage points in ten years, which is significantly more than any other country. For 2019, Bulgaria ranks 14th among the member states and for the period under review marks an increase in the employment rate by nearly 10 percentage points.

The employment of women is traditionally high in the Scandinavian countries and those in Western Europe, and lower in the countries of southern Europe. Despite the increase in the female employment rate in recent years, men are better represented in the labor market. Greater activity of women is key to achieving one of the European Union's main goals for a higher employment rate. Based on the results obtained for each of the years in the ten-year period, some main conclusions from the cluster analysis are made:

- There are regional differences in employment among women in the European countries studied. Based on them, in the period 2010-2019 the 28 countries were divided into four, logically explicable groups (clusters)..

Chart 1.

Distribution of EU countries in clusters for the period 2010-2019

	First cluster	Second cluster	Third cluster	Forth cluster
2010	Netherlands	Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Greece, Spain, Croatia, Italy, Latvia, Lithuania, Hungary, Malta, Poland, Romania, Slovenia, Slovakia	Cyprus, Portugal	Belgium, Denmark, Germany, Ireland, France, Luxembourg, Austria, Finland, Sweden, United Kingdom
2011	Netherlands	Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Latvia, Lithuania, Hungary, Poland, Slovenia, Slovakia	Ireland, Greece, Spain, Croatia, Italy, Cyprus, Malta, Portugal, Romania	Belgium, Denmark, Germany, France, Luxembourg, Austria, Finland, Sweden, Great Britain
2012	Netherlands	Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Croatia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Poland, Romania, Slovenia, Slovakia	Ireland, Greece, Spain, Italy, Malta	Belgium, Denmark, Germany, France, Luxembourg, Austria, Portugal, Finland, Sweden, United Kingdom
2013	Belgium, Denmark, Germany, Ireland, France, Luxembourg, Austria, Finland, Sweden, United Kingdom	Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Spain, Croatia, Italy, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Malta, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia	Netherlands	Greece
2014	Belgium, Ireland, Spain, France, Italy, Luxembourg, Malta, Finland	Denmark, Germany, Austria, Sweden, Great Britain	Netherlands	Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Greece, Croatia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia
2015	Belgium, Denmark, Germany, France, Luxembourg, Austria, Finland, Sweden, Great Britain	Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Croatia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia	Netherlands	Spain, Greece, Spain, Italy, Malta
2016	Netherlands	Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Croatia, Latvia, Lithuania, Hungary, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia	Ireland, Greece, Spain, Italy, Cyprus, Malta	Belgium, Denmark, Germany, France, Luxembourg, Austria, Finland, Sweden, Great Britain

2017	Belgium, Denmark, Germany, Ireland, France, Luxembourg, Austria, Finland, Sweden, United Kingdom	Greece, Spain, Italy	Netherlands	Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Croatia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Malta, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia
2018	Belgium, Denmark, Germany, Ireland, France, Luxembourg, Malta, Austria, Finland, Sweden, United Kingdom	Greece, Spain, Italy	Netherlands	Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Croatia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia
2019	Belgium, Denmark, Germany, Ireland, France, Luxembourg, Malta, Austria, Finland, Sweden, United Kingdom	Greece, Spain, Italy	Netherlands	Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Croatia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia

➤ During the analyzed period, some dynamics can be reported in the distribution of countries by clusters. All four clusters have a core of countries that remain stable over the ten years and countries that mark the transition to different clusters. It can be concluded that the countries of Western and Northern Europe form a cluster, which is usually after the leading cluster. The countries of Eastern and Central Europe form another cluster, which also includes the inclusion of Mediterranean countries (Portugal and Cyprus). A fourth cluster stands out, the core of which is from the Mediterranean countries - Spain, Italy and Greece.

➤ For the studied ten-year period no extremely large value amplitudes are established according to the indicators included in the cluster analysis. The pandemic caused by the SARS-CoV virus in 2020 will bring significant changes in the employment rate and, in particular, in specific forms of work, such as teleworking. These changes will lead to significant changes in employment, especially for women, who are usually the ones who take care of the household and children.

The third chapter of the dissertation is "Comparative analysis of employment of women and men in the European Union and thematic fields of policies to improve the reconciliation of work and private life."

The first paragraph of the third chapter presents the results of a comparative analysis of gender inequality in terms of employment, using the following indicators: employment rate for women and men aged 15-64; unemployment rate for women and men aged 15-64; part-time employment of women and men aged 15-64; the gender pay gap in industry, construction and services (excluding public administration, defense, compulsory social security), manufacturing, construction and education; employment of women and men aged 15-64, with higher education and 2 children under 6 years of age; employment of women and men aged 15-64 who have secondary education and have 2 children under 6 years of age; employment of women and men aged 15-64, with primary education, who have 2 children under 6 years of age.

The integration of measures to achieve gender equality will lead to the promotion of employment, increase women's economic independence, increase access to education and lifelong learning, increase women entrepreneurs, and reduce in-work poverty. Conditions will be created for a better work-life balance by encouraging men to take on more child-rearing and family responsibilities.

The principles on which the policy is based are: equal opportunities for women and men in the spheres of economic, social and political life, equal access to all resources in society, equal treatment and non-discrimination and gender-based violence, equal gender representation in managing and overcoming gender-based stereotypes.

Despite the good performance of the legislative framework, in the field of the labor market, there are still several areas for improvement related to access to socially secure and highly paid work. This is evidenced by data on women's participation in high-paid and socially secure work. Gender inequality in the European Union is declining but has not yet been overcome.

Flexible working regimes, such as part-time work, floating work, teleworking, are a prerequisite for improving work-life balance and are the focus of point 3.3. from the third chapter. In Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019. there are minimum requirements for achieving equality between men and women in terms of creating conditions for reconciling work and family life, and one of them is flexible work

schemes. According to her, Member States must take measures to ensure that people with children up to a certain age will be able to request flexible care schemes.⁶⁸

According to Eurostat data for 2019, the percentage of women aged 15-64 in the EU who work part-time varies from 2.1% (Bulgaria) to 75.2% (Netherlands). On average in the EU, 31.3% of employed women worked part-time, compared with 8.7% for the same period. In the last ten years there has been no significant change in the share of part-time employees. In 2010, the percentage of women working under such a regime was 31.3% and of men 7.8%. On average in the EU, men spend more than 6 hours a week in paid employment than women.

Studies show that flexible working regimes are preferred and could help women after childbirth to adapt more easily to the work process and stay active during this period. In this case, flexible work arrangements can be a positive tool in achieving work-life balance. On the other hand, barriers to women's career development can be created. Reduced working hours can also lead to lower incomes and benefits, and years later to a reduction in pensions. Access to such work regimes varies from country to country, with employers in Western European countries providing more options for their employees than in Eastern Europe.

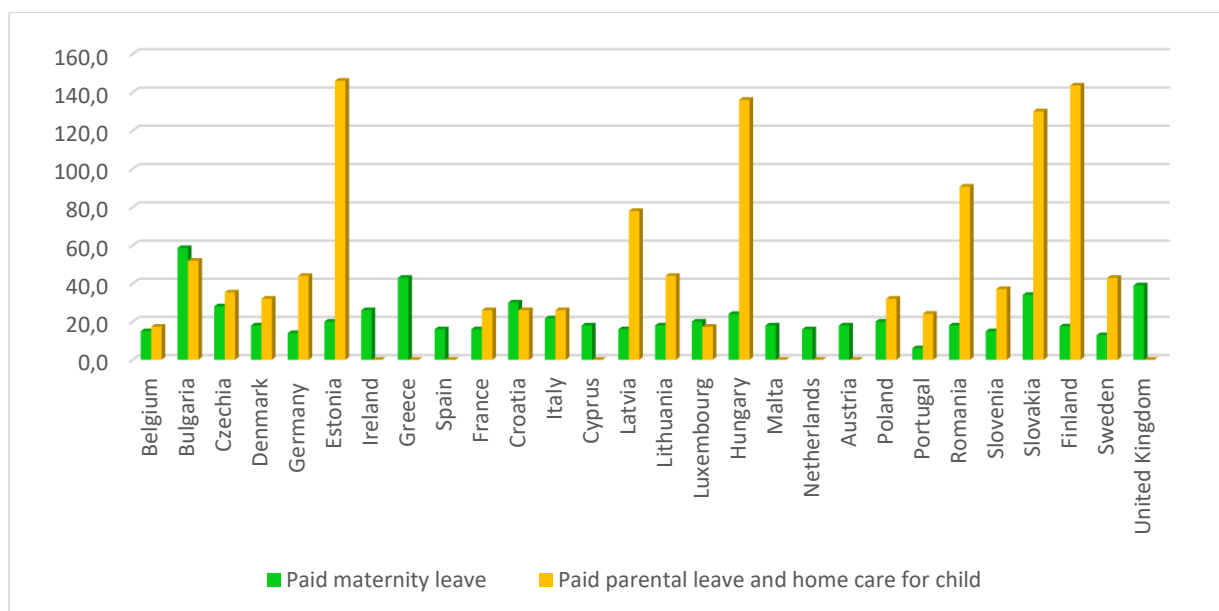
As with part-time work, so with work from home, Bulgaria and the Netherlands have the lowest and highest percentages, respectively 1.1% and 39.7%. For the last 10 years there has been a tendency to increase the number of women working from home.

The next point of the third chapter deals with the possibilities for leave in the countries of the European Union. Over the years, maternity leave has been regulated in various normative documents at the level of the European Union. COUNCIL DIRECTIVE 92/85 / EEC of 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (Tenth separate Directive within the meaning of Article 16 (1)) of Directive 89/391 / EEC). It regulates the provisions for ensuring the health of women who are about to give birth or have already given birth. A period is set for the use of such leave and additional rights for women are guaranteed during this period.

⁶⁸ Directive 2019/1158, ar. 9

The leave entitlements granted by the Member States of the European Union, in the case of child-rearing, vary from country to country. They can generally be classified as maternity leave, paternity leave and parental leave. As sometimes, leave schemes are difficult to fit into well-known definitions. Defining them is a challenge due to the different characteristics and peculiarities of the terminology in the different languages and in this sense the international comparison is difficult. The diversity is in terms of the duration of the leave, the amount and the basis on which the benefit is calculated, the persons who are entitled to such leave.

The opportunities for paid maternity leave available to women are different for the countries of the European Union. When defining the leave, some specifics are also observed - for pregnancy, childbirth, motherhood, childcare, initial parental leave. The length of the period and the payment received for 2019 are discussed in graph 2. It can be concluded that the paid maternity leave varies from 6 weeks (Portugal) to nearly 59 weeks (Bulgaria). In most countries it is over 18 weeks. There is a large amplitude in the period that can be used to raise a child. Western European countries (Belgium, Ireland, Great Britain, the Netherlands, Austria, Luxembourg, Portugal) provide significantly less paid parental leave. The developed labor market and the additional opportunities for caring for children are a prerequisite for this. Eastern European countries (Romania, Bulgaria, Slovakia, Hungary, Estonia) are characterized by a long period of maternal care. In these countries, there is a shortage of childcare services or inaccessibility to these services due to low incomes.



Graph 2. Paid maternity leave, parental and home care * (weeks), 2018

** The information refers to paid parental leave and subsequent periods of paid home care leave for young children (sometimes under a different name).*

Information source: OECD, Family Database, PF.2.1. Parental leave systems, 2019

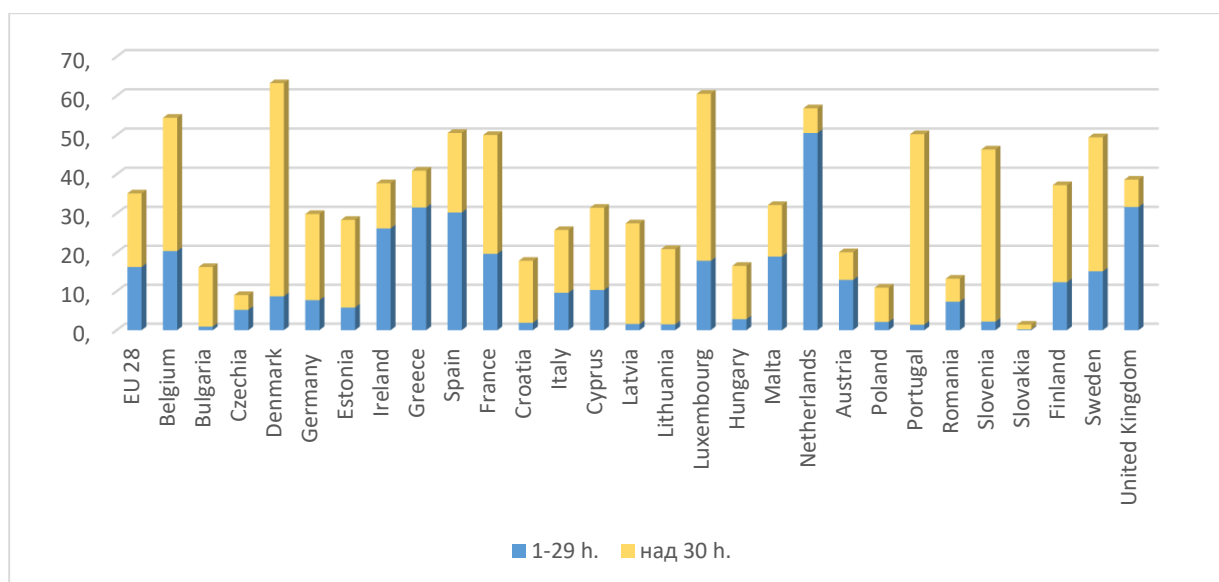
The situation with paternity leave is significantly different and the opportunities for leave that are provided. The weeks range from zero (Germany, Croatia, Austria, Slovakia) to four to five weeks (Spain, Lithuania, Portugal, Slovenia). There are five countries in the European Union (Belgium, France, Luxembourg, Portugal, Sweden) that provide more than three months of paid parental leave after the paternity period. Paid parental leave usually refers to family law. In some cases, the mother must give her consent for the father to exercise this right.

It is expected that in implementation of Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council, the parties should provide for measures to ensure compulsory paternity leave for ten working days to be used at the birth of the child. This leave is used by a large percentage of eligible fathers. This provides an opportunity to share care during the first days of birth and adapt to the new lifestyle of both parents.

Parental leave is usually for a longer period of time. It can be taken in blocks over a longer period of time. The benefit during this period is lower and is not always linked to the previous income of the parents, it may be an amount determined in the legislation of the respective country. According to a 2019 study by the Eurofund, the percentage of men is significantly lower than women who use such leave. This is especially pronounced in the countries of Central and Eastern Europe - Croatia, Slovakia, Romania, Hungary and the Czech Republic. The Scandinavian countries and Portugal are the first to use parental leave by men, most notably in Sweden. Germany, Portugal and Estonia are the countries where the percentage of fathers taking parental leave is rising.

Section 3.5 analyzes the care provided for children in early childhood, as a factor in reconciling work and private life.

According to a report by the European Commission's Education, Audiovisual and Culture Executive Agency from 2019, an average of 34% of EU children under the age of 3 are in the early childhood education and care system. (graph 3) There are seven Member States that provide place in publicly funded institutions for each child at an early age (6-18 months) - Germany, Denmark, Latvia, Estonia, Finland, Slovenia and Sweden. Most countries guarantee access at a later age, usually after 3 years. Providing quality education and care services for children under the age of 3 is a problem for some countries. The Scandinavian, Baltic and Balkan countries have clearly defined training programs. In other countries, there have been changes in the various stages of raising children.



Graph 3. Use of care for children up to 3 years in EU countries by hours, 2018

Information source: Eurostat, EU-SILC survey, 2020

The use of childcare has increased sharply in pre-school age. The data presented in the dissertation are from 3 years of age to the start of school, and it differs from one Member State to another. The tendency for a high percentage of children for whom additional care is used provides the opportunity for mothers to realize themselves on the labor market. In women with children in the age group over 3 years there is a significant increase in the employment rate.

Access to childcare, as well as the costs that will be incurred for them, are essential for women when choosing to return to work. This also determines whether they work full-time or part-time, as well as their satisfaction with the activities they are engaged in.

Next are the results of a survey conducted by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - European Quality of Life 2016. A survey was conducted, which identified the difficulties in reconciling the professional and personal lives of respondents. To track the state of work-life balance in the European Quality of Life 2016 survey, a summary indicator was developed. For the European Union, there is a deterioration in work-life balance. In 2007 its value was 6.3, and in 2016 it dropped to 5.8. For 2016, the country with the worst indicator is Croatia 3.7, and this country has the most drastic decrease for the period from 2007. France also reported a big drop from 6.9 in 2007 to 5.7 in 2016. The Netherlands stands out with the highest indicator 6.6. This is the country that showed the best results in the cluster analysis in the second chapter of the presented work. In the majority of the countries in the European Union there is a decrease in the summary indicator, and for the ten-year period there are no large deviations. This shows that work-life balance is deteriorating in the European Union. Submitting such a signal to the Member States requires a review of the policies applied. In this regard, changes in parental leave and working time flexibility have been proposed.

From the analysis, it can be seen that the work-life balance has deteriorated for all age groups, but to a greater extent for young women. A significant change in the percentages is reported after 2011. For men there is also a negative development, as for the period 2007-2011 the change is by 2-3 points, and for the period 2011-2016 is 7-10 points. In the countries of Central and Western Europe, the results of the study give better results than those in Eastern Europe and the Mediterranean countries. The number of children is a key factor leading to problems in reconciling work and family life. This leads to the urgency of developing childcare services, especially if countries want to offset the impact of an aging population and promote higher birth rates. It is also important to increase the motivation of employers to implement policies for reconciling work and personal life, by improving the promotion of the idea of family

support as an aspect of corporate social responsibility and as a mechanism to promote work motivation and productivity.⁶⁹

The last part of the main presentation examines the peculiarities of the conditions for combining professional and personal life in the Netherlands, Croatia, Sweden, Spain and Bulgaria. The conditions for the development of women in the labor market in the five countries under consideration, as well as the opportunities for raising children, are very different and can lead to specific policies for reconciling work and private life. As noted in Chapter One, the European Union sets the regulatory framework that applies in the Member States, but the palette that unfolds in each country is different and depends on many factors - economic, demographic, social, psychological, cultural. The development of society, more global thinking and the focus of measures for the future prosperity of society and man are leading to achieving a balance between professional and personal life.

The summarized results of the research are systematized in several main areas, which are in accordance with the main research objectives of the dissertation:

► Based on the conducted theoretical analysis, the essential characteristics of key concepts that are the basis of the present study are systematized: labor market, employment, reconciling professional and personal life, etc. The labor market is a well-organized system in which the purchase and sale of labor services. Labor workers are the unemployed and the employed who form the labor force. Employment can be said when a person has a connection and relationship with an organization for which he carries out activity and receives payment. Child and household care is a time-consuming job, but it cannot be defined as employment. These responsibilities are in most cases delegated to women, leading to conflict in family relationships. Traditional gender roles affect the employment of individuals and the distribution of responsibilities in private life. Reconciling professional and family responsibilities is a set of processes of interaction between two areas of life. In recent years, however, the focus has expanded to fully cover the lives of individuals. The combination of these two areas of life encompasses the personal choice of the individual, communication with the partner and the family, the

⁶⁹ Initiative to support the work-life balance of parents and carers, COM (2017) 252 final, opinion of the Economic and Social Council of the Republic of Bulgaria, 2019

organization in which he works, as well as the relationship between institutions and society. Resources and constraints at different social levels make up the model of reconciling work and private life.

► The typology of women's employment in the European Union in 2010-2019 outlines the main trends in the dynamics of the relevant parameters. During the study period, the Netherlands formed a cluster on its own and stood out among the other clusters as a leading cluster. The results of the study show that the countries of Western and Northern Europe form a cluster, which is usually after the leading cluster. The countries of Eastern and Central Europe form another cluster, which also includes the inclusion of Mediterranean countries (Portugal and Cyprus). A fourth cluster stands out, the core of which is from the Mediterranean countries - Spain, Italy and Greece. In terms of the employment rate of women with primary and lower education, the Netherlands and Portugal have the highest rates during the study period, compared to other countries, and Lithuania and Slovakia are the countries with the lowest rates. The employment rate of women with higher education for all years studied is the highest compared to the employment rate of women with primary and secondary education. For the studied ten-year period, extremely large value amplitudes were not established according to the indicators included in the cluster analysis. In almost all the studied years, the indicators characterizing the flexible forms of employment have the most significant influence in the formation of the four clusters, namely: employment of part-time women and women working from home.

► The conducted empirical study of women's employment in the European Union for the period 2010-2019 highlights the main problems in reconciling work and private life in the context of economic activity and women's employment. The data show that women with lower levels of education have difficulties in entering the labor market. Raising children is still primarily the responsibility of women, which has a negative impact on their professional development, especially for those with children under 6 years of age. The distribution of family responsibilities between men and women is more even in the Scandinavian countries and Western Europe, while in the countries of Eastern and Southern Europe there is inequality between the sexes, which is negative for women. The period of maternity leave and the scheme of its use and payment differ from country

to country in the European Union. According to studies, the percentage of men is significantly lower than that of women on parental leave. This is especially pronounced in the countries of Central and Eastern Europe - Croatia, Slovakia, Romania, Hungary and the Czech Republic. The Scandinavian countries and Portugal are the first to use parental leave by men, most notably in Sweden and Denmark. On average, 34% of children in the EU under the age of 3 are in the early childhood education and care system. There are seven Member States that provide a place in publicly funded institutions for each child at an early age (6-18 months) - Germany, Denmark, Latvia, Estonia, Finland, Slovenia and Sweden. Most countries guarantee access at a later age, usually after 3 years. Access to childcare, as well as the costs that will be incurred for them, are essential for women when choosing to return to work. According to the European Quality of Life 2016 survey, work-life balance is deteriorating. Among the countries with the lowest indicators are Croatia, Greece, Hungary, and the best are the Netherlands, Denmark, Ireland, Germany and Slovenia.

► The studied applied policies (including good practices, which have proven their effectiveness both at the macro level and at the enterprise level) for reconciling professional and personal life are the basis for outlining good practices in this area. Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council provides for compulsory paternity leave of ten working days to be taken at the birth of a child. This provides an opportunity to share care during the first days of birth and adapt to the new lifestyle of both parents. The current legislation in some countries in the European Union provides for limited opportunities for men to take on some of the responsibilities of raising children. Good practice is the possibility of flexibility in using parental leave (Sweden). In a number of countries, a parent can request flexible working hours (Austria, Czech Republic, Ireland, Italy, the Netherlands, the United Kingdom, Belgium, Croatia) and the opportunity to work remotely (Slovenia, the United Kingdom, the Netherlands, Portugal). In addition to the opportunities for flexible forms of work, the offered care for children also has a positive role in combining professional and personal life. A number of Member States provide place in publicly funded institutions for every child at an early age (6-18 months) - Germany, Denmark, Latvia, Estonia, Finland, Slovenia and Sweden. And for others, this happens at a later age of the child. In some countries, part-time

services are offered (Ireland, Greece, Spain, the Netherlands, Austria, Romania). The opportunities offered by employers to support parenthood and encourage early return to work are of great importance - corporate kindergartens, playgrounds and centers to the organization. In the same way, the state, in addition to the institutional framework, can contribute to the balance between work and family with various European programs to support parents ("Employed Parents", "Children's Corners" in Bulgaria). The researched policies and practices for promoting women's employment and reconciling work and private life are the basis for outlining challenges in this area. The lack or short period of paid paternity leave and parental leave to be used by the father also creates an imbalance in the drawing up of policies for reconciling work and private life. A number of countries are taking steps in this direction in view of Directive 2019/1158. The percentage of fathers taking parental leave is still very low. The challenge for women in choosing to return to work is the availability of childcare, the quality of services offered, as well as the costs that will be incurred for them. Only 34% of children in the EU under the age of 3 are in the early childhood education and care system. High household incomes are a prerequisite for access to a wider range of services offered for childcare and education. On the other hand, the private services offered in this area have very high fees, which are often unaffordable for people with lower incomes. The shortage of places in public kindergartens is a serious barrier to the realization of women in the labor market.

REPORT OF CONTRIBUTIONS

The main contributions of the dissertation can be structured in the following areas:

1. A conceptual approach for typology of women's employment in the European Union has been developed and applied on the basis of studied and selected indicators for the state and dynamics of key parameters of the labor market, for which the necessary statistical information is available.
2. The typology of women's employment in the EU for the period 2010-2019 is analyzed and argued, highlighting the main trends in the dynamics of the employment rate by levels of education and forms of employment.
3. Derived and argued (based on an empirical study of women's employment in the European Union, for the period 2010-2019) are the main problems in reconciling work and private life in the context of economic activity and employment in women.
4. Policies and practices for promoting women's employment and reconciling work and private life have been studied and systematized, and major challenges in this area have been identified.

PUBLICATIONS IN CONNECTION WITH THE DISSERTATION RESEARCH

1. Mancheva, M., Contemporary aspects of equality between women and men in the field of employment, pp. 80-93, Panorama of Labor magazine, issue. 1/2020
2. Mancheva, M., Current problems in women's employment, pp. 41-53, Industrial Relations and Social Development magazine, issue. 1/2020
3. Mancheva, M., Problems in combining professional and personal life in the European Union, pp. 62-76, Panorama of Labor magazine, issue. 2/2020

DECLARATION OF ORIGINALITY

I declare that the present dissertation is entirely an author's product, and in its development no foreign publications and works have been used in violation of their copyrights.