



Република България
ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

СТ А Н О В И Щ Е

по

„Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“ COM(2017) 252 final

(разработено по собствена инициатива)

София, 2019 г.

Икономическият и социален съвет (ИСС) включи в Плана за дейността си разработването на становище по „Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“, COM(2017) 252 final.

Разработването на становището бе разпределено на постоянната Комисия по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения и Комисията по социална политика.

За докладчици по становището бяха определени Екатерина Рибарова – член на ИСС от група 2 - синдикати и Румяна Георгиева - член на ИСС от група 1 - работодатели.

На своята пленарна сесия, проведена на 5 март 2019 г., ИСС обсъди и прие настоящото становище.

1. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

- 1.1. Икономическият и социален съвет (ИСС) счита, че политиките за равновесие между професионалния и личния живот са от основно значение за икономиката, включително за борбата срещу последиците от застаряването на населението и недостига на работна сила. Те не следва да са ограничени само до правата на жените, а е необходима и защитата на правата на мъжете и на равенството между половете като цяло.
- 1.2. ИСС се присъединява към Становището на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) от 06.12.2017 г.¹ за подпомагане постигането на равновесие между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и подкрепя действията за увеличаване на тяхното участие на пазара на труда.
- 1.3. ИСС подкрепя инициативата на Европейската комисия² (ЕК) за подготовката на нова Директива за равновесието в професионалния живот³, която да предложи политики, законодателни мерки и практически действия за модернизиране на съществуващата рамка с цел да помогне за постигането на по-добро равновесие между професионалния и личния живот на мъжете и жените и подобряване равнопоставеността при използване на отпуските и гъвкавите схеми на работа за полагане на грижи за деца и други членове на семействата им.
- 1.4. ИСС подкрепя включването на законодателни инициативи, които да определят минимални изисквания за държавите членки за отпускни и гъвкави схеми на работа при полагане на грижи, с цел да се насърчи участието на жените на пазара на труда и да се засили ролята на бащата като равностоен родител в семейството.
- 1.5. ИСС изразява съгласие, че в процеса на модернизирането на регулаторната рамка на Европейския съюз (ЕС) трябва да има съгласуваност на политиките с въпросите на работното време и организацията на труда. Гъвкавите условия на работа трябва да бъдат еднакво достъпни и за двата пола, като се обръща внимание и на ролята на мъжете в качеството им на бащи и на лица, които трябва да се грижат за зависимите си роднини.
- 1.6. ИСС подкрепя пакета от мерки, предложен от ЕК, за постигане на равновесието, насочени към три взаимосвързани области:

¹www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/work-life-balance-working-parents-and-caregivers

²<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/BG/COM-2017-252-F1-BG-MAIN-PART-1.PDF>

³ Предложение на Европейския парламент и на Съвета за Директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета, [COM(2017) 253 final – 2017/0085 (COD)]

- 1) механизми за отпуск, свързани със семейството: отпуск по бащинство и родителски отпуск; гъвкави условия на работа;
 - 2) грижи за деца и дългосрочни грижи;
 - 3) икономически стимули за насърчаване включването в заетост на родители и лица, полагащи грижи.
- 1.7. Според ИСС трябва да бъде внимателно обмислена и подложена на обществено обсъждане в държавите членки идеята на ЕС за премахването на възпиращите икономически фактори, по-специално данъчните облекчения и механизми, които засягат вторите по платежоспособност в една двойка родители (по-голямата част от които са жени), с оглед да се насърчи равновесието между професионалния и личния живот. Данъчните механизми и стимули следва да бъдат разработени така, че да не се допусне регрес в системата за социална защита при прехода от родителски отпуск към работа.
- 1.8. ИСС отчита, че предложенията в новия проект за Директива са адекватни и в голяма степен съответстват на уредбата на родителския отпуск в българското законодателство. С цел насърчаване по-активното включване на родителите с деца и на лицата, полагащи грижи, особено на жените, на пазара на труда е необходимо те да бъдат допълнени, за да се постигне по-добра равнопоставеност на половете. Приемането на нов правен инструмент не следва да служи на правителствата за причина да се ограничават постигнатите по-благоприятни законови регулации.
- 1.9. ИСС приема, че равновесието между професионалния и личния живот продължава да бъде предизвикателство за много родители и работещи с отговорности за полагане на грижи, което се отразява отрицателно на заетостта, особено при жените. По-слабото участие на жените и лицата, полагащи грижи, на пазара на труда, има отрицателно въздействие върху социалноосигурителните и пенсионните им права, което впоследствие в някои случаи води до повишен риск от бедност и социално изключване.
- 1.10. ИСС счита, че е важно да се ползва платен отпуск по бащинство и да има индивидуални права за родителски отпуск и гъвкави форми на заетост. Трябва да се проучат и предложат и мерки за оказване на подкрепа на малките и средните предприятия (МСП), защото е възможно тези предприятия да изпитат трудности от организационно и финансово естество във връзка с увеличаването на обхвата на правата. Проблемите, които могат да възникнат във връзка с прилагането на тези разпоредби, следва да се разрешават между социалните партньори в съответствие с трудовото законодателство, действащите колективни трудови договори (КТД) и/или установената фирмена практика.
- 1.11. ИСС констатира, че прилагането на предложенията на ЕК ще доведе до разходи за предприятията, но счита, че дългосрочните ползи ще надхвърлят краткосрочното увеличение на разходите, особено за МСП. Положителният икономически ефект от въвеждането на фирмени политики, може да бъде оценен

по метода „разходи–ползи”⁴. ИСС оценява положително добрите практики, които показват ползите за работодателите от въвеждането на мерки за посрещането на нуждите на работещите лица, полагащи грижи, особено когато тези практики водят до нарастване на добавената стойност за фирмите.

- 1.12. ИСС подчертава необходимостта от формирането на корпоративни политики и мерки при решаване на личните и семейните проблеми на работниците и служителите, които да се основават на оценка на техните икономически ефекти. Прилагането на такъв подход би могло да помогне за постигането на баланс на интересите на страните, както и за доказване на реалните финансови ползи.
- 1.13. ИСС подкрепя продължаването на настоящите и работата по бъдещите проекти на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и на Агенцията по заетостта (АЗ), съфинансирани от Европейския социален фонд чрез Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” (ОП „РЧР”)-2014-2020, за подпомагане на родителите с деца до 5 години за по-доброто съвместяване на професионалния с личния живот.
- 1.14. ИСС приветства плановете на ЕК: да засили насоките и мониторинга на предоставянето на услуги, свързани с грижи за деца и за възрастни в неравностойно положение, е в държавите членки през целия Европейски семестър; да насърчи обмена на най-добри практики; да подобри събирането на данни на равнище ЕС; да преразгледа съществуващата цел за образование и обучение за 2020 г.; да разработи индивидуален подход с държавите членки за насърчаване на използването на различни източници на средства.

2. ПРЕПОРЪКИ И КОНКРЕТНИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

- 2.1. ИСС ще настоява ЕК да разработи всеобхватни и проактивни европейски политики за сектора на грижите, включително ученето през целия живот, като поставя приоритет върху подобряването на качеството и достъпността на образованието в ранна детска възраст и на грижите за зависими членове на семейството. Референтните показатели и процесите на мониторинг за грижите за деца и дългосрочните грижи следва да целят засилване на координацията и повишаване на конвергенцията на националните системи. Европейският съюз трябва да предвиди и насочи финансови средства за подпомагане на държавите членки да развиват свои универсални системи за грижи за деца и дългосрочни грижи, основани на солидарност.

⁴„Изследване по метода „разходи-ползи от въвеждането на мерки за съвместяване на семейния и трудовия живот“, КНСБ (2012) и становище на ИСС „Възможности за съвместяване на трудовия и семеен живот”.

- 2.2. ИСС счита, че новата Директива⁵ следва да се прилага не само за работници, които имат трудов договор или други трудови правоотношения (в т.ч. работници на непълно работно време, работници на срочни трудови договори, работници, наети от агенции за временна заетост), но и за държавни служители; за работещи чрез други специфични форми на заетост като домашни работници и други. Пълното прилагане на разпоредбите на Директивата е необходимо във всички дружества, независимо от техния размер.
- 2.3. ИСС препоръчва нови изменения в сега действащите разпоредби в българското законодателство и добавяне на нови, както следва:
- 2.3.1. ИСС предлага внимателно да се обсъди със социалните партньори постигнатото споразумение между Европейския парламент и Съвета за увеличаване на възрастта на децата, за които може да се ползва родителски отпуск от осем на най-малко десет години, като се вземат предвид констатациите от проведено проучване на ЕК⁶, че разликите в работното време между половете до голяма степен са свързани с отговорностите за грижи за деца до навършване на определена възраст.
- 2.3.2. ИСС предлага в българското законодателство да се запази продължителността на родителския отпуск от 6 месеца за всеки от родителите, като частта от родителския отпуск, който може да се преотстъпва между родителите, да бъде не повече от 2 месеца. Така ще се ограничи възможността предимно майките да се натоварват със задължението по отглеждането на детето.
- 2.3.3. ИСС счита, че транспонирането на новата Директива след евентуалното ѝ приемане в предложения вид, който изисква и заплащане на обезщетение за част от родителския отпуск, ще наложи промени в българското законодателство, които да съответстват на минималните стандарти на ЕС. ИСС предлага да се обсъди възможността обезщетението да се заплаща за срок от 4 месеца.
- 2.3.4. Във връзка с отпуска за гледане на болни или зависими членове от семейството, ИСС предлага да се запази сегашната норма в законодателството от отпуск от най-малко 10 работни дни с право на обезщетение в рамките на една година, като се обсъди и предложи законодателно уреждане на допустимия кръг от членове от семейството /домакинството, грижите за които да дават право на ползване на допълнителен платен отпуск, гъвкави режими на работно време и др.

⁵ Предложение на Европейския парламент и на Съвета за Директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета, [COM(2017) 253 final – 2017/0085 (COD)]

⁶ Европейското проучване за условията на труд 2015 – Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union (EWCS) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>

2.3.5. ИСС препоръчва да се създаде нова разпоредба, която да допълва досегашните относно работно време с променливи граници. Тази разпоредба следва да предвижда възможност за въвеждане на работно време с променливи граници по искане на работник или служител тогава, когато това се налага поради лични или семейни причини, като се вземат предвид натовареността на останалите работници и особеностите на технологията и организацията на производството.⁷ Механизмът на приложение на тази практика следва да се урежда чрез КТД и вътрешни правила за организация на работното време и отпуските.

2.3.6. ИСС счита, че е добре чрез вътрешни правила за организация на работното време и отпуските и КТД да се предоставя възможност на работници със специфични семейни задължения да избират да работят предимно в определена производствена смяна и/или временно да я сменят, за да могат да отговорят на появили се спешни семейни нужди.

2.3.7. ИСС счита, че работниците, упражняващи правата си на отпуск поради лични/семейни причини и/или на гъвкави схеми на работа, следва да бъдат защитени срещу всяка форма на дискриминация или на по-неблагоприятно третиране поради тези причини. Същевременно следва да се търсят механизми, гарантиращи, че правото на отпуск или гъвкавите схеми на работа няма да увредят интересите на другите работници и на работодателите.

2.4. ИСС счита, че е важно да се повиши и мотивацията на работодателите да прилагат политиките по съвместяване на професионален и личен/семеен живот, като се подобри популяризирането на идеята за подкрепата на семейството като аспект на корпоративна социална отговорност и като механизъм за насърчаване мотивацията за труд и производителността на труда.

2.5. ИСС подкрепя насърчаването на действията по създаване и внедряване на вътрешно-фирмени информационни системи за наблюдение на реалните потребности на работниците и служителите с деца и на такива, полагащи грижи за зависими членове в семейството/домакинството⁸, чрез които да се осигурява достоверна информация при вземането на решения от управляващите органи на предприятията и от социалните партньори в рамките на процеса на договаряне на КТД и извън него.

2.6. ИСС препоръчва работодателите да бъдат насърчавани да не възпрепятстват възможността на работниците и служителите със семейни задължения да получават спешни обаждания или съобщения от членове на семейства/домакинства през работно време, за да могат да бъдат в контакт с близките си при спешни ситуации от личен/семеен характер.

⁷ Становище на ИСС „Възможности за съвместяване на трудовия и семеен живот“.

⁸ Пак там.

- 2.7. ИСС препоръчва да се насърчават работодателите в организирането на транспорт за служителите си, като в маршрута се включват при възможност и спирките с близките детски заведения – детска ясла, градина, социални заведения за дългосрочни грижи.
- 2.8. ИСС препоръчва въвеждане на данъчни облекчения за работодатели, които осъществяват целеви социални инвестиции⁹, насочени към изграждане на социални инфраструктури в предприятията и в населените места, както и за работодатели, които предоставят социални пакети от мерки, осигуряващи финансирането на конкретни социални услуги.
- 2.9. ИСС насърчава въвеждане на сертификация ОПОС¹⁰ от браншови работодателски организации или от такива, работещи в сферата на корпоративната социална отговорност и/или на човешките ресурси. Това би могло да подобри авторитета на работодателските организации, а фирмите могат да подобрят работодателската и корпоративната си марка, което в дългосрочен план дава възможност за по-добра печалба.
- 2.10. ИСС подкрепя идеята за въвеждане, при възможност от страна на работодателите, на нова длъжност „Консултант по съвместяване на личния и професионалния живот“, според условията в конкретните предприятия.
- 2.11. ИСС подкрепя идеята за разработване и подписване между социалните партньори на доброволни документи като: харти за минимални стандарти за постигане на равновесие между професионалния и личния живот; текущи схеми за одит, който да оценява напредъка на компаниите в постигане на баланса между личния и професионалния живот и който очертава възможни подобрения; правила за ежегодно отличаване на най-добрите изпълнители със специални награди и др.
- 2.12. ИСС счита, че бъдещата директива следва изрично да гарантира правото на автономните социални партньори да договарят и сключват колективни споразумения за равновесие между професионалния и личния живот съгласно националното законодателство и практика. Колективното трудово договаряне може да бъде един от най-добрите инструменти за осигуряване на балансирано транспониране на директивата на национално равнище.
- 2.13. ИСС предлага правителството, органите за местно самоуправление и социалните партньори да инициират създаването на адекватна организирана система и структури за дългосрочни грижи. Това е свързано с ефективността и равнопоставеността, с рисковете, свързани с дългосрочни грижи в системите за социална защита, с инструменти за мониторинг в рамките на европейския семестър.

⁹ Становище на ИСС „Възможности за съвместяване на трудовия и семеен живот“.

¹⁰ Организация с приятелско отношение към семейството, на английски FFE.

- 2.14. ИСС предлага на правителството да организира обществен дебат за нивото на потребностите и възможностите за въвеждане на осигурителен риск за дългосрочни грижи. В зависимост от преобладаващите нагласи могат да се предложат различни варианти на финансиране на този риск.
- 2.15. ИСС препоръчва на органите за местно самоуправление да обсъдят със социалните партньори и да предприемат мерки за оптимизиране на работата на социалната инфраструктура¹¹ чрез синхронизиране организацията на работното време и въвеждане на гъвкаво работно време на различните предприятия и институции. Трябва да се създадат и възможности за ускорено изграждане на нова и допълнителна социална инфраструктура.
- 2.16. ИСС предлага социалните партньори и другите организации на гражданското общество заедно с правителството и органите на местно самоуправление да обсъдят възможността и да предложат референтни показатели и процеси на мониторинг на грижите за деца и дългосрочните грижи за лица, които се нуждаят от тях, които да се използват за засилване на координацията и повишаване на конвергенцията на националните системи.
- 2.17. ИСС счита, че социалните партньори следва да могат да търсят и предлагат допълнителни практически мерки и решения за оптимизиране на равновесието между професионалния и личния живот, които да са съобразени с особеностите на предприятията и секторите. Социалните партньори трябва да бъдат по-активни в действията си за подобряване равенството между половете и еднаквото отношение на пазара на труда чрез образование, обучение за възрастни, повишаване на осведомеността и информационни кампании.

3. ВЪВЕДЕНИЕ

- 3.1. През последните десетилетия в традициите на европейския социален модел и социалните политики на ЕС проблемите за равновесие на личния/семеен и трудов живот привличат интереса на различни институции и социални общности. Политиките и механизмите за тяхното провеждане се разглеждат като реални възможности за функциониране на включващ пазар на труда. Целите на тези политики са свързани и със: минимизиране на бедността и социалното изключване; повишаване на качеството и стандарта на живот; поддържане на професионалната квалификация в условия на динамично технологична модернизация; подпомагане пълноценното реализиране на хората в двете им основни социални роли – семейството и трудовата активност.

¹¹ Становище на ИСС „Възможности за съвместяване на трудовия и семеен живот”.

- 3.1.1. В контекста на европейските концепции и политики решаването на този проблем се основава и на други общоевропейски цели като: равно участие на жените и мъжете в професионалния и личния живот; мобилизиране на пълния потенциал на работната сила за постигане на целта на ЕС за 75% заетост на трудоспособното население между 20 - 65 г.; решаване на проблема с недостига на квалифицирани работници в някои държави членки¹²; намаляване на последиците от демографската криза и подобряване на демографската структура на населението в държавите - членки на ЕС.
- 3.2. Съвместяването на професионалния с личния и семейния живот е признато в европейските политики като основно право на гражданите. Предприети са редица инициативи както на европейско, така и на национално равнище, но е необходимо да се постигне допълнителен напредък. Важно е в политиките по този проблем да се включи и подход, основан на жизнения цикъл, за да се гарантира, че всеки получава подкрепа в различни моменти през живота си и може да участва активно в пазара на труда и в дейността на обществото.
- 3.3. Необходимо е да се модернизира рамката, осигуряваща и регламентираща равновесието между професионалния и личния живот на равнище ЕС поради няколко основни причини: демографските промени, които предполагат растящи потребности от грижи; появата на нови начини и форми на работа; все още високото ниво на младежка безработица; въздействието на майчинството върху трудовата заетост на жените; недостатъчно развитата система на адекватни заместващи грижи за деца до 3 г. и от 3 до 7-годишна възраст в част от държавите членки.
- 3.4. В ЕС се наблюдава значителен напредък в насърчаването на равнопоставеността между жените и мъжете, който е постигнат с помощта на поредица от директиви, политически програми и инструменти за финансиране¹³. Правната рамка на ЕС за видовете отпуск по семейни причини и гъвкавите схеми на работа е създадена през 90-те години на миналия век и непрекъснато се актуализира, като последната Директива за родителския отпуск е приета през 2010 г.¹⁴ От значение са също и препоръките, издадени в контекста на Европейския семестър¹⁵, финансирането от ЕС и насоките в областта на политиките.¹⁶

¹² Според изследване на Комисията по заетост и социални въпроси към ЕП "Дефицити на пазара на труда в ЕС" качествени разминавания между търсене и предлагане на работници и специалисти се регистрират в Белгия, Гърция, Кипър, Ирландия, Испания, Италия, Литва, Франция и Холандия

¹³ Директиви 2006/54/ЕО, 2014/124/ЕС, 79/7/ЕИО, 2004/113/ЕО; 92/85/ЕИО; 2010/18/ЕС.

¹⁴ Директива 2010/18/ЕС (ОВ L 68, 18.3.2010 г.); Директива 2006/54/ЕО (ОВ L 204, 26.7.2006 г.), Директива 92/85/ЕИО (ОВ L 348, 28.11.1992 г.), Директива 97/81/ЕО (ОВ L 14, 20.1.1998 г.). Директивата за отпуска по майчинство (Директива 92/85/ЕИО) е приета през 1992 г. и оттогава не е променяна. Приетата за първи път през 1996 г. Директива за родителския отпуск е преработена и подобрена през 2010 г.

¹⁵ За допълнителна информация вж. https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_bg.

¹⁶ Още през 1992 г. Съветът издава препоръка относно грижите за деца (92/241/ЕИО, ОВ L 123, 8.5.1992 г.).

- 3.5. В голяма част от държавите от ЕС жените продължават да са недостатъчно добре представени на пазара на труда. Икономическите загуби вследствие на разликата в заетостта между половете възлизат на 370 милиарда евро годишно¹⁷. В Европа жените, завършили висше образование, са повече от мъжете и имат по-висока квалификация, но много от тях напускат пазара на труда поради отговорностите си на родител или на лице, което полага грижи за роднини.¹⁸ Работната сила в ЕС намалява, а демографската крива показва продължаващи предизвикателства. Последици от по-слабото участие на жените на пазара на труда са и продължаващите разлики в заплащането между половете от 16.3% средно за ЕС (в някои държави членки достига дори до 28% и нарастващата разлика между половете по отношение на размера на пенсиите, която е 40% средно за ЕС. Това често води до социално изключване и повишен риск от бедност.
- 3.6. На 17 ноември 2017 г. Европейският парламент, Съветът и Европейската комисия официално утвърдиха Европейския стълб на социалните права (ЕССП), който включва и инициатива за подпомагане на баланса между професионалния и личния живот на родителите и на лицата, които се грижат за зависими членове от семейството. Целта на инициативата е да се обърне внимание на недостатъчното представяне на жените на пазара на труда и да се очертаят редица нови или усъвършенствани минимални стандарти за родителски отпуск, бащинство и отпуск на лицата, полагащи грижи.
- 3.7. Последващо действие в тази посока е и Съобщението на Европейската комисия до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 20.11.2017 г., което съдържа Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи. Съобщението съдържа и предложение за нова Директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родители и лица, полагащи грижи. Европейската комисия представя пакет от законодателни и практически мерки за модернизирание на съществуващата правна рамка и политики на ЕС с цел да се подпомогне постигането на по-добро равновесие между професионалния и личния живот и по-равнопоставено използване на отпуските и гъвкавите схеми на работа. Новите политики водят до засилване социалното измерение на ЕС, като един от основните резултати на Европейския стълб на социалните права.¹⁹ Инициатива е и част от изпълнението на стратегическия ангажимент на ЕК за равенство между половете за периода 2016 - 2019 г. и на цел № 5 на ООН за устойчиво развитие в областта на равенството между половете.
- 3.8. ИСС многократно е заявявал своите позиции, виждания и предложения в търсенето на решения и изработването на национално отговорни политики за

¹⁷Eurofound (2016 г.), „The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions“.

¹⁸През 2014 г. 42,3% от жените (на възраст между 30 и 34 г.) имат висше образование или по-висока степен в сравнение с 33,6% от мъжете.

¹⁹https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/gender-equality-work-life-balance_en.pdf

постигане на по-добро равновесие на професионалния и личния живот. Още от 2008 г. в свои анализи, становища и резолюции ИСС е инициирал конкретни предложения за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти²⁰. През 2012 г. отново се поставя акцент на тази тема, отчитайки ползите и разходите от въвеждането на мерки за по-пълно съчетаване на трудовия и семейния живот²¹. ИСС счита, че темата става все по-важна, тъй като проблемите за равновесие на професионалния и личния живот вече генерират икономически загуби от по-слабото представяне на жените на пазара на труда. Тези проблеми засягат не само публичните социални фондове, но и корпоративната сигурност и стабилност.

3.9. ИСС отчита, че в българското законодателство има сериозно отражение на европейските норми за насърчване равнопоставеността между жените и мъжете. През изминалите години в България се постигна значителен напредък, като се приеха редица законодателни промени и инструменти за финансиране с оглед насърчване на равенството между половете. Всички инициативи са в контекста на общия стремеж за модернизирване на европейския социален модел и за постигане на целите на Стратегия „Европа 2020“. Постиженията са видими, но все още остават сериозни предизвикателства.

3.10. През последните години в България заетостта на жените плавно нараства, но все още те са по-слабо представени на пазара на труда в сравнение с мъжете. На жените им се налага да излизат по-често в отпуск, по-склонни са да приемат по-ниско платена работа, да работят на непълно работно време или да напускат работа поради недостатъчно разпространени механизми за съвместяване на трудовия и личния/семейния живот. Всичко това е сериозна бариера пред реализацията на жените в заетостта.

3.11. Неравностойното участие на жените на пазара на труда е тясно свързано с неравното разпределение на отговорностите за полагане на грижи за деца и зависими членове на семействата. За тази разлика допринася и липсата на подходящи, достъпни и качествени услуги за полагане на грижи за деца, за по-възрастни членове на семейството и за хора с увреждания. Това показва необходимостта от допълнителни действия с цел гарантирането на равнопоставеността между жените и мъжете във всички области на живота, в т.ч. и при осигуряване на баланс между професионалния и личния живот.

²⁰ „Национален доклад по стратегиите за социална закрила и социално включване 2008 - 2010 г.“; „Корпоративна социална отговорност – някои подходи и добри практики“ – анализ; „Приложение на Конвенциите и препоръките на МОТ в България“ – анализ; „Семейството, доброто родителство и равните възможности между половете“ – становище; „Социално осигуряване и социална закрила“ – становище.

²¹ Становище на ИСС „Възможности за съвместяване на трудовия и семеен живот“.

4. АКТУАЛНАТА СИТУАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ И НОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА: ИКОНОМИЧЕСКИ, СОЦИАЛНИ И ТЕХНОЛОГИЧНИ

4.1. АКТУАЛНАТА СИТУАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ

4.1.1. ИСС констатира възходящата тенденция на коефициента на заетост в България²² както при мъжете, така и при жените. Разликата в заетостта между мъжете и жените средно за държавите – членки на ЕС, е 11.5%, докато за България се свива до 8% през 2017 г., след като през 2008 г. е 10,7%. Средните нива на заетост на населението на възраст между 20 и 64 г. за ЕС-28 са: 72.2% общо, за мъжете е 78.0%, а за жените – 66.5%. В България равнището на заетост през 2017 г. достига до 71.3% общо, за мъжете е 75.3%, а за жените – 67.3%.

4.1.2. Въпреки нарастващото участие на жените на пазара на труда тяхната трудова реализация все още е предизвикателство за икономиката. Основна причина за това е неравностойното разпределение на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете в семейството. Тази разлика нараства значително, когато семействата се сдобият с деца. През 2017 г. в България равнището на заетост на жените с едно дете на възраст под 6 години достига до 59.6% и е с 9.2% по-ниско от това на жени, които нямат малки деца²³. Обратно, родителството има позитивен ефект върху заетостта на мъжете, която е с 14% по-висока от тази на мъжете, които нямат деца, при средно за ЕС от 16,7%.

4.1.3. ИСС счита за проблем нарастващия дял на жените в България, които имат желание да работят, но са извън пазара на труда и не търсят работа поради лични и семейни причини. През 2017 г.²⁴ по тази причина не работят 10 300 жени, като те са 11.5% от общо желаещите да работят жени извън пазара на труда (89 800 души), докато през 2016 г. те са 9%. Икономическата загуба вследствие отсъствие на трудова активност на жените поради семейни и лични причини възлиза на около 151 милиона евро (при БВП на един зает 14700 евро).²⁵ Като се прибавят и около 218 хил. жени, които не желаят да работят по лични и семейни причини, икономическите загуби за страната значително нарастват.

4.1.4. ИСС оценява политиките и действията от държавни и общински институции, насочени към задоволяване потребностите на работещите родители от социални заведения. Обхватът на децата в детски ясли (до 3 г.) през годините устойчиво нараства и през 2017 г. стига до 16.6% (от всички

²²https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1

²³Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) [Ifst_heredch], Евростат.

²⁴НСИ, Пазар на труда.

²⁵ По данни на НСИ и собствени изчисления

деца през 2010 г. е 13.1%).²⁶ Обхватът на децата от 3 до 6 г., настанени в детски градини, също нараства - той е 78.4% през 2017/2018 г. (през 2000/2001 г. е 66, 8%).²⁷

4.1.5. ИСС счита, че въпреки възходящия тренд напредъкът не е достатъчен, за да се постигат заложените в Лисабонската стратегия целеви нива за 90% обхващане на децата, навършили 3 г., от образователни форми, и 33% за децата на възраст до 3 години в детски ясли. Използването на частни организации и лица за такъв род услуги най-често е непосилно за голяма част от българите, тъй като цените по правило са много високи, в т.ч. и цените, предлагани от самонаети от неформалната икономика. Това принуждава част от семействата сами да поемат грижите за деца.

4.1.6. ИСС отчита тревожната ситуация с удовлетвореността от институциите за грижи за възрастни хора. Капацитетът на този род социални заведения е твърде ограничен, за да покрие обхвата на нуждаещите се, а процедурата за настаняване е бавна и тромава. Частните институции също са скъпи и недостатъчно, като самонаетите често са също от неформалната икономика. Данни от изследване през 2010 г.²⁸ показват, че: от лицата, грижещи се за възрастни, 59.8% са заети, 8.5% - безработни, а 31.7% са лица извън работната сила. От незаетите лица, грижещи се за възрастни, 25.3% биха работили при наличие на подходящи услуги, предназначени за болни и възрастни хора. Основна пречка за започване на работа за 41.7% от незаетите по такива причини е високата цена на предлаганите услуги, за 22.6% е липсата на заведения или други услуги, за 9.6% е незадоволителното качество на предлаганите услуги, за 26% причината е друга.

4.1.7. През 2017 г. жените, ползвали краткосрочни обезщетения за гледане на болен или на зависим член от семейството, са значително повече от мъжете. От общия брой на лицата, ползвали болничен от тип „Гледане на болен от семейството”, 90.4% са жени, като спрямо 2013 г. се регистрира ръст на тези обезщетения с 8.4%. Това е следствие от факта, че традиционно жените поемат грижите за гледане на болни деца и зависими членове на семейството.

4.1.8. С въвеждането на отпуск по бащинство се дава право на работещите мъже да отделят известно време около раждането на децата си и да съдействат на майката. През 2017 г. 21 390 бащи са получили обезщетения (по чл. 50, ал. 6 от КСО), като спрямо 2013 г. има ръст на такива обезщетения с 37%.²⁹ В

²⁶ По данни на НСИ-<http://www.nsi.bg>

²⁷ Пак там.

²⁸ НСИ. Наблюдението на работната сила от допълнителен модул „Съвместяване на работа със семеен живот”, 2010. <http://www.nsi.bg>

²⁹ По данни на НОИ, <http://www.noi.bg>

същото време мъжете, ползвали краткосрочно обезщетение за отглеждане на малко дете, са с почти незначителен дял - едва 1.3%.³⁰ Последното се дължи както на традиционните стереотипи за ролята на бащата, така и на разликата между средното възнаграждение на мъжете и размера на обезщетението, която е по-голяма, в сравнение с разликата между средното възнаграждение на жените и размера на обезщетението за отглеждане на малко дете от 1- до 2-годишна възраст.

4.1.9. ИСС отчита все още недостатъчната ангажираност на част от представителите на бизнеса за прилагане на гъвкавата заетост в контекста на нейната социална роля. В България гъвкавите форми на заетост, които имат социална насоченост, са по-слабо разпространени в сравнение със средното равнище за ЕС. В България е най-нисък процентът на работещите на непълно работно време и при двата пола. Жените, заети на непълно работно време в България, са около 2.2%³¹ от всички заети жени, докато средното ниво за ЕС е 31.9%.³² Тази разлика спрямо средните нива за ЕС се дължи и на чувствителните различия в равнището на заплащането и доходите. В голяма част от страните от ЕС и ЕАСТ жените, живеещи в брак или съжителство с партньор, могат да си позволят по-дълго да работят на непълно работно време (особено ако съпругът или партньорът са заети на пълен работен ден). В България дългосрочната заетост на жени на непълен работен ден при същите условия не осигурява достатъчно високи доходи в семейството.

4.1.10. Използваните гъвкави форми на заетост, организация на труда и работното време като ефективни организационни решения към момента нямат ползотворно въздействие за балансиране на семейния и професионалния живот.³³ Гъвкавата заетост се прилага главно в зависимост от работодателския интерес и по производствена необходимост. Единични са случаите и примерите за ефективно прилагане на гъвкавата заетост и за решаване на лични и семейни проблеми, като това по-често е въпрос на неформално работодателско отношение и поведение, отколкото на утвърдена фирмена политика.

4.1.11. ИСС отчита, че сред работниците и служителите все още не е преодолян страхът от прилагане на дискриминация по семеен статус при назначаване на работа и по време на трудовия процес, както и при процедури на съкращения. Част от жените³⁴ във фертилна възраст (в групата 30 - 39г.)

³⁰ Пак там.

³¹ www.nsi.bg/The_life_of_women_and_men_in_Europe_2017/bloc-2b.html?lang=bg

³² По данни на Евростат.

³³ „Изследване по метода „разходи-ползи от въвеждането на мерки за съвместяване на семейния и трудовия живот”, КНСБ (2012).

³⁴ Финален доклад от изследване на равнопоставеността и дискриминацията, доц. д-р Румяна Стоилова, Институт за изследване на обществата и знанието, МТСП, КЗД вж. данните от Национално

прикриват или не споделят на работното място и най-вече при кандидатстване за работа намеренията си да имат дете – 14.7%. Това е най-силно изразено при жени с по-ниско образование - средно и по-ниско, те са 72% от всички жени, декларирали, че ще скрият своите намерения. Останалите 28% в тази група са жени с висше образование, в т.ч. и с магистърски и научни степени.

4.1.12. ИСС споделя констатациите, че последиците от неравенствата на пазара на труда водят до разлики в заплащането между половете, а на по-късен етап и в пенсиите. Когато се налагат политики на строги икономии, жените по правило понасят най-тежкото бреме чрез неплатената работа за полагане на грижи за близки и чрез несъразмерното въздействие върху доходите и възможностите им. При сегашните тенденции разликата в заплащането на жените и мъжете от 23% в световен мащаб няма да бъде намалена до 2069 г.³⁵ Едно от основните предизвикателства за жените на работното място е неравностойното заплащане.³⁶ Във всички региони, държави и сектори на жените се плаща по-малко, отколкото на мъжете. В страните от Г-20 и ОИСР средните месечни доходи за жените са средно със 17% по-ниски от тези на мъжете, а и в други страни ситуацията не е по-добра.

4.1.13. В България разликата в заплащането между половете е от 14.4% (сравнително по-ниска от средното ниво в ЕС-28 от 16.2%). Тази разлика се обуславя главно от силното присъствие на жените в по-ниско платени отрасли, както и по-слабото им участие на мениджърски позиции – 37.4% са жените, заемачи ръководни/мениджърски длъжности. В началото на трудовата кариера³⁷, до 35 годишна възраст, различията в заплащането по пол са сравнително най-малки – 12%, но на по-късен етап, в групите между 36- и 50-годишна възраст, различията вече достигат 21%. Професионалното развитие на жените и ръстът на доходите им по-често се възпрепятстват заради семейни ангажименти и грижи за зависими членове на семейство.

4.1.14. ИСС отчита постигнатите резултати за намаляване на разликите между половете в заетостта и заплащането, които в голяма степен се дължат на увеличаване на равнището на обща заетост през последните години, на недостига на работници вследствие на намаляване на населението в трудоспособна възраст в България, както и на известно нарастване на работните заплати в нископлатени отрасли, в които превес имат жените.

представително изследване „Прогрес към равенство: национални, ефективни и иновативни практики за превенция и борба с дискриминацията”.

³⁵ Доклад на Международната конфедерация на профсъюзите (МКП) *ITUC*: „Бъдещето на труда“, 2018.

³⁶ „Към по-добро бъдеще за жените и труда: гласовете на жените и мъжете”, ILO-Gallup 2017.

³⁷ „ZeroGPG - Gender e-quality: Innovative tool and awareness raising on GPG”, co-financed by the European Commission – DG Justice – Grant agreement JUST/2013/PROG/AG/4862/GEand, 2015-2016

4.2. НОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ПАЗАРА НА ТРУДА

- 4.2.1. ИСС изразява своята тревога, че през предстоящите десетилетия се очаква делът на активното население да намалее значително в повечето европейски страни. Демографското застаряване би могло да доведе до значително преразпределение на трудови и други ресурси в секторите и професиите. Осигуряването на трудовия пазар с подходящи човешки ресурси в такива условия изисква допълнителни резерви.³⁸
- 4.2.2. ИСС споделя мнението, че с напредъка на дигитализацията на труда следва да бъдат предприети мерки за включване на жените във форми за повишаване на образованието и обучението, както и мерки срещу дискриминацията и възможностите за съвместяване на трудовия и личния/семеен живот. В ЕС е налице явна разлика между половете в сектора на информационните технологии, като жените заемат само около една четвърт от работните места. Тази разлика се влошава, когато "старите" работни места се заменят с нови, които имат по-високо технологично съдържание. Сред търсещите нова работа шансовете на жените да намерят такава са едва 20% в сравнение с шансовете на мъжете.³⁹
- 4.2.3. ИСС констатира, че нараства търсенето на цифрови умения и по-висока квалификация в широк кръг от сектори⁴⁰, но само около 17% от почти 8 милиона специалисти по информационни и комуникационни технологии (ИКТ) са жени. Броят на жените, завършили специалности по ИКТ намалява през последното десетилетие.⁴¹
- 4.2.4. Навлизането на жените в сектора на ИКТ е възможност за преодоляването на стереотипите, основани на пола, според които доскоро ИКТ секторът беше оценяван като „запазена територия“ за мъже. Налице е последователност в програмата на естонското, българското и австрийското председателство, чиито приоритети отчитат въздействието на цифровизацията и развитието на информационните и комуникационните технологии върху равнопоставеността между половете и пазара на труда. Влиянието на цифровизацията е засегнато и в приоритетите на Румънското председателство на ЕС.
- 4.2.5. ИСС приветства напредъка на България за постигнатите най-високи нива на заетост на жените в ИКТ, както и избора на темата "Жените в цифровия свят", която беше посочена за приоритет по време на българското председателство на Съвета на ЕС. По данни на Евростат България е на първо място в ЕС по дял на жени, заети в сектор „ИКТ“ - 27.7% при среден процент за ЕС от 16.1%, като тази

³⁸ Съвета - Заключение от международната конференция „Бъдещето на труда: подход, основан на жизнения цикъл“, 21 юни 2018 г.

³⁹ ITUC: *Изграждане на бъдещето на труда*.

⁴⁰ https://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/ravni%20vyzvojnosti/publikacii/SUMMARY_EIGE_research%20note_ENG.pdf

⁴¹ EIGE, 2017c,

тенденция се наблюдава от 2014 г. насам.⁴² Нарастващото участие на жените в този преобладаващо „мъжки“ и добре платен сектор е възможност за по-добрата им професионална реализация и кариерно развитие.

4.2.6. Жените в сектора на ИКТ получават по-високи заплати в сравнение с работещите жени от другите сектори. В България в периода 2015 - 2017 г. заплатите в ИКТ сектора се увеличават с повече от 30%, а средната заплата в сектора е 3 пъти по-висока в сравнение със средното възнаграждение в останалите икономически сектори. Заетите в сектора имат и по-добра гъвкавост на работното място, което им позволява по-добър баланс между професионалния и личния живот.

4.2.7. Проучване на Европейския институт за равенство между половете⁴³ за семейния профил на заетите лица в ИКТ показва, че 42% от жените и 41% от мъжете, заети в ИКТ, имат деца под 18 години⁴⁴, което е сходна тенденция с други сектори. Въпреки това само 53% от жените специалисти по ИКТ на възраст между 30 и 39 години имат деца в сравнение с 68% от жените в здравеопазването и 66% от жените в други сектори. Във възрастовата група 18 - 35 г. 17% от жените специалисти по ИКТ са без деца. Само 9% от жените специалисти по ИКТ във всички групи са с деца под 7 години.

4.2.8. ИСС отчита, че работата на непълен работен ден може да бъде опция за равновесие между професионален и семеен/личен живот през определени периоди. В сектора ИКТ 19% от жените и 5% от мъжете работят на непълно работно време в сравнение с 31% от жените и 8% от мъжете в други сектори и професии. Грижата за деца и други семейни или лични причини са сред най-често цитираните причини, поради които жените работят на непълно работно време в ИКТ сектора. Сред работещите на непълно работно време жени в ИКТ 64% го правят, защото трябва да се грижат за деца или възрастни с увреждания, 47% - защото имат други семейни задължения, 17 % - по други лични причини.

4.2.9. При специалистите по ИКТ се регистрира по-голяма ежедневна гъвкавост и автономия на работното време в сравнение със здравните специалисти или заети в други сектори. Много повече специалисти по ИКТ (39% от жените и 38% от мъжете) в сравнение с други професии са в състояние да се организират така, че да посветят един или два часа през работното време на лични или семейни въпроси. Само една трета от специалистите по ИКТ имат стандартно работно време.

4.2.10. Работното място и възможностите за гъвкавост също са важни. В ЕС 9% от жените и 12% от мъжете, работещи с ИКТ, ежедневно работят вкъщи/или

⁴² „Women and men in ICT: A chance for better work-life balance“, EIGE, 2017.

⁴³ EIGE („Европейски институт за равенство между половете“ (ЕИРП)

⁴⁴ https://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/ravni%20vyzmojnosti/publikacii/SUMMARY_EIGE

от разстояние, 4% от жените и 10% от мъжете работят у дома няколко пъти седмично, а 14% от жените и 19% от мъжете - по-рядко. Около 19% от жените специалисти по ИКТ постоянно или редовно се занимават с проблемите на работата си дори когато не работят. Последното е свидетелство по-скоро за факта, че сами по себе си гъвкавите графици не са достатъчни за подобряване съвместяването на труд и личен живот. Необходима е както по-голяма автономия, така и по-добро разпределение на трудовите задачи, подходящи режими на труд и отдих, превенция на стреса на работното място и др.

4.2.11. ИСС приветства инициативите и възможностите за равновесие между професионалния и личния живот в ИКТ сектора, които помагат на работодателите да запазят и наемат работници, като подобряват мотивацията и производителността им, намаляват отсъствията от работния процес и избягват разхищаването на таланти.

5. ПОЛИТИКИ, ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И ПРАКТИКИ В СТРАНИТЕ – ЧЛЕНКИ НА ЕС – СРАВНЕНИЯ

5.1. ОПИТЪТ НА БЪЛГАРИЯ

5.1.1. ИСС отчита, че в българското законодателство има широко разгърната система от норми за постигане на по-добри условия на труд и възможности за равновесие между професионалния и личния живот.⁴⁵ Приети са политически решения и са направени редица стъпки за хармонизиране на българското законодателство с изискванията на ЕС, като някои от тях целят утвърждаване принципа на равнопоставеността на половете.

5.1.2. В Конституцията на Република България са заложили особен статут и закрила на жената майка, семейството и майчинството⁴⁶, както и равно третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта, квалификацията и условията на труд. Комплексът от норми, който гарантира спазването на посочените права, се съдържа в Закона за защита от дискриминация, Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за равнопоставеност на половете, Националната стратегия за насърчаване равнопоставеността на половете (2009 - 2015 г.) и др.

5.1.3. ИСС констатира, че България е една от държавите с висок размер на отпуск поради бременност и раждане, както и за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, който може да се ползва и от бащата или от един от техните родители, ако работят по трудово правоотношение. Ако този отпуск се прекъсне и не се ползва от никого⁴⁷, има и възможност за допълнително

⁴⁵ Вж. Приложение 1.

⁴⁶ Вж. Пак там.

⁴⁷ Пак там.

обезщетение, което мотивира майката да се върне по-бързо на работа. ИСС отчита и напредъка на България по отношение на отпуски по бащинство при раждане на дете – в размер на 15 дни от датата на изписване на детето от лечебното заведение.⁴⁸

5.1.4. В съответствие с действащата в момента Директива за родителски отпусък от 2010 г. законодателството предвижда възможност за неплатен отпусък за отглеждане на дете до 8-годишна възраст, като всеки от родителите, ако работи по трудово правоотношение, може да ползва неплатен отпусък в размер на 6 месеца. Всеки от родителите може да ползва до 5 месеца от отпуската на другия родител с негово съгласие.⁴⁹

5.1.5. Според разпоредби на КСО се предвижда и отпусък с парично обезщетение за гледане на болен член от семейството в размер на до 10 дни в рамките на една календарна година.

5.1.6. В България законодателството предвижда гъвкави форми на трудова заетост, както и гъвкави форми на работно време: надомна работа и работа от разстояние, непълно работно време, работно време с променливи граници, приложими там, където организацията на труд в дадена фирма го позволява.

5.1.7. ИСС отбелязва факта, че част от прилаганите на пазара на труда политики чрез „Национален план за действие по заетостта“ и редица програми, мерки и схеми по ОП „РЧР“ 2014 – 2020 г. са насочени към подобряване на синхрона между професионалния и личния/семеен живот. В резултат на тези политики за периода 2006 – 2016 г. се наблюдава намаление на лицата, напуснали работа по лични и семеен причини⁵⁰ с 18%. Тази тенденция обаче не е устойчива, защото последните данни на НСИ показват нарастване на лицата, напуснали работа по лични и семеен причини, с 8.3% спрямо предходната година. Голяма част от тях са безработни и около 60% са жени.⁵¹

5.1.8. Социалните партньори също развиват свои проекти, които подпомагат равенството на половете и съвместяването на трудовия и личния живот. Проектът „Развитие на национална система за оценка на компетенциите – MyCompetence“, по ОП „Развитие на човешките ресурси“⁵² е добър пример как лицата, полагащи грижи за деца или зависими членове от семейството,

⁴⁸ В това отношение България е една от 14-те държави членки, които вече предлагат отпусък по бащинство от 10 или повече работни дни, платен поне на ниво обезщетение за болест. Вж. Приложение 3.

⁴⁹ Приложение 1.

⁵⁰ Проучването „Изготвяне на оценки на ефекта от активната политика на пазара на труда, финансирана със средства от държавния бюджет – 2017 г.“
[/https://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/zaetost/strategii%20izsledvaniq%20otchet/Final_Report.pdf/](https://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/zaetost/strategii%20izsledvaniq%20otchet/Final_Report.pdf/)

⁵¹ <http://www.nsi.bg/bg/content/>

⁵² <https://mycompetence.bg/>

по-бързо и по-адекватно могат да се завърнат на пазара на труда, придобивайки нови или допълнителни знания, умения и компетентности.⁵³

5.1.9. ИСС отчита сигурността, която дава законодателството на работещите с деца и семейни ангажименти и прилаганите политики и мерки от Агенцията по заетост. Все още обаче съществуват редица нерешени проблеми при постигането на рационално равновесие между професионалния и личния/семейния живот. Необходимо е усъвършенстване и надграждане на политиките и мерките за постигане на по-голяма удовлетвореност и от двете страни.

5.2. ОПИТЪТ НА ДРУГИ ДЪРЖАВИ ЧЛЕНКИ И СРАВНЕНИЯ С БЪЛГАРИЯ

5.2.1. През последните десетилетия в европейския социален модел и социалните политики на ЕС проблемите по съчетаване на личните/семейните и трудовите ангажименти вече са станали приоритет не само за държавни институции, но и за бизнеса и социалните общности. В редица държави се използват политики и добри практики, насочени към равновесие между професионалния и личния/семейния живот и насърчаване участието на жените на пазара на труда.

5.2.2. Данните от европейското проучване за условията на труд от 2015 г.⁵⁴ показват, че във всички държави членки жените все още носят основната отговорност по полагане грижи за деца и зависими членове от семейството.⁵⁵ Участието на мъжете в грижите е различно за отделните страни, в т.ч. и за тези от ЕАСТ.⁵⁶ Най-добро равновесие на личния и професионалния живот е постигнато в Дания, където отговорностите за семейството се поемат в еднаква степен от мъжете и жените. Следват страни като Лихтенщайн, Люксембург, Словения, Финландия, Швеция, където разликата в натовареността на двойките, грижещи се за деца или други членове от семейството поне няколко пъти в седмицата, е от 1 до 4%, като по-натоварени са жените. Най-неблагоприятна е ситуацията в Гърция, Кипър, Малта, Полша и Румъния, където посочената по-горе разлика е в пределите на 21 - 34%. В България този показател е 19%, като страната ни заема 15-то място в ЕС.

5.2.3. Разпоредбите за отпуск, мерките и схемите за ползване на отпуските се различават значително между отделните държави членки. Различията се отнасят до продължителността на родителския отпуск, но също и до това

⁵³ Дейностите по проекта включват инструменти за оценка на компетенциите, модули за електронно обучение по преносими и специфични компетенции; използване на информацията за насочване на работещите и търсещите работа към обучение за нови умения и кариерно развитие; вж. Приложение 2.

⁵⁴ EWCS Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union (EWCS) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>

⁵⁵ Eurofound, 2016 г.

⁵⁶ Европейска асоциация за свободна търговия, (*European Free Trade Association, EFTA*).

дали отпускът е платен, или не, и в каква степен.⁵⁷ Двадесет и една държави - членки на ЕС, имат законово определен отпуск по бащинство.⁵⁸ В някои от тях отпускът по бащинство е изцяло или частично платен.⁵⁹ В четиринадесет държави членки работниците имат право на поне 5 дни годишно, платени на ниво заплата, за гледане на зависими лица или болни членове на семейството над 18-годишна възраст, в други се използва неплатен или частично платен отпуск, по-кратък отпуск или изобщо не се прилага.⁶⁰

5.2.4. В редица държави членки⁶¹ родителите могат да поискат гъвкаво работно време от своите работодатели. Повечето държави членки⁶² позволяват на родителите или на всички служители да намалят работното си време поради семейни отговорности.

5.2.5. Правото на гъвкавост по отношение на работното място е нова възможност за насърчаване баланса между работата и живота. В България майките на деца под шест години имат право да поискат работа от дома (надомна или от разстояние). Според Европейското проучване за условията на труд от 2015 г.⁶³ в ЕС-28 средно около 17% от служителите са ангажирани с работно място извън работа. За сравнение в България обаче този показател е по-нисък от средния – 13%.

6. ОБЩИ ПОЛИТИКИ И ПОДХОДИ НА ЕС

6.1. През последните години ЕС предприема редица мерки за преодоляване на проблемите, свързани с равенството между половете на пазара на труда, и за насърчаване на равновесието между професионалния и личния живот чрез правни разпоредби, Европейския семестър за координация на политиките и финансиране.

6.2. Европейският парламент изготви Доклад относно създаването на условия на пазара на труда, благоприятстващи равновесието между личния и професионалния живот⁶⁴ (2016). Този доклад е отговор на пътната карта и обществената консултация, публикувани през 2015 г. под надслова „Ново начало за справяне с предизвикателствата на равновесието между професионалния и личния живот, пред които са изправени работещите семейства“⁶⁵. Целта на тази

⁵⁷ Пак там..

⁵⁸ Пак там.

⁵⁹ Пак там.

⁶⁰ Пак там.

⁶¹ Вж. Приложение 3

⁶² Изключение са Кипър, Естония и Полша.

⁶³ Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union (EWCS)

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>

⁶⁴ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0253+0+DOC+XML+V0//BG>

⁶⁵ [http://ec.europa.eu/smart-](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf)

[regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf)

инициатива на ЕК е да се повиши участието на жените на пазара на труда чрез модернизиране и адаптиране на настоящата правна и политическа рамка на ЕС с оглед състоянието на пазара на труда. Очаква се и да се подобри възможността на родителите с деца и/или с роднини, нуждаещи се от грижи, за по-успешно съвместяване на личния/семеен и професионалният живот и да се подобри споделянето на отговорностите за полагане на грижи между двата пола.

- 6.3. Комисията започна двуетапна консултация⁶⁶ с европейските социални партньори, за да проучи техните възгледи относно посочената инициатива, но са констатирани различия в мненията. Европейските работодателски организации считат настоящата правна рамка на ЕС за достатъчна с оглед правата на гражданите и работниците, но европейските синдикални организации настояват за по-добра законодателна рамка. Комисията започна и обществена консултация, чрез която се установи, че 60% от анкетираните желаят нова законодателна рамка на ЕС относно равновесието между професионалния и личния живот.
- 6.4. На 26 април 2017 г. Европейската комисия публикува „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“⁶⁷, която включва и коментар на предложението за нова Директива в подкрепа на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, както и редица предложения за политики и практически мерки.⁶⁸
- 6.5. Целта на новата инициатива е и да се осъвремени съществуващата правна рамка, като с проекта за Директива относно равновесието между професионалния и личния живот⁶⁹ да бъдат запазени съществуващите права и да бъдат допълнени с подобрени и с нови права както за жените, така и за мъжете. Предложението не пречи на държавите членки да предвидят по-високи стандарти, когато това е желателно. Предлагат се и нови мерки, насочени към подобряване на прилагането на Директивата относно отпуска по майчинство, като се оставят непроменени правата, предоставени по силата на нейните разпоредби.
- 6.6. ЕК предлага политики и практически мерки за преодоляване на липсата на достатъчни или подходящи услуги за полагане на грижи или за премахване на икономическите фактори, които действат възпиращо за започването отново на работа от втори работещи членове на семейства или партньорства. Тя има за цел да подпомогне държавите членки в провеждането на националните им реформи и да насърчи промяната на нагласите на организационно и обществено равнище.

⁶⁶ Вж. Ares (2015)5003207 — от 11.11.2015 г. от MichelServoz до европейските социални партньори.

⁶⁷ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“ COM(2017) 252 final.

⁶⁸ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//BG>

⁶⁹ Предложение на Европейския парламент и на Съвета за Директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета, COM(2017)253 final.

- 6.7. Очаква се предвидените в проекта за нова Директива политики да спомогнат и да се гарантира по-високо качество на живот и сигурност за другите зависими лица, по-специално възрастните зависими лица и зависимите лица с увреждания или продължителни заболявания.
- 6.8. Според ЕК ключов фактор за успешното реализиране и изпълнение на бъдещата директива ще има социалният диалог наред с ангажираността на националните правителства, регионите, местните органи, социалните партньори, отделните предприятия и служителите.
- 6.9. С предложението за нова Директива ЕК отчита, че настоящата правна рамка на равнището на ЕС и на равнището на държавите членки съдържа ограничени разпоредби във връзка с участието на мъжете в отговорностите за полагане на грижи, равнопоставено с това на жените. Посочва се отсъствието в част от държавите членки на законодателство, предвиждащо отпуск по бащинство и/или отпуск за гледане на болен роднина или роднина, нуждаещ се от грижи. Освен това се набляга на факта, че в много държави членки липсват схеми за платен отпуск за бащите в сравнение с възможностите, предоставени на майките. Това води до продължаваща диспропорция в разпоредбите за равновесие между професионалния и личния живот, което би могло да засили специфичните за половете различия по отношение на работата и полагането на грижи.
- 6.10. В предложението се посочва, че общата цел на настоящата Директива е да се осигури прилагането на принципа на равенство между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място. Директивата се основава на съществуващите права и ги засилва в определени случаи или въвежда нови права. Тя запазва равнището на закрила, което вече е предвидено в постиженията на правото на ЕС. Като специфични цели на проекта за Директива са посочени:
- подобряване на достъпа до схеми за постигане на равновесие между професионалния и личния живот като например отпуски и гъвкави схеми на работа;
 - увеличаване на използването от страна на мъжете на отпуски по семейни причини и гъвкави схеми на работа.
- 6.11. Предложението за Директива е съгласувано с действащите разпоредби на ЕС в тази област на политиката, конкретно с директиви и препоръки на ЕС, които засягат принципите на равното третиране на мъжете и жените, които са самостоятелно заети лица; равното третиране в заетостта и професиите; мерките за безопасността и здравето на бременните жени и майките; работата на непълно работно време, родителския отпуск, грижите за деца и др.⁷⁰

⁷⁰ Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета (ОВ L 180, 15.7.2010 г., с.

- 6.12. Същевременно се предлага съществуващата Директива за родителския отпуск от 2010 г. (приета на основа на споразумение на европейските социални партньори) да бъде отменена и да бъде заменена с разпоредбите, съдържащи се в новата Директива, като бъдат запазени съществуващите права и задължения. ЕК посочва също, че ще предложи законодателни промени по своя инициатива, тъй като социалните партньори не са могли да постигнат споразумение по отношение на преговарянето на вече съществуващото рамково споразумение с цел да се въведат необходимите подобрения на използваната досега схема на родителски отпуск.
- 6.13. В предложението се посочва и съгласуваността на предлаганите инициативи с други политики на ЕС като: политиките за подобряване на равенството между половете; за премахване на дисбаланси в заетостта между двата пола; за подобряване на заетостта и растежа.
- 6.14. Предложенията за мерки, които са предпочетени, включват:
- Отпуск по майчинство: политики и мерки за по-ефективно прилагане на действащото законодателство относно закрилата срещу уволнение; повишаването на информираността относно уволнението на бременни жени; насоките за улесняването на успешния преход между отпуск по майчинство и заетост (включително помещения за кърмене и почивка).
 - Отпуск по бащинство: въвеждане на индивидуално право на отпуск в размер на 10 работни дни, плащането за което трябва да е поне равно на това за отпуск по болест.
 - Родителски отпуск: преразглеждане на съществуващото право с цел да се допълни и осигури и: частично ползване на отпуска, с прекъсване и др.; 4-месечен отпуск, който не може да бъде прехвърлян между родителите; 4-

1); Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 26.7.2006 г., с. 23.); Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. 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) (ОВ L 348, 28. 11.1992 г., с. 1). Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 20.1.1998 г., с. 9); Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г. за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (ОВ L 68, 18.3.2010 г., с. 13); Препоръка 92/241/ЕИО на Съвета от 31 март 1992 г. относно грижите за деца (ОВ L 123, 8.5.1992 г., с. 16). Препоръка 2013/112/ЕС на Комисията от 20 февруари 2013 г. „Инвестициите в децата — изход от порочния кръг на неравностойното положение“ (ОВ L 59, 2.3.2013 г., с. 5—16)

месечно обезщетение, което трябва да е поне равно на това за отпуск по болест; родителски отпуск, който да може да се ползва до 12-годишна възраст на децата;

- Отпуск за лицата, полагащи грижи: въвеждане на индивидуално право на отпуск с продължителност не по-малка от 5 дни годишно, плащането за което да е поне равно на това за отпуск по болест.
- Право на отсъствие поради форсмажорни обстоятелства.
- Запазване на правата, придобити преди ползването на отпуските, предвидени в тази директива; забрана на дискриминация по посочените признаци (родители или лица, полагащи грижи); закрила при уволнение.
- Мерки за реинтеграция на завърналите се от ползване на продължителен отпуск по семейни причини работници и служители.
- Гъвкави схеми на работа: право за родителите на деца на възраст до 12 години и за лицата, полагащи грижи, да поискат гъвкавост на работното време или работното място за определен период (работа на непълно работен ден и др.) без задължение за работодателя да предостави исканата промяна.

6.15. Предлагащата Директива следва да се прилага за всички работници, които имат трудов договор или друго трудово правоотношение. Както е предвидено сега, съгласно клауза 2, параграф 3 от приложението към Директива 2010/18/ЕС, това следва да включва трудови договори или трудови правоотношения, отнасящи се до работници на непълно работно време, до работници на срочен договор или до лица с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост.

6.16. На 6.12.2017 г. ЕИСК прие становище относно равновесието между професионалния и личния живот на родители и лица, полагащи грижи⁷¹, във връзка с Инициативата за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи и Предложението за Директива. В него се приветства и подкрепя Инициативата на ЕК, като се подчертава, че предложенията трябва да се анализират допълнително в контекста на конкретните условия в отделните страни членки и спецификата на предприятията, в т.ч. малките и средните предприятия. ЕИСК приема, че прилагането на предложенията ще доведе до разходи за държавите членки и за предприятията. Въпреки това членовете на Комитета са убедени, че дългосрочните ползи ще надхвърлят краткосрочното увеличение на разходите. В допълнение, отчитайки правилната посока на предложената инициатива, ЕИСК

⁷¹ “Равновесие между професионалния и личния живот на работещите родители и лицата, полагащи грижи“. Становище на ЕИСК по Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС, [COM(2017) 253 final – 2017/0085 (COD)]

счита, че в бъдеще нейното приложение следва да бъде подложено на оценка на въздействието.

6.17. На 21 юни 2018 г. Съветът на министрите на ЕС постигна съгласие по своята преговорна позиция (общ подход) по Предложението за Директива. Въз основа на този мандат Председателството на Съвета приема да започне преговори с Европейския парламент (ЕП) веднага, щом той приеме позицията си.⁷² Основните изменения, които Съветът предлага по отношение на текста на проекта за директивата, са следните:

- Отпуск по бащинство: правото на ползване да засяга само периода около раждането, да бъде насочен към полагането на грижи и да бъде ясно свързан с това събитие.
- Родителски отпуск: да се определи адекватно обезщетение за най-малко един месец и половина от минималния непрехвърляем между родителите период.

6.18. На 11 юли 2018 г. членовете на Комисията по заетост и социални въпроси към ЕП подкрепят⁷³ принципно проекта на резолюция относно Предложението за Директива. В доклада на ЕП от 23 август 2018 г.⁷⁴ и предложението за законодателна резолюция на ЕП относно предложението за Директива на Европейския парламент и на Съвета относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (COM(2017)0253 – С8-0137/2017 – 2017/0085(COD)) (разработен от Комисията по заетост и социални въпроси и Комисията по правата на жените и равенствата между половете) се изразява подкрепа и се предлагат изменения на някои текстове от проекта за Директива:

- Подкрепя се въвеждането на право на отпуск по бащинство с продължителност не по-малко от десет работни дни в периода около раждането на дете. ЕП включва правото на отпуск по бащинство и при осиновяване на дете.
- Подкрепя се индивидуално право за родителски отпуск, създават се подходящи условия за по-балансирано разпределение на отговорностите - 4 месеца непрехвърляем отпуск, който да се вземе преди детето да навърши 10 години.

⁷²<http://www.consilium.europa.eu/bg/press/press-releases/2018/06/21/leave-and-flexible-work-for-parents-and-carers-council-agrees-general-approach-on-the-draft-directive-on-work-life-balance/>

⁷³<http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20180710IPR07611/meps-back-measures-to-reconcile-career-and-private-life>

⁷⁴<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0270+0+DOC+XML+V0//BG>

- Подкрепя платен отпуск за работници, полагащи грижи - предоставящи лична грижа на лице в тежко медицинско състояние или увреждане, свързано с възрастта.
- Право на обезщетение – предлага се нивото му да бъде поне равно на 78% от брутно трудово възнаграждение на работника в случая на родителски отпуск и отпуск за полагане на грижи и до 80 % в случай на отпуск по бащинство.
- Адаптивна работа - за да могат правилата да бъдат изпълнявани гладко, като се гарантира, че работниците в микропредприятията и малките предприятия също могат да се възползват напълно от тези права, се предлага да се въведе разумен период на предизвестие, посочващ планираните начало и край на периода на родителски отпуск, съобразено с ограниченията за условията на работа и планирането, пред които са изправени малките фирми.
- Предлага се работниците, чието дете е навършило 10 години, да могат да приспособят своите работни модели, включително когато това е възможно, чрез отдалечени работни или гъвкави графици.
- Всяко отлагане на родителския отпуск от страна на работодателя следва да се излага в писмен вид и в случай на обосновано отлагане, когато е възможно, да предложи приспособими форми на родителски отпуск.

6.19. На 24.01.2019 г. чрез съгласувателна процедура между Европейския парламент и Съвета на ЕС е постигнато съгласие по следните аспекти на проекта за директива:

- Отпуск по бащинство(за бащи или втори родители): 10 работни дни в периода около или след раждането, с обезщетение, равностойно на сегашните стандарти, приети за отпуска по майчинство в ЕС (член 11 от Директива на Съвета 92/85/ЕИО). Правото на отпуск е безусловно, но заплащането на обезщетение за него следва да изисква предшестваш трудов стаж от поне 6 месеца. Страните членки с по-благоприятни условия за такъв отпуск могат да запазят сегашните си национални нормативни уредби.
- Родителски отпуск: минимална продължителност от 4 месеца, от които най-малко 2 месеца са непрехвърляеми между страните и са платени. Нивото на заплащане/обезщетение се приема конкретно от всяка страна членка.
- Нова концепция на ЕС- отпуск за полагане на грижи за роднини, които се нуждаят от грижи и/или подкрепа поради сериозни здравословни причини, в размер най-малко 5 работни дни за година. Страните членки могат да използват различен брой работни дни на основата на

конкретните случаи и могат да предложат допълнителни условия за използването на това право.

- Разширяване на правото за използване на гъвкави схеми на работа за работниците, които се грижат за роднини, в допълнение към правата на всички, които са родители.

Приложение 1

1. Права на родители с деца и на лица, полагащи грижи в българското законодателство

1.1. България е ратифицирала редица международни актове по темата: Европейската социална харта (ревизирана), според която семейството като “основна клетка на обществото” е обект на специална закрила. С ратифицираните Конвенция № 3 на МОТ относно работата на жените преди и след раждане от 1919 г. и Конвенция № 183 на МОТ относно закрилата на майчинството от 2000 г. се въвеждат международни стандарти за закрила на работещите майки преди и след раждането, включително и забрана за уволнение поради майчинство и полагаем се отпуск преди и след раждане на дете. Ратифицирана е и Конвенция 156 на МОТ относно работниците и служителите със семейни задължения, 1981 г.

1.2. В Кодекса на труда са заложили клаузи за закрила на труда на майките:

- Забрана на нощния труд за майки с деца под 6-годишна възраст или майки, които се грижат за деца с увреждания, независимо от възрастта им, освен с тяхно писмено съгласие/в сила от 2004 г.
- Недопустимост на извънредния труд за майки с деца под 6-годишна възраст или майки, които се грижат за деца с увреждания, независимо от възрастта им, освен с тяхно писмено съгласие /в сила от 2004 г./.
- Забрана за командироване на майка с дете до 3-годишна възраст – работодателят може да изпрати в командировка такава майка единствено с нейното писмено съгласие.

1.3. Отпуск по майчинство:

- Предвиден е отпуск в размер на 410 дни за всяко дете. След навършване на 6-месечна възраст на детето бащата може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни. Това позволява на майката да не се откъсва за дълъг период от професионалната си дейност във времена на изключителна динамика на професионалните знания, умения и компетентности.
- В България се осигурява възможност за отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст – допълнителен платен отпуск след използване на отпуска поради бременност и раждане. Той също със съгласието на майката се

разрешава на бащата или на един от техните родители, работещи по трудово правоотношение. Тази преносимост на правата по отпуск също се отразява благоприятно на майки, имащи нагласи за бързо възстановяване на работното си място.

- При прекъсване на отпуск поради бременност и раждане или отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, ако майката работи по трудово правоотношение, получава от средствата по ДОО определена сума – до изтичане на законоустановената продължителност на съответния отпуск.

1.4. Други отпуски:

- Отпускът по бащинство се урежда с нормативна уредба - съгласно чл. 163, ал. 7 от КТ и чл. 40, ал. 3 и чл. 48а-62 от Кодекса за социално осигуряване (КСО), който дава право на бащата да остане вкъщи през първите 15 дни от датата на изписване на детето, като тези дни се компенсират с обезщетение. Той е индивидуален и не може да се прехвърля.
- Ако е предвидено в КТД майките с 2 живи деца до 18-годишна възраст да имат право на 2 работни дни платен отпуск, а ако има три или повече живи деца – на 4 дни работни платен отпуск. Той се ползва, когато работничката или служителката пожелае.
- Допуска се възможност за ползване на отпуск от майки с деца до 7-годишна възраст във време по техен избор – същият отпуск се разрешава през лятото, а при желание на майката – и през друго време на годината. Това ползване също подпомага майката в нейното съчетаване на личния и професионалния живот.
- Член 167а от КТ, който към момента дава право на всеки от родителите при заявено желание да ползва неплатен отпуск в размер на 6 месеца за отглеждане на дете до навършване на 8 години на детето, като всеки от родителите може да ползва до 5 месеца от отпуска на другия родител с негово съгласие.

1.5. Отпуск за грижи за болни /зависими членове на семейството:

- . Кодексът за социално осигуряване дава правото да се изплаща парично обезщетение за гледане на болен член на семейството над 18-годишна възраст на всеки осигурен в размер до 10 календарни дни през една календарна година (съгласно чл. 45, ал. 1, т. 1).

Гъвкави форми на заетост:

- Съществува и възможност за надомна работа, т.е. жената може да работи от къщи, ако преди това е била назначена на основен трудов договор при работодателя и има дете, ненавършило 6 години. Това може да се случи със съгласието на работодателя, който трябва да е склонен да предостави нужните средства, за да може служителката да работи от дома си.

Приложение 2

2. Мерки за пазара на труда, осъществявани от правителството **и социалните партньори**

- 2.1. Ефектът от програми, мерки и схеми по ОП РЧР 2014 – 2020 г. се подобрява. За период от 6 месеца (януари - юни 2018) общият брой на включените лица нараства с 13% спрямо същия период на миналата година. В рамките на ОП РЧР, средномесечният брой лица, работили по Национална програма "Асистенти на хора с увреждания", нараства през януари – юни 2018 г. с цели 33% спрямо същия период на миналата година, което означава освобождаване на безработни, които се грижат за зависими лица и възможност за започване на работа по конкретна професия или специалност. Новата схема "Родители в заетост" позволява на 856 лица да бъдат включени в заетост. Констатиран е положителен ефект върху последващата реализация на пазара на труда на лицата, участвали в програмите и мерките от Национален план за действие по заетостта (НПДЗ) за 2015 г. (59,3%), които са по-високи от предходната оценка за програмите и мерките, включени в НПДЗ 2011 г. (47,4%).⁷⁵ Оцененият нетен ефект на програмите и мерките от НПДЗ 2015 г. е на стойност от 14.5%.⁷⁶ Нетният ефект при програмите и мерките от НПДЗ 2011 г. е 13.2%, т.е. изследваните програми и мерки, включени в НПДЗ 2015 г., имат по-висок нетен ефект в сравнение с тези от НПДЗ 2011 г. с 1.3%.
- 2.2. Проект „Развитие на национална система за оценка на компетенциите – MyCompetence“, по ОП РЧР ⁷⁷, който се изпълнява основно от БСК. През 2018 г. продължава процесът по разработване на секторни компетентностни модели и разширяване обхвата на информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence. До края на 2019 г. ще се разширят капацитетът и обхватът на MyCompetence чрез разработване на секторни компетентностни модели на 20 ключови длъжности в нови 5 сектора на българската икономика и актуализиране на съществуващите компетентностни модели в първите 20 сектора, обхванати от системата. В рамките на проекта ще се разработят и внедрят е-инструменти и среда за анализ и одит на длъжностите и работните места, ще се разработят инструменти за оценка на компетенциите, както и електронни обучения по преносими и специфични компетенции, ще се създаде и внедри електронен модул за анализ и оценка на потребностите от обучение на работната сила. Информацията за необходимите умения и компетентности за упражняване на дадена професия и длъжност ще може да се използва за по-доброто насочване на работниците и служителите към обучение за нови умения и кариерно развитие,

⁷⁵Проучването „Изготвяне на оценки на ефекта от активната политика на пазара на труда, финансирана със средства от държавния бюджет – 2017 г.

⁷⁶Проучването „Изготвяне на оценки на ефекта от активната политика на пазара на труда, финансирана със средства от държавния бюджет – 2017 г.

⁷⁷<https://mycompetence.bg/>

както и за вземане на информирани решения за обучение и управление на кариерата от незаетите лица, активно търсещи работа.

Приложение 3

3. Опит на държавите – членки на ЕС, ЕИП и други страни в Европа

- 3.1. Родителският отпуск е част от трудовото право в България, като правата на двамата родители могат да се прехвърлят между тях.. В 8 държави този отпуск се ползва по аналогичен начин, т.е. може да се прехвърля в рамките на семейството/двойката по техен избор.⁷⁸ В 17 държави родителският отпуск е изцяло индивидуално право⁷⁹, а в Румъния се прилагат и двата модела. В Малта това право може да се преотстъпва между родителите за работещите в публичния сектор и е изцяло индивидуално право за работещите в частния сектор. В повечето случаи индивидуалните права са непрехвърляеми, но в случая на Дания и Швеция част от неизползваните права могат да бъдат прехвърлени на другия родител.
- 3.2. В седем държави членки (Гърция, Италия, Латвия, Малта, Румъния, Унгария и Холандия) бащите имат право на кратък отпуск при раждане на дете, платен на равнище, надвишаващо нивото на обезщетенията за болест. Шест държави членки не предлагат отпуск по бащинство. Тези страни са Австрия, Кипър, Германия, Словакия, Хърватия и Чехия.
- 3.3. Отпускът по бащинство е изцяло платен (100% от предишно получавани възнаграждения) в 13 страни, с фиксирана ставка в 2 държави (Великобритания и Ирландия) и с компенсаторна ставка в шест държави.⁸⁰ В Австрия от 1 март 2017 г. бащите имат право на отпуск по бащинство от 28 до 31 дни с одобрението на работодателя и е платим на стойност 22,60 евро на ден (до 700 евро за отпуск). Две държави членки (Кипър и Латвия) предоставят на работниците 5-дневен отпуск, но отпускът е или неплатен, или платен на равнище, по-ниско от това на обезщетенията за болест. В пет други страни отпускът е по-кратък⁸¹, но е платен на ниво заплата.
- 3.4. Швеция е единствената държава - членка на ЕС, която вече осигурява четири месеца от родителския отпуск, платен най-малко на ниво заплата, без да се прехвърля от един родител на друг, който се взема до навършване на 12-годишна възраст и позволява на родителите да вземат отпуск по гъвкав начин. В тринадесет страни – членки на ЕС⁸², родителският отпуск се овъзмездява най-малко на ниво заплата.

⁷⁸ Австрия, Естония, Финландия, Унгария, Литва, Латвия, Полша и Словения.

⁷⁹ Белгия, Кипър, Чехия, Германия, Дания, Гърция, Испания, Франция, Хърватия, Ирландия, Италия, Люксембург, Холандия, Португалия, Швеция, Словения и Великобритания.

⁸⁰ Белгия, България, Финландия, Латвия, Словения и Швеция.

⁸¹ Дания, Испания, Ирландия, Люксембург и Великобритания.

⁸² Австрия, Чехия, Дания, Естония, Финландия, Хърватия, Унгария, Литва, Люксембург, Полша, Швеция, Румъния и Словения.

- 3.5. Родителският отпуск се изплаща в размер на 100% от предишните доходи в Дания, Естония и Хърватия. Изплаща се до таван с фиксирана ставка в три държави⁸³, а в останалите държави членки - при съотношение, свързано с доходите. В 8 държави членки⁸⁴ родителският отпуск се изплаща на ниво, пониско от това на обезщетението за отпуск по болест. Само в 8 страни⁸⁵ не се предвиждат нормативно уредени обезщетения.
- 3.6. Във Франция⁸⁶ родителите на две или повече деца могат да напуснат работа или да намалят работното си време след раждането и да получат фиксирана помощ за отглеждане на дете до три години. От юли 2014 г. единият от родителите (обикновено майката) може да поиска това плащане за две и половина години, докато другият родител (обикновено бащата) може да поеме оставащите 6 месеца. Тази реформа бе въведена, за да се насърчат бащите да вземат повече родителски отпуск и да се включат по-активно в грижите за децата. Същевременно това плащане насърчава младите майки с ограничено работно време и доходи да спрат да работят за продължителен период от време, което, от друга страна, вероятно ще се отрази отрицателно на бъдещите им перспективи за заетост или на всички служители да намалят работното време поради семейни отговорности.
- 3.7. Правото на гъвкаво работно време съществува в редица страни. В няколко от тях⁸⁷ родителите могат да поискат гъвкаво работно време от своите работодатели, които могат да откажат единствено ако има ясни бизнес причини за такъв отказ. Правото да се поиска работа от разстояние също се прилага в някои страни.⁸⁸ Правата на гъвкаво работно време, работа от разстояние и др. за родители въобще не съществуват в три държави членки – Кипър, Испания и Румъния. В останалите държави членки работещите родители и лицата, които полагат грижи, имат право да поискат една или две форми на тези гъвкави работни договорености.
- 3.8. Правата за намалено работно време, гъвкаво работно време и работа от разстояние, достъпни за всички работещи родители на деца до 12 години и за лица, които се грижат за зависими роднини, се използват по-широко в две държави членки (Холандия и Великобритания), в другите или не съществуват, или се прилагат по-ограничено.⁸⁹
- 3.9. В Германия от 2015 г. с оглед насърчаване *на баланса между професионалния и личния живот е въведен меморандум за постигане на повторно постижение*⁹⁰,

⁸³ Белгия, Франция и Словакия.

⁸⁴ Белгия, Германия, Франция, Италия, Литва, Латвия, Португалия и Словакия.

⁸⁵ Кипър, България, Гърция, Ирландия, Малта, Испания, Холандия и Великобритания.

⁸⁶ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

⁸⁷ Австрия, Белгия, Хърватска, Чехия, Ирландия, Италия, Холандия и Великобритания.

⁸⁸ Малта - за публичния сектор, Холандия, Португалия, Словения, Великобритания.

⁸⁹ Вж. Приложение 3.

⁹⁰ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

който се основава на предишни харти, разработени в контекста на мрежата на компанията *Erfolgsfaktor Familie* (семейството като фактор за успех), за да се установи къде е отбелязан напредък в постигането на баланс между професионалния и личния живот. Той призовава за равнопоставеност между мъжете и жените и призовава работодателите да предложат "гъвкави" договорености и да намалят работното време на пълен работен ден както за бащите, така и за майките, известно като *vollzeitnah*, както и по-достъпни и качествени грижи за децата. Реформата за родителски отпуск през 2015 г. също улесни родителите да съчетаят работата на непълно работно време и да не напускат работа и предоставя финансови стимули, за да насърчи и двамата партньори в семейството да работят на 25 - 30 часа седмично платена работа в продължение на поне четири месеца.

- 3.10. В Италия Министерство на икономиката и финансите предоставя безплатна услуга за грижи и развлечения, насочена към децата на своите служители на възраст от 4 до 12 години. Услугите се намират в седалището на министерството в Рим и в околните външни спортни съоръжения през лятото. Той функционира през делничните дни, когато няма училище. Сутринта, преди да започнат работа, служителите могат да оставят децата си и да ги вземат на обяд. Ако работното им време включва следобед, те също могат да ги оставят след обяд и да ги вземат вечер. Дейностите по грижите се управляват от квалифициран персонал за детски грижи.
- 3.11. В Швейцария три общини в кантона Люцерн са участвали в проучване, в което е проверена система от ваучери за услуги за отглеждане на деца. Вместо субсидии, изплащани на институциите за грижи за деца, семействата получавали ваучери, които биха могли да похарчат за услуги по грижи за деца в района. Основните предимства на тази ваучерна система са: 1) семействата имат еднакви възможности по отношение на обществената подкрепа на грижите за децата и 2) родителите могат да избират от по-голям набор от услуги за гледане на деца. Оценката показва, че системата е добре приета от родителите, както и от институциите за грижи за деца, и че няма големи проблеми при прилагането им. Най-важното е, че изчисленията на разходите и ползите показват, че ваучерите са добра инвестиция, допускайки, че семействата са в състояние да генерират допълнителни доходи. Тези ваучери също така водят до засилване на конкуренцията между доставчиците на грижи, тъй като родителите могат да избират своя детски център.

Приложение 4

4. Корпоративен опит

- 4.1. Фирма HALOMD.D. – Словения, има дългогодишен опит във въвеждането и провеждането на политика по съвместяване на професионалния и личния живот като: детска ясла, детска градина, разположени близо до фирмените помещения, осигуряване на грижи за децата от началното училище през време на ваканциите, предоставяне на бонус на родители за първия учебен ден на децата им, отпускане на неплатен отпуск на служители със семейни ангажименти в размер до 30 дни за годината (вместо нормативно разрешените 10 дни). С цел оптимизиране на инициативите от тази политика се провеждат проучвания на мнения и тримесечни събрания. Освен това фирмата е носител на сертификата ОПОС (организация с приятелско отношение към семейството, на английски FFE – “Familyfriendlyenterprise“).
- 4.2. Фирма Robert Bosch – Германия е известна с това, че има изградена култура и прозрачна и широкопалитрена политика по съвместяване на професионалния и личния живот. Компанията е носител на наградата „Фирма с най-приятелското отношение към семейството“. Тя подписва още през 2011 г. германската „Харта за просемейни работни часове“, която служи за отправна точка за преминаване към семейноориентирана работна култура. Фирмата прилага пилотния проект „MORE“, който дава възможност на всички желаещи да опитат за период от 3 месеца работа от къщи или работа с намалено работно време. След приключване на проекта 80% от участвалите в него служители решават да продължат да работят с гъвкави работни схеми. Ползите за служителите са по-добро удовлетворение от работата и по-добро качество на живот, а за работодателя – по-голяма креативност и повече иновации от страна на служителите.

/п/

проф. д-р Лалко Дулевски

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ