



---

*Документ за разглеждане в заседание*

---

**A8-0253/2016**

2.8.2016

## **ДОКЛАД**

относно създаването на условия на пазара на труда, благоприятстващи за  
равновесието между личния и професионалния живот  
2016/2017(INI)

Комисия по заетост и социални въпроси  
Комисия по правата на жените и равенството между половете

Докладчици: Татяна Жданока, Вилия Блинкевичуте

(Съвместни заседания на комисии – член 55 от Правилника за дейността)

## СЪДЪРЖАНИЕ

	<b>Страница</b>
ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ .....	3
ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ .....	31
МНЕНИЕ НА МАЛЦИНСТВОТО .....	35
РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ ВЪВ ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ ...	36
ПОИМЕННО ОКОНЧАТЕЛНО ГЛАСУВАНЕ ВЪВ ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ.....	37

## ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

### относно създаването на условия на пазара на труда, благоприятстващи за равновесието между личния и професионалния живот 2016/2017(INI)

*Европейският парламент,*

- като взе предвид член 2 и член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз,
- като взе предвид член 6, буква а), членове 8 и 10, член 153, параграф 1, член 153, параграф 2 и член 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз,
- като взе предвид членове 7, 9, 23, 24 и 33 от Хартата на основните права на Европейския съюз,
- като взе предвид Европейската социална харта от 3 май 1996 г., и по-специално част I и част II, член 2, 4, 16 и 27 относно правото на работниците със семейни задължения да имат равни възможности и да бъдат обект на равностойно отношение,
- като взе предвид 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<sup>1</sup> (Директива за отпуска по майчинство),
- като взе предвид предложението на Комисията за директива на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директивата за отпуска по майчинство (COM(2008)0637),
- като взе предвид своята позиция, приета на първо четене на 20 октомври 2010 г., с оглед на приемането на Директива 2011/.../ЕС на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 92/85/ЕИО<sup>2</sup> за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки и за въвеждане на мерки за подпомагане на работниците в съвместяването на професионалния и семейния живот, в която се отправя искане, наред с другото, за двуседмичен отпуск по бащинство,
- като взе предвид Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година 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

---

<sup>1</sup> ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1.(ОВ Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3.)

<sup>2</sup> ОВ С 70 Е, 8.3.2012 г., стр. 163.

конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО<sup>1</sup>,

- като взе предвид Директива 2013/62/ЕС на Съвета от 17 декември 2013 г. за изменение на Директива 2010/18/ЕС 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) във връзка с изменението на статуса на Майот по отношение на Европейския съюз<sup>2</sup>,
- като взе предвид Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета<sup>3</sup>,
- като взе предвид Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите<sup>4</sup>,
- като взе предвид Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време<sup>5</sup>,
- като взе предвид 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 на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП)<sup>6</sup>,
- като взе предвид своята резолюция от 25 февруари 2016 г. относно европейски семестър за координация на икономическата политика: аспекти, свързани със заетостта и социалната политика, в годишния обзор на растежа за 2016 г.<sup>7</sup>,
- като взе предвид своята резолюция от 20 май 2015 г. относно отпуска по майчинство<sup>8</sup>,
- като взе предвид своята резолюция от 12 септември 2013 г. относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност<sup>9</sup>,
- като взе предвид своята резолюция от 12 март 2013 г. относно премахване на

---

<sup>1</sup> ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13.

<sup>2</sup> ОВ L 353, 28.12.2013 г., стр. 7.

<sup>3</sup> ОВ L 180, 15.7.2010 г., стр. 1.

<sup>4</sup> ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16.(ОВ Специално издание на български език, глава 5, том 6, стр. 7.)

<sup>5</sup> ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9. (ОВ Специално издание на български език, глава 5, том 7, стр. 3.)

<sup>6</sup> ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9.(ОВ Специално издание на български език, глава 5, том 5, стр. 35.)

<sup>7</sup> Приети текстове, P8\_TA(2016)0059.

<sup>8</sup> Приети текстове, P8\_TA(2015)0207.

<sup>9</sup> Приети текстове, P7\_TA(2013)0375.

стереотипите, свързани с пола, в ЕС<sup>1</sup>,

- като взе предвид своята резолюция от 10 март 2015 г. относно напредъка в областта на равенството между жените и мъжете в Европейския съюз през 2013 г.<sup>2</sup>,
- като взе предвид своята резолюция от 9 юни 2015 г. относно стратегията на ЕС за равенство между жените и мъжете за периода след 2015 г.<sup>3</sup>,
- като взе предвид своята резолюция от 8 октомври 2015 г. относно прилагането на 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<sup>4</sup>,
- като взе предвид своята резолюция от 3 февруари 2016 г. относно новата стратегия за права на жените и равенство между половете в Европа за периода след 2015 г.<sup>5</sup>,
- като взе предвид своята резолюция от 12 май 2016 г. относно прилагането на 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<sup>6</sup>,
- като взе предвид заключенията на Съвета от 15 юни 2011 г. относно образованието и грижите в ранна детска възраст: да осигурим на всички деца най-добрия старт в живота за утрешния свят<sup>7</sup>,
- като взе предвид заключенията на Съвета от 19 юни 2015 г. относно равните възможности за жените и мъжете по отношение на доходите: премахване на неравнопоставеността на половете по отношение на пенсиите,
- като взе предвид Европейския пакт за равенство между половете за периода 2011 – 2020 г., приет чрез заключенията на Съвета от 7 март 2011 г.<sup>8</sup>,
- като взе предвид заключенията на председателството от заседанието на Европейския съвет в Барселона на 15 и 16 март 2002 г.,

---

<sup>1</sup> Приети текстове, P7\_TA(2013)0074.

<sup>2</sup> Приети текстове, P8\_TA(2015)0050.

<sup>3</sup> Приети текстове, P8\_TA(2015)0218.

<sup>4</sup> Приети текстове, P8\_TA(2015)0351.

<sup>5</sup> Приети текстове, P8\_TA(2016)0042.

<sup>6</sup> Приети текстове, P8\_TA(2016)0226.

<sup>7</sup> ОВ С 175, 15.6.2011 г., стр. 8.

<sup>8</sup> 3073-то заседание на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси, Брюксел, 7 март 2011 г.

- като взе предвид декларацията от 7 декември 2015 г. относно равенството между половете на председателстващата ЕС тройка – Нидерландия, Словакия и Малта,
- като взе предвид съобщението на Комисията от 3 март 2010 г., озаглавено „Европа 2020: Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“ (COM(2010)2020),
- като взе предвид инициативата на Комисията „Пътна карта: Ново начало за справяне с предизвикателствата на равновесието между професионалния и личния живот, пред които са изправени работещите семейства“ (декември 2015 г.), както и консултациите с обществеността и заинтересованите лица,
- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Работна програма на Комисията за 2016 г.: Време е за промяна“ (COM(2015)0610),
- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Започване на консултация относно европейски стълб на социалните права“ (COM(2016)0127),
- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Социални инвестиции за растеж и сближаване, включително изпълнение на Европейския социален фонд за периода 2014 – 2020 г.“ и нейната препоръка на тема „Инвестициите в децата – изход от порочния кръг на неравностойното положение“ от 20 февруари 2013 г.,
- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „По-голямо равновесие между професионалния и личния живот: оказване на по-голямо съдействие за съвместяването на професионалния, личния и семейния живот“, (COM(2008)0635),
- като взе предвид съобщението на Комисията от 17 февруари 2011 г., озаглавено „Образование и грижи в ранна детска възраст: да осигурим за всички деца най-добрия старт в живота за утрешния свят“ (COM(2011)0066),
- като взе предвид доклада на Комисията от 29 май 2013 г. за напредъка по целите от Барселона, озаглавен „Развиване на детските заведения за деца в ранна възраст в Европа за постигането на устойчив и приобщаващ растеж“ (COM(2013)0322),
- като взе предвид работния документ на службите на Комисията, озаглавен „Стратегически ангажимент за равенство между половете за периода 2016 – 2019 г.“, и по-специално глава 3.1. Увеличаване на участието на жените в пазара на труда и равната икономическа независимост на жените и мъжете,
- като взе предвид доклада на Комисията от 2015 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз (SWD(2016)0054), и по-специално главата, посветена на еднаквата икономическа независимост, стр. 10 – 15,
- като взе предвид работния документ на службите на Комисията „Заетост и социално развитие в Европа през 2015 г.“ от 21 януари 2016 г., и по-специално глава 3.2 от него „Социална закрила“,
- като взе предвид изследванията на Европейската фондация за подобряване на

условията на живот и труд (Eurofound), озаглавени „Работно време и равновесие между професионалното и семейното развитие от перспективата на целия живот“ (2013 г.), „Полагане на грижи за деца и зависими лица: въздействие върху професионалното развитие на младите работници и служители“ (2013 г.), и „Работа и отглеждане на деца: Марки за съвместяване във времена на демографска промяна“ (2015 г.) и Шестото европейско проучване на условията на труд (EWCS) (2016 г.),

- като взе предвид проучването на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд за „Развитие на работното време в 21-ви век“ от 2015 г.,
- като взе предвид проучването на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), озаглавено „Promoting parental and paternity leave among fathers“ (Насърчаване на родителския отпуск и отпуска по бащинство при бащите),
- като взе предвид доклада на Европейската мрежа на националните органи по въпросите на равенството – EQUINET, озаглавен „Насърчаване от органите по въпросите на равенството на по-доброто равновесие между професионалния и личния живот за всички“, от 8 юли 2014 г.,
- като взе предвид сравнителните данни на Европейския институт за равенство между половете относно равенството между половете за 2015 г. и неговия доклад, озаглавен „Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy review“ (Съвместяване на професионалния, семейния и личния живот в Европейския съюз: преглед на политиката),
- като взе предвид изследването на Службата на ЕП за парламентарни изследвания от май 2015 г., озаглавено „Gender equality in employment and occupation - Directive 2006/54/EC, European Implementation Assessment“ (Равенството между половете в областта на заетостта и професиите – Директива 2006/54/ЕО, оценка на прилагането на европейско равнище),
- като взе предвид проучването на Генералната дирекция на Парламента за вътрешни политики на ЕС, озаглавено „Maternity, Paternity and Parental Leave: Data Related to Duration and Compensation Rates in the European Union“ (Отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск: данни, свързани с продължителността и размера на обезщетенията в Европейския съюз),
- като взе предвид проучването на генералната дирекция на Парламента за вътрешни политики на ЕС, озаглавено „Costs and benefits of maternity and paternity leave“ (Разходи и ползи, свързани с отпуска по майчинство и отпуска по бащинство),
- като взе предвид проучването на генералната дирекция на Европейския парламент за вътрешни политики на ЕС, озаглавено „Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability“ (Дискриминация, породена от съчетанието на пол и увреждане),

- като взе предвид изследването на генералната дирекция за вътрешни политики на ЕС на Парламент от март 2016 г., озаглавено „Различия между мъжете и жените по отношение на работното време, полагането на грижи и свободното време“,
  - като взе предвид стратегията на асоциацията „Eurocarers“ от 2014 г. за предоставяне на възможност на лицата, полагащи грижи за други лица, да предоставят такива грижи,
  - като взе предвид Европейския пакт за психично здраве и благоденствие от 2008 г. и приоритетното внимание, което той отделя на „психичното здраве на работното място“,
  - като взе предвид Конвенция № 156 на МОТ относно семейните задължения (1981 г.) и Препоръка № 165 на МОТ относно работниците и служителите със семейни задължения (1981 г.),
  - като взе предвид Конвенцията на МОТ относно работата на непълно работно време (1994 г.), Конвенцията на МОТ относно надомния труд (1996 г.), Конвенцията на МОТ за закрила на майчинството (2000 г.) и Конвенцията на МОТ относно домашните работници (2011 г.),
  - като взе предвид доклада на МОТ „Майчинството и бащинството на работното място: законодателството и практиката по света“ (2014 г.),
  - като взе предвид съгласуваните заключения от 24 март 2016 г. на Комисията на ООН за положението на жените (60-а сесия), по-специално букви д) – ж),
  - като взе предвид съвместния работен документ на МОТ и УНИЦЕФ от 8 юли 2013 г., озаглавен „Подпомагане на работниците със семейни задължения: свързване на развитието на детето и програмата за достоен труд“,
  - като взе предвид Индекса на ОИСР за подобряване на живота за 2015 г.,
  - като взе предвид член 52 от своя правилник,
  - като взе предвид съвместните разисквания на комисията по заетост и социални въпроси и комисията по правата на жените и равенството между половете съгласно член 55 от своя правилник,
  - като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси и комисията по правата на жените и равенството между половете (A8-0253/2016),
- A. като има предвид, че според последните данни от Евростат раждаемостта в ЕС е спаднала през последните десетилетия и ЕС се изправя пред безпрецедентни демографски предизвикателства<sup>1</sup>, на които държавите членки следва да отговорят; като има предвид, че политиките в подкрепа на семейството са важни, за да се задвижат положителни демографски тенденции, тъй като несигурността на работните места и трудните условия на работа може да имат отрицателно

<sup>1</sup> Демографски доклад на Евростат от 2015 г.



въздействие върху семейното планиране;

- Б. като има предвид, че през 2014 г. в ЕС-28 са родени 5,1 милиона деца, което съответства на коефициент за раждаемост от 10,1; като има предвид като база за сравнение, че този коефициент е 10,6 през 2000 г., 12,8 през 1985 г. и 16,4 през 1970 г.; като има предвид, че ЕС е изправен пред сериозно демографско предизвикателство, тъй като в повечето държави членки се наблюдава все по-голям спад на раждаемостта, който постепенно превръща Съюза в старческо общество и води до пряка заплаха за растежа и развитието в социален и икономически план;
- В. като има предвид, че традиционната концепция за ролята на мъжете и жените и за семейството като основна клетка на обществото все повече е поставяна под въпрос с оглед на увеличаването в ЕС на броя на семействата с един родител, на семействата, в които двамата партньори са от един и същи пол, на подрастващите майки и т.н.; като има предвид, че неотчитането на това многообразие е равносилно на допълнителна дискриминация и се отразява отрицателно върху хората, живеещи в ЕС, и техните семейства;
- Г. като има предвид, че равенството между мъжете и жените е основен принцип на Европейския съюз и че в членове 21 и 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз се забранява всяка форма на дискриминация, основана на пола, и се посочва, че равенството между мъжете и жените трябва да бъде гарантирано във всички области, включително по отношение на постигането на равновесие между професионалния и личния живот;
- Д. като има предвид, че представената от Комисията пътна карта представлява отправна точка, но че без съмнение тя не е достатъчно амбициозна; като има предвид, че тази възможност трябва да постави началото на процес на реорганизиране на положението на жените и мъжете в Европа по отношение на равновесието между професионалния и личния живот и трябва да допринесе значително за постигане на по-висока степен на равенство между половете;
- Е. като има предвид, че добре създадените и изпълнени политики за постигане на равновесие трябва да се разглеждат като съществено подобряване на работната среда, тъй като те спомагат за добрите условия на труд и за социалното и професионалното благосъстояние; като има предвид, че в същото време доброто равновесие между професионален и личен живот е стимул за икономическия растеж, конкурентоспособността, общото участие на пазара на труда, равенството между половете, намаляването на риска от бедност и солидарността между поколенията, обръща внимание на предизвикателствата на едно застаряващо общество и оказва положително влияние върху раждаемостта в ЕС; като има предвид, че политиките, които ще се прилагат, за да се постигнат тези цели, трябва да бъдат модерни, да са концентрирани върху подобряването на достъпа до пазара на труда за жените и равно разпределение между жените и мъжете на задачите във връзка с домакинството и полагането на грижи за децата, и да бъдат основани на установяването на съгласувана рамка от политики, подплатена с колективно договаряне и колективни трудови договори, с които се позволява да се постигне по-добро равновесие между грижите на деца, професионалния и личния

живот;

- Ж. като има предвид, че съвместяването на професионалния и личния живот зависи до голяма степен от организацията на работното време на работното място; като има предвид, че се поставя под въпрос дали по-дългото работно време е от полза за икономиката и води до повишаване на производителността; като има предвид, че значителна част от работниците в ЕС имат нетипично работно време, включително работа през почивните дени и на официални празници и работа на смени и нощно време, и почти половината от работниците са работили през свободното си време през 2015 г.; като има предвид, че според данните към настоящия момент организацията на работното време се променя редовно при 31% от служителите, в много случаи с кратко предизвестие<sup>1</sup>; като има предвид, че е възможно това да буди загриженост за здравето и безопасността, при по-голям риск от злополуки на работното място и влошено здраве в дългосрочен план, и да доведе до трудности за работниците да съвместяват работата със задълженията към децата и другите зависими лица; като има предвид, че някои сектори са засегнати в по-голяма степен, например сектора на търговията на дребно, където по-голямата част от заетите лица са жени;
- З. като има предвид, че преди един век, през 1919 г., МОТ въвежда правилото за осем часа за работа, осем часа за почивка и осем часа за време, отделено за семейството и за отдих;
- И. като има предвид, че Комисията и държавите членки следва да предприемат конкретни мерки, за да насърчават нови видове организацията на работата, основана на качество, приспособяващи се и ефективни модели на изпълнение на работата, както в публичния, така и в частния сектор, които биха дали възможност на служителите да постигнат равновесие между професионалния и личния живот;
- Й. като има предвид, че през 2015 г. равнището на заетост в ЕС-28 при мъжете е 75,9%, докато при жените то достига 64,3%<sup>2</sup>, въпреки че жените са по-добре образовани; като има предвид, че делът на жените от работната сила като цяло е дори още по-малък, ако се разглежда равнището на заетост в еквивалент на пълно работно време, тъй като делът на заетостта на непълно работно време сред жените е много висок в някои държави членки; като има предвид, че през 2013 г. мъжете са посвещавали 47 часа седмично на извършването на платен труд, а жените – 34 часа; като има предвид, че ако се съчетаят платеният труд и неплатеният труд в домакинството, младите жени средно работят 64 часа, а младите мъже – 53 часа<sup>3</sup>; като има предвид, че загубите, дължащи се на различията между мъжете и жените на пазара на труда се оценява на 10% от БВП на глава от населението в Европа;
- К. като има предвид, че настоящата политика в областта на заетостта и настоящата социална политика, заедно с наложените мерки на строги икономии,

---

<sup>1</sup> Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (2015 г.): Първоначални констатации: Шесто европейско проучване на условията на труд.

<sup>2</sup> <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

<sup>3</sup> Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (2013 г.): Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers (Полагане на грижи за деца и зависими лица: въздействие върху професионалното развитие на младите работници и служители) .

възпрепятстват растежа и развитието в Европа; като има предвид, че тези политики възпрепятстват постигането на целта за заетост на 75%, определена в стратегията „Европа 2020“, що се отнася до жените (понастоящем само 63,5% от жените извършват трудова дейност); като има предвид, че в настоящия контекст на европейските политики в областта на заетостта и равенството между половете и европейските социално-икономически политики стратегията „Европа 2020“ вече не е актуална и целите, набелязани по-рано, далеч не са постигнати; като има предвид, че без активни политики, които да се разработват и прилагат с цел да помогнат на жените да навлязат на пазара на труда, по-специално без политики, които да насърчават по-доброто равновесие между професионалния и личния живот, целите, определени на равнището на ЕС, не могат да бъдат действително постигнати;

- Л. като има предвид, че европейските пазари на труда са разделени по пол<sup>1</sup>; като има предвид, че Комисията признава това и в своето съобщение от 8 март 2016 г. относно европейския стълб на социалните права (COM(2016)0127, Приложение I), отбелязвайки, че „жените все така са по-слабо представени в заетостта, твърде силно представени в сферата на почасовия труд и в нископлатените сектори и получават по-ниски почасови надници, дори когато извършват равностоен труд, въпреки че превъзхождат мъжете по образователна степен“;
- М. като има предвид, че бедността и нарастващото неравенство се задълбочиха вследствие на макроикономическите политики, прилагани от ЕС, и на мерките за бюджетни ограничения, наложени в отговор на икономическата криза;
- Н. като има предвид, че трудностите за съвместяване на семейния и професионалния живот е особено големи за самотните родители, по-голямата част от които са жени; като има предвид, че в 28 държави – членки на ЕС, не по-малко от 34% от самотните майки са изложени на риск от бедност и че децата от тези семейства са изложени на много по-голям риск от предаване на бедността между поколенията;
- О. като има предвид, че вредните последици от феминизирането на бедността се отразяват най-тежко върху децата, отглеждани от самотни майки, които се сблъскват със сериозни затруднения при съвместяването на ролята си на лице, което самостоятелно осигурява прехраната на семейството си, с родителските си задължения;
- П. като има предвид, че равенството между половете на пазара на труда е от полза не само за жените, но и за икономиката и обществото като цяло, тъй като е ключово икономическо предимство за насърчаването на устойчив и приобщаващ икономически растеж и намаляването на професионалното неравенство, както и ефективността и гладкото функциониране на пазара на труда; като има предвид, че започването и възобновяването на работа от жените води до увеличение на семейния доход, потреблението, вноските за социални осигуровки и обема събирани данъци; като има предвид, че жените все още са изправени пред дискриминация по отношение на достъпа до работните места и запазването им, както пред отричане на правата им на труд по-специално поради бременност и

---

<sup>1</sup> Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (2015 г.): Първоначални констатации: шесто европейско проучване на условията на труд.

майчинство;

- Р. като има предвид, че разликата в заплащането на мъжете и жените е 16,3%, и като има предвид, че нетипичните и несигурните трудови договори (договори за нулево работно време, срочни договори, временна заетост, работа на непълно работно време и др.) също засягат в по-голяма степен жените, отколкото мъжете;
- С. като има предвид, че неравенството на пазара на труда има последици за целия живот на отделните лица и оказва въздействие върху правата на жените, например пенсиите, за което свидетелства разликата в ЕС между пенсиите на жените и мъжете от 39%, като тази разлика е над два пъти по-голяма от разликата в заплащането на жените и мъжете от 16%;
- Т. като има предвид, че сред различните професионални категории по-специално самостоятелно заетите лица и жените предприемачи изпитват големи затруднения при постигането на равновесие между професионалния и личния живот; като има предвид, че много често жените, които желаят да започнат стопанска дейност, срещат затруднения при получаването на достъп до кредити, тъй като финансовите посредници не са склонни да предоставят заеми, защото считат, че жените предприемачи са изложени на риск в по-голяма степен и че е по-малко вероятно техните предприятия да се разраснат;
- У. като има предвид, че стереотипите, ширещи се в обществото, поставят жените в подчинена роля; като има предвид, че тези стереотипни представи започват да се развиват още от детска възраст и се отразяват на избора на образование и обучение и продължават на пазара на труда; като има предвид, че жените все още твърде често са ограничавани да изпълняват само „подходящи за жени“ длъжности и в много случаи са недобре платени; като има предвид, че тези разделения на пазара на труда възпроизвеждат стереотипи, налагащи основно на жените полагането на огромно количество грижи, което води до положение, в което жените прекарват два до десет пъти повече време в полагане на неплатени грижи в сравнение с мъжете<sup>1</sup>; като има предвид, че стереотипите за мъжете и жените и половата дискриминация имат отрицателни последици за личната, социалната и икономическата независимост и перспективи на жените и водят до по-голям брой жени, които работят на непълно работно време, до прекъсвания на професионалното развитие и по-голям риск от бедност и социално изключване, по-специално за самотни майки, с което се засяга самостоятелността на жените;
- Ф. като има предвид, че различните видове отпуск по семейни причини все още служат за повод за дискриминация и стигматизиране както за жените, така и за мъжете въпреки съществуващата политическа рамка и съществуващото законодателство на равнище ЕС и на национално равнище, като това особено засяга жените като основните лица, които полагат грижи и които използват отпуск по семейни причини за тази цел;
- Х. като има предвид, че разликите в ползването на родителски отпуск при мъжете и жените показват основана на пол дискриминация; като има предвид, че в

---

<sup>1</sup> Данни на Евростат за 2010 г., доклад на Комисията за 2015 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз, SWD(2016) 0054.

държавите членки процентът на ползване от бащите на родителския отпуск продължава да бъде нисък, като само 10% от бащите ползват поне един ден такъв отпуск, а 97% от жените ползват родителския отпуск, който е на разположение и на двамата родители; като има предвид, че наличните данни потвърждават, че неплатеният или ниско платените типове отпуск по семейни причини водят до ниско равнище на ползване на този вид отпуск; като има предвид, че изцяло или частично непрехвърляемият родителски отпуск с подходящо възнаграждение подпомага за едно по-балансирано използване от двамата родители и спомага за намаляване на дискриминацията срещу жените на пазара на труда; като има предвид, че само няколко държави членки насърчават бащите да използват в максимална степен отпуска по бащинство или родителския отпуск, в резултат от което мъжете са лишени от възможността да участват наравно в полагането на грижи за своите деца и в прекарването на време с тях;

- Ц. като има предвид, че е жизненоважно да се въведат мерки за насърчаване на достъпа на бащите до отпуск, по-специално с оглед на това, че бащите, които ползват отпуск по семейни причини, изграждат по-добри отношения със своите деца и е по-вероятно да изпълняват активна роля в бъдещите задачи, свързани с грижите за децата;
- Ч. като има предвид, че проучвания на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд показват, че сред аспектите, които влияят върху степента на ползване на родителски отпуск от бащите, са: размерът на обезщетението, гъвкавостта на системата за отпуск, наличието на информация, достъпността и гъвкавостта на детските заведения и страхът от изключване от пазара на труда поради ползването на отпуск;
- Ш. като има предвид, че наличието и достъпът до достъпно, подходящо и качествено образование и грижи в ранна детска възраст, грижи за други зависими лица и висококачествени социални услуги са сред основните фактори, оказващи влияние върху участието на жените на пазара на труда; като има предвид, че е налице недостиг на достатъчна инфраструктура, предлагаща качествени и достъпни детски заведения за всички нива на доходи; като има предвид, че според 27% от европейците лошото качество на детските заведения затруднява достъпа до тези услуги<sup>1</sup>; като има предвид, че постигането на качествени услуги означава инвестиране в обучение на персонал в детските заведения<sup>2</sup>; като има предвид, че само 11 държави членки са постигнали първата цел от Барселона (предлагане на грижи за поне 90% от децата на възраст между 3 години и задължителната възраст за започване на училище) и само 10 държави членки са постигнали втората цел (предлагане на грижи за поне 33% от децата на възраст под три години)<sup>3</sup>;
- Щ. като има предвид, че образованието и грижите в ранна детска възраст и преживяванията на децата на възраст от 0 до 3 години оказват решаващо

---

<sup>1</sup> Европейско проучване на качеството на живот, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, 2012 г.

<sup>2</sup> Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (2015 г.) „Грижи в ранна детска възраст: условия на труд, обучение и качество на услугите – систематичен преглед“.

<sup>3</sup> Доклад относно постигането на напредък във връзка с целите от Барселона от 29 май 2013 г, озаглавен „Развиване на детските заведения за деца в ранна възраст в Европа за постигането на устойчив и приобщаващ растеж“ (COM(2013)0322).

въздействие върху когнитивното им развитие, като се има предвид, че съществени техни способности се формират през първите пет години от живота им;

- Аа. като има предвид, че политиките за равновесие между професионалния и личния живот следва също така да дават на родителите възможност да изпълняват задълженията си по отношение на своите деца, като обезпечават необходимите финансови средства, време и подкрепа, както за майките, така и на бащите;
- Аб. като има предвид, че Европа е континентът с най-голям брой по-възрастни граждани и че процесът на застаряване ще продължи и през идните десетилетия; като има предвид, че много държави членки не разполагат с достатъчно заведения за дългосрочни грижи, за да посрещнат увеличаването на нуждите от грижи и стагнацията или намаляването на показателя за „години живот в добро здраве; като има предвид, че по-голямата част от създадените работни места в сферата на официалните грижи за възрастни роднини в домашни условия са с ниско заплащане и за тях се изисква ниска квалификация<sup>1</sup>;
- Ав. като има предвид, че 80% от потребностите от грижи в ЕС се покриват от лица, полагащи неформални грижи; като има предвид, че около 3,3 милиона европейци на възраст между 15 и 34 години е трябвало да се откажат от работа на пълно работно време поради липса на заведения за деца или възрастни родители, които се нуждаят от грижи;
- Аг. като има предвид, че ИКТ и нововъзникващите технологии променят работната среда и сферата на заетостта, културите и структурите на организация в различните сектори; като има предвид, че изготвянето на политики трябва да бъде в крак с технологичния напредък, за да се гарантира, че социалните стандарти и равенството между половете отбелязват напредък, а не отстъпление при тези нови обстоятелства;
- Ад. като има предвид, че съчетаването от грижи и платен труд оказва голямо въздействие върху устойчивостта на труда и равнищата на заетост, особено за жените, които могат да се сблъскат на определен етап от живота си с отговорността да полагат грижи за внуци и/или за възрастни родители<sup>2</sup>;
- Ае. като има предвид, че някои правни системи в ЕС поддържат неиндивидуализирания подход на данъчните системи и системите за социална сигурност, съгласно който на жените се предоставят единствено производни права чрез връзката им с мъже, включително по отношение на достъпа до здравни услуги и до пенсия; като има предвид, че държавите членки, които налагат зависимост на съпругата/майката, упражняват пряка дискриминация спрямо жените и лишават жените от пълноценни граждански права посредством изборително предоставяне на държавни услуги;
- Аж. като има предвид, че са необходими целеви политики по отношение на пазара на труда и на равновесието между професионалния и личния живот, за да се вземат

---

<sup>1</sup> Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (2013 г.), Полагане на грижи за деца и зависими лица: въздействие върху професионалното развитие на младите работници и служители) .

<sup>2</sup> Доклад на Eurofound „Устойчива работа в хода на живота: Концептуално проучване“ (2015 г.).

предвид междусекторните пречки, пред които са изправени уязвимите категории жени по отношение на равновесието между професионалния и личния живот и сигурността на работното място, като например жените с увреждания, младите жени, жените мигранти и бежанци, жените от етнически малцинства и ЛГБТИ жените;

- Аз. като има предвид, че предоставянето на свободно време на работниците и служителите за личностно развитие и обучение в контекста на ученето през целия живот, без те да бъдат дискриминирани, благоприятства за тяхното благосъстояние, както и за приноса им към икономиката, благодарение на повишаването на уменията и на производителността<sup>1</sup>;
- Аи. като има предвид, че прилагането на политиките за равновесие между професионалния и личния живот само по себе си няма да доведе до ползи за работниците и служителите, ако не е придружено от политики за подобряване на условията на живот успоредно с политики за насърчаване и популяризиране на културните, развлекателните и спортните дейности, наред с другото;

### **Общи принципи**

1. подчертава, че съвместяването на професионалния, личния и семейния живот е широко понятие, което включва всички основни политики със законодателен и незаконодателен характер с цел постигането целесъобразен и пропорционален баланс между различните аспекти на живота на хората; счита, че постигането на истинско равновесие между професионалния и личния живот изисква надеждни, хоризонтални, структурни, съгласувани и всеобхватни политики, включително стимули и ефективни мерки за съвместяване на работата, полагането на грижи за семейството и времето, отделяно за семейството и приятелите и времето за отдих и за личностно развитие; изтъква, че преди всичко е необходима промяна в културата в обществото, която засяга стереотипите за мъжете и жените, така че работата и полагането на грижи да бъдат по-равномерно разпределени между мъжете и жените;
2. подчертава, че е необходимо да се гарантира балансът на професионалния, личния и семейния живот като основно право за всички хора в духа на Хартата на основните права на Европейския съюз посредством достъпни за всички лица мерки, обхващащи не само младите майки, бащите или лицата, полагащи грижи; призовава за въвеждането на рамка, която да гарантира това право като основна цел на социалните системи и призовава ЕС и държавите членки да насърчават както в публичния, така и в частния сектор модели на стопанско благосъстояние, които зачитат правото на баланс между професионалния и личния живот; счита, че това право следва да бъде заложено във всички дейности на ЕС, които могат да имат пряка или косвена връзка с този въпрос;
3. изтъква, че Европейският съюз е изправен пред безпрецедентни демографски

---

<sup>1</sup> Изследване на Европейския център за развитие на професионалното обучение: „Training leave. Policies and practices in Europe“ (Отпуск с цел обучение. Политики и практики в Европа), 2010 г.

промени – по-голямата продължителност на живота, по-ниска раждаемост, промяна в семейните структури с нови форми на изграждане на взаимоотношения и (съ)жителство, родители на по-зряла възраст и миграция, които създават нови предизвикателства за ЕС; изразява загриженост, че икономическата и финансовата криза и последващите бюджетни съкращения са имали отрицателно въздействие върху публичните финанси, необходими за политиките за баланс между професионалния и личния живот и за гарантиране на наличността и достъпа до качествени и достъпни услуги от общ интерес; поради това призовава Комисията и държавите членки да въведат позитивни политики и стимули в подкрепа на демографското обновяване, за запазването на социално-осигурителните системи и за насърчаване на благосъстоянието и развитието на хората и на обществото като цяло;

4. подчертава, че спадът на раждаемостта в ЕС се изостри поради кризата, при положение че безработицата, несигурните възможности за работа, липсата на увереност по отношение на бъдещето и дискриминацията на пазара на труда, стават причина младите хора, по-специално младите специалисти жени, да отлагат раждането на деца, за да останат активни на един все по-конкурентен пазар на труда; в този контекст, призовава държавите членки и социалните партньори да насърчат подкрепяща семейството работна среда, планове за съвместяване, програми за връщане на работа, канали за комуникация между служителите и работодателите и стимули за предприятията и самостоятелно заетите лица, по-специално, за да гарантират, че хората не понасят икономически санкции заради това, че имат деца, и че основателните стремежи за професионално израстване не влизат в противоречие със семейните планове; освен това подчертава, че отпускът по майчинство, бащинство и родителският отпуск могат да се използват ефективно с ползи за обществото и икономиката, само ако паралелно се прилагат други политически инструменти, включително предоставянето на качествени и достъпни детски заведения;
5. приветства подхода на Комисията към политиките за осигуряване на равновесие между професионалния и личния живот като ключови фактори за справяне със социално-икономическите предизвикателства; призовава европейските социални партньори да предложат споразумение относно цялостен пакет от законодателни и незаконодателни мерки за съчетаване на професионалния, личния и семейния живот; призовава Комисията да представи, при спазване на принципа на субсидиарност, предложение за такъв пакет като част от работната програма на Комисията за 2017 г. в контекста на обявения европейски стълб на социалните права, ако се окаже невъзможно да се постигне споразумение между социалните партньори; подчертава, че законодателните предложения следва да включват равенството между мъжете и жените като правна основа; призовава Комисията да работи в сътрудничество с обществените заинтересувани страни в посока стълб на социалните права, водещ до действителна социална инвестиция, който подчертава преди всичко инвестицията в хора;
6. приветства това, че Комисията започна обществена консултация относно Европейския стълб на социалните права с цел да бъдат събрани мнения и обратна връзка относно редица важни принципи в подкрепа на добре функциониращи и справедливи пазар на труда и системи за социално подпомагане в еврозоната;



7. призовава Комисията и държавите членки да гарантират, че съответните политики и мерки отчитат нарастващото многообразие на семейните отношения, включително фактически съжителства и съгласуването на полагането на родителски грижи и на грижи от бабата и дядото, както и многообразието на обществото като цяло, по-специално с цел да се гарантира, че децата не са обект на дискриминация поради семейното положение на своите родители или поради структурата на семейството; призовава държавите членки взаимно да признават законните документи с цел гарантиране на свободното движение без дискриминация;
8. призовава Комисията и държавите членки да създадат и прилагат политики и да предвидят мерки, подкрепящи лицата, които са в най-неблагоприятно положение или лицата, изключени понастоящем от обхвата на съществуващото законодателство и политики, като например самотни родители, двойките, несклучили граждански брак, двойки от един и същи пол, мигранти, самостоятелно заети лица или т.нар. „помагачи съпрузи“ и семейства, един или повече от чийто членове е с увреждане;
9. призовава Комисията и държавите членки да гарантират, че законодателството и политиките за равновесие между професионалния и личния живот вземат под внимание Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания и заключителните бележки на Комитета на ООН за правата на хората с увреждания за 2015 г. към ЕС;
10. призовава Комисията и държавите членки да гарантират, че благополучието и висшият интерес на децата са основни съображения при изготвянето, мониторинга и прилагането на политиките за равновесие между професионалния и личния живот; призовава Комисията и държавите членки да прилагат в пълна степен Препоръката относно инвестициите в децата<sup>1</sup> и да следят отблизо постигнатия напредък; призовава Комисията и държавите членки да създадат и представят инициативи, като Гаранция за детето, които да поставят децата в центъра на съществуващите политики за облекчаване на бедността, така че всяко дете да може да има достъп до безплатно здравеопазване, безплатно образование, безплатни детски грижи, прилично жилище и адекватно хранене, като част от европейски интегриран план за борба с детската бедност;
11. счита, че детската бедност е свързана с бедността на родителите, и поради това призовава държавите членки да изпълнят препоръката относно детската бедност и благоденствието на децата и да използват рамката за мониторинг на базата на определените в тях показатели;
12. подчертава, че е важно в политиките за осигуряване на равновесие между професионалния и личния живот и в корпоративните стратегии да се интегрира основан на жизнения цикъл подход с цел да се гарантира, че всеки получава подкрепа в различни моменти през целия си живот и може да участва активно в пазара на труда с трудови права и в обществото като цяло;

---

<sup>1</sup> Препоръка на Европейската комисия от 20 февруари 2013 г. относно инвестициите в децата: Изход от порочния кръг на неравностойното положение“ (2013/112/ЕС).

13. подчертава, че по-добрият баланс на професионалния и личния живот и подсиленото равенство между половете са от съществено значение за подкрепата на участието на жените на пазара на труда, по-специално на жените, полагащи грижи, и на самотните майки, както и за постигането на целта за овластяване на жените; подчертава, че ключът към икономическото овластяване на жените е в трансформирането и адаптирането на пазара на труда и на системите за социално подпомагане, за да бъдат взети предвид жизнените цикли на жените;
14. призовава Комисията и държавите членки да създадат трансформиращи политики и да инвестират в кампании за повишаване на информираността, за да бъдат преодолените стереотипите за половете и за да се насърчи по-равнопоставено разпределяне на грижата и домашния труд, с фокус също върху правото и необходимостта мъжете да поемат задължения по полагане на грижи без да бъдат стигматизирани или наказвани; счита, че предприятията следва да бъдат цел и да бъдат подкрепяни в усилията им да насърчават постигането на баланс между професионалния и личния живот и да се борят с дискриминацията;
15. призовава държавите членки да засилят закрилата срещу дискриминация и незаконно уволнение във връзка с баланса между професионалния и личния живот, която в особена степен засяга жените работници и служители, и да гарантират достъп до правосъдие и правна защита, включително като увеличат обема информация, предлагана за правата и правната защита на работниците и служителите, ако това е необходимо; в този контекст призовава Комисията и държавите членки да предложат политики за подобряване на прилагането на мерки за борба с дискриминацията на работното място, в това число повишаване на осведомеността относно законните права, касаещи равно третиране, чрез провеждането на информационни кампании, разместване на тежестта на доказване<sup>1</sup> и предоставяне на правомощия на националните органи за равно третиране да провеждат официални разследвания по собствена инициатива по въпроси, свързани с равното третиране, и да помагат на потенциални жертви на дискриминация;
16. подчертава, че липсата на сравними, изчерпателни, надеждни и редовно актуализирани данни относно равенството затруднява доказването на наличието на дискриминация, по-специално на непряка дискриминация; призовава държавите членки да събират данни относно равенството по един систематичен начин и да предоставят същите, с участието на националните органи за равно третиране и съдилищата, включително с оглед анализа и наблюдението на тези данни за специфичните за държавата препоръки; призовава Комисията да предприеме инициативи, за да насърчи такова събиране на данни, чрез препоръка към държавите членки и като възложи на Евростат задачата да разработи консултации, целящи интегриране на разбивка на данните по всички основания за дискриминация в показателите на Европейското социално изследване; призовава Комисията да продължи систематичното си сътрудничество с Европейския институт за равенство между половете (EIGE) с цел подобряване на количеството

---

<sup>1</sup> Резолюция на Европейския парламент от 8 октомври 2015 г. относно прилагането на 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 P8\_TA(2015)0351.

и качеството на разбитите по полов признак данни;

17. призовава Комисията редовно да прави преглед на постигания напредък по проблемните ключови области, определени в Пекинската платформа за действие, за които Европейският институт за равенство между половете вече има разработени показатели, и да отчита резултатите от тези прегледи в оценката си относно равенството между половете в ЕС;
18. отбелязва важната роля на националните органи за равно третиране при прилагането на Директива 2000/78/ЕО за равенството в областта на заетостта, които допринасят за повишаването на осведомеността и събирането на данни, поддържат връзка със социалните партньори и други заинтересовани страни, предприемат мерки по отношение на недостатъчното докладване и улесняват достъпа до процедурите за обжалване; призовава държавите членки да засилят ролята, капацитета и независимостта на органите за равно третиране, включително Equinet, наред с другото, чрез предоставянето на достатъчно финансиране; призовава, по-специално, за укрепване на организациите, предвидени в Директива 2006/54/ЕО за равното третиране, като се гарантира достъп до правосъдие и правна защита;
19. смята за необходимо на служителите от националните, регионалните и местните органи и правоприлагащите органи, както и на трудовите инспектори, да бъде осигурено подходящо обучение в областта на законодателството за защита от дискриминация в сферата на заетостта и съдебната практика; счита, че такова обучение е от ключово значение и за съдиите, прокурорите, юристите и полицейските сили;
20. призовава държавите членки, заедно с Комисията, да гарантират, че социалните права, предоставени от публичните политики, са равни от гледна точка на индивидуалните права и са еднакво достъпни за жените и мъжете, за да гарантират, че всеки може да се ползва от правата си и за да има възможност всеки да постигне по-добър баланс между професионалния и личния живот;

### ***Жените и мъжете на равна нога по отношение на доходите и полагането на грижи***

21. подчертава необходимостта да се премахнат неравенствата между половете при платения и неплатения труд и да се насърчи равното споделяне на отговорностите, разходите и грижите за децата и за зависимите лица между жените и мъжете, но също така и в рамките на обществото като цяло, включително чрез осигуряване на универсален достъп до достъпни и висококачествени услуги от общ интерес; посочва в тази връзка необходимостта да бъдат отправени конкретни предложения за по-добър баланс между професионалния и личния живот;
22. изразява съжаление във връзка с продължаващото наличие на разлика в заплащането между половете, която представлява накърняване на основния принцип за равно заплащане за еднакъв труд за жените и мъжете-служители, закрепен в член 157 от ДФЕС, и по-специално засяга жените, които имат и отглеждат деца; призовава ЕС и държавите членки, в сътрудничество със

социалните партньори и организациите за равенство между половете, да създадат и приложат политики за премахване на разликата в заплащането между половете; призовава държавите членки да извършват редовно описание на заплатите като допълнение към тези усилия;

23. призовава Комисията, в съответствие със заключенията на Съвета от 16 юни 2016 г. за равенството между половете, да подобри състоянието на своя стратегически ангажимент по отношение на равенството между половете и да включи перспектива, свързана с пола, в стратегията „Европа 2020“, за да гарантира, че работата по равенството между половете не се счита за нещо по-малко от приоритет; поради това настоятелно призовава Комисията да приеме стратегия за равенство между половете за периода след 2015 г. и да я следва чрез европейския семестър, в съответствие с препоръките на Европейския пакт за равенство между половете за периода 2011 – 2020 г.;
24. призовава държавите членки да въведат активни политики и подходящи инвестиции, целящи и предназначени да подкрепят жените и мъжете, които навлизат, се връщат, остават или напредват на пазара на труда, след периоди на свързани със семейството или полагане на грижи типове отпуски, чрез предлагане на стабилни и качествени работни места в съответствие с член 27 от Европейската социална харта; подчертава по-специално необходимостта да се гарантира възстановяването на същия пост или на равностоен или подобен пост, защита срещу уволнение и по-неблагоприятно третиране в резултат на бременност, подаване на молба за отпуск по семейни причини или ползване на такъв, и период на защита след връщането им, така че те да могат да се пренастроят към своята работа; отново заявява, че промените в работното време и/или установения ред при завръщане на работа (включително нуждата работодателят да обоснове отказ) и периодите на обучение също следва да бъдат гарантирани;
25. призовава Комисията и държавите членки да ангажират социалните партньори и гражданското общество по отношение на политиките за равенство между половете; подчертава значението на адекватното финансиране за тези политики, на колективните трудови договори и колективното договаряне с оглед на борбата срещу дискриминацията и насърчаването на равенството между половете на работното място, както и на научните изследвания и обмена на добри практики;
26. настоятелно призовава държавите членки да заменят моделите на домакинството като единица с индивидуализиране на правата на социална сигурност и данъчното облагане, за да се гарантират индивидуалните права на жените и да се противопостави на положението им на зависимост от партньорите или от държавата;
27. счита, че насърчаването на участието на жените на пазара на труда и тяхната икономическа независимост са ключови фактори за постигането на целта на „Европа 2020“ от 75% обща заетост и би повишило значително БВП; поради това призовава Комисията и държавите членки да засилят политиките и да увеличат инвестициите в подкрепа на заетостта на жените на качествени работни места, по-специално в сектори и на позиции, на които жените са слабо представени, като науката, технологиите, инженерните науки и математиката (STEM) и секторите на зелената икономика, или висши ръководни позиции във всички сектори;

## *Видове отпуск, свързани със семейството и полагането на грижи*

28. отбелязва, че Комисията е оттеглила преразглеждането на Директивата за отпуска по майчинство, и я призовава да внесе амбициозно предложение с високи стандарти, в тясно сътрудничество със социалните партньори и в консултации с гражданското общество, за да осигури по-добър баланс между професионалния и личния живот; призовава Комисията и държавите членки да гарантират, че жените получават заплащане и са включени в системата на социалното осигуряване за периода на отпуска по майчинство, за да подкрепят семействата и за да се борят с неравенствата, за да укрепят социалната и икономическата независимост на жените и за да избегнат ситуация, в която жените се оказва финансово санкционирани заради това, че имат деца; подчертава, че отпускът по майчинство трябва да бъде придружен от ефективни мерки за защита на правата на бременните жени и родилките, кърмачките и самотните майки, като се отразят препоръките на Международната организация на труда и на Световната здравна организация;
29. призовава за подобрена координация на различните видове отпуск на равнище ЕС и конкретна държава членка, в сътрудничество със социалните партньори; посочва, че по-добрият достъп до различни видове отпуск предоставя на хората перспективи за основан на жизнения цикъл отпуск и увеличава участието в заетостта, общата ефективност и удовлетвореността от работата; отбелязва, че когато липсват разпоредби за отпуск или когато съществуващите разпоредби се считат за недостатъчни, социалните партньори могат да изиграят роля в създаването на нови разпоредби или в актуализирането на съществуващите разпоредби за отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск; призовава Комисията и държавите членки да преосмислят политиките в областта на отпуските, за да се приспособят към ролята на работещите баби и дядовци в полагането на грижи за техните внуци;
30. призовава държавите членки да предоставят подходящ заместител на доходите и социална закрила по време на всички видове отпуск, свързани със семейството и полагането на грижи, по-специално за да се осигури равнопоставеност при ползване на мерки, свързани с отпуските, от работниците и служителите с ниски доходи;
31. призовава Комисията да публикува доклад за изпълнението на Директивата за родителския отпуск и призовава Комисията и социалните партньори да обмислят предлагането на подходящо удължаване на минималния срок на родителски отпуск с подходящ заместител на доходите и социална закрила от четири до поне шест месеца и да увеличат възрастта на детето, за която може да се взема родителски отпуск; подчертава, че родителите следва да получат възможност да използват гъвкаво отпуска си на части или наведнъж; призовава държавите членки и социалните партньори, да преразгледат своята система за финансова компенсация за родителския отпуск с цел постигане на адекватно ниво на заместване на доходите, което действа като стимул и също насърчава мъжете да ползват родителски отпуск след минималния период от време, гарантиран от директивата; отново заявява, че родителският отпуск следва да бъде разпределен в равни части между родителите и че значителна част от отпуска следва да остане

непрехвърлима<sup>1</sup>; подчертава, че и двамата родители трябва да се третират по един и същ начин, що се отнася до правата на доход и продължителността на отпуск;

32. отбелязва увеличената уязвимост на работещите родители на деца с увреждания; поради това призовава Комисията да подобри и засили изпълнението на разпоредбите на Директива 2010/18/ЕС по отношение на условията за допустимост и подробните правила за предоставяне на родителски отпуск на лицата, които имат деца с увреждания или страдащи от сериозно или трайно заболяване, водещо до инвалидизация; призовава държавите членки в тази връзка да разширят възможността за родителски отпуск спрямо тези родители извън законово определената възраст на детето, предвидена в директивата, и да им предоставят допълнителен отпуск по майчинство, отпуск по бащинство (където такъв съществува) и родителски отпуск;
33. счита, че насърчаването на индивидуализирането на договореностите за правото на отпуск и на ролята на бащите в отглеждането на техните деца чрез ползване на отпуск е от съществено значение, за да се постигне съчетаване на професионалния и личния живот, от което мъжете и жените да могат да се възползват в еднаква степен, и целта на „Европа 2020“ за заетост на жените и мъжете;
34. призовава Комисията – за да позволи на родителите с деца или на хората със зависими лица да постигнат по-добър баланс между професионалния и личния живот – да внесе добре обосновани и съгласувани инициативи за:
- (1) директива за отпуск по бащинство, предвиждаща задължителен платен отпуск от минимум две седмици;
  - (2) директива за отпуск за лицата, полагащи грижи, която да допълва предоставянето на професионални грижи, да предоставя възможност на работниците за полагането на грижи за зависими лица и да предлага на лицата, полагащи грижи, подходящо възнаграждение и социална закрила; призовава за гъвкавост, иницирана от страна на служителите, и достатъчни стимули за мъжете, така че да взимат отпуск за полагане на грижи;
  - (3) минимални стандарти, приложими във всички държави членки, които да отговорят на специфичните потребности на осиновяващите родители и на децата и да установяват същите права като за биологични родители,
- като се отчита, че някои държави членки вече са предприели проактивни мерки по отношение на отпуска по бащинство и отпуска за полагане на грижи;
35. призовава държавите членки да въведат „кредити за полагане на грижи“ чрез трудовото и осигурителното законодателство както за жените, така и за мъжете, като равностойни периоди за натрупването на пенсионни права с цел да се

---

<sup>1</sup> Резолюция на Европейския парламент от 12 май 2016 г. относно прилагането на 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 Р8\_ТА(2016)0226.

защитят лицата, които прекъсват трудовата си заетост, за да полагат неформални неплатени грижи за зависимо лице или за член на семейството, и да се признае стойността на работата на тези лица, полагащи грижи, за обществото като цяло; насърчава държавите членки да обменят най-добри практики в тази област;

### *Полагане на грижи за зависими лица*

36. призовава държавите членки ефективно да постигнат целите от Барселона в срок до 2020 г. и да подкрепят рамката от 2014 г. за качество на образованието и грижите в ранна детска възраст;
37. припомня, че инвестирането в социални услуги, включително инфраструктура, генерира съществено въздействие върху заетостта, като също води до значителни допълнителни приходи за публичния сектор във вид на данъци върху заетостта и социално-осигурителни вноски; призовава държавите членки да инвестират в качествено образование и качествени грижи в ранна детска възраст и в услуги по полагане на грижи за възрастни и зависими лица; призовава ги да осигурят наличието, достъпността и универсалния достъп до тези услуги, като обмислят, например, увеличаване на публичните разходи за услуги по полагане на грижи, включително схеми за независим живот, и като използват по-добре фондовете на ЕС; призовава да се използва преразглеждането на многогодишната финансова рамка (МФР) и за да се увеличат инвестициите в социални услуги и инфраструктура, по-специално с помощта на Европейския социален фонд (ЕСФ), Европейския фонд за регионално и развитие (ЕФРР) и Европейския фонд за стратегически инвестиции (ЕФСИ); призовава държавите членки да обмислят предоставянето на безплатен достъп до услуги по полагане на грижи за семейства, живеещи в бедност и при условията на социално изключване; също така отбелязва непропорционалното въздействие, което недостатъчните инвестиции в публичните структури за предоставяне на грижи и услуги оказват върху самотните родители, по-голяма част от които са жени;
38. подчертава необходимостта да се признае работата, свършена от хората, посветили своето време и умения на грижи за възрастни и зависими лица;
39. подчертава, че грижата за деца с увреждания представлява особено предизвикателство за работещи родители, като това следва да бъде признато от обществото и подкрепено от обществените политики и колективното договаряне; призовава държавите членки при осигуряване на грижи за деца в предучилищна възраст да поставят акцента не само върху достъпността, но също така и върху качеството на тези грижи, особено по отношение на деца, които произхождат от среда в неравностойно положение, и на деца с увреждания;
40. призовава държавите членки да изследват възможността за постепенно привеждане на учебните занятия в съответствие с пълното работно време, чрез безплатни извънучилищни дейности както в края на учебния ден, така и по време на училищните ваканции, за да се помогне на работниците и служителите да постигнат истинско равновесие между техния професионален, семеен и личен живот, особено по отношение на жените, тъй като главно те съкращават работното си време, за да могат да се грижат за децата си;

41. призовава държавите членки да подкрепят фискалните политики в качеството им на мощен лост за повишаване на равновесието между професионалния и личния живот и да стимулират заетостта на жените, като въведат данъчен кредит за полагане на грижи за деца, възрастни или други зависими лица въз основа на данъчни стимули и облекчения;
42. призовава Комисията и държавите членки да въведат цели за грижите за възрастни хора, лица с увреждания и други зависими лица, подобни на целите от Барселона, придружени от инструменти за наблюдение, които следва да измерват качеството, достъпността и финансовата достъпност; призовава Евростат, Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд и Европейския институт за равенство между половете (заради неговия Индекс за равенство между половете) да събират необходимите данни и да извършват проучвания в подкрепа за тази работа;
43. призовава държавите членки да се укрепи мрежата от специализирани услуги за предоставяне на грижи за възрастни хора, и по-специално за изграждане на мрежи за услуги по домовете; в този смисъл подчертава също необходимостта политиките за грижи за възрастните лица да бъдат съобразени с индивидуалните нужди и ако е възможно, да се постави специален акцент върху предпочитаното от възрастното лице място на полагане на грижи;
44. призовава Комисията да работи в посока създаване на европейски стандарти за качество за всички услуги по полагане на грижи, включително по отношение на тяхната наличност, достъпност и финансова достъпност, което би подпомогнало държавите членки при повишаването на стандартите за грижа; припомня съществуващите рамки, като Европейската рамка за качество на дългосрочните грижи, от които следва да се черпи вдъхновение; призовава Комисията и държавите членки да разработят политики, които да направят възможно и да включат деинституционализация на дългосрочните грижи, когато това е възможно и с подкрепата на базирани в общността грижи;
45. изтъква, че важен елемент от постигането на качествени услуги е инвестирането в работната сила<sup>1</sup>; поради това призовава държавите членки и социалните партньори да насърчават достойните условия на труд и качествената заетост на лица, заети с полагане на грижи, включително и достойното заплащане, признаването на статута на лица, заети с полагане на грижи, и развиването на висококачествени пътеки за професионално обучение за лица, заети с полагане на грижи;

### ***Качествена заетост***

46. изтъква големия брой на работещите бедни в цяла Европа, като някои хора са принудени да работят повече и по-дълго, дори да комбинират няколко работни места, за да получават заплащане, с което да се издържат; подчертава колко е важно балансът между професионалния и личния живот да не бъде установяван чрез въвеждането на несигурни условия на труд и увеличаване на броя на

---

<sup>1</sup> Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (2015 г.) „Грижи в ранна детска възраст: условия на труд, обучение и качество на услугите – систематичен преглед“.



нестандартните форми на заетост; отбелязва, че жените са свръхпредставени, когато става въпрос за нестандартните форми на заетост, което води до социална и икономическа несигурност; отбелязва запазващата се разлика в заплащането между брутната и основната работна заплата във всички държави членки, както и че това е свързано не само с различните характеристики на заинтересованите участници, но също и с различните пазарни условия; подчертава, че работните заплати следва да се базират на извършената работа и местния жизнен стандарт, а не изключително на количествени стандарти; призовава държавите членки и социалните партньори да разработят рамка на политиките на заплащане с ефективни мерки за борба срещу дискриминацията по отношение на заплащането и гарантираща адекватни заплати за всички работници, например чрез въвеждането на минимални работни заплати на национално равнище, които гарантират достоен живот в съответствие с националните практики; призовава държавите членки да подкрепят колективното договаряне като важен фактор в разработването на политики на заплащане;

47. посочва, че балансът между професионалния и личния живот трябва да бъде базиран на правата и сигурността на работниците на пазара на труда и на правото да се взема почивка, без тя да се съкращава от повишени изисквания за мобилност и гъвкавост; подчертава факта, че повишената гъвкавост може да доведе до интензифициране на дискриминацията на пазара на труда, на която понастоящем са изложени жените – под формата на по-ниски заплати, нестандартни форми на заетост и непропорционална отговорност за неплатени домакински задачи – ако преди това не бъде предприет ясен включващ половете подход;
48. призовава Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд допълнително да развие своите дейности по наблюдение на качеството на заетостта чрез своето Европейско проучване на условията на труд, базирано на концепцията ѝ, че качеството на работното място се състои от: доходи, перспективи, качество на работното време, използване на умения и преценка, социална среда, физически рискове, интензивност на труда; освен това призовава Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд да развива своите проучвания относно политики, споразумения между социални партньори и практики на дружества, насърчаващи качеството на работното място<sup>1</sup>; призовава Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд да продължава да наблюдава разпространението на договорености за работното време и да предоставя анализи на обществени политики и споразумения на социални партньори в тази област, включително оценка на това как се договарят те и как подкрепят баланса между професионалния и личния живот; призовава Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд да извърши проучване относно начина, по който домакинствата с двама работещи управляват договореностите за работното си време, и относно това кой е най-добрият начин да бъдат подкрепени;
49. подчертава, че от една страна, балансът между професионалния и личния живот трябва да бъде базиран на правата и сигурността на работниците на пазара на

---

<sup>1</sup> Доклади на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, озаглавени „Тенденции на качеството на работа в Европа“ (2012 г.) и „Сближаване и различия по отношение на качеството на работните места в Европа — 1995 – 2010 г.“ (2015 г.).

труда и на правото да се взема почивка, без тя да се съкращава от повишени изисквания за мобилност и гъвкавост; посочва, от друга страна, разликите в личното и семейното положение на всеки служител и поради това счита, че на служителите следва да бъде предоставена възможността да използват гъвкави схеми на работа, за да ги приспособят към своите конкретни обстоятелства в хода на жизнения си цикъл; счита, че тази ориентирана към служителя гъвкавост може да насърчи по-високи нива на заетост сред жените; подчертава, че служителите и работодателите носят споделена отговорност за създаването и договарянето на подходящи схеми; призовава Комисията да опише ситуацията в държавите членки на „Право да се отправя искане за гъвкави условия на работа“;

50. подкрепя „интелигентния начин на работа“ като подход за организиране на работата чрез комбинация от гъвкавост, автономия и сътрудничество, който не изисква задължително работникът да присъства на работното място или на което и да е предварително определено работно място и му дава възможност да управлява собственото си работно време, като въпреки това осигурява съгласуваност с максималното дневно и седмично работно време, предвидено от закона и колективните трудови договори; подчертава потенциала на „интелигентния начин на работа“ за съвместяването на професионалния и семейния живот, и по-специално за родители, които се връщат на пазара на труда или навлизат на него след отпуск по майчинство или бащинство; въпреки това отхвърля прехода от култура на присъствие в работно време към култура на постоянно разположение; призовава Комисията, държавите членки и социалните партньори при разработването на политики, свързани с интелигентния начин на работа, да гарантират, че те не налагат допълнителна тежест върху работниците и служителите, а засилват здравословното равновесие между професионалния и личния живот и увеличават благосъстоянието на работниците и служителите; подчертава необходимостта от фокусиране върху постигането на трудовите цели, за да се предотвратят злоупотреби с тези нови форми на труд; призовава държавите членки да насърчават технологичния потенциал, като например цифровите данни, високоскоростния интернет, аудио и видео технологиите за интелигентни схеми на работа от разстояние;
51. подчертава, че алтернативните стопански модели, като например кооперативи и взаимоспомагателни дружества, имат огромен потенциал за постигането на напредък по отношение на равенството между половете и здравословното равновесие между професионалния и личния живот, и по-специално в нововъзникващата цифрова среда на „интелигентния начин на работа“, като има предвид по-високото равнище на участие на служителите в процеса на вземане на решения; призовава Комисията и държавите членки да проучат въздействието на кооперативите и алтернативните стопански модели върху равенството между половете и равновесието между професионалния и личния живот, и по-специално в сектора на технологиите, и да създадат политики за насърчаване и споделяне на модели на най-добри практики;
52. изразява загриженост относно по-широкото разпространение на принудителна работа на непълното работно време, и по-специално сред жени с отговорности за полагане на грижи, което увеличава риска от бедност сред работещите; подчертава, че когато работниците или служителите избират работа на непълно

работно време, трябва да се гарантира качеството на тяхното работно място и недопускането на дискриминация срещу тях в сравнение с работниците на пълно работно време в съответствие с Директивата за работа при непълно работно време<sup>1</sup>, и призовава Комисията да следи за прилагането на тази директива; изисква от държавите членки да гарантират, че заетите на непълн работен ден, лицата с нередовна заетост и лицата, които са с пропуски в своя трудов стаж или които за известен период от време са били заети за по-малко на брой работни часове, имат правото на достъп до адекватна пенсия и не са подложени на никаква форма на дискриминация;

53. изразява загриженост относно злоупотребата с договори за нулево работно време в някои държави членки и използването на експлоаторски договори, временни договори не по собствен избор, нередовно, непредсказуемо и прекомерно работно време и нискокачествени стажове, които правят невъзможно в дългосрочен план здравословното равновесие между професионалния и личния живот; поради това призовава държавите членки и социалните партньори неотложно да обърнат внимание на ситуацията на несигурна трудова заетост, пред която са изправени по-специално младите специалисти и жените;
54. изтъква, че превишаването на работното време и нередовното работно време, както и недостатъчните периоди на отдих, несигурността на работните места и непропорционалните изисквания за постигане на резултати са основни фактори за увеличаването на равнищата на стрес, недобро физическо и психическо здравословно състояние и трудови злополуки и професионални заболявания; посочва, че гъвкавото и предсказуемо работно време оказва положително влияние върху баланса между професионалния и личния живот<sup>2</sup>; препоръчва на държавите членки и на социалните партньори да гарантират работно време и да гарантират седмичен период на почивка чрез прилагането на цялото съответно законодателство; припомня задължението на Комисията да осъществява последващ контрол върху изпълнението на Директивата за работното време и да разгледа възможността за образуване на производство за установяване на нарушение срещу държави членки, които не я спазват; препоръчва за тази цел наблюдението отблизо на поглъщанията и/или продажбите на дружества, за да се противодейства на тенденцията към отслабване на разпоредбите в трудовите договори относно работното време и времето за почивка;
55. освен това призовава Комисията, държавите членки, социалните партньори и заинтересованите лица да се съсредоточат върху иновативната организация на работното място и да постигнат равновесие между нуждите на жените и мъжете от равновесие на професионалния и личния живот, от една страна, и производителността и рентабилността на стопанската дейност, от друга страна; отбелязва, че положителната връзка между нарастването на заетостта на жените, равновесието между професионалния и личния живот и конкурентоспособността

---

<sup>1</sup> Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП).

<sup>2</sup> Европейско проучване на условията на труд, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд.

в стопанската дейност, с оглед на намаляването на отсъствията, отклонението от потенциалното производство, оборота, привличането на таланти, лоялността, преразпределянето на ресурси за развиване на планове за социално подпомагане, увеличаването на жизнения стандарт и свободното време, е доказана широко от най-добрите практики в Европа в редица големи предприятия и мрежи от МСП;

56. подчертава, че жените и ЛГБТИ лицата са изправени срещу специфични препятствия, основани на пола, и източници на стрес на работното място, включително тормоз, изключване, дискриминация или стереотипи, свързани с пола, които имат отрицателно въздействие върху благосъстоянието им на работното място и заплашват психичното им здраве и уменията им да се развиват в своята кариера; призовава Комисията и държавите членки да предприемат допълнителни мерки за справяне с тези неблагоприятни условия като осигурят правилното прилагане на съответното законодателство срещу дискриминацията, както и чувствителни към аспектите на пола програми за учене през целия живот, и да работят заедно със синдикалните организации и организациите на гражданското общество;
57. призовава държавите членки да създадат и укрепят национални органи за инспекция на труда, като им предоставят финансови условия и финансови и човешки ресурси, за да им осигурят ефективно присъствие на място, като по този начин им се даде възможност да се борят с несигурността на работните места, нерегламентирания труд и дискриминацията по отношение на труда и заплащането, по-конкретно от гледна точка на равенството между мъжете и жените;
58. призовава държавите членки изцяло да въведат Директива 2006/54/ЕО за равното третиране и Комисията да преразгледа директивата и да популяризира сред предприятията изпълнението на планове за равенство между половете, включително действия по премахване на сегрегацията, развитието на системите на заплащане и мерки в подкрепа на професионалното развитие на жените; подчертава значението на ролята на органите за равенство при осигуряването на съдействие на жертвите на дискриминация и при преодоляването на стереотипи, свързани с пола; призовава държавите членки да въведат законодателни мерки, гарантиращи принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете на работното място;
59. отново призовава Съвета бързо да приеме предложението за Директива на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на лицата без оглед на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация;
60. призовава Комисията и държавите членки да гарантират социалната сигурност, социалната закрила и възнаграждението в случай на отпуск по болест, за да бъде възможно действителното равновесие между професионалния и личния живот;

### ***Качество на живота***

61. изтъква, че „качество на живота“ е по-широко понятие от „условия на живот“ и се отнася за цялостното благосъстояние на хората в обществото, като определя няколко измерения на човешкото съществуване като важни за пълноценен

човешки живот<sup>1</sup>;

62. подчертава, че неравенството по отношение на свободното време и неравномерното разпределение на отговорностите между жените и мъжете може да оказват въздействие върху личностното развитие на жените, върху придобиването от тях на нови умения и изучаването от тях на нови езици и върху тяхното участие в обществения, политическия и културния живот и в общността, по-специално върху икономическото положение на жените;
63. подчертава, че всяка форма на дискриминация срещу жените, включително сегрегацията, основана на пола, разликата в заплащането и разликата в пенсиите, свързаните с пола стереотипи и високите нива на стрес при съчетаването на професионалния и личния живот са отразени във високия процент на жените, които са физически неактивни, и имат силно въздействие върху физическото и психичното им здраве<sup>2</sup>; отново заявява важността на борбата срещу стереотипите чрез насърчаване и защита на равенството между половете по време на всички етапи на образование, от началното училище; призовава държавите членки и социалните партньори да провеждат и подкрепят кампании за повишаване на осведомеността и информиране, както и програми, които насърчават равенството между половете и водят борба със стереотипите;
64. подчертава важността на ученето през целия живот за личностното развитие на служителите, включително поддържането на актуални знания за постоянно променящите се условия на труд; насърчава Комисията и държавите членки да стимулират ученето през целия живот; призовава Комисията, държавите членки и социалните партньори да разработят и въведат политики, които предвиждат отпуск във връзка с образование и обучение, както и професионално обучение на работното място и учене през целия живот, включително в държави членки, различни от тяхната; призовава ги да направят достъпно за всички служители ученето на и извън работното място, включително възможности за платено учене, и по-специално за служителите в неравностойно положение, като се постави акцент върху служителите жени в секторите, в които жените са недостатъчно представени в структурно отношение;
65. призовава държавите членки, съгласувано с Комисията, да обменят добри практики относно стимули за семействата, като безплатен обществен транспорт, семейни отстъпки за културни и туристически обекти и отстъпки за продукти или услуги, свързани с образованието или обучението;
66. призовава Комисията и държавите членки да се борят със социалните и икономическите неравенства; призовава държавите членки да насърчават мерки, насочени към въвеждането на подходящи схеми за получаване на минимални доходи в съответствие с националните практики и традиции, за да се даде възможност на всички хора да живеят достоен живот, да участват пълноценно в

---

<sup>1</sup> Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, 3-то европейско проучване на качеството на живота.

<sup>2</sup> Изследване на генералната дирекция за вътрешни политики на ЕС на Парламента от март 2016 г., озаглавено „Различия между мъжете и жените по отношение на работното време, полагането на грижи и свободното време“.

обществото и да са независими през целия жизнен цикъл;

67. изразява съжаление относно положението, в което се намират много баби и дядовци, които са на възраст, в която следва да се радват на спокойствие и заслужено пенсиониране, а са затрупани със семейни задължения, тъй като трябва да се грижат за своите внуци, защото техните деца не са в състояние да постигнат равновесие между семейния и професионалния си живот без тяхната помощ;
68. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция на Съвета и на Комисията.

## ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ

През последните десетилетия съвместяването на професионалния, личния и семейния живот е признато за основно право. Вече бяха предприети някои инициативи както на европейско, така и на национално равнище, но е необходимо да се постигне допълнителен напредък, за да се осигури удовлетворително равновесие между професионалния и личния живот за всички. Този баланс не само подобрява благосъстоянието на отделното лице, но също така е от полза за обществото като цяло, като една от причините е, че хората, които са постигнали удовлетворително равновесие между професионалния и личния живот, са по-продуктивни на работното си място. Това изисква промяна на работната среда, както и откъсване от идеята, че трудът (платеният труд) е единственият полезен и съответно ценен начин хората да прекарват своето време. Освен това е важно да се включи основан на жизнения цикъл подход в политиките за осигуряване на равновесие между професионалния и личния живот, за да се гарантира, че всеки получава подкрепа в различни моменти през целия си живот и може да участва активно в пазара на труда и в обществото като цяло.

Европейският парламент реши да изготви настоящия доклад по собствена инициатива, за да привлече повече внимание към тази дискусия и да подтикне Комисията да активизира работата си в тази област като цяло, но по-конкретно този доклад е също така в 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“. Целта на тази инициатива на Комисията 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 на днешния пазар на труда, за да се даде възможност на родителите с деца и/или с роднини, нуждаещи се от грижи, за по-успешно съвместяване на семейния и професионалния живот, да се създадат условията за по-голяма степен на споделяне на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете и да се укрепи равенството между половете на пазара на труда.

Според докладчиците, които приветстват инициативата на Комисията, съществува очевидна необходимост рамката за равновесие между професионалния и личния живот да се модернизира на равнището на ЕС поради няколко основни причини: в обществото се наблюдават демографски промени, които предполагат по-големи потребности от грижи, появили са се нови начини на работа, равнището на безработицата все още е безпрецедентно високо, увеличило се е многообразието на семейните отношения и на съгласуването на полагането на родителски грижи, майчинството все още има поразително отрицателно въздействие върху трудовата заетост на жените и настоящата рамка на ЕС далеч не може да се справи с този най-важен аспект на трайното неравенство между половете.

Жените са все по-квалифицирани, като дори надминават мъжете по отношение на завършената степен на образование<sup>1</sup>, но въпреки това те продължават да бъдат по-слабо представени на пазара на труда или да бъдат наети на работа под своето ниво на

---

<sup>1</sup> През 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.

квалификация. Като цяло ниското заплащане, по-високата концентрация на работните места на непълно работно време и по-честото или по-дългото прекъсване на професионалната кариера поради полагане на грижи за други лица (деца и/или роднини, нуждаещи се от грижи) допринасят за наличието на по-голям риск от бедност и социална изолация за жените, както и за голямата разлика в пенсиите на мъжете и жените (40%). В допълнение към това разликата в заетостта между жените и мъжете е причина за по-високите равнища на бедност сред децата и домакинствата като цяло и в семействата, в които само единият родител работи. И накрая, липсата на решения за постигане на равновесие между професионалния и личния живот оказва влияние върху решението на хората да напуснат пазара на труда или да намалят работното си време след раждането на деца и/или вследствие на необходимостта да полагат грижи за зависим роднина и върху решението им дали и кога да имат деца и избора им на това колко деца да имат – тази липса има траен отрицателен ефект върху демографията на Европа, който не можем да си позволим. В обобщение според оценките разходите, произтичащи от разликата в заетостта между жените и мъжете, възлизат на около 370 милиарда евро годишно, или това са 2,8% от БВП на ЕС<sup>1</sup>.

Целта на този доклад и на политиките за осигуряване на равновесие между професионалния и личния живот като цяло е не само да се насърчи равенството между половете в рамките на заетостта и в други сфери на живота, но също така да се даде възможност на децата да реализират своя пълен потенциал въз основа на предоставянето на висококачествено образование и грижи в ранна детска възраст и на достъп до места за отдих и до културни и спортни дейности, както и въз основа на възможността децата да прекарват време с родителите си. Надеждните политики за осигуряване на равновесие между професионалния и личния живот ще спомогнат също така 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.

Докладчиците са дълбоко загрижени във връзка с факта, че прилаганите понастоящем мерки в държавите членки не винаги водят до подобрене, а понякога дори са причина за влошаване на положението, като оказват отрицателно въздействие върху благосъстоянието на всички хора, както и върху тяхното участие на пазара на труда и производителността. Необходимо е да се предприемат решителни действия както на европейско, така и на национално равнище, за прилагане на законодателни мерки, включително във връзка с различните видове отпуск, в съчетание с незаконодателни мерки като кампании за повишаване на осведомеността и информираността, механизми за контрол и наблюдение на положението.

Докладчиците са убедени, че няма универсално решение за съвместяването на професионалния, личния и семейния живот и че трябва да се намери подходящ баланс за всяко отделно лице с оглед на неговите лични и семейни потребности.

---

<sup>1</sup> В „Разликата в заетостта между жените и мъжете – предизвикателства и решения“ (предстои публикуване) Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд изчислява публичните разходи (преразпределяне на доходи/ползи), както и нереализираните приходи (напр. нереализирани доходи и несъбрани потенциални данъци и вноски за социално осигуряване), произтичащи от разликата в заетостта между жените и мъжете.



## ***Действия, необходими на равнище ЕС, за подобряване на равновесието между професионалния и личния живот***

Време е ЕС да предприеме действия за насърчаване на по-голямото сближаване между държавите членки по отношение на решенията за осигуряване на равновесие между професионалния и личния живот. Това е от решаващо значение с оглед на постигането на действително равенство между половете, борбата срещу бедността сред работещите, децата и жените, по-доброто оползотворяване на уменията и таланта на хората и предприемането на действия за преодоляване на демографските предизвикателства в ЕС. Необходимо е да се модернизира съществуващото законодателство на ЕС, да се преодолеят недостатъците или липсата на законодателство в определени области, както и да се укрепи координацията между държавите членки, за да се осигури равнопоставеност по отношение на разходите и ползите, произтичащи от политиките за съвместяване.

*Достатъчни възможности за споделяне на отпуск.* Липсата на възможности за платен отпуск за бащите в сравнение с майките или недостатъчните стимули за ползването на такъв отпуск допринасят за неравенството между половете при поделянето на професионалните и семейните задължения между жените и мъжете, вместо да спомагат за неговото премахване. Тъй като жените са основните ползватели на отпуск по семейни причини, тяхното положение на пазара на труда е по-неблагоприятно по отношение на пригодността за заетост, заплащането или професионалното развитие, като същевременно мъжете не са подкрепяни или стимулирани да отделят време, за да прекарват време със своето семейство и да се грижат за него. Във връзка с това настоящият доклад призовава Комисията да:

- представи предложение за преразглеждане на **Директивата за бременните работнички (отпуска по майчинство) 92/85/ЕО**, която датира от 1992 г. и която е приета в рамките на компетентността на ЕС по отношение на здравето и безопасността на работното място. Понастоящем действащата директива предвижда 14 седмици платен отпуск по майчинство и закрила срещу уволнение. Преразглеждането следва да има за цел удължаване на платения отпуск по майчинство с разнообразна формула за плащане, за да се даде възможност за приспособяване към специфичните нужди и традиции в различните държави членки;
- представи **Директива за отпуска по бащинство**, за да се гарантира, че мъжете поемат своя дял от задълженията, свързани с полагането на грижи, като се предвиди минимален задължителен платен и непрехвърлим отпуск по бащинство;
- представи доклад за изпълнението на **Директивата за родителския отпуск 2010/18/ЕС**;
- представи **Директива за отпуска на лицата, полагащи грижи**, като допълнение към предоставянето на достъпни професионални грижи и с оглед да се предостави възможност на работниците и служителите да се грижат за зависими лица.

По време на последната криза мерките за строги икономии доведоха до *липса на предлагане на достъпни качествени услуги на достъпни цени за полагане на грижи* за деца, възрастни роднини и членове на семейството с увреждания или заболявания, което оказва натиск върху хората, и по-специално жените, да намалят работното си време, да изберат работа на непълно работно време или да прекъснат кариерата си. В крайна сметка това възпрепятства участието на пазара на труда, както и професионалното и личностното развитие. Поради това е необходимо да се променят стереотипните представи за ролята на жените и мъжете и да се извърши преход към общество, в което жените и мъжете са на равна нога по отношение на доходите си и полагането на грижи.

Кризата също така доведе до увеличаване на броя на работещите бедни в цяла Европа, като хората са принудени да работят повече и по-дълго, дори да комбинират няколко работни места, за да получават достойни доходи. Въздействието върху жените е дори още по-силно, тъй като те като цяло и без друго имат по-ниско възнаграждение в сравнение с мъжете за един и същи труд. Ето защо е важно да се въведат мерки, които осигуряват подходящи възнаграждения за всички работници и служители, и да се премахне разликата в заплащането на жените и мъжете.

*Разбиране на ролята на схемите за работа и насърчаване на добрите практики*  
Различните условия на работа, като работата от разстояние, гъвкавото работно време или работата на непълнен работен ден, не трябва никога да бъдат задължителни за когото и да е, а трябва винаги да са по избор на съответния работник или служител, така че те да не обременяват допълнително личното и семейното положение както на жените, така и на мъжете.

Възможно е да се създадат благоприятни за равновесието между професионалния и личния живот условия на пазара на труда и да се постигне *качествен живот* единствено ако хората разполагат с достатъчно време извън работата си за личностно развитие, например чрез образование и обучение, и за отдых. Комисията съответно следва да предприема по-активни действия по отношение на държавите членки, които не прилагат правилно Директивата за работното време. Освен това държавите членки се насърчават да въведат мерки в подкрепа на отпуска с цел образование и обучение и прекъсванията на професионалната кариера.

## МНЕНИЕ НА МАЛЦИНСТВОТО

**относно създаването на условия на пазара на труда, благоприятстващи за равновесието между личния и професионалния живот (2016/2017(INI))**

Комисия по заетост и социални въпроси и  
Комисия по правата на жените и равенството между половете

Докладчици: Вилия Блинкевичуте, Татяна Жданока

### **Мнение на малцинството, внесено от члена на ЕП Беатрикс фон Щорх от групата ЕСПД**

ЕС разглежда жената на първо място като работничка. Съгласно стратегията „Европа 2020“ 75% от жените трябва да бъдат интегрирани в официалния пазар на труда. Правото на свободен избор явно е нежелателно. Същата жена (в детеродна възраст) служи за преодоляване на демографската криза като майка. Два несъвместими един с друг политически подхода се конкурират за една и съща целева група. От това губи семейството. В Договора за ЕС фигурират само работници, но не и бащи и майки. Въпреки това обаче ЕС желае да управлява семейния живот и да регулира ценностите и нормите в рамките на семейството. Този начин на отчитане предоставя легитимационни основания за превъзпитание на хората, за да бъдат на разположение на пазара на труда без ограничения. Тук съвсем не става дума за семейството и родителството, а за съвместимостта на всички жени по отношение на пазара на труда. ЕС дефинира родителството като едно от най-големите препятствия пред заетостта (на пълно работно време). Това вече го познаваме от „Азбуката на комунизма § 79 Предучилищното възпитание“ (1920): „Общественото образование дава на социалистическото общество възможността най-успешно да възпитава бъдещото поколение с минимален разход на сили и средства. ... То носи невероятно големи икономически предимства. ... Благодарение на общественото образование милиони майки ще бъдат свободни за производството ... Те ще бъдат освободени от умъртвяващото духа домакинство и безкрайната поредица от незначителни дейности, свързани с домашното възпитание на децата.“ Това аз отказвам да го приема.

**РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ ВЪВ ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ**

<b>Дата на приемане</b>	12.7.2016 г.
<b>Резултат от окончателното гласуване</b>	+: 50 -: 4 0: 9
<b>Членове, присъствали на окончателното гласуване</b>	Лаура Аджеева, Даниела Аюто, Мария Арена, Гийом Балас, Беатрис Бесера Бастеречеа, Малин Бьорк, Вилия Блинкевичуте, Оле Кристенсен, Анна Мария Кораца Билд, Мартина Длабайова, Ламброс Фундулис, Ираче Гарсия Перес, Елена Джентиле, Анна Хед, Чеслав Хоц, Данута Язловецка, Тереса Хименес-Бесерил Барио, Агнес Йонгериус, Ян Келер, Елизабет Кьостингер, Агнешка Козловска-Райевич, Джийн Ламбърт, Жером Лаврийо, Хави Лопес, Мортен Льокегор, Елизабет Морен-Шартие, Йенс Нилсон, Мария Нойхл, Емилиян Павел, Марияна Петир, Пина Пичерно, Марек Плура, Тереза Райнтке, София Рибейру, Клод Ролен, Ан Сандер, Жорди Себастиа, Михаела Шойдрова, Юта Щайнрук, Яна Том, Марита Улвског, Ернест Уртасун, Анхела Валина, Беатрикс фон Щорх, Елисавет Воземберг-Вриониди, Ренате Вебер, Татяна Жданока, Яна Житнянска
<b>Заместници, присъствали на окончателното гласуване</b>	Жорж Бах, Роза Д'Амато, Илдико Гал-Пелц, Арне Герике, Ингеборг Гресле, Кшищоф Хетман, Костадинка Кунева, Констанс Льо Грип, Марк Тарабела, Моника Вана, Джули Уорд, Габриеле Цимер
<b>Заместници (чл. 200, пар. 2), присъствали на окончателното гласуване</b>	Афзал Кан, Джуд Къртън-Дарлинг, Славомир Клосовски

## ПОИМЕННО ОКОНЧАТЕЛНО ГЛАСУВАНЕ ВЪВ ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ

50	+
ЕНП	Жорж Бах, Ингеборг Гресле, Илдико Гал-Пелц, Кшищоф Хетман, Данута Язловецка, Тереса Хименес-Бесерил Баро, Агнешка Козловска-Райевич, Жером Лаврийо, Констанс Льо Грип, Елизабет Морен-Шартие, Марек Плура, София Рибейру, Клод Ролен, Ан Сандер, Елисавет Воземберг-Вриониди
S&D	Мария Арена, Гийом Балас, Вилия Блинкевичуте, Оле Кристенсен, Ираче Гарсия Перес, Елена Джентиле, Анна Хед, Агнес Йонгериус, Ян Келер, Афзал Кан, Джуд Къртън-Дарлинг, Хави Лопес, Йенс Нилсон, Мария Нойхл, Емилиян Павел, Пина Пичерно, Юта Щайнрук, Марк Тарабела, Марита Улвског, Джули Уорд
АЛДЕ	Беатрис Бесера Бастеречеа, Яна Том, Ренате Вебер
ЕОЛ/СЗЛ	Малин Бьорк, Костадинка Кунева, Габриеле Цимер
ЗЕЛЕНИТЕ/ЕСА	Джийн Ламбърт, Тереза Райнтке, Жорди Себастиа, Ернест Уртасун, Моника Вана, Татяна Жданока
ЕСПД	Лаура Аджеа, Даниела Аюто, Роза Д'Амато

4	-
ЕНП	Анна Мария Кораца Билд
АЛДЕ	Мортен Льокегор
ЕСПД	Беатрикс фон Щорх
Независими членове	Ламброс Фундулис

9	0
ЕНП	Елизабет Кьостингер, Марияна Петир, Михаела Шойдрова
ЕКР	Арне Герике, Чеслав Хоц, Славомир Клосовски, Яна Житнянска
АЛДЕ	Мартина Длабайова
ЕОЛ/СЗЛ	Анхела Валина

### Легенда:

+ : Гласове „за“

- : „против“

0 : „въздържал се“