



Документ за разглеждане в заседание

A8-0076/2016

5.4.2016

ДОКЛАД

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 (2015/2097(INI))

Комисия по заетост и социални въпроси

Докладчик: Мария Арена

СЪДЪРЖАНИЕ

	Страница
ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ,	3
ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ	14
СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ПРАВАТА НА ЖЕНИТЕ И РАВЕНСТВОТО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ	16
РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ ВЪВ ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ ...	21
ПОИМЕННО ОКОНЧАТЕЛНО ГЛАСУВАНЕ ВЪВ ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ.....	22

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ,

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 (2015/2097(INI))

Европейският парламент,

- като взе предвид член 2, член 3, параграф 3, и член 5 от Договора за Европейския съюз,
- като взе предвид член 8, член 10, член 153, параграф 1, буква и), 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 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,
- 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,
- като взе предвид заключенията на председателството на Европейския съвет, проведен в Брюксел на 23 и 24 март 2006 г. (777751/1/06 REV 1),
- 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 препоръката на Комисията от 20 февруари 2013 г., озаглавена „Инвестициите в децата – изход от порочния кръг на неравностойното

положение“ (C(2013)778),

- като взе предвид своята резолюция от 11 март 2015 г. относно европейски семестър за координация на икономическите политики: аспекти, свързани със заетостта и социалната политика, в годишния обзор на растежа за 2015 г.¹,
- 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.²,
- като взе предвид своята резолюция от 20 май 2015 г. относно отпуска по майчинство³,
- 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 професиите⁴,
- като взе предвид проучването 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 Европейския парламент 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 помощите в Европейския съюз),
- 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 фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), озаглавен „Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances“ (Разпоредби относно отпуска по майчинство в държавите – членки на ЕС: продължителност и надбавки) (Eurofound, 2015 г.),
- като взе предвид публикацията на Eurofound от 2015 г., озаглавена „Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union“ („Насърчаване на ползването на родителски отпуск и отпуск по бащинство сред бащите в Европейския съюз“),
- като взе предвид проучването на Европейската комисия от февруари 2015 г.,

¹ Приети текстове, P8_TA(2015)0068.

² Приети текстове на тази дата, P8_TA(2015)0218.

³ Приети текстове, P8_TA(2015)0207.

⁴ Приети текстове, P8_TA(2015)0351.

озаглавено „The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries“ (Прилагането на Директива 2010/18 относно родителския отпуск в 33 европейски държави),

- като взе предвид член 52 от своя правилник,
 - като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси и становището на комисията по правата на жените и равенството между половете (A8-0076/2016),
- А. като има предвид, че целта за равнище на заетост от 75 %, определена в стратегията „Европа 2020“, е малко вероятно да бъде постигната при жените (понастоящем то е 63,5 %) до 2020 г.; като има предвид освен това, че съществува необходимост от проактивни политики, предназначени да подпомагат достъпа и задържането на жените на пазара на труда и да защитават и подкрепят тяхното връщане като майки на пазара на труда с цел постигане на стабилни и достойни работни места, при равни условия с мъжете, и по-специално политики, които насърчават по-доброто равновесие между професионалния и личния живот за всички родители;
- Б. като има предвид, че извършваната от родителите работа, свързана със семейството и отглеждането на децата, има измерим икономически принос, който освен това е от решаващо значение с оглед на демографските промени в Европа;
- В. като има предвид, че Директива 96/34/ЕО признава съвместяването на професионалния и семейния живот като отделна тема, а Директива 2010/18/ЕС предвижда, че всички работници имат право на четири месеца неплатен родителски отпуск, като един от тези предоставяни месеци не може да се прехвърля; като има предвид, че принципът на равенство между половете в областта на заетостта понастоящем е установен в законодателството на ЕС; като има предвид, че равните възможности за професионално развитие както за мъжете, така и за жените, включително посредством инструмент за родителски отпуск, ще спомогнат за постигането на целта за заетост от 75 %, заложена в стратегията „Европа 2020“, и за решаване на проблема на жените, които са много по-уязвими по отношение на бедността, и представляват също така измерим принос за икономиката, което освен това е от особено значение с оглед на демографските промени в Европа;
- Г. като има предвид, че наличните данни потвърждават, че процентът на ползването на неплатен или ниско платен отпуск по семейни причини е нисък и че бащите използват слабо правата си на родителски отпуск; като има предвид, че изцяло или частично непрехвърляемият родителски отпуск с подходящо възнаграждение се използва по по-балансиран начин от двамата родители и спомага за намаляване на дискриминацията срещу жените на пазара на труда;
- Д. като има предвид, че смесен модел, състоящ се от отпуск по майчинство и по бащинство и от общ, т.е. родителски отпуск, позволява на двамата родители съвместно да вземат правилно решение за начина, по който да използват отпуска, на който имат право, в интерес на техните деца и предвид спецификата на тяхната работа;

- Е. като има предвид, че родителският отпуск има дългосрочни ползи за развитието на децата; като има предвид, че в контекста на действащите публични политики в областта процентът на използването от страна на бащите на родителски отпуск в държавите – членки на ЕС, расте, но остава нисък, като само 10 % от бащите вземат поне един ден отпуск; като има предвид, че 97 % от жените използват родителски отпуск, който е на разположение и за двамата родители;
- Ж. като има предвид, че проучванията на Eurofound показаха аспектите, които влияят върху степента на ползване на родителски отпуск от бащите, като тези аспекти включват размера на обезщетението, гъвкавостта на системата за отпуски, наличието на информация, достъпността и гъвкавостта на детските заведения и степента, в която работниците се страхуват от изолация от пазара на труда, когато ползват отпуск; като има предвид, че редица изследователи¹ сочат, че бащите, които ползват родителски отпуск, създават по-добра връзка със своите деца и е по-вероятно да поемат активна роля в бъдещите задачи, свързани с грижите за децата; като има предвид, че следователно тези въпроси трябва да бъдат разгледани;
- З. като има предвид, че Европейският съюз като цяло е изправен пред сериозно демографско предизвикателство, тъй като раждаемостта намалява в повечето държави членки, и като има предвид, че семейни политики, справедливи за мъжете и жените, следва да подобрят перспективите на жените на пазара на труда, да подобрят равновесието между професионалния и личния живот, да намалят неравнопоставеността на половете по отношение на заплащането на труда, пенсиите и доходите през целия живот и да окажат положително въздействие върху демографските процеси;
- И. като има предвид, че според Евростат² броят на лицата, които са ползвали родителски отпуск през 2010 г., е 3 518 600, от които едва 94 800 (2,7 %) са мъже; като има предвид, че според проучване на Eurofound³ неравенството между половете по отношение на участието в заетостта причинява сериозни загуби за европейските икономики, възлизащи през 2013 г. на 370 милиарда евро;
- Й. като има предвид, че Комисията, заедно с държавите членки, следва да стартира конкретни мерки за насърчаване на нова организация на работата чрез по-гъвкави модели, които осигуряват, посредством инструменти за равновесие между професионалния и личния живот, ефективно упражняване на правото на родителство; като има предвид, че тези мерки могат да спомогнат за намаляване на дискриминацията срещу жените и да им помогнат за навлизането, задържането и връщането на пазара на труда без какъвто и да било икономически и социален натиск;
- К. като има предвид, че освен да гарантира равенството между половете и достъпа на жените до заетост, родителският отпуск следва да дава възможност на родителите да изпълняват задълженията си по отношение на своите деца;

¹ <http://www.oecd.org/gender/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

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

³ <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/social-policies/international-womens-day-2016-the-campaign-for-equality-continues>

- Л. като има предвид, че е от жизнено важно значение да се гарантира, че жените могат да се ползват както от правото както на работни места с гарантирани права, така и от правото на майчинство, без да бъдат санкционирани за това, тъй като жените продължават да бъдат най-засегнати и да страдат най-много от дискриминация; като има предвид, че примерите за тази дискриминация включват натиск от страна на работодателите върху жените, които участват в интервюта за работа, на които са запитвани дали имат деца и на каква възраст са те, като целта е да се повлияе на решенията на жените и да се предпочитат бездетните работници, които са „на разположение в по-голяма степен“, успоредно с нарастващ икономически и професионален натиск върху жените работници да не ползват отпуск по майчинство;
- М. като има предвид, че едно от ограниченията за навлизането и задържането на жените на пазара на труда е отговорността за грижите за деца с увреждания, които са несамостоятелни и следователно са в състояние на зависимост и/или принадлежат към категории и групи в неравностойно положение;
- Н. като има предвид, че когато липсват разпоредби за отпуските или когато съществуващите разпоредби се считат за недостатъчни, социалните партньори, чрез колективни споразумения, могат да изиграят важна роля в създаването на нови разпоредби или в актуализирането на съществуващите разпоредби за отпуск по майчинство, бащинство и родителски отпуск;
- О. като има предвид, че равновесието между семейния и професионалния живот представлява основно право, което следва да се включи пълноценно във всеки текст на ЕС, който може да окаже въздействие в областта; като има предвид, че в по-общ план следва да се подчертае значението на благоприятните за семейството работни среди;
- П. като има предвид, че повечето държави – членки на ЕС, вече спазват минималните изисквания на Директива 2010/18/ЕС за родителския отпуск и че в много държави членки националните разпоредби надхвърлят тези изисквания;
- Р. като има предвид, че държавите членки следва да насърчават, както в държавния, така и в частния сектор, модели на социална закрила на равнището предприятия, които изискват зачитане на правото на равновесие между семейния и професионалния живот;
- С. като има предвид, че разликите между мъжете и жените при използването на отпуск по майчинство, по бащинство и родителски отпуск, показват дискриминация въз основа на пола от гледна точка на полагането на грижи за деца и участието на жените на пазара на труда; като има предвид, че в много държави членки мерките, предприети, за да се насърчат мъжете да поемат равен дял от семейните задължения, не доведоха до задоволителни резултати;
- Т. като има предвид, че подходящият, индивидуален, компенсиран родителски отпуск е от ключово значение, за да могат родителските двойки от един и същи пол да постигнат равновесие между личния и професионалния живот;
- У. като има предвид, че жените, които упражняват правото си на равновесие между

личния и професионалния живот, като вземат родителски отпуск, се сблъскват със стигма, когато се върнат на пазара на труда, което води до по-неблагоприятни условия на труд и несигурни договори;

Транспониране на Директивата

1. подчертава, че необходимите разпоредби за транспонирането на Директива 2013/62/ЕС имат различни форми в отделните държави членки; счита следователно, че това транспониране следва да се осъществи при пълно спазване на законодателството, което е в сила в областта на колективното договаряне между социалните партньори;
2. счита, че тъй като не всички държави членки са следвали специфичния или поетапния подход на ЕС към отпуска по майчинство и родителския отпуск, класифицирането на различните видове отпуски на равнището на ЕС е трудно;
3. припомня, че налагането на допълнителни задължения от страна на държавите членки може да увеличи сложността на регулирането и на практика да намали съответствието; призовава държавите членки да избягват допълнителната административна тежест при транспонирането на законодателството на ЕС;
4. насърчава държавите членки, които все още не са направили това, да предоставят на Комисията в разумен срок таблиците на съответствието между разпоредбите на Директивата и мерките за транспониране; счита, че е от основно значение държавите членки да гарантират наличието на необходимите средства за контрол, които да установят дали се спазва законодателството за защита на правата на родителите; препоръчва на Комисията да следи внимателно прилагането на Директивата в държавите членки, за да гарантира, че не се злоупотребява с възможностите за адаптиране, които тя предлага; счита, че принципът на споделяне на добри практики е полезен инструмент за постигането на тези цели;
5. изразява съжаление, че съществуват различия в мерките за транспониране на Директивата, що се отнася до нейното приложно поле, като по този начин се установяват схеми, повече или по-малко благоприятни за работниците в зависимост, например, от сектора, в който те упражняват работните си задължения (публичният сектор предоставя по-голяма защита в целия ЕС от частния и следователно има водеща роля в тази област) и продължителността на трудовия договор; за тази цел препоръчва да се предприемат всички възможни действия, за да се даде възможност за правилно прилагане на Директивата както в публичния, така и в частния сектор; подчертава, че правото на родителски отпуск следва да бъде гарантирано за всички без дискриминация, без значение на пола и независимо от сектора на заетост или вида на договора, по който са наети работещите бащи и майки;
6. приветства факта, че някои държави членки са транспонирали разпоредбите на Директивата, надхвърляйки минималното ѝ приложно поле, като по този начин дават възможност от тези разпоредби да се възползват самостоятелно заетите работници, чираците, двойките от един и същи пол и родителите на осиновени деца;

7. изразява категоричното си убеждение, че предоставянето на социално подпомагане е от компетентността на държавите членки;
8. призовава държавите членки да приемат насочени към семейството социални политики, които да предвиждат прилагането на всички предимства, предвидени в Директивата, в случай на продължително пребиваване на родителите в чужбина с цел приключване на процедура по международно осиновяване;
9. отбелязва, че повече от десетилетие след като държавите членки са транспонирали Директивата, продължава да съществува неравенство между половете по отношение на ползването на родителски отпуски; отбелязва също така големите различия между държавите членки по отношение на максималната продължителност, законовата структура на родителския отпуск и на системите във връзка със заплащането през периода на отпуск; счита, че въпросът за заплащането по време на отпуск е от решаващо значение, за да се гарантира, че родителите с ниски доходи и самотните родители се възползват при равни условия с всички други родители; приветства различните приети мерки за насърчаване на бащите да ползват родителски отпуск; признава стойността на ЕС като средство за съсредоточаване на вниманието на държавите членки върху необходимостта от действия и от улесняване на обмена на консултации и помощ за държавите членки, които се нуждаят от тях, по-специално в областта на правата, свързани със социалното подпомагане; счита, че Комисията следва да предложи мерки, които да насърчават бащите да ползват повече родителски отпуск, и че държавите членки следва да насърчават по-ефективно споделяне на най-добри практики в тази област;
10. отбелязва решението на някои държави членки да предоставят само достъп до права, свързани със социалното подпомагане, за срок, който е по-кратък от максималния срок на родителския отпуск, като по този начин се намалява броят на родителите, които в действителност използват този максимален срок;
11. призовава държавите членки, съвместно с Комисията, да гарантират, че семейните права, предоставени от публичните политики, включително родителски отпуск, са равни по отношение на индивидуалните права и са еднакво достъпни за двамата родители, с цел те да бъдат насърчавани да постигнат по-добро равновесие между професионалния и личния живот и в интерес на техните деца; подчертава, че тези права следва да се индивидуализират във възможно най-голяма степен, за да способстват за постигане на целите за равнище на заетост от 75% за жените и мъжете, определени в стратегията „Европа 2020“, и за да насърчават равенството между половете; счита, че на родителите следва да се предостави известна гъвкавост при ползването на родителски отпуск и че това при никакви обстоятелства не следва да представлява пречка за постигане на целите за равнище на заетост от 75% за жените и мъжете, определени в стратегията „Европа 2020“; счита, че приетата от социалните партньори система следва да насърчава решение, при което значителна част от отпуска остава непрехвърляема; подчертава, че и двамата родители трябва да се третират по един и същ начин що се отнася до правата на доход и продължителността на родителския отпуск;
12. подчертава, че семействата с деца и родителите, които прекъсват

професионалната си дейност с цел отглеждане на тези деца, трябва да понесат не само загуба на доход, но и по-високи разходи и твърде ниска оценка на своята роля на родители;

13. отбелязва гъвкавостта, която Директивата предоставя на държавите членки при определянето на формите на родителски отпуск – частичен или пълен – и на сроковете на работа и на уведомленията, определени като условия за предоставяне на родителски отпуск; отбелязва, че в някои държави членки работниците с нестандартни договори, като например срочни трудови договори¹ и договори за нулево работно време², не винаги са включени в тези мерки, и изразява загриженост относно злоупотребата с тези видове трудови договори; отбелязва въведените от държавите членки инициативи за предоставяне на възможно най-голяма гъвкавост на работниците в тази област, като се гарантира, че родителският отпуск съответства на тяхното професионално и лично положение, но счита, че всички договорености следва да имат за цел увеличаване на ползването на родителски отпуск;
14. отбелязва, че завръщането на работа след ползване на родителски отпуск може да бъде сложна и стресова ситуация както за родителя, така и за детето; призовава държавите членки да приемат семейни политики, които да улесняват безпроблемното и постепенно завръщане на работа и оптимално равновесие между професионалния и личния живот като цяло, като същевременно вземат под внимание и насърчаването на работата от разстояние, работата от къщи и гъвкавата и самостоятелна работа по такъв начин, че подобни политики да не налагат допълнителна тежест на служителите;
15. призовава държавите членки, при поемането на ангажименти, да гарантират сигурността на планирането на предприятията и да обръщат особено внимание на потребностите на най-малките, малките и средните предприятия в това отношение;
16. призовава Комисията да подобри и укрепи 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 тежки или продължителни заболявания, които пораждат недееспособност, като се вземат предвид и най-добрите практики в държавите членки (удължаване на възрастовата граница на детето във връзка с допустимостта за предоставяне на родителски отпуск или отпуск за полагане на грижи за деца, по-лесен достъп до условия на труд на непълно работно време при завръщане на работното място, удължаване на продължителността на отпуска и др.);
17. подчертава необходимостта да се гарантират благоприятни условия за завръщане на работа на лицата, които са ползвали родителски отпуск, особено във връзка със завръщането на същото работно място или на равностойно или сходно работно място, в съответствие с договора или трудовото правоотношение, промени в

¹ Peter Moss in *the 10th International Review of Leave Policies and Related Research 2014* (Петер Мос, *10-тия международен преглед на политиките в областта на отпуска и свързаните с тях изследвания*), юни 2014 г., стр. 39.

² https://www.cipd.co.uk/binaries/zero-hours-contracts_2013-myth-reality.pdf

работното време и/или в организацията на професионалния живот при завръщането им на работа (включително необходимостта работодателят да обосновава всеки отказ), с цел те да се възползват от периоди на обучение, от защита срещу уволнение и по-неблагоприятно третиране в резултат на кандидатстване за или ползване на родителски отпуск, както и период на защита след тяхното завръщане, така че да могат да се адаптират отново към работното си място;

За ефективна директива, отговаряща на предизвикателствата, свързани с равновесието между професионалния и личния живот

18. отбелязва оттеглянето от страна на Комисията на проекта за Директива относно отпуска по майчинство, както и факта, че в контекста на пътната карта „Ново начало за справяне с предизвикателствата на равновесието между професионалния и личния живот, пред които са изправени работещите семейства“ Комисията не възнамерява на този етап да публикува окончателен доклад относно прилагането на Директивата за родителския отпуск; призовава Комисията, при зачитане на принципа на субсидиарност, да представи амбициозно предложение, което действително ще подобри равновесието между професионалния и личния живот;
19. счита, че политическите дискусии следва също така да се съсредоточат върху редица законодателни инициативи с оглед на съвместни действия с държавите членки и гражданското общество, за да се изтъкне ролята на родителите и да се насърчава равновесието между професионалния и личния живот;
20. счита, че следва да се обмисли широка законодателна инициатива за насърчаване на съчетаването на професионалния и семейния живот в държавите членки;
21. счита, че предвид застъпването на различните видове отпуск по семейни причини е необходима съгласуваност между различните текстове на равнище ЕС с участието на социалните партньори, с цел на семействата да се предоставят перспективи по отношение на отпуските, основани на жизнения цикъл, за да се насърчи по-справедливо споделяне на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете; настоятелно призовава Комисията за тази цел да разгледа активирането на клаузата за преразглеждане в законодателството на ЕС относно родителския отпуск; счита, че е необходимо по-ясно формулирано законодателство, което да премахва сложността, да подобрява спазването и да предоставя защита за работниците;
22. призовава социалните партньори, въз основа на проекта на доклад за изпълнение, да признаят, че Директивата относно родителския отпуск не успя да постигне целите си по отношение на равновесието между професионалния и личния живот, участието на жените на пазара на труда, демографските предизвикателства и участието на мъжете в семейните задължения, включително в грижата за децата и други зависими лица – неуспех, който противоречи на принципите и ценностите на ЕС по отношение на равенството между половете; следователно счита, че следва да се предприемат по-ефективни мерки за насърчаване на по-равномерно разпределение на семейните отговорности между мъжете и жените;

23. подчертава, че разпоредби относно родителския отпуск, които имат удовлетворителен характер, са тясно свързани с подходящо заплащане; отбелязва, че когато липсват разпоредби за отпуските или когато съществуващите разпоредби се считат за недостатъчни, социалните партньори, чрез колективни споразумения, могат да изиграят важна роля в създаването на нови разпоредби или в актуализирането на съществуващите разпоредби за отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск; призовава държавите членки, със съгласието на социалните партньори, да преразгледат своята система за финансова компенсация за родителския отпуск с цел постигане на ниво, което би функционирало като стимул за адекватно и достойно ниво на заместване на доходите, което също насърчава мъжете да ползват родителски отпуск след минималния период от време, гарантиран от Директивата;
24. счита, че насърчаването на индивидуализирането на правото на отпуск и на положителните мерки с цел поощряване на ролята на бащите е от съществено значение, за да се способства за постигане на съчетаване на професионалния и личния живот при равнопоставеност между половете;
25. призовава Комисията и социалните партньори да разгледат предоставянето на възможност за подходящо удължаване на минималния срок на родителския отпуск от четири месеца до най-малко шест месеца с цел постигане по-добро равновесие между професионалния и личния живот;
26. подчертава, че по-доброто координиране и по-добрата съгласуваност и достъпност на системите за отпуск (по майчинство, по бащинство и родителски отпуск) в държавите членки увеличават равнищата на участие и общата ефективност; подчертава, че в този смисъл е важна и спешно необходима директива на ЕС относно минимален двуседмичен отпуск по бащинство;
27. подчертава необходимостта да се удължи периодът, в който двамата родители могат да упражняват правото си на ползване на родителски отпуск; призовава Комисията и социалните партньори да увеличат възрастта на детето, за която може да се ползва родителски отпуск, и също така да вземат под внимание факта, че възможността за родителски отпуск за родители на деца с увреждания или продължителни заболявания следва да бъде разширена извън законоустановената възраст на детето, предвидена в Директивата;
28. призовава държавите членки и социалните партньори да премахнат множеството пречки за завръщане на работа след период на дълъг родителски отпуск, за да спрат превръщането на този отпуск в капан, изключващ от пазара на труда; припомня в този контекст, че равенството между мъжете и жените може да бъде постигнато само чрез справедливо преразпределяне на платения и неплатения труд, както и на професионалните и семейните отговорности и отговорностите за полагане на грижи;
29. призовава държавите членки да продължат да полагат усилия за по-голямо сближаване по отношение на обмена на най-добри практики в областта на равновесието между професионалния и личния живот, като обръщат особено внимание на политиките, които подкрепят навлизането, задържането и връщането на майките на пазара на труда, участието на бащите в семейния живот и

увеличаването на ползването на родителски отпуск от бащите; насърчава Комисията, съвместно с държавите членки, да наблюдава и насърчава тези действия;

30. счита, че с оглед на постигането на целите от Барселона, в допълнение към законодателните мерки за насърчаване на постигането на равновесие между професионалния и личния живот държавите членки, подпомагани финансово от различните инструменти на ЕС, следва да се съсредоточат върху въвеждането на висококачествени, приобщаващи и достъпни услуги за полагане на грижи за деца, предоставяни от публични или частни институции на приемлива цена, които да са налични от момента, в който родителите се завърнат на пазара на труда, като се обръща специално внимание на семействата, които са бедни и са изложени на риск от социално изключване;
31. приканва държавите членки да повишават осведомеността на родителите за ползите от участието в образованието в ранна детска възраст и програмите за грижи за техните деца и за самите тях; призовава държавите членки да адаптират организацията и критериите за достъп до висококачествено и приобщаващо образование в ранна детска възраст и услуги за полагане на грижи към все по-разнообразните режими на полагане на труд и по този начин да помогнат на родителите да запазят трудовите си ангажименти или да намерят работа, като същевременно продължат да отделят засилено внимание на интересите на детето;
32. счита, че интегрираният подход към равенството между половете – включително политики за преодоляване на стереотипите за ролите на отделните полове – и равновесието между професионалния и личния живот във всички бъдещи инициативи на ЕС би внесло съгласуваност и прозрачност в процеса и би спомогнало да се гарантира насърчаването на равновесие между професионалния и личния живот при равнопоставеност между половете; призовава Комисията и държавите членки да повишават осведомеността на обществото за правата и правните действия във връзка с равновесието между професионалния и личния живот;
33. призовава Комисията, когато е целесъобразно, да включи целите за равенство между половете на работното място в европейския семестър за координация на икономическите политики, така че да се позволи постигането на целите на стратегията „Европа 2020“, както и да измери положителното влияние на инициативите на ЕС върху подобряването на равновесието между професионалния и личния живот, за да се преразпредели поемането на семейни и домашни отговорности и на отговорности за полагане на грижи и да се включат специфичните отговорности на лицата, които полагат грижи за деца с увреждания, намиращи се в състояние на зависимост и/или принадлежащи към категории и групи в неравностойно положение;

o

o o

34. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция на Съвета и на Комисията.

ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ

През последните няколко десетилетия Европейският съюз въведе два законодателни акта относно отпуска по семейни причини: отпуска по майчинство и родителския отпуск.

Въпреки че правното положение в отделните държави членки е сравнително сложно, текущото състояние на националното законодателство може опростено да се разглежда като предвиждащо три вида отпуск по семейни причини: отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск.

Двата законодателни акта на ЕС, посочени по-горе, са сравнително стари и бяха приети въз основа на различни правни основания и с различни цели:

- Директивата относно отпуска по майчинство датира от 1992 г. и беше приета въз основа на компетентността на Съюза в областта на здравословните и безопасни условия на труд.
- Първоначалната директива относно родителския отпуск датира от 1996 г. и беше изменена през 2010 г. вследствие на ново споразумение на социалните партньори в ЕС по темата, което служи за правно основание на законодателството.

Интересно е да се отбележи, че тези законодателни актове, считани за модерни преди 20 години, но вече явно неотговарящи на сегашните икономически и социални условия в Съюза, не са били актуализирани по еднакъв начин.

Макар че социалните партньори постигнаха съгласие относно родителския отпуск, което Съюзът превърна в законодателство, лицата, вземащи политически решения в рамките на Съвета и Комисията, предпочетоха да запазят системата, установена в законодателството от 1992 г. относно отпуска по майчинство, въпреки многобройните усилия на Парламента за проправяне на път за процеса за извършване на преглед.

Настоящият доклад има за цел да оцени прилагането на законодателството относно родителския отпуск от различните държави членки и да направи необходимите политически заключения.

Обаче поради факта, че в държавите членки този вид отпуск се застъпва с другите видове отпуск, последните трябва също да се проучат; политическите заключения относно родителския отпуск са неразривно свързани със заключенията, които трябва да се направят относно отпуска по майчинство и отпуска по бащинство.

Европейската комисия изненадващо се отказа от използването на своята възможност за изготвяне на доклад относно прилагането на Директивата, за което имаше на разположение подкрепата на група от 33 национални експерти, както и на изпълнителната агенция Eurofound и на различни европейски изследователи, чиято дейност е посочена в позоваванията.

Това буди особено учудване предвид публикуването през лятото на 2015 г. на нейната пътна карта за съчетаването на професионалния и личния живот – тема, която е тясно свързана с това законодателство.

Понастоящем въпросното съчетаване включва два основни елемента:

1. Равенство между половете и справедливост при разпределението на семейните задължения между мъжете и жените.
2. Важният принос към икономиката на ЕС, който би бил следствие от увеличаването на участието на жените на пазара на труда и от подкрепата за демографския прираст, особено предвид факта, че целта за заетост на стратегията „ЕС 2020“ е постигната за пръв път при мъжете през 2014 г., но все още не е постигната при жените.

При все това Парламентът и неговата комисия по заетост и социални въпроси се възползваха от тази възможност, която доведе до настоящия проектодоклад.

По време на проучването за прилагане не беше установено нарушаване на прилагането на родителския отпуск от страна на държавите членки, но съществува известно несъответствие между различните форми, в които е предвидено, по-специално по отношение на неговото съчетаване на практика с другите два вида отпуск по семейни причини.

За разлика от това, беше установено, че броят на бащите, които в действителност ползват родителски отпуск, е много малък основно поради ниското му заплащане, както и поради факта, че в повечето държави членки той е прехвърляем.

За да се отговори на демографските и икономическите предизвикателства, както и на предизвикателствата във връзка с равенството между половете в Съюза, проектодокладът изброява тези опасения и прави редица политически заключения, включително следните:

- Законодателството относно родителския отпуск трябва да бъде преразгледано, за да бъде подобро по отношение на продължителността, заплащането му, прехвърляемия му характер, както и приложното му поле (тъй като детството не приключва на осемгодишна възраст).
- Това се отнася и за законодателството относно отпуска по майчинство с оглед на неотдашните позиции на Парламента.
- Също така трябва да бъде прието законодателство на ЕС относно отпуска по бащинство.
- Всички тези законодателни актове относно отпуска по семейни причини трябва да бъдат изготвени при осигуряване на взаимна съгласуваност, евентуално със същите правни основания, като се отдаде приоритет на споразуменията на социалните партньори в ЕС, които са доказали своята по-голяма приспособимост към променящите се икономически и социални условия.

19.2.2016

СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ПРАВАТА НА ЖЕНИТЕ И РАВЕНСТВОТО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

на вниманието на комисията по заетост и социални въпроси

относно доклада по отношение на 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 (2015/2097(INI))

Докладчик по становище: Ираче Гарсия Перес

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Комисията по правата на жените и равенството между половете приканва водещата комисия по заетост и социални въпроси да включи в предложението за резолюция, което ще приеме, следните предложения:

- 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 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 работничките в съвместяването на професионалния и семейния живот¹, като се отправя искане, наред с другото, за двуседмичен отпуск по бащинство,
- А. като има предвид, че целта за постигане на 75% заетост, заложена в стратегията „Европа 2020“, вече е изпълнена при мъжете и е малко вероятно да се постигне при жените (понастоящем 63,5%) до 2020 г., ако няма широкомащабни подобрения при предоставянето на мерки в подкрепа на участието на жените на пазара на труда, предимно чрез пакети от политики, целящи постигането на равновесие между мъжете и жените по отношение на работната натовареност, свързана с домакинската работа, и грижата за деца и други зависими лица;

¹ ОВ С 70Е, 8.3.2012 г., стр. 163.

- Б. като имат предвид, че политиките, насочени към подобряване на равновесието между професионалния и личния живот, следва да допринесат за постигане на равенство между половете и да се разглеждат в контекста на демографските промени, последиците от застаряването на населението, сближаването между поколенията, насърчаването на участието на жените в активния живот и споделянето на отговорностите, свързани с предоставяне на грижи, между жените и мъжете. като има предвид, че целта е да се намалят запазващите се разлики между половете по отношение на заплащането и пенсиите и съответно неравенството на жените през целия им живот по отношение на достъпа до финансови ресурси, като по този начин се намали понастоящем високият риск от бедност при възрастните жени;
- В. като има предвид, че разликите между мъжете и жените при използването на отпуск по майчинство, бащинство или родителски отпуск, се равнява на отявлена дискриминация въз основа на пола от гледна точка на полагането на грижи за деца и участието на жените на пазара на труда; като има предвид, че в много държави членки мерките, предприети, за да се насърчат мъжете да поемат равен дял от семейните задължения, не доведоха до задоволителни резултати;
- Г. като има предвид, че наличните доказателства потвърждават, че неплатените или ниско платените периоди на свързан със семейството отпуск водят до ниски нива на ползване и че бащите представляват само малка част от родителите, които вземат родителски отпуск, ако тези периоди са прехвърляеми права, свързани със семейството; като има предвид, че същевременно непрехвърляемите периоди на отпуск се използват широко от двамата родители, ако са платени или получаваните суми се доближават до размера на тези, заместващи дохода;
- Д. като има предвид, че съгласно данни на Евростат за 2010 г. (ЕС28), от около 3 500 000 родители, които са взели родителски отпуск, 3 423 700 са жени, докато мъжете са само 94 800 (незначителни 2,7%);
- Е. като има предвид, че подходящият, индивидуален, компенсиран родителски отпуск е от ключово значение, за да могат еднополовите двойки, които упражняват родителски права, да постигнат равновесие между личния и професионалния живот;
- Ж. като има предвид, че е от съществено значение да се гарантира, че жените се ползват с правото както на работни места с гарантирани права, така и с правото на майчинство, без да бъдат санкционирани за това, тъй като жените продължават да бъдат най-засегнати и да страдат най-много от дискриминация; като има предвид, че примерите за тази дискриминация включват натиск от страна на работодателите върху жените, които участват в интервюта за работа, на които са запитвани дали имат деца и на каква възраст са те, като целта е да се повлияе на решенията на жените и да се предпочитат бездетните работници, които са „на разположение в по-голяма степен“, успоредно с нарастващ икономически и професионален натиск върху жените – работници, да не ползват отпуск по майчинство;
- З. като има предвид, че жените, които упражняват правото си на равновесие между личния и професионалния живот, като вземат родителски отпуск, се сблъскват със стигма, когато се върнат на пазара на труда, което води до по-неблагоприятни условия на труд и несигурни договори;

1. призовава социалните партньори, въз основа на проекта на доклад за изпълнение, да признаят неуспеха на Директивата на ЕС относно родителския отпуск за постигане на нейните цели по отношение на равновесието между професионалния и личния живот, участието на жените на пазара на труда, демографските предизвикателства и участието на мъжете в семейните задължения, включително в грижата за децата и други зависими лица, неуспех, който противоречи на принципите и ценностите на ЕС по отношение на равенството между половете; счита в резултат на това, че следва да се предприемат по-ефективни мерки в полза на по-равномерно разпределение на семейните отговорности между мъжете и жените;
2. счита, че социалните партньори следва да активират клаузата за преразглеждане; призовава за преразглеждане на директивата, включително приемане на мерки, въвеждащи подходяща и основана на стимули финансова компенсация за загуба на доходи за родители, ползващи родителски отпуск, за да се гарантира социалното и икономическото благосъстояние на семействата и да се насърчи ползването на родителски отпуск от бащите; подчертава важността на възприемането на холистичен подход, включващ майчинството, бащинството и родителския отпуск в преразглеждането на директивата;
3. подчертава, че инструментите на политиката, свързана с равновесието между личния и професионалния живот, като например родителски отпуск, следва да бъдат изготвени като индивидуални непрехвърляеми права при разумно ниво на заместване на доходите както за да съответстват на основния принцип на социалните придобивки – а именно, че те се предоставят на индивидуална основа, каквото е положението с всички други обезщетения, свързани с трудовата дейност, като право на отпуск, на отпуск по болест или на отпуск по други причини, и каквото е положението и с обезщетенията за безработица – така и за да се подобри тяхната ефективност и нивата на ползване, особено сред мъжете, което в крайна сметка да доведе до премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, до по-справедлива позиция на мъжете и жените на пазара на труда и до намаляване на дискриминационния ефект, който продължителните периоди на неактивност на пазара на труда имат върху жените, ползващи отпуск по майчинство и родителски отпуск; изтъква необходимостта от балансирано разпределение на непрехвърляемите части от родителския отпуск между двамата родители; призовава в това отношение правото на ползване на минимум 4 месеца да се удължи до 6 месеца;
4. посочва, че по-голямата степен на сближаване и достъпност на системите за отпуск в държавите членки (обхващащи отпуска по майчинство, отпуска по бащинство и родителския отпуск) увеличава нивата на ползване и цялостната ефективност на пакетите от политики за подпомагане на семействата; подчертава, че за да упражняват работниците правото си на родителски отпуск, държавите членки и социалните партньори трябва да предприемат необходимите мерки за закрила на работниците срещу по-неблагоприятно третиране или уволнение, свързано с ползването на родителски отпуск; призовава държавите членки и Комисията да подобрят достъпа до правосъдие в случаи на дискриминация и незаконно уволнение в тази деликатна област;
5. изразява съжаление относно факта, че Съветът не беше в състояние да постигне

споразумение, за да се преодолее безизходицата във връзка с предложеното изменение на Директивата за майчинството, и че Комисията реши да оттегли предложението си пет години след като то беше одобрено от Парламента; отбелязва, че Комисията представи своята пътна карта, за да направи документа „Ново начало за справяне с предизвикателствата на равновесието между професионалния и личния живот, пред които са изправени работещите семейства“, документ, който, според намерението на Комисията, ще замести горепосоченото предложение за преразглеждане на Директивата за майчинството, и ще включва пакет от законодателни и незаконодателни мерки, свързани със равновесието между професионалния и личния живот; счита, че това е област, в която Комисията трябва да представи законодателни предложения;

6. подчертава важността на публичния сектор като работодател, който има водеща роля, тъй като повече мъже в публичния сектор вземат родителски отпуск и като цяло в ЕС повече закрила се предоставя в публичния сектор, отколкото в частния сектор;
7. подчертава, че правото на родителски отпуск следва да бъде гарантирано за всички без дискриминация, независимо от вида на договора, по който са назначени работещите бащи и майки.

**РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ
В ПОДПОМАГАЩАТА КОМИСИЯ**

Дата на приемане	18.2.2016
Резултат от окончателното гласуване	+: 17 -: 13 0: 1
Членове, присъствали на окончателното гласуване	Daniela Aiuto, Maria Arena, Catherine Bearder, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Marijana Petir, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
Заместници, присъствали на окончателното гласуване	Biljana Borzan, Rosa Estaràs Ferragut, Arne Gericke, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Dubravka Šuica, Marc Tarabella, Monika Vana
Заместници (чл. 200, пар. 2), присъстващи на окончателното гласуване	Mike Hookem

**РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ
ВЪВ ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ**

Дата на приемане	16.3.2016
Резултат от окончателното гласуване	+: 46 -: 5 0: 1
Членове, присъствали на окончателното гласуване	Laura Agea, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Jane Collins, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Thomas Händel, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ādám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Morten Løkkegaard, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Maria João Rodrigues, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská
Заместници, присъствали на окончателното гласуване	Maria Arena, Georges Bach, Heinz K. Becker, Lynn Boylan, Karima Delli, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Ivo Vajgl

**ПОИМЕННО ОКОНЧАТЕЛНО ГЛАСУВАНЕ
ВЪВ ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ**

46	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Martina Dlabajová, Morten Løkkegaard, António Marinho e Pinto, Yana Toom, Ivo Vajgl,
EFDD	Laura Agea, Tiziana Beghin,
GUE/NGL	Lynn Boylan, Thomas Händel, Rina Ronja Kari, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes,
NI	Lampros Fountoulis,
PPE	Georges Bach, Heinz K. Becker, David Casa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Ádám Kósa, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Romana Tomc,
S&D	Maria Arena, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Elena Gentile, Jan Keller, Javi López, Edouard Martin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Maria João Rodrigues, Siôn Simon, Jutta Steinruck,
Verts/ALE	Karima Delli, Jean Lambert, Terry Reintke,

5	-
ECR	Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská,
ENF	Dominique Martin, Joëlle Mélin,

1	0
EFDD	Jane Collins

Легенда на използваните знаци:

+ : „за“

- : „против“

0 : „въздържал се“