



РЕВИЗИРАНО РАМКОВО
СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА
РОДИТЕЛСКИЯ ОТПУСК

Ръководство за тълкуване, изготвено от
Европейската
конфедерация на провсъюзите



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

БЪЛГАРСКИ

Ревизирано рамково споразумение за родителския отпуск

Ръководство за тълкуване, изготвено от Европейската конфедерация на провсъюзите

С финансовата подкрепа на Европейската комисия

Настоящото ръководство бе реализирано от Европейската конфедерация на провсъюзите

С експертното участие на Европейския провсъюзен институт

Съдържание

Въведение	4
Ключови точки на ревизираната директива /ревизираното споразумение	7
Директива 2010/18/ЕС	9
Споразумението клауза по клауза	10
Преамбюл	10
Клауза 1 : Предмет и приложно поле	21
Клауза 2 : Родителски отпуск	23
Клауза 3 : Модалности на прилагане	25
Клауза 4 : Приемане	28
Клауза 5 : Права отнасящи се до заетостта и недискриминацията	29
Клауза 6 : Завръщане на работа	33
Клауза 7 : Отсъствие от работа по форсмажорни обстоятелства	33
Клауза 8 : Заключение разпоредби	34
Приложения	37
Приложение 1 : Съдебна практика на Съда на Европейския съюз, отнасяща се до директивата за родителския отпуск	34
Приложение 2 : Факти и цифри за системите на родителски отпуск във всички страни на Европа	37
Приложение 3 : По-широк контекст : Факти и цифри за други видове отпуск в цяла Европа (отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, отпуск за осиновяване, отпуск за гледане на болен член на семейството, гъвкаво работно време и т.н.)	38
Приложение 4 : Списък на елементите, които трябва да се контролират при въвеждане на рамковото споразумение	44
Приложение 5 : Допълнителна литература, документация и линкове	45

Въведение

На 18 юни 2009г. бе прекрачен нов важен етап от европейския социален диалог. След шестмесечни преговори, водени в рамките на седем сесии, започнали през септември 2008г., европейските социални партньори, Европейската конфедерация на провсъюзите, BUSINESSEUROPE, UEAPME и CEEP подписаха преработения вариант на рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено през 1995г.¹ За първи път в историята на европейския социален диалог се провежда такова преработване на съществуващо рамково споразумение.

Трябва да се отбележи, че Европейската комисия вече бе провела два етапа от консултации с европейските социални партньори, през октомври 2006г. и май 2007г., относно съвместяването на професионалния, личния и семейния живот, и че бе предприела между другото осъвременяването на регламентарната рамка на общностно равнище. Следователно Европейската комисия бе поканила европейските социални партньори да направят оценка на разпоредбите на тяхното рамково споразумение за родителския отпуск с цел неговото ревизиране². На 11 юли 2007г. европейските социални партньори заедно информираха Комисията за своето намерение да направят оценка на системите за родителски отпуск, които съществуват в Европа, по отношение на други механизми за съвместяване на професионалния и личния живот и да решат да проведат ако е необходимо съвместна акция в това отношение. На 13 март 2008г. по време на тристранната социална среща те представиха резултатите от тази оценка под формата на междинен доклад, в който изразиха желанието си „да проведат обща работа по директивата за родителския отпуск“³. Признавайки, че първото рамково споразумение/директива за родителския отпуск е допринесло за положителното развитие на нещата и е изиграло важна роля в оказването на помощ на работещите родители по-добре да съвместят своите професионални и семейни задължения, европейските социални партньори счетоха, че някои елементи на споразумението трябва да бъдат адаптирани или преработени, за да се постигне по-голяма степен на реализиране на целите, които си поставя, включително между другото и мерките, чрез които бащите могат още повече да предявят правата си за родителски отпуск, предвид все по-голямата разнородност на населението в трудовата възраст и развитието на обществото, а иминно настрастващият брой различни типове семейни структури.

¹ Това рамково споразумение бе включено в директивата 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, 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). ОВ бр. L 145 от 19.06.1996г., стр. 4.

² Официалните документи от консултацията на Комисията са на разположение на адрес: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKay=&mod=advancedSubmit1langId=fr>. Отговорите на ЕКП са на разположение на адрес: <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ Пълният междинен доклад е на разположение на адрес: http://www.etuc.org/MG/pdf_2008-00393-E.pdf.

Независимо от успешното прилагане на старата директива във всички държави членки на ЕС и въпреки че това първо рамково споразумение позволи съгласуването на стратегии с цел подобряването на съвместяването на професионалния и семейния живот в Европа, неговите цели относно по-доброто съчетаване на професионалните и семейни задължения и неговите неуспорими положителни последици що се отнася до включването на жените на пазара на труда, не бяха напълно постигнати. Ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск се стреми да отговори на някои от предизвикателствата чрез преработването на съществуващи или приемането на нови разпоредби.

Ревизираното споразумение подобрява множество разпоредби на предходното споразумение : удължаване на продължителността на родителския отпуск от три на четири месеца и засилването на неговия характер на лично прово чрез разпоредба, според която една част от периода на отпуска не може да бъде прехвърляна; вземане предвид на ролята, която играят доходите, когато се решава дали да се вземе родителски отпуск, въпреки че въпросите, свързани с доходите, получавани по време на родителския отпуск са от компетенциите на държавите членки; правото на работещите да поискат при завръщане от родителски отпуск да се ползват от по-гъвкави условия труд ; оставя се на държавите членки и/или на социалните партньори грижата да определят срока за предизвестие, с който разполага работещият, за да информира работодателя за намерението си да се възползва от правото си на родителски отпуск. То взема също така предвид все по-голямото разнообразие на семейните структури и насърчава мъжете и жените да поемат равна част от семейните задължения. Освен това то уважава разнообразието от мерки и практики на държавите членки що се отнася до отпуските, до детските заведения и до прилагането на гъвкави условия на труд.

Успешното сключване на това споразумение показва положителната роля на европейския социален диалог и способността му, дори в период на криза, да намери решения, които дават възможност за преборване със значителните предизвикателства, с които се сблъсква Европа. Неговият принос за по-добро съчетаване на професионален, личен и семеен живот представлява положителен отговор на проблема на застаряването на населението, отговор, който би трябвало да даде възможност за по-значително участие на европейските граждани на пазара на труда.

Както първото рамково споразумение, този вариант, ревизиран по обща молба на подписалите го страни, бе включен в директива, а именно директивата 2010/18/ЕС от 8 март 2010г². Въпреки че директивата относно прилагането на това ревизирано рамково споразумение е предназначена на първо място за държавите членки, клауза 8, както и съображение 24 на споразумението дават на социалните партньори особена роля при прилагането, наблюдението и оценяването на това споразумение, именно защото социалните партньори са най-добре поставени

⁴ Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010г. за прилагането на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между BUSINESSSEUROPE, Европейския съюз на занаятите, малките и сресни предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и ЕКП, отменяща директива 96/34/ЕС. ОВ бр. L 68 от 18.03.2010, стр. 13-20.

за намиране на решения, които съответстват на нуждите на работодателите и работещите. Това споразумение/директива трябва да започне да се прилага най-късно на 8 март 2012г.

Настоящото ръководство за тълкуване предлага общ поглед на съдържанието на споразумението, глава по глава, като се спира на основните повдигнати въпроси, които бяха обект на дискусии по време на преговорите. Освен това приложенията към това ръководство предлагат допълнителна информация за съдебната практика в тоав отношение на Съда на Европейския съюз (Приложение 1), факти и цифри относно различните режими на родителски отпуск в цяла Европа (Приложения 2 и 3), списък на елементите, които трябва да се контролират при прилагане на рамковото споразумение (Приложение 4), библиографски сведения и други документи (Приложения 5).

Нашата цел е да подпомогнем организациите членки на ЕКП при прилагането на съдържанието на това споразумение и да дадем възможност за по добро проследяване и оценяване на постигнатите резултати⁵. Надяваме се също така, че настоящото ръководство ще допринесе за разпространяването на това споразумение и запознаването с неговото съдържание сред социалните партньори, работещите и широката публика.

Ключови точки на преработената директива/споразумение

Както бе споменато по-горе, ако социалните партньори признаха, че първото рамково споразумение/директива за родителския отпуск е довело до положително развитие на нещата и е изиграло важна роля при оказването на помощ на работещите родители, така, че да могат по-добре да съчетаят професионалните и семейните си задължения, те счетоха, че някои елементи от споразумението трябва да бъдат адаптирани и преработени, за по-добро реализиране на целите, които си поставя, включително между другото и мерките, чрез които бащите могат в още по-голяма степен да предявяват правата си за родителски отпуск, предвид все по-голямата разнородност на населението в трудова възраст и развитието на обществото, а иминно насрастващият брой различни типове семейни структури.

Въпреки че някои синдикални цели не бяха постигнати по време на преговорите (например повишаване на възрастта на детето, нови правила относно отпуска по бащинско и т.н.), при все това бяха внесени важни подобрения. Те могат да бъдат накратко представени както следва :

⁵ Настоящото ръководство за тълкуване на ЕКП бе реализирано от Вероника Нилсон (специален съветник на ЕКП), Синция Сеши и Стефан Клауваерт (съответно съветник на ЕКП и старши научен изследовател към ЕКП и членове на делегацията за преговори/на редакционната група на ЕКП „Ревизирано споразумение за родителския отпуск“).

- Приемане на един допълнителен месец отпуск (4 вместо 3 за всеки родител, като един от четирите месеца не може да бъде прехвърлян) (*Клауза 2.2*).
- Засилване на правата на „нетипичните“ работещи (работа на срочен договор, при непълно работно време, временна работа) за ползване на родителски отпуск (*Клауза 1.3 и 3.1 (б)*).
- Защита от „не много доброто отношение“ към работещите поради направена молба или ползване на родителски отпуск, докато първото споразумение/директива предвиждаше защита само от уволняване на работещите поради направена молба или ползване на родителски отпуск (*Клауза 5.4*).
- Предоставяне на нови права, за да могат работещите да поискат промяна на работното им време или прилагане на други мерки за улесняване на завръщането им на работа след родителски отпуск (*Клауза б*).
- Задължение на държавата членка и/или на социалните партньори, по време на приемането или на преразглеждането на правилата, отнасящи се до родителския отпуск, да вземат предвид :
 - * все по-голямото разнообразие от семейни структури, като семействата с един родител, двойките от лица от един и същи пол, съжителството и т.н. (*Клауза 1.1*);
 - * необходимостта да се вземат допълнителни мерки, за да се отговори на специфичните нужди на осиновяващите родители (*Клауза 4*);
 - * специфичните нужди на родители на деца, страдащи от увреждане или от продължително заболяване (*Клауза 3.3*).
- За разлика от първото споразумение/директива, ревизираният вариант многократно се позовава на ролята и на размера на доходите, когато се предявява правото на родителски отпуск, особено от бащите (*Клауза 5.5 и Преамбюл 18-20*).

Директива 2010/18/ЕС

Както първото рамково споразумение от 1995г., което бе включено в директивата 96/34/ЕС⁶, този преработен вариант също беше приложен към

⁶ Официален вестник бр. L 145 от 19.06.1996г., стр. 4.

една директива, а именно директивата 2010/18/ЕС от 8 март 2010⁷, по съвместната молба на подписалите го социални партньори и на основание на Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС).

Директивата включва 16 съображения които припомнят именно следните точки :

- Членове 153 и 155 от ДФЕС представляват юридическата основа на тази директива/споразумение (Съображения 1 и 2);
- Процесът, който доведе до преговори и до подписване на ново споразумение (Съображения 4, 5 и 6);
- Комисията взе предвид представителния характер на подписващите това ревизирано рамково споразумение страни и законността на клаузите, които то съдържа (Съображение 9);
- В духа на генералните принципи на европейското право, това рамково споразумение изразява минимални изисквания (Съображение 11);
- При прилагането на рамковото споразумение държавите членки (и/или социалните партньори) винаги могат да прилагат или да приемат по-благоприятни за тях разпоредби от тези, които са предвидени в споразумението (Съображение 12);
- Прилагането на разпоредбите на рамковото споразумение не може основателно да оправдае спада на общото равнище на защита на работещите ползващи родителския отпуск и отсъствието от работа поради форсмажорни причини (Съображение 13).

Тя съдържа освен това 5 члена, които гласят именно че :

- Държавите членки трябва да определят режима от ефективни, съразмерни и възпиращи санкции, които да се прилагат в случай на неспазване на задълженията по настоящата директива (Член 2 и Съображение 14);
- Държавите членки въвеждат необходимите законодателни, нормативни и административни разпоредби, за да бъде спазени текстовете на директива най-късно от 8 март 2012 г., с изключение на случаите на съществуваща изключителна трудност или прилагането на колективен трудов договор, при които могат да разполагат с една допълнителна година (най-късно от 8 март 2013г.) (Член 3);
- Настоящата директива заменя директивата 96/34/ЕС, съдържаща първото рамково споразумение от 1995г., което е отменено (Член 4 и Съображения 3 и 7).

⁷ Официален вестник бр. L 68 от 18.03.2010г. стр. 13-20.

СПОРАЗУМЕНИЕТО КЛАУЗА ПО КЛАУЗА

Преамбул

Текстът на споразумението	Тълкуване/Коментари
<p><i>С настоящото рамково споразумение между европейските социални партньори BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC (и комитета за връзка Eurocadres/CEC) се преработва рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г., като се определят минимални изисквания за родителския отпуск като важно средство за съвместяване на професионалните и семейните задължения и за насърчаване на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените.</i></p>	<p>Още със сключването на първото рамково споразумение ЕКП изтъкна, че то представлява най-вече, и въпреки считането му за елемент от правото на Европейските общности, „ангажимент” на социалните партньори да определят минимални изисквания за родителския отпуск. Следователно не става дума за пасивно подчиняване на законодателя, а по-скоро за динамично решение, подкрепяно от обща воля да се приложат тези минимални изисквания във всяка страна на Съюза посредством юридически средства и колективен трудов договор.</p> <p>По отношение на текста на споразумението от 1995г. този параграф е само изменен или осъвременен от „процедурна” гледна точка. На първо място, чрез заместването на акронима „UNICE” (Съюз на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа) с новото му название „BUSINESSEUROPE”. На второ място, чрез споменаването на Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа, който не участва в преговорите през 1995г. и на трето място, чрез добавянето на комитета за връзка ЕвроКадри/Европейската конфедерация на кадрите който тогава не участваше в делегацията на ЕКП. Най-последно, този параграф уточнява, че с това рамково споразумение преработва рамковото споразумение, сключено през 1995г.</p>
<p><i>Европейските социални партньори се обръщат към Комисията с искане да представи настоящото рамково споразумение на Съвета с оглед приемане на решение на Съвета, по силата на което тези изисквания да станат задължителни в държавите членки на Европейския съюз.</i></p>	

I - Общи съображения	
<p><i>1. Като взеха предвид Договора за ЕО, и по-специално членове 138 и 139 от него (*)⁸;</i></p>	<p>Това съображение се позовава на юридическата основа на текста. Необходимо е да се отбележи, че Лисабонският договор още не бе влязал в сила по време на подписването на рамковото споразумение през юни 2009. За сметка на това при приемането на директивата, съдържаща споразумението, през март 2010г., той вече беше в сила. За да се избегне каквото и да било объркване, юридическият отдел на Европейската комисия добави – след консултация и със съгласието на европейските социални партньори – няколко бележки под черта в окончателния текст на рамковото споразумение, в одобрения му от Съвета и публикуван в Официален вестник вариант.</p>
<p><i>2. Като взеха предвид член 137, параграф 1, буква в) и член 141 от Договора за ЕО [**] и принципа на равното третиране (членове 2, 3 и 13 от Договора за ЕО [***], както и вторичното законодателство на негова основа, по-специално Директива 75/117/ЕИО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените; Директива 92/85/ЕИО на Съвета за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по на работното място на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки ¹⁰; Директива 96/97/ЕО на Съвета изменяща Директива</i></p>	<p>След позоваване на първичните източници на общностното прово що се отнася именно до въпроса за равенството, това ново съображение се позовава също така, без да поставя ограничения, на приложимото вторично законодателство в тази област, чието въвеждане трябва да допринесе за засилването на равното третиране на мъжете и жените.</p>

⁸ Трите следващи бележки под чертата, отбелязани със звездичка бяха добавени (вижте обяснението по-горе)

(*) Преномерувани : членове 154 и 155 от ДФЕС.

(**)Преномерувани : членове 153 (1) и 157 от ДФЕС.

(***) Член 2 на договора за ЕО е отменен и заменен по същество с член 3 на договора за Европейския съюз. Член 3 (1) на договора за ЕО е отменен и заменен по същество с членове 3 и 6 от ДФЕС. Член 3 (2) на договора за ЕО е преномериран и става член 8 от ДФЕС. Член 13 на договора за ЕО е преномериран и става член 19 от ДФЕС.

⁹ ОВ L 45 от 19.02.1975г., стр. 19-20.

¹⁰ ОВ L 348 от 28.11.1992г., стр. 1-8.

<p>86/378/ЕИО относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените в професионалните социалноосигурителни схеми¹¹ и Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и на работата¹²;</p>	
<p>3. Като взеха предвид Хартата на основните права на Европейския съюз от 7 декември 2000 г. и членове 23 и 33 от нея, свързани с равенството между мъжете и жените и съвместяването на професионалния, личния и семейния живот.</p>	<p>Предходното рамково споразумение се позоваваше на приложимите членове на Хартата на Общността за основните социални права (1989г.). Това позоваване е заменено с позоваване на членове 23 и 33 от Хартата на основните права на Европейския съюз, които гласят, че :</p> <p>Член 23 Равенство между мъжете и жените <i>Равенството между мъжете и жените трябва да бъде осигурено във всички области, включително и по отношение на заетостта, работата и заплащането.</i> <i>Принципът на равенство не изключва поддържането или вземането на мерки, предвиждащи специфични преимущества за лицата от по-слабо представения пол.</i></p> <p>Член 33 Семеен и професионален живот</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Защитата на семейството се осигурява в юридически, икономически и социален план.</i> 2. <i>За да може да съвмести семейния и професионалния си живот всяко лице има право да бъде защитено от уволнение по причина, свързана с майчинството, както има право на платен отпуск по майчинство и на родителски отпуск след раждане или осиновяване на дете.</i> <p>Хартата на ЕС не е част от първичното европейско право.</p>

	<p>Действително член 6 на Договора за ЕС гласи, че „Съюзът признава правата, свободите и принципите, изказани в Хартата на основните права на Европейския съюз от 7 декември 2000, приета на 12 декември 2007г. в Страсбург, която има същата юридическа стойност като договорите [...]”.</p>
<p><i>4. Като взеха предвид Доклада на Комисията от 2003 г. относно прилагането на Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, 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).</i></p>	<p>Този доклад е на разположение на адрес : http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html.</p>
<p><i>5. Като взеха предвид целта на Лисабонската стратегия за растеж и работни места за увеличаване на общото ниво на заетост на 70 %, нивата на заетост на жените на 60 % и нивата на заетост на възрастните работници на 50 %; целите от Барселона относно осигуряването на детски заведения; както и приноса на политиките за подобряване на съвместяването на професионалния с личния и семейния живот при постигането на тези цели;</i></p>	<p>Това ново съображение препраща на първо място към цели от Лисабонската стратегия, които трябва да се вземат под внимание и които бяха още в сила по време на подписването на това споразумение. Тази нова европейска стратегия за „интелигентен, устойчив и включващ растеж” определя една цел, според която 75% от населението на възраст между 20 и 64 години трябва да има работа.</p> <p>На второ място то се позовава на „целите от Барселона”. Действително Европейският съвет, събран на заседание в Барселона през 2002г., прикани държавите членки именно да премахнат пречките за участието на жените на трудовия пазар, като за тази цел се стремят да отворят заведения за прием на най-малко 90% от децата на възраст между три години и задължителната училищна възраст и за най-малко 33% от децата на под три годишна възраст.</p>
<p><i>6. Като взеха предвид Рамката за действие на европейските социални партньори по отношение на равенството между половете от 22 март 2005 г., в която подкрепата за равновесието между професионалния и личния живот се разглежда като приоритетна област за действие, като същевременно се признава, че за да продължи напредъкът в областта на съвместяването им, трябва да се въведе балансиран,</i></p>	<p>Това ново съображение се позовава на рамката за действие относно равенството между мъжете и жените и на нейния приоритет в областта на съвместяването на професионалния и личния живот. Ставаше дума за един от най-скорошните и най-важни резултати от европейския социален диалог между ЕКП, BUSINESSEUROPE, Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа</p>

<p>цялостен и последователен набор от политики, включващ разпоредби относно отпуска, условията на труд и инфраструктурата за предоставяне на грижи.</p>	<p>и Европейския център на предприятията с държавно участие. Повече информация относно тази рамка за действие и модалностите на нейното прилагане в цяла Европа можете да намерите на : http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html.</p>
<p>7. Като имат предвид, че мерките за по-успешно съвместяване на професионалния и личния живот са част от по-широка политическа програма, имаща за цел да задоволи потребностите на работодателите и работниците и да подобри адаптивността и пригодността за заетост като част от подхода на съчетаване на гъвкавост и сигурност.</p>	
<p>8. Като имат предвид, че семейната политика следва да допринесе за постигане на равенство между половете и да се разглежда в контекста на демографските промени, последиците от застаряването на населението, сближаването между поколенията, насърчаването на участието на жените в активния живот и споделянето на семейните отговорности между мъжете и жените.</p>	<p>Това съображение е резултат от първото рамково споразумение, въпреки че бе добавено едно позоваване на равенството между половете и на разпределянето на отговорностите между жените и мъжете. То е израз на една нова демографска действителност и на последиците от застаряването на населението, поради което трябва да бъде четено в светлината на клауза 7 за „отсъствие от работа поради форсмажорни причини“, както относно низходящите (децата), така и възходящите (зависими възрастни родители).</p>
<p>9. Като имат предвид, че през 2006 и 2007 г. Комисията проведе консултации с европейските социални партньори в рамките на първи и втори кръг от консултации относно съвместяването на професионалния с личния и семейния живот и че наред с другото тя разгледа въпроса за осъвременяване на регулаторната рамка на общностно равнище и насърчи европейските социални партньори да подложат на оценка разпоредбите на своето рамково споразумение за родителския отпуск с оглед неговото преразглеждане.</p>	<p>Това ново съображение напомня, че преговорите последваха след една двуетапна консултация на Европейската комисия за съвместяването на професионалния, личния и семейния живот. Официалните документи от консултацията са на разположение на сайта на Комисията по европейския социален диалог : http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=fr.</p> <p>Отговорите на ЕКП на тези консултации и други позиции от областта на съвместяването на професионалния, личния и семейния живот са на разположение на сайта на ЕКП на адрес : http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>След тези консултации европейските социални партньори решиха да</p>

	<p>направят оценка на разпоредбите на споразумението от 1995г. и тяхното прилагане. Резултатите от тази оценка бяха публикувани на 27 февруари 2008г. в един „междинен доклад за съвместяването на професионалния, личния и семейния живот”, представен на тристранната социална среща на 13 март 2008г.</p> <p>Този междинен доклад прави оценка освен това на постигнатия напредък в областта на съвместяването на професионалния и личния живот през последните десет години. Ролята на ЕС и на европейските социални партньори за подобряването на равновесието между професионалния, личния и семейния живот също е изтъкната в него. Три области представляват особен интерес : (i) разпоредбите относно родителския отпуск; (ii) адаптиране на работното време към нуждите на работещите; (iii) инфраструктурите за отглеждане и лечение на деца.</p> <p>Пълният междинен доклад е на разположение на сайта на ЕКП на адрес : http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>
<p><i>10. Като имат предвид, че рамковото споразумение между европейските социални партньори от 1995 г. относно родителския отпуск беше катализатор за положителни промени, осигури обща основа за постигане на равновесие между професионалния и личния живот в държавите-членки и изигра значима роля за подпомагане на работещите родители в Европа да постигнат по-добро съвместяване на професионалния и личния живот; но и че, по общата оценка на европейските социални партньори, определени елементи на споразумението се нуждаят от адаптиране или преработване, за да се постигнат по-успешно неговите цели.</i></p>	
<p><i>11. Като имат предвид, че определени аспекти се нуждаят от адаптиране при отчитане на растящото многообразие на населението в трудова възраст и на развитието на обществото, включително увеличаващото се видово многообразие на семейните структури, и при едновременно спазване на националното законодателство и на колективните трудови договори и/или национална практика.</i></p>	<p>С това ново съображение, което трябва да се чете в светлината на клауза 1.1, европейските социални партньори пожелаха да подчертаят еволюирането на пазара на труда и на обществото като цяло. Един пример за такова особено еволюиране е развитието на новите семейни структури.</p>

	<p>В желанието си да направи пояснение, ЕКП неуспешно се опита да изясни позоваването на „увеличаването на броя на различните видове семейни структури“ като предложи (непълн) списък включващ например семействата с един родител, хомосексуалните партньори, съжителствата и т.н.</p>
<p><i>12. Като имат предвид, че в множество държави членки насърчаването на мъжете да поемат равен дял от семейните отговорности не е довело до достатъчни резултати; поради това следва да се предприемат по-ефективни мерки в полза на по-равномерното разпределяне на семейните отговорности между мъжете и жените.</i></p>	<p>В първото рамково споразумение подобно съображение се позоваваше на необходимостта от това мъжете да се насърчат да поемат равна част от семейните отговорности, по-специално като вземат родителски отпуск, посредством например програми за информация. Направената равносметка показва все пак, че това „насърчаване“ не е дало задоволителни резултати в много държави-членки. Въпреки че кампаниите за информация продължават да имат важно значение, необходими са по-ефективни мерки. Например, предвидената невъзможност поне един от четирите месеца отпуск да се прехвърли от единия на другия родител, както е заявено в клауза 2.2, е крачка в правилната посока. Вижте също и съображение 16 в това отношение.</p>
<p><i>13. Като имат предвид, че множество държави членки вече разполагат с широк набор от мерки и практики в областта на отпуските, с детски заведения и осигуряване на гъвкави условия на работа, съобразени с потребностите на работниците и работодателите и насочени към подпомагане на родителите при съвместяването на професионалния с личния и семейния им живот; и че тези мерки и практики следва да бъдат взети под внимание при прилагането на настоящото споразумение.</i></p>	<p>С това ново споразумение европейските социални партньори признават съществуването в държавите членки на голямо разнообразие от мерки в областта на съвместяването на професионалния, личния и семеен живот, факт, който трябва да бъде взет предвид при прилагането на споразумението.</p> <p>Трябва все пак да се подчертае, че отчитането на тези различни мерки не може в никакъв случай да представлява аргумент, оправдаващ неприлагането на минималните изисквания на настоящото споразумение/директива (като например най-малко четири месечната продължителност на отпуска) или дори ограничаването на съществуващо ниво на защита. За пример може да се посочи, че някои организации на работодатели в Белгия утвърждават, че режимът на родителски отпуск, който е в сила, няма да бъде променен. Те считат, че не е необходимо да се увеличава</p>

	<p>продължителността на отпуска от три на четири месеца, за да се спази новото споразумение, защото има достатъчно възможности за съвместяване на професионален и семеен живот, като се има предвид, че съществуват и други режими за отпуск.</p>
<p>14. Като имат предвид, че настоящото рамково споразумение е елемент от дейностите, предприемани от европейските социални партньори в подкрепа на съвместяването на професионалния и личния живот.</p>	<p>С това съображение европейските социални партньори искат да изтъкнат многобройните разгърнати усилия и постигнати резултати в рамките на европейския социален диалог в областта на съвместяването на професионалния и личен живот, например рамката на действие относно равенството мъже-жени (вижте съображение 6) или съвместната декларация относно услугите за гледане на деца (намираща се на адрес : http://www.etuc.org/a/5204).</p>
<p>15. Като имат предвид, че настоящото споразумение е рамково споразумение, което въвежда минимални изисквания и разпоредби относно родителския отпуск, който се различава от отпуска по майчинство, а също и относно отсъствието от работа поради форсмажорни обстоятелства, и оставя на държавите членки и социалните партньори да определят условията за ползването на родителския отпуск, както и реда и условията за прилагането на минималните изисквания, за да се вземе предвид положението във всяка държава членка.</p>	<p>Този параграф остава непроменен и ясно илюстрира нашата динамична, прагматична и имаща допълнителен характер концепция за рамковото споразумение, включително и отговорността, която е оставена на държавите членки и на социалните партньори на национално равнище и възможностите за договаряне на условията за ползване на родителския отпуск и модалностите за прилагане на минималните изисквания.</p>
<p>16. Като имат предвид, че правото на родителски отпуск в настоящото споразумение е индивидуално право и по принцип е непрехвърляемо, и че на държавите членки се разрешава да го направят прехвърляемо. Опитът показва, че когато родителският отпуск не подлежи на прехвърляне, това може да действа като положителен стимул за ползването му от бащите, поради което европейските социални партньори се споразумяват част от него да стане непрехвърляема.</p>	<p>Това ново съображение се отнася до въпроса за непрехвърляемостта на родителския отпуск и евентуалните последици от това за решението на бащите да предявят правата си на родителски отпуск. Това съображение уточнява, че в настоящото споразумение правото на родителски отпуск по принцип не може да бъде прехвърлено от единия на другия родител. То трябва да бъде четено в светлината на клауза 2.2 на споразумението.</p>
<p>17. Като имат предвид, че е важно да се вземат под внимание специфичните нужди на родителите на деца с увреждания или</p>	<p>Това съображение е също ново и трябва да бъде четено в светлината на клауза 3.3, отнасяща се до нов добавен параграф, за необходимостта да се държи сметка при изработването на режими на</p>

<p><i>продължителни заболявания.</i></p>	<p>родителски отпуск на специфичните нужди на родителите на деца, страдащи от увреждания или от продължително заболяване.</p>
<p><i>18. Като имат предвид, че държавите членки следва да предвидят продължаването на предоставяне на обезщетения в натура, отпуснати от здравното осигуряване, по време на минималния период на родителския отпуск.</i></p>	<p>Различията в системите на здравното осигуряване, чувствителността на държавите членки в това отношение и нерешителността на работодателите да вземат предвид този въпрос обясняват защо отговорността за запазване на социалната защита и на помощите се осигурява на национално равнище. При все това клауза 5.5 поставя акцент върху „важното значение правата на обезщетения за различните видове риск от страна на социалното осигуряване и най-вече правото на здравни грижи да не бъдат прекъсвани”. ЕКП счита естествено, че запазването на социалната защита трябва да се прилага към всички рискове (заболяване, безработица, инвалидност и т.н.).</p>
<p><i>19. Като имат предвид, че при прилагането на настоящото споразумение държавите членки следва също така, съобразно с националните условия и при отчитане на състоянието на бюджета, да предвидят запазването на съответните полагащи се обезщетения по линия на социалната сигурност по време на минималния период на родителския отпуск, както и да вземат предвид факта, че доходите са един от факторите, влияещи върху решението за ползването на родителски отпуск.</i></p>	<p>По отношение на първото рамково споразумение, това съображение беше осъвременено в такъв смисъл, че то налага на държавите-членки да предвидят не само запазването на правата за получаване на обезщетения от системата на социалното осигуряване вследствие на въвеждането на настоящото споразумение, но също и ролята на доходите като един от факторите, които се имат предвид, при вземане на решение за ползване на родителски отпуск. То трябва да бъде четено в светлината на съображение 20 и клауза 5.5.</p>
<p><i>20. Като имат предвид, че опитът в държавите членки показва, че нивото на доходите по време на родителския отпуск е фактор, който влияе върху решението на родителите да го ползват, и това важи особено за бащите.</i></p>	<p>Освен съображение 19, това ново съображение споменава положителната роля, която играе нивото на доходите при вземането на решение за ползване на родителски отпуск, включително и особено що се отнася до бащите. Действително опитът показва, че родителите, но най-вече бащите, са по-малко склонни да ползват родителски отпуск в страните, в които той е слабо платен или неплатен. Трябва също така да се вземе под внимание общия проблем за разликата в заплащането между мъжете и жените, положението на семействата с един родител в сравнение с тези с</p>

	двама родители, както и това дали и двамата съпрузи са наети лица.
<i>21. Като имат предвид, че достъпът до гъвкави схеми на работа улеснява родителите при съчетаването на професионалните и родителските отговорности и спомага за реинтеграцията на работното място, особено след завръщането от родителски отпуск.</i>	Това съображение илюстрира включването на нова клауза, а именно клауза 6.1, съгласно която следва да се привлече вниманието върху предимствата, до които може да доведе прилагането на гъвкаво работно време що се отнася до съвместяването на професионалния и семеен живот, както и при завръщането на работа след родителски отпуск.
<i>22. Като имат предвид, че разпоредбите относно родителския отпуск целят подпомагането на работещите родители в течение на определен период от време, така че да запазят и да продължат участието си на пазара на труда; поради това следва да се обърне по-голямо внимание на запазването на контакта с работодателя по време на отпуска или на предвиждането на договорености с оглед завръщането на работа.</i>	Това съображение е едновременно ново и отразява включването на нова клауза, а именно клауза 6.2 за положителната роля на запазването на контактите между работещите и работодателите по време на родителския отпуск с оглед завръщането на работа. Следва при все това да се подчертае, че клауза 6.2 се отнася до улесняването на завръщането на работа след родителски отпуск и предвиждането на евентуално адаптиране на работното време с цел приемането на посочените мерки за реинтегриране. Следователно насърчаването на работещия и работодателя да запазят контактите помежду си в никакъв случай не трябва да бъде тълкувано като възможност за работодателя да упражнява натиск върху работещия, с цел последният да намали продължителността на отпуска си, да прехвърли една част от него или да изпълнява известни задачи по време на отпуска и т.н.
<i>23. Като имат предвид, че настоящото споразумение отчита необходимостта от усъвършенстване на изискванията на социалната политика, от засилване на конкурентоспособността на икономиката на Европейския съюз и избягване налагането на административни, финансови и правни ограничения, които биха затруднили създаването и развитието на малките и средните предприятия.</i>	Този параграф не е променен и изказва общото изискване за равновесие между интересите на работодателите и работещите, но засяга най-вече малките и средни предприятия. Може да бъде приемливо да се предвидят особени модалности или по-голяма гъвкавост при ползването на отпуск от работещите в малки и средни предприятия. Но те в никакъв случай не могат да бъдат основателно оправдание за невъвеждането на споразумението в малките и средни предприятия и за неприлагането му към работещите в тях. Настоящото споразумение се прилага към всички предприятия, независимо от размера им (следва да се отбележи в това отношение, че Европейската асоциация на занаятчиите, на

	<p>средните и малки предприятия е страна, подписала споразумението) и от отрасъла, в който работят.</p>
<p><i>24. Като имат предвид, че социалните партньори най-успешно могат да намерят решения, които съответстват на нуждите както на работодателите, така и на работниците, поради което ще играят важна роля при изпълнението, прилагането, наблюдението и оценката на настоящото споразумение в по-широкия контекст на останалите мерки за по-добро съвместяване на професионалните и семейните задължения и насърчаване на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените,</i></p>	<p>Това съображение бе осъвременено и поставя на преден план ролята, която социалните партньори могат да играят при наблюдението и оценката на настоящото споразумение. Този параграф трябва да бъде четен в светлината на клауза 8.7 от споразумението.</p>

Клауза 1 : Предмет и приложно поле

Текстът на споразумението	Тълкуване/Коментари
<p><i>1. Настоящото споразумение определя минимални изисквания, предназначени да улеснят съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители, при отчитане на нарастващото многообразие на семейните структури и при едновременно спазване на националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената в страната практика.</i></p>	<p>Споразумението определя „минимални изисквания“, целящи улесняването на съвместяването на професионалните и семейни задължения на родителите и отсъствието от работа поради форсмажорни обстоятелства. Тези минимални изисквания се отнасят до цялото споразумение и трябва винаги да се спазват. Техният задължителен характер се упражнява по четири основни точки : лично право на родителски отпуск от най-малко четири месеца; защита от уволнение; правото на работещия да се върне на предишното си работно място или, ако това е невъзможно, на подобно или равностойно място; разрешение за отсъствие от работа поради форсмажорни причини.</p> <p>Тази разпоредба отчита освен това увеличаването на видовете семейни структури. Както бе споменато по-горе (вижте съображение 11), ЕКП направи неуспешен опит да изясни позоваването си на „увеличаването на видовете семейни структури“ като представя (неизчерпателен) списък включващ например семействата с един родител, родители хомосексуалисти, съжителството и т.н.</p>
<p><i>2. Настоящото споразумение се прилага по отношение на всички работници, мъже и жени, които работят на трудов договор или по трудово правоотношение, определено от закона, от колективните трудови договори и/или от установената практика във всяка държава членка.</i></p>	<p>Споразумението се прилага по отношение на всички работещи, било то на трудов договор или по трудово правоотношение, определено от закона, от колективните трудови договори и/или от установената практика. Следва да се отбележи, че приложното поле на „трудоово правоотношение“ е по-широко отколкото това на „трудоовия договор“. „Трудоово правоотношение“ е термин, използван в споразуменията на европейския социален диалог, който посочва, че споразумението трябва да се прилага и към служители и наети лица в държавните</p>

	<p>предприятия. Не се допуска нито изключване, нито изключения, които между впрочем са често срещани в европейското законодателство : (например освобождаването по категории на цялата търговска флота).</p>
<p><i>3. Държавите членки и/или социалните партньори не изключват от обхвата и прилагането на настоящото споразумение работници, трудови договори или трудови правоотношения с единственото основание, че се отнасят за работници на непълно работно време, работници на срочен договор или лица с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост.</i></p>	<p>Тази нова разпоредба се отнася най-вече до работещите на непълно работно време, работещите на срочен договор или временно заетите лица. Тези категории работещи са вече недвусмислено включени в приложното поле на директивата и не могат да бъдат изключени от правото да ползват родителски отпуск.</p>

Клауза 2 : Родителски отпуск

Текстът на споразумението	Тълкуване/Коментари
<p><i>1. Настоящото споразумение предоставя на мъжете и жените работници индивидуално право на родителски отпуск поради раждане или осиновяване на дете, за да се грижат за това дете, докато то достигне възраст, определена от държавите членки и/или социалните партньори, но ненадхвърляща осем години.</i></p>	<p>Споразумението дава на работещите мъже и жени лично право на родителски отпуск с продължителност от най-малко четири месеца (т.е. майката и бащата имат право да ползват родителски отпуск от четири месеца всеки един). Правото на родителски отпуск е универсално, което означава, че не се допуска никакво изключение относно специфичен отрасъл или особена категория работещи, нито пропорционално изчисляване на продължителността на отпуска. Правото на родителски отпуск не се ограничава до грижи за новородени деца или за деца в ранна детска възраст. Правителствата и /или социалните партньори трябва да дадат възможност на работещите да ползват отпуск до навършването на осем годишна възраст на детето. Многобройните опити на ЕКП да доведе тази възраст до 12 години останаха за съжаление безрезултатни.</p> <p>Тази разпоредба остава по същество непроменена по отношение на текста на първото споразумение с изключение на въпроса за продължителността на родителския отпуск, който е изместен и включен в следващия параграф 2.</p>
<p><i>2. Отпускът се предоставя най-малко за срок от четири месеца и, с цел насърчаване на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените, по принцип следва да бъде непрехвърляем. За да се поощри ползването на отпуска на равни начала от двамата родители, следва да се предвиди поне един от четирите месеца да не може да бъде преотстъпван.</i></p> <p><i>Условията и редът за прилагането на непрехвърляемия период се определят на национално равнище по законодателен път и/или посредством колективни трудови договори, при отчитане на действащите разпоредби относно отпуска в държавите членки.</i></p>	<p>Тази разпоредба включва няколко нови елемента, основният от които е продължителността на родителския отпуск, която е удължена от три на четири месеца.</p> <p>Както в предишното споразумение предоставеният отпуск по принцип не би трябвало се прехвърля. ЕКП беше благосклонна целият родителски отпуск да е непрехвърляем, но поради силни разногласия с делегацията на работодателите, бе намерено компромисно решение, според което в страните, в които родителският отпуск може да се прехвърля от единия на другия родител, поне единият от четирите месеца да не може да се преодстъпи.</p> <p>Този параграф цели отчитането на факта, че в някои страни</p>

	<p>родителският отпуск е в настоящия момент семейно право или лично право, което може да се преотстъпва между различни лица. На практика това означава, че в повечето от тези страни, ако на теория това право се дава и на мъжете и на жените, то се упражнява в повечето случаи най-вече от жените. За да подтикне мъжете да ползват родителски отпуск (вижте съображения 12 и 16) и да насърчи равенството между мъжете и жените, споразумението се стреми да даде лично право на родителски отпуск, което не може да бъде преодстъпено.</p> <p>При все това, за да се избегне използването на споразумението като средство за огреничаване на правата, които жените „де факто“ упражняват, и като допълнение към клаузата за недопускане на понижаване на нивото на социална защита, ние постановяваме, че личното право на родителски отпуск е непрехвърляемо само по принцип. Това означава, че правителствата и/или социалните партньори могат да определят правото на родителски отпуск по начин, който да взема предвид едновременно принципа на прехвърляемост и националния контекст. Това решение би могло да позволи например да се предвиди по време на преходен период лично право и на двамата родители, свързано евентуално с прилагането на програми за информация, насочени към бащите (вижте съображение 12).</p> <p>Следва да припомним казаното в съображение 13, според което отчитането на различните мерки и практики що се отнася до отпуска, до гледането на децата и до прилагането на гъвкаво работно време не може в никакъв случай да бъде аргумент или да бъде използвано за невъвеждането на минималните изисквания на настоящото споразумение/директива (като например изискването за продължителност на отпуска от най-малко четири месеца) или дори за понижаването на съществуващото ниво на защита на работещите.</p>
--	---

Клауза 3 : Модалности на прилагане

Текстът на споразумението	Тълкуване/Коментари
<p>1. Условието за ползване и подробните правила за прилагане на родителския отпуск се определят от закона и/или от колективните трудови договори в държавите членки, при спазване на минималните изисквания на настоящото споразумение. Държавите членки и/или социалните партньори могат, по-специално:</p>	<p>Тази клауза предлага елементи, даващи възможност на правителствата/социалните партньори да се ориентират относно модалностите на прилагане на практика на правото на родителски отпуск като се отчитат особените условия и контекст. Условието за ползване и модалностите на прилагане трябва винаги да спазват минималните изисквания на споразумението.</p>
<p>а) да решават дали родителският отпуск да се дава при пълно или непълно работно време, на части или под формата на кредит от време, при едновременно отчитане на нуждите на работодателите и работниците;</p>	<p>Тази точка цели да се предложи на работещите възможно най-голям избор на модалности за ползване на родителски отпуск. Тя би трябвало също така да даде възможност да се отговори на особените нужди на предприятието или на вида работно място чрез гъвкаво прилагане на правото и следователно да предложи на работещите най-добри възможности за упражняване на това право :</p> <ul style="list-style-type: none">• При непълно работно време (например на половин работно време в продължение на 6 месеца);• На части (например по няколко часа за определен период от време);• Под формата на кредит от време (например един месец в годината). <p>Тази разпоредба съдържа особено позоваване на факта, че родителският отпуск, независимо от избраната опция, се предоставя като се вземат предвид нуждите на работодателите и на работещите.</p> <p>При все това, каквато и да е избраната опция, общата продължителност на отпуска трябва да е най-малко 4 месеца.</p>

<p><i>б) да поставят като условие за предоставяне на родителския отпуск наличието на отработен период и/или наличието период на трудов стаж, който не надхвърля една година; при изчисляване на този период, държавите членки и/или социалните партньори следят за това, да се вземе предвид, общата продължителност на последователно сключените срочни договори с един и същ работодател по смисъла на Директива 1999/70/ЕО на Съвета относно срочната работа, ако има такива;</i></p>	<p>Тази точка позволява на правителствата/социалните партньори да определят критериите за предоставяне на родителски отпуск :</p> <p>„отработеният период” се отнася до периода, през който лицето е било наето (независимо от броя на работодателите или от броя на отработените седмично часове), а „периодът на трудов стаж” се отнася до периода, през който лицето е било наето от един и същ работодател (независимо от действително отработените брой часове). Всяко лице, което е работило дванадесет месеца според единия, другия или и двата критерия, би трябвало да има право на родителски отпуск. Т.е. правото на родителски отпуск се придобива при наличието на период, който не може да надвиши една година, като не се изчислява пропорционално на отработените брой часове. Критериите за право на родителски отпуск не могат да бъдат тълкувани по начин, който да изключва някои групи работещи, като например работещите на непълно работно време или с временен договор.</p> <p>Тази разпоредба засилва правото на родителски отпуск на работещите на срочен договор, тъй като тя ясно предвижда, че в случаите на последователно сключени срочни договори с един и същи работодател, общата продължителност на тези договори трябва да се вземе предвид при изчисляването на отработения период за право на родителски отпуск.</p>
<p><i>в) да определят обстоятелствата, при които работодателят, след консултации в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика, има право да отложи предоставянето на родителски отпуск по основателни причини, свързани с дейността на предприятието. Всеки проблем, който може да възникне във връзка с прилагането на тази разпоредба, следва да се разрешава в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика;</i></p>	<p>Правителствата/социалните партньори могат да определят общите критерии (примерите, представени в скоби са премахнати в преработения вариант на споразумението), които могат при известни обстоятелства да оправдаят отлагането от работодател на упражняването от работещия на правото на родителски отпуск. Работодателят трябва да се допита до засегнатите работещи и/или до техните представители във всеки специфичен случай и трябва да обоснове всяко искане. Както при останалите клаузи на споразумението трябва да се спазят минималните изисквания и периодът на отсрочване трябва да бъде разумен, а не да доведе до загуба на права.</p>

	<p>Текстът на тази разпоредба е до голяма степен идентичен с този на първото споразумение от 1995г., с изключение на премахването на конкретните примери за това, което може да се изтъква като „основателни причини, свързани с функционирането на предприятието”. Клауза 2 от споразумението от 1995г. ясно се позовава на примери за основателни причини, като например в случаите, когато се касае за сезонна работа, когато не може да се намери заместник в периода за предизвестие, когато значителен брой работници правят молба за родителски отпуск по едно и също време, когато една особена длъжност е от стратегическо значение. Остават още много подходящи примери за „основателни причини”.</p>
--	---

<p><i>г) в допълнение към буква в) да разрешават постигането на специфични договорености, съобразени с изискванията за функционирането и организация на труда на малките предприятия.</i></p>	<p>Не е внесена никаква програма по тази разпоредба в сравнение с текста от 1995г.</p> <p>Тази разпоредба предвижда „специфични договорености”, целящи подпомагането на работодателите и на работниците при прилагането на правото на родителски отпуск в малките предприятия, в които е винаги по-трудно да се упражняват тези права и да се контролира тяхното прилагане. Тук отново тези договорености трябва да спазват минималните изисквания.</p> <p>При все това, както бе споменато по-горе относно съображение 23, разрешението за специфични договорености отнасящи се до малките и средни предприятия не означава, че съществува задължение за гарантиране на правото на родителски отпуск на работещите в малки и средни предприятия.</p>
<p><i>2. Държавите членки и/или социалните партньори определят сроковете на предизвестията, което работникът отправя до работодателя, когато упражнява правото си на родителски отпуск, като се посочват началото и края на периода на отпуска; държавите членки и/или социалните партньори отчитат интересите на работниците и на работодателите при определяне на срока на такива предизвестия.</i></p>	<p>Тази разпоредба позволява на правителствата/социалните партньори да се споразумеят за срока на предизвестията. Този срок не трябва да представлява пречка за ползването на родителски отпуск (независимо от избраните условия на отпуска : например на пълно работно време, на непълно работно време) и би трябвало да бъде разумен.</p> <p>За разлика от първия вариант на споразумението от 1995, в клауза 2.3 (г), тази разпоредба уточнява, че срокът на предизвестията трябва да се определи като се вземат предвид интересите на работещите и работодателите.</p>
<p><i>3. Държавите членки и/или социалните партньори следва да преценят необходимостта от адаптиране на условията за достъп и реда за прилагане на родителския отпуск към нуждите на родителите на деца с увреждания или продължително заболяване.</i></p>	<p>Тази нова разпоредба позволява на правителствата/социалните партньори да определят особените условия на родителския отпуск на родителите на деца, страдащи от увреждане или от продължително заболяване. Може да се касае за по-голяма продължителност на отпуска, за повишаване на възрастовата граница на детето и т.н.</p>

Клауза 4 : Осиновяване

Текстът на споразумението	Тълкуване/Коментари
<p><i>1. Държавите членки и/или социалните партньори следва да преценят необходимостта от допълнителни мерки, за да отговорят на специфичните нужди на осиновителите.</i></p>	<p>Тази разпоредба е реформиран вариант на старата клауза 2.3 (в) на споразумението от 1995г. Тя уточнява, че правото на родителски отпуск се прилага при осиновяване и, че правителствата/социалните партньори трябва да преценят необходимостта от вземането на допълнителни мерки (по отношение на модалностите на „нормалния“ родителски отпуск), за да отговорят на специфичните нужди на осиновителите (по отношение на продължителността на отпуска за осиновяване, семейните социални помощи и т.н.)</p>

Клауза 5 : Права от сферата на заетостта и недискриминацията

Текстът на споразумението	Тълкуване/Коментари
	Тази нова клауза 5 се основава преди всичко на различните части на клауза 2 от споразумението от 1995г. Бе добавено едно изречение относно ролята на доходите при вземането на решение за ползване на родителски отпуск.
<p><i>1. В края на родителския отпуск работниците имат право да се върнат на същата работа или, ако това не е възможно, на равностойна или подобна работа, съответстваща на трудовия им договор или на трудовото им правоотношение.</i></p>	Основното правило е правото на работещия да се върне на работното си място. Работещите, които ползват отпуск при непълно работно време или отпуск, различен от този на пълно работно време, трябва, разбира се да продължат да заемат същата длъжност.
<p><i>2. Права, които са били придобити или са били в процес на придобиване от работника към датата, на която започва родителският отпуск, се запазват такива каквито са до края на родителския отпуск. В края на родителския отпуск тези права се запазват, като се прилагат и промените, произтичащи от националното законодателство, от колективните трудови договори и/или от установената практика.</i></p>	Работещите трябва да запазят всичките си права по време на родителския отпуск и да придобият всички права, които други работници са придобили през този период. Тази разпоредба се прилага, независимо от модалностите на родителския отпуск (например непълно работно време, пълно работно време).
<p><i>3. Държавите членки и/или социалните партньори определят вида на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на родителския отпуск.</i></p>	Тази точка не трябва да се тълкува по начин, който да позволи на работодателите да отслабят договорните споразумения между двете страни. Не трябва да има прекъсване на договора или на трудовото правоотношение.
<p><i>4. За да гарантират, че работниците ще могат да упражнят правото си на родителски отпуск, държавите членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки за закрила на работниците срещу по-неблагоприятно третиране или уволнение поради подаване на молба за ползване, или поради ползване на родителски отпуск в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика.</i></p>	<p>Тази разпоредба има за цел да защити работещите от уволнение. Става дума за право, което трябва задължително да бъде гарантирано в съответствие със законодателството или с колективен трудов договор, който се прилага към всички работещи.</p> <p>По отношение на предишния вариант, т.е. клауза 2.6 на споразумението от 1995г., тази разпоредба бе значително засилена. Тя предвижда защита не само от уволняване, но така също и в случаите на „по-неблагоприятно третиране” на работещите поради подаване на молба за родителски отпуск или ползване на такъв.</p>
<p><i>5. Всички въпроси, свързани със социалното осигуряване по отношение на настоящото споразумение, се обсъждат и решават</i></p>	Правителствата трябва да предвидят запазването на правата на социално осигуряване (особено правото на здравни грижи) по време на

<p><i>от държавите членки и/или социалните партньори в съответствие с националното законодателство и/или колективните трудови договори, като се взема предвид значението на непрекъсваемостта на правото на обезщетения по различните схеми на социална сигурност, и по-специално на здравното осигуряване.</i></p>	<p>родителския отпуск. Тази разпоредба трябва да се отнесе към точки 18 и 19 от „общите положения“ и да се използва така, че правителствата да гарантират на работещите, намиращи се в родителски отпуск, подходящи доходи/обезщетения.</p>
<p><i>Всички въпроси, свързани с доходите по отношение на настоящото споразумение, се обсъждат и решават от държавите членки и/или социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика, като се отчита ролята на доходите — наред с други фактори — при вземането на родителски отпуск.</i></p>	<p>Тази нова разпоредба признава ролята на доходите, между другите фактори, при вземането на решение за ползване на родителски отпуск и заявява, че тези въпроси ще бъдат разгледани и решени на национално равнище.</p>

Клауза 6 : Завръщане на работа

Текстът на споразумението	Тълкуване/Коментари
<p><i>1. С цел да се насърчи най-добро съвместяване на професионалния и семейния живот, държавите членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че при завръщане от родителски отпуск работниците могат да поискат промяна на работното си време и/или трудов ритъм за определен срок. Работодателите разглеждат тези искания и дават съответния отговор, като вземат под внимание както собствените си нужди, така и тези на своите служители.</i></p> <p><i>Условията за прилагане на настоящия параграф се определят в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената национална практика.</i></p>	<p>Тази нова разпоредба въвежда възможността да се направят промени в работното време на работещите при завръщането им от родителски отпуск и разглежда мерки за реинтеграция и поддържане на контакти с тяхното работно място по време на родителския отпуск.</p>
<p><i>2. С цел улесняване завръщането на работа след родителски отпуск работниците и работодателите се насърчават да поддържат контакт по време на отпуска и могат да предвидят подходящите посочени мерки за реинтеграция, решението за които се взема съвместно от заинтересованите страни при спазване на националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика.</i></p>	<p>При все това, както бе споменато по-горе относно съображение 22, следва да се подчертае, че този параграф се отнася до улесняването на завръщането на работа след родителски отпуск и предвиждането на евентуално по гъвкаво работно време с цел да се приемат посочените мерки за реинтеграция. Насърчаването на работещите и работодателите да поддържат контакти не трябва в никакъв случай да се тълкува като възможност за работодателя да упражнява натиск над работещия с цел последният да намали продължителността на отпуска, да отсрочи една част от него или да изпълнява някои задъчни по време на отпуска и т.н.</p>

Клауза 7 : Отсъствие от работа поради форсмажорни причини

Текстът на споразумението	Тълкуване/Коментари
Клауза 7 е предишната клауза 3 от споразумението от 1995г. и в нея не са внесени промени	
<i>1. Държавите членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки, в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика, за да разрешат на работниците да отсъстват от работа поради форсмажорни обстоятелства по семейни причини в случай на заболяване или злополука, които налагат непосредственото присъствие на работника.</i>	Споразумението предвижда, че правителствата/социалните партньори имат задължението да установят право на отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства по семейни причини (т.е. не само свързани с децата, но също и със съпруга или с възрастен, нуждаещ се от постоянни грижи родител) вслучай на заболяване или злополука, налагащи непосредственото присъствие на работещия. За разлика от разпоредбата отнасяща се до родителския отпуск, споразумението не предвижда оценка на това право на европейско равнище. Ще бъде необходима провсъюзна дейност на национално равнище, за да се гарантира последователно прилагане на това право.
<i>2. Държавите членки и/или социалните партньори могат да конкретизират условията и подробните правила за прилагане на клауза 7, параграф 1 и да ограничат посоченото право до определен период от време за дадена година и/или за даден случай.</i>	Правителствата/социалните партньори могат да уточнят условията за ползване на това право и правилата за неговото прилагане, като отсъствието може да бъде ограничено до определен брой дни за годината или за злополука. Както при родителския отпуск, работещите, които имат право на отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства трябва да могат да се ползват от него в пълен размер (изключва се пропорционалното изчисление в зависимост от броя работни часове).

Клауза 8 : Заключениелни разпоредби

Текстът на споразумението	Тълкуване/Коментари
	<p>Клауза 8 е бившата клауза 4 на споразумението от 1995г. и не е претърпяла промени.</p>
<p><i>1. Държавите членки могат да прилагат или да въведат по-благоприятни разпоредби от предвидените в настоящото споразумение.</i></p>	<p>Тази точка има за цел да напомни на държавите членки, че могат да въведат по-благоприятни разпоредби от минималните изисквания, предвидени от споразумението. Тя отразява също и принципа на член 153 от ДФЕС.</p>
<p><i>2. Прилагането на разпоредбите на настоящото споразумение не представлява валидно основание за понижаване на общото равнище на закрила на работниците в областта на прилагане на настоящото споразумение. Това не отнема правото на държавите членки и/или на социалните партньори да приемат различни закони, подзаконови или договорни разпоредби в светлината на променящите се обстоятелства (включително и въвеждането на непрехвърляемост), при условие, че са спазени минималните изисквания, предвидени в настоящото споразумение.</i></p>	<p>Тази клауза за „непонижаване“ гарантира, че нито транспонирането, нито прилагането на директивата могат да представляват основателно оправдание за понижаване на общото ниво на закрила, която се дава на работещите. С други думи, държавите членки не могат да използват транспонирането или прилагането на директивата като претекст за понижаване на закрилата, което вече е придобитата преди транспонирането или прилагането на директивата.</p>
<p><i>3. Настоящото споразумение не отнема правото на социалните партньори да сключват, на подходящо равнище, включително на европейско равнище, споразумения за адаптиране и/или допълване на разпоредбите на настоящото споразумение с цел да се вземат предвид конкретните обстоятелства.</i></p>	<p>Социалните партньори имат право да сключват договорености на всички равнища за адаптиране и/или допълване на настоящото споразумение с цел да се вземат предвид техните особени нужди. По време на този процес не е позволено да се съгласуват промени, които да оспорват принципите на равенство, предвидени в европейското споразумение за работещите.</p>
<p><i>4. Държавите членки приемат законите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с решението на Съвета, най-късно до две години след неговото приемане, или гарантират, че социалните партньори ще въведат необходимите мерки чрез споразумение до края на този период. Държавите членки могат, ако е необходимо, с цел да се вземат предвид особени затруднения или прилагането чрез колективен трудов договор, да разполагат с максимум една допълнителна</i></p>	<p>Държавите членки разполагат с две години, за да въведат разпоредбите на директивата или за да придобият сигурност, че социалните партньори вземат мерки в тази насока чрез постигането на споразумение. В случай на затруднения или на приемане на нормите с колективен трудов договор, държавите членки могат да разполагат с най-много една допълнителна година (като всяко закъснение трябва да бъде оправдано пред Комисията).</p>

<i>година, за да се съобразят с това решение.</i>	
<i>5. Предотвратяването и уреждането на спорове и жалби, породени от прилагането на настоящото споразумение, се извършват в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената национална практика.</i>	
<i>6. Без да се отнемат съответните правомощия на Комисията, на националните съдилища и на Съда на Европейския съюз, всеки въпрос, свързан с тълкуването на настоящото споразумение на европейско равнище, следва първо да се препрати от Комисията до подписалите страни, които да дадат своето становище.</i>	
<i>7. Подписалите страни правят равносметка на прилагането на настоящото споразумение пет години след датата на решението на Съвета, ако една от страните по споразумението отпрати такова искане.</i>	
Брюксел, 18 юни 2009 година	

Приложения

Приложение 1 : Съдебна практика на Съда на Европейския съюз, отнасяща се до директивата за родителския отпуск

Приложение 2 : Цифри и факти относно съществуващите системи на родителски отпуск в Европа

Приложение 3 : По-широк контекст : Информация за други видове отпуск в Европа (отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, отпуск за осиновяване, отпуск за гледане на болен член на семейството, гъвкаво работно време и т.н.)

Приложение 4 : Списък на елементите, които трябва да се контролират при въвеждане на рамковото споразумение

Приложение 5 : Допълнителна литература, документация и линкове

Приложение 1 : Съдебна практика на Съда на Европейския съюз, отнасяща се до директивата за родителския отпуск

Съдебната практика на Съда на Европейския съюз (Съд на ЕС – наричан по-рано Европейски съд на Европейските общности) е съсредоточена до голяма степен в тълкуването на член 2 на рамковото споразумение за родителския отпуск от 1995г.

Цялата съдебна практика на Съда на ЕС, включително и тази, на която се позоваваме по-долу, може да бъде консултирана на адрес : <http://curia.europa.eu/>.

- Зои Шатци срещу Ипоргос Икономикон

В решението си от 16 септември 2010г. по делото „Шатци“ (Гърция) Съдът на ЕС заявява, че **клауза 2(1)** от рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995г. не може да бъде тълкувано в смисъл, че то дава на детето лично право на родителски отпуск. В същия ред на мисли, то не може да бъде тълкувано в смисъл, че раждането на близнаци дава право на такъв брой родителски отпуски какъвто е броят на родените деца. При все това, прочетена в светлината на принципа на еднаквото третиране, тази клауза налага на националния законодател да въведе такъв режим на родителски отпуск, който в зависимост от съществуващата в държавата членка ситуация, да осигури на родителите на близнаци такова третиране, което отчита както подобава техните специфични нужди. Националният съдия е длъжен да провери дали националното законодателство отговаря на това изискване и, ако се налага, да даде на това национално законодателство, в рамките на възможното, тълкуване съгласно Европейското право (Дело C-149/10 - Zoi Chatzi contre Ipourgos Ikonomikon)

- Кристел Митс срещу Пруст НВ

В делото „Митс“ Съдът на ЕС отсъжда, че в резултат от целите на рамковото споразумение от 1995г., понятието „придобити или в процес на придобиване права“ по смисъла на **клауза 2(б)** на това рамково споразумение се отнася до всички права и преимущества, в брой или в натура, пряко или косвено произтичащи от трудовото правоотношение, за което работещият може да има претенции по отношение на работодателя към датата, на която започва родителският отпуск. Между посочените права и преимущества фигурират тези, свързани с условията на трудовата заетост, като например правото на работещ на пълно работно време, ползващ родителски отпуск на непълно работно време, да разполага, в случай на едностранно прекратяване от страна на работодателя на безсрочния му трудов договор, със срок на предизвестие, чиято подължителност зависи от отработеното от него време в предприятието, и чийто смисъл е да улесни търсенето на нова работа.

Клаузи 2(6) и 2(7) на рамковото споразумение за родителския отпуск се противопоставят на това, в случай на едностранно прекратяване от страна на работодателя, без сериозна причина и без да се спазва предвидения от закона срок на предизвестие, на трудовия безсрочен договор на работник, назначен на пълно работно време, в момент, когато същият ползва родителски отпуск на непълно работно време, обезщетението, което трябва да му бъде изплатено, да бъде определено въз основа на по-ниското възнаграждение, което получава в момента на уволнението (въз основа на непълното работно време).

В това отношение, въпреки че **клауза 2(7)** на рамковото споразумение за родителския отпуск препраща към държавите членки и/или социалните партньори задължението да определят режима на договора или на трудовото правоотношение по време на родителския отпуск, включително и мярката, според която през този период работещият може да продължава да придобива права по отношение на работодателя, едно телеологично и систематично тълкуване на рамковото споразумение ни води до заключението, че това препращане не трябва да се разбира като противоречие с **клауза 2.6**, която утвърждава, че „придобитите или в процес на придобиване права към датата, на която започва родителският отпуск, се запазват в същото състояние до края на родителския отпуск”. Всички тези права и предимства биха се загубили ако в случай на неспазване на предвидения от закона срок на предизвестие при уволнение по време на родителски отпуск на непълно работно време, работник, назначен на пълно работно време, губи правото, според което, обезщетението за уволнение, което му се полага, се определя въз основа на възнаграждението, посочено в трудовия му договор (Дело C-116/08 - Christel Meerts contre Proost NV, 22 октомври 2009г.)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols срещу Land Tirol

Съдът на ЕС отсъди също така, че **клауза 2(6)** на рамковото споразумение е в противоречие с национална разпоредба, по-конкретно с един член от закона на Федералната провинция Тирол, отнасящ се до федералните служители на договор, според който, работещите, ползващи правото си на двугодишен родителски отпуск, губят след изтичане на отпуска правото си на платен годишен отпуск, придобито през годината, предхождаща раждането на тяхното дете (Дело C-486/08 - Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols срещу Land Tirol, 22 април 2010г.).

- Еванжелина Гомез-Лимон Санчез-Камачо срещу Националния здравно-осигурителен институт и други

В дело C-537/07 (Испания) - Еванжелина Гомез-Лимон Санчез-Камачо срещу Националния здравно-осигурителен институт и други Съдът на ЕС подчертава, че частни лица, могат да се позоват пред съда на **клауза 2(6)** на рамковото споразумение за родителския отпуск. Тази клауза задължава запазването, в същото състояние до края на родителския отпуск, на придобитите и в процес на придобиване права към датата, на която той започва както и прилагането на същите след изтичането на отпуска, включително и на всички промени, настъпили междуременно. Тази клауза,

която цели да се избегне каквото и да било посегателство над работещите, решили да ползват родителски отпуск, задължава в най общ смисъл и по недвусмислен начин, както националните власти, така и работодателите, да признаят вече придобитите права и тези, които са в процес на придобиване към датата, на която започва един такъв отпуск и гарантира, че след приключването му работещите ще могат да продължат да придобиват права по същия начин както ако отпускът не е бил ползван. При все това, съдържанието на тази клауза изглежда достатъчно точно, за да може подсъдим да се позове на тази разпоредба и тя да бъде приложена от съдията.

Освен това, **клауза 2(6) и (8)** на рамковото споразумение не се противопоставят на това, при изчисляването на доживотната пенсия за инвалидност на работещ, да се отчете факта, че е ползвал родителски отпуск при непълно работно време, по време на който е плащал осигуровки и е придобил право на пенсия в съответствие с получените заплати.

От една страна **клауза 2(6)** на това споразумение не разрешава въпроса за правата и задълженията, произтичащи от трудовоправното отношение по време на родителския отпуск, а препраща към националното законодателство и към колективните трудови договори определянето на режима на договора или на трудовото правоотношение, включително и мярката, според която през този период работещият може да продължава да придобива права по отношение на работодателя, както и по отношение на съответния професионален режим на социалното осигуряване. От друга страна, **клауза 2(8)** на това споразумение се позовава на запазването на обезщетенията на здравното осигуряване по време на ползването на родителски отпуск, без при това да налага конкретно задължение на държавите членки в това отношение. От това следва, че тези разпоредби не налагат на държавите членки задължението да гарантират на работещите, че по времето, когато ползват родителски отпуск при непълно работно време, те ще продължат да придобиват права за бъдещи обезщетения от системата на социалното осигуряване по същия начин, както ако са продължили да упражняват професионална дейност при пълно работно време.

Клауза 2(8) на рамковото споразумение не налага задължения на държавите членки, с изключение на това да разгледат и определят въпросите, свързани със социалното осигуряване, отнасящи се до това рамково споразумение, съгласно националното законодателство. Най-вече тя не им налага да предвидят непрекъснатостта на получаване на обезщетения от системата на социалното осигуряване по време на родителския отпуск.

Понастоящем (март 2011), се води друго дело пред Съда на ЕС по молба за преюдициално решение, подадена от испански съд. Преюдициалните въпроси, отнасящи се до рамковото споразумение са следните :

1. **Клауза 2(6)** на Приложение 1 на директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996г. трябва ли да бъде тълкувано в смисъл, че спазването на правата, които са в процес на придобиване може да се приложи към доживотна пенсия поради постоянна и пълна неспособност за

- упражняване на обичайната професия, като тази неспособност се е проявила по време на едногодишен родителски отпуск, ползван под формата на намаляване на работното време и на заплатата, в следствие на професионално заболяване, получено при извършване на работа за предприятието, което е разрешило ползването на отпуска и което заболяване се е проявило по време на този отпуск, като се има предвид, че изплащането на обезщетението от системата на социалното осигуряване се извършва чрез суброгация на предприятието по силата на задължителната договореност за осигуряване за професионалните рискове от трудова злополука и професионално заболяване ?
2. В случай на утвърдетелен отговор на първия въпрос, тази разпоредба трябва ли да бъде тълкувана в смисъл, че гаранцията, която тя предвижда, се противопоставя на едно национално правило, което с цел да определи размера на пенсията за постоянна нетрудоспособност поради професионално заболяване, взема предвид получаваната от засегнатия работник заплата и действително внесените осигуровки на негово име по време на дванадесетте месеца, предхождащи събитието, което дава право за получаване на обезщетението, като по-голямата част от този дванадесетмесечен период работникът е ползвал горепосочения отпуск и е имал намалени работно време, заплата и основа за вноски, като не се предвижда какъвто и да било коригиращ фактор, позволяващ гарантирането на осъществяването на целите, които се преследват чрез регламентите на общността ?
 3. Във всеки случай и не зависимо какви са отговорите на въпросите, **клаузите 2(8) и 4(2)** на Приложение 1 на горепосочената директива трябва ли да бъдат тълкувани в смисъл, че задълженията и предвижданията, които те определят, са несъвместими с правило за изчисляване, като това, което бе описано ? (Дело C-452/08 - Emilia Flores Fánega contre Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) et Bolumburu S.A.)

Приложение 2 : Факти и цифри за режимите на родителски отпуск във всички страни на Европа

Таблица 1 : Обезщетение за родителски отпуск в някои страни на Европа

Никакво заплащане	Испания, Гърция, Ирландия, Холандия, Португалия, Великобритания
Предварително договорно определен размер на обезщетение	Австрия, Белгия, Гърция, Дания, Франция, Люксембург, Полша, Чешка република и Словакия
Заплащане, представляващо определен процент от заплатата	Италия, Германия, Финландия, Унгария, Латвия, Норвегия, Швеция, Литва, Естония и Словения

(Източник : Лейла Марон, Даниел Мьолдер и Сил О`Дорше (2008) : „Родителският отпуск в Белгия“ Cahiers économiques de Bruxelles, том 51, № 2/3, Лято-Есен)

Таблица 2 : Ползване на родителски отпуск в някои европейски страни

Страна	
SE, DK, FI, DE, IT, SI, CZ, DE, IT, SI, CZ, HU, PL	Висока степен на ползване при майките; над 10% при бащите, отговарящи на критериите за ползване на родителски отпуск, с изключение на Швеция
ES, FR, NL	Средна степен на ползване при майките (между 1/3 и 2/3 от жените отговарящи на критериите за ползване на родителски отпуск; много ниска степен при мъжете, с изключение на Холандия (над 10% ; често при непълно работно време)

(Източник : Изказване на Д. Фоден на конференция)

Приложение 3 : По-широк контекст : Факти и цифри за други видове отпуск в цяла Европа (отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, отпуск за осиновяване, отпуск за гледане на болен член на семейството, гъвкаво работно време и т.н.)

Таблица 1 : Общ преглед на отпуска по майчинство в някои европейски страни

Продължителност	Страна
Над 18 седмици	BU, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
Между 14 и 18 седмици	AT, BE, DK, EL, ES, FR, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SL
14 седмици	DE, MT

(Източник : Изказване на Д. Фоден на конференция – За основата на минимално право на отпуск по майчинство от 14 седмици със заплащане не по-ниско от това за отпуск по болест)

Таблица 2 : Доход, заместващ заплатата, по време на отпуска по майчинство в някои европейски страни

Размер на дохода	Pays
100 % от средния или основен доход	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, MT, NL, PL, PT, SL
Между 70 и 99 %	BU, HU, IE, IT, RO, SE
Под 70 %	CZ, SK

(Източник : Изказване на Д. Фоден на конференция)

Таблица 3 : Общ преглед на правото на платен отпуск по бащинство в някои европейски страни

Не съществува право на платен отпуск по бащинство	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK	BG, CZ, DE, IE,
Между 1 и 5 дни	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO	AT, EL, HU, M
Между 6 и 10 дни	BE, DK, EE, LV, PT, UK	BE, DK, EE, LV,
Над 10 дни	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI	ES, FI, FR, LT, S

(Източник : Изказване на Д. Фоден на конференция)

Таблица 4 : Правови разпоредби относно правото на отпуск в някои европейски страни

	Отпуск по майчинство	Отпуск по бащинство	Родителски отпуск	Отпуск за болно дете
Австрия	☰ 7 ☉ ☰ ☰☰	☉	☰☰ F	☰☰☰ 10 ☰
Белгия	☰☰☰	☰☰☰	☰☰ I	☰
Хърватия	☰☰☰ TR	☉	☰☰☰ I+TR	☰☰☰ 20-40 ☰
Чешка република	☰☰☰ TR	☉	☰☰ *NBP I	☰☰☰ 9>
Дания	☰☰☰	☰☰☰	☰☰☰ F	☰
Естония	☰☰☰	☰	☰☰ *F	☰☰☰☰ 4>
Финландия	☰☰☰	☰☰☰	☰☰☰ F	☉ NBP
Франция	☰☰☰	☰☰☰	☰☰ * NBP I	☰ ☰
Германия	☰☰☰	☉	☰☰☰ (*) F	☰☰☰ 25 ☰
Гърция				
а. частен сектор	☰☰	☰☰☰ ☰	☰ I	☰☰
б. обществен сектор	☰☰☰		☰ I	☉
Унгария	☰☰☰	☰☰☰	☰☰☰ * F	☰☰☰ 14-UNLTD
Исландия	☉ NBP	☉ FN	☰☰☰ F & I	☉
Ирландия	☰☰	☉	☰ I	☰☰☰ 3☰
Италия	☰☰☰ TR	☉	☰☰ I	☰
Люксембург	☰☰☰	☰☰☰	☰☰ I	☰☰☰ 2
Холандия	☰☰☰	☰☰☰	☰☰ I	☰☰☰ 10☰
Норвегия	☉ NBP	☰	☰☰☰ F & I	☰☰☰ 10-15
Полша	☰☰☰ TR	☰☰☰	☰☰ F	☰☰☰ 14☰
Португалия	☰☰☰ TR	☰☰☰	☰☰ I	☰☰☰ 15-30F☰
Словения	☰☰☰	☰☰	☰☰☰ F	☰☰☰ 7-15>☰
Испания	☰☰☰	☰☰☰	☰ I	☰☰☰ 2-4☰
Швеция	☉ NBP	☰☰☰	☰☰☰ F & I	☰☰☰ 120F
Великобритания	☰☰	☰☰	☰ I	☰

(Източник : адаптиран вариант на таблицата на Мос, П. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series № 115, септември 2010г. Лондон : Британско министерство на иновацията и на икономическите компетенции, стр. 36-37. На разположение на интернет сайта на Leave Policies & Research на адрес : http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/) + принос на членовете на комитета „Жени от ЕКП“.

Списък на съкращенията и символите в таблица 4 :

Колоните, отнасящи се до отпуска по майчинство, до отпуска по бащинство, до родителския отпуск, и до отпуска за болно дете : ☉ - не съществува никаква законова разпоредба. Относно отпуска по майчинство са включени страните, които не предвиждат допълнителен отпуск за бременност и раждане. ♣ - право на неплатен отпуск, включително и държавите членки, за които се прилагат изискванията за отсъствие поради форсмажорни обстоятелства, предвидени от директивата за родителския отпуск; ♠ - право на платен отпуск, но под формата на обезщетение в определен договорен размер *или* на процент от заплатата в размер по-малък от 66% от доходите *или* невсеобщо прилагащо се или за по-малък от общата продължителност на отпуска срок ; ♣♣ - право на платен отпуск за целия период или за част от него за всички родители в размер над 66% от доходите. Когато съществува таван на заплатите, втората или третата точка са отбелязани в скоби, например ♣♣(♣).

Колоната, отнасяща се до отпуска по майчинство : TR = част от отпуска по майчинство, която не може да бъде прехвърлена на бащата.

Колоната, отнасяща се до родителския отпуск : „*“ означава, че всички родители получават доход за едно дете, независимо от това дали ползват или не отпуск. F = семейно право; I = лично право ; F & I един период семейно право, комбиниран с един период лично право.

Колоната, отнасяща се до отпуска за болно дете : Цифрата означава броя дни платен отпуск за година и за наето лице (или за семейство ако е добавена буквата „F“); пример с две цифри (например „15-30“) означава, че броят варира в зависимост от възрастта на децата или техния брой; цифра, след която е поставен „>“ означава максималния брой дни, които могат да се вземат за период на боледуване, включително възможността за нови периоди на отпуск при по-многобройни периоди на боледуване. Цифра, след която има „♣ “, означава допълнителни права на отпуск за по-голям брой членове на семейството от колкото децата в ранна възраст и/или за случаите на тежко заболяване.

Бележки в долната част на страницата за съответната страна (NBP) :

Чешка република : родителският отпуск може да бъде ползван до навършване на три годишна възраст на детето, но обезщетението се изплаща до навършване на четвъртата година на детето. Родителите могат да ползват минимален деветдневен отпуск, независимо от болестта на детето, но могат да вземат отпуск толкова пъти, колкото е необходимо.

Финландия : общата продължителност на отпуска след раждане включва един период с ниско заплащане за гледане на дете (грижи вкъщи). Всички наети лица имат право на отпуск, за да се грижат за болно дете, като продължителността му и размерът на заплащането се определя от колективните трудови договори.

Франция : обезщетенията за родителски отпуск се изплащат на родителите на едно дете до шест месеца след края на отпуска по майчинство.

Германия : обезщетенията за родителски отпуск се изплащат в продължение на максимален период от 28 месеца. Останалата част от тригодишния отпуск е неплатен.

Гърция : а = наети лица в частния сектор; б = наети лица в общественния сектор. Жените, наети в двата сектора, могат да комбинират право на намаление на работното време и отпуск на пълно работно време до 3¼ месеца в частния сектор и до 9 месеца в общественния сектор. Тази

възможност за допълнителен отпуск не е включена в общата продължителност на отпуска след раждане, отбелязана в таблицата, което показва, че отпускът може да бъде ползван от двамата родители, работещи в същия сектор.

Унгария : за родителите, имащи социална осигуровка, отпускът е платен в размер от 70 % от доходите до навършване на три години от детето, след това под формата на предварително договорена сума. Само майката има право да ползва този отпуск през първата година на детето. Единият или другият родител в семейство с три или повече деца може да ползва отпуск в периода между навършването на третата и осмата година на най-малкото дете.

Исландия : Законодателството не прави разлика между отпуска по майчинство, по бащинство или родителски отпуск, а се позовава само на „отпуск при раждане“, от който една част е лично право за майката, друга част е лично право на бащата и трета част е право на двамата родители, които могат да изберат по какъв начин да го упражнят. Отпускът след раждане включва един период неплатен отпуск след родителския отпуск.

Италия : продължителността на родителския отпуск е определен на шест месеца за родител, като общата продължителност на отпуска за семейство не може да надвиши 10 месеца.

Норвегия : не съществува отделен отпуск по майчинство. Една част от родителския отпуск се полага на жените преди и след раждане.

Португалия : „отпускът по майчинство“ бе заменен от „начален родителски отпуск“. Общата продължителност на отпуска след раждане включва период на неплатен отпуск след родителския отпуск.

Швеция : не съществува отделен отпуск по майчинство. Една част от 480^{те} дни отпуск се полага на жените. Всеки родител има право да ползва родителски отпуск до навършването на 18 месеца на детето, но периодът от 480 дни платен отпуск може да бъде ползван до навършването на осем години от детето.

Таблица 5 : Право на отпуск за осиновяване в някои европейски страни

Идентичен с родителския отпуск	AT, LT, RO, SE
Идентичен с отпуска по майчинство и с родителския отпуск	CZ, EL, HU, IT, SK, LUX
Идентичен с отпуска по майчинство	PL, UK
Идентичен с отпуска по майчинство и по бащинство	ES

(Източник : Изказване на Д. Фоден (Eurofound) на конференцията на ЕКП „Транспонирането на преработеното рамково споразумение за родителския отпуск : да се изправим срещу предизвикателството“ 16 и 17 февруари 2011г. Брюксел + принос на членовете на комитета „Жени от ЕКП“.)

Таблица 6 : Право на отпуск за осиновяване в някои европейски страни (2)

Страна	Продължителност на отпуска	Заплащане
BE	Между 4 и 6 седмици и родителски отпуск	
BU	6 месеца за всеки родител	Неплатен
DE	3 години	67 % с таван
DK	Между 32 и 40 седмици	Идентичен с родителския отпуск
EE	10 седмици	100 % от средния доход
FI	234 работни дни	Идентичен с родителския отпуск, в продължение на 234 дни
FR	10 седмици	Идентичен с отпуска по майчинство
IE	40 седмици	24 платени седмици
LV	10 дни	
LUX	8 седмици отпуск по майчинство и родителски отпуск	100% от постоянната заплата/възнаграждение за периода на родителския отпуск
MT	3 месеца за двамата родители	Неплатен
NL	4 седмици	Обезщетение за майчинство
PT	100 дни за двамата родители	Специално обезщетение

SL	Между 120 и 150 дни в зависимост от възрастта на детето	Да
----	---	----

(Източник : Изказване на Д. Фоден (Eurofound) на конференцията на ЕКП „Транспонирането на преработеното рамково споразумение за родителския отпуск : да се изправим срещу предизвикателството“ 16 и 17 февруари 2011г. Брюксел + принос на членовете на комитета „Жени от ЕКП“.)

Таблица 7 : Право на отпуск за гледане на болен член на семейството

Страна	Продължителност	Заплащане
AT	Между 1 и 2 седмици	Да
BE	10 дни (или повече, но неплатени)	Да
DE	5 дни за дете	Да
EE	До 14 дни с представяне на свидетелство за положени грижи	Между 80 и 100 %
EL	Между 4 и 12 дни за дете	Да
ES	2 дни	Да
LUX	5 работни дни за година	100%

(Източник : Изказване на Д. Фоден (Eurofound) на конференцията на ЕКП „Транспонирането на преработеното рамково споразумение за родителския отпуск : да се изправим срещу предизвикателството“ 16 и 17 февруари 2011г. Брюксел + принос на членовете на комитета „Жени от ЕКП“.)

Таблица 8 : Разпределяне на заетостта на жените в различните страни

Процент на заетост / Пропорции на заетостта при пълно и непълно работно време	Страни
Висок процент на заетост и слаб дял на заетост на непълно работно време	FI, P, EE, LT, CZ, HU, SL
Висок процент на заетост и по-голям дял на заетост на непълно работно време	UK, IE, SE, DK, BE, FR, LUX, AT, DE, NL
По-нисък процент на заетост, до голяма степен на пълно работно време	ES, PL, EL, IT, MT

(Източник : Изказване на Д. Фоден (Eurofound) на конференцията на ЕКП „Транспонирането на преработеното рамково споразумение за родителския отпуск : да се изправим срещу предизвикателството“ 16 и 17 февруари 2011г. Брюксел + принос на членовете на комитета „Жени от ЕКП“.)

Приложение 4 : Списък на елементите, които трябва да се контролират при въвеждане на рамковото споразумение

Следва да се внимава за отчитането на следните елементи при въвеждането на новата директива за родителския отпуск във вашата национална система :

- Предвиден е родителски отпуск, не по-кратък от 4 месеца
- Родителският отпуск (или поне един месец) не може да се прехвърля от единия на другия родител
- Въпросът за дохода/заплащането е разгледан
- Родителският отпуск се прилага при лицата, наети на непълно работно време, на срочен договор или на временен договор
- Взема се под внимание все по-голямото разнообразие от семейни структури
- Проработеното време взема под внимание сбора от срочни договори със същия работодател
- Срокът за предизвестяване отчита интересите на работещия и на работодателя
- Прилагат се особени разпоредби относно родителите на деца с увреждания или страдащи от продължителни заболявания
- Предвидени са особени разпоредби, за да се отговори на специфичните нужди на родителите осиновители

Приложение 5 : Допълнителна литература, документация и линкове

ЕКП и равенството на половете :

Европейската конфедерация на провсъюзите (ЕКП) твърдо се ангажира да защитава равенството между жените и мъжете. Постигането на равенство между половете предполага промяна на европейската традиция на дългите работни часове и предлага по-добър баланс между работата и живота както за мъжете така и за жените в рамките на всеобщо гарантирани грижи.

Уеб сайтът на ЕКП дава информации за много политически инициативи, които ЕКП в момента развива в сферата на равенството на половете, и за които може да се получи информация на <http://www.etuc.org>.

Като ключови страни в европейския социален диалог Европейската конфедерация на провсъюзите (ЕКП) както и социалните партньори – BUSINESSEUROPE, Европейският съюз на занаятите, малките и средни предприятия (UEAPME), Европейският център на предприятията с държавно участие (CEEP) се ангажираха да подобрят равенството на полвете на пазара на труда и на работното място. С времето техният европейски социален диалог довежда до резултати в областта на равенството на половете, като например :

- Рамковото споразумение за родителския отпуск (ревизирано) 2009 г.
- Общата декларация към Европейския съюз и държавите членки : „Да се преборим с дискриминацията и да гарантираме равенство за всички“ (2009г.)
- Общото писмо на социалните европейски партньори за гледането на деца (2008г.)
- Докладът на европейските социални партньори за съвместяването на професионалния, личния и семейния живот (2008г.)
- Рамката за действия относно равенството на половете (2005г.).

Освен това, ЕКП разви също и позиции относно Консултацията на Комисията относно членове 154-155 на ДФЕС в областта на равенството на половете, най-новите от които са :

- *Позицията на ЕКП за преработването на Директивата за закрила на майчинството (бременни работнички) – 92/85/ЕИО (2009г.)*
- *Позицията на ЕКП за преработването на Директивата за бременните работнички*
- *Позицията на ЕКП относно втората консултативна фаза на преработването на Директива 86/613/ЕИО (2008г.) между социалните партньори*

- *Позицията на ЕКП относно първата консултативна фаза на преработването на Директива 86/613/ЕИО (2008г.) между социалните партньори*
- *Позицията на ЕКП относно втората консултативна фаза между социалните партньори на общностно равнище за съвместяването на професионалния, личния и семеен живот (2007г.)*
- *Позицията на ЕКП относно първата консултативна фаза между социалните партньори на общностно равнище за съвместяването на професионалния, личния и семеен живот (2007г.)*

Или относно така наречените „публични“ консултации, като :

- Отговорът на ЕКП на консултативната на Комисията относно стратегията за наблюдение „пътна карта“ за равенството между мъжете и жените 2006-2010 (2009г.)
- Позицията на ЕКП относно изказването на Европейската комисия „Да се преборим с разликата в заплатите между жените и мъжете“ (2008г.)

Освен това, ЕКП прие също така важни собствени резолюции и позиции по въпросите за равенството на половете, най-новите от които са :

- *Резолюция на ЕКП – Препоръки за подобряване на равновесието между половете в провсъюзите (2011г.)*
- *Резолюция на ЕКП – „Да се намали разликата в заплатите“ (2008г.)*
- *Хартата на ЕКП относно включването на измерението на пола в провсъюзите (2007г.)*

И най-после, други интересни публикации на ЕКП в тази област включват :

- От встъпването до вземането на решения : повишаване на ролята на жените в провсъюзите : десет предложения на вниманието на провсъюзите за наърсчаване на баланса между полвете от встъпването в провсъюза до вземането на решение : повишаване на ролята на жените в провсъюзите (Справочник на ресурсите) 2010г.
- Провсъюзите и жените : диалог на гражданското общество, обединяващ работещите жени от Турция и Европейския съюз чрез една споделена трудова култура (2010г.)
- Въпросник от 8 март 2010г.
- Анкета от 8 март 2011г.
- Въпросник от 8 март 2009г.

- Въпросник от 8 март 2008г.
- Съвместяването на професионалния, личния и семейния живот : ключова цел за европейското провсъюзно движение (2007г.)
- Жените в европейските синдикати : BRIDGING THE GAPS (2007г.)

Други книги, доклади и статии

Clauwaert, S. (2010г.) : Към едно преработено споразумение/директива за родителския отпуск”. Трансфер : European Review of Labour and Research, август 2010, 16 : 431-435.

COWI (2008г.) : Проучване относно стойността и предимствата на вариантите, целящи подобряването на разпоредбите за съвместяването на професионалния, личния и семеен живот. Основен доклад. Европейска комисия, юни 2008г.

Европейска комисия (2006г.) : « Reconciliation of work and private life – A comparative review of thirty European countries (2006). [Този доклад представя общ преглед на политиките, въведени в рамките на програмата за съвместяването на професионалния и личния живот в 25 държави членки на ЕС. Той представя също така информация за три страни от ЕИЗ, Исландия, Норвегия и Лихтенщайн и две държави кандидати, България и Румъния. Това проучване може да се намери на адрес : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>.

Европейска комисия (2007г.) : « Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights », март 2007г. (може да се намери на адрес : http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html).

Европейска комисия (2008г.) : « Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries », юни 2008г. Европейска комисия (може да се намери на адрес : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>).

Moss, P. (2010) : *International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations research Series* n° 115, септември 2010г., Лондон : Британско министерство на иновацията и икономическите компетенции (може да се намери на сайта на LP&R на адрес: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/).

Организация за икономическо сътрудничество и развитие (2011г.) : „Да се осигури благосъстоянието на семейството”, май 2011г. (може да се намери на адрес : http://www.oecd.org/document/49/0,3746,fr_2649_34819_47682174_1_1_1_1,00.html).

Sechi C. : « Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee », Sindacalismo n° 8, октомври 2009г., 47-76.

Thévenon, O. (2011) : « Family Policies in the OECD Countries : A Comparative Analysis, Population and Development Review », Том 37, номер 1, март 2011г., стр. 57-87 : <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract>. Авторът основава анализа си на пълни национални данни, извлечени от базата данни за семейството на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, които данни се отнасят до променливи като условията на родителския отпуск, извършването на услуги за гледане на деца и финансовата подкрепа за семействата. Тази статия разглежда различните модели на семейна политика в 28^{те} страни на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие от гледна точка на равновесието между различните им цели и комбинацията от приети инструменти за прилагане на тези политики.

Wall K. и други (2009г.) : „ Семейните политики в държавите членки на Съвета на Европа” : Страсбург, Съвет на Европа, юни 2009г.

http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_fr.pdf (този документ представя два експертни доклада, направени по молба на Експертния комитет за социалната политика за жените и децата. Единият предоставя сравнителен анализ на семейните политики, включително и относно отпуските; другият разглежда развитието и динамиката в някои държави членки).

Интернет сайтове

Интернет сайт на ЕКП : <http://www.etuc.org/fr>.

Интернет сайт на ЕКП : Отдел за равенството между мъжете и жените : <http://www.etuc.org/r/48>.

Център за документация на ЕКП : <http://resourcecentre.etuc.org/>.

Европейски провсъюзен институт - Labourline (он-лайн каталог на центъра за документация на Европейския провсъюзен институт) :
<http://www.labourline.org>.

Интернет сайт на Европейската комисия - Отдел за равенството между мъжете и жените : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=418>.

Eurofound : <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>.

International network on leave policy and research (LP&R) : <http://www.leavenetwork.org>.