

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 3

септември, 2009
София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

ИТАЛИЯ – РЕФОРМА НА СИСТЕМАТА ЗА КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ БЕЗ СИНДИКАЛНО ЕДИНСТВО	стр. 3
ЕВРОПА – ИЗГЛЕДИ ЗА НОВИ ДИРЕКТИВИ ЗА ОТПУСК ПО МАЙЧИНСТВО, РОДИТЕЛСКИ ОТПУСК	стр. 14

Изготвил броя: Даринка Кирчева
Отговорен редактор: Надежда Даскалова

ИТАЛИЯ

Реформа на системата за колективно договаряне без синдикално единство

Въпросът, който днес вълнува социалните партньори в Италия, е ще успее ли Рамковото споразумение, подписано на 22 януари 2009 г. от италианското правителство, работодателските организации и две от трите национални синдикални конфедерации, да доведе до успешен край реформата на системата за колективно договаряне, поставена на дневен ред от близо десет години? Въведената през 1993 г. система значително се преустройва с този текст. Повишената роля на децентрализираното договаряне (в предприятието, евентуално територията) се възвръща за сметка на по-слабото значение на браншовото договаряне. Очаква се растежът на италианската икономика (в застой доста преди избухването на финансовата криза) да получи тласък от по-доброто съобразяване на ръста на заплатите с реалните икономически резултати на предприятията.

Бъдещето на реформата обаче е свързано с редица неясноти. Италианската обща конфедерация на труда (CGIL), най-голямата от трите синдикални конфедерации, отказа да подпише споразумението. А този синдикат има голяма тежест при договарянето и на отраслови, и на местни норми. Освен това, разпространето на договарянето по предприятия, към което се стреми реформата, е доста несигурно. Освобождаването от данъци на постигнатите в предприятията увеличения на заплатите би могло да допринесе за разширяване на обхвата на децентрализираното договаряне, което днес се наблюдава в малко предприятия. Но този процес може да бъде затормозен от условията на рецесия, които не са благоприятни за водене на преговори по заплащането, и от липсата на партньори за колективно договаряне в голям брой предприятия без синдикално присъствие.

От единната платформа към отделно подписване на споразумението

С Рамковото споразумение от януари 2009 г. предишната уредба на колективното договаряне трябва да бъде заменена с нови правила. Тристранното споразумение от 1993 г. премахна окончателно системата за автоматична индексация на заплатите и въведе три съществени промени в италианската система на индустриални отношения:

- споразумението официално въведе договарянето на ниво предприятие (евентуално на териториално равнище), като второ ниво на колективното договаряне, наред с браншовото договаряне. В областта на заплащането браншовото договаряне има за задача да запазва покупателната способност, докато договарянето в предприятието следва да постига увеличение на заплатите, свързано с производителността и рентабилността на предприятието;

- правителството има голяма възможност за намеса в политиката по заплащането, като определя след съгласуване с работодателските и синдикалните организации „прогнозния ръст на инфлацията”, задължителен референтен показател при браншовите преговори за увеличения на заплатите¹;

- право за децентрализирано договаряне има нов представителен орган, „единно синдикално представителство”. Наследник на едноканалния модел, този орган има хибриден статут – той изпълнява ролята на синдикално представителство, като същевременно представлява работниците пред работодателя².

Равносметка на системата за колективно договаряне на две нива

Според почти единодушна оценка въведената през 1993 г. система е изпълнила историческа мисия – прогнозният ръст на инфлацията е позволил бързо и успешно да се пресече съществуващата дотогава инфлационна спирала и е наредил Италия сред страните учредителки на еврото. С въвеждането на европейската валута обаче положителният ефект на механизма е станал по-несигурен. Разликата (умишлена) между прогнозната и реалната инфлация в крайна сметка е ощетила ръста на заплатите и е предизвикала кумулативен спад на реалните заплати, допълнително засилен от все по-честото забавяне на подновяването на колективните договори³.

Задържането на заплатите, договорено на браншово равнище, изобщо не е компенсирано от договарянето по предприятия, което

¹ Тристранното споразумение от 1993 г. въвежда четиригодишен срок на действие на колективните договори, сключени по браншове и предприятия. Но клаузите по заплащането в браншовите договори се предоговарят на всеки две години, за да се актуализират заплатите съобразно с реалната инфлация.

² Единните синдикални представителства се избират по синдикални листи от всички работници, независимо дали членуват или не в синдикатите. Според един доста оспорван и не системно прилаган принцип, една трета от местата се запазват за синдикални активисти, излъчени от синдикалните организации.

³ Към м. ноември 2007 г. колективните договори, покриващи близо две трети от наетите в частния сектор, са изтекли, без да бъдат подновени.

така и не се развива съществено. На фона на икономическата криза, но и при липсата на синдикално представителство, то дори се свива до значително по-малко предприятия. Работодателските организации критикуват главно отклоняването на децентрализираното договаряне от първоначалната му цел. Благоприятно за работниците съотношение на силите на местно ниво позволява премиите за рентабилност, замислени като променлива и конюнктурна надбавка, често да се включват в основната заплата като постоянна величина. Съществуват и обвинения, че браншовите договори спират растежа. Те не само определят увеличенията на заплатите според състоянието на сравнително по-неефективните предприятия, но и подлагат на приблизително еднакво третиране динамични и изоставащи сектори. Изтъква се също така бюрократизацията на системата – съществуват стотици, често припокриващи се браншови споразумения, чието договаряне мобилизира значителен брой участници в преговорите.

Въпреки че още при първата оценка на системата през 1997 г. бяха предложени корективи, неколкото опита за провеждане на реформа се проваляха и при леви, и при десни правителства. Балансът между централизирано и децентрализирано колективно договаряне продължава да предизвиква сериозни разногласия между синдикалните организации, докато от работодателска страна исканията за премахване на браншовото договаряне с времето заглъхнаха. Италианската конфедерация на работническите синдикати (CISL) отдавна афишира предпочитанието си към договарянето на фирмено или териториално равнище, докато CGIL държи на защитната роля на националния браншови договор. Започнатите през 2004 г. преговори по инициатива на работодателската конфедерация Конфиндустрия бяха внезапно прекратени поради наложеното от CGIL вето. Самата CGIL е разединена по въпроса за целесъобразността на реформата. С подписването през юли 2007 г. на Социален пакт с правителството на Проди („Протокол за социалното осигуряване, труда и конкурентоспособността”), социалните партньори предприемат нов опит за реформа. Икономическата ситуация ги принуждава да действат в тази насока – в Италия се регистрира непрекъснат спад на производителността и конкурентоспособността, а ОИСП и Италианската банка непрекъснато бият тревога за стагнацията на заплатите¹.

¹ В паритет на покупателна способност италианските заплати през 2006 г. са с 21,9% по-ниски от средното за страните от ОИСП. Управителят на Италианската банка посочва, че реалните нетни заплати са останали почти непроменени от петнадесет години насам, докато разходите за единица продукция са нараснали с 30%.

Компенсирене на инфлацията – непостижимият компромис

Тристранното сътрудничество навлиза в решителна фаза с представянето през м. май 2008 г. на единна платформа от трите синдикални конфедерации – CGIL, CISL и UIL (Италиански съюз на труда). Синдикатите искат, от една страна, по-добра защита на реалните заплати чрез браншовото договаряне. Показател, който да определя „реално предвидимата инфлация” трябва да замени прогнозния ръст на инфлацията, определян едностранно от правителството. Синдикалните конфедерации предлагат, от друга страна, подкрепа за разпространето на фирменото договаряне чрез освобождаването от данъци и осигурителни вноски на договорените на това ниво увеличения, като се запазят обаче осигурителните права (пенсиите). Териториалното договаряне следва да се развие, за да осигури на работниците от малките предприятия достъп до договарянето на второ ниво. Браншовите колективни договори могат да определят по-точно това ниво – регионално, областно, по производствени вериги. Раздел за синдикалната представителност допълва единната синдикална платформа. Представителността на синдикатите в частния сектор ще се определя чрез заимствани от публичния сектор механизми, при които в оценката са включени едновременно и броят на синдикалните членове, и броят на получените гласове при синдикалните избори от синдикатите, които претендират за правото да водят преговори.

Работодателите приветстват единната синдикална платформа, но изказват силни резерви към разчетите за инфлацията и към възможността за териториално договаряне. Конфиндустрия припомня собствените си изисквания – строго спазване на принципа за субсидиарност при двете нива на договаряне, по-малка тежест на браншовите договори, доброволен характер на договарянето по предприятия. Когато през м. юли 2008 г. започва тристранното съгласуване, крехката ляво-центристка коалиция на премиера Проди е отстъпила мястото си на дясно-центристкото управление на Силвио Берлускони, който разполага с комфортно мнозинство. Конфиндустрия, CISL и UIL бързат да приключат преговорите, за да може правителството да предвиди в бюджета необходимите средства за освобождаване от данъци на договорените в предприятията надбавки за рентабилност.

Синдикалният фронт се пропуква след предложеното от Конфиндустрия споразумение през м. септември 2008 г. Необходимостта от реформа се обуславя от ниската производителност, която застрашава конкурентоспособността на

предприятията, изправени пред силно нарастващи разходи за труд, без това да се отразява на нетните заплати на работниците. Компенсацията на инфлацията е централен въпрос в предложението компромис. Работодателската организация настоява прогнозният ръст на инфлацията да бъде заменен с показателя на ЕС, от който да се приспада инфлацията в резултат на вноса на енергоносители. Увеличението на заплатите ще се изчислява въз основа на най-ниските ставки¹ в щатните разписания, тоест от по-ниска база, отколкото при действащата система. Синдикалните организации възприемат различно предложените механизми - CISL и UIL изтъкват сходството им с единната синдикална платформа, докато CGIL предвижда значителен спад на реалната заплата, ощетяващ още повече работниците.

През м. октомври 2008 г. Конфиндустрия, CISL и UIL подписват предварително споразумение, което в общи линии утвърждава работодателското предложение. В преговорите по-късно са включени и други работодателски организации от частния сектор (търговия, банки, занаятчии и др.) и публичният работодател. През м. януари 2009 г. правителството, работодателските организации, CISL, UIL и някои автономни синдикати подписват Рамковото споразумение за нова система на колективно договаряне. Под документа липсва един много важен подпис – този на CGIL.

Същността на реформата

Рамковото споразумение определя общото устройство на реформираната система за колективно договаряне, което се прилага и в частния, и в публичния сектор. Браншовите колективни договори следва да определят по-точни механизми на приложение. Реформата има експериментален характер и подлежи на оценка след четири години. Тя трябва да спомогне за възобновяване на икономическия растеж чрез обвързването на заплатите с производителността. Така центърът на тежестта на системата се измества от националните браншови договори към договарянето по предприятия, поне в областта на заплащането².

Рамковото споразумение утвърждава двете нива на колективно договаряне – национално-браншово и децентрализирано. Браншовото договаряне следва да определи по-точно подходящото ниво за децентрализираното договаряне (“второто ниво”).

¹ Увеличени със средната за бранша надбавка за прослужено време.

² В рамковото споразумение се уточнява, че браншовото колективно договаряне има за задача “да регулира индустриалните отношения на национално, териториално и фирмено равнище или в общественото обслужване”.

Браншовите договори ще се сключват занапред за тригодишен период, както за нормативната си част, така и за раздела по заплащането. Ръстът на договорните заплати ще се определя съобразно тригодишен показател, основан на инфлационния индекс на ЕС (изчистен от инфлацията, породена от вносните енергоносители). Изчисляването на покачването на индекса ще бъде възложено на независима институция, а евентуалната разлика спрямо действителното увеличение на цените ще се проверява (и догонва) впоследствие.

На фирмено равнище (или териториално, при липса на такова) ще се договарят увеличения на заплатите във връзка с повишаването на производителността и качеството на стоките и услугите. Те ще се ползват с данъчни и осигурителни облекчения, за да се насърчи масовото договаряне на второ ниво. Браншовите договори ще могат да определят освен това допълнително увеличение за необхванатите от децентрализираното договаряне работници. Такъв механизъм вече е предвиден в последния колективен договор в металургията.

Подписалите партньори приемат и принципа на субсидиарността – при договарянето на второ ниво няма да се разглеждат теми, уредени вече на отраслово ниво. Ползвайки германския пример, с реформата се въвежда възможността за приемане на отменящи клаузи. За справяне с “кризисни ситуации или за насърчаване на икономическото развитие и заетостта” фирмените договори, сключени в рамките на браншовите договори, ще могат занапред “евентуално в експериментален или временен порядък да променят някои разпоредби, нормативни или по заплащането, на националните браншови договори”.

Социалните партньори ще трябва да спазват по-стриктно сроковете за подновяване на колективните договори, както и задълженията за опазване на социалния мир по време на преговори, уточнени в колективните договори¹.

Рамковото споразумение цели освен това да развие бипартизма чрез съвместното управление на различни социални фондове (обучение, наемане на безработни, социални амортизъри, здравословни и безопасни условия на труд и др.). В тримесечен срок следва да се разработят правила за определяне представителността на социалните партньори в колективното договаряне. Броят на браншовите договори също трябва да се намали.

¹ В своя проект за споразумение от 12 септември 2008 г. Конфиндустрия предлагаше седеммесечно “синдикално примирие”, шест месеца преди и един месец след изтичането на колективния договор, през който период “партньорите няма да предприемат едностранни инициативи и няма да преминават към преки действия”.

Приложимо ли е споразумението?

Тристранното споразумение от юли 1993 г. имаше за цел да се справи с предизвикателството на инфлацията, споразумението от януари 2009 г. е насочено към производителността и растежа. След подписването на Рамковото споразумение партньорите и наблюдателите се питат какви са шансовете за успех. Действително, реформата трябва да доведе до положителни резултати в три насоки – увеличение на заплатите в най-динамичните предприятия и сектори, разпространение на договарянето от второ ниво, стабилизиране на индустриалните отношения.

Залогът за нова динамика на заплатите

Увеличението на заплатите е в центъра на полемиката. CGIL смята за неизбежно намаляването на покупателната способност на заплатите при начина на изчисление, при който не се отчитат енергийните разходи и за референтна основа се вземат само договорените минимални заплати. Механизмите за възстановяване на покупателната способност се определят като особено неблагоприятни в публичния сектор. Новият инфлационен индекс, задължителна отправна точка при договарянето на заплатите, предизвиква същинска цифрова война. Изследователският център на Конфиндустрия предвижда за периода 2008-2011 г. 9,4% увеличение на номиналните заплати и 2,9% повишаване на реалните заплати, докато изследователският център на CGIL предвижда, напротив, средно по 0,8% годишен спад на заплатите¹. CISL оспорва цифрите, посочени от CGIL – приложен към периода 2004-2008 г. новият модел би довел до увеличение на заплатите с 2,3 пункта над прогнозната инфлация от 9%.

Тези предположения трудно подлежат на проверка при липсата на солидни статистически данни. В областта на заплащането статистическата информация в Италия обхваща основно договорените заплати, които не съвпадат с действителните възнаграждения. Данните на националното счетоводство са твърде съвкупни, за да позволяват точни анализи. Наблюдателите критикуват несъвършенствата на използвания апарат – за запознаване с “такива елементарни данни като възнагражденията на работниците, печалбите на предприятията или производителността

¹ Без допълнителните загуби, свързани с прогресивния данък и начина на изчисление въз основа на договорните минимума, а не както при досегашната система с отчитане на договорените в предприятието колективни и индивидуални увеличения.

на човек, в Италия се предлагат непълни и неточни фрагменти, които при това се публикуват с голямо закъснение, така че социалните партньори са принудени да ползват това, което им се струва най-подходящо, и е невъзможно да се постигнат общоприемливи оценки”.

Техническата страна на реформата понякога се поставя под въпрос. Смятан от някои икономисти за “сложен и непрозрачен”, новият инфлационен индекс може да породи стратегии на изчакване – “когато инфлацията расте, синдикатите могат да опитат забавяне на преговорите в очакване на по-висок ръст; обратно, при спад на инфлацията работодателите ще искат да отложат сключването на колективни договори”. Начинът на изчисление на договорените увеличения въз основа на минималните коефициенти облагодетелства най-ниските доходи, а всъщност реформата има за цел да повиши възнагражденията на най-производителните работници. По същия начин, допълнителното заплащане, определено в браншовите договори за (многобройните?) работници, необхванати от децентрализираното договаряне, предварително се отклонява от афишираната цел да се възнагражда повишаването на производителността.

Договарянето в предприятията – неизвестна величина

Основна цел на реформата е да се повиши ролята на децентрализираното договаряне на заплатите за сметка на браншовото договаряне. “Трябва да преинемем от сегашното съотношение – 85-15%, към по-близки до европейските нива” (според оценките 60-40%, дори 50-50%), заявиха още от началото представители на Конфиндустрия. Освен данъчните и осигурителни облекчения върху премиите за производителност, очаква се по-стриктното прилагане на принципа за субсидиарност да преодолее нежеланието на работодателите да започват преговори в предприятията – реформата по принцип изключва предоговарянето на постигнати на браншово ниво придобивки в нормативната част или раздела по заплащането; за пръв път се разрешава договарянето на отменящи клаузи при кризисни ситуации.

Масовото разпространение на децентрализираното договаряне може обаче да пострада от рецесията, която с пълна сила подрива икономиката на полуострова. В Италия се регистрира рекорден спад на растежа, а промишленото производство се срива. При тези условия Конфиндустрия приканва правителството да разработи посмел антикризисен план. CGIL обявява като национален приоритет борбата за запазване на заетостта и отхвърля прибързано приетата

реформа на колективното договаряне, чиито последици работниците в предприятията може и да не усетят.

Договарянето в предприятията, освен това, пряко зависи от качеството на синдикалната организация, а липсата на синдикат предварително осуетява всякакви преговори. Повечето наблюдатели виждат в силата на синдиката предварително условие и предпоставка за успешно водене на преговори. Но единните синдикални представителства далеч не са изградени във всички предприятия, а и не навсякъде са в състояние да водят преговори. Не по-различно стоят нещата с териториалното договаряне. То е предвидено в някои браншови договори (занаятчийство, строителство и др.). Но реализацията му на място зависи от наличието на синдикати с достатъчна местна плътност на членството и политическа воля, за да приобщат малките предприятия към стремежа за подобряване на колективната защита на работниците. А и в различните територии ситуацията, свързана с колективното договаряне, се различава изключително много.

При подписването на Рамковото споразумение договарянето на второ ниво обхваща много малко предприятия, при това според Националния съвет за икономиката и труда делът им през последното десетилетие е намалял. От 40-60% през 1999-2000 г. той е спаднал до 10% и е концентриран “в някои сектори и предимно в големите предприятия”. Парламентарната комисия по труда вижда причината в “трудността да се идентифицира, в голям брой случаи, синдикалният партньор в предприятията, както и в неблагоприятното развитие на производителността през последния период”.

Цената на синдикалното разединение

Може ли реформата на колективното договаряне да протече успешно без участието на най-голямата синдикална конфедерация? Подписалите Рамковото споразумение са склонни да омаловажат оттеглянето на CGIL, на която се приписват предимно политически мотиви и трудности да се справи с вътрешната си опозиция¹. С все по-честото неединно подписване на браншови договори (търговия, занаятчийство, държавни служители и др.) партньорите изглежда се връщат към познатия сценарий, разигран при предишното правителство на Берлускони. Тогава синдикалният фронт се пропуска както на междуотраслово ниво с подписването през 2002 г. на Пакта

¹ Участието в реформа, която поставя под въпрос централното място на браншовото договаряне, се оспорва от най-лявото крило в CGIL и особено от мнозинството в синдиката на металурзите – FIOM.

за Италия само от CISL и UIL¹, така и на браншово равнище с “отделното” подписване на два колективни договора в металургията (2001 и 2003 г.). Трите синдикални конфедерации впоследствие тръгнаха по пътя на единството.

Синдикалното разединение във връзка с реформата на колективното договаряне поставя обаче няколко неизвестни в индустриалните отношения. Така например, подновяването на браншовите договори може да се окаже сложно и трудно в секторите, в които CGIL е силно представена. Такъв е случаят в металургията, където FIOM- CGIL има повече синдикални членове от другите две федерации, взети заедно (Таблица 1). Немалко работодатели са притеснени от сценарий за отделни браншови преговори, докато преговорите в предприятията обикновено се водят под знака на синдикалното единство².

Таблица 1. Членове на CGIL, CISL и UIL и някои браншови федерации (2007-2008)

	CGIL	CISL	UIL
Общо конфедерации	5 604 700	4 507 500	2 060 900
Металургия	359 700	205 700	88 400
Строителство	358 000	292 900	145 200
Търговия и туризъм	345 400	212 400	100 100
Транспорт	147 200	114 332	107 202
Държавни служители	404 700	328 305	335 900
Пенсионери	2 886 600	2 200 700	564 800

Източници: CGIL, CISL, UIL

Съотношението на силите с политическия партньор може и да бъде накрънено, въпреки че двете подписали организации залагат на

¹ Пактът за Италия трябваше да осигури средства за засилване на социалните амортизирани (в т.ч. увеличение на обезщетението за безработица) и за развитието на Южна Италия. Тези фондове обаче бяха отклонени за други цели.

² Воденето на преговори с единна синдикална платформа в повечето предприятия кара експертите и наблюдателите на индустриалните отношения да омаловажават сегашното синдикално разединение. Бившият генерален секретар на UIL смята, че “въздействието на икономическата криза ще принуди организациите да намерят допирни точки и да потърсят единодействие. Досега те винаги са се разединявали по процедурни въпроси и по приключването на преговорите, никога по същество”. А социологът Бруно Манги, свързан с CISL, заявява: “Синдикалният плурализъм също се нуждае от конкуренция, по някои въпроси гледните точки винаги ще си остават различни. Но накрая и, особено в твърде деликатни моменти, синдикалното единство ще се възстанови.”

по-голямата си легитимност поради статута си на “отговорни” партньори. Правителството дискретно подтикваше към отстраняване и изключване на CGIL в желанието за пренареждане на фигурите върху синдикалната шахматна дъска, с което окончателно да се сложи край на конфликта. То може да разшири полето си за действие при едно разединено синдикално движение, от една страна, с участващи в тристранното сътрудничество синдикати, които обаче нямат достатъчно тежест, за да повлияят на големите решения, а от друга страна, с притисната в ъгъла най-голяма конфедерация, изолирана заради отказа си и поради това изоставаща в актуализацията си по въпросите на децентрализираното договаряне. “Не можем вечно да бъдем възприемани като хора, които имат проблем с договарянето на второ ниво”, възкликна представителката на CGIL в Ломбардия след парламентарните избори, на които много членове на CGIL в Северна Италия гласуваха за Северната лига. Тогава връщането към работата на терен беше обявено за основен приоритет, за да се обхванат работниците както в завода, така и на територията.

Определено като “историческо” от подписалите страни, Рамковото споразумение от януари 2009 г. трудно може да се разглежда като продължение на споразумението от 1993 г., ръководено от “идея за единение и социална справедливост”, както припомня Генералният секретар на CGIL, Гулиелмо Елифани. Протоколът от 1993 г. наистина затвърди ролята на синдикатите в обществото. Това, че една съществена реформа на индустриалните отношения принизява като цел обществения консенсус, не е нещо безобидно. “Едно е да се сключи браншов договор без подписа на един от синдикалните партньори, съвсем друго е сами да си пишат правилата, които трябва да важат за всички. Те трябва да бъдат разписани от всички, иначе не служат за нищо”, отбеляза тревожно един икономически журналист още когато се очерта сценарият за отделно подписване на Споразумението. Архитектът на Споразумението от 1993 г., бившият премиер Чампи, отказва да сравнява двата периода, но признава, че споразумение без CGIL тогава за него е щяло да бъде “чисто и просто немислимо”. Присъствието на масата на преговорите на “силен и сплотен синдикат” е било само по себе си залог и гаранция за солидността на споразумението. “Според мен, едно споразумение за колективното договаряне трябва да бъде пълно. А то е такова само ако всички го подпишат. Иначе, какво споразумение е?”

ЕВРОПА

ИЗГЛЕДИ ЗА НОВИ ДИРЕКТИВИ ЗА ОТПУСК ПО МАЙЧИНСТВО, РОДИТЕЛСКИ ОТПУСК

За последната година от своя мандат Европейската комисия представи през октомври 2008 г. „пакет по съвместяването” с цел да се подпомогнат родителите да „съвместяват по-добре трудовия, личния и семейния си живот”. Този пакет включва четири документа:

- съобщение с подробно излагане на стратегията и условията за въздействие на Комисията;
- предложение за изменение на сегашната директива за закрила на бременните на работното място и за отпуските по майчинство, чиято главна мярка е да се удължи минималната продължителност на отпуска по майчинство от 14 на 18 седмици;
- предложение за директива, касаеща правата на самонаетите жени и на помагащите им съпрузи;
- доклад за постигнатия напредък в осъществяването на целите от Барселона относно заведенията за отглеждане на малки деца.

Комисията прикани социалните партньори да подобрят мерките по всички семейни отпуски (родителски отпуск, отпуск по бащинство, отпуск за осиновяване, „синовен отпуск” за полагане на грижи за член на семейството в зависимо положение). Започнатите през септември 2008 г. преговори между социалните партньори за ревизиране на Директивата за родителския отпуск от 1996 г. приключиха на 18 юни 2009 г.¹ Подписаното споразумение е много навременно в момент, когато европейският социален диалог губи донякъде своя размах, а предишното споразумение, довело до приемането на директива, вече навърши десет години.

Тези нови тенденции се развиват в една мрачна обстановка за европейската общност и особено за „социалното” ѝ измерение. Новата Директива за временната работа или отсрочките за ревизията на Директивата за работното време илюстрират трудното постигане на компромис по социалните въпроси отвъд минималните защити. Новите текстове едва ли ще ограничат различните форми на социален дъмпинг и ще смекчат оказвания натиск върху наемния

¹ През есента на 2008 г. европейските социални партньори започнаха и обсъждане за приобщаващия пазар на труда (за хората извън пазара на труда) в рамките на „доброволни” (или „самостоятелни”) преговори, чиято цел е приемане на споразумение без задължителна юридическа сила.

труд. Малкото взети решения изглеждат смехотворни на фона на европейската юриспруденция, която защитава икономическата свобода на работодателите в областта на услугите, основна свобода, закрепена в учредителните договори на ЕС, за сметка на икономическите и социалните права. Европейската общност изживява криза на доверието и действащите лица на европейската сцена трудно успяват да я преодолеят. Чувството за необходимост от спешни мерки се изостри с разразяването на икономическата криза. Както изтъкват някои изследователи, „налице е съвпадане на интереси, изискващи правителствата, Парламентът и Комисията да разработят проекти за повишаване дееспособността на Европа в условията на криза и социални трудности. Европа е неразделно свързана с либерализма. Тя е плод на обособяването на елитите, но тъй като все още гражданите упражняват своето изборително право, европейските ръководители са принудени да имитират „социална Европа”, за да се легитимират...” При тези условия подписаното Споразумение за родителските отпуски не бива да се пренебрегва, макар да не е постигнат очакваният напредък.

Пакетът по „съвместяването” на Комисията е последваща стъпка на продължително официално консултиране на социалните партньори в рамките на процедурата за социален диалог (довела до Рамковото споразумение за родителския отпуск от 14 декември 1995 г. и Директива 96/34 за родителския отпуск). Консултациите, предприети през 2006 г., засягат темата за съвместяването на трудовия, личния и семейния живот. Европейският парламент неколкостранно е настоявал за усъвършенстване на законодателството относно отпуските и по-общо за мерки, свързани със „съвместяването” или с равнопоставеността на половете. При двете фази на консултациите през 2007 г. ЕКП настоя да се подобри Директивата за защита на майчинството, да се признае правото на платен родителски отпуск, да се закрепят отпуските при болест на дете или други близки, да се въведе право на отпуск по бащинство и действително право на отпуск при осиновяване. При консултациите Business Europe (бившият UNICE) и UEAPME (Европейско обединение на занаятчиите, малките и средни предприятия) още през 2007 г. се противопоставиха на всякаква нова европейска уредба. Такава беше и позицията на някои държави членки, като Чехия, Дания, Ирландия, Холандия и Полша. Но при изразената воля на Комисията и на други държави членки да се постигне напредък по въпроса, ЕКП и работодателските организации (Business Europe, UEAPME, CEEP¹) накрая оповестиха в доклад за

¹ Европейски център на предприятията с държавно участие.

напредъка, изготвен с оглед тристранната среща по проблемите на „съвместяването“ през март 2008 г., принципното си съгласие да разгледат приложението на Директивата за родителския отпуск от 1996 г. През юли 2008 г. те официално съобщиха на Комисията намерението си да започнат преговори за усъвършенстване на Директивата. Социалните партньори официално започнаха преговори през септември 2008 г. След подписване на Споразумението Комисията трябва да внесе предложение за превръщане на Споразумението в Директива.

Социалните партньори предупредиха обаче, че не възнамеряват да засягат въпроса за отпуските по майчинство по време на преговорите, поради което Комисията сама пое инициативата и направи две различни предложения по този въпрос – едното засяга самонаетите жени и съпругите на самонаетите мъже, другото наемните работнички. И в двата случая се цели подобряване на действащите директиви, смятани за недостатъчни.

Нова Директива за самонаетите жени и съпругите на самонаети мъже

Първото предложение цели да подобри положението на самонаетите жени и на помагащите съпруги на самонаети мъже. Комисията смята, че Директива 86/613/СЕЕ за равно третиране на самонаетите мъже и жени (и за закрила на самонаетите жени при бременност и майчинство) е оказала твърде ограничено въздействие. Освен това твърде неясната формулировка е допринесла за неуспешното ѝ приложение. В доклад на Комисията от 1994 г. за спазването на Директивата в дванайсетте тогавашни държави членки бяха посочени редица проблеми по приложението ѝ. Парламентът прие няколко резолюции по този въпрос, а ЕКП в нота от април 2008 г. настоя за въвеждането на задължителни минимални правни норми, в частност признаването на отпуск по майчинство за тези труженички. Комисията изразява волята си да подобри защитата на самонаетите жени, като отчита особеностите на самонаетия труд, в т.ч. свободния избор на работно време.

Предложението цели също така тези права да се разпрострат и върху помагащите съпрузи или житейски партньори (признати за житейски партньори от националното законодателство)¹. В ЕС около 11% от самонаетите разчитат на помощта на брачния си партньор – в повечето случаи това са жени – за водене на семейния бизнес. За

¹ Съпруг или признат от националното право житейски партньор на самонает, който редовно допринася за развитието на семейния бизнес, без формално да е съдружник или нает работник.

постигане на целите си Европейската комисия предлага да се отмени действащата Директива и да се приеме нова, в която отпускът по майчинство и особено разпоредбите на Директива 92/85/СЕЕ за бременните работнички да се прилага към самонаетите жени и към помагащите съпруги и житейски партньорки, но само по тяхно желание. Разпоредбата действа вече в деветнайсет държави от ЕС и само някои страни (Франция, Австрия, Белгия, Гърция, Литва, България, Чехия, Румъния) трябва да променят законодателството си по този въпрос.

Голямата новост е, че Директивата предлага помагащите съпруги или житейски партньорки да могат, на доброволни начала, да се осигуряват при същия режим и същите условия, като самонаетите. Предложението цели да предотврати опасността помагачи съпруги, работили десетилетия в семейното предприятие, да се окажат без доход и закрила след развод, смърт или фалит на самонаетия им партньор. Според Комисията социалната защита не отчита приноса на помагащите съпрузи или житейски партньори в осемнайсет страни (Австрия, България, Чехия, Естония, Франция, Германия, Гърция, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Малта, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения и Великобритания).

Трудности може да създаде финансирането на тези нови мерки. Комисията предлага два пътя – увеличение на осигурителните вноски на самонаетите или подялба на осигурителните вноски и плащания между самонаетия и помагачия му брачен партньор според приноса на всеки от тях в общия им бизнес.

Усъвършенстване на Директивата за закрила на майчинството

Предложението за изменение на европейската Директива от 1992 г. за закрила на бременните, родилките и кърмачките е мярката, за която Комисията прояви особена настоятелност. Сегашната Директива осигурява защита на заетостта и минимум 14 седмици отпуск по майчинство. При нейното приемане разпоредбите на Директивата, с не дотам задължителен характер, доведоха до минимални изменения в някои страни. От средата на 90-те години правата бяха засилени в редица страни, но независимо от Директивата. Освен това, тя не налагаше големи изменения в националните законодателства на новите държави членки.

Новата Директива ще наложи няколко изменения.

- Минималната продължителност на отпуска ще се удължи от 14 на 18 седмици, от които шест ще се

ползват задължително след раждането. Голям брой страни вече отговарят на това изискване (Таблица 2). Само седем страни ще трябва да хармонизират законодателството си – Франция (16 седмици)¹, Австрия, Белгия, Испания, Люксембург, Холандия (15 седмици) и Германия (14 седмици). Това удължаване на отпуска, което е единствената значима мярка със задължителна сила, предложена от Комисията, всъщност отговаря на Препоръка, приета от МОТ през 2000 г.

- Бременните жени могат да ползват незадължителната част от отпуска си по-свободно (преди или след раждането) и ще бъде премахнато всякакво задължение за ползване на част от отпуска преди раждането, както е в няколко страни.
- Продължителността на отпуска след раждане няма да се намалява при раждане след предвидения термин.
- Препоръчва се допълнителен отпуск при преждевременно раждане, при хоспитализация на новороденото, при раждане на дете с увреждания или при раждане на повече от едно дете. Не е определена никаква продължителност и всъщност това е просто препоръка.
- Препоръчва се също така отпускът да бъде платен в размер на 100% от заплатата, евентуално лимитиран до тавана на осигурителните плащания по болест, „за да се избегне твърде голямото бреме на тези разходи за предприятията”.
- Защитата срещу уволнение ще бъде засилена – по време на отпуска по майчинство ще бъде забранено по принцип всякакво уволнение, както е и сега, но освен това, съобразно с европейската юриспруденция ще бъде забранена и всякаква подготвителна мярка за уволнение по време на отпуска, освен в изключителни случаи. Изискването за писмена обосновка на уволнение по време на отпуск по майчинство ще важи и за период от шест месеца след края на отпуска по майчинство, ако засегнатата страна поиска това.

¹ При раждане на първо и второ дете. При раждане на трето дете отпускът вече е 24 седмици.

- След връщане от отпуск по майчинство работничката ще има възможност да поиска специално работно време, но работодателят ще има право да откаже.
- Действащите разпоредби на Директивите за равнопоставеността и борбата с дискриминацията ще разпрострат действието си върху бременните жени. Органите, занимаващи се с въпросите на равенството, ще имат правомощия в тази област (ако вече ги нямат). Ще бъде забранено въвеждането на горен праг за дължимите обезщетения при нарушаване на принципа на равенството.

ЕКП изказа съжаление, че не е направено никакво предложение за попълване на някои празноти относно здравето и безопасността на бременните жени и за засилване на техните права при кърмене, както и за разпространение на закрилата при майчинство върху всички трудещи се жени, които работят при нетипични и несигурни форми на заетост, каквито и да са те. Работодателските организации не желаят да се въвежда мярка, която би увеличила разходите на работодателите и според тях е особено неуместна в сегашната икономическа обстановка. По същите причини Германия още отрано се противопостави на удължаването на отпуска по майчинство. Някои държави членки биха могли да се противопоставят и на премахването на задължителния отпуск преди раждането.

Двете предложения за Директиви сега следва да бъдат обсъдени от Европейския парламент и от правителствата, в рамките на процедурата за съвместно решение. Комисията внесе предложенията си в Парламента през януари 2009 г. и първото четене бе насрочено за м. май. Но преди европейските избори то има чисто показан характер. Представителите на 27-те страни членки започнаха обсъждане през февруари 2009 г. Тези дискусии стартираха точно когато социалните партньори бяха на път да приключат преговорите за ревизия на Директивата за родителския отпуск от 1996 г.

Какви са възможните пътища за реформа на Директивата за родителския отпуск?

Преговорите за ревизия на Директивата за родителския отпуск от 1996 г. започнаха на 17 септември 2008 г. Директивата беше резултат от споразумение, подписано през 1995 г. Тогава това беше първото европейско секторно рамково споразумение, подписано от ЕКП и европейските работодатели, впоследствие прието от Съвета

на министрите и добило юридическа сили под формата на Директива¹. Тя предвижда индивидуално право на отпуск с минимална тримесечна продължителност след раждането или осиновяването на дете (в допълнение към минималния четиринадесет седмичен отпуск по майчинство); изискването за предварително положен труд или стаж в предприятието не може да надхвърля едногодишен период; следва да се предвиждат отсъствия по форсмажорни причини, свързани със семейни обстоятелства; възстановяването на работа трябва да бъде гарантирано. Директивата препоръчва също така, но без да го превръща в задължение, ползването на отпуска да е гъвкаво и да важи до 8-годишна възраст на детето, да се урежда така, че да не може да се прехвърля между родителите, и да бъде предвидено и при осиновяване.

Освен емблематичната си и основополагаща роля за „европейския социален диалог“, Директивата от 1996 г. изигра и ролята на двигател за подобряване на националните законодателства за родителските отпуски в някои страни. Така например, Ирландия и Великобритания бяха принудени да въведат родителски отпуск. Но в повечето държави членки не се наложи значително изменение на законодателството². Държавите, влезли в Европейския съюз при последните разширявания, също не срещнаха трудности при спазването на европейското изискване по този въпрос. Източноевропейските страни нямаше на какво да се учат в областта на родителските отпуски, тъй като те са основателите на тези разпоредби. Далеч преди западните страни, някои от тях въведоха и развиха родителските отпуски, често с цел да насърчат раждаемостта, като в ГДР и Унгария – от 1967 г. платен двегодишен родителски отпуск за всяко дете в Унгария, от 1968 г. двегодишен неплатен родителски отпуск в Полша, от 1976 г. платен родителски

¹ Подписани са още две секторни рамкови споразумения – за работата на частично работно време (1997 г.) и за срочните трудови договори (1999 г.). Освен това синдикатите и работодателите са сключили други европейски споразумения в рамките на „самостоятелния“ социален диалог – за статута на дистанционните работници (2002 г.), за стреса на работното място (2004 г.) и за насието и тормоза на работното място (2007 г.). Тези споразумения нямат задължителна юридическа сила и могат да бъдат облечени в някаква форма чрез преговори в отделните страни.

² Например във Франция, където родителският отпуск е въведен през 1977 г. Той се прилага почти в сегашния си вид от 1984 г. и още преди Директивата е бил усъвършенстван с придобивки, които надхвърлят изискванията на Директивата, особено по отношение на заплащането (семейна помощ за отглеждане на дете) – през 1985 г. за помощта при раждане на трето или следващо дете, през 1994 г. за помощта при раждане на второ дете.

отпуск в размер на 50% и впоследствие на 75% от заплатата в ГДР (за първото дете при самотни родители, от второто дете за семейни жени, въведен и за първото дете през 1986 г.).

Директивата не предизвика съществена промяна поради необвързващия характер на нейните разпоредби, но даде тласък в определена посока – от десетина години в редица страни родителските отпуски бяха значително подобрени. По някои характеристики на отпуските се очертава дори изравняване в качествено отношение – увеличаване на пределната възраст на децата над първите три години, въвеждане на родителски отпуск и при осиновяване, по-голяма гъвкавост за ползване на отпуските с възможност за разпокъсване във времето и за съчетаване с работа на непълно работно време. Въпреки това, в ЕС се запазват твърде големи различия в основните характеристики на отпуските – продължителността им варира от тримесечния минимум, изискван от Директивата, до три години; правилата за право на ползване и за евентуалното заплащане на тези отпуски все още са много различни; разликите дори са крайни при размера на възнаграждението (Таблица 1).

Таблица 1. Заплащането на родителските отпуски

	Без възнаграждение	Твърда сума	Процент от заплатата		
			Нисък	Среден	Висок
Балтийски страни				Латвия	Естония, Литва
Страни от Централна и Източна Европа	България, Полша	Чехия, Словакия, Румъния		Унгария	Словения
“Корпоративно- консервативни” страни	Кипър, Гърция, Испания, Холандия, Португалия, Малта	Австрия, Белгия, Франция, Люксембург, Германия ¹	Италия	Германия ²	
“Либерални” страни	Ирландия, Великобритания				
“Социал- демократически” страни				Финландия	Швеция, Дания

1. До 2007 г.; 2. От 2007 г.

Източник: документи на Европейската комисия

Всъщност сегашните национални разпоредби очертават конфигурации, които отразяват твърде различни гледища за ролята

на държавното регулиране в обществото и мястото на жените и мъжете в трудовата, битовата и семейната област.

Съвсем схематично, могат да се разграничат следните обществени “модели”:

- модел, предлагащ минимална законова уредба с много кратки, неплатени и непривлекателни отпуски. Държавното регулиране играе много слаба роля, а механизмите за “съвместяване” са оставени на пазарното регулиране или на семейството, т.е. на жените. Страните, които се приближават повече до този модел, са Великобритания, Ирландия, Холандия, Гърция, Малта;
- модел, предлагащ продължителни (две или тригодишни) и фактически нископлатени отпуски за жените или част от тях, с риск от продължително откъсване от трудовата сфера и с явно изразено традиционно разпределение на ролите между родителите. Страните, които се приближават повече до този модел, са Австрия, Словакия, Чехия, Полша, Румъния, Унгария, Литва, Естония, Германия (поне до реформата от 2007 г.) и донякъде Франция (след второто дете);
- модел, при който отпуските са сравнително кратки, около едногодишни, и доста добре платени като процент от заплатата. Швеция, Норвегия, Дания и Словения отговарят по-скоро на тази конфигурация, но със значителни различия помежду си по отношение на гъвкавостта на отпуските (накъсване, разполагане във времето, съчетаване с работа на частично работно време) и подялбата им между родителите, както и насърчаването на бащинския отпуск.

Един от основните въпроси е влиянието на отпуските върху задържането на жените на пазара на труда и върху равенството на половете в битовата и трудовата сфера. Редица изследвания доказват, че закононото въвеждане на продължителни отпуски има отрицателно въздействие в тази насока¹. Опитът на скандинавските страни, особено на Швеция, показва, че мерки за насърчаване на

¹ Многобройните изследвания накараха Германия да въведе през 2007 г. кратък добре платен отпуск (в % от заплатата), близо до шведския модел. Идеята много бавно си пробива път и във Франция. От десетина години насам в голям брой изследвания и официални доклади се стига до същата констатация и се предлага по-кратък и по-добре платен отпуск. Тази идея среща все още редица препятствия. След множество колебания, включително и изказаното през 2007 г. становище, че продължителният отпуск зачита повече “свободния избор” на семействата, президентът Никола Саркози изказа на 13 февруари 2009 г. предпочитанието си към “по-кратък родителски отпуск, тъй като родителските отпуски понякога създават огромна бъркотия”.

бащите могат да смекчат крайната феминизация на отпуските. В работния си документ Европейската комисия избягва все пак да дава твърде точни препоръки, които биха могли да се възприемат като открита критика към системите на някои страни. Тя обаче отдава приоритет на сценарий, при който родителският отпуск се удължава с един месец, ако двамата родители ползват поне по един месец отпуск, като възнаграждението за целия родителски отпуск възлиза на 66% от последната заплата. В своя Резолюция за равнопоставеността между мъжете и жените, приета на 3 септември 2008 г. с огромно мнозинство, Парламентът настоя за приемането на мерки за насърчаване на бащите да ползват родителски отпуск, за засилване на правата на трудещите се по време на родителски отпуск, увеличаване на продължителността и обезщетението на отпуска. Но при проявената съпротива от страна на работодателите и на някои държави към всякакво увеличение на “разходите за наемане на работници” е малко вероятно да се постигне съгласие по предложенията от Комисията за размер на възнаграждението. Въпросът за възнаграждението впрочем е същински тест за оценка по същество на споразумението.

Предвидените възможности за другите видове отпуска

ЕКП и работодателските организации не изключиха по време на преговорите да бъдат обсъдени и други отпуска по семейни причини. Комисията тласна нещата в тази насока. Тя предложи различни възможности под формата на нови отпуска, като отпуска по бащинство, отпуска при осиновяване и “синовни” отпуска за полагане на грижи към нуждаещ се член на семейството.

Правата на кратки отпуска след раждане на дете за бащите всъщност са новият мощен повей в ЕС¹. Редица държави въведоха или подобриха съответната уредба, особено от края на 90-те години. Директива 2002/73/СЕ за равенството на половете насърчава държавите да предвидят такива отпуска. ЕКП настоятелно изтъква необходимостта от напредък в тази област, като отстоява добро възнаграждение, за да се насърчат бащите да ползват този отпуск. В своите разработки Комисията е проучила сценарий с десетдневен отпуск, платен в размер на 66% от заплата. Страните без уреден отпуск по бащинство (Чехия, Германия, Ирландия, Италия, Словакия) или с под десетдневна продължителност (Австрия,

¹ Те се представят като образец на съвременното социално устройство далеч извън европейския континент. През февруари 2009 г. еквадорското народно събрание и правителство оповестиха въвеждането на десетдневен отпуск по бащинство за декларираните работници.

Гърция, Унгария, Малта, Холандия, Полша, Румъния), или платен в размер под 66% от заплата, би следвало да променят законодателството си.

Относно отпуските при осиновяване, Директива 96/34/СЕ за родителския отпуск предвижда няколко разпоредби, но оставя на държавите определянето на условията. Всъщност повечето държави предлагат възможности за отпуск при осиновяване, често под формата на включването му в родителския отпуск.

Относно “синовния” отпуск следва да се отбележи, че още европейската Директива от 1996 г. за родителските отпуски препоръчва специални отпуски по семейни причини, “за да се позволи на работниците да отсъстват от работа при извънредни обстоятелства, свързани с неотложни семейни нужди при болест или злополука, изискващи непосредственото присъствие на работника”, но оставя на държавите или социалните партньори грижата да “уточнят условията за достъп и начините на приложение”, като им позволява “да ограничат това право до някакъв срок годишно и/или за всеки отделен случай”. Такива отпуски съществуват вече в повечето държави членки. Те биват съвсем кратки, с неколкодневна продължителност, за гледане на дете поради извънредно обстоятелство, спешна необходимост или временно заболяване, или сравнително продължителни, от няколко седмици до няколко години при сериозно заболяване или увреждане. С предложението “синовен отпуск” Комисията визира по-скоро отпуски за гледане на нуждаещ се член от семейството, не непременно при леко заболяване или злополука. Комисията освен това визира по-скоро роднини по низходяща линия, а не малки деца. Разглежданият от Комисията сценарий е с едномесечен отпуск за гледане на всеки нуждаещ се близък над 8-годишна възраст. Напредък ще се постигне с определянето на минимален едномесечен срок и включването на всеки близък роднина.

Осъдени на разбирателство социални партньори

След това на ход бяха ЕКП и работодателските организации, които от началото на преговорите до май 2009 г. имаха девет месеца за постигане на споразумение относно ревизирането на Директивата от 1996 г. След провала на преговорите по временната работа организациите, които олицетворяват европейския социален диалог, не можеха да си позволят нов провал, още повече по въпрос, по който в миналото вече е било постигнато споразумение. Един провал щеше да означава отстъпление от социална Европа и лош знак в навечерието на европейските парламентарни избори.

Залагаше се на карта легитимността и доверието в европейското социално договаряне. За ЕКП беше важно да защити идеята за влиятелен европейски синдикализъм. За работодателите, склонни да приемат само минимални подобрения, свързани с малко разходи за предприятията, един провал щеше да означава Комисията да поеме нещата в свои ръце. Тогава тя можеше да внесе своя проект за директива в Парламента и Съвета. А в проучените от нея възможности тя не крие предпочитанията си към последователна промяна на действащата разпоредба.

През юни 2009 г. социалните партньори постигнаха споразумение¹. Единственото значимо подобрение е свързано с минималната продължителност на родителския отпуск, която се увеличава от три на четири месеца за всеки родител, със задължение за втория родител да ползва поне един месец и възможност да прехвърли останалите три на първия родител. Въпреки желанието на ЕКП, за родителския отпуск не се предвижда никакво възнаграждение. Този въпрос ще се решава от държавите членки при транспонирането на Директивата. Споразумението подчертава необходимостта от уреждане на родителски отпуск и за родителите на деца с увреждания или тежко болни, като на държавите членки ще се остави определянето на нужните изменения. Споразумението предвижда по-ясно отпреди включването в обхвата на всички трудещи се, в т.ч. наетите на непълно работно време, със срочен договор и на временна работа. Споразумението насърчава въвеждането на гъвкави форми на работа след края на отпуска – работник би могъл да поиска специално работно време или график, а работодателят ще бъде длъжен да разгледа молбата и да даде отговор.

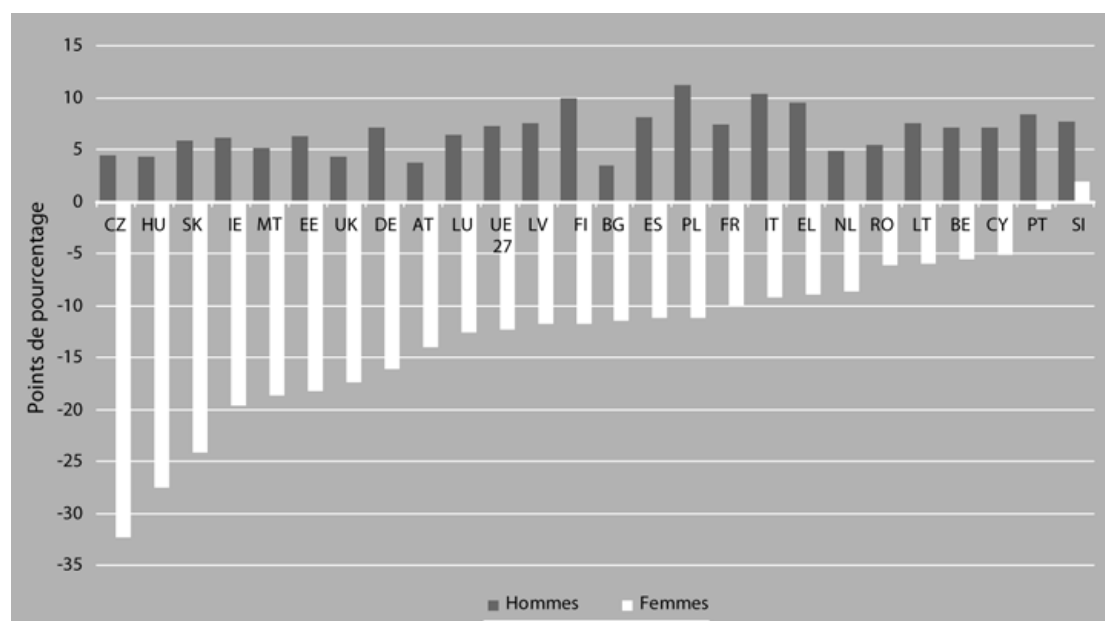
Противоположни гледища за ролята на бащите и майките

Подписването и съдържанието на споразумението между ЕКП и работодателските организации за родителските отпуски ще очертаят насоки за евродепутатите и националните правителства, които трябва да обсъдят проекта за Директива за отпуска по майчинство. По този въпрос, въпреки скромните мащаби на предложената реформа, резултатите съвсем не са предрешени. Между отделните държави съществуват дълбоки разногласия, които отразяват твърде различните гледища за ролята на мъжете и жените. Така например, родителството има положително или слабо

¹ Комисията внесе на 30 юни предложението за Директива, която следва да се приеме от Съвета на министрите по заетостта на 1 декември, за да влезе в сила новата Директива през 2011 г.

въздействие върху заетостта на бащите, но се отразява много отрицателно върху заетостта на майките. При това между отделните страни се наблюдават големи различия, като в Чехия е налице най-силно изразената разлика между майки и бащи (Графика 1).

Графика 1. Влияние на родителството върху заетостта при жените и мъжете от 25 до 49-годишна възраст през 2007 г. Разлика в процентни пунктове в заетостта при наличие или липса на дете до 12 годишна възраст



Показателят изразява разликата между средната заетост на лицата от 25 до 49 годишна възраст с поне едно дете до 12-годишна възраст и средната заетост на лицата без дете до 12-годишна възраст.

Източник: Евростат (2007). Липсват данни за Швеция и Дания.

Представителите на някои държави изказват предпочитание към модела на полово разпределение на ролите, при който жените си стоят вкъщи. По време на консултациите през 2008 г. представителите на Чехия се противопоставяха на промяната на европейското законодателство и предлагаха да не се насърчава реинтеграцията на жените на пазара на труда, а отглеждането на децата от майките да се разглежда по-скоро като алтернатива на трудовата дейност. На срещата на министрите по семейните въпроси през февруари 2009 г. чешкото председателство изтъкна правомощията на отделните държави и препоръча да се наблегне на неформалното и неплатено отглеждане на децата от техните родители. Очевидно, развитието на Директивите за отпуска по майчинство и родителския отпуск ще трябва да бъде съобразено с

твърде различните гледища на държавите членки на Европейския съюз.

Таблица 2. Отпуск по майчинство в 27-те държави членки на ЕС

Страна	Продължителност	Задължителна продължителност	Възнаграждение
Австрия	16 седмици	8 седмици преди, 8 седмици след раждането	100% от средното възнаграждение
Белгия	15 седмици	1 седмица преди, 9 седмици след раждането	Зависи от федералната служба „Социално осигуряване”
България	315 дни ¹	45 дни преди, 90 дни след раждането	Възнаграждение в размер на 90% от средния доход през 135 дни, останалата част е платен отпуск от социалното осигуряване
Кипър	16 седмици	Няма информация	75% от средния доход през предходната календарна година
Чехия	28 седмици	Няма	69% от средногодишното възнаграждение с горен таван
Германия	14 седмици	6 седмици преди, 8 седмици след раждането	100% от последните възнаграждения
Дания	18 седмици	Няма	В повечето КТД – 100% от заплатата
Естония	140 календарни дни	Няма, но плащането намалява, ако отпускът започне по-малко от 30 дни преди термина	100% от средния доход през предходната календарна година
Гърция	17 седмици	7 седмици преди, 9 седмици след раждането	100% от последната месечна заплата
Испания	16 седмици, ползваеми и от партньора	6 седмици след раждането за майката	100% от осигурителния доход
Финландия	105 работни дни	2 седмици преди термина	Възнаграждението зависи от предходния доход (изплаща се 57 работни дни след раждането); минималната дневна ставка е 15,20 евро освен при различни разпоредби в КТД
Франция	16 седмици	2 седмици преди, 6 седмици след раждането	100% от дохода през предходното тримесечие с горен таван

¹ От началото на 2009 г. – 410 дни, от които 45 дни преди раждането и възможност бащата да ползва този отпуск след 6-месечна възраст на детето.

Унгария	24 седмици	Препоръчително 4 седмици преди раждането	70% от последната заплата (обезщетение по болест)
Ирландия	42 седмици	2 седмици преди, 4 седмици след раждането	Възнаграждение в размер на 80% от дохода с таван в продължение на шест месеца
Италия	5 месеца	2 месеца преди, 3 месеца след раждането	Възнаграждение в размер на 80% от средното дневно заплащане от предходния месец
Литва	126 календарни дни	Да	100% от средния доход
Люксембург	16 седмици	8 седмици преди, 8 седмици след раждането	100% от средния доход
Латвия	112 дни	2 седмици преди, 2 седмици след раждането	100% от средния доход
Малта	14 седмици	4 седмици преди, 6 седмици след раждането	Пълно възнаграждение
Холандия	16 седмици	4 седмици преди, 6 седмици след раждането	Пълно възнаграждение
Полша	18 седмици (част от които може да се ползва от бащата)	8 седмици след раждането	100% от средния доход
Португалия	120 дни	6 седмици след раждането	100% от основната заплата
Румъния	126 дни	42 дни след раждането	Помощ при майчинство в размер на 85% от средния доход
Швеция	7 седмици преди, 7 седмици след раждането и до 18-месечна възраст на детето	2 седмици преди или след раждането	Възнаграждение в размер на 80% от дохода в продължение на 390 дни, след това минимална помощ в продължение на 90 дни
Словения	105 дни	28 дни преди термина	100% от средния доход
Словакия	28 седмици	14 седмици	
Велико- британия	52 седмици	2 седмици след раждането	

Източник: Европейска комисия (2008)

ПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ:

1. Chronique internationale de l'IRES, No 117, 2009
2. <http://europa.eu>
3. www.etuc.org