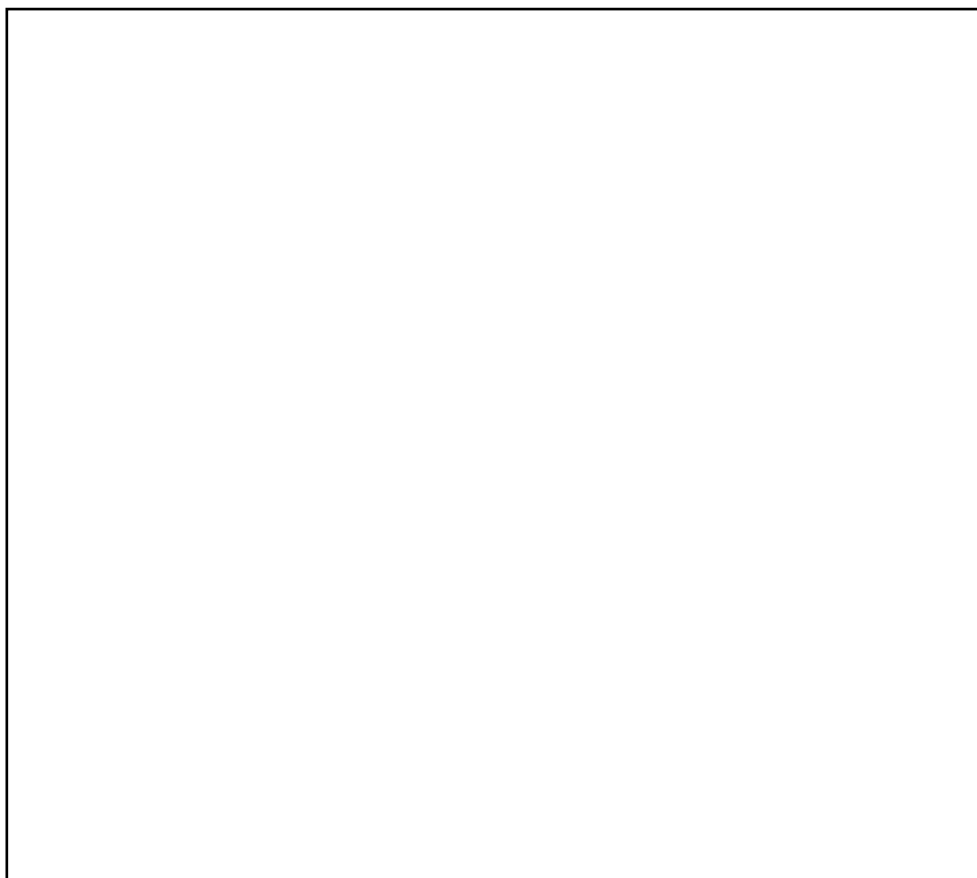




# Foundation Findings

## Балансът работа-извънтрудов живот: решаване на дилемата



# Встъпителна информация

Европейският съюз (ЕС) е изправен пред дилема от гледна точка на социалната политика: той трябва да повиши равнището на заетостта, за да осигури траен икономически растеж и да насърчи социалното включване. За да направи това обаче, ЕС трябва да улесни хората да съчетават ангажиментите към работата си и към семейството си, за да им помогне, особено на жените, да навлязат на пазара на труда. Независимо от постигнатия напредък към по-голяма равнопоставеност на половете жените все още заемат по-лошо платени работни места от мъжете, въпреки че извършват повече работа като цяло, когато се вземат предвид и домакинските им задължения. Тъй като равните възможности би следвало да насърчават равноправното участие на жените в работната сила, ще трябва да се увеличи подкрепата за осигуряването на професионални грижи, защото жените вече няма непременно да бъдат на разположение да поемат ролята на неформални и незаплатени обгрижващи. Друго последствие от затрудненията за съвместяване на изискванията на работата и семейството е това, че семействата започват да имат по-малко деца. Съчетанието от намаляваща раждаемост и нарастваща средна продължителност на живота означава, че населението в Европа застарява. Нарастващата популация от възрастни хора вече поставя под напрежение системите за социално подпомагане; в допълнение към това семействата ще поемат по-голяма тежест от отговорността за грижата за по-възрастните. Въпреки това в Европа като цяло нашите работни места, механизмите за социално осигуряване и политиките по заетостта не позволяват на хората лесно да вършат едновременно работата си и да се грижат за своите семейства. Това се признава в „Доклада Кок“ – „Посрещане на предизвикателството: Лисабонската стратегия за растеж и заетост” - който призовава към мерки, „даващи възможност на хората да останат на работа ... чрез създаване на структури, в които могат да съчетаят най-добре своите професионални и непрофесионални отговорности.”<sup>1</sup>

## Политиката на ЕС

Европейският съюз е правил опити да решава проблемите на съвместяването на професионалния и семейния живот в редица свои политически разработки. В Зелена книга от 2005 г. Европейската комисия посочва: „Ако Европа желае да постигне обрат в демографския спад, семейството трябва да бъде по-силно насърчавано от публични политики, които биха позволили на жените и мъжете да съчетават семейния живот с работата си”.<sup>2</sup>

Опитът показва, че когато държавите-членки имат и прилагат семейна политика, конкретните нужди на семействата стават по-видими - особено във връзка с грижата за децата, отпуските за отглеждане на дете и осигуряването на свободно време за полагане на грижи за по-възрастни роднини. Въпреки това се счита, че конкретните семейни политики попадат в обхвата на принципа на субсидиарността и следователно остават в компетенцията на отделните държави-членки. Така семейните политики не се споменават изрично в нито един от европейските договори и по тази причина никакви съществени програми по отношение на семейната политика не са включени, например, нито в Програмата за социална политика на Комисията от 2000 г., нито в Съобщението на Комисията относно социалната програма от 2005 г.

---

<sup>1</sup> *Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and employment* (Посрещане на предизвикателството: Лисабонската стратегия за растеж и заетост) [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf)

<sup>2</sup> *Confronting demographic change: a new solidarity between generations* (Посрещане на демографската промяна – нова солидарност между поколенията) COM (2005) 94

Съвместяването на професионалния и семейния живот обаче получи стимул от акцента, който ЕС постави върху равните възможности и върху насърчаването на повече жени да навлязат на пазара на труда. Разпоредбите в Насоките на ЕС по заетостта (които координират „Националните планове за действие по заетостта“ на държавите-членки) и в съответните директиви (например, за закрилата на майчинството от 1992 г. и тази за отпуск за отглеждане на дете от 1996 г.) подкрепиха промяната в нагласите и доведоха до въвеждането на национално законодателство.

### Основни заключения

- **Продължителното работно време затруднява балансирането между служебните и семейните отговорности.** Докато за европейците в ЕС-15 е трудно да изпълняват семейните си задължения поради дългото време, прекарвано от тях на работното място, проблемът е още по-голям в новите държави-членки и в страните-кандидатки, където работното време е още по-дълго. Освен това е по-вероятно работниците, чиято работна седмица е по-дълга, да имат по-големи затруднения в намирането на баланс между работата и извънработния живот.
- **Наблюдават се ясно изразени разлики между мъжете и жените.** Докато мъжете може би работят при дълга работна седмица на платените си работни места, жените работят още повече часове седмично поради поемането на по-голямата част от домакинските задължения в допълнение към платената си заетост.
- **Групите в неравностойно положение са подложени на допълнителен натиск.** Изпълнението на противоречивите изисквания на платената работа и домашните задължения е по-трудно за групите в неравностойно положение, например самотните родители, които трябва сами да жонглират със служебните си задължения и с полагането на грижи. Тази борба може да доведе до по-ниски доходи и по-лоши условия на труд. По подобен начин жените като група имат по-ниски доходи през целия си трудов живот и по-лоши перспективи за пенсионно осигуряване. Това се дължи отчасти на факта, че те приемат работа на непълно работно време, за да могат да съчетаят изискванията на работата и семейството.
- **Улесняването на работниците и служителите да постигнат баланс между работата и извънработния живот може да бъде от полза за фирмите.** Въвеждането на организирани системи за гъвкава работа с цел подпомагане на служителите в постигането на баланс между работата и извънработния живот може да намали отпуските по болест, да повиши производителността и да задържи персонала.
- **Съображенията, свързани с финансовите условия и социалното осигуряване, затрудняват въвеждането на по-гъвкаво работното време.** Работата на непълно работно време и дългосрочните сметки за работното време са сред мерките за съчетаване на професионалните и семейните изисквания. Въпреки това съществуващите данъчни, социално-осигурителни и пенсионни системи не са пригодени за въвеждането на тези форми на организация на труда.
- **Организацията на грижите е ключов проблем за баланса работа-извънработен живот.** Тъй като населението на Европа застарява, работещите лица трябва да жонглират едновременно с грижата за децата и за по-възрастните. И в този случай жените носят по-голямо бреме от мъжете. Отпуските за полагане на грижи, като отпуските за отглеждане на дете, могат да имат съществен принос, обаче тяхното ограничено ползване от мъжете поставя други проблеми, свързани с равните възможности.

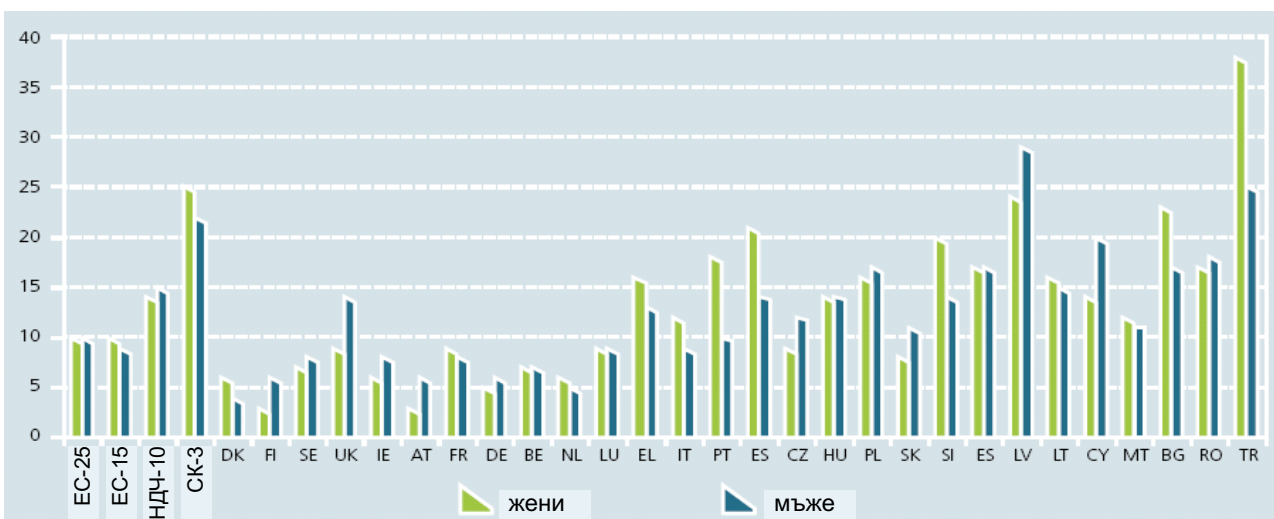
# Изследване на проблемите

## Балансиране между работата и семейните задължения

Много хора в Европа изпитват трудности при намирането на време да се грижат за своите деца и за по-възрастните или нуждаещи се от грижи роднини. Постигането на баланс между работата и извънтрудовия живот е по-проблематично в десетте нови държави-членки (НДЧ-10), които се присъединиха към Съюза през 2004 г. в сравнение с ЕС-15, защото работното време както за платена, така и за неплатена работа в тези страни е по-дълго. Проблемът е още по-сериозен в България, Румъния и Турция.

- 10% от мъжете и жените в ЕС-25 срещат трудности в изпълнението на своите семейни задължения по няколко пъти всяка седмица поради времето, което отделят за работата си.
- Съответните цифри за НДЧ-10 са 15% за мъжете и 14% за жените.
- В България, Румъния и Турция те са още по-високи (22% от мъжете и 25% от жените).

Фигура 1: Трудности при изпълнението на семейните задължения няколко пъти седмично поради продължителността на работното време (%)



Източник: Първо европейско проучване на качеството на живот, 2003 г.

Бележка: СК-3 се отнася към тогавашните страни-кандидатки България, Румъния и Турция.

В Южна Европа - Гърция, Италия, Испания и Португалия - по-висок процент от жените, отколкото от мъжете съобщават, че имат проблеми с постигането на баланс между работата и извънтрудовия живот (17% от жените и 11% от мъжете), въпреки че по-малко жени са заети с платена работа в тези четири страни, отколкото в останалата част от ЕС-15. Това може би е така, защото системите за социална закрила в Южна Европа се основават много повече на грижите, предоставяни в рамките на семейството - предимно от жените.

## Съчетаване на платената работа с домакинската работа

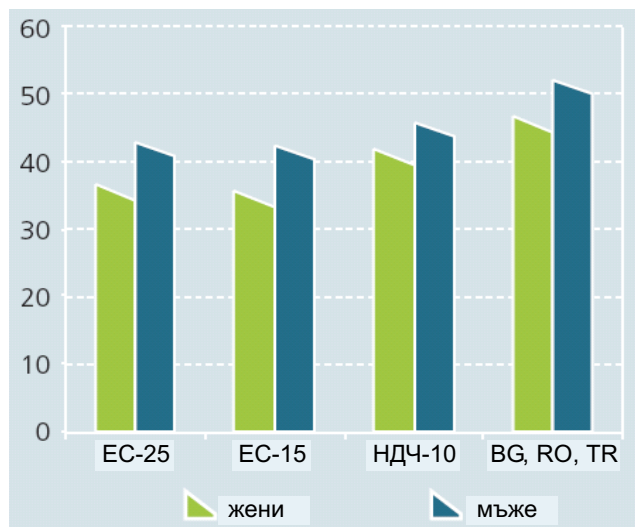
Отговорностите в домакинството и тези по отношение на платената работа не се споделят поравно между жените и мъжете. През 2003 г. равнището на заетостта при мъжете в тогавашните 25 държави-членки на ЕС е 71% срещу 55% за жените.<sup>3</sup> Според Наблюдението на работната сила от 2003 г. мъжете в Европа са заети в по-голяма степен

<sup>3</sup> European Commission, *Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects* (Европейска комисия, *Трудовата заетост в Европа 2004*): [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/eie/eie2004\\_forew\\_toc\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_forew_toc_sum_en.pdf)

с платена работа от жените: мъжете в ЕС-25 работят средно поне 17% повече на основната си платена работа, отколкото жените (може би защото повече жени, отколкото мъже, работят на непълно работно време или изобщо нямат платена работа).

Жените обаче извършват по-голямата част от неплатената работа у дома - домакинската работа и грижите за децата. Така например жените в ЕС-25 прекарват около 50% повече време в грижи за децата, отколкото мъжете.

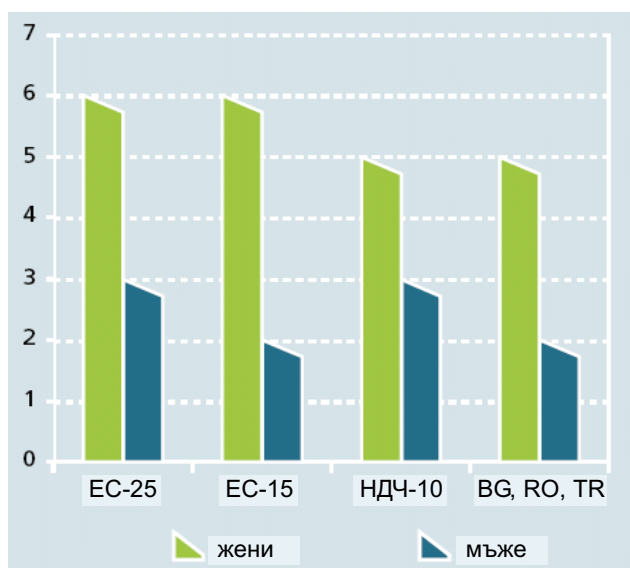
Фигура 2: Платено работно време седмично на основната работа



Източник: Наблюдение на работната сила, 2003 г.

Жените в Европа изпълняват повече домакинска работа от мъжете. В ЕС-25 80% от жените се занимават с домакинска работа всеки ден в сравнение с 40% от мъжете.

Фигура 3: Грижи за децата в часове на ден (за респонденти, заети всеки ден с грижи за децата)



Източник: Първо европейско проучване на качеството на живот, 2003 г.

Мъжете работят по-дълго от жените на платената си работа. Въпреки това, когато се вземат предвид както платените, така и неплатените часове, става ясно, че жените (дори тези на непълно работно време) се трудят по-дълго от мъжете, които работят на пълен работен ден.<sup>4</sup>

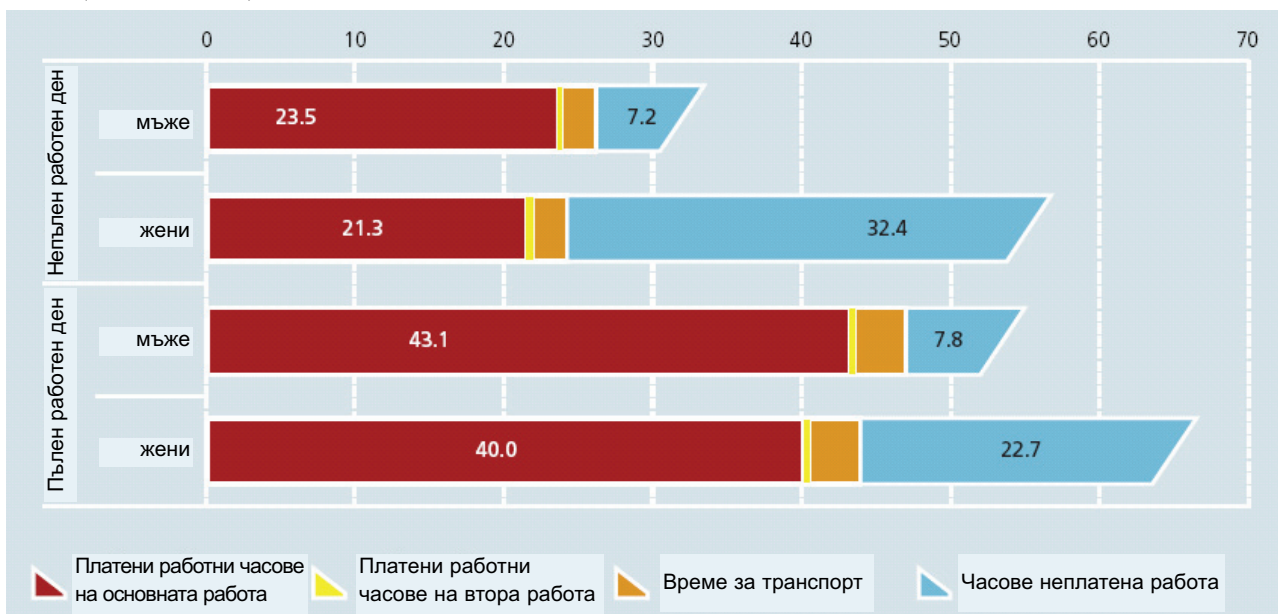
Фигура 4: Процент на мъжете и жените, които вършат домакинска работа всеки ден



Източник: Първо европейско проучване на качеството на живот, 2003 г.

Бележка: данни за Чешката република, Полша и Испания не са достъпни. СК-3 през 2003 г. са трите тогавашни страни кандидатки – България, Румъния и Турция.

Фигура 5: Комбиниран показател за седмичното работното време в часове – по заетост на непълно работно време и пол (само за ЕС-27)



Източник: Четвърто „Европейско проучване на условията на труд“, 2003 г.

<sup>4</sup> Fourth European Working Conditions Survey (Четвърто Европейско проучване на условията на труд), 2005

## Предимства на активните мерки

Предприемането на мерки за съвместяване на често противоречивите изисквания на работното място и на семейството може да донесе редица ползи. Такива мерки могат:

- да решат дилемата за повишаване на участието на жените на пазара на труда;
- да подобрят качеството на живота и условията за живот и труд на европейските граждани;
- да способстват за смекчаване на въздействието на застаряването на населението в Европа върху осигуряването на неговата социална закрила;
- да предотвратят социалната изолация, особено в необлагодетелствани райони.

Малките и средните предприятия (МСП), които представляват мнозинството от европейските фирми, обикновено не са склонни да въвеждат мерки за подобряване на баланса работа-извънработен живот, считайки ги за прекалено скъпи и трудни за изпълнение в малък мащаб. Все пак, поне за големите фирми изглежда, че такива мерки могат да имат благотворен финансов ефект: изследванията показват, че фирмите, които инвестират в схеми за постигане на по-добър баланс работа-извънработен живот, могат да спестят цели 16 евро за всяко инвестирано евро. Фирмата „Хегох“ във Великобритания твърди, че е спестила 1 милион евро между 1999 и 2004 г. чрез въвеждането на инициативи за гъвкаво работно време и отпуск за отглеждане на дете. Разчетите показват, че свързаните със стреса отпуски по болест струват всяка седмица над 7 милиона евро на фирмите във Великобритания; мерките за по-добър баланс работа-живот могат да намалят значително отсъствията по болест, както и да повишат производителността и равнищата на задържане на персонала.<sup>5</sup>

## Допълнителна информация

Докладите, на които се основават настоящите Констатации на Eurofound, са достъпни на уебсайта на Eurofound.

*Fourth European Working Conditions Survey (Четвърто Европейско проучване на условията на труд)*

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

*Working-time preferences and work-life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life (Предпочитания за работното време и баланс работа-извънработен живот в ЕС: Някои политически съображения за подобряване качеството на живот)*

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0342.htm>

*Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Варианти за работното време през целия трудов живот: нови модели на работа и фирмени стратегии)*

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

---

<sup>5</sup> From the Foundation Forum 2004 (от Форум на Eurofound 2004 г.) web pages  
<http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/forum2004/>

*Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005*  
(Работното време и съотношението труд-живот в европейските фирми - Проучване в учрежденията върху работното време)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

*Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Варианти за работното време през целия трудов живот: нови модели на работа и фирмени стратегии)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

*Employment developments in childcare services for school-age children* (Развитие на заетостта в сферата на грижите за деца в училищна възраст)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0632.htm>

*Working time options over the life course: Changing social security structures* (Варианти за работното време през целия трудов живот: промяна на структурата на социалното осигуряване)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05101.htm>

*Employment in social care in Europe* (Заетост в сферата на социалните грижи в Европа)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05125.htm>

*Family-related leave and industrial relations* (Отпуски, свързани със семейството и индустриалните отношения)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html>

*First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks* (Първо европейско проучване на качеството на живот: семейства, работа и социални мрежи)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0592.htm>

*A new organisation of time over working life* (Нова организация на времето през целия трудов живот)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>



# Основни насоки на политиката

## Намаляване на работното време

- Проучване на ползите и разходите от намаляване на ограничението от 48 работни часа на седмица от Директивата за работното време

Съответна политика по заетостта би могла да съкрати успешно работната седмица, включително намаляване на 48-часовия седмичен лимит от Директивата за работното време.<sup>6</sup> Изследвания на Eurofound привлякоха вниманието към въздействието на продължителното работно време върху работниците. Така например четвъртото „Европейското проучване на условията на труд“ на Eurofound от 2005 г. установи, че над 44% от лицата, които работят повече от 48 часа на седмица, не са доволни от своя баланс работа-извънтрудов живот. Освен това 19% от представителите на работниците и служителите в „Проучването в учрежденията върху работното време“ (втората по големина група) заявяват, че според тях намаляването на работната седмица е най-важната мярка, която може да бъде предприета за по-нататъшно подобряване на баланса работа-извънтрудов живот. При това, както е отбелязано по-горе, постигането на баланса работа-извънтрудов живот е по-проблематично в новите държави-членки, отколкото в ЕС-15, най-малкото поради по-дългото работно време както за платена, така и за неплатена работа в тези страни.

## Заетост при непълно работно време

- Насърчаване на по-широко прилагане на формите за заетост на непълно работно време сред мъжете и сред лицата на по-високи длъжности
- Даване на възможност за преминаване от заетост на непълно към заетост на пълно работно време и обратно
- Проучване на разпоредби в областта на социалната сигурност, които биха направили заетостта на непълно работно време по-осъществима в дългосрочен план

Европейското проучване на условията на труд установи, че 85% от лицата, които работят по-малко от 30 часа на седмица, са доволни от своя баланс работа-извънтрудов живот. Освен това работещите на непълно работно време и хората, които работят по-малко от 35 часа седмично, посочват най-ниски нива както на физически, така и на психически здравни проблеми.

Непълното работно време е често използвана стратегия от хората, които искат да постигнат по-добър баланс между работата си и семейния живот; според „Проучването в учрежденията върху работното време“ най-често споменаваната категория работници и служители, които работят на непълнен работен ден, са майките. За да се постигне по-добър баланс работа-извънтрудов живот, следва да се насърчава прилагането на непълно работно време с по-широк обхват и на всички нива на организациите. Това налага повишаване на качеството и престижа на работните места с непълно работно време. Работата на непълно работно време трябва да бъде поощрявана в повече професии на по-високо равнище.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> *Working-time preferences and work-life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life* (Предпочитания за работното време и баланс работа-извънтрудов живот в ЕС: Някои политически съображения за подобряване качеството на живот)

<sup>7</sup> For instance, Daimler Chrysler in Germany promotes part-time work in leading positions in the company. See also *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Например „Даймлер Крайслер“ в Германия насърчава работата на непълнен работен ден за лицата на високопоставени длъжности във фирмата. Вж. също „Варианти за работното време през целия трудов живот: нови модели на работа и фирмени стратегии“)

Въпреки това сегашното концентриране на длъжностите на непълно работно време в професиите с по-нисък престиж и в предимно феминизираните сектори означава, че жените вероятно ще продължат да носят по-голямото бреме на едновременното жонглиране с работата и семейните задължения (както показва „Европейското проучване на качеството на живот“, те вече правят това), възпрепятствайки постигането на целите на програмата на ЕС за равни възможности. Възможността да преминат временно на работа с непълно работно време, когато отговорностите у дома са особено належащи, ще помогне на много работници и служители. Понастоящем преходът между работа на пълно и на непълно работно време за много хора е труден;<sup>8</sup> по-голяма гъвкавост на работното място за облекчаването на такива временни преходи би била благотворна. Тя би могла освен това да насърчи повече мъже да се възползват от възможността за работа на непълно работно време и евентуално да имат по-голям принос за работата в семейството.<sup>9</sup> Това би могло също така да помогне за засилване на субективното удовлетворение на мъжете от собствения им баланс работа-извънработен живот. Освен това в Нидерландия са били използвани различни форми на работа на непълно работно време за насърчаване на изключително бързия преход към платена работа сред жените.<sup>10</sup>

Ако обаче желаем да улесним работата на непълно работно време, трябва да повдигнем въпроси по отношение на социалната закрила и пенсионното осигуряване: в някои страни лицата, които са на непълно работно време или получават доходи под определен праг, нямат достъп до социално осигуряване (или достъпът е ограничен). Тези въпроси трябва да бъдат разгледани заедно с мерки, които да направят организацията на труда по-дружелюбна към семейството.

## Грижи за децата

- Създаване на трансевропейска политика за установяване на базово равнище за гъвкави, достъпни грижи за децата с високо качество
- Увеличаване на осигуряването на грижи за децата в училищна възраст
- Интеграция на осигуряването на грижи за децата в политиката по заетостта

Третото „Европейско проучване на условията на труд“ от 2000 г. установи, че един от факторите, които правят най-проблематично намирането на работа от родителите, е липсата на детски заведения.

В момента достъпът до детските заведения и разходите за тях се различават значително между държавите-членки; нещо повече, повишаването на гъвкавостта на работното време на родителите налага съответна гъвкавост на услугите, предлагани от детските заведения, например, удължаване на работното им време, работа през почивните дни и по време на ваканциите.<sup>11</sup> Една общоевропейска политика за улесняване на осигуряването на

<sup>8</sup> *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time* (Работното време и съотношението труд-живот в европейските фирми - Проучване в учрежденията върху работното време) 2004–2005

<sup>9</sup> Berlinwasser, another German company, has a ‘full-time work light’ scheme – a 10% reduction in working time – with a guaranteed option of returning to full-time work; many male employees avail of this. See also *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* („Berlinwasser“, друга германска компания, има схема „светлина за работата на пълно работен ден“ – 10% съкращение на работното време – с гарантирана възможност за възстановяване на пълното работно време; много мъже са се възползвали от това. Вж. също „Варианти за работното време през целия трудов живот: нови модели на работа и фирмени стратегии“)

<sup>10</sup> *A new organisation of time over working life* (Нова организация на времето през целия трудов живот)

<sup>11</sup> *Employment developments in childcare services for school-age children* (Развитие на заетостта в сферата на грижите за деца в училищна възраст)

грижи за децата, които да са достъпни, достатъчно гъвкави и с високо качество, ще бъде от голяма полза за европейските граждани при съчетаването на изискванията на семейството и работата. Такава политика би следвало да признае необходимостта от грижи за децата, които да обхващат и по-големите деца: докато европейските инициативи за заетост, например целите от Барселона, са насочени към разширяване на предоставянето на грижи за по-малките деца, няма разработена конкретна политика за грижи за децата в училищна възраст.<sup>12</sup>

Друг ключов аспект в подобряване осигуряването на грижи за децата е да се интегрира политиката относно грижите за децата в по-широк спектър от политики по заетостта, насочени към съвместяването на професионалния и семейния живот - например отпуските за отглеждане на дете и гъвкавите работни схеми.<sup>13</sup> Въпреки това все още малко правителства в ЕС са успели да интегрират политиките си по този начин.

### Грижи за по-възрастните

- Въвеждане на разпоредби за платен отпуск за грижи за по-възрастните на аналогични начала с отпуска за отглеждане на дете
- Разширяване на предлагането на квалифициран обгрижващ персонал

В „Доклада Кок“ се признава значението на грижите за възрастните, като се посочва: „... по-доброто съчетаване на семейния с професионалния живот също така изисква осигуряването на наличие, достъпност и добро качество на грижите за децата и грижите за по-възрастните“.<sup>14</sup>

Застаряването на населението в Европа означава, че грижите за възрастните роднини поставят във все по-голямо затруднение европейската работна сила и могат да се превърнат в също толкова неотложен проблем като грижата за децата. В момента обаче не съществуват разпоредби на общностно равнище за улесняване на заетите лица, които се грижат за възрастни роднини. На национално равнище няма европейска страна (с изключение на Швеция и Нидерландия), където да е уреден отпускът за грижи за възрастните.<sup>15</sup>

Докато ползването на отпуск за полагане на грижи трябва да се улесни, предлагането на квалифициран персонал, който може да допълни и замени базираните в семейството грижи, трябва да бъде разширено. Изследвания на Eurofound разглеждат инициативите в Европа за насърчаване на предлагането на работна ръка в сектора на грижите: един подход, който изглежда полезен, е повишаването на престижа на сектора и условията в него, заедно с облекчения, даващи по-големи възможности на мигрантите да работят в тази област. Друга възможност е да се дадат данъчни облекчения на домакинствата, което да ги насърчи да предлагат платени работни места за домашни асистенти и обгрижващи. Тези схеми, които се практикуват във Финландия, доведоха до създаването на нови работни места заедно с облекчаването на работниците да изпълняват по-добре своите семейни задължения.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> *ibid*

<sup>13</sup> *Employment developments in childcare services for school age children* (Развитие на заетостта в сферата на грижите за деца в училищна възраст)

<sup>14</sup> *Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and employment* (Посрещане на предизвикателството: Лисабонската стратегия за растеж и заетост) [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf)

<sup>15</sup> *Working time options over the life course: Changing social security structures* (Варианти за работното време през целия трудов живот: промяна на структурата на социалното осигуряване)

<sup>16</sup> *Employment in social care in Europe* (Заетост в сферата на социалните грижи в Европа)

## Отпуск по майчинство и отпуск за отглеждане на дете

- Осигуряване на заплащане и на „непрехвърляем“ отпуск и за двамата партньори, за да се насърчи по-добро използване на разпоредбите за отпуска за отглеждане на дете, особено сред мъжете
- Гарантиране на възможността родителите, завръщащи се от отпуск по майчинство или за отглеждане на дете, да се върнат на същото работно място
- Предоставяне на правата за отпуск по майчинство и отглеждане на дете на работещи с нестандартни трудови договори

Отпускът за отглеждане на дете има потенциала да намали неравенството между половете, като позволи и на мъжете, и на жените да се грижат за децата. Въпреки това той може също и да попречи на професионалната кариера: ако предимно жените се ползват от отпуска за отглеждане на дете, той може фактически да засили неравенството между половете.<sup>17</sup> Друг проблем с отпуска за отглеждане на дете, както той се практикува в момента, са големите разлики в продължителността, гъвкавостта и степента на заплащане - в редица държави-членки той е неплатен, а когато е платен, процентът от заплатата варира и много родители не могат да си позволят финансово да ползват неплатен отпуск.

Вземането на отпуск може да се възприеме като пречка за професионалната кариера на родителите; гарантирането на заемането на същата длъжност ще насърчи повече родители да се ползват от разпоредбите за отпуските. Например, в публичния сектор в Ирландия, където има по-големи гаранции за заемането на същата длъжност, се ползват повече родителски отпуски за отглеждане на дете.<sup>18</sup>

С увеличаването на гъвкавостта и нестандартните форми на заетост понастоящем по-голям брой работници не могат да ползват традиционните отпуски; разширяването на правата на заетите по нестандартни трудови договори лица ще бъде както по-справедливо, така и вероятно би отстранило някои от възпиращите фактори, създавани в момента от тези форми. В повечето държави-членки отпуските за отглеждане на дете и отпуските по майчинство могат да се ползват в някаква форма от заетите лица с редовни трудови договори. Въпреки това с увеличаване на дерегулацията на пазара на труда и нарастването на броя на нестандартните трудови договори може би вече е време за разработването на нови форми на защита, които да отразяват реалността на променящия се пазар на труда.<sup>19</sup>

Опитът на Швеция и Норвегия в ползването на отпуск за отглеждане на дете показва, че резервирането на част от отпуска за всеки от родителите е основен стимул за насърчаване на мъжете да го използват.<sup>20</sup> Повече бащи се ползват от отпуск за отглеждане на дете, когато предвиденото заплащане достига близо до равнището на тяхната нормална заплата и когато съществува конкретна квота за дните, които не могат да се прехвърлят на майката.<sup>21</sup>

<sup>17</sup> *Family-related leave and industrial relations* (Отпуски, свързани със семейството и индустриалните отношения)

<sup>18</sup> *ibid*

<sup>19</sup> *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks* (Първо европейско проучване на качеството на живот: семейства, работа и социални мрежи)

<sup>20</sup> *Family-related leave and industrial relations* (Отпуски, свързани със семейството и индустриалните отношения)

<sup>21</sup> Bruning, G. and Plantega, J. 'Parental leave and equal opportunities: Experience in eight European countries', *Journal of European Social Policy*, 9 (3), 1999, cited in *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks*. („Отпускът за отглеждане на дете и равните възможности: опитът на осем европейски страни“, Списание за европейска социална политика, 9 (3), 1999, цитирано в Първото европейско проучване на качеството на живот: семейства, работа и социални мрежи)

Въпреки това мъжете са се възползвали от отпуск за отглеждане на дете средно едва в 30% от предприятията в 21 европейски страни. Цифрите варират в широки граници - в 69% от шведските предприятия мъжете са вземали отпуск за отглеждане на дете, докато съответното число за Кипър е едва 2%.<sup>22</sup>

Ако отпускът за отглеждане на дете е платен, както и ако се изплаща в размер, близък до заплатата, мъжете са по-склонни да се ползват от него. Те също са по-склонни да вземат отпуск за отглеждане на дете, когато тяхната част не може да се прехвърля. Тъй като жените общо взето получават по-ниски заплати от мъжете, домакинствата изпитват по-малък спад на доходите, ако отпускът за отглеждане на дете се ползва от жените.

## Перспективи за планиране на целия живот

- Проучване на схеми за преносимост на сметките за работното време между работните места и фирмите
- Улесняване на работниците и служителите да спестяват доход за финансиране на неплатен отпуск на по-късен етап от развитието на кариерата им
- Тъй като пенсионната възраст се повишава, удължавайки по такъв начин трудовия живот, по време на "стресовата" фаза на живота биха могли да бъдат предоставени повече платени отпуски

Сметките за работното време дават възможност на служителите да работят по-дълго от нормалното работно време и да „влагат“ допълнителните часове в индивидуални сметки за работно време. Според „Проучването в учрежденията върху работното време“ 26% от представителите на работниците и служителите посочват въвеждането или разширяването на отчитането на работното време на годишна база (и схемите за гъвкаво работно време) като най-важната мярка, която може да се въведе за по-нататъшно подобряване на баланса между живота и работата в тяхното предприятие. Въпреки това напълно разгърнатите сметки за работното време, които позволяват на зетите лица да събират заедно всичките си права на свободно време, за да се формира по-дълъг отпуск, са рядкост, като съществуват едва в 13% от фирмите.<sup>23</sup> Това е така въпреки факта, че 68% от мениджърите казват, че гъвкавото работно време е било въведено, за да „даде възможност на служителите да съчетават по-добре служебния със семейния или личния живот“. Изглежда, че за повечето фирми теорията е все още много далеч от практиката. Тези схеми - въпреки потенциала си за подпомагане на работниците и служителите в намирането на по-добро равновесие между работа и живот - имат един основен проблем: какво да правим с натрупаните часове, ако работникът смени работата си или се премести в друга страна. Като се има предвид, че ЕС желае да постигне по-голяма географска мобилност на работната сила, би било оправдано проучването на схеми, които позволяват на работниците да прехвърлят своите часове за други длъжности и в други държави.

В някои страни, например в Холандия, са предложени мерки на национално равнище за въвеждането на данъчен режим, позволяващ на работниците и служителите да влагат приходите си специално, за да финансират неплатен отпуск по-късно в кариерата си. Този неплатен отпуск може да се използва за грижите в семейството. Приложимостта и целесъобразността на този подход трябва да бъдат проучени допълнително. (Предимството на една подобна схема се състои в това, че тя тръгва към решаване на проблема с финансирането на времето, прекарано без платена заетост.)

---

<sup>22</sup> *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Работното време и съотношението труд-живот в европейските фирми - Проучване в учрежденията върху работното време)

<sup>23</sup> *ibid*

Тъй като пенсионната възраст се повишава, удължавайки по такъв начин трудовия живот, ръководителите на политическо ниво би следвало да осигурят в замяна на това предоставянето на повече платени отпуски по време на т. нар. „пиков час на живота”.<sup>24</sup> Възможността за такъв „бартер” беше предложена и от Одил Кентен (Odile Quintin), бивш генерален директор по труда и социалната политика: „... начинът, по който периодите на работа, почивка, обучение и грижи се разпределят в целия жизнен цикъл, трябва да се преосмисли от политиците. Хората трябва да имат известна свобода, например да вземат по-дълги отпуски в замяна на по-късно пенсиониране”.<sup>25</sup>

## Гъвкаво работно време

### ■ Стимулиране на гъвкавостта в по-широк план

Гъвкавото работно време трябва да се разпространи на повече нива в повече организации. Според изследвания на Eurofound гъвкавото работно време се посреща положително: приблизително 61% от мениджърите заявяват, че въвеждането на схеми за гъвкаво работно време води до по-голямо удовлетворение от работата. По-малкото отсъствия (27%) и намаляването на платения извънреден труд (22%) са други положителни резултати, посочени от мениджърите.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> *A new organisation of time over working life* (Нова организация на времето през целия трудов живот)

<sup>25</sup> Quintin, O., Opening speech at the conference ‘A new architecture for social protection in Europe’, organised by the Belgian Federal Ministry of Social Affairs Public Health and the Environment with the support of the European Commission, Leuven, 19–20 October 2001. (Встъпителна реч на конференцията „Нова архитектура за социална закрила в Европа“, организирана от федералното министерство на Белгия по социалните въпроси, общественото здраве и околната среда, с подкрепата на Европейската комисия, Лювен, 19-20 октомври 2001 г.)

<sup>26</sup> *Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Работното време и съотношението труд-живот в европейските фирми - Проучване в учрежденията върху работното време)

„За много хора работният ден не завършва, когато се приберат у дома от своята платена работа: те започват втори работен ден, включващ домакинска работа, възпитание на децата и грижи за нуждаещи се роднини и възрастни хора. При формулирането на стратегии това допълнително време трябва да бъде взето под внимание заедно с факта, че двойното натоварване рядко се разпределя между мъжете и жените.“

**Бернхард Янсен (Bernhard Jansen), бивш директор, ГД  
„Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности”,  
Европейска комисия**

---

Настоящите Констатации на Eurofound се посвещават на паметта на

**Хенрик Литске (Henrik Litske), 1958–2007,**

Директор по изследванията в Eurofound

---

Констатациите на Eurofound предоставят информация и политически ориентири за всички действащи лица и заинтересовани страни, ангажирани в текущия европейски дебат за бъдещето на социалната политика. Съдържанието се основава на изследвания на Eurofound и отразява нейната автономна и тристранна структура.