



ПРИЕТИ ТЕКСТОВЕ

P8_TA(2017)0290

Условия на труд и несигурна заетост

Резолюция на Европейския парламент от 4 юли 2017 г. относно условията на труд и несигурната заетост (2016/2221(INI))

Европейският парламент,

- като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), и по-специално членове 151 и 153 от него,
- като взе предвид член 5 от Договора за Европейския съюз (ДЕС),
- като взе предвид Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-специално дял IV от нея (Солидарност),
- като взе предвид Директива 94/33/ЕО на Съвета от 22 юни 1994 г. за закрила на младите хора на работното място¹,
- като взе предвид Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите²,
- като взе предвид Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост³ („директивата за временната заетост“),
- като взе предвид целенасочено преразглеждане на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги („директивата относно командироването на работници“)⁴ и Директива № 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги („директивата за осигуряване на изпълнението“)⁵,

¹ ОВ L 216, 20.8.1994 г., стр. 12.

² ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

³ ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9.

⁴ ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1.

⁵ ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 11.

- като взе предвид Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 г. относно приложимото право към договорни задължения (Рим I)¹,
- като взе предвид своята резолюция от 19 октомври 2010 г. относно жените, работещи при несигурни условия на труд²,
- като взе предвид своята резолюция от 10 септември 2015 г. относно създаването на конкурентоспособен пазар на труда в ЕС през 21-ви век: съчетаване на уменията и квалификацията с търсенето и с възможностите за работа като средство за възстановяване от кризата,³
- като взе предвид своята резолюция от 25 февруари 2016 г. относно европейския семестър за координация на икономическите политики: аспекти, свързани със заетостта и социалната политика, в годишния обзор на растежа⁴,
- като взе предвид своята резолюция от 14 септември 2016 г. относно социалния дъмпинг в Европейския съюз⁵,
- като взе предвид своята резолюция от 15 септември 2016 г. относно прилагането на Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (Директива за равно третиране в областта на заетостта)⁶,
- като взе предвид своята резолюция от 19 януари 2017 г. относно Европейски стълб на социалните права⁷,
- като взе предвид доклада на Европейския икономически и социален комитет относно „Промените в естеството на трудовите правоотношения и въздействието им върху поддържането на достойно трудово възнаграждение“⁸,
- като взе предвид европейската платформа с цел да се засили сътрудничеството за противодействие на недекларирания труд,
- като взе предвид проучването от 2016 г., подготвено по искане на комисията на Парламента по заетост и социални въпроси и озаглавено „Несигурна заетост в Европа: модели, тенденции и стратегии в областта на политиката“⁹,
- като взе предвид Европейската харта за качеството на стажовете и чиракуването, представена на 14 декември 2011 г.,
- като взе предвид тримесечния преглед на Комисията на заетостта и социалното развитие в Европа за есента на 2016 г.,

¹ ОВ L 177, 4.7.2008 г., стр. 6.

² ОВ С 70Е, 8.3.2012 г., стр. 1.

³ Приети текстове, P8_TA(2015)0321.

⁴ Приети текстове, P8_TA(2016)0059.

⁵ Приети текстове, P8_TA(2016)0346.

⁶ Приети текстове, P8_TA(2016)0360.

⁷ Приети текстове, P8_TA(2017)0010

⁸ ОВ С 303, 19.8.2016 г., стр. 54.

⁹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

- като взе предвид Стратегическия ангажимент на Комисията за равенство между половете за периода 2016—2020 г.,
- като взе предвид доклада на Eurofound (2010 г.) на тема „Гъвкави форми на заетост: „много нетипични“ договорни споразумения“,
- като взе предвид доклада на Eurofound (2014 г.) на тема „Въздействието на кризата върху индустриалните отношения и условията на труд в Европа“¹,
- като взе предвид доклада на Eurofound на тема „Нови форми на заетост“²,
- като взе предвид доклада на Eurofound (2016 г.), озаглавен „Проучване на измамни форми на договорна дейност в Европейския съюз“³,
- като взе предвид Европейското проучване за условията на труд на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) и нейния обзорен доклад относно шестото европейско проучване на условията на труд⁴,
- като взе предвид речника на Eurofound по европейски колективни трудови правоотношения⁵,
- като взе предвид основните трудови стандарти, установени от Международната организация на труда (МОТ) и нейните конвенции и препоръки относно условията на труд,
- като взе предвид Препоръка R198 на МОТ от 2006 г. относно трудовите правоотношения (Препоръка относно трудовите правоотношения)⁶ и нейните разпоредби относно определянето на трудово правоотношение,
- като взе предвид доклада на МОТ от 2011 г. относно политиките и разпоредбите за борба с несигурната заетост⁷,
- като взе предвид доклада на МОТ от 2016 г. относно нестандартната заетост в света⁸,
- като взе предвид доклада на МОТ от 2016 г. относно изграждането на социален стълб за европейско сближаване⁹,

¹ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf

² https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

³ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf

⁴ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.

⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf.

⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf.

⁹ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---.../wcms_490959.pdf.

- като взе предвид Обща препоръка № 28 на ООН от 2010 г. относно основните задължения на държавите — страни по конвенцията, съгласно член 2 от Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените,
 - като взе предвид Конвенцията на Съвета на Европа относно предотвратяването и борбата с насилието срещу жените и домашното насилие от 2011 г. (Конвенция от Истанбул),
 - като взе предвид стратегията на Съвета на Европа за равенство между половете за периода 2014—2017 г.,
 - като взе предвид член 52 от своя Правилник за дейността,
 - като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси и становищата на комисията по земеделие и развитие на селските райони и на комисията по правата на жените и равенството между половете (A8-0224/2017),
- A. като има предвид, че възникват нестандартни и нетипични форми на заетост; като има предвид, че през последните 15 години съществено се е увеличил броят на работниците в ЕС, назначени на срочни договори и договори за работа на намалено работно време; като има предвид, че са необходими ефикасни политики, които да обхванат различните форми на заетост и да осигуряват адекватна защита на работниците;
- Б. като има предвид, че през последните 10 години дялът на стандартните трудовоправни взаимоотношения е намалял от 62% на 59%¹; като има предвид, че ако тази тенденция се запази, може да се окаже, че стандартни договори ще се прилагат само за малка част от работниците;
- В. като има предвид, че постоянните трудови договори за работа на пълно работно време продължават да съставляват по-голямата част от трудовите договори в ЕС и в някои сектори наред със стандартните трудови правоотношения се срещат и нетипични форми на заетост; като има предвид, че нетипичните форми на заетост могат да имат и отрицателно въздействие върху постигането на равновесие между професионалния и личния живот поради нестандартното работно време и нередовните трудови възнаграждения и пенсионни вноски;
- Г. като има предвид, че възникващите нови форми на заетост — преди всичко в контекста на цифровизацията и новите технологии — размиват границата между зависимата заетост и самостоятелната заетост², което може да предизвика спад в качеството на заетостта;
- Д. като има предвид, че някои нови форми на заетост в редица отношения се отличават от традиционните стандартни форми на заетост; като има предвид, че някои от тях

¹ като има предвид, че постоянните договори за работа на пълно работно време представляват 59% от общата заетост в ЕС; самостоятелно заетите лица в положение на подчинена заетост — 4%, работата на свободна практика — 11%, работата чрез агенции за временна заетост — 1%, работата на срочен договор — 7%, чиракуване или стаж — 2%, нископлатена работа на намалено работно време (по-малко от 20 часа седмично) — 9% и постоянна работа на намалено работно време — 7%;

² Вж. доклад на МОТ от 2016 г., озаглавен „Изграждането на социален стълб за европейско сближаване“.

- променят взаимоотношенията между работодател и служител, други — моделите на работа и организацията на работата, а трети — и двата аспекта; като има предвид, че това може да предизвика увеличаване на фиктивната самостоятелна заетост, влошаване на условията на труд и намаляване на социалната защита, но може да крие и предимства; като има предвид, че по тази причина прилагането на съществуващото законодателство е от първостепенно значение;
- Е. като има предвид, че трябва да се приветства повишаването на равнището на заетост в Съюза от началото на икономическата криза насам, но то може отчасти да се обясни с увеличаването на броя на нетипичните договори, с което в някои случаи се създава по-голям риск от несигурност, отколкото при стандартните трудови правоотношения; като има предвид, че при създаването на работни места по-силен акцент следва да се поставя върху качеството;
- Ж. като има предвид, че заетостта на намалено работно време не е намаляла в нито един момент от началото на кризата и че на равнището на Съюза заетостта на пълно работно време все още остава под предкризисното си равнище от 2008 г.; като има предвид, че въпреки увеличенията през последните години равнището на заетост все още остава под целта от 75% през 2020 г. и показва съществуването на големи различия между държавите членки;
- З. като има предвид, че е важно да се прави разграничение между възникващите нови форми на заетост и съществуването на несигурна заетост;
- И. като има предвид, че компетентността в областта на социалната политика е споделена между Европейския съюз и държавите членки; като има предвид, че ЕС може само да допълва и подпомага действията на държавите членки в тази сфера;
- Й. като има предвид, че ЕС може да приема само минимални изисквания относно условията на труд, без да хармонизира законите и разпоредбите на държавите членки;
- К. като има предвид, че вече е създадена европейска платформа за противодействие на недеklarирания труд, която предоставя възможност за по-тясно трансгранично сътрудничество, както и за общи действия между компетентните органи на държавите — членки на ЕС, и други участници, с цел да се противодейства ефективно и ефикасно на недеklarирания труд;
- Л. като има предвид, че несигурната заетост води до сегментация на пазара и засилва неравенствата по отношение на заплащането;
- М. като има предвид, че до момента няма единно определение за несигурна заетост; като има предвид, че такова определение следва да се изготви в тясно сътрудничество със социалните партньори; като има предвид, че видът на договора не може сам по себе си да предвещава риск от несигурна заетост, а че напротив, този риск зависи от широк кръг от фактори;
- Н. като има предвид, че стандартна заетост може да означава заетост на пълно работно време и заетост на намалено работно време по собствен избор въз основа на безсрочни договори; като има предвид, че всяка държава членка има свои собствени закони и практики за установяване на условията на труд, приложими за различните видове трудови договори и стажове; като има предвид, че не съществува общоприето определение за „стандартна заетост“;

- О. като има предвид, че проблемите в последно време с представителството, било поради слабости в организациите на социалните партньори в определени сектори или поради реформите в редица европейски държави, които ограничават ролята на социалните партньори, се отразяват на всички трудови правоотношения;
- П. като има предвид, че сектори като селското стопанство, строителството и изкуствата са непропорционално засегнати от несигурната заетост; като има предвид, че през последните години несигурната заетост се разпространи и към други сектори, като например въздухоплаването и хотелиерството¹;
- Р. като има предвид, че неотдавнашни проучвания показват, че работниците, които извършват средно квалифициран ръчен труд или упражняват професии, за които не се изисква квалификация, имат по-ниски доходи, по-лоши перспективи и присъщото на работното място качество е по-ниско; като има предвид, че те са по-често изложени на опасности, свързани с околната среда и стойката на тялото, и са с по-ниски равнища на психическо здраве и физическо благосъстояние²;
- С. като има предвид, че жените представляват 46% от активното население на пазара на труда в ЕС и че те са изложени в особено голяма степен на несигурност вследствие на дискриминация, в т.ч. по отношение на заплащането, и като има предвид, че в ЕС възнаграждението на жените е с приблизително 16% по-ниско от това на мъжете; като има предвид, че при жените е по-голяма вероятността да работят на намалено работно време, на срочни договори или договори с ниско заплащане и съответно са в по-голяма степен изложени на риск от несигурност; като има предвид, че такива условия на труд създават за цял живот щети, свързани с доходите и защитата, било то по отношение на заплати, пенсии или социалноосигурителни обезщетения; като има предвид, че вероятността мъжете да работят на пълно работно време и на постоянен договор е по-голяма отколкото при жените; като има предвид, че жените са особено засегнати от работа на принудително намалено работно време, от фиктивна самостоятелна заетост и недеklarиран труд³;
- Т. като има предвид, че равнището на заетост в ЕС е по-високо при мъжете, отколкото при жените; като има предвид, че за жените основните причини да напуснат пазара на труда са необходимостта да полагат грижи за деца или възрастни хора, тяхно собствено заболяване или нетрудоспособност и други лични или семейни отговорности; като има предвид, че жените често се сблъскват с дискриминация и пречки поради това, че или вече имат, или биха могли да имат деца; като има предвид, че за самотните майки с деца на издръжка съществува особено висок риск от изпадане в положение на несигурност;
- У. като има предвид, че равенството между мъжете и жените представлява основно право, което предполага гарантиране на равни възможности и равно третиране във всички области на живота, и като има предвид, че политиките, целящи гарантиране на такова равенство, допринасят за насърчаване на интелигентен и устойчив растеж;

¹ Вж. проучването от 2016 г., озаглавено „Несигурна заетост в Европа: модели, тенденции и стратегии в областта на политиката“

² Eurofound (2014 г.), „Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages“ (Професионални профили в условията на труд: идентификация на групи, които в много отношения са в неравностойно положение)

³ Вж. проучването от 2016 г., озаглавено „Несигурна заетост в Европа: модели, тенденции и стратегии в областта на политиката“.

- Ф. като има предвид, че много работници, които са с несигурни работни места или безработни, нямат право на родителски отпуск;
- Х. като има предвид, че при младите работници опасността да се окажат в положение на несигурна заетост е по-голяма; като има предвид, че вероятността да бъдат в много отношения в неравностойно положение е два пъти по-голяма при работниците на възраст под 25 години отколкото при работниците на 50 или повече години¹;

I. За достойни условия на труд — решаване на проблемите, свързани с условията на труд и несигурната заетост

1. призовава държавите членки да вземат предвид следните показатели на МОТ за определяне на съществуването на трудово правоотношение:
 - работата се извършва според инструкциите и под контрола на друга страна;
 - тя включва интегриране на работника в организацията на предприятието;
 - осъществява се единствено или основно в полза на друго лице;
 - трябва да се извършва лично от работника;
 - извършва се в рамките на конкретно работно време или на работно място, определено или договорено с възложителя;
 - има конкретна продължителност и определена последователност;
 - изисква работникът да бъде на разположение или включва осигуряване на инструменти, материали и машинно оборудване от страна на възложителя;
 - на работника се изплаща периодично възнаграждение, което представлява неговия единствен или основен източник на доходи, и може също така да има разпоредба за плащания в натура, като например храна, настаняване или транспорт;
 - работникът се ползва с права като седмични периоди на почивка и годишен отпуск;
2. отбелязва определението на Eurofound за нетипична заетост, което се отнася до трудови правоотношения, неотговарящи на стандартния или типичния модел на редовна, безсрочна работа на пълно работно време при един работодател за дълъг период от време²; подчертава, че понятията „нетипичен“ и „несигурен“ не може да се използват като синоними;
3. под несигурна заетост разбира заетост, при която не се спазват стандартите на ЕС, международните и националните стандарти и законодателства, и/или не се предоставят достатъчно средства за достоен живот или подходяща социална защита;

¹ Eurofound (2014 г.), „Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages“ (Професионални профили в условията на труд: идентификация на групи, които в много отношения са в неравностойно положение)

² Вж.: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

4. отбелязва, че някои нетипични форми на заетост са свързани с по-големи опасности от изпадане несигурност, например работата на принудително намалено работно време, на срочен трудов договор, на договор за нула часове, както и неплатените стажове;
5. категорично счита, че гъвкавостта на пазара на труда не означава подронване на правата на работниците за сметка на производителността и конкурентоспособността, а успешно балансиране на защитата на работниците и на възможността отделните лица и работодателите да се споразумеят за начини на работа, които отговарят на нуждите и на двете страни;
6. отбелязва, че рискът от несигурност зависи от вида на договора, но и от следните фактори:
 - ниско равнище на сигурност или липса на сигурност на работното място вследствие на непостоянния характер на работата, като например при договори за работа на принудително намалено работно време и често пъти нископлатени, а в някои държави членки с неустановено работно време и задължения, променящи се вследствие на характера на работата на повикване;
 - недостатъчна защита срещу уволнение и липса на достатъчна социална защита в случай на уволнение;
 - заплащане, недостатъчно за водене на достоен живот;
 - никакви или ограничени права на социална защита или обезщетения и надбавки;
 - никаква или ограничена защита срещу каквато и да било форма на дискриминация;
 - никакви или ограничени възможности за напредък на пазара на труда или за професионално развитие и обучение;
 - ниско равнище на колективните права и ограничено колективно представителство на работниците;
 - работна среда, която не отговаря на минималните стандарти за здравословни и безопасни условия на труд¹;
7. припомня определението на МОТ за достоен труд, което гласи следното: „Достоен труд е продуктивна работа, която осигурява справедлив доход, сигурност на работното място и социална защитеност, по-добри перспективи за личностно развитие и социална интеграция, дава свобода на хората да изразяват своите опасения, да се организират и да участват във вземането на решения, които засягат техния живот, както и равни възможности и равно третиране на всички жени и мъже“²; насърчава МОТ да добави към това определение и заплата, гарантираща жизнен минимум; насърчава Комисията и държавите членки да подкрепят това определение при преразглеждането или разработването на законодателството в областта на заетостта;

¹ Вж. резолюцията на Европейския парламент от 19 октомври 2010 г. относно жените, работещи при несигурни условия на труд.

² Доклад на МОТ от 14 ноември 2016 г. относно нестандартната заетост в света.

8. припомня факторите за успех за добри практики за борба срещу несигурните работни места, а именно: стабилна правна основа; участие на социалните партньори и работническите съвети на работното място; сътрудничество със заинтересованите страни; балансиране между гъвкавост и сигурност; съсредоточаване върху сектори; ниска административна тежест за работодателите; прилагане от страна на инспекциите по труда; кампании за повишаване на осведомеността;
9. отбелязва, че Програмата на МОТ за достоен труд е насочена по-специално към гарантиране на създаването на работни места, на правата на работното място, социалната защита и социалния диалог, както и на равенството на половете; подчертава, че достойният труд трябва изрично да включва следните аспекти:
 - заплата, гарантираща жизнен минимум и право на свобода на сдружаване;
 - колективни споразумения в съответствие с практиките на държавите членки;
 - участие на работниците при решаването на свързани с дружеството въпроси в съответствие с практиките на държавите членки;
 - спазване на колективното трудово договаряне;
 - равно третиране на работниците в рамките на едно и също работно място;
 - здраве и безопасност на работното място;
 - социална закрила за работниците и техните семейства;
 - разпоредби относно работното време и времето за почивка;
 - защита срещу уволнение;
 - достъп до обучение и учене през целия живот;
 - подкрепа за постигане на равновесие между професионалния и личния живот за всички работници; подчертава, че за да се предоставят тези права, е също така изключително важно да се подобри прилагането на трудовото и социалното право;
10. отбелязва, че множество фактори, например цифровизацията и автоматизацията, допринасят за радикалната промяна на същността на труда, включително разрастването на нови форми на заетост; отбелязва във връзка с това, че новите форми на труд могат да имат нужда от ново, гъвкаво и пропорционално регулиране с цел да се гарантира, че са обхванати всички форми на трудова заетост;
11. отново заявява в контекста на цифровите работни места, че на лицата, работещи за цифрови платформи, и на други посредници следва да се гарантира подходяща социална и здравна застраховка и закрила;
12. подчертава, че цифровизацията не трябва да се възприема само като фактор за закриване на работни места, а напротив, отбелязва, че тя предоставя възможности за развиване и увеличаване на индивидуалните умения;

13. подчертава, че през 2020 г. се очаква да има 756 000 незаети работни места в сектора на ИКТ, което доказва необходимостта от подобряване на цифровите умения на европейските работници;
14. подчертава, че икономическата криза доведе до миграционни движения във вътрешността на ЕС, които извадиха наяве съществуващите пречки пред свободното движение на хора между държавите членки и дискриминацията въз основа на гражданство, което на свой ред постави гражданите на ЕС в положение на несигурна заетост;
15. подчертава, че несигурните условия на труд, включително недекларираният труд и фиктивната самостоятелна заетост, оказват дългосрочно въздействие върху психичното здраве и физическото благосъстояние и могат да изложат работниците на по-голям риск от бедност, социално изключване и влошаване на техните основни права;
16. подчертава, че работниците с твърде краткосрочни договори са изложени в най-голяма степен на неблагоприятни условия във физическите аспекти на тяхната работа; подчертава, че съчетанието от несигурност на работните места и липса на контрол върху работното време често произтича от професионалните рискове, дължащи се на стрес;
17. подчертава, че в някои сектори на икономиката се прекалява с гъвкавите или нетипични трудови отношения и се стига до злоупотреби;
18. призовава Комисията и държавите членки да насърчават политики за овластяване на работниците, стажантите и чираците чрез засилване на социалния диалог и насърчаване на колективното договаряне, като се гарантира, че всички работници, независимо от техния статус, могат да имат достъп и да упражняват правото си на сдружаване и колективно договаряне свободно и без страх от преки или непреки санкции от страна на работодателя;
19. подчертава значението на социалните партньори за защитата на правата на работниците, за определянето на достойни условия на труд, на достойно възнаграждение и доходи в съответствие със законите и практиките на държавите членки, както и за предоставянето на консултации и насоки на работодателите и работниците;
20. призовава държавите членки, в тясно сътрудничество със социалните партньори, да гарантират професионалното израстване, така че хората да могат да се приспособяват по-лесно към различните ситуации, с които се сблъскват в своя житейски път, по-специално чрез професионално обучение през целия живот, достатъчни обезщетения за безработица, преносимост на социалните права и ефикасни активни политики на пазара на труда;
21. призовава Комисията и държавите членки да насърчават и гарантират ефективна защита и равно заплащане на мъжете и жените работници, които извършват работа в контекста на трудово правоотношение, чрез всеобхватен политически отговор, който има за цел разрешаването на проблема с несигурната заетост и гарантирането на възможности за професионално израстване и подходящо ниво на социална сигурност;

22. подчертава значението на инспекторатите по труда на държавите членки и подчертава, че те трябва да се съсредоточат върху целта, свързана с наблюдението, гарантирането на спазването и подобряването на условията на труд, на здравословните и безопасни условия на работното място и борбата срещу незаконния труд или недеклариран труд, като с това не трябва да се злоупотребява при никакви обстоятелства и по начин, който може да доведе до неговото превръщане в механизми за контрол на миграцията; изтъква риска от дискриминация срещу най-уязвимите работници и решително осъжда практиките на предприятията, които наемат мигранти, без да им предоставят техните пълни права и придобивки и без да ги информират по този въпрос; поради това призовава държавите членки да осигуряват на инспекторатите по труда достатъчно ресурси, за да се гарантира ефективен мониторинг;

II. Предложения

23. призовава Комисията и държавите членки да решат проблема с несигурната заетост, включително недекларирания труд и фиктивната заетост, за да се гарантира, че всички видове трудови договори включват достойни условия на труд с подходящо ниво на социална сигурност, в съответствие с Програмата на МОТ за достоен труд, член 9 от ДФЕС, Хартата на основните права на Европейския съюз и Европейската социална харта;
24. призовава Комисията и държавите членки да се борят срещу всички практики, които биха могли да доведат до увеличаване на несигурната заетост, като по този начин допринасят за целта на стратегията „Европа 2020“ за намаляване на бедността;
25. призовава държавите членки да повишат качеството на работните места при нестандартната заетост, като предоставят поне набор от минимални стандарти по отношение на социалната защита, минималните равнища на заплащане и достъпа до обучение и развитие; подчертава, че това следва да бъде извършвано при запазване на възможностите за навлизане на пазара на труда;
26. призовава Комисията и държавите членки да гарантират, че националните системи за социална сигурност са подходящи за целта, що се отнася до новите форми на заетост;
27. призовава Комисията да прави оценка на новите форми на заетост, произтичащи от цифровизацията; призовава по-специално за оценка на правния статут на посредниците на пазара на труда и на онлайн платформите, както и на тяхната отговорност; призовава Комисията да преразгледа Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение ¹ („директивата относно писмената декларация“), за да се вземат предвид новите форми на заетост;
28. подчертава потенциала, който представлява икономиката на споделянето, особено що се отнася до новите работни места; призовава Европейската комисия и държавите членки да направят оценка на възможните нови правила за заетост, възникващи във връзка с икономиката на споделянето; настоява за по-голяма защита на работниците в този сектор чрез засилване на прозрачността относно техния статут, информацията, която им се предоставя, и недопускането на дискриминация;

¹ ОВ L 288, 18.10.1991 г., стр. 32.

29. призовава Комисията да продължи да преразглежда целенасочено Директивата относно командироването на работниците и да преразгледа Директивата относно работниците, наети чрез агенции за временна заетост, за да бъдат гарантирани основните социални права на всички работници, включително равното заплащане за равен труд на едно и също работно място;
30. подчертава необходимостта от публични и частни инвестиции, които в частност насърчават тези сектори от икономиката, които обещава възможно най-голям мултиплициращ ефект, с оглед насърчаване на възходяща социална конвергенция и сближаване в Съюза и създаването на достойни работни места; подчертава в този контекст необходимостта от подпомагане на МСП и стартиращите предприятия;
31. подчертава необходимостта от справяне с недеклаирания труд, тъй като той намалява приходите от данъци и социално осигуряване и създава несигурни и недобри условия на труд и нелоялна конкуренция между работниците; приветства създаването на европейска платформа с цел засилване на сътрудничеството за разрешаване на проблема с недеклаирания труд;
32. отбелязва, че предвид броя на работниците, по-специално на младите хора, които сега напускат своите държави на произход, за да отидат в други държави членки в търсене на възможности за заетост, съществува неотложна необходимост от разработване на подходящи мерки, за да се гарантира, че абсолютно всички работници са обхванати от защитата на социалните и трудовите права; ето защо призовава Комисията и държавите членки да подобрят допълнително мобилността на работната сила в рамките на ЕС, като същевременно се утвърди принципът на равно третиране, бъдат защитени заплатите и социалните стандарти и се гарантира пълна преносимост на социалните права; призовава всяка държава членка да установи социална политика и политика на заетост за равни права и равно заплащане на едно и също работно място;
33. отбелязва със загриженост отслабването на колективното договаряне по отношение на обхвата на колективните трудови договори; призовава Комисията и държавите членки да насърчават стратегически политики за универсално покритие на работниците от колективни трудови договори, като същевременно запазват и засилват ролята на синдикатите и на организациите на работодателите;
34. признава значителната роля на социалните партньори по отношение на директивите на Съюза за работата при непълно работно време, срочните договори и работата чрез агенции за временна заетост и насърчава Комисията, в сътрудничество със социалните партньори, да регламентира новите форми на заетост, когато това е уместно; призовава Eurofound да проучи как социалните партньори разработват стратегии за гарантиране на качествени работни места и за разрешаване на проблема с несигурната заетост;
35. призовава Комисията и държавите членки, в рамките на съответните им области на компетентност, да гарантират, че отделните самостоятелно заети работници, които имат правен статут на еднолично дружество, имат право на колективно договаряне и свободно сдружаване;
36. припомня, че съгласно Хартата на основните права на Европейския съюз и Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време ¹ (директивата за

¹ ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9.

работното време), всеки работник има правото на ограничаване на максималната продължителност на работното време, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск; подчертава необходимостта тези права да се прилагат за всички работници, включително за работниците на повикване, работниците на временна или нископлатена работа на непълно работно време и работещите в условията на групово събиране на ресурси (краудсорсинг); припомня, че Директивата за работното време е мярка в областта на здравословните и безопасни условия на труд; призовава за прилагане на решенията на Съда на ЕС, потвърждаващи, че времето на дежурство на работното място е работно време и трябва да бъде последвано от почивка като компенсация;

37. припомня, че временната или нископлатена работа на непълно работно време е белязана с по-ниски нива на сигурност на работното място, по-малко възможности за кариерно развитие, по-малко инвестиции в обучение от страна на работодателите и по-висок дял на ниско заплащане; призовава държавите членки и Комисията да насърчават мерки в подкрепа на по-дълго работно време за тези, които искат да работят повече;
38. припомня, че според Хартата на основните права на Европейския съюз всеки има право на достъп до професионално обучение и учене през целия живот; призовава държавите членки да гарантират, че професионалното и продължаващото обучение са достъпни за работниците в нетипични трудови правоотношения; припомня, че мерките за повишаване на уменията са особено важни в условията на бързо променяща се цифрова икономика; припомня, че недостигът на умения и несъответствието между уменията и потребностите допринасят за високите равнища на безработица; приветства последните инициативи за преодоляване на недостига на умения;
39. призовава за въвеждането на гаранция за умения като ново право на всеки човек и на всеки етап от живота да придобива основни умения за 21-ви век, включително грамотност и математическа, цифрова и медийна грамотност, критично мислене, социални умения и подходящи умения, необходими за зелената и кръговата икономика, като се вземат предвид бързо развиващите се отрасли и ключовите за растежа сектори и се осигурява цялостно достигане до хората в неравностойно положение, включително хората с увреждания, търсещите убежище, дългосрочно безработните и други по-слабо представени групи; подчертава, че образователните системи следва да са приобщаващи, да предоставят качествено образование за цялото население, да дават възможност на хората да бъдат активни европейски граждани, като ги подготвят да могат да учат и да се приспособяват през целия си живот и да реагират на обществените потребности и на тези на пазара на труда;
40. подчертава, че политиките на държавите членки следва да бъдат формулирани и прилагани в съответствие с националното законодателство и практика, с консултации и в тясно сътрудничество с организации на работодателите и на работниците;
41. припомня, че несигурната заетост не само нанася вреда на отделното лице, но също така води до големи разходи за обществото, що се отнася до данъчните загуби и по-високите публични разходи в дългосрочен план, както и подпомагането на лицата, понасящи дългосрочните последици от загубата на доходи и тежките условия на труд; призовава Комисията и държавите членки да насърчават използването на безсрочни договори и обмена на най-добри практики между държавите членки с цел борба срещу несигурната трудова заетост;

42. припомня, че работниците, които попадат в сивата икономика, са в голяма степен изправени пред несигурност; призовава Комисията и държавите членки да приемат специално приспособени за тази група политики, които защитават тези работници, като решават техните проблеми независимо от статута им на пребиваване;
43. призовава Комисията и държавите членки да се борят с недеklarирания труд, фиктивната самостоятелна заетост и всички форми на незаконни практики в сферата на заетостта, които подкопават правата на работниците и системите за социална сигурност; отново изразява своето становище, че предотвратяването на договори за нулево работно време следва да бъде отчитано във всички бъдещи политики в областта на заетостта;
44. подчертава, че на несигурна заетост са подложени главно най-уязвимите работници, които са изложени на риск от дискриминация, бедност и изолация; припомня, че наличието на увреждане, на различен етнически произход, религия или вярвания или това, че лицето е жена, увеличават риска от попадане в условия на несигурна заетост; осъжда всички форми на несигурност, независимо от договорното положение;
45. призовава Комисията и държавите членки да гарантират ефективната защита на уязвимите работници; призовава Комисията и държавите членки да предприемат ефективни действия за борба с дискриминацията срещу жените на пазара на труда, като по-специално подчертава съвместяването на професионалния и личния живот и премахването на разликата в заплащането между жените и мъжете; призовава Комисията да прецени дали Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите е пригодна за новите форми на заетост;
46. призовава Комисията и държавите членки да извършат оценка на всеки законодателен акт, насочен към аспекти на несигурната заетост, що се отнася до нейното въздействие върху равенството между половете; счита, че е необходимо да се предприемат целенасочено законодателни и незаконодателни мерки по отношение на нуждите на жените в условия на несигурна заетост, защото в противен случай една вече и без това преобладаваща група ще продължи да бъде прекомерно засегната;
47. счита, че при никакви обстоятелства повишеното търсене на гъвкавост на пазара на труда не следва да води до запазване на непропорционално високата концентрация на жените на нетипичните работни места и сред лицата, чиято заетост се характеризира с несигурност;
48. призовава Комисията и държавите членки да следят явлението психически тормоз на работното място и да предприемат мерки срещу нещо, включително във връзка с тормоза на бременни служителки или с неблагоприятното положение, в което се оказват някои жени при завръщането си на работното място след отпуск по майчинство; настоятелно призовава държавите членки да спазват и прилагат законодателството относно правата при майчинство, за да не бъдат жените ощетявани по отношение на пенсиите за това, че са станали майки по време на професионалния си живот; подчертава, че отпускът по майчинство трябва да бъде придружен от ефективни мерки за защита на правата на бременните жени и родилките, кърмачките и самотните майки, отразяващи препоръките на Международната организация на труда (МОТ) и Световната здравна организация;

49. отново отправя своето искане хората във всички трудови правоотношения и самостоятелно заетите лица да могат да натрупват права, които им предоставят сигурност на доходите в ситуации като безработица, здравословни проблеми, напредване на възрастта или прекъсване на професионалното развитие поради отглеждане на деца или полагане на други грижи или поради съображения, свързани с обучение;
50. призовава Комисията и държавите членки да гарантират достойни условия на труд по отношение на всички възможности на младите хора за получаване на първоначален професионален опит, като например стажове, чиракуване или възможности по схемата „Гаранция за младежта“; насърчава държавите членки да приемат и да прилагат качествени рамки за достойни условия на труд за стажовете, практиките и чиракуването, които гарантират правата на работниците и образователната насоченост на възможностите за професионален опит за младите хора;
51. призовава по-специално Европейската комисия и държавите членки да предприемат мерки за борба срещу несигурната заетост сред младите хора; подчертава в този контекст важноста на прилагането от страна на Европейската комисия на гаранцията за младежта;
52. препоръчва държавите членки да гарантират, че младите хора от всички възрастови групи имат достъп до висококачествено безплатно държавно образование във всяка възраст, особено в по-високите нива на образование и обучение, тъй като е доказано, че повишаването на нивото на обучение спомага за намаляването на неравенството между мъжете и жените;
53. подчертава, че използването от Комисията и от държавите членки на възприетото от МОТ понятие „работник“ вместо по-тясно определеното понятие „служител“ може да спомогне за по-добро прилагане и разбиране на основните принципи и права на работното място;
54. призовава Комисията и държавите членки да насърчават предприемачеството и кооперативното движение сред работниците в сектора на комбинираните доставки на услуги, както и в бурно нарастващия отрасъл на икономиката на сътрудничеството и при цифровите платформи, с цел намаляване на рисковете, свързани с новите икономически модели, по отношение на трудовите права и условията на труд на работниците;
55. подчертава, че в селското стопанство краткосрочните договори са свързани със сезонния характер на селскостопанските дейности; призовава за съобразяване с това силно естествено ограничение, като се запази възможността за земеделските производители да наемат на работа в зависимост от смяната на сезоните и като им се спестят допълнителни административни ограничения, свързани с наемането и управлението на работната ръка;
56. призовава Комисията да подкрепя и да повишава осведомеността за правата на сезонните работници на защита и призовава държавите членки да уредят социалното и правното положение на сезонните работници, да защитават здравословните и безопасни условия на труд и хигиенните условия на работното място и да им предоставят социалноосигурително покритие, като същевременно зачитат разпоредбите на член 23 от Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани

на трети държави с цел заетост като сезонни работници¹, включително равно заплащане и равна социална закрила; подчертава необходимостта да се предоставя на всички сезонни работници подробна информация относно техните трудови и социалноосигурителни права, в т.ч. пенсионните права, като се отчита също така и трансграничният аспект на сезонната работа;

o

o o

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

¹ ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 375.