



## USVOJENI TEKSTOVI

### P8\_TA(2017)0290

#### Uvjeti rada i nesigurnost radnih mjesta

##### Rezolucija Europskog parlamenta od 4. srpnja 2017. o uvjetima rada i nesigurnosti radnih mjesta (2016/2221(INI))

*Europski parlament,*

- uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije (UFEU), a posebno njegove članke 151. i 153.,
- uzimajući u obzir članak 5. Ugovora o Europskoj uniji (UEU),
- uzimajući u obzir Povelju Europske unije o temeljnim pravima, a posebno njezinu Glavu IV. (Solidarnost),
- uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu<sup>1</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada<sup>2</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje<sup>3</sup> (Direktivu o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje),
- uzimajući u obzir ciljanu reviziju Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga<sup>4</sup> (Direktiva o upućivanju radnika) i Direktive 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga<sup>5</sup> (Direktiva o provedbi),
- uzimajući u obzir Uredbu (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17.

<sup>1</sup> SL L 216, 20.8.1994., str. 12.

<sup>2</sup> SL L 204, 26.7.2006., str. 23.

<sup>3</sup> SL L 327, 5.12.2008., str. 9.

<sup>4</sup> SL L 18, 21.1.1997., str. 1.

<sup>5</sup> SL L 159, 28.5.2014., str. 11.

- lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze („Rim I”)<sup>1</sup>,
- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 19. listopada 2010. o radnicama u nesigurnom položaju<sup>2</sup>,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 10. rujna 2015. o stvaranju konkurentnog tržišta rada EU-a za 21. stoljeće: usklađivanje vještina i kvalifikacija s potražnjom i mogućnostima zapošljavanja kao način oporavka od krize,<sup>3</sup>
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 25. veljače 2016. o europskom semestru za usklađivanje ekonomske politike: aspekti zapošljavanja i socijalne politike u Godišnjem pregledu rasta za 2016.<sup>4</sup>,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 14. rujna 2016. o socijalnom dampingu u Europskoj uniji<sup>5</sup>,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 15. rujna 2016. o primjeni Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja<sup>6</sup>,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 19. siječnja 2017. o europskom stupu socijalnih prava<sup>7</sup>,
  - uzimajući u obzir mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora „Promjena naravi radnog odnosa, učinak te promjene na zadržavanje pristojnih plaća”<sup>8</sup>,
  - uzimajući u obzir Europsku platformu za jačanje suradnje u rješavanju neprijavljenog rada,
  - uzimajući u obzir studiju iz 2016. napravljenu na zahtjev Odbora Europskog parlamenta za zapošljavanje i socijalna pitanja i naslovljenu „Nesigurna radna mjesta u Europi: obrasci, trendovi i strategije politike”<sup>9</sup>,
  - uzimajući u obzir Europsku povelju o kvaliteti stažiranja i strukovnog naukovanja, koja je pokrenuta 14. prosinca 2011.,
  - uzimajući u obzir tromjesečni pregled Komisije za jesen 2016. „Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi”,
  - uzimajući u obzir dokument Komisije pod nazivom „Strateška suradnja za jednakost spolova od 2016. do 2020.”,

---

<sup>1</sup> SL L 177, 4.7.2008., str. 6.

<sup>2</sup> SL C 70E, 8.3.2012., str. 1.

<sup>3</sup> Usvojeni tekstovi, P8\_TA(2015)0321.

<sup>4</sup> Usvojeni tekstovi, P8\_TA(2016)0059.

<sup>5</sup> Usvojeni tekstovi, P8\_TA(2016)0346.

<sup>6</sup> Usvojeni tekstovi, P8\_TA(2016)0360.

<sup>7</sup> Usvojeni tekstovi, P8\_TA(2017)0010.

<sup>8</sup> SL C 303, 19.8.2016., str. 54.

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

- uzimajući u obzir izvješće Eurofounda iz 2010. o temi „Fleksibilni oblici zapošljavanja: vrlo atipični oblici ugovora”,
- uzimajući u obzir izvješće Eurofounda iz 2014. o temi „Utjecaj krize na industrijske i radne uvjete u Europi”<sup>1</sup>,
- uzimajući u obzir izvješće Eurofounda iz 2015. o temi „Novi oblici zapošljavanja”<sup>2</sup>,
- uzimajući u obzir izvješće Eurofounda iz 2016. o temi „Istraživanje lažnog ugovaranja radova u Europskoj uniji”<sup>3</sup>,
- uzimajući u obzir Europsko istraživanje o radnim uvjetima (EWCS), koje je proveo Eurofound, i njegovo šesto Europsko istraživanje o radnim uvjetima – Pregled izvješća<sup>4</sup>,
- uzimajući u obzir Eurofoundov Europski rječnik industrijskih odnosa<sup>5</sup>,
- uzimajući u obzir temeljne standarde rada koje je uspostavila Međunarodna organizacija rada i njezine konvencije i preporuke o uvjetima rada,
- uzimajući u obzir preporuku Međunarodne organizacije rada br. R198 iz 2006. u vezi s radnim odnosom<sup>6</sup> i njezine odredbe o određivanju radnog odnosa,
- uzimajući u obzir izvješće Međunarodne organizacije rada iz 2011. o politikama i propisima za borbu protiv nesigurnosti radnih mjesta<sup>7</sup>,
- uzimajući u obzir izvješće Međunarodne organizacije rada iz 2016. o nestandardnim oblicima zapošljavanja diljem svijeta<sup>8</sup>,
- uzimajući u obzir izvješće Međunarodne organizacije rada iz 2016. o izgradnji socijalnog stupa za europsku konvergenciju<sup>9</sup>,
- uzimajući u obzir Opću preporuku UN-a br. 28. iz 2010. u vezi s temeljnim obvezama država potpisnica u skladu s člankom 2. Konvencije UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena,

---

<sup>1</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1398en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf)

<sup>2</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)

<sup>3</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1639en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf)

<sup>4</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

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

<sup>6</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535).

<sup>7</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164286.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf)

<sup>8</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534496.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf)

<sup>9</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_490959.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_490959.pdf)

- uzimajući u obzir Konvenciju Vijeća Europe iz 2011. o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji (Istanbulska konvencija),
  - uzimajući u obzir strategiju Vijeća Europe o jednakosti spolova za razdoblje 2014. – 2017.,
  - uzimajući u obzir članak 52. Poslovnika,
  - uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja i mišljenja Odbora za poljoprivredu i ruralni razvoj i Odbora za prava žena i jednakost spolova (A8-0224/2017),
- A. budući da je sve više nestandardnih i atipičnih oblika zaposlenja; budući da je tijekom zadnjih 15 godina u EU-u porastao broj radnika s ugovorima na određeno vrijeme i nepuno radno vrijeme; budući da su potrebne djelotvorne politike kako bi se poduprli različiti oblici zapošljavanja i kako bi se na odgovarajući način zaštitili radnici;
  - B. budući da je tijekom posljednjih deset godina stopa standardnog oblika zaposlenosti pala sa 62 % na 59 %<sup>1</sup>; budući da, u slučaju da se takav trend nastavi, postoji mogućnost da će se standardni ugovori primjenjivati tek na manji broj radnika;
  - C. budući da većinu ugovora o radu u EU-u još uvijek predstavljaju stalni ugovori na puno radno vrijeme te da se u nekim sektorima uz standardne oblike zapošljavanja mogu pronaći i atipični oblici; budući da atipični oblici zapošljavanja mogu negativno utjecati i na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, i to zbog nestandardnog radnog vremena te neredovitih plaća i mirovinskih doprinosa;
  - D. budući da se zbog novih oblika zapošljavanja koji su sve prisutniji, posebno u kontekstu digitalizacije i novih tehnologija, brišu granice između zapošljavanja kod druge osobe i samozapošljavanja<sup>2</sup>, što može dovesti do smanjenja kvalitete zaposlenja;
  - E. budući da se neki novi oblici zapošljavanja na brojne načine razlikuju od tradicionalnih standardnih oblika; budući da se zbog nekih od njih mijenja odnos između poslodavca i zaposlenika, da se zbog nekih mijenja radna struktura i organizacija rada, a da se zbog nekih mijenja i jedno i drugo; budući da to može dovesti do porasta lažnog samozapošljavanja, pogoršanja radnih uvjeta i smanjenja socijalne zaštite, ali da može donijeti i prednosti; budući da je stoga provedba postojećeg zakonodavstva od neupitne važnosti;
  - F. budući da je rast stope zaposlenosti u Uniji nakon gospodarske krize dobrodošao, ali da se dijelom može zahvaliti rastu broja atipičnih ugovora o radu, koji u određenim slučajevima nose veći rizik od nesigurnosti nego standardni oblici zapošljavanja; budući da bi se veći naglasak trebao staviti na otvaranje kvalitetnih radnih mjesta;

---

<sup>1</sup> Stalni ugovori na puno radno vrijeme predstavljaju 59 % svih radnih mjesta u EU-u; samozaposlene osobe koje upošljavaju radnike 4 %, slobodni suradnici 11 %, radnici koji su posao dobili preko poduzeća za privremeno zapošljavanje 1 %, radnici s ugovorom na neodređeno vrijeme 7 %, naučnici ili stažisti 2 %, radnici s marginalnim ugovorima na nepuno radno vrijeme (manje od 20 sati tjedno) 9 % te radnici sa stalnim ugovorima na nepuno radno vrijeme 7 %;

<sup>2</sup> Vidi Izvješće Međunarodne organizacije rada iz 2016. o izgradnji socijalnog stupa za europsku konvergenciju.

- G. budući da se ni u jednom trenutku nakon krize nije smanjio broj radnih mjesta na nepuno radno vrijeme te da je zaposlenost na puno radno vrijeme u Uniji još uvijek ispod razine koju je imala prije početka krize 2008.; budući da je, usprkos porastu koji se bilježi posljednjih godina, stopa zaposlenosti još uvijek niža od ciljanih 75 % iz strategije Europa 2020. te da ukazuje na velike razlike među državama članicama;
- H. budući da je važno razlikovati nove oblike zapošljavanja i postojanje nesigurnih radnih mjesta;
- I. budući da je nadležnost za socijalne politike podijeljena između Europske unije i država članica; budući da EU u tom području može samo nadopunjavati i podupirati države članice;
- J. budući da EU, bez usklađivanja zakona i propisa u državama članicama, može donijeti tek minimalne zahtjeve za radne uvjete;
- K. budući da je već uspostavljena Europska platforma za rješavanje problema neprijavljenog rada koja omogućuje užu prekograničnu suradnju i zajedničko djelovanje nadležnih tijela država članica i drugih dionika u cilju učinkovite bobbe protiv neprijavljenog rada;
- L. budući da nesigurnost radnih mjesta rezultira segmentiranošću tržišta i većom nejednakosti u plaćama;
- M. budući da još uvijek ne postoji zajednička definicija nesigurnosti radnih mjesta; budući da bi se takva definicija trebala donijeti u uskoj suradnji sa socijalnim partnerima; budući da vrsta ugovora ne može sama po sebi ukazivati na rizik od nesigurnosti radnog mjesta, već da, naprotiv, taj rizik ovisi o velikom broju faktora;
- N. budući da standardni oblici zapošljavanja mogu značiti redovitu zaposlenost na puno radno vrijeme i redovitu dobrovoljnu zaposlenost na nepuno radno vrijeme na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme; budući da svaka država članica ima vlastite zakone i prakse o radnim uvjetima koji se primjenjuju na različite vrste ugovora o radu i stažiranja; budući da ne postoji općeprihvaćena definicija pojma „standardni oblik zaposlenja”;
- O. budući da najnoviji problemi povezani sa zastupanjem, koji se javljaju bilo zbog slabosti organizacija socijalnih partnera u nekim sektorima bilo zbog reformi u različitim europskim zemljama, ograničavaju uloge socijalnih partnera i utječu na sve radne odnose;
- P. budući da se nesigurnost radnih mjesta nerazmjerno bilježi u određenim sektorima poput poljoprivrede, građevinskog sektora i umjetnosti; budući da se u posljednjih nekoliko godina nesigurnost radnih mjesta proširila i na druge sektore, kao što su zrakoplovstvo i hotelijerstvo<sup>1</sup>;
- Q. budući da prema nedavnim studijama srednjekvalificirani fizički radnici i niskokvalificirani radnici zarađuju manje, imaju slabije izgleda za budućnost i nižu kvalitetu radnih mjesta; budući da su češće izloženi rizicima povezanima s okolišem i s

---

<sup>1</sup> Vidi studiju iz 2016. o temi „Nesigurnost radnih mjesta u Europi: obrasci, trendovi i strategije politike”.

položajem tijela te da se u njih bilježe niže razine i mentalnog zdravlja i fizičkog blagostanja<sup>1</sup>;

- R. budući da 46 % radne snage u EU-u čine žene te da su one posebno izložene nesigurnosti radnih mjesta koja proizlazi iz diskriminacije, među ostalim i kada je riječ o plaćama, te budući da žene u EU-u zarađuju oko 16 % manje nego muškarci; budući da postoji veća vjerojatnost da će žene raditi na nepuno radno vrijeme ili na vremenski ograničen ugovor ili pak na ugovor s manjim primanjima te da su stoga izloženije nesigurnosti; budući da takvi radni uvjeti dovode do cjeloživotnih gubitaka u pogledu prihoda i zaštite, bilo da je riječ o plaćama i mirovinama, bilo da je riječ o socijalnom osiguranju; budući da je vjerojatnije da će na stalnim radnim mjestima na puno radno vrijeme raditi muškarci nego žene; budući da su žene posebno izložene nedobrovoljnom radu na nepuno radno vrijeme, lažnom samozapošljavanju i neprijavljenom radu<sup>2</sup>;
- S. budući da je stopa nezaposlenosti u EU-u viša za muškarce nego za žene; budući da su glavni razlozi zbog kojih žene odlaze s tržišta rada potreba da se brinu o djeci i starijim osobama, vlastita bolest ili nesposobnost te druge osobne ili obiteljske odgovornosti; budući da se žene često suočavaju s diskriminacijom ili preprekama kada je riječ o njihovom postojećem ili budućem majčinstvu; budući da su neudane žene s uzdržavanom djecom izložene posebno visokom riziku od nesigurnosti;
- T. budući da je ravnopravnost muškaraca i žena temeljno pravo koje pretpostavlja jamčenje jednakih mogućnosti i jednakog postupanja u svim područjima života te da politike usmjerene na osiguravanje takve ravnopravnosti doprinose promicanju pametnog i održivog rasta;
- U. budući da mnogi radnici koji su zaposleni na nesigurnim radnim mjestima ili su nezaposleni nemaju pravo na roditeljski dopust;
- V. budući da mladim radnicima prijeti viši rizik od toga da se nađu na nesigurnom radnom mjestu; budući da je vjerojatnost da će biti u višestruko nepovoljnom položaju dvaput veća za radnike mlađe od 25 godina no za one stare 50 godina i više<sup>3</sup>;

### ***I. Za dostojanstven rad – poboljšanje radnih uvjeta i rješavanje problema nesigurnosti radnih mjesta***

1. poziva države članice da u obzir uzmu sljedeće pokazatelje Međunarodne organizacije rada kako bi utvrdile postojanje radnog odnosa:
  - posao se obavlja u skladu s uputama i pod nadzorom druge stranke;
  - posao uključuje integraciju radnika u organizaciju poduzeća;
  - posao se obavlja isključivo ili uglavnom u korist druge osobe;

---

<sup>1</sup> Eurofound (2014.): „Strukovni profili i radni uvjeti: skupine u višestruko nepovoljnom položaju”

<sup>2</sup> Vidi studiju iz 2016. o temi „Nesigurnost radnih mjesta u Europi: obrasci, trendovi i strategije politike”.

<sup>3</sup> Eurofound (2014.): „Strukovni profili i radni uvjeti: skupine u višestruko nepovoljnom položaju”

- posao mora izvršavati radnik osobno;
  - posao se provodi u okviru određenog radnog vremena ili na određenom radnom mjestu ili na radnom mjestu koji su dogovorile stranke koja traže izvršavanje posla;
  - posao ima određeno trajanje i određeni kontinuitet;
  - posao zahtijeva dostupnost radnika ili uključuje obvezu stranke koja traži izvršavanje posla da osigura alat, materijale i strojeve;
  - radniku se isplaćuje periodična naknada koja predstavlja njegov ili njezin jedini ili glavni izvor prihoda, a može postojati i plaćanje u naravi kao što je u obliku hrane, smještaja ili prijevoza;
  - radnik uživa prava kao što su tjedni i godišnji odmor;
2. prima na znanje Eurofoundovu definiciju atipičnog rada, koja se odnosi na radne odnose koji nisu u skladu sa standardnim ili tipičnim modelom zaposlenja koje je na puno radno vrijeme, redovito i na neodređeno vrijeme, s jednim poslodavcem tijekom duljeg vremenskog razdoblja<sup>1</sup>; naglašava da riječi „atipičan” i „nesiguran” nisu sinonimi;
  3. smatra da nesigurno radno mjesto znači radno mjesto koje nije u skladu sa standardima EU-a niti s međunarodnim i nacionalnim normama i propisima i/ili kojim se ne mogu steći dostatni resursi za pristojan život ili odgovarajuća socijalna zaštita;
  4. smatra da neki atipični oblici zaposlenja mogu dovesti do većeg rizika od neizvjesnosti i nesigurnosti, primjerice, do rada na ugovor na nepuno radno vrijeme i određeno vrijeme, na ugovor bez radnog vremena te neplaćenog stažiranja i pripravnštva;
  5. čvrsto vjeruje da, kada je riječ o fleksibilnosti na tržištu rada, cilj nije narušiti prava radnika u zamjenu za produktivnost i konkurentnost, već uspješno ostvariti ravnotežu između zaštite radnika i mogućnosti za pojedince i poslodavce da se dogovore o načinima rada koji najbolje odgovaraju potrebama i jednih i drugih;
  6. smatra da rizik od nesigurnosti ovisi o vrsti ugovora, ali i o sljedećim čimbenicima:
    - mala ili nikakva sigurnost radnog mjesta zbog privremene prirode posla, kao na primjer u okviru neželjenih i često marginalnih ugovora na nepuno radno vrijeme te, u nekim državama članicama, nejasnog radnog vremena i obveza koje se mijenjaju zbog rada prema potrebi;
    - rudimentarna zaštita od otkaza i nedostatak socijalne zaštite u slučaju otkaza;
    - plaća koja nije dostatna za pristojan život;
    - nikakva ili ograničena prava i pogodnosti u okviru socijalne zaštite;
    - nikakva ili ograničena zaštita od svih oblika diskriminacije;

---

<sup>1</sup> Vidi: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

- nikakve ili ograničene mogućnosti za napredovanje na tržištu rada ili razvoju karijere i usavršavanju;
  - niska razina kolektivnih prava i ograničeno pravo na kolektivnu zastupljenost;
  - radno okruženje koje ne ispunjava minimalne zdravstvene i sigurnosne standarde<sup>1</sup>;
7. podsjeća na definiciju „dostojanstvenog rada” koju je izradila Međunarodna organizacija rada i u kojoj se navodi sljedeće: „Dostojanstven rad je rad koji je produktivan i koji nudi pravedan prihod, uz sigurno radno mjesto i socijalnu zaštitu, bolje izgleda za osobni razvoj i socijalnu integraciju, slobodu ljudi u vezi s izražavanjem vlastitih problema, organiziranjem i sudjelovanjem u odlukama koje utječu na njihov život te jednake prilike za sve žene i muškarce, kao i jednako postupanje prema njima”<sup>2</sup>; potiče Međunarodnu organizaciju rada da toj definiciji doda pristojnu plaću; potiče Komisiju i države članice da se prilikom revizije ili izrade zakonodavstva o zapošljavanju drže te definicije;
8. podsjeća na čimbenike uspjeha za dobre prakse u borbi protiv nesigurnih radnih mjesta: snažan pravni temelj; uključenost socijalnih partnera i radničkih vijeća na radnom mjestu; suradnja s relevantnim dionicima; postizanje ravnoteže između fleksibilnosti i sigurnosti; sektorska usmjerenost; malo administrativno opterećenje za poslodavce; provedba od strane službi za inspekciju rada; i kampanje za podizanje razine osviještenosti;
9. napominje da je Program za dostojanstven rad međunarodne organizacije rada izričito namijenjen tomu da se zajamči stvaranje radnih mjesta, poštovanje prava na radnom mjestu, socijalna zaštita i socijalni dijalog te jednakost spolova; ističe da se dostojanstvenim radom posebno trebaju osigurati:
- pristojna plaća kojom se jamči i pravo na slobodu udruživanja;
  - kolektivni dogovori u skladu s praksama država članica;
  - sudjelovanje radnika u radu poduzeća u skladu s praksama država članica;
  - poštovanje kolektivnog pregovaranja;
  - jednako postupanje prema radnicima na istom radnom mjestu;
  - zdravlje i sigurnost na radnom mjestu;
  - socijalna zaštita za radnike i uzdržavane članove njihovih obitelji;
  - odredbe o radnom vremenu i vremenu odmora;
  - zaštita od otkaza;

---

<sup>1</sup> Vidi Rezoluciju Europskog parlamenta od 19. listopada 2010. o radnicama u nesigurnom položaju.

<sup>2</sup> Izvješće Međunarodne organizacije rada od 14. studenoga 2016. o nestandardnim oblicima zapošljavanja diljem svijeta.



- pristup osposobljavanju i cjeloživotnom učenju;
  - podržavanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života svih radnika; ističe da provedba tih prava iziskuje poboljšanje radničkog i socijalnog prava;
10. napominje da brojni čimbenici, poput digitalizacije i automatizacije, doprinose transformaciji prirode posla, uključujući porast novih oblika zapošljavanja; u tom pogledu napominje da bi novi oblici rada mogli iziskivati nove i razmjerne propise koji su prilagodljivi potrebama kako bi se osiguralo da su obuhvaćeni svi oblici zapošljavanja;
  11. u kontekstu digitalnih radnih mjesta ponavlja da bi se radnicima koji rade na radnim mjestima povezanim s digitalnom platformom i drugi posrednicima trebali zajamčiti odgovarajuće socijalno i zdravstveno osiguranje i zaštita;
  12. ističe da se na digitalizaciju ne bi smjelo gledati samo kao na nešto što uništava radna mjesta te da ona, naprotiv, pruža mogućnosti za razvoj i nadogradnju pojedinačnih vještina;
  13. ističe da se predviđa da će 2020. u sektoru informacijskih i komunikacijskih tehnologija biti 756 000 nepopunjenih radnih mjesta, što ukazuje na potrebu za poboljšanjem digitalnih vještina europske radne snage;
  14. ističe da je gospodarska kriza dovela do porasta migracijskih tokova u EU-u koji su ukazali na postojeće prepreke slobodnom kretanju osoba između država članica i na diskriminaciju na temelju nacionalnosti, zbog čega građanima EU-a prijete nesigurnost radnih mjesta;
  15. ističe da nesigurni uvjeti rada, među kojima su neprijavljeni rad i lažno samozapošljavanje, imaju dugoročan učinak na mentalno zdravlje i fizičko blagostanje te da su zbog njih radnici izloženi riziku od siromaštva, socijalne isključenosti i lošijeg stanja njihovih temeljnih prava;
  16. ističe da su radnici koji imaju vrlo kratkotrajne ugovore najizloženi neželjenim učincima u fizičkim aspektima rada; naglašava da nesigurnost radnih mjesta u kombinaciji s nedostatkom kontrole nad radnim vremenom često rezultira profesionalnim rizicima uzrokovanim stresom;
  17. ističe da se u nekim gospodarskim sektorima prečesto pribjegava fleksibilnim ili atipičnim radnim odnosima, što zna rezultirati i zlorabom;
  18. poziva Komisiju i države članice da promiču politike kojima se osnažuje radnike, pripravnike i naučnike i to jačanjem socijalnog dijaloga i promicanjem kolektivnih pregovora, čime se osigurava da svi radnici, bez obzira na svoj status, imaju pristup pravu na udruživanje i kolektivno pregovaranje i ta do pravo koriste, slobodno i bez straha od izravnih ili neizravnih sankcija od strane poslodavca;
  19. naglašava važnost socijalnih partnera u zaštiti prava radnika, određivanju dostojanstvenih uvjeta rada te dostojanstvenih prava i primanja u skladu sa zakonima i praksama država članica, kao i u osiguranju savjetovanja i davanju smjernica poslodavcima i radnicima;

20. poziva države članice da u uskoj suradnji sa socijalnim partnerima podržavaju karijerne mogućnosti kako bi se osobe lakše prilagodile različitim situacijama u kojima se nađu tijekom života, posebice putem cjeloživotnog strukovnog osposobljavanja, odgovarajućih davanja za nezaposlenost, prenosivosti socijalnih prava i aktivnih, učinkovitih politika tržišta rada;
21. poziva Komisiju i države članice da promiču i zajamče učinkovitu zaštitu i jednaku plaću radnicima i radnicama koji svoj posao obavljaju u kontekstu radnog odnosa, i to putem sveobuhvatnog političkog odgovora čiji je cilj smanjiti nesigurno zapošljavanje, osigurati karijerne mogućnosti i odgovarajuću socijalnu zaštitu;
22. ističe važnost inspektorata rada u državama članicama te naglašava da bi se oni trebali usmjeriti na cilj praćenja, osiguranja usklađenosti s radnim uvjetima, poboljšanja radnih uvjeta, zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu te borbe protiv nezakonita ili neprijavljena rada te ni pod kojim uvjetima ne smiju postati predmet zlorabe kako bi služili kao mehanizmi za nadzor nad migracijom; ističe rizik od diskriminacije radnika u najosjetljivijem položaju, te snažno osuđuje praksu poduzeća koja zapošljavaju migrante, a da im pritom ne osiguraju njihova puna prava i naknade ti ih ne informiraju o tom pitanju; stoga poziva države članice da inspektoratima rada pruže odgovarajuća sredstva kako bi se osiguralo učinkovito praćenje;

## ***II. Prijedlozi***

23. traži od Komisije i država članica da riješe pitanje nesigurnih radnih mjesta, uključujući neprijavljeni rad i lažno samozapošljavanje, kako bi se zajamčilo da sve vrste ugovora o radu osiguravaju dostojanstvene radne uvjete uz odgovarajuću socijalnu zaštitu, u skladu s Programom za dostojanstven rad Međunarodne organizacije rada, člankom 9. UFEU-a, Poveljom EU-a o temeljnim pravima i Europskom socijalnom poveljom;
24. poziva Komisiju i države članice da se bore protiv svih praksi koje bi mogle dovesti do povećanja broja nesigurnih radnih mjesta, čime se doprinosi ispunjavanju cilja iz strategije Europa 2020. koji se odnosi na smanjenje siromaštva;
25. poziva države članice da povećaju kvalitetu radnih mjesta i nestandardnih radnih mjesta osiguravajući barem minimalne standarde u pogledu socijalne zaštite, razine minimalne plaće i pristup osposobljavanju i razvoju; naglašava da bi to trebalo učiniti uz zadržavanje mogućnosti ulaska;
26. traži od Komisije i država članica da se pobrinu da nacionalni sustavi socijalne sigurnosti odgovaraju svrsi kad je riječ o novim oblicima zapošljavanja;
27. poziva Komisiju da ocijeni nove oblike zapošljavanja potaknute digitalizacijom; osobito poziva na ocjenu pravnog statusa posrednika na tržištu rada i internetskih platformi te njihove odgovornosti; poziva Komisiju da revidira Direktivu Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos<sup>1</sup> (tzv. „Direktiva o pisanoj izjavi”) kako bi se u obzir uzeli novi oblici zapošljavanja;
28. naglašava potencijal ekonomije suradnje, posebno u pogledu novih radnih mjesta;

---

<sup>1</sup> SL L 288, 18.10.1991., str. 32.;

poziva Komisiju i države članice da ocijene potencijal novih radnih normi koje proizlaze iz ekonomije suradnje; snažno ističe potrebu da se poveća zaštita radnika u tom sektoru jačanjem transparentnosti u pogledu njihova statusa, informacija koje im se pružaju i nediskriminacije;

29. traži od Komisije da izvrši ciljanu reviziju Direktive o upućivanju radnika i da revidira Direktivu o radnicima zaposlenima preko poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi se osigurala temeljna socijalna prava svih radnika, uključujući jednaku plaće za jednak rad na istom mjestu;
30. naglašava potrebu za javnim i privatnim ulaganjima za promicanje posebno onih sektora gospodarstva koji obećavaju najveći mogući multiplikacijski učinak, u cilju promicanja socijalne konvergenije prema gore i kohezije u Uniji te stvaranja dostojanstvenih radnih mjesta; u tom kontekstu ističe da je nužno podupirati mala i srednja te *start-up* poduzeća;
31. naglašava da je potrebno riješiti problem neprijavljenog rada jer se njime smanjuju prihodi od poreza i socijalnih doprinosa te se stvara nesigurnost i loši radni uvjeti kao i nepošteno tržišno natjecanje među radnicima; pozdravlja uspostavu Europske platforme za jačanje suradnje u rješavanju neprijavljenog rada;
32. ističe da s obzirom na broj radnika, posebno mladih osoba, koji u ovom razdoblju napuštaju svoje matične zemlje i odlaze u druge države članice u potrazi za zaposlenjem, postoji hitna potreba da se osmisle odgovarajuće mjere kojima će se zajamčiti da nijedan radnik ne ostane bez socijalne zaštite i zaštite radničkih prava; u tom pogledu poziva Komisiju i države članice da dodatno poboljšaju mobilnost rada u EU-u poštujući pritom načelo jednakog postupanja i štiteći plaće i socijalne standarde te jamčeći potpunu prenosivost socijalnih prava; poziva sve države članice da uspostave socijalne politike i politike zapošljavanja u svrhu ostvarenja jednakih prava i jednake plaće na istom radnom mjestu;
33. sa zabrinutošću primjećuje slabljenje kolektivnog pregovaranja i pokrivenosti kolektivnim ugovorima; poziva Komisiju i države članice da promiču strateške politike univerzalne pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima, istodobno štiteći i povećavajući ulogu sindikata i organizacija poslodavaca;
34. prepoznaje veliku ulogu socijalnih partnera u vezi s direktivama Unije o radu na nepuno radno vrijeme, ugovorima o radu na određeno vrijeme i radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje te potiče Komisiju da, u suradnji sa socijalnim partnerima, prema potrebi regulira nove oblike zapošljavanja; poziva Eurofound da razmotri način na koji socijalni partneri izrađuju strategije kako bi se osigurala kvaliteta radnih mjesta i borba protiv nesigurnog rada;
35. poziva Komisiju i države članice da u okviru svojih nadležnosti osiguraju da pojedinačni samozaposleni radnici koji se u skladu sa zakonom smatraju poduzećima s jednim članom imaju pravo na kolektivne pregovore i na slobodno udruživanje;
36. podsjeća na to da u skladu s Poveljom o temeljnim pravima Europske unije i Direktivom br. 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o

određenim vidovima organizacije radnog vremena<sup>1</sup> (Direktiva o radnom vremenu), svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor; naglašava da je potrebno osigurati da se ta prava primjenjuju na sve radnike, uključujući radnike koji rade ovisno o potrebi, radnike s marginalnim ugovorom na nepuno radno vrijeme i radnike zaposlene eksternalizacijom poslova internetskim korisnicima (*crowdsourcing*); podsjeća na to da Direktiva o radnom vremenu predstavlja zdravstvenu i sigurnosnu mjeru; poziva na provedbu odluka Suda Europske unije kojima se potvrđuje da dežurstvo u mjestu rada ulazi u radno vrijeme i da se kao naknada mora dobiti vrijeme za odmor;

37. podsjeća da marginalnu zaposlenost na nepuno radno vrijeme obilježavaju niže razine sigurnosti radnog mjesta, slabije karijerne mogućnosti, manje ulaganja poslodavaca u osposobljavanje i veći udio niskih plaća; poziva države članice i Komisiju da potiču mjere kojima se osobama koje žele raditi dulje to omogućava;
38. podsjeća na to da u skladu s Poveljom Europske unije o temeljnim pravima svi imaju pravo na pristup strukovnom osposobljavanju i cjeloživotnom učenju; poziva države članice da osiguraju da su strukovno i cjeloživotno osposobljavanje dostupni i radnicima u atipičnim radnim odnosima; podsjeća da su mjere usavršavanja osobito važne u vrlo promjenjivom digitalnom gospodarstvu; podsjeća na to da nedostatak i neusklađenost vještina doprinose visokim razinama nezaposlenosti; pozdravlja nedavne inicijative za rješavanje problema nedostatka vještina;
39. stoga poziva da Jamstvo za vještine bude novo pravo za svakoga, u svim životnim fazama, namijenjeno stjecanju osnovnih vještina za 21. stoljeće, uključujući pismenost, matematičke vještine, digitalnu i medijsku pismenost, kritičko razmišljanje, socijalne vještine i odgovarajuće vještine potrebne za zeleno i kružno gospodarstvo, uzimajući u obzir nove industrije i ključne sektore rasta i osiguravajući punu dostupnost osobama u nepovoljnim situacijama, uključujući osobe s invaliditetom, tražitelje azila, dugotrajno nezaposlene osobe i nedovoljno zastupljene skupine; naglašava da bi obrazovni sustavi trebali biti uključivi, pružati kvalitetno obrazovanje cjelokupnom stanovništvu, omogućavati ljudima da budu aktivni europski građani, pripremajući ih budu u stanju učiti i prilagođavati se tijekom cijelog života i odgovarati na društvene potrebe i potrebe na tržištu rada;
40. ističe da bi politike država članica trebale biti formulirane i provedene u skladu s nacionalnim pravom i praksom, kroz savjetovanje i usku suradnju s organizacijama poslodavaca i radnika;
41. podsjeća da nesigurna radna mjesta ne samo da štete pojedincu, već podrazumijevaju i znatne troškove za društvo u pogledu poreznih gubitaka i većih javnih rashoda gledajući dugoročno te potpore za osobe koje trpe dugoročne posljedice smanjenih primanja i teških radnih uvjeta; poziva Komisiju i države članice da potiču korištenje ugovora na neodređeno vrijeme i razmjenu najboljih praksi među državama članicama u cilju borbe protiv nesigurnog rada;
42. podsjeća na to da su radnici u neslužbenom gospodarstvu suočeni s visokom razinom nesigurnosti; poziva Komisiju i države članice da donesu politike koje su prilagođene toj skupini radnika i koje ih štite rješavanjem njihovih problema bez obzira na njihov

---

<sup>1</sup> SL L 299, 18.11.2003., str. 9.

boravišni status;

43. poziva Komisiju i države članice da se bore protiv neprijavljenog rada, lažnog samozapošljavanja i svih oblika nezakonitih praksi zapošljavanja, koje ugrožavaju radnička prava i sustave socijalne sigurnosti; ponavlja svoje stajalište da bi se u svim budućim politikama zapošljavanja u obzir trebalo uzeti sprečavanje ugovora na nula radnih sati;
44. ističe da na nesigurnim radnim mjestima uglavnom rade radnici koji su u najnepovoljnijem položaju i koji su izloženi riziku od diskriminacije, siromaštva i isključenosti; posebno podsjeća na to da se zbog invaliditeta, različitog etničkog porijekla, vjere ili uvjerenja, ili pak zbog činjenice da se radi o ženi povećava rizik od suočavanja s nesigurnim radnim uvjetima; osuđuje sve oblike nesigurnih radnih mjesta bez obzira na vrstu ugovora;
45. poziva Komisiju i države članice da osiguraju učinkovitu zaštitu radnika u osjetljivom položaju; potiče Komisiju i države članice da poduzmu učinkovite mjere za borbu protiv diskriminacije žena na tržištu rada, s posebnim naglaskom na ravnoteži između posla i privatnog života i uklanjanju razlika u plaćama između spolova; poziva Komisiju da ocijeni je li Direktiva 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada prilagođena novim oblicima zapošljavanja;
46. poziva Komisiju i države članice da ocijene svo zakonodavstvo usmjereno na aspekte nesigurnog rada u pogledu njegova utjecaja na spolove; smatra da je potrebno zakonodavne i nezakonodavne mjere usmjeriti na potrebe žena na nesigurnim radnim mjestima, jer će u protivnom u prekomjerno zastupljenoj skupini i dalje bilježiti prekomjeran utjecaj;
47. smatra da ni u kojim okolnostima povećana potražnja za fleksibilnošću na tržištu rada ne bi smjela dovesti do toga da žene i dalje budu više zastupljene u atipičnim i nesigurnim radnim odnosima;
48. poziva Komisiju i države članice da nadziru i riješe problema zlostavljanja (*mobbing*) na radnom mjestu, uključujući uznemiravanje trudnih zaposlenica ili bilo kakvo dovođenje u nepovoljan položaj nakon povratka s rodiljnog dopusta; potiče države članice da poštuju i provode zakonodavstvo o rodiljnim pravima kako žene ne bi bile u nepovoljnom položaju u pogledu mirovine zbog toga što su tijekom svojeg profesionalnog života postale majke; ističe da rodiljni dopust treba biti popraćen djelotvornim mjerama za zaštitu prava trudnica, majki koje su tek rodile i dojilja te samohranih majki, te da se u njima trebaju odraziti preporuke Međunarodne organizacije rada i Svjetske zdravstvene organizacije;
49. ponavlja svoj zahtjev da se ljudima u svim radnim odnosima i samozaposlenim osobama omogući da akumuliraju prava koja im pružaju sigurne dohotke u okolnostima poput nezaposlenosti, bolesti, starosti, prekida u karijeri u svrhu odgoja djece ili drugih situacija koje uključuju skrb, ili radi osposobljavanja;
50. poziva Komisiju i države članice da osiguraju dostojanstvene radne uvjete za sva prva radna iskustva mladih, kao što su stažiranje, naukovanje ili mogućnosti u okviru Jamstva za mlade; potiče države članice da usvoje i provedu kvalitetne okvire koji se

odnose na stažiranja, pripravništva i naukovanja i kojima se osiguravaju radnička prava te da, kada je riječ o radu mladih, naglasak stave na obrazovanje;

51. poziva prvenstveno Komisiju, a potom i države članice da poduzmu korake za borbu protiv nesigurnih radnih mjesta među mladima; naglašava da je u tom pogledu važno da Komisija provede Jamstvo za mlade;
52. preporučuje da države članice svim dobnim skupinama mladih osiguraju pristup besplatnom javnom obrazovanju visoke kvalitete, posebice na višim razinama obrazovanja i osposobljavanja, jer je dokazano da podizanje razine osposobljavanja pomaže pri smanjenju nejednakosti u radu između muškaraca i žena;
53. ističe da bi se temeljna načela i prava na radu mogla bolje primjenjivati i razumjeti kada bi Komisija i države članice pojam „radnik” koristile kako ga definira Međunarodna organizacija rada, umjesto uže definiranog pojma „zaposlenik”;
54. poziva Komisiju i države članice da promiču poduzetništvo i zadružni pokret među radnicima u poduzećima koja nude više usluga i u rastućem sektoru ekonomije suradnje i digitalnih platformi, s ciljem smanjenja rizika koje predstavljaju poslovni modeli u pogledu prava i radnih uvjeta radnika;
55. ističe da kratkoročni ugovori u sektoru poljoprivrede odražavaju sezonsku narav poljoprivrednog rada; poziva da se to veliko prirodno ograničenje poštuje tako što će se poljoprivrednicima omogućiti da i dalje zapošljavaju na sezonskoj osnovi i i tako što će ih se poštediti tereta dodatne birokracije u zapošljavanju i upravljanju njihovom radnom snagom;
56. poziva Komisiju da promiče zaštitu prava sezonskih radnika i podigne svijest o tom pitanju, a države članice da reguliraju socijalni i pravni status sezonskih radnika, da im zajamče zaštitu zdravstvenih, sigurnosnih i higijenskih uvjeta na radu te da im osiguraju socijalnu zaštitu, uz istodobno poštovanje članka 23. Direktive 2014/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja u statusu sezonskih radnika<sup>1</sup>, uključujući načelo „za jednaki rad jednaka plaća i jednaka socijalna zaštita”; ističe da je svim sezonskim radnicima potrebno pružiti obuhvatne informacije o radnim i socijalnim pravima, uključujući i informacije o mirovinama, uzimajući u obzir i prekogranični aspekt sezonskog rada;

o

o o

57. nalaže svojem predsjedniku da ovu Rezoluciju proslijedi Vijeću i Komisiji.

---

<sup>1</sup> SL L 94, 28.3.2014., str. 375.