



ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ

2009 - 2014

---

*Документ за разглеждане в заседание*

---

**A7-0264/2010**

5.10.2010

## **ДОКЛАД**

относно жените, работещи при несигурни условия на труд  
(2010/2018(INI))

Комисия по правата на жените и равенството между половете

Докладчик: Britta Thomsen

## СЪДЪРЖАНИЕ

	<b>Страница</b>
ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ.....	3
ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ.....	13
СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ.....	17
РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ В КОМИСИЯ.....	22

## ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

относно жените, работещи при несигурни условия на труд  
(2010/2018(INI))

*Европейският парламент,*

- като взе предвид доклада на Комисията от 18 декември 2009 г. озаглавен „Равенство между жените и мъжете – 2010 г.“ (COM(2009)0694),
- като взе предвид съобщението на Комисията от 26 ноември 2003 г. относно подобряването на качеството на труда: преглед на най-новия напредък (COM(2003)0728),
- като взе предвид доклада на Комисията от 2004 г. относно несигурния труд в Европа – сравнително изследване на рисковете, свързани с пазара на труда в гъвкавите икономики,
- като взе предвид предложението за решение на Съвета относно насоки за политиките за заетостта на държавите-членки – част II на Интегрирани насоки Европа 2020 (COM(2010)0193/3),
- като взе предвид заключенията на Съвета от 8 юни 2009 г. относно гъвкавостта и сигурността по време на криза,
- като взе предвид Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост<sup>1</sup>,
- като взе предвид Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена)<sup>2</sup>,
- като взе предвид Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР)<sup>3</sup>,
- като взе предвид Директива 1997/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП)<sup>4</sup>,

---

<sup>1</sup> ОВ L 327, 05.12.2008 г., стр. 9.

<sup>2</sup> ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

<sup>3</sup> ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43.

<sup>4</sup> ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9.

- като взе предвид документа от 2010 г. на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд относно твърде нетипичния труд,
- като взе предвид доклада от 2008 г. на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд относно мерките за справяне с недеклаирания труд в Европейския съюз,
- като взе предвид доклада от 2007 г. на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд относно условията на труд в Европейския съюз от перспективата на равенството между половете,
- като взе предвид доклада от 1998 г. на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд относно несигурния труд и работните условия в Европа,
- като взе предвид доклада от октомври 2007 г. на Евробарометър относно недеклаирания труд в Европейския съюз,
- като взе предвид доклада от 2009 г. на Експертната група на Европейската комисия за полове и заетост (EGGE) относно разделението на половете на пазара на труда,
- като взе предвид доклада от 2006 г. на Експертната група на Европейската комисия за полове, социално включване и заетост (EGGSIE) относно неравенствата между половете и рисковете от бедност и социално изключване за групите в необлагодетелствано положение в тридесет европейски страни,
- като взе предвид доклада на Международното бюро по труда (МБТ) относно достоен труд за домашните работници, изготвен за 99-тата сесия на Международната конференция на труда през юни 2010 г.,
- като взе предвид доклада от 2009 г. на Международното бюро по труда (МБТ) относно половото измерение на домашния труд в Западна Европа,
- като взе предвид резолюцията си от 17 юни 2010 г. относно аспекти, свързани с равенството между половете, в контекста на икономическата рецесия и финансовата криза<sup>1</sup>,
- като взе предвид своята резолюция от 6 май 2009 г. относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда<sup>2</sup>,
- като взе предвид своята резолюция от 18 ноември 2008 г., съдържаща препоръки към Комисията относно прилагането на принципа на еднакво заплащане за мъже и жени<sup>3</sup>,
- като има предвид своята резолюция от 19 януари 2006 г. относно бъдещето на

---

<sup>1</sup> Приети текстове, P7\_TA(2010)0231

<sup>2</sup> Приети текстове, P6\_TA(2009)0371

<sup>3</sup> ОВ С 16 Е, 22.11.2010 г., стр. 21

Лисабонската стратегия от гледна точка на перспективите пред половете<sup>1</sup>,

- като взе предвид своята резолюция от 18 септември 1998 г. относно ролята на кооперациите за нарастване на заетостта на жените<sup>2</sup>,
  - като взе предвид своята резолюция от 17 февруари 1998 г. относно зачитането на правата на човека в Европейския съюз (1996 г.)<sup>3</sup>,
  - като взе предвид становището от 12 май 2010 г. на специализираната секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“ на Европейския икономически и социален комитет относно „Професионализиране на домашния труд“ (SOC/372 – CESE 336/2010 fin),
  - като взе предвид статистиката на Евростат във Фокус № 12/2010, озаглавена „Трудовите пазари в ЕС-27 – все още в криза“,
  - като взе предвид член 48 от своя правилник,
  - като взе предвид доклада на комисията по правата на жените и равенството между половете и становището на комисията по заетост и социални въпроси (A7–0264/2010),
- А. като има предвид, че индивидуализацията и засилващата се гъвкавост на пазара на труда, придружени от намаляване на колективното договаряне, поставя работниците и служителите, и по-специално жените, които често трябва да съвместяват семейни задължения, в по-уязвима позиция, която може да доведе до несигурни работни места, тъй като улеснява работодателите да влошават условията на заетост,
- Б. като има предвид, че жените имат прекомерно висок дял в несигурните работни позиции на пазара на труда, и че някои видове извършван от жени несигурен труд, като например платен домашен труд и полагане на грижи, са „невидими“ на пазара на труда, и че въпреки съществуващата правна рамка в ЕС продължават да са налице големи разлики по отношение на възможностите за заетост, качеството на работата, достойното трудово възнаграждение и равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност,
- В. като има предвид, че прекомерно високият дял на жените, работещи при несигурни условия на труд, е ключов фактор за разликата в заплащането между жените и мъжете, която продължава да бъде висока; като има предвид следователно, че подобряването на качеството на работните места при жените ще намали разликата в заплащането между жените и мъжете,
- Г. като има предвид, че в сектора на услугите работата принудително при непълно работно време е широко разпространена, по-конкретно в хотелиерството и ресторантьорството, образованието, здравната и социалната дейност и други обществени и социални услуги и услуги за лични грижи, в които по-голямата част

<sup>1</sup> ОВ С 287 Е, 24.11.2006 г., стр. 323

<sup>2</sup> ОВ С 313, 12.10.1998 г., стр. 234.

<sup>3</sup> ОВ С 80, 16.3.1998 г., стр. 43.

от заетите са жени,

Д. като има предвид, че участието на жените на пазара на труда отразява тяхната роля в домакинството и че жените са склонни да избират работни места, които им позволяват да съчетават платена и неплатена работа,

Е. като има предвид, че икономическата и финансова криза оказва двойно въздействие върху несигурната заетост, тъй като първата реакция на много дружества беше да намалят временно заетите постове, и като има предвид, че също така съществува опасение, че много от загубените по време на рецесията постоянни постове няма да бъдат възстановени, а ще бъдат заменени с нетипични, ако не и несигурни, схеми за заетост,

Ж. като има предвид, че несигурен труд се отнася до нестандартни форми на заетост с някои от следните характеристики:

- ниско равнище на сигурност или несигурност на работното място, поради непостоянния, често неофициален характер на работата, с договори, които съдържат лоши условия или без никакъв писмен договор, например в случая на временни договори с принудително непълно работно време, неустановено работно време и задачи, които се променят в зависимост от желанието на работодателя;
- ниско равнище на заплащане, което може да бъде дори неофициално или неопределено;
- без права за социална защита или свързани с работата обезщетения и надбавки;
- без защита срещу дискриминация;
- ограничени възможности или липса на възможности за напредък на пазара на труда;
- без колективно представителство на работниците;
- работна среда, която не отговаря на минималните норми за здравословни и безопасни условия на труд,

З. като има предвид, че несигурните условия на труд, като например договори без писмена формулировка, принудително непълно работно време и продължаваща разлика в заплащането, имат дългосрочно въздействие върху защитата на социалната сигурност и пенсиите и излагат работниците на по-голям риск от бедност,

И. като има предвид, че при определени обстоятелства жените са изложени на опасност от недостойни условия на труд, поради което в тази връзка трябва да им бъде посветено особено внимание, особено що се отнася до бременните жени и кърмачките,

- Й. като има предвид, че глобализацията и настоящата икономическа ситуация като цяло, както и технологичният напредък, водят до промени в трудовите отношения и в съдържанието на задълженията на работниците,
- К. като има предвид, че е по-малко вероятно жените, работещи при несигурни условия на труд, да са запознати с правата си и че те са изложени на по-голям риск от липса на достъп до правна защита и/или от неправомерно уволнение,
- Л. като има предвид, че следва да се подчертае важноста на правото на всички работници, включително на работещите при несигурни условия на труд жени, на професионално образование и обучение,
- М. като има предвид, че определянето на жените като лица с втори доход в семейството е погрешно представяне на голяма част от работещите жени, които представляват единствен източник на доходи,
- Н. като има предвид, че броят на жените – недекларирани работници се покачва, особено в областта на домашните дейности;
- О. като има предвид, че повечето домашни работници, които извършват дейности като домакински грижи, почистване и готвене, са жени; като има предвид, че в индустриализираните страни работата в домашни дейности представлява между 5 и 9 % от общата заетост, като подобен труд е в повечето случаи несигурен, недооценяван и неофициален, и като има предвид, че уязвимостта на домашните работници означава, че те често са дискриминирани и лесно могат да станат обект на неравностойно, несправедливо или неправомерно отношение,
- П. като има предвид, че загубата на умения на висококвалифицираните работници е често срещан проблем в контекста на несигурните работни места, по-конкретно в случая на уволнени работници или работници мигранти, които се наемат на нискоквалифицирани работни места, за да останат на пазара на труда, и като има предвид, че това положение, което засяга по-специално жените, е заплаха за професионалното развитие и достигането до равнища на работното възнаграждение, отговарящи на придобитите и притежаваните умения,
- Р. като има предвид, че жените мигранти, които се наемат на нискоквалифицирани временни работни места в периферията на пазара на труда или на работа като домашни работници, биха могли да са изложени на двойна дискриминация, тъй като освен че те често работят при лоши, нередовни, ако не и незаконни условия, за тях е по-вероятно да станат жертва на малтретиране, насилие или сексуален тормоз; като има предвид също така, че те често не са запознати с правата си, разполагат с органичен достъп до публични услуги, знаят местния език в ограничена степен и не са в състояние да се организират в мрежи, и че тези, които работят незаконно, се страхуват да се обърнат към органите с молба за защита, тъй като се опасяват да не бъдат върнати в родната си страна,
- С. като има предвид, че споразумението на Съвета на Европа от 24 ноември 1969 г. относно постове за детегледачки (au pair) е остаряло и следователно не разглежда проблемите, които могат да възникнат във връзка с наемането au pair понастоящем в

много държави-членки,

- Т. като има предвид, че ЕС запазва своя ангажимент за отчитане на въпроса за равенството между половете; като има предвид, че в рамките на политиките в областта на трудовата заетост равните възможности за жените и мъжете трябва да бъдат активно насърчавани,

### **Свързано с пола естество на работните места при несигурни условия**

1. изтъква полово обусловеното естество на несигурната заетост и припомня преориентирането на пазара на труда от стандартни към нестандартни видове заетост, което налага да се предотврати превръщането на нестандартните видове заетост в несигурна заетост; счита, че с цел борба с тези проблеми трябва да се поиска от държавите-членки и социалните партньори да уеднаквят до голяма степен своите законодателни и договорни правила относно стандартния труд и нетипичния труд, за да се не се позволи най-удобните и евтини форми на труд да вземат превес, като се отчитат обаче рисковете от възможно увеличаване на недекларирания труд;
2. настоятелно призовава Съвета и Комисията да определят характеристиките на несигурната заетост в насоките относно политиките на заетост за държавите-членки и в новата стратегия за равенство между половете;
3. призовава държавите-членки да вземат законодателни мерки за прекратяване на договорите за „нулево” работно време, които са често срещани при работни места, заемани типично от жени в сектори като домакински дейности, работа по полагане на грижи, готвене и работа в хотелиерството, и да въведат инструменти за разширен контрол, за да се регулират всички форми на присъствие в предприятията и на други работни места, официално одобрени за целите на предоставянето на насоки и обучение, но които на практика се превръщат в допълнителен източник на злоупотреби, като прикриват действителните услуги, които се предоставят без подобаващо заплащане или защита;
4. призовава Комисията и държавите-членки да разработят стратегии по отношение на несигурните условия на труд, за да поставят акцент върху достойните и „зелените“ работни места и да вземат под внимание балансираното представителство на двата пола;
5. призовава Комисията и държавите-членки да предприемат мерки, за да намалят двойното натоварване с работа на жените, една от причините за прекомерно големия дял на жените сред работещите при несигурни условия на труд; призовава за подобряване на баланса между професионалния и личния живот при редовните условия на труд, за да се намалят несигурните условия на труд;

### **Социални условия**

6. изразява разочарование, че законовият пакет на ЕС за заетостта и гореспоменатите директиви относно срочните трудови договори, работата на непълно работно време и работата чрез агенции за временна заетост не разглеждат подобаващо несигурния характер на заетостта; във връзка с това призовава Комисията и държавите-членки



да вземат допълнителни конкретни законодателни мерки, като например въвеждане на задължителни минимални социални стандарти за работниците и служителите и гарантиране на еднакъв достъп до социални услуги и обезщетения за всички тях, включително отпуски по майчинство, здравеопазване и пенсия, както и образование и обучение, независимо от условията, при които са наети; призовава държавите-членки, в допълнение, да прилагат законодателство, гарантиращо разумни граници на работното време и времето за почивка и отдых на работниците;

7. призовава държавите-членки да гарантират, че работодатели, които имат неправомерно или лошо отношение към жените работнички, са привлечени под отговорност във възможно най-кратки срокове;
8. подчертава необходимостта работещите при несигурни условия жени да имат възможност да получават профсъюзна защита на своите права, като например правото на достойно заплащане, отпуск по майчинство, справедливо и регулирано работно време и лишена от дискриминация трудова среда, които са от решаващо значение за тези жени; призовава държавите-членки да санкционират налагането на пречки пред участието в професионални съюзи и като цяло насърчават държавите-членки, също така, да предлагат консултации при нисък праг за участие за жени, които не могат да получат помощ от работнически съвет, напр. работещи в частни домакинства; призовава социалните партньори да подобрят равенството на половете в своите органи на всички равнища;
9. подчертава необходимостта от законодателни мерки с цел гарантиране на равенство между половете и намаляване на сегрегацията на половете на пазара на труда; във връзка с това припомня своята гореспомената резолюция от 18 ноември 2008 г. и настоятелно приканва Комисията да внесе предложение, свързано с прилагането на принципа на равно заплащане за мъжете и жените, и припомня на държавите-членки да транспонират незабавно Директива 2006/54/ЕО<sup>1</sup>;
10. призовава държавите-членки да осъществят целите от Барселона в областта на гледането на децата, за да се подобри участието на жените на пазара на труда и икономическата им независимост; призовава държавите-членки да преодолеят пречките, които възпират жените да работят толкова часове, колкото желаят – независимо дали става дума за работа на непълно или на пълно работно време;
11. подчертава необходимостта от преодоляване на професионалната и секторна сегрегация на пазара на труда посредством подобряване на осведомеността и образование от ранна възраст, например посредством насърчаване на трудови дейности, обикновено считани за женски умения, сред мъжете и обратно, посредством мотивиране на момичетата да се насочват към науките, както и посредством борба срещу схващането, че жените са второстепенен източник на доход, с участието на Европейския институт за равенство между половете;

---

<sup>1</sup> Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23).

12. призовава Комисията и държавите-членки да планират и провеждат мерки, които предоставят на момичетата и младите жени възможност за добро образование, обучение и следване, като при това следва да се подпомагат най-вече момичетата и младите жени от имигрантски произход; освен това подчертава необходимостта от това, след напускане на работното място поради раждането на дете жените да полагат активни усилия да се върнат на работа;
13. призовава държавите-членки да се борят срещу недеклаираната трудова дейност като я превърнат в регулирана заетост, посредством предпазни мерки като например предоставяне на имунитет срещу съдебно преследване за лицата, които докладват за извършвана от тях незаконна работа и предприемане на разубеждаващи действия срещу работодателите; също така призовава Комисията и държавите-членки да подобрят събирането на данни и да следят напредъка в тази област;
14. подчертава, че социалната защита е съществена част от гъвкавостта и сигурността; подчертава, че понятието „гъвкавост и сигурност“ по различен начин засяга мъжете и жените и често засилва настоящите роли на половете; припомня на държавите-членки и социалните партньори заключенията на Съвета от 8 юни 2009 г. относно гъвкавостта и сигурността по време на криза, по-конкретно прилагането на подхода за равенство между половете при въвеждането на принципите на гъвкавостта и сигурността;
15. счита, че устойчивостта на схемите за пенсионно осигуряване, кредитните услуги за проекти за самоподпомагане, както и създаването на работни места и на схеми за алтернативни доходи могат да подобрят условията за жените, работещи при несигурни условия на труд;
16. застъпва се за това, занапред стандартните работни места да бъдат устроени съгласно принципите за „добра работа“, а не да бъдат превръщани в работни места с несигурни условия на труд; счита, че пазарите на труда следва да бъдат по-добре регулирани чрез строги проверки на работното място, с цел намаляване на несигурните работни места;
17. призовава Европейския съвет да предложи ясни насоки и конкретни мерки за запазване на съществуващите работни места и за създаване на нови работни места в рамките на стратегията „ЕС 2020“;
18. в съответствие с постигнатите на място резултати призовава Комисията да предостави на държавите-членки насоки относно най-добри практики за борба срещу пряката и непряката дискриминация, включване на аспекта за равенство между половете и намаляване на несигурните условия на труд сред жените;
19. призовава Комисията и държавите-членки да приемат законодателство, което регламентира социалния и правния статус на сезонните работници и да осигурят тяхната социална сигурност; под „сезонни работници“ се има предвид работници, сключили безсрочни или срочни трудови договори, чиито продължителност и удължаване са повлияни от сезонни фактори, като климатичния цикъл, официалните празници и/или селскостопанската реколта;

20. изтъква, че проучванията показват, че несигурната заетост, при която е възможно да се пренебрегват минималните здравни норми и нормите за безопасност, е свързана с по-високо равнище на злополуки и с по-голям риск от заразяване с болести и излагане на опасност; във връзка с това призовава Комисията и държавите-членки да подобрят мониторинга на минималните изисквания за безопасни и здравословни условия за труд на работното място, като обръщат специално внимание на специфичните рискове за жените работнички;

### **Домашни работници**

21. призовава Комисията да насърчава държавите-членки да обменят добри практики и пълноценно да използват възможностите за съвместно финансиране, предлагани от структурните фондове, по-специално Европейския социален фонд, да осигурят по-широк достъп до структури за качествени услуги за гледане на деца и възрастни хора на достъпни цени, така че жените да не се принуждават да изпълняват неофициално тези задължения; подчертава също така необходимостта да се гарантира, че когато това е възможно, несигурният домашен труд по полагане на грижи се превръща в достойна дългосрочна работа;

22. призовава Комисията да подпомага държавите-членки при разработването на кампания за постепенно прехвърляне на работещите в несигурни условия на труд към редовни условия на труд; призовава Комисията да одобри програма, с цел работниците да се информират относно последствията и отраженията на несигурните условия на труд, включително по отношение на сигурността на работното място и здравето;

23. призовава Комисията да предложи ново европейско споразумение относно правилата, за работещите по програми au pair, в което да се понижи възрастовата граница от 30 години, така че работещите възрастни лица, които наближават тридесетгодишна възраст, да не могат осъществяват престой au pair, и да се подчертава, че тяхната роля е да помагат за всекидневните семейни задължения и да участват в семейните дейности в рамките на не повече от 30 часа седмично, и че целта е да се развиват разбирането за културата и езиковите умения на работещите като au pair;

### **Работници мигранти**

24. призовава Комисията в своята нова стратегия за равенство между половете да задълбочи ангажираността си за насърчаване на равенството между половете в политиките в областта на миграцията и интеграцията, по-специално с оглед на пълноценното използване на потенциала на жените мигранти в сферата на заетостта;

25. посочва, че социалната интеграция на жените мигранти е дори още по трудна, отколкото интеграцията на мъжете мигранти, предвид факта, че са подложени на двойна дискриминация; поради тази причина насърчава работодателите да предприемат специфични мерки за улесняване на социалната интеграция на работничките мигранти, например като им предлагат езиково обучение и/или услуги по оказване на подкрепа; и да гарантират, че работниците мигранти са

регистрирани, така че имат право на обезщетения и надбавки;

### **Проучвания по темата**

26. обръща особено внимание на липсата на изследване относно несигурните работни места; призовава Комисията и Eurofound да сътрудничат с Европейския институт за равенство между половете и да започнат целенасочено проучване с оглед да се оцени, наред с другото, стойността на загубата на квалификация и загубата на качество на живот в резултат на несигурната заетост, като се отчита аспектът, свързан с равенството между половете; подчертава, че бъдещите европейски програми за изследователска дейност следва да са насочени в по-голяма степен към социалните въпроси като несигурната заетост;
27. приветства общите цели на пилотния проект за насърчаване на превръщането на работните места при несигурни условия в работни места, които предоставят права, и подчертава необходимостта при изпълнението на този проект да се обърне специално внимание на специфичното, свързано с въпроса за равенството на половете естество на несигурния труд;
28. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция на Съвета, на Комисията и на правителствата на държавите-членки.

## ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ

### 1. Увод

Въпреки че несигурните работни места от дълго време са важен въпрос, настоящата икономическа и финансова криза открий този проблем, като по-специално въпросът за жените с несигурна заетост придобил неотложен характер. Въздействието на кризата върху явлението несигурни работни места беше двойно.

На първо място, предприятията, засегнати от кризата, реагираха чрез намаляване на броя на временно заетите постове, например работници на срочен трудов договор, подизпълнители или служители, заемащи други видове временни постове. Второто и по-дългосрочно въздействие на тази криза е може би фактът, че много от загубените по време на рецесията постоянни постове няма да бъдат възстановени, а ще бъдат заменени с нетипични схеми на заетост, позволяващи на работодателите да прехвърлят върху работниците рисковете, свързани със заетостта, с цел максимално увеличаване на печалбите и гъвкавостта на предприятието.

Жените са засегнати в прекалено голяма степен от несигурната заетост; следователно горепосоченото отрицателно въздействие се отразява непропорционално на положението на жените, работещи при несигурни условия на труд. Несигурната заетост е не само една от основните причини за различията в трудовото възнаграждение между жените и мъжете, но представлява също така пречка за перспективите за професионална кариера, водещи до по-добри работни места и професионално развитие. Въпросът за несигурната заетост е засяган в различни резолюции на Европейския парламент и в различен контекст, но положението на жените, работещи при несигурни условия, не е разглеждано в неговата цялост.

### 2. Определение на труда при несигурни условия

Трудът при несигурни условия означава „излизаща от стандартите“ заетост, която се характеризира основно със следното:

- малка или никаква сигурност на работното място поради временния, често нередовен характер на работата с договори с неблагоприятни условия или без писмен договор, например временни договори за принудително непълно работно време, неустановено работно време, промени на функциите по решение на работодателя,
- ниско равнище на заплащане, което може дори да не се обяви или да не е уточнено,
- липса на право на социална защита или на свързани със заетостта обезщетения и надбавки,
- липса на защита срещу дискриминация,
- ограничени възможности или липса на възможности за напредък на пазара на труда,

- работниците не разполагат с колективно представителство,
- работната среда не отговаря на минималните норми за здравословни и безопасни условия на труд.

Несигурните условия на труд съчетават елементи, които увеличават рисковете и несигурността, например ниска квалификация, периоди на безработица, липса на професионално обучение, здравословни проблеми, предоставяне на грижи. Ако към това се добави договор за много кратък срок или за непълно работно време, или пък много кратки периоди на работа, работникът е застрашен от положение, при което разполага с много малко социални права, и от лишаване от синдикални права и колективни трудови договори, както и от социални контакти и подкрепа на работното място. Съществува опасност от лошо работно положение и недеклариран труд с отрицателни последици върху социалната закрила и пенсионните права.

### **3. Свързано с пола естество на работните места при несигурни условия**

Всички сектори на икономическа дейност, в които е най-силно разпространена работата на непълно работно време на равнище предприятия, представляват част от сектора на услугите, по-специално хотелиерството и ресторантьорството, образованието, здравеопазването и социалната дейност, както и други обществени и социални услуги и услуги за лични грижи; с други думи – сектори, в които жените работници са с най-висок процент.

Както показаха предишни проучвания, в голям брой предприятия работата на непълно работно време засяга изключително жените, като в 55 % от предприятията, в които се практикува тази форма на труд, няма нито един мъж сред работещите на непълно работно време. Според най-новите данни 31,5 %<sup>1</sup> от заетите жени работят на непълно работно време (30 или по-малко от 30 часа седмично), докато процентът сред заетите мъже е едва 8,3 %.

В селскостопанския сектор жените заемат още по-несъразмерно висока част от постове на непълно работно време, като 86 %<sup>2</sup> от жените работници работят на непълно работно време.

Освен че съществуват отрицателни финансови последици по отношение на доходите и пенсиите, работниците на непълно работно време не се възползват от социалната помощ и подкрепа в същата степен, в която се възползват работниците на пълно работно време, и по-слабо участват в работата в екип. Също така е по-трудно да се достигне до отговорни постове. Трябва да се отбележи, че 36 % от високообразованите мъже (висше образование или още по-високи степени) работят на ръководни длъжности, а само 15 % от високо образованите жени заемат такива длъжности.

---

<sup>1</sup>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en>

<sup>2</sup> [http://osha.europa.eu/en/sector/agriculture/index\\_html/women](http://osha.europa.eu/en/sector/agriculture/index_html/women)

Изследване, основаващо се на „Четвъртото проучване на условията на труд в Европа“, показва, че средното равнище на заетост е по-ниско при жените работници. По отношение на факторите, допринасящи за създаването на това различие в равнището на заетост, фактите сочат, че елементът „официално обучение“ от равнището на заетост е по-висок при жените, но другите два фактора – ученето на място и смяна на дейностите – са много по-ниски при тях. Съответно не е изненадващо, че работните места с висока несигурност имат и най-лоши резултати по отношение на равнището на заетост, което засяга по-специално жените и младите работници.

#### **4. Формата на договорна заетост**

Много от формите на несигурна трудова дейност включват договори за заетост без писмена формулировка, договори за по-малко от 10 работни часа на седмица и много кратки срочни договори за период от шест месеца или по-малко. Предишно проучване на Eurofound разкри, че непостоянните договори и договорите за принудително непълно работно време присъстват в много голяма степен при вида организация на труда, наречена „ограничена трудова дейност“. Подобен труд се характеризира с липса на самостоятелност на работното място, липса на възможност за обсъждане на работните условия или организирането на работата като цяло и липса на изисквания в работата. Тази форма на организация на труда се среща обикновено при некласифициран и неквалифициран ръчен труд и съдържа най-висок процент жени в най-младата (под 25 години) и най-възрастната (над 55 години) възрастови групи. От гледна точка на равенството между половете, подобен процент мъже (22%) и жени (21%) между 15 и 29 години работят при особено нетипични договори или при нетипични условия за работа. Въпреки това, разликата между половете по отношение на твърде нетипичния труд е по-голяма в по-възрастните възрастови групи, като жените са в по-неизгодно положение.

#### **5. Доход: дискриминация в заплащането**

В Европа, разликата в заплащането между мъжете и жените представлява около 18 % (цифра за 2008 г. на Евростат), което означава, че заплащането за час на жените е средно почти с една пета по-малко от това на мъжете. Тази цифра все пак не отчита разликите в броя на изработените часове, различните видове договори и т.н. Разликата в заплащането до голяма степен би могла да се обясни от факта, че жените имат тенденция по-често да се ангажират на непълно работно време (за сравнение по-горе), правят повече и по-дълги прекъсвания в кариерата си поради семейни задължения, което съкращава цялостното времетраене на трудовия им опит, работят в промишлености с по-ниско заплащане и ниско платени сектори с по-слабо колективно представителство и по-слаба възможност за договаряне. Проучването показва също така, че полови обусловените роли при отглеждането на децата обясняват допълнително различията в заплащането.

#### **6. Домашни работници**

За да олекотят тежестта на грижите за дома и домакинския труд и за да разрешат проблема със съчетаването на професионалните, личните и семейните задължения, работещите жени често избират да прехвърлят домакинската работа на домашни

работници, голяма част от които също са жени.

Основна характеристика на труда, който извършват домашните работници, е че освен с несигурен характер, той е и подценяван. В резултат на това, домашните работници често са предмет на неравностойно, нечестно или непочтено отношение.

### **7. Работнички мигранти**

Жените от по-слабо развитите страни често изоставят децата и семействата си, за да заминат и работят в друга държава на нискоквалифицирани работни места, при нерегулирани условия или дори незаконна заетост. В много от случаите те не са запознати с правата си и знаят местния език в ограничена степен, което прави положението им дори още по-уязвимо. Тези жени често стават жертва на злоупотреба, малтретиране, насилие, сексуален тормоз или изобщо не получават заплащане за труда си. Онези, които работят незаконно, често не се осмеляват да се обърнат към органите, за да докладват подобни случаи, тъй като те са изпращани непосредствено към своите страни на произход.

### **8. Липса на проучвания**

Понастоящем съществува сериозна липса на актуални проучвания по въпроса на труда при несигурни условия и по-конкретно относно жените и несигурната заетост. Това означава, че една от главните задачи за в бъдеще е да се инвестира и да се задвижат проучвания относно труда при несигурни условия и измерението на равенството между половете.



14.7.2010

## **СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ**

на вниманието на комисията по правата на жените и равенството между половете

относно жените, работещи при несигурни условия на труд  
(2010/2018(INI))

Докладчик по становище: Thomas Händel

### **ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

Комисията по заетост и социални въпроси приканва водещата комисия по правата на жените и равенството между половете да включи в предложението за резолюция, което ще приеме, следните предложения:

- А. като има предвид, че при несигурни условия на труд работят предимно жени, а за жените в ЕС въпреки съществуващата правна рамка продължават да са налице големи разлики по отношение на възможностите за заетост, качеството на работата, достойното трудово възнаграждение и равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност,
- Б. като има предвид, че прекомерно високият дял на жените, работещи при несигурни условия на труд, допринася в съществена степен за разликата в заплащането на жените и мъжете, която остава на непроменено високо равнище; като има предвид, че следователно подобряването на качеството на работата за жени ще намали разликата в заплащането на жените и мъжете,
- В. като има предвид, че ЕС поддържа своя ангажимент по отношение на интегрирането на принципа за равенство между половете; като има предвид, че в рамките на политиките в областта на заетостта е необходимо активно да се насърчават равните възможности за жените и мъжете,
- Г. като има предвид, че при определени обстоятелства жените са изложени на опасност от недостойни условия на труд, поради което в тази връзка трябва да им бъде посветено особено внимание, особено що се отнася до бременните жени и кърмачките,

- Д. като има предвид, че глобализацията и настоящата икономическа ситуация като цяло, както и технологичното развитие, водят до промени в трудовите отношения и в съдържанието на задълженията на работниците,
- Е. като има предвид, че жените, работещи при несигурни условия на труд, е по-малко вероятно да са запознати с правата си и че те са изложени на по-голям риск от липса на достъп до правна защита и/или от неправомерно уволнение,
- Ж. подчертава важността на правото на всички работници, включително на работещите при несигурни условия на труд жени, на професионално образование и обучение,
3. като има предвид, че нарастващият брой на жените, работещи при несигурни условия на труд, увеличава риска от бедност сред жените,
1. призовава държавите-членки да прилагат по-ефективно разпоредбите на Директива 2006/54/ЕО;
  2. призовава Европейския съвет да предложи ясни насоки и конкретни мерки за запазване на съществуващите работни места и за създаване на нови работни места в рамките на стратегията „ЕС 2020“;
  3. призовава държавите-членки и Комисията да планират и провеждат мерки, които предоставят на момичетата и младите жени възможност за добро образование, обучение и следване, като при това следва да се подпомагат най-вече момичетата и младите жени от имигрантски произход; освен това подчертава необходимостта от това, след напускане на работното място поради раждането на дете жените да полагат активни усилия да се върнат на работа;
  4. призовава Комисията да се стреми чрез новата стратегия за заетостта да интегрира работещите при несигурни условия на труд жени, независимо от статута на техния труд, в системите за социална сигурност и защита на труда; счита, че е много важно работещите при несигурни условия на труд жени и техните семейства да бъдат осигурени чрез обезщетения в случай на безработица и майчинство; призовава правителствата на държавите-членки да разширят обхвата, както и продължителността на изплащане на обезщетенията, с цел да се осигури подходяща мрежа за социална сигурност;
  5. призовава Европейската комисия да подпомага държавите-членки при разработването на кампания за постепенен преход на работещите при несигурни условия на труд към редовни условия на труд; призовава Европейската комисия да одобри програма, с която работниците да се информират относно последствията и въздействието на несигурните условия на труд, включително по отношение на безопасните и здравословни условия на работното място;
  6. призовава Европейската комисия и държавите-членки да предприемат мерки, за да намалят двойното натоварване с работа на жените, една от причините за прекомерно големия дял на жените сред работещите при несигурни условия на

- труд; настоява за подобряване на баланса между професионалния и личния живот при редовните условия на труд , за да се намалят несигурните условия на труд;
7. призовава държавите-членки да обезпечат мрежи за полагане на грижи за деца и други грижи, да осъществят определените в Барселона цели по отношение на грижите за деца, да предлагат алтернативи в случаите, в които поради липсата на мрежи за полагане на грижи за деца и други грижи желанието за работа на пълно работно време остава неосъществено, да предоставят възможност за работа при пълно работно време за жените, които избират този вариант, и да повишат участието на пазара на труда и икономическата независимост на жените; призовава държавите-членки да преодолеят пречките, които възпират жените да работят толкова часове, колкото желаят - независимо дали става дума за работа при непълно или при пълно работно време; подкрепя необходимостта от получаването на достойна заплата, както и от наличието на достъп до всички услуги на социалното осигуряване за работещите както на пълно, така и на непълно работно време; изтъква риска, съдържащ се в настоящи тенденции, при които в някои сектори работата при несигурни условия е довела по-специално жени с малки деца до състояние на бедност;
  8. призовава държавите-членки да следят за това, работещите при непълно работно време също да бъдат включени в разпоредбите относно пенсионирането;
  9. призовава държавите-членки да приспособят пенсионното, данъчното, социално-осигурителното и социалното и семейното право, за да се предостави възможност на жените и мъжете да водят самостоятелен начин на живот, както в рамките на брака, така и извън тях;
  10. счита, че устойчивостта на схемите за пенсионно осигуряване, кредитните услуги за проекти за самоподпомагане, както и създаването на работни места и на схеми за алтернативни доходи могат да подобрят условията за жените, работещи при несигурни условия на труд;
  11. отново призовава Европейската комисия и държавите-членки да укрепят инструментите и да подобрят законовата рамка, за да се преодолее разликата в заплащането на жените и мъжете;
  12. застъпва се за това, занапред стандартните работни места да бъдат моделирани съгласно принципите за „добра работа“, а не да бъдат превръщани в работни места с несигурни условия на труд; счита, че пазарите на труда следва да бъдат по-добре регулирани чрез строги проверки на работното място, с цел намаляване на несигурните работни места;
  13. призовава Европейската комисия и държавите-членки да разработят стратегии по отношение на несигурните условия на труд, за да поставят акцент върху достойните и „зелените“ работни места и да вземат под внимание балансираното представителство на двата пола;
  14. настоятелно призовава държавите-членки да въведат ясни мерки, за да намалят разликата в заплащането на жените и мъжете във всяка държава-членка с 10% до

2020 г., с цел да се намали средната разлика в заплащането на жените и мъжете в ЕС - включително разликата по отношение на пенсиите, тъй като счита, че това е жизненоважно за подобряването на стандарта на живот, борбата срещу бедността и повишаването на икономическия растеж;

15. призовава Комисията, държавите-членки и социалните партньори да улеснят възможностите за участие в професионални организации и работнически съвети, както и при вземането на решения за всички категории работници, независимо от условията, при които са назначени, да улеснят достъпа до информация относно правата на работниците и да премахнат препятствията пред членството в професионални организации; насърчава социалните партньори да увеличат участието на жените в своите органи на всички равнища; освен това насърчава държавите-членки да предлагат леснодостъпни консултации за жени, които не могат да получат помощ от работнически съвет, напр. работещите в частни домакинства;
16. в съответствие с постигнатите на място резултати призовава Комисията да предостави на държавите-членки насоки относно най-добрите практики за борба срещу пряката и непряката дискриминация, интегрирането на принципа за равенство между половете и ограничаването на несигурните условия на труд при жените;
17. призовава Комисията и държавите-членки да приемат законодателство за регулиране на социалното и правното положение на сезонните работници и да обезпечат тяхната социална сигурност; под сезонни работници се има предвид работници, сключили безсрочни или срочни трудови договори, чието времетраене и периодичност са значително повлияни от сезонните фактори, като климатичния цикъл, официалните празници и/или събирането на селскостопанската реколта.

## РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ В КОМИСИЯ

<b>Дата на приемане</b>	14.7.2010 г.
<b>Резултат от окончателното гласуване</b>	+: 41 -: 6 0: 0
<b>Членове, присъствали на окончателното гласуване</b>	Regina Bastos, Jean-Luc Bennahmias, Pervenche Berès, Mara Bizzotto, Milan Cabrnach, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Frédéric Daerden, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Sari Essayah, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Vincenzo Iovine, Liisa Jaakonsaari, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
<b>Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване</b>	Georges Bach, Raffaele Baldassarre, Françoise Castex, Jelko Kacin, Ria Oomen-Ruijten, Antigoni Papadopoulou, Csaba Sógor, Emilie Turunen

## РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ В КОМИСИЯ

Дата на приемане	29.9.2010 г.
Резултат от окончателното гласуване	+: 21 -: 4 0: 0
Членове, присъствали на окончателното гласуване	Edit Bauer, Emine Bozkurt, Andrea Češková, Silvia Costa, Tadeusz Cymański, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Iratxe García Pérez, Sophia in 't Veld, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Nicole Kiil-Nielsen, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Raül Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská
Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване	Vilija Blinkevičiūtė, Anne Delvaux, Antigoni Papadopoulou, Joanna Senyszyn