

По-добри условия на труд: „Ние търсим баланс между гъвкавост и защита“

Парламентът прие разпоредби за по-добра защита на правата на работещите. Разговаряхме преди това с докладчика на ЕП Енрике Калвет Чамбон (АЛДЕ, Испания).



Енрике Калвет Чамбон

Депутатите одобриха на 16 април директива, уреждаща условията на труд в ЕС, включително работното време и изпитателния срок. Правилата ще гарантират, че всички нови служители, включително тези, работещи на нестандартни договори, ще трябва да получат подробна информация за своите отговорности и условия на труд.

Трудовият пазар се променя с появата на нови и нестандартни форми на заетост. Какви са ползите и предизвикателствата?

Новите технологии и цифровизацията създават нови форми на заетост, дори нова представа за това какво е работа, и в същото време подлагат на изпитание нашите пазари на труда, лимитите на трудовото право и социалната защита. Може да има много ползи, не можем да игнорираме появата на по-гъвкави, по-творчески и по-адаптивни форми на заетост.

Ясно е, че Европа иска да избегне експлоатацията и липсата на защита, които са несъвместими с европейския социален модел, особено за тези нови и нестандартни начини на полагане на труд. Накратко, ние се опитваме да постигнем баланс между гъвкавостта и защитата на работещите.

Новите бизнес модели правят неясна границата между самонаети лица и служители. Ще бъдат ли приложими новите правила към платформи като Uber и Deliveroo?

Новите правила ще бъдат приложими към всеки работещ, който полага платен труд под ръководството на друг човек, от когото този работник зависи. Работещите към платформи ще бъдат включени в обхвата на правилата; би могло да се каже, че те са причина за появата на тази директива. Що се отнася до самонаетите лица, Парламентът искаше ясно да изключи тези, които са действително и доброволно самонаети. Защиствах този принцип в преговорите със Съвета.

Какво ще се промени в сравнение със сегашните правила?

Новата директива установява всеобщ минимум от социални права в Европа и това е голяма новост. Тези права могат да бъдат смятани ядрото на една рамка за европейски пазар на труда - нещо, което е необходимо за укрепване на европейския проект.

По-конкретно, бих отличил въвеждането на лимит на изпитателния срок, който няма да може да надхвърля шест месеца; правото да работиш и за други работодатели със забрана на клаузи за изключителност и несъвместимост; правото да получаваш договорено обучение безплатно в рамките на работното време и правото на минимални гаранции за предвидимост на форми на заетост, които по своя характер не са много предвидими като договори за работа при поискване. По отношение на такива договори за работа при поискване, Парламентът иска на работещите да бъде плащано, ако гарантираните часове работа бъдат анулирани след изтичането на договорен срок.

По отношение на такива договори за работа при поискване, Парламентът иска на работещите да бъде плащано, ако гарантираните часове работа бъдат анулирани след изтичането на договорен срок.

Новите правила ще трябва да бъдат одобрени и от Съвета, след което страните членки ще имат 3 години, за да адаптират законодателството си.

Допълнителна информация

[Енрике Калвет Чамбон](#)

[Процедура и документи](#)

[Материал на Изследователската служба на ЕП](#)