

Вторник, 6 юли 2010 г.

68. Призовава Съвета и Комисията да договорят и приложат нови подобрени инструменти за управление на дейността и за информация в областта на заетостта при младежите;

69. Предлага създаването на постоянна работна група на ЕС за младежта с участието на младежки организации, държавите-членки, Комисията, Парламента и социалните партньори, която да наблюдава мерките в областта на заетостта при младежите, да даде възможност за широко представителни политики, да обменя примери за най-добри практики и да иницира нови политики;

70. Подчертава, че е важно младите хора да бъдат включени в изготвянето на образователни и квалификационни политики, така че да бъдат взети под внимание потребностите на тази група; в тази връзка препоръчва Комисията да се консултира с представители на националните младежки съвети по въпросите, засягащи приоритетите на младите хора;

71. Призовава държавите-членки да оценят въздействието на политиката върху младежта, да включат младежите във всички процеси и да създадат съвети за младежта, които да наблюдават политиките, свързани с младите хора;

72. Призовава европейските институции да дадат пример, като премахнат рекламните за неплатен стаж от своите уебсайтове и започнат да плащат:

— минимално заплащане въз основа на разходите за стандарта на живот на мястото, където се провежда практикантската програма,

— социални осигуровки на всички свои практиканти;

*

* *

73. Възлага на председателя на Парламента да препрати настоящата резолюция на Съвета, Комисията и правителствата и парламентарите на държавите-членки.

Нестандартни трудови договори, гарантиране на професионалното развитие, „гъвкавост и сигурност“ и нови форми на социален диалог

P7_TA(2010)0263

Резолюция на Европейския парламент от 6 юли 2010 г. относно нетипични трудови договори, гарантиране на професионалното развитие, „гъвкавост и сигурност“ и нови форми на социален диалог (2009/2220(INI))

(2011/C 351 E/06)

Европейският парламент,

— като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Споделен ангажимент за трудова заетост“ (COM(2009)0257),

— като взе предвид Хартата на основните права, по-специално член 30 относно защитата при неоснователно уволнение, член 31 относно справедливите и равни условия на труд и член 33 относно семейния и професионалния живот,

— като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Европейски план за икономическо възстановяване“ (COM(2008)0800) и резолюцията на Парламента във връзка с това от 11 март 2009 г. ⁽¹⁾,

— като взе предвид резолюцията на Европейския парламент от 9 октомври 2008 г. относно засилването на борбата срещу недеklarирания труд ⁽²⁾,

⁽¹⁾ Приети текстове, P6_TA(2009)0123.

⁽²⁾ Приети текстове, P6_TA(2008)0466.

Вторник, 6 юли 2010 г.

- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Движеща сила за възстановяването на Европа“ (COM(2009)0114),
 - като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Партньорство за промяна в разширена Европа – засилване на приноса на европейския социален диалог“ (COM(2004)0557),
 - като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Към общи принципи на гъвкавата сигурност: Повече и по-добри работни места чрез гъвкавост и сигурност“ (COM(2007)0359) и резолюцията на Парламента във връзка с това от 29 ноември 2007 г. ⁽¹⁾,
 - като взе предвид Зелената книга на Комисията, озаглавена „Модернизиране на трудовото право в отговор на предизвикателствата на XXI-ви век“ (COM(2006)0708) и резолюцията на Парламента във връзка с това от 11 юли 2007 г. ⁽²⁾,
 - като взе предвид Решение 2008/618/ЕО на Съвета от 15 юли 2008 г. относно насоки за политиките по заетостта на държавите-членки за 2008–2010 г.,
 - като взе предвид препоръката на Комисията относно общите принципи за активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда (COM(2008)0639) и резолюцията на Парламента във връзка с това от 8 април 2009 г. ⁽³⁾,
 - като взе предвид заключенията на Съвета от 8 юни 2009 г. (гъвкавост и сигурност по време на криза),
 - като взе предвид доклада на мисията за „съчетаване на гъвкавост и сигурност“, озаглавен „Прилагане на общите принципи на съчетаването на гъвкавост и сигурност в рамките на цикъл 2008–2010 г. на Лисабонската стратегия“ от 12 декември 2008 г.,
 - като взе предвид заключенията на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) от 5 и 6 декември 2007 г.,
 - като взе предвид препоръките на европейските социални партньори, съдържащи се в доклада „Ключови предизвикателства пред европейските пазари на труда: съвместен анализ на европейските социални партньори“ от 18 октомври 2007 г.,
 - като взе предвид заключенията на неофициалната среща на министрите по въпросите на заетостта и социалните въпроси в Берлин от 18 до 20 януари 2007 г. относно „добрата работа“,
 - като взе предвид член 48 от своя правилник,
 - като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси (A7-0193/2010),
- А. като има предвид, че нестандартната заетост, като заетост на непълно работно време, временна заетост или срочната заетост, временна заетост чрез агенции, работа като самостоятелно заети лица, работа като независими работници или като лица, работещи у дома или дистанционно значително нарасна от 1990 г. насам и че изгубените работни места в резултат на настоящата икономическа криза бяха основно тези от нетипичния сектор; нови видове договори, съдържащи една или повече от следните характеристики се класифицират като „нетипична“ заетост: срочен договор, заетост на непълно работно време за 20 часа или по-малко, временна заетост, ограничена заетост на непълно работно време,
- Б. като има предвид, че необходимостта от гъвкава заетост е била подчертавана неколкократно,

⁽¹⁾ Приети текстове, P6_TA(2007)0574.

⁽²⁾ Приети текстове, P6_TA(2007)0339.

⁽³⁾ Приети текстове, P6_TA(2009)0371.

Вторник, 6 юли 2010 г.

- В. като има предвид, че глобализацията и бързите технологични постижения доведоха до по-цялостно икономическо реструктуриране, като по този начин позволиха промяна в трудовите взаимоотношения и съдържанието на задачите на работниците, плюс последователни вълни от еднолични фирми във всички сектори и възрастови групи, което доведе до необходимостта от ново определяне на трудовите взаимоотношения с оглед избягване изкривяването (като феномена „фалшиви“ самостоятелно заети лица),
- Г. като има предвид финансовата и икономическа криза, която се превърна в сериозна криза на заетостта с огромни загуби на работни места и доведе до нестабилност на пазарите на труда и нарастване на бедността и на социалното изключване, по-специално за вече уязвимите лица и групи в неравностойно положение,
- Д. като има предвид, че бедността сред заетите нараства, като е засегнала 8 % от европейската работна сила, а броят на нископлатените работници в момента е около 17 %,
- Е. като има предвид, че следва да се развие значим подход на допълване на равнището на ЕС, който да поставя силен акцент върху ефективното управление и съвкупността от политически мерки за оказване на взаимна подкрепа в сферата на икономическите, екологичните и социалните политики и предприемачеството, в съответствие с принципите на Европейската стратегия за заетост (ЕСЗ), която се стреми да насърчава държавите-членки да преследват общи цели въз основа на четирите стълба – годност за заетост, предприемачество, адаптивност и равни възможности,
- Ж. като има предвид, че процентът на безработицата в рамките на ЕС 27 нарасна до 10 % (2009 г.) и че е малко вероятно безработицата да достигне своя връх преди първата половина на 2011 г.,
- З. като има предвид, че класифицирането на промените в заетостта според образователната степен показва, че броят на наетите нискоквалифицирани лица е намалял през последните години,
- И. като има предвид, че всяка година средно между една пета и една четвърт от всички работници в Европа сменят работното си място,
- Й. като има предвид, че процентът на преминаващите от безработица към заетост е висок, като една трета от безработните и 10 % от неактивното население си намират работа в рамките на една година, но голям брой работници, особено тези в сектора на нетипичната заетост, губят своята работа, без да си намерят нова,
- К. като има предвид, че в ЕС-27 745 % от всички периоди на безработица продължават по-дълго от една година, в сравнение с около 10 % в САЩ,
- Л. като има предвид, че текучеството на работната сила е по-голямо сред жените, отколкото сред мъжете (разлика от пет процентни пункта), както и сред по-младите работници (на възраст до 24 г.), и намалява с повишаването на образователната степен, което показва, че промяната по-често е по принуда, отколкото по избор, и е свързана с краткосрочни, несигурни договори, както и че младите хора често не успяват да си намерят работа, отговаряща на тяхната образователна квалификация,
- М. като има предвид, че според прогнозите един на всеки шест работници носи отговорност за полагане на грижи за по-възрастен или зависим роднина или приятел,
- Н. като има предвид, че в някои държави-членки се наблюдава нарастване на случаите на недеклариран труд, което може да доведе до сериозни икономически (особено фискални), социални и политически проблеми,
- О. като има предвид, че оценката на гъвкавата сигурност е сложна, а наличието на цялостен подход е от основно значение, особено в светлината на промените, които настоящата криза може също да предизвика в поведението на дружествата, като ги подтиква да се ангажират с все по-слабо защитени и много несигурни трудови правоотношения,

Вторник, 6 юли 2010 г.

- П. като има предвид, че в рамките на политиките по заетостта трябва активно да се насърчават равните възможности за жените и мъжете, съвместяването на професията, образованието и семейния живот, както и принципите за недискриминиране,
- Р. като има предвид, че макар социалният диалог да се е развил в различни посоки в различните региони на Европа, като цяло нарастващите икономически и финансови затруднения доведоха до ускорен тристранен диалог,
- С. като има предвид, че колективното договаряне е най-разпространеният начин за определянето на заплащането в Европа – две-трети от работниците заплащането е уредено чрез колективен договор било на равнище предприятия, било на по-високо равнище,
- Т. като има предвид, че на 19 януари 2007 г. неофициалната среща на министрите по въпросите на заетостта и социалните въпроси в Берлин заключи, че „Европа се нуждае от повече и съвместни усилия за насърчаване на ДОБРАТА РАБОТА“. ДОБРА РАБОТА означава права и участие на работниците, справедливо възнаграждение, защита на безопасността и здравето на работното място, както и организация на работата, съобразена със семейните задължения. Добрите и справедливи условия на работа, както и наличието на адекватна социална закрила са абсолютно необходими за приемането на Европейския съюз от неговите граждани,
- У. като има предвид, че понятието за „ДОБРА РАБОТА“ следва да осигури основните насоки за следващия етап на Европейската стратегия за заетост,

A. Нетипични договори

1. Призовава пролетният Европейски съвет през 2010 г. да даде ясни насоки и предложи конкретни мерки за запазване на достойните условия на труд и качеството на заетостта, както и да създаде дългосрочни възможности за работа в рамките на амбициозна стратегия ЕС 2020 г., която да отчита въздействието на кризата върху икономиката, обществото и пазара на труда;
2. Призовава Комисията да направи оценка на усилията, положени от Мисията относно подхода за съчетаване на гъвкавост и сигурност, и призовава държавите-членки да установят по-балансирано и справедливо прилагане на принципите за гъвкавост и сигурност, и също така изтъква, че ученето един от друг и обмена на добри практики, както и отвореният метод на координиране са съществени инструменти за координирането на разликите в подхода към политиката от страна на всяка държава-членка; независимо от това отбелязва, че отвореният метод на координиране в настоящия му вид би могъл да се подобри и се нуждае от укрепване с оглед повишаване ефективността на управлението на отворения метод на координиране;
3. Отбелязва голямото многообразие от традиции в областта на заетостта, видове договаряне и бизнес модели, което съществува на различните пазари на труда, като изтъква нуждата в тази рамка от многообразие да се даде приоритет на защитата на европейските модели и на установените трудови права; препоръчва приемането на подход отдолу-нагоре при разработването на нови стратегии за заетостта, така че да се улесни диалога и ангажиментът на политическата и социалната администрация на всички равнища;
4. Призовава Комисията и държавите-членки да признаят и подкрепят специалната позиция на независимите работници на свободна практика като жизненоважна сила в процеса на икономическо възстановяване, в качеството на път на интеграция или алтернатива на пазара на труда. Отбелязва нарастването на популярността на независимия труд, по-специално сред младите работници, жените в процеса на преход от заетост към пенсиониране. Вярва, че независимите работници на свободна практика следва да се разглеждат като уникално подразделение на микро-предприятията и че следва да се предприемат мерки за минимизиране на тежестта на регулирането и да се насърчават и подпомагат независимите работници на свободна практика при стартирането/разширяването на независим самостоятелен бизнес и да се насърчава обучението през целия живот за тази група;
5. Подчертава значението на независимата работа, особено за микро- и малките предприятия, и изтъква значението на структурите на свободните професии с техните специфични характеристики; подчертава, че понятието „свободна практика“ просто означава принадлежност към определена квалифицирана професия, която може да се упражнява и самостоятелно;

Вторник, 6 юли 2010 г.

6. Счита, че на всички служители, независимо от техния статут, следва да се гарантира набор от основни права; препоръчва приоритетите на реформата в трудовото право, там където това е необходимо, да акцентират върху: спешно разширяване на защитата на работниците в нетипични форми на заетост; групиране на договорите за нетипична заетост с цел опростяване; устойчиво създаване на нормални трудови правоотношения; изясняване на положението на несамостоятелната заетост, включително превантивни действия по отношение на здравето и безопасността на нетипичните работници; предприемане на действия срещу недеklarирания труд; подкрепа за създаването на нови работни места, в това число такива, които са по нетипични договори, и улесняването на прехода между различни ситуации на заетост и безработица, чрез насърчаването на политики, като специални трудови надбавки, обучение през целия живот, преквалификация и обучение на работното място; насърчава изясняването на положението на несамостоятелната заетост и призовава Комисията да разработи ясни насоки за обхвата на трудовото правоотношение, както е препоръчано от МОТ в нейните препоръки от 2006 г.;
7. Приветства въвеждането от страна на някои държави-членки на разпоредби, които позволяват на работниците с отговорности за полагане на грижи да съчетават своите задължения чрез по-гъвкави условия на труд; призовава Комисията и държавите-членки да оказват активна подкрепа на работниците, които полагат грижи, на работното място, чрез гъвкави условия на труд, включващи право на отпуск, плаващо работно време, непълно работно време и работа от къщи, които биха позволили на повече лица, полагащи грижи, да останат или да се завърнат към платена заетост във всички държави-членки;
8. Отбелязва разграничението, правено от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд между нетипичните и силно нетипичните трудови правоотношения; счита, че много форми на нетипична заетост са важни възможности, например, за допълнителен доход за лицата, полагащи грижи, студентите и други хора, които разчитат на краткосрочни договори и работа на непълно работно време. Докато е жизненоважно работниците с нетипични трудови правоотношения да разполагат с минимални права и да са защитени от експлоатиране;
9. Насърчава държавите-членки да улесняват прехода към продуктивна и удовлетворяваща качествена заетост; да съставят разпоредби в областта на трудовото право, които ефективно да защитават правата на лицата, които са наети по нетипични договори за полагане на труд, които да гарантират равно третиране като това на работниците на пълен работен ден със стандартни договори, поемащи в максимална степен защитата на работниците;
10. Препоръчва работниците с договори за нетипична заетост да бъдат обхванати от действащите директиви на ЕС, които обхващат категориите работници в рамките на ЕС, в това число Директивата за работното време (93/104/ЕО), Директивата за работа чрез агенции за временна заетост (2008/104/ЕО), Директивата за работа на непълно работно време (97/81/ЕО) и Директивата на Съвета относно Рамково споразумение за срочната работа (1999/70/ЕО);
11. Отбелязва, че тенденцията за увеличаване на пропорцията на нестандартни или нетипични договори има силно изразено полово измерение или измерение „на различните поколения“, тъй като жените, възрастните лица и също така младите работници не са представени в еднакво съотношение в сферата на нестандартната заетост; отбелязва, че в някои сектори се извършват бързи структурни промени; призовава държавите-членки и Комисията да проучат причините за тази тенденция, да предприемат подходящи, целенасочени мерки в съответните области за борба срещу този дисбаланс, като улеснят прехода към постоянна заетост и по-специално като насърчават мерките за съвместяване на работата, семейството и личния живот както за мъжете, така и за жените, посредством по-голям акцент върху социалния диалог с представители на работниците в предприятията, както и за упражняване на надзор и публикуване на успехите в прилагането на тези мерки; призовава Комисията и държавите-членки да гарантират, че прибягването до нестандартни и нетипични договори няма да послужи за укриване на незаконна заетост, а по-скоро, чрез обмен на умения, за насърчаване на прехода на младите и безработните към ефективно интегриране на пазара на труда, като на служителите и предприятията се осигури обстановка на сигурност и гъвкавост, което съответно да засили тяхната възможност да бъдат наемани и тяхната конкурентоспособност;
12. Призовава държавите-членки да гарантират по-добро прилагане на Директива 97/81/ЕО за работа при непълно работно време и Директива 1999/70/ЕО за срочната работа, като се има по-специално предвид основният принцип на недискриминация; изтъква значението на обучението и обучението през целия живот за улесняване прехода от едно работно място на друго, което е особено важно за работниците на срочни договори;
13. Подчертава, че прибягването към нетипични форми на заетост следва да е личен избор, а не принуда, наложена от нарастващите пречки за достъп до пазара на труда от страна на различни групи, или липсата на наличност на качествени работни места. По-специално за работниците с множество увреждания, индивидуално адаптирани нетипични договори, предоставени от социални предприятия за трудова интеграция, могат да представляват възможност, тъй като предлагат първа стъпка в посока на заетостта;

Вторник, 6 юли 2010 г.

14. Приветства приемането на Директива 2008/104/ЕО относно работа чрез агенции за временна заетост и призовава за нейното бързо прилагане;
15. Отбелязва, че нетипичните форми на заетост трябва по договор да предлагат на работниците курс на обучение и изтъква, че нестандартните форми на труд могат, при условие, че са адекватно защитени и че включват необходимата подкрепа в областта на социалното осигуряване, правата на работниците и прехода към стабилни, защитени работни места, да представляват възможност, но че трябва да вървят ръка за ръка с подкрепата за работниците, които се озовават в ситуация на преход от едно работно място към друго или от един статут на заетост към друг, чрез целенасочени активни политики за осигуряване на заетост; съжالياва, че това често се пренебрегва;
16. Насърчава държавите-членки да разработят политики за ранна и активна намеса, които да дадат на работниците, по-специално на жените, които се завръщат на пазара на труда, право на индивидуална подкрепа през периода, който е необходим за тяхното обучение и/или (пре)квалификация; безработните лица следва да бъдат подкрепяни както от стабилна система за социално осигуряване, така и от ефективна система от активни политики, така че да могат бързо да се завърнат на пазара на труда, дори ако предишните им договори са били нетипични, като най-важно е лицата да бъдат задържани на пазара на труда и да се улесни техния преход към достойна, стабилна, защитена, висококачествена форма на труд; ако завръщането на пазара се извърши чрез сключване на нетипични договори, то тези договори трябва да гарантират добре регулирани и сигурни условия на труд;
17. Призова Комисията, с помощта на социалните партньори, да анализира и наблюдава различните видове инструменти, разработвани в рамките на националните политики в полза на трудовата заетост;
18. Призовава Съюза и държавите-членки, да водят ефективна борба срещу незаконната заетост, с помощта на социалните партньори, по-специално чрез превенция и разубеждаващи санкции, и вярва, че определянето на стратегии, в това число на европейско равнище, за противопоставяне на незаконната заетост могат да подпомогнат борбата срещу незаконната заетост и да намалят несигурните и по-специално нетипичните трудови взаимоотношения; борбата срещу незаконната заетост следва да бъде съпътствана от мерки за създаване на надеждни и устойчиви алтернативи за заетост и за подпомагане на лицата при техния достъп до отворения пазар на труда;
19. Изтъква необходимостта от създаване на висококачествени, устойчиви и сигурни работни места, при необходимост след провеждане на обучение, насочено към устойчива заетост на пълно работно време, в това число зелени и „бели“ (сферата на здравните услуги) работни места, както и да се гарантира социално сближаване;
20. Подчертава, че не всички форми на нетипичната заетост непременно водят до нестабилен, несигурен и непостоянен труд с по-ниски нива на социална закрила, по-ниско заплащане и по-нисък достъп до допълнително обучение и учене през целия живот; независимо от това изтъква, че подобни несигурни форми на заетост са често свързани с нетипичните договорни споразумения;
21. Подчертава, че високата безработица и сегментацията на пазара на труда трябва да бъдат преодолени чрез предоставяне на еднакви права на всички работници и инвестиране в създаването на работни места, повишаване на уменията и обучение през целия живот; следователно призовава държавите-членки да сложат край на всякаква форма на несигурна заетост;
22. Подчертава, че постепенното премахване на несигурната заетост изисква силна ангажираност от страна на държавите-членки за осигуряване на подходящ „трамплин“ чрез техните политики на пазара на труда за преминаването от несигурна заетост към редовна постоянна заетост с повишени права на работниците и социална закрила;
23. Подчертава, че Европейският съюз се е ангажирал с целта за съчетаване на професионалния и личния живот; при все това отправя критика, че Комисията и държавите-членки не са предприели никакви смислени и ефективни действия за осъществяването на този ангажимент;
24. Подчертава, че по-доброто съчетаване на професионалния и личния живот може най-добре да се постигне чрез подновяване на модела на стандартната заетост: безсрочни договори с по-кратка продължителност на пълното работно време като обща норма и също създаване на норми за заетостта на непълно работно време, така че единствено утвърдената и социално защитена работа на непълно работно време (15-25 часа седмично) да се предлага на тези, които желаят да работят на непълно работно време; подчертава необходимостта от изравняване на работата на непълно и пълно работно време от гледна точка на почасовите ставки, правото на образование и обучение през целия живот, възможностите за професионално развитие и социалната закрила;

Вторник, 6 юли 2010 г.

Б. Гъвкава сигурност и гарантиране на възможностите за професионално развитие

25. Счита, че е от съществено значение да се актуализират вижданията относно гъвкавата сигурност на европейско равнище в светлината на настоящата криза по начин, който допринася за увеличаването както на производителността, така и на качеството на работните места, чрез гарантиране на сигурност и защита на заетостта и правата на работниците, като същевременно на предприятията се предоставя необходимата организационна гъвкавост, за да разкриват нови работни места в отговор на променящите се потребности на пазара; счита, че справедливото и балансирано прилагане на принципите за гъвкавост и сигурност може да помогне за укрепване на пазарите на труда в случай на структурни промени; също така счита, че изискванията за гъвкавост и сигурност и активните политики за пазара на труда не си противоречат и могат взаимно да се укрепват ако се създават при справедливо конфронтиране с мненията на социалните партньори, правителствата и европейските институции, заедно с ученето един от друг и обмена на добри практики; тези изисквания все още не са отразени в достатъчна степен в резултатите за растежа на заетостта в Европа през последните години;

26. Подчертава, че има постоянно растящ проблем по отношение на „фиктивните“ самостоятелно заети лица, които често са принуждавани от своите работодатели да работят при покъртителни условия; работодатели, които използват работния капацитет на „фиктивни“ самостоятелно заети лица също трябва да подлежат на санкции;

27. Счита, че гъвкавата сигурност не може да функционира правилно без силна социална закрила и подкрепа за връщане на пазара на труда, които са съществени елементи по време на преходите от образование към заетост, между отделни работни позиции, и от заетост към пенсиониране;

28. Призовава Комисията да продължи с усилията си за постигане на уравновесено прилагане на политиките за гъвкава сигурност чрез предоставяне на анализ на ситуацията към момента по отношение на изпълнението в отделните държави-членки и чрез проверяване дали мерките за гъвкава сигурност са били подходящо съпътствани от мерки за сигурност на работниците, както и да подпомага държавите-членки и социалните партньори в прилагането на принципите на гъвкава сигурност, така че те да се прилагат съобразно придобитите социални права на европейско равнище и в съответствие със специфичния характер на различните пазари на труда и различните традиции по отношение на политиките в областта на труда и колективните преговори, и структурата на системите за социално осигуряване, и подчертава, че реципрочното обучение, размяната на добри практики и отвореният метод на координация са съществени инструменти за координиране на различните стратегически подходи на държавите-членки;

29. Счита, че по-специално във връзка с настоящата икономическа ситуация, като се вземе предвид, че прилагането на гъвкавата сигурност в държавите-членки е дори още по-необходимо и че социалните партньори ще подкрепят само реформите в трудовото право и пазара на труда ако те също се стремят към ефективно намаляване на различията в третирането, съществуващи между различните видове договори и припомня, че прилагането на принципите за гъвкавост изисква адекватна социална защита, която да гарантира живота и развитието на хората заедно с предоставянето на специална подкрепа в търсенето на работа; с наличието на стабилни трудови закони за всички видове заетост, основаващи се на ясна институционална рамка и нуждата това да бъде придружено от засилени механизми за защита, чрез които да се избегнат затрудненията;

30. Подчертава, че изискването за висока степен на гъвкавост на работното място не следва да поражда положение, което прекомерно да ограничава живота и развитието на хората и да ги затруднява прекалено много при създаването и издържането на семейство, полагането на грижи и гледането на роднини, както и участието в социалния живот;

31. Подчертава значението на аспекта на сигурността в гъвкавата сигурност, който трябва да предоставя помощ на работници в ситуация на преход при търсенето на работа и да им гарантира достойни условия на живот; помощта трябва да включва подходящи мерки за обучение за приспособяване към нуждите на пазара на труда;

32. Вярва, че предприятията се боят от непрестанното несъответствие между техните нужди и уменията, предлагани от лицата, търсещи работа, липсата на достъп до кредити, което да им позволи да наемат и да инвестират, а не инвестират достатъчно в пазара на труда, и изтъква значението във връзка с настоящата икономическа криза на развитието на дългосрочна концепция от страна на европейската производствена система; създаване на благоприятна бизнес среда, адекватни финансови средства и осигуряването на добри условия на труд; повишаване на правната сигурност и прозрачност за работодатели и работници по отношение на обхвата, покритието и прилагането на трудовото законодателство;

Вторник, 6 юли 2010 г.

33. Подчертава значението на предотвратяването, разкриването и санкционирането на незаконното наемане на работна ръка; призовава Комисията да разработи набор от конкретни инициативи, включително специфични правила за справяне с предприятията, наричани „пошенски кутии“, солидарна отговорност на веригите от подизпълнители и създаването на агенция на ЕС за предотвратяване и разкриване на незаконна заетост;

34. Счита, че поради икономическата и финансова криза дружествата не успяват да намерят на пазара на труда тези договорни форми, които най-добре биха им позволили да отговорят на изискванията за гъвкавостта, необходима за реагиране спрямо непредвидимите колебания в пазарното търсене, за намаляване на разходите и за защита на сигурността на работниците в някои държави-членки;

35. Призовава, в контекста на съвременната организация на труда, за създаването на гъвкави и сигурни договорни споразумения, които да гарантират равно третиране; изразява твърдото убеждение, че безсрочните трудови договори трябва да продължат да бъдат основната форма на заетост и счита, че във връзка със съвременната организация на работата следва да бъдат установени разпоредби за гъвкавост на договорите по отношение на договорните споразумения и сигурност по отношение на защитата на работното място и правата; признава, че определянето на правната рамка за безсрочни трудови договори и тяхното съобразяване с концепцията за гъвкава сигурност в националното трудово законодателство са от съществено значение за тяхното приемане от предприятията и служителите;

36. Строго осъжда заместването на редовните форми на заетост с форми на нетипични договори, които допринасят за по-бедни и по-несигурни условия на труд отколкото тези на редовната заетост и които са за сметка на обществеността, служителите и конкурентите; изтъква, че практиките на злоупотреба нарушават и дестабилизируют европейския социален модел и призовава държавите-членки и Комисията да използват всички необходими средства за борба, като например наложат строги санкции на практиките на злоупотреба в дългосрочен мащаб;

37. Изразява твърдо убеждение, че като се отчетат различните традиции в държавите-членки, всяка форма на заетост следва да бъде придружавана от основен набор права, който следва да включва: заплати, с които може да се живее, и премахване на различията между половете и етническите групи по отношение на възнагражденията; адекватна социална защита; недискриминиране и равно третиране при достъпа до пазара и по време на заетостта, обучението и развитието в кариерата; защита на здравето и безопасността на работниците и разпоредби относно времето на работа и времето за почивка, пенсионните права, свободата на сдружаване и представляване, колективното договаряне, колективните действия и достъпа до обучение и напредване в кариерата, напредване в случай на загуба на работното място;

38. Призовава ЕС и държавите-членки да положат повече усилия за инвестиции в квалификация и обучение с цел подпомагане на стабилната и устойчива трудова заетост; поради това призовава държавите-членки да инвестират в хората, като енергично прилагат и финансират стратегии за обучение, пригодени към пазарните изисквания и за признаването на неформални умения и компетентност при спазване на подход, основан на жизнения цикъл; също така призовава държавите-членки да въведат мерки на национално, регионално и местно равнище за гарантиране, че всеки млад човек, който напуска училище, има достъп до работа или до висше образование, или получава професионално обучение;

39. Призовава държавите-членки да прилагат политики, които да позволят на всички хора, в това число и на най-слабите и на тези в най-неизгодно положение, да имат ефективен достъп до пазара на труда и гъвкаво да балансират по-добре работа, грижи, личен и семеен живот, при гарантиране на мащабна подкрепа за равни възможности и за всички услуги, необходими за тази цел, например посредством подпомагащи мерки като отпуск по майчинство и отпуск за отглеждане на дете, гъвкаво работно време и достъпни, достижими и налични структури за предоставяне на грижи за децата;

40. Призовава държавите-членки да разработят политики, насочени към създаването на нови възможности за работа; осъзнава отговорността и рисковете за тези, които създават такива работни места, включително тези на нетипични договори;

41. Призовава държавите-членки да прилагат мерки за позволяване на завръщането на работниците на работното място след отпуск за отглеждане на дете, след като първо преминат през опреснително обучение, ако е необходимо;

42. Настоятелно препоръчва инициативите в областта на заетостта в ЕС да включат ранна намеса за подпомагане на безработните лица в момента на загуба на работното място и не на последно място да намалят риска от изключване на тези лица от пазара на труда и загубата на човешки капитал, който те представляват;

Вторник, 6 юли 2010 г.

43. Призовава държавите-членки да засилят схемите за подкрепа, особено за лицата със слаби умения и лицата с увреждания, чрез интегриран подход, предоставяне на индивидуални съвети, интензивна (пре)квалификация на работниците, субсидирани работни места, както и субсидии за започване на дейност за самостоятелно заети лица и за предприятия; въпреки това изрично подчертава, че тази помощ трябва да е структурирана по такъв начин, че да не води до изместване на редовните работни места;

44. Призовава Комисията и държавите-членки да премахнат административните тежести, които не служат за защита на интересите на работниците, за да се подобри стопанският климат, особено за малките и средни предприятия (МСП), но подчертава колко е важно да се гарантира, че всички промени ще бъдат извършени, без това да се отрази на безопасността или здравето на служителите; МСП поради големия си брой са основните фактори в борбата срещу безработицата в ЕС; подчертава колко е важно, при формулирането на политики в областта на трудовата заетост, които ги засягат, да се вземат предвид техните специфични изисквания и тези на територията, в която са установени;

45. Призовава държавите-членки да докладват относно актуалното състояние във връзка с вижданията относно пътищата към гъвкава сигурност и тяхното прилагане;

46. Изразява съжаление относно повърхностния подход на Съвета и Комисията към гъвкавата сигурност; призовава Комисията и Съвета да се ангажират с програмата за ДОБРА РАБОТА и да я запазят в следващото поколение на интегрираните насоки и Европейската стратегия за заетост: насърчаване на сигурността на работното място и на заетостта за работниците, основан на правата подход за активни политики в областта на пазара на труда и обучение през целия живот, всеобхватно здраве и безопасност на работното място, повсеместни и равни социални права и права на работниците за всички, равновесие между професионалния и личния живот и съчетаване на професионалния живот и живота извън работата, подобряване на качеството на заетостта и благосъстоянието на работното място;

47. Призовава държавите-членки да не позволяват уволнения по икономически причини, докато не бъдат положени всички усилия за (пре)квалификация на работниците;

В. Нови форми на социален диалог

48. Счита, че официалното признаване на ролята на социалните партньори в новия Договор представлява напредък, тъй като в него се признава тяхната автономност и се потвърждава значението на тяхната подкрепа за насърчаване на социалния диалог, и тук подчертава особеното значение на секторния социален диалог, в който понастоящем са представени 40 сектора;

49. При все това изразява загриженост по отношение на въздействието на неотдавнашното решение на Съда на ЕС по дела Viking, Laval, Ruffert и Luxembourg върху свободата на сдружаване и свободата на действие за подобряване на условията на труд;

50. Счита, че признаването на статут на институционален орган на Тристранната среща на върха по въпросите на растежа и заетостта допринася за участието на социалните партньори в икономическите политики на ЕС;

51. Счита, че приносът на европейските и националните социални партньори и организациите на гражданското общество за изпълнението на стратегията „ЕС 2020“ е от особена важност с оглед на постигането на целите по отношение на заетостта и прилагането на програмата за гъвкава сигурност;

52. Призовава Комисията, националните правителства да се почувстват отговорни за положението с „аутсайдерите“ (служителите с нетипични или „силно нетипични“ договори) и да гарантират, че техните изисквания относно правата и изискванията а социална защита са балансирани спрямо тези на „лицата в системата“;

53. Призовава социалните партньори на европейско и национално равнище да подкрепят инвестициите в стратегии за обучение, пригодени към пазарните изисквания и приветства „Рамката на действията, свързани с развитието на умения и квалификации в продължение на целия живот“, която вече е договорена от социалните партньори;

Вторник, 6 юли 2010 г.

54. Счита, че хората, участващи в мерки за приобщаване към пазара на труда или мерки, които да ги подготвят за влизане или връщане на пазара на труда, както и организациите на гражданското общество, които им предоставят такива услуги или ги представляват, следва да са част от формулирането, прилагането и изпълнението на политиките, които ги засягат;

55. Отбелязва, че участието на социалните партньори и организации на гражданското общество в разработването на политиките и прилагането им варира значително между държавите-членки, но че като цяло има тенденция е към използване на по-широка съвкупност от инструменти за преследване на целите на политиките; вярва, че качеството на социалното и институционалното признаване, с което се ползват социалните партньори следва да бъде допълнително засилено на национално равнище и да бъде по-съществено, тъй като това е важна предпоставка за качеството на техния принос; все пак подчертава, по-конкретно, че качеството на социалния диалог се различава значително между отделните държави и сектори, и настоятелно приканва социалните партньори да развият истински „социални партньорства“ на всички равнища;

56. Счита, че колективните преговори са доказано ефективен инструмент за поддържане на трудовата заетост и че те позволяват на работодателите и работниците да намерят ефикасни решения за справяне с икономическия спад; в тази връзка отбелязва значението на силния консенсус между социалните партньори при национални системи, където защитата, предвидена в трудовото законодателство, е установена на минимално равнище;

57. Изразява убеждение, че успешният социален диалог на работното място се определя в голяма степен от средствата, с които разполагат представителствата на работниците по отношение на предоставянето на качествена информация, редовно обучение и достатъчно време;

58. Изразява убеждение, че правителствата имат решаваща роля при осигуряването на предпоставките за ефективни колективни преговори, включващи всички страни, както и при обхващането на тристранните структури, за да се осигури участието на социалните партньори по институционално гарантиран и ефективен начин и при равни условия в разработването на публичните политики в съответствие с националните практики и традиции;

*

* * *

59. Възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция на Съвета, Комисията, Комитета по социална закрила, Европейския комитет по заетост и правителствата и парламентите на държавите-членки и страните кандидатки.

Зелена книга на Комисията за управлението на биологични отпадъци в Европейския съюз

P7_TA(2010)0264

Резолюция на Европейския парламент от 6 юли 2010 г. относно Зелена книга на Комисията за управлението на биологични отпадъци в Европейския съюз (2009/2153(INI))

(2011/C 351 E/07)

Европейският парламент,

- като взе предвид членове 191 и 192 от Договора за функционирането на Европейския съюз, които имат за цел насърчаването на високо равнище на защитата на здравето на хората и опазването на околната среда,
- като взе предвид Зелената книга на Комисията за управлението на биологични отпадъци в Европейския съюз (COM(2008)0811),
- като взе предвид заключенията, приети от Съвета на Европейския съюз на 25 юни 2009 г. (11462/09 от 26 юни 2009 г.),