



ХАРТА ПРОТИВ НЕСИГУРНАТА РАБОТА

През 2000 г. държавите - членки на ЕС решиха да превърнат Съюза в най-конкурентоспособната и динамична икономика, основана на знанието икономическа зона в света - икономика с капацитет за постигане на устойчив икономически растеж, с повече и по-добри работни места и по-голямо социално сближаване (кохезия).

Близо 10 години по-късно можем само да отбележим, че тези цели не са постигнати. Още по-лошо, благодарение на рязката промяна на трудовите пазари, ЕС днес е далеч от тази цел повече от всякога. Инвестициите на работодателите в обучение и професионалното развитие на работниците и служителите са намалели, а броят заети, получаващи заплати за несигурна и нискоквалифицирана работа се е увеличил драстично.

Вместо конкурентоспособността на предприятията да се увеличава чрез общо подобряване на уменията на служителите, днес ние сме свидетели на

все повече аутсорсинг и дерегулация, в следствие на което работните места стават все по-несигурни. Вместо готовността на работниците и синдикатите да бъдат по-гъвкави да бъде възнаградена с по-голяма сигурност на работните места, днес много работодатели се интересуват от едно единствено нещо - да разполагат с възможно най-евтина и най-гъвкава работна ръка.

Резултатите от това са **социален дъмпинг, ниски заплати и засилващо се социално неравенство**. Временни и сезонни работници, работещите на срочни договори или на непълно работно време, мигранти и фиктивно самонаети работници, нелегални работници и служители, като подизпълнители, всички те стават втора или дори трета категория служители, сред които особено ярко се открояват жените-работнички. Много от работниците в селското стопанство, туризма и хранителния сектор, поради прекалено ниските заплати, вече не са в състояние да



EFFAT

ХАРТА ПРОТИВ НЕСИГУРНАТА РАБОТА

осигурят собственото си съществуване чрез работата си. За да оцелеят, те са принудени да се обърнат към социалните служби за държавна подкрепа. Платената заетост днес е по-малко от всякога щит срещу бедността. Положението на тези работници се влошава допълнително от приватизацията на обществената инфраструктура и увеличаване на данъците. Социално-то подпомагане - крайъгълния камък на Европейския социален модел за осигуряване на общественото подпомагане - вече не е универсално гарантирано. Поради тази причина социалната кохезия в ЕС днес е недостатъчна.

На всичко отгоре, днес е обичайна практика разпоредбите за договаряне на заплатите и нормативните актове да се заобикалят чрез аутсорсинг и договори с подизпълнители. Отслабването и дори разрушаването на функциониращите структури на социалния диалог и колективното договаряне на заплатите в много страни от ЕС - което е видно дори и от решенията на Съда на Европейската общност - подкрепават социалната демокрация и Европейския социален модел.

Това развитие има особено силно въздействие върху секторите селско стопанство, хранителна промишленост и туризъм. Приходите в областта на туризма са средно 20% по-ниски, отколкото в други сектори, и поразителен брой "бедни работещи" са заети в туристическата индустрия. Високите стойности на несигурна заетост, придружена с работни часове, които често са антисоциални, както и ограничените възможности за надграждане на уменията или тяхното насърчаване, са допълнителни фактори за голямо текучество на работниците и за проблемите, които се появяват - особено в туристическата индустрия - при намирането на квалифициран персонал и задържането му в сектора. Нещо повече - временната заетост достига най-високи нива за селското стопанство, хотелиерството и ресторантьорството (30% за хотелиерство и ресторантьорство и 70% за сектор земеделие). 16% от квалифицираните работници в селскостопанския сектор работят по несигурни договори. При временните договори почасовото работното време е по-силно представено в хотелиерския сектор.

Проучванията показват, че има ярко изразена диспропорция между броя на младите мъже и жени под 30 годишна възраст, наети с фиксирани трудови договори. Почти една трета от работещите мъже и жени под 30 годишна възраст в ЕС-25 са наети на срочни фиксирани договори, което превишава два

пъти дела на работниците и служителите от всички възрасти, наети на такива договори. Факт е, че жените и етническите малцинства са особено засегнати от несигурни условия на труд.

Месопереработвателният сектор демонстрира как не трябва да се прилага принципа за свободното движение на работници - настоящи лоши практики, като нелегално наемане на работа, трафик на хора, фиктивно самонаемане, заплати по-ниски от нивата, определени в колективните трудови договори и настъпване в ужасяващи условия, са познати в много европейски месопереработвателни компании и водят до напълно неприемлив **социален дъмпинг и експлоатация**.

Несигурна работа означава ниско заплащане, несигурна заетост, липса на трудова защита на работниците и последваща трудност за подкрепа на техните семейства.

Несигурната заетост разпознаваме, когато са налице условия като:

- минимална или никаква сигурност на работните места,
- ниски и несигурни заплати,
- липса на социална сигурност (пенсии, здравно осигуряване, обезщетения за безработица)
- няма защита от уволнение
- липса на професионално обучение
- лоши или никакви здравословни и безопасни условия на труд
- отсъствие на представителство на синдикатите.

Когато говорим за постигане на Лисабонските цели и засилване на конкурентоспособността на Европа, тази тенденция има обратен ефект.

Социалното осигуряване не води до лишаване от средства, а е база за икономически успех и просперитет. То създава социална хармония и повишава готовността на хората за приемане и адаптация към промените.

Ние трябва да променим настоящата ситуация!

Нашите искания са следните:

EFFAT призовава работодателите от Земеделия, хранителния и туристическия сектори да действат етично, със социална отговорност за:

- действия в съответствие с всички стандарти за труд на МОТ, включително правото на работни-

ците и служителите да се сдружават в независими синдикати, без да бъдат подлагани на явен или прикрит натиск;

- утвърждаване положителната роля на работниците и синдикатите за благосъстоянието на предприятието;
- зачитане на националните системи за колективно договаряне и на националните системи за индустриални отношения и за договаряне на колективни споразумения със синдикатите навсякъде;
- предоставяне на трудови договори, включващи социални осигуровки на родния език на работниците и служителите;
- съгласие със синдикатите по отношение на общи социални стандарти за всички несигурни трудови отношения, включително и сезонна работа;
- съблюдаване на действащите закони и колективни трудови договори и последователно гарантиране и мониториране на спазването на договорите с изпълнители и подизпълнители;
- прилагане на Директивата на ЕС за временно заетите работници бързо и изцяло;
- водене на преговори със синдикатите за степента, в която се използват временно заетите лица в предприятията и ограничаване до ниво, което е абсолютно необходимо;
- изплащане на справедливи възнаграждения, които дават възможност на наетите и техните семейства да живеят и работят достойно и да участват в обществото, без да се налага да разчитат на финансова подкрепа на трета страна (напр. държавното социално осигуряване и подпомагане);
- предотвратяване на социалния дъмпинг и последователно прилагане на забраната срещу дискриминация по икономически, социални, полови, религиозни или културни признаци, въз основа на увреждане, възраст или сексуална ориентация, а за равно третиране на всички, в съответствие с основния принцип на равно заплащане и равни условия на труд, за равнопоставеност на работното място;
- предприемане на конкретни мерки за подпомагане на социалната интеграция на мигранти и сезонни работници;
- водене на преговори със синдикатите/работнически съвети за всички планове за подизпълне-

ние или аутсорсинг;

- запазване на придобитите и неотменни права на работници от трети страни;
- недопускане на неспазване на законовите разпоредби по отношение на работното време и договаряне със синдикатите на планирана гъвкавост на работното време;
- гарантиране на принципа, че наемането на непълно работно време е възможност, която работниците и служителите могат сами да избират, а не да бъде наложено задължение;
- запазването и създаването на работни места чрез иновативна корпоративна политика;
- предоставяне на детайлни схеми за обучение и кариерно развитие и по-специално за тези с несигурна работа, с цел повишаване на достъпа им до заетост;
- използване на периода с малка или липсваща активност (например извън сезона) за прилагане на програми за развитие на персонала;
- обучаване на наети на несигурна работа, особено в областта на труда, околната среда и безопасността на храните;
- провеждане на редовни дискусии с работниците и служителите за по-нататъшното им професионално развитие, с цел съгласуване на индивидуални планове за професионалното им развитие.
- EFFAT призовава политическите актьори на национално и европейско равнище за:
- допълване на единния Европейски пазар и на общия пазар на труда с Европейската социална политика, която забранява и защитава от злоупотреби и заобикаляне на правните разпоредби и тези, свързани с колективното трудово договаряне;
- въвеждане на социални клаузи при разпределянето на обществени поръчки и субсидии, като се гарантира, че само тези предприятия, които отговарят на всички законови и колективно договорени задължения могат да се ползват от държавни поръчки и субсидии;
- създаване на правни условия за последователно прилагане на Забраната за дискриминация на работното място, следвайки решенията на Съда на Европейските общности по казуса Викинг, Лавал и Руферт;
- защита на прилагането на принципа "страна на произход" във всички области на действие и

- гарантиране, че местните и чужди предприятия са поставени при еднакви условия и лоялна конкуренция;
- предотвратяване на допълнителната дерегулация на пазарите на труда;
 - въвеждане на задължителни минимални социални стандарти за всички заети на Европейско ниво за борба със социалния дъмпинг;
 - гарантиране на равен достъп до всички социални услуги за всички заети;
 - защита срещу нарушаване свободата на достъп до услуги и свободното движение на работна сила и срещу фиктивно самонаети лица;
 - окончателно въвеждане на ефективни инструменти за наблюдение и изпълнение на оперативни правни разпоредби и разпоредби, свързани с колективното трудово договаряне;
 - създаване на инструмент на ЕС за регулиране на специфичната отговорност и задължения на изпълнители и подизпълнители, както и на посредници (т. нар. "доставчици на услуги") за заплати, условия на труд, социални осигуровки и данъци;
 - засилване на контрола и сертифицирането на агенциите за временна заетост;
 - гарантиране наличието на добре квалифицирани инспектори на труда, които развиват трансгранично сътрудничество помежду си на европейско ниво;
 - недопускане на избирателно изключване на някои разпоредби в Европейското законодателство (например Директивата за работното време);
 - бърза реформа на Директивата за командироване на работници, с която да се гарантира, че тази директива определя само минимални стандарти;
 - засилване автономията на колективното трудово договаряне на социалните партньори, включително и основното европейски право за трансгранични индустриални действия;
 - прилагане на протокола на Социалния напредък към новия Договор на ЕС, гарантирайки, че основните социални права и правата на социалните партньори не са заобиколени от подзаконовите нормативни актове на общия пазар;
 - въвеждане на Европейска директива за минимални социални стандарти за сезонни работници;

- създаване на Европейска обсерватория за работници - мигранти и сезонни работници;
- продължаване на консолидацията и насърчаването на активна политика на пазара на труда;
- насърчаване създаването на трансферни и професионални органи за развитие на безработните и заетите лица, застрашени от безработица;
- въвеждане на лично право на квалификация, обучение и учене през целия живот;
- изискване от всички работодатели за споразумения с работещите за прилагане на професионални планове за развитие на работници и служители на регулирана база;
- насърчаване правата и възможностите за развитие на деца в неравностойно положение и на хората с увреждания за образование, което е ключ към интеграция, участие и равни възможности в обществото.

EFFAT призовава своите организации - членки за:

- използване на колективното трудово договаряне във всички сектори и предприятия като инструмент за повишаване на заплатите и подобряване условията на труд на работниците и служителите с несикурна заетост, както и осигуряване на равно третиране на работниците и служителите;
- задължителна подкрепа на трансграничното сътрудничество в колективното трудово договаряне за превенция и борба със социалния дъмпинг;
- водене на преговори за общи Европейски социални стандарти с работодателите;
- редовна обмяна на опит и добри практики по отношение на равното третиране на работниците и служителите с несикурна заетост и за социално-отговорни мерки за реструктуриране, включително и аутсорсинг;
- използване на Социалния и Структурния фондове на ЕС за подобряване пригодността за заетост на работниците и служителите.

Тази Харта е приета на 3-тия конгрес на ЕФФАТ, 20-21 октомври 2009г. в Берлин



ФНСЗ е член на EFFAT от 2005 г.

ЕФФАТ представлява и защитава правата и интересите на 2,6 милиона работещи в земеделието, храните и туризма от 35 европейски страни пред европейските институции и европейските индустриални федерации.