

Wtorek, 4 lipca 2017 r.

P8\_TA(2017)0290

## Warunki pracy i niepewność zatrudnienia

### Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 4 lipca 2017 r. w sprawie warunków pracy i niepewności zatrudnienia (2016/2221(INI))

(2018/C 334/09)

Parlament Europejski,

- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFEU), w szczególności jego art. 151 i 153,
- uwzględniając art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE),
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej tytuł IV (Solidarność),
- uwzględniając dyrektywę Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych<sup>(1)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>(2)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. dotyczącą pracy tymczasowej<sup>(3)</sup> (dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej),
- uwzględniając ukierunkowany przegląd dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług<sup>(4)</sup> (dyrektywa o delegowaniu pracowników) i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług<sup>(5)</sup> (dyrektywa o egzekwowaniu),
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)<sup>(6)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej<sup>(7)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 września 2015 r. w sprawie utworzenia konkurencyjnego rynku pracy w Unii XXI w.: dostosowanie umiejętności i kwalifikacji do zapotrzebowania i perspektyw na rynku pracy jako sposób na wyjście z kryzysu<sup>(8)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 25 lutego 2016 r. w sprawie europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej: zatrudnienie i aspekty społeczne w rocznej analizie wzrostu gospodarczego<sup>(9)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 14 września 2016 r. w sprawie dumpingu socjalnego w Unii Europejskiej<sup>(10)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 216 z 20.8.1994, s. 12.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

<sup>(5)</sup> Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11.

<sup>(6)</sup> Dz.U. L 177 z 4.7.2008, s. 6.

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 70 E z 8.3.2012, s. 1.

<sup>(8)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2015)0321.

<sup>(9)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2016)0059.

<sup>(10)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2016)0346.

Wtorek, 4 lipca 2017 r.

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 września 2016 r. w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych <sup>(2)</sup>,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zmiany charakteru stosunków pracy i jej wpływu na zachowanie płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie <sup>(3)</sup>,
- uwzględniając europejską platformę na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej,
- uwzględniając swoje badanie z 2016 r. pt. „Precarious Employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies” [Niepewność zatrudnienia w Europie: schematy, tendencje i strategie polityczne] <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając Europejską kartę na rzecz jakości staży i praktyk zawodowych wprowadzoną w dniu 14 grudnia 2011 r.,
- uwzględniając kwartalny przegląd Komisji pt. „Employment and Social Developments in Europe” [Zatrudnienie i zmiany społeczne w Europie] za jesień 2016 r.,
- uwzględniając dokument Komisji pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2020”;
- uwzględniając sprawozdanie Eurofoundu z 2010 r. pt. „Flexible forms of work: »very atypical« contractual arrangements” [Elastyczne formy pracy: „bardzo nietypowe” stosunki umowne],
- uwzględniając sprawozdanie Eurofoundu z 2014 r. w sprawie wpływu kryzysu na warunki przemysłowe i warunki pracy w Europie <sup>(5)</sup>,
- uwzględniając sprawozdanie Eurofoundu z 2015 r. w sprawie nowych form zatrudnienia <sup>(6)</sup>,
- uwzględniając sprawozdanie Eurofoundu z 2016 r. pt. „Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union” [Badanie nieuczciwych form zatrudnienia w Unii Europejskiej] <sup>(7)</sup>,
- uwzględniając europejskie badanie warunków pracy i sprawozdanie ogólne z szóstego europejskiego badania warunków pracy Eurofoundu <sup>(8)</sup>,
- uwzględniając europejski słownik stosunków pracy przygotowany przez Eurofound <sup>(9)</sup>,
- uwzględniając podstawowe normy w dziedzinie pracy ustanowione przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) oraz jej konwencje i zalecenia dotyczące warunków pracy,
- uwzględniając zalecenie MOP R198 z 2006 r. dotyczące stosunku pracy (zalecenie dotyczące stosunku pracy) <sup>(10)</sup> oraz jej przepisy dotyczące określenia stosunku pracy,
- uwzględniając sprawozdanie MOP z 2011 r. w sprawie polityk i regulacji mających na celu zwalczanie niepewnego zatrudnienia <sup>(11)</sup>,
- uwzględniając sprawozdanie MOP z 2016 r. w sprawie niestandardowych form zatrudnienia na świecie <sup>(12)</sup>,
- uwzględniając sprawozdanie MOP z 2016 r. pt. „Building a social pillar for European convergence” [Budowanie filaru społecznego na potrzeby konwergencji europejskiej] <sup>(13)</sup>,

<sup>(1)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2016)0360.

<sup>(2)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2017)0010.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 303 z 19.8.2016, s. 54.

<sup>(4)</sup> [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)

<sup>(5)</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1398en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf)

<sup>(6)</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)

<sup>(7)</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1639en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf)

<sup>(8)</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

<sup>(9)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

<sup>(10)</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535)

<sup>(11)</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164286.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf)

<sup>(12)</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_534496.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_534496.pdf)

<sup>(13)</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_490959.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_490959.pdf)

Wtorek, 4 lipca 2017 r.

- uwzględniając zalecenie ogólne ONZ nr 28 z 2010 r. dotyczące głównych zobowiązań Państw Stron zgodnie z art. 2 Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet,
  - uwzględniając Konwencję Rady Europy z 2011 r. w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencja stambulska),
  - uwzględniając strategię Rady Europy na rzecz równości płci na lata 2014–2017,
  - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0224/2017),
- A. mając na uwadze, że pojawiają się niestandardowe, nietypowe formy zatrudnienia; mając na uwadze, że w ciągu ostatnich 15 lat wzrosła liczba pracowników z umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy; mając na uwadze, że aby odpowiednio chronić pracowników, potrzebne są skuteczne strategie polityczne obejmujące różne formy zatrudnienia;
- B. mając na uwadze w ciągu ostatnich 10 lat liczba osób zatrudnionych na standardowych umowach spadła z 62 % do 59 % <sup>(1)</sup>; mając na uwadze, że jeśli ta tendencja się utrzyma standardowe umowy mogą zacząć obowiązywać jedynie w stosunku do mniejszości pracowników;
- C. mając na uwadze, że umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy nadal stanowią większość umów o pracę w UE, jednak w niektórych sektorach obok standardowych form zatrudnienia pojawiają się również nietypowe formy; mając na uwadze, że nietypowe formy zatrudnienia mogą również mieć niekorzystny wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym z powodu niestandardowego czasu pracy, a także nieregularnych płac i składek emerytalnych;
- D. mając na uwadze, że wraz z pojawianiem się nowych form zatrudnienia, przede wszystkim w związku z cyfryzacją i nowymi technologiami, zacierają się granice między pracą zależną a samozatrudnieniem <sup>(2)</sup>, co może prowadzić do spadku jakości zatrudnienia;
- E. mając na uwadze, że niektóre nowe formy zatrudnienia różnią się pod wieloma względami od tradycyjnego standardowego zatrudnienia; mając na uwadze, że w niektórych z nich zmienia się stosunek pracodawca–pracownik, w innych tryb i organizacja pracy, a jeszcze w innych obie te rzeczy; mając na uwadze, że może to spowodować wzrost fikcyjnego samozatrudnienia, pogorszenie się warunków pracy i zmniejszenie ochrony socjalnej, jednak może również przynieść pewne korzyści; mając na uwadze, że kluczowe znaczenie ma wdrożenie obowiązujących przepisów;
- F. mając na uwadze, że należy przyjąć z zadowoleniem wzrost poziomu zatrudnienia w Unii po kryzysie gospodarczym, jednak że częściowo można go przypisać wzrostowi nietypowych form zatrudnienia, z którymi w niektórych sytuacjach wiąże się większe – w porównaniu ze standardowym zatrudnieniem – ryzyko niepewności zatrudnienia; mając na uwadze, że należy przywiązywać większą wagę do jakości w tworzeniu miejsc pracy;
- G. mając na uwadze, że poziom zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy ani razu od czasu kryzysu nie uległ obniżeniu, a zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy nadal pozostaje na poziomie niższym niż przed kryzysem w 2008 r.; mając na uwadze, że pomimo wzrostu w ostatnich latach wskaźnik zatrudnienia jest wciąż mniejszy od celu strategii „Europa 2020” wynoszącego 75 % i pokazuje znaczne rozbieżności w poszczególnych państwach członkowskich;
- H. mając na uwadze, że ważne jest dokonanie rozróżnienia między pojawiającymi się nowymi formami zatrudnienia a istnieniem niepewnego zatrudnienia;

<sup>(1)</sup> Zatrudnienie na umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy stanowi 59 % wszystkich stosunków pracy w UE; w przypadku samozatrudnienia z pracownikami najemnymi ten odsetek wynosi 4 %, pracy niezależnej – 11 %, pracy tymczasowej – 1 %, zatrudnienia na czas określony – 7 %, przygotowania zawodowego lub praktyki zawodowej – 2 %, pracy nietypowej w niepełnym wymiarze czasu pracy (mniej niż 20 godzin tygodniowo) – 9 %, a stałej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy – 7 %.

<sup>(2)</sup> Zob.: sprawozdanie MOP z 2016 r. pt. „Building a social pillar for European convergence” [Budowanie filaru społecznego na potrzeby konwergencji europejskiej].

Wtorek, 4 lipca 2017 r.

- I. mając na uwadze, że Unia Europejska i państwa członkowskie współdzielą kompetencje w zakresie polityki społecznej; mając na uwadze, że UE może jedynie uzupełniać i wspierać państwa członkowskie w tej dziedzinie;
- J. mając na uwadze, że UE może jedynie przyjmować wymogi minimalne w zakresie warunków pracy bez harmonizacji przepisów ustawowych i wykonawczych państw członkowskich;
- K. mając na uwadze, że stworzono już europejską platformę na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, umożliwiającą bliższą współpracę transgraniczną oraz wspólne działania właściwych organów państw członkowskich i innych podmiotów w celu skutecznego i efektywnego przeciwdziałania pracy nierejestrowanej;
- L. mając na uwadze, że niepewne zatrudnienie prowadzi do segmentacji rynku i pogłębia nierówności pod względem wynagrodzeń;
- M. mając na uwadze, że jak dotąd nie powstała wspólna definicja niepewnego zatrudnienia; mając na uwadze, że taka definicja powinna zostać opracowana w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi; mając na uwadze, że sam w sobie rodzaj umowy nie może przesądzać o ryzyku niepewnego zatrudnienia, gdyż ryzyko to wynika z wielu różnych czynników;
- N. mając na uwadze, że standardowa forma zatrudnienia może oznaczać zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy oraz dobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony; mając na uwadze, że każde państwo członkowskie dysponuje własnymi przepisami i praktykami wskazującymi, jakie warunki pracy powinny obowiązywać na podstawie poszczególnych rodzajów umów o pracę lub staży; mając na uwadze, że nie istnieje powszechnie akceptowana definicja „standardowego zatrudnienia”;
- O. mając na uwadze, że niedawne problemy z reprezentacją pracowników wynikające albo ze słabości organizacji partnerów społecznych w niektórych sektorach, albo z wprowadzonych w różnych państwach członkowskich UE reform ograniczających rolę partnerów społecznych, negatywnie wpływają na wszystkie stosunki pracy;
- P. mając na uwadze, że niektóre sektory, takie jak rolnictwo, budownictwo i sektor artystyczny, są w nieproporcjonalnie negatywny sposób dotknięte niepewnością zatrudnienia; mając na uwadze, że w ostatnich latach niepewne formy zatrudnienia pojawiły się również w innych sektorach, takich jak lotnictwo czy hotelarstwo <sup>(1)</sup>;
- Q. mając na uwadze, że według ostatnich badań pracownicy wykonujący pracę fizyczną w zawodach wymagających średnich kwalifikacji oraz podejmujący pracę w zawodach, w których wystarczające są niskie kwalifikacje, otrzymują niższe wynagrodzenie, mają gorsze perspektywy i doświadczają gorszej zasadniczej jakości zatrudnienia; mając na uwadze, że skarżą się oni na częstsze narażenie na ryzyko związane z otoczeniem lub przyjmowaną pozycją ciała oraz na pogorszenie samopoczucia fizycznego i psychicznego <sup>(2)</sup>;
- R. mając na uwadze, że kobiety stanowią 46 % ludności aktywnej zawodowo na unijnym rynku pracy oraz są grupą szczególnie narażoną na niepewność zatrudnienia z uwagi na dyskryminację, w tym w obszarze płac; mając również na uwadze, że kobiety w UE zarabiają około 16 % mniej niż mężczyźni; mając na uwadze, że kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie umów na czas określony lub nisko płatnych, przez co są bardziej narażone na ryzyko niepewnego zatrudnienia; mając na uwadze, że z powodu takich warunków pracy kobiety przez całe życie mają gorszą sytuację pod względem dochodów i ochrony socjalnej i dotyczy to zarówno wynagrodzeń, jak i emerytur i świadczeń społecznych; mając na uwadze, że mężczyźni częściej niż kobiety pracują w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony; mając na uwadze, że kobiety są szczególnie dotknięte problemem podejmowania wbrew własnej woli pracy w niepełnym wymiarze czasu, fikcyjnego samozatrudnienia i pracy nierejestrowanej <sup>(3)</sup>;
- S. mając na uwadze, że wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w UE jest wyższy niż wskaźnik zatrudnienia kobiet; mając na uwadze, że najważniejszymi przyczynami opuszczania przez kobiety rynku pracy są konieczność opieki nad dziećmi lub osobami starszymi, ich własna choroba lub niezdolność do pracy, a także inne obowiązki osobiste lub rodzinne; mając na uwadze, że kobiety często padają ofiarą dyskryminacji i napotykają przeszkody w związku z macierzyństwem lub potencjalnym macierzyństwem; mając na uwadze, że kobiety samotnie wychowujące dzieci są szczególnie narażone na niepewne formy zatrudnienia;

<sup>(1)</sup> Zob.: badanie z 2016 r. pt. „Precarious Employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies” [Niepewność zatrudnienia w Europie: schematy, tendencje i strategie polityczne].

<sup>(2)</sup> Eurofound (2014), „Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages” [Profil zawodowe warunków pracy: identyfikacja grup znajdujących się w trudnym położeniu z wielu przyczyn jednocześnie].

<sup>(3)</sup> Zob.: badanie z 2016 r. pt. „Precarious Employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies” [Niepewność zatrudnienia w Europie: schematy, tendencje i strategie polityczne].

Wtorek, 4 lipca 2017 r.

- T. mając na uwadze, że równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem, które zakłada gwarancję równych szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia i mając na uwadze, że polityki na rzecz zapewnienia takiej równości przyczyniają się do inteligentnego i trwałego wzrostu gospodarczego;
- U. mając na uwadze, że wielu osobom zatrudnionym na niepewnych warunkach lub osobom bezrobotnym nie przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego;
- V. mając na uwadze, że młodzi pracownicy są bardziej narażeni na niepewne zatrudnienie; mając na uwadze, że młodzi pracownicy poniżej 25. roku życia są dwukrotnie bardziej narażeni na sytuacje niekorzystne z wielu przyczyn jednocześnie w porównaniu z pracownikami w wieku co najmniej 50. lat <sup>(1)</sup>;

**I. W kierunku godnej pracy – zajęcie się kwestią warunków pracy i niepewnego zatrudnienia**

1. wzywa państwa członkowskie do uwzględniania następujących wskaźników MOP, aby ustalić istnienie stosunku pracy:

- praca jest wykonywana zgodnie z instrukcjami oraz pod kontrolą drugiej strony;
- praca wiąże się ze zintegrowaniem pracownika z organizacją przedsiębiorstwa;
- praca jest wykonywana jedynie lub głównie na rzecz drugiej osoby;
- praca musi być wykonywana osobiście przez pracownika;
- praca jest wykonywana w ramach określonych godzin pracy lub w miejscu pracy określonym lub uzgodnionym przez stronę, na rzecz której praca jest wykonywana;
- praca ma określony czas trwania i posiada pewną ciągłość;
- praca wymaga dyspozycyjności pracownika lub wiąże się z dostarczeniem narzędzi, materiałów i maszyn przez stronę, na rzecz której praca jest wykonywana;
- pracownik otrzymuje okresową wypłatę wynagrodzenia, które stanowi jego jedyne lub główne źródło dochodów; może otrzymywać również świadczenia w naturze, na przykład w formie żywienia, zakwaterowania lub transportu;
- pracownikowi przysługują uprawnienia, takie jak cotygodniowe okresy wypoczynku i urlop roczny;

2. zwraca uwagę na opracowaną przez Eurofound definicję „nietypowej pracy”, która odnosi się do stosunku pracy odbiegającego od standardowego lub typowego modelu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, regularnie i na czas nieokreślony u jednego pracodawcy przez długi okres <sup>(2)</sup>; podkreśla, że pojęcia „nietypowe” i „niepewne” nie mogą być stosowane jako synonimy;

3. rozumie, że „niepewne zatrudnienie” oznacza formy zatrudnienia, w przypadku których nie są przestrzegane normy i przepisy europejskie, międzynarodowe i krajowe lub które nie zapewniają wystarczających środków na godne życie lub adekwatnej ochrony socjalnej;

4. zauważa, że niektóre nietypowe formy zatrudnienia mogą nieść ze sobą większe ryzyko niepewnego zatrudnienia i braku zabezpieczenia, jak np. w przypadku wymuszonych umów na czas określony lub o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, umów zerogodzinowych oraz bezpłatnych staży i praktyk;

5. jest głęboko przekonany, że elastyczność na rynku pracy nie powinna oznaczać zwiększania produktywności i konkurencyjności kosztem praw pracowniczych, lecz polega ona na udanym równoważeniu ochrony pracowników oraz zdolności osób fizycznych i pracodawców do uzgadniania trybu pracy, który jest najlepiej dostosowany do potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników;

6. zauważa, że ryzyko niepewności zatrudnienia zależy nie tylko od rodzaju umowy, lecz także od następujących wskaźników:

<sup>(1)</sup> Eurofound (2014), „Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages” [Profil zawodowe warunków pracy: identyfikacja grup znajdujących się w trudnym położeniu z wielu przyczyn jednocześnie].

<sup>(2)</sup> Zob.: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>.

Wtorek, 4 lipca 2017 r.

- małego bezpieczeństwa zatrudnienia lub jego braku ze względu na niestały charakter pracy, co ma miejsce w przypadku umów przewidujących wymuszoną i często nietypową pracę w niepełnym wymiarze czasu oraz, w niektórych państwach członkowskich, niejasno określone godziny pracy oraz zmienny zakres obowiązków wynikający z pracy na wezwanie;
- minimalnej ochrony przed wypowiedzeniem i braku wystarczającego zabezpieczenia społecznego w przypadku zwolnienia;
- wynagrodzenia umożliwiającego godne życie;
- ograniczonego prawa lub braku prawa do ochrony socjalnej lub świadczeń;
- ograniczonej ochrony lub braku ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji;
- ograniczonych szans lub braku szans na awans na rynku pracy lub na rozwój kariery i szkolenia;
- niskiego poziomu prawa do rokowań zbiorowych i ograniczonego prawa do zbiorowej reprezentacji;
- środowiska pracy niespełniającego minimalnych standardów zdrowia i bezpieczeństwa <sup>(1)</sup>;

7. przypomina wprowadzoną przez MOP definicję godnej pracy, zgodnie z którą „godna praca to praca, która jest produktywna i przynosi godziwy dochód, jest wykonywana w bezpiecznym miejscu z zapewnieniem ochrony socjalnej, stwarza lepsze perspektywy rozwoju osobistego i integracji społecznej, gwarantuje ludziom swobodę wyrażania opinii, zrzeszania się i uczestniczenia w podejmowaniu decyzji wpływających na ich życie oraz zapewnia równość szans i równe traktowanie wszystkich kobiet i mężczyzn” <sup>(2)</sup>; zachęca MOP do uwzględnienia w tej definicji płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie; zachęca Komisję i państwa członkowskie do stosowania tej definicji podczas dokonywania przeglądu czy opracowywania przepisów w dziedzinie zatrudnienia;

8. przypomina, że warunki powodzenia dobrych praktyk na rzecz zwalczania niepewnego zatrudnienia to: silne podstawy prawne; zaangażowanie partnerów społecznych i rad zakładowych w miejscu pracy; współpraca z zainteresowanymi stronami; równowaga między elastycznością a bezpieczeństwem; ukierunkowanie sektorowe; niskie obciążenie administracyjne dla pracodawców; egzekwowanie prawa przez inspekcje pracy; kampanie informacyjne;

9. zauważa, że program godnej pracy MOP ma w szczególności na celu zagwarantowanie nowych miejsc pracy, praw pracowniczych, ochrony socjalnej, dialogu społecznego i równouprawnienia płci; zwraca uwagę, że godna praca powinna w szczególności zapewniać:

- płacę umożliwiającą utrzymanie na minimalnym poziomie przy jednoczesnym zagwarantowaniu wolności zrzeszania się;
- układy zbiorowe zgodne z praktykami państw członkowskich;
- zaangażowanie pracowników w sprawy firmy zgodnie z praktykami państw członkowskich;
- poszanowanie negocjacji zbiorowych;
- równe traktowanie pracowników w tym samym miejscu pracy;
- bezpieczeństwo i higienę pracy;
- ochronę socjalną pracowników i osób pozostających na ich utrzymaniu;
- przepisy dotyczące czasu pracy i odpoczynku;
- ochronę przed zwolnieniem;
- dostęp do szkoleń i uczenia się przez całe życie;
- wspieranie równowagi między życiem zawodowym wszystkich pracowników; podkreśla, że aby zapewnić przestrzeganie tych praw, konieczne jest również lepsze stosowanie przepisów prawa pracy i praw społecznych;

<sup>(1)</sup> Zob.: rezolucja Parlamentu z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej.

<sup>(2)</sup> Sprawozdanie MOP z 14 listopada 2016 r. w sprawie niestandardowych form zatrudnienia na świecie.

**Wtorek, 4 lipca 2017 r.**

10. zauważa, że wiele czynników, takich jak cyfryzacja i automatyzacja, przyczynia się do zmiany charakteru pracy, w tym do wzrostu nowych form zatrudnienia; zwraca w związku z tym uwagę na to, że nowe formy pracy mogą wymagać nowych, odpowiednio ukierunkowanych i proporcjonalnych regulacji, które obejmą wszystkie formy zatrudnienia;
11. przypomina w kontekście pracy w sektorze cyfrowym, że pracownikom platform cyfrowych i innym pośrednikom należy zapewnić odpowiednie zabezpieczenie społeczne i opiekę zdrowotną;
12. podkreśla, że cyfryzacja nie może być postrzegana wyłącznie jako czynnik wpływający destrukcyjnie na miejsca pracy i zwraca uwagę na stwarzane przez cyfryzację możliwości w zakresie rozwoju i poszerzania indywidualnych umiejętności;
13. podkreśla, że według szacunków w 2020 r. w sektorze ICT będzie 756 000 wolnych miejsc pracy, co wskazuje na potrzebę rozwoju umiejętności cyfrowych europejskich pracowników;
14. podkreśla, że kryzys gospodarczy przyczynił się do ruchów migracyjnych w obrębie UE, które ujawniły przeszkody dla swobodnego przepływu osób między państwami członkowskimi oraz dyskryminację ze względu na narodowość, co naraża obywateli Unii na niepewność zatrudnienia;
15. podkreśla, że niepewne warunki pracy, w tym praca nierejestrowana i fikcyjne samozatrudnienie, oddziałują w sposób długofalowy na zdrowie psychiczne i samopoczucie fizyczne, i mogą w większym stopniu narażać pracowników na ubóstwo, wykluczenie społeczne i pogorszenie sytuacji w zakresie przysługujących im praw podstawowych;
16. zwraca uwagę na fakt, że pracownicy zatrudnieni na bardzo krótkie umowy są najbardziej narażeni na negatywne skutki fizycznych aspektów ich pracy; zauważa, że połączenie niepewności pracy i braku kontroli nad czasem pracy często wiąże się z zagrożeniami w miejscu pracy spowodowanymi stresem;
17. zwraca uwagę na nadmierne rozpowszechnienie się czy wręcz nadużywanie w niektórych sektorach gospodarki elastycznych lub nietypowych stosunków pracy;
18. apeluje do Komisji i państw członkowskich o tworzenie strategii politycznych, które wzmocnią pozycję pracowników, stażystów i praktykantów przez pogłębienie dialogu społecznego i wspieranie negocjacji zbiorowych, zapewniając wszystkim pracownikom, bez względu na ich status, możliwość uzyskania i korzystania z prawa do zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych bez ograniczeń i strachu przed bezpośrednimi lub pośrednimi sankcjami ze strony pracodawcy;
19. podkreśla znaczenie partnerów społecznych w egzekwowaniu praw pracowników, określaniu godziwych warunków pracy, ustalaniu godziwych wynagrodzeń i dochodów w zgodzie z przepisami i praktykami państw członkowskich oraz przekazywaniu pracodawcom i pracownikom uwag i wytycznych;
20. zwraca się do państw członkowskich, aby w ścisłym porozumieniu z partnerami społecznymi zwiększyły bezpieczeństwo przebiegu kariery zawodowej – tak aby ułatwić przechodzenie przez rozmaite sytuacje, które człowiek może napotkać na drodze życiowej – przede wszystkim przez zapewnienie szkolenia zawodowego przez całe życie, wystarczających zasiłków dla bezrobotnych, możliwości przenoszenia praw socjalnych oraz aktywnej i skutecznej polityki dotyczącej rynku pracy;
21. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania i zapewniania skutecznej ochrony pracowników oraz jednakowego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn wykonujących pracę w ramach stosunku pracy dzięki kompleksowej reakcji politycznej mającej na celu przeciwdziałanie niepewnemu zatrudnieniu i zagwarantowanie rozwoju zawodowego i odpowiedniego zabezpieczenia społecznego;
22. podkreśla znaczenie inspektoratów pracy w państwach członkowskich i zauważa, że powinny one koncentrować się na celu, jakim jest monitorowanie, egzekwowanie i poprawa warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również zwalczanie pracy nielegalnej i nierejestrowanej, natomiast w żadnym wypadku nie można dopuścić do nadużyć w postaci wykorzystywania ich jako mechanizmów kontroli migracji; zwraca uwagę na ryzyko dyskryminacji pracowników najbardziej podatnych na zagrożenia oraz zdecydowanie potępia praktykę stosowaną przez przedsiębiorstwa, które zatrudniają migrantów, nie zapewniając im pełni praw i świadczeń oraz nie informując ich w tej kwestii; apeluje zatem do państw członkowskich o zapewnienie inspektoratom pracy odpowiednich zasobów, aby umożliwić im skuteczne monitorowanie;

Wtorek, 4 lipca 2017 r.

## II. Propozycje

23. wzywa Komisję i państwa członkowskie do przeciwdziałania niepewnemu zatrudnieniu, w tym pracy nierejestrowanej i fikcyjnemu zatrudnieniu, i dopilnowania, aby wszystkie rodzaje umów o pracę gwarantowały godziwe warunki pracy i odpowiednie zabezpieczenie społeczne zgodnie z programem godnej pracy MOP, art. 29 TFUE, Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej i Europejską kartą społeczną;
24. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwalczania wszelkich praktyk, które mogą prowadzić do zwiększenia niepewności zatrudnienia, i przyczynienia się tym samym do realizacji celu strategii „Europa 2020” w zakresie ograniczenia ubóstwa;
25. wzywają państwa członkowskie do poprawy jakości pracy w ramach niestandardowych form zatrudnienia przez zapewnienie co najmniej zestawu minimalnych norm w zakresie zabezpieczenia społecznego, wysokości płacy minimalnej oraz dostępu do szkoleń i rozwoju zawodowego; podkreśla, że powinno to nastąpić przy jednoczesnym utrzymaniu szans na wejście na rynek pracy;
26. wzywa państwa członkowskie do dopilnowania, aby systemy zabezpieczenia społecznego były odpowiednio dostosowane do nowych form zatrudnienia;
27. zwraca się do Komisji o dokonanie oceny nowych form zatrudnienia powstałych w wyniku cyfryzacji; apeluje w szczególności o ocenę statusu prawnego pośredników na rynku pracy i platform internetowych oraz ich odpowiedzialności; wzywa Komisję do dokonania przeglądu dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy<sup>(1)</sup> (dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia) w celu uwzględnienia nowych form zatrudnienia;
28. podkreśla potencjał tkwiący w gospodarce dzielenia się, zwłaszcza w zakresie nowych miejsc pracy; wzywa Komisję i państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny nowych możliwych standardów zatrudnienia powstałych w ramach gospodarki dzielenia się; nalega na zapewnienie większej ochrony pracowników w tym sektorze przez zwiększenie przejrzystości dotyczącej ich statusu, udzielanych im informacji i niedyskryminacji;
29. wzywa Komisję do dokonania ukierunkowanego przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników i przeglądu dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej, aby zapewnić wszystkim pracownikom podstawowe prawa socjalne, w tym prawo do równej płacy za taką samą pracę w tym samym miejscu;
30. podkreśla zapotrzebowanie na inwestycje publiczne i prywatne wspierające w szczególności te sektory gospodarki, w których przewiduje się jak największy efekt mnożnikowy, w dążeniu do podwyższenia poziomu konwergencji i spójności społecznej w Unii i tworzenia godziwych miejsc pracy; w związku z tym zwraca uwagę na potrzebę wspierania MŚP i start-upów;
31. podkreśla potrzebę wyeliminowania pracy nierejestrowanej, ponieważ zmniejsza ona dochody podatkowe i z tytułu ubezpieczeń społecznych, a także prowadzi do niepewnych i niekorzystnych warunków pracy oraz nieuczciwej konkurencji między pracownikami; z zadowoleniem przyjmuje utworzenie europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej;
32. dostrzega – zważywszy na liczbę pracowników, a zwłaszcza młodych ludzi, którzy opuszczają obecnie kraje pochodzenia i przenoszą się do innych państw członkowskich w poszukiwaniu możliwości zatrudnienia – pilną potrzebę opracowania odpowiednich środków w celu dopilnowania, by żaden pracownik nie został pozbawiony ochrony przysługującej mu na mocy praw socjalnych i pracowniczych; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do dalszej poprawy mobilności pracowników w UE przez przestrzeganie zasady równego traktowania, zabezpieczenie płac i standardów społecznych oraz zagwarantowanie pełnej możliwości przenoszenia praw socjalnych; wzywa wszystkie państwa członkowskie do opracowania strategii społecznych i w dziedzinie zatrudnienia służących zapewnieniu równych praw i równych płac w tym samym miejscu pracy;
33. z niepokojem odnotowuje spadek siły oddziaływania negocjacji zbiorowych oraz umów zbiorowych; apeluje do Komisji i państw członkowskich o strategiczne polityki na rzecz powszechnego objęcia pracowników układami zbiorowymi, przy jednoczesnym utrzymaniu i wzmocnieniu roli związków zawodowych i organizacji pracodawców;

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 288 z 18.10.1991, s. 32.



Wtorek, 4 lipca 2017 r.

34. uznaje istotną rolę, jaką odgrywają partnerzy społeczni w unijnych dyrektywach w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, umów na czas określony i pracy tymczasowej, oraz zachęca Komisję, aby we współpracy z partnerami społecznymi w stosownych przypadkach uregulowała nowe formy zatrudnienia; wzywa Eurofound do zbadania, w jaki sposób partnerzy społeczni opracowują strategie na rzecz zapewnienia wysokiej jakości zatrudnienia i przeciwdziałania niepewnemu zatrudnieniu;

35. wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, w ramach swoich odpowiednich kompetencji, aby indywidualni pracownicy samozatrudnieni prawnie uznawani za spółkę jednoosobową mieli prawo do rokowań zbiorowych i swobodnego zrzeszania się;

36. przypomina, że zgodnie z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej i dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy<sup>(1)</sup> (dyrektywą w sprawie czasu pracy) każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego czasu pracy, do codziennych i tygodniowych okresów odpoczynku oraz do płatnego urlopu rocznego; podkreśla potrzebę dopilnowania, aby prawa te stosowały się do wszystkich pracowników, w tym pracowników wykonujących pracę na żądanie, nietypową pracę w niepełnym wymiarze godzin i pracę zlecaną za pośrednictwem platform społecznościowych (crowdworking); przypomina, że dyrektywa w sprawie czasu pracy stanowi środek bezpieczeństwa i higieny pracy; apeluje o egzekwowanie postanowień Trybunału Sprawiedliwości, zgodnie z którymi okres gotowości w miejscu pracy stanowi czas pracy i musi po nim nastąpić obowiązkowy odpoczynek;

37. przypomina, że nietypowa praca w niepełnym wymiarze godzin oznacza niższy poziom bezpieczeństwa zatrudnienia, ograniczone możliwości rozwoju kariery, mniejsze inwestycje w szkolenia ze strony pracodawców i wyższy odsetek niskich płac; wzywa państwa członkowskie i Komisję do tego, by zachęcały do wprowadzania środków na rzecz większej liczby godzin dla osób, które chcą pracować więcej;

38. przypomina, że zgodnie z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej każdy ma prawo dostępu do szkoleń zawodowych i uczenia się przez całe życie; wzywa państwa członkowskie do zadbania, by szkolenia zawodowe i ustawiczne były dostępne także dla pracowników pracujących na podstawie nietypowych form zatrudnienia; przypomina, że środki podnoszenia kwalifikacji są szczególnie ważne w szybko zmieniającej się gospodarce cyfrowej; przypomina, że niedobory wykwalifikowanej siły roboczej i niedopasowanie umiejętności przyczyniają się do wysokiego bezrobocia; z zadowoleniem przyjmuje niedawne inicjatywy na rzecz wyeliminowania niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej;

39. apeluje o gwarancję umiejętności jako nowe prawo pozwalające każdemu, na każdym etapie życia, nabyć podstawowe umiejętności XXI wieku, w tym umiejętność czytania i pisanie, umiejętność rozumowania matematycznego, umiejętności cyfrowe i umiejętność korzystania z mediów, umiejętność krytycznego myślenia, umiejętności społeczne i odpowiednie umiejętności potrzebne w zielonej gospodarce i gospodarce o obiegu zamkniętym, z uwzględnieniem powstających gałęzi przemysłu i kluczowych rozwojowych sektorów oraz przy zapewnieniu pełnego objęcia tą gwarancją osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w tym osób niepełnosprawnych, osób ubiegających się o azyl, długotrwale bezrobotnych i innych niedostatecznie reprezentowanych grup; podkreśla, że systemy kształcenia powinny sprzyjać włączeniu społecznemu, zapewniać wszystkim mieszkańcom edukację wysokiej jakości, umożliwiać ludziom aktywne obywatelstwo europejskie, dawać im umiejętność uczenia się i adaptacji przez całe życie oraz reagować na potrzeby społeczne i potrzeby rynku pracy;

40. podkreśla, że państwa członkowskie powinny formułować i realizować swoją politykę zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami, konsultując się i ściśle współpracując z organizacjami pracodawców i pracowników;

41. przypomina, że niepewne zatrudnienie nie tylko szkodzi poszczególnym osobom, lecz pociąga również za sobą poważne koszty społeczne w formie strat podatkowych, wyższych wydatków publicznych w perspektywie długoterminowej i konieczności udzielania wsparcia osobom dotkniętym długotrwałymi skutkami utraty dochodu i trudnymi warunkami pracy; apeluje do Komisji i państw członkowskich o zachęcanie do stosowania umów na czas nieokreślony i wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi w celu rozwiązania problemu niepewności zatrudnienia;

42. przypomina, że pracownicy zatrudnieni w ramach gospodarki nieformalnej stoją w obliczu wysokiego poziomu niepewności; wzywa Komisję i państwa członkowskie do przyjęcia dostosowanej do tej grupy pracowników strategii politycznej, która będzie ich chronić, zajmując się ich problemami bez względu na status pobytu;

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

Wtorek, 4 lipca 2017 r.

43. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwalczania pracy nierejestrowanej, fikcyjnego samozatrudnienia i wszelkich form nielegalnego zatrudnienia, które podważają prawa pracownicze i systemy zabezpieczenia społecznego; podtrzymuje swoje stanowisko, zgodnie z którym zapobieganie umowom zerogodzinowym powinno być w przyszłości uwzględniane we wszystkich politykach zatrudnienia;
44. podkreśla, że niepewne zatrudnienie dotyczy zwykle pracowników najbardziej podatnych na zagrożenia, narażonych na dyskryminację, ubóstwo i wykluczenie społeczne; przypomina w szczególności, że niepełnosprawność, odmienne pochodzenie etniczne, przekonania religijne lub wyznaniowe i bycie kobietą zwiększają ryzyko niepewnych warunków pracy; potępia wszelkie formy niepewności zatrudnienia bez względu na rodzaj umowy;
45. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia skutecznej ochrony pracowników szczególnie zagrożonych; zwraca się do Komisji i państw członkowskich o wdrożenie skutecznych środków służących do zwalczania dyskryminacji, której doświadczają kobiety na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym oraz zlikwidowania luki płacowej; apeluje do Komisji o analizę, czy dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy jest dostosowana do nowych form zatrudnienia;
46. wzywa Komisję i państwa członkowskie do oceny, w perspektywie płci, wpływu wszystkich przepisów dotyczących aspektów niepewnego zatrudnienia; uważa, że konieczne jest dostosowanie środków ustawodawczych i nieustawodawczych do potrzeb kobiet objętych niepewnymi formami zatrudnienia, gdyż w przeciwnym razie odnośny problem będzie nadal w zbyt dużym stopniu dotyczył tej i tak już licznej grupy;
47. uważa, że w żadnym wypadku większe zapotrzebowanie na elastyczność na rynku pracy nie powinno skutkować dalszą nadreprezentacją kobiet w nietypowych formach zatrudnienia oraz wśród osób posiadających niepewne zatrudnienie;
48. wzywa Komisję i państwa członkowskie do monitorowania i zwalczania zjawiska mobbingu w miejscu pracy, w tym nękania pracownic w ciąży oraz wszelkich niekorzystnych sytuacji spotykających kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego; wzywa państwa członkowskie do przestrzegania i egzekwowania przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego, aby kobiety nie były pokrzywdzone pod względem wysokości świadczeń emerytalnych z uwagi na urodzenie dziecka w toku kariery zawodowej; podkreśla, że urlopowi macierzyńskiemu muszą towarzyszyć skuteczne środki ochrony praw kobiet w ciąży oraz młodych, karmiących piersią i samotnie wychowujących dzieci matek, zgodnie z zaleceniami MOP oraz Światowej Organizacji Zdrowia;
49. ponawia apel o to, by wszyscy pracownicy bez względu na rodzaj stosunku pracy czy samozatrudnienie mogli gromadzić uprawnienia gwarantujące im bezpieczeństwo dochodów w sytuacjach takich jak bezrobocie, problemy zdrowotne, podeszły wiek, przerwa w karierze zawodowej spowodowana opieką nad dzieckiem lub inną osobą czy też szkoleniem;
50. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia godnych warunków pracy dotyczących wszelkich możliwości zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych przez osoby młode, takich jak staże, praktyki czy inne możliwości objęte gwarancją dla młodzieży; zachęca państwa członkowskie do przyjęcia i wdrożenia ram jakości dla staży, praktyk i przygotowania zawodowego, które zapewnią przestrzeganie praw pracowniczych i ukierunkowanie możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego przez osoby młode na aspekty edukacyjne;
51. wzywa w szczególności Komisję oraz państwa członkowskie do podjęcia kroków zmierzających do przeciwdziałania niepewności zatrudnienia ludzi młodych; podkreśla znaczenie wprowadzenia przez Komisję gwarancji dla młodzieży w tym względzie;
52. zaleca państwom członkowskim zagwarantowanie wszystkim grupom wiekowym młodzieży dostępu do wysokiej jakości bezpłatnej edukacji publicznej, w szczególności na wyższych poziomach kształcenia i szkolenia, ponieważ udowodniono, że podniesienie poziomu kształcenia przyczynia się do zmniejszenia nierówności między mężczyznami a kobietami na rynku pracy;
53. podkreśla, że posługiwanie się przez Komisję i państwa członkowskie pojęciem „pracownika” w rozumieniu MOP, a nie wężej zdefiniowanym pojęciem „pracownika najemnego” może przyczynić się do lepszego stosowania i zrozumienia podstawowych zasad i praw w pracy;

Wtorek, 4 lipca 2017 r.

54. zwraca się do Komisji i państw członkowskich o promowanie przedsiębiorczości i spółdzielczości wśród pracowników w sektorze przedsiębiorstw wielosługowych oraz w powstającej branży gospodarki dzielenia się i platform cyfrowych, aby w ten sposób ograniczyć zagrożenia związane z nowymi modelami biznesowymi w zakresie praw i warunków zatrudnienia pracowników;

55. podkreśla, że w sektorze rolnictwa stosowanie umów krótkoterminowych wynika z sezonowości działalności rolniczej; apeluje, by uwzględnić to istotne ograniczenie, które wynika z uwarunkowań naturalnych, przez umożliwienie właścicielom gospodarstw rolnych zatrudniania pracowników zgodnie z rytmem pór roku i nienakładanie na nich dodatkowych obciążeń administracyjnych związanych z rekrutacją siły roboczej i zarządzaniem nią;

56. wzywa Komisję do promowania i szerzenia świadomości ochrony praw pracowników sezonowych, a także wzywa państwa członkowskie do uregulowania sytuacji socjalnej i prawnej pracowników sezonowych, ochrony ich zdrowia i warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zagwarantowania im zabezpieczenia socjalnego, przy jednoczesnym przestrzeganiu postanowień art. 23 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego<sup>(1)</sup>, w tym postanowień dotyczących „równości wynagrodzeń i ochrony socjalnej”; zwraca uwagę na konieczność zapewnienia wszystkim pracownikom sezonowym pełnych informacji na temat przysługujących im praw pracowniczych i związanych z zabezpieczeniem społecznym, w tym emerytalnych, z uwzględnieniem transgranicznego aspektu pracy sezonowej;

o

o o

57. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.

---

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375.