



Document de ședință

A8-0224/2017

14.6.2017

RAPORT

referitor la condițiile de muncă și locurile de muncă cu contracte precare
(2016/2221(INI))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportor: Neoklis Sylikiotis

CUPRINS

	Pagina
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN	3
EXPUNERE DE MOTIVE	18
AVIZ AL COMISIEI PENTRU AGRICULTURĂ ȘI DEZVOLTARE RURALĂ.....	21
AVIZ AL COMISIEI PENTRU DREPTURILE FEMEII ȘI EGALITATEA DE GEN.....	29
INFORMAȚII PRIVIND ADOPTAREA ÎN COMISIA COMPETENTĂ ÎN FOND	38
VOTUL FINAL PRIN APEL NOMINAL ÎN COMISIA COMPETENTĂ ÎN FOND	39

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

referitoare la condițiile de muncă și locurile de muncă cu contracte precare (2016/2221(INI))

Parlamentul European,

- având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolele 151 și 153,
- având în vedere articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE),
- având în vedere Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special titlul IV (Solidaritatea),
- având în vedere Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă¹,
- având în vedere Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă²,
- având în vedere Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (Directiva privind munca prin agent de muncă temporară)³,
- având în vedere revizuirea avută în vedere a Directivei 1996/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (Directiva privind detașarea lucrătorilor)⁴ și a Directivei 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (Directiva privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE)⁵,
- având în vedere Regulamentul nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I)⁶,
- având în vedere Rezoluția sa din 19 octombrie 2010 referitoare la femeile cu locuri de muncă precare⁷,
- având în vedere Rezoluția sa din 10 septembrie 2015 referitoare la crearea unei piețe a muncii competitive în UE pentru secolul XXI: corelarea competențelor și a calificărilor

¹ JO L 216, 20.8.1994, p. 12.

² JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

³ JO L 327, 5.12.2008, p. 9.

⁴ JO L 18, 21.1.1997, p. 1.

⁵ JO L 159, 28.5.2014, p. 11.

⁶ JO L 177, 4.7.2008, p. 6.

⁷ JO C 70 E, 8.3.2012, p. 1.

- cu cererea și oportunitățile de angajare, ca mijloc de redresare în urma crizei¹,
- având în vedere Rezoluția sa din 25 februarie 2016 referitoare la semestrul european pentru coordonarea politicilor economice: aspecte legate de ocuparea forței de muncă și aspecte sociale în Analiza anuală a creșterii pentru 2016²,
 - având în vedere Rezoluția sa din 14 septembrie 2016 referitoare la dumpingul social în Uniunea Europeană³,
 - având în vedere Rezoluția sa din 15 septembrie 2016 referitoare la aplicarea Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă⁴,
 - având în vedere Rezoluția sa din 19 ianuarie 2017 referitoare la un pilon european al drepturilor sociale⁵,
 - având în vedere raportul CESE intitulat „Evoluția naturii relațiilor de muncă și impactul său asupra menținerii unui venit de subzistență”⁶,
 - având în vedere platforma europeană pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate,
 - având în vedere studiul din 2016 intitulat „Ocuparea precară a forței de muncă în Europa: modele, tendințe și strategii politice”⁷,
 - având în vedere Carta europeană a calității stagiilor și uceniciei, lansată la 14 decembrie 2011,
 - având în vedere Buletinul trimestrial al Comisiei privind ocuparea forței de muncă și situația socială din UE (ESDE), toamna 2016,
 - având în vedere Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019 al Comisiei,
 - având în vedere Raportul Eurofound din 2010 referitor la formele flexibile de muncă: acorduri contractuale „foarte atipice”,
 - având în vedere Raportul Eurofound din 2014 referitor la impactul crizei asupra relațiilor de muncă și asupra condițiilor de muncă în Uniunea Europeană⁸,
 - având în vedere Raportul Eurofound din 2015 referitor la formele noi de ocupare a

¹ Texte adoptate, P8_TA(2015)0321.

² Texte adoptate, P8_TA(2016)0059.

³ Texte adoptate, P8_TA(2016)0346.

⁴ Texte adoptate, P8_TA(2016)0360.

⁵ Texte adoptate, P8_TA(2017)0010.

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016AE0137&from=RO>

⁷ [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

⁸ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf

forței de muncă¹,

- având în vedere Raportul Eurofound din 2016 referitor la explorarea contractării frauduloase a muncii în Uniunea Europeană²,
- având în vedere sondajul european privind condițiile de muncă al Eurofound și al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă – raport general³,
- având în vedere Dicționarul relațiilor de muncă al Eurofound⁴,
- având în vedere normele fundamentale în domeniul muncii stabilite de Organizația Internațională a Muncii (OIM), precum și convențiile și recomandările acesteia referitoare la condițiile de lucru,
- având în vedere Recomandarea (nr. 198) din 2006 a OIM privind relațiile de muncă care face referire la raportul de muncă (Recomandarea privind raportul de muncă)⁵ și dispozițiile acesteia privind stabilirea unui raport de muncă,
- având în vedere raportul OIM din 2011 privind politici și recomandări pentru combaterea locurilor de muncă precare⁶,
- având în vedere raportul OIM din 2016 privind munca atipică în întreaga lume⁷,
- având în vedere raportul OIM din 2016 privind construirea unui pilon social pentru convergența europeană⁸,
- având în vedere proiectul de recomandare generală nr. 28 din 2010 referitoare la obligațiile fundamentale ale statelor părți în temeiul articolului 2 din Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor,
- având în vedere Convenția Consiliului Europei din 2011 privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul),
- având în vedere Strategia Consiliului Europei privind egalitatea de gen 2014-2017,
- având în vedere articolul 52 din Regulamentul său de procedură,
- având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale și avizele Comisiei pentru agricultură și dezvoltare rurală și Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen (A8-0224/2017),

A. întrucât în unele state membre au apărut forme nestandard, atipice de ocupare a forței de

¹ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

² http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf

³ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

⁵ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.

⁶ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---/wcms_164286.pdf.

⁷ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---/wcms_534496.pdf.

⁸ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---/wcms_490959.pdf.

muncă; întrucât numărul lucrătorilor cu contracte de muncă pe durată determinată și cu fracțiune de normă a crescut considerabil în UE în ultimii 15 ani; întrucât sunt necesare politici eficiente care să cuprindă varietatea de forme de ocupare a forței de muncă și care să protejeze în mod adecvat lucrătorii;

- B. întrucât, în ultimii zece ani, numărul formelor clasice de ocupare a forței de muncă a înregistrat o scădere de la 62 % la 59 %¹; întrucât, dacă tendința se continuă, s-ar putea ajunge la situația în care contractele standard se vor aplica doar unei minorități a lucrătorilor;
- C. întrucât contractele permanente cu normă întreagă reprezintă în continuare majoritatea contactelor de muncă în UE, iar în unele sectoare, pe lângă formele clasice de ocupare a forței de muncă, sunt prezente și forme atipice de ocupare a forței de muncă; întrucât formele atipice de ocupare a forței de muncă pot, de asemenea, avea efecte negative asupra echilibrului dintre viața profesională și viața personală din cauza programului de lucru atipic, precum și a neregularității salariilor și contribuțiilor pentru pensii;
- D. întrucât noile forme de ocupare a forței de muncă care apar în prezent, în special în contextul digitalizării și al noilor tehnologii, estompează linia de demarcație dintre activitățile salariate și cele independente², ceea ce poate duce la o scădere a calității ocupării forței de muncă;
- E. întrucât unele forme noi de ocupare a forței de muncă diferă de formele de ocupare a forței de muncă standard tradiționale în mai multe moduri; întrucât unele dintre aceste forme noi au transformat raportul dintre angajator și angajat, altele au modificat tiparul de lucru și organizarea muncii, iar unele au realizat ambele lucruri; întrucât astfel se poate ajunge la o creștere a numărului activităților independente false, la deteriorarea condițiilor de muncă și la o scădere a protecției sociale, dar pot exista și avantaje; întrucât punerea în aplicare a legislației existente este, prin urmare, de importanță vitală;
- F. întrucât creșterea ratei de ocupare a forței de muncă în Europa după criza economică este binevenită, dar poate fi parțial atribuită creșterii numărului de contracte atipice, ceea ce implică un risc mai mare de precaritate decât formele standard de ocupare a forței de muncă; întrucât ar trebui acordată o mai mare atenție calității când se creează locuri de muncă;
- G. întrucât locurile de muncă cu fracțiune de normă nu au scăzut deloc de la terminarea crizei, iar locurile de muncă cu normă întreagă de la nivelul Uniunii se află în continuare sub nivelul din 2008 anterior crizei; întrucât, în ciuda creșterilor din ultimii ani, rata de ocupare a forței de muncă încă nu a atins obiectivul de 75 % stabilit în Strategia Europa 2020 și prezintă diferențe mari între statele membre;
- H. întrucât este importantă realizarea unei diferențieri între noile forme de ocupare a forței

¹ întrucât contractele pe durată nedeterminată cu normă întreagă reprezintă 59 % din totalul ocupării forței de muncă în UE; întrucât lucrătorii independenți cu angajați reprezintă 4 %, munca independentă 11 %, munca prin agent de muncă temporară 1 %, munca cu contracte pe perioadă determinată 7 %, uceniciile sau stagiile 2 %, munca marginală cu fracțiune de normă (mai puțin de 20 de ore pe săptămână) 9 %, iar munca pe durată nedeterminată cu fracțiune de normă 7 %;

² A se vedea Raportul OIM din 2016 intitulat „Construirea unui pilon social pentru convergența europeană”.

de muncă care apar în prezent și existența contractelor de muncă precare;

- I. întrucât competența pentru politica socială este partajată de Uniunea Europeană și de statele membre; întrucât UE poate doar să completeze și să sprijine statele membre în acest domeniu;
- J. întrucât UE poate să adopte doar cerințe minime privind condițiile de lucru fără să armonizeze actele cu putere de lege și actele administrative ale statelor membre;
- K. întrucât a fost deja creată o platformă europeană pentru combaterea muncii nedeclarate, care permite o cooperare transfrontalieră mai strânsă, precum și măsuri comune între autoritățile competente ale statelor membre și alți actori pentru a combate eficient munca nedeclarată;
- L. întrucât locurile de muncă precare duc la segmentarea pieței și exacerbează inegalitățile salariale;
- M. întrucât nu există încă o definiție comună a muncii precare; întrucât o astfel de definiție ar trebui să fie elaborată în strânsă consultare cu partenerii sociali; întrucât tipul contractelor nu poate, pe cont propriu, să preconizeze riscul de precaritate a muncii, ci, dimpotrivă, acest risc depinde de o gamă largă de factori;
- N. Întrucât prin forme standard de ocupare a forței de muncă se înțeleg locurile de muncă clasice cu normă întreagă și cu fracțiune de normă pe bază de voluntariat, pe baza unor contracte pe durată nedeterminată; întrucât fiecare stat membru are propriile legi și practici de stabilire a condițiilor de lucru aplicabile diferitelor tipuri de contracte de muncă și de stagii; întrucât nu există nicio definiție acceptată la nivel general a „formelor standarde de ocupare a forței de muncă”;
- O. întrucât cele mai recente probleme de reprezentare cauzate fie de punctele slabe ale organizațiilor partenerilor sociali în anumite sectoare, fie de unele reforme din diverse țări europene care limitează rolurile partenerilor sociali afectează toate relațiile de muncă;
- P. întrucât anumite sectoare, precum agricultura, construcțiile și arta, sunt afectate în mod disproporționat de locurile de muncă precare; întrucât locurile de muncă precare s-au răspândit și în alte sectoare în ultimii ani, cum ar fi aviația și industria hotelieră¹;
- Q. întrucât, conform unor studii realizate recent, lucrătorii cu ocupații manuale cu un nivel mediu de calificare și lucrătorii slab calificați înregistrează niveluri scăzute ale veniturilor, ale perspectivelor și ale calității intrinseci a locului de muncă; Întrucât aceștia raportează mai frecvent expunerea la riscuri de mediu și de postură și au niveluri mai scăzute atât de sănătate psihică și bunăstare fizică²;
- R. întrucât femeile reprezintă 46 % din populația activă pe piața forței de muncă a UE și

¹ A se vedea studiul din 2016 intitulat „Ocuparea precară a forței de muncă în Europa: modele, tendințe și strategii politice”,

http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU%282016%29587285_EN.pdf

² Eurofound (2014), „Profiluri ocupaționale în condiții de muncă: identificarea grupurilor cu dezavantaje multiple”.

constituie o parte a populației expusă în mod special precarității, din cauza discriminărilor legate de salariu, de exemplu, dat fiind că există o diferență de remunerare de aproximativ 16 % în UE; întrucât femeile ocupă mai des locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu durată limitată sau cu salarii scăzute și, prin urmare, sunt mai mult expuse la contracte precare; întrucât aceste condiții de muncă creează pierderi pe tot parcursul vieții în ceea ce privește venitul și protecția, indiferent dacă este vorba de salarii, pensii sau prestații sociale; întrucât este mai probabil ca bărbații să lucreze pe baza unor contracte cu normă întreagă și pe durată nedeterminată, decât femeile; întrucât femeile sunt afectate în special de munca involuntară cu fracțiune de normă, de activitățile independente false și de munca nedeclarată¹;

- S. întrucât rata de ocupare a forței de muncă din UE este mai ridicată pentru bărbați decât pentru femei; întrucât femeile ies de pe piața muncii mai ales pentru că trebuie să aibă grijă de copii și de persoanele în vârstă, din cauza unor boli sau a incapacității de muncă sau din cauza altor responsabilități personale și familiale; întrucât femeile se confruntă des cu discriminare și obstacole în ceea ce privește maternitatea actuală sau potențială; întrucât femeile singure cu copii în grijă sunt deosebit de expuse riscului unor locuri de muncă precare;
- T. întrucât egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental care presupune garantarea egalității de șanse și a egalității de tratament în toate sectoarele vieții și întrucât politicile menite să asigure această egalitate contribuie la promovarea unei creșteri inteligente și sustenabile;
- U. întrucât mulți lucrători cu contracte de muncă precare sau aflați în șomaj nu au dreptul la concediu pentru creșterea copilului;
- V. întrucât lucrătorii tineri prezintă un risc mai ridicat de a ocupa un loc de muncă precar; întrucât șansele de a ocupa un loc de muncă cu dezavantaje multiple sunt de două ori mai mari pentru lucrătorii cu vârsta sub 25 de ani, în comparație cu lucrătorii cu vârsta de 50 de ani sau mai mult²,

I. Către locuri de muncă decente - abordarea condițiilor de muncă și a muncii precare

- 1. invită statele membre să țină seama de următorii indicatori OIM pentru a stabili existența unei relații profesionale:
 - munca se desfășoară în conformitate cu instrucțiunile unei alte părți și sub controlul acesteia;
 - munca presupune integrarea lucrătorului în organizarea întreprinderii;
 - munca se desfășoară exclusiv și în principal în beneficiul unei alte persoane;
 - munca trebuie să fie efectuată personal de lucrător;
 - munca se desfășoară în cadrul orelor de lucru specifice sau la un loc de muncă indicat

¹ [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

² Eurofound (2014), „Profiluri ocupaționale în condiții de muncă: identificarea grupurilor cu dezavantaje multiple”.

de partea care solicită efectuarea muncii ori la un loc convenit cu aceasta;

- munca are o durată definită și are o anumită continuitate;
 - munca presupune disponibilitatea lucrătorului sau presupune furnizarea de instrumente, de materiale și de echipamente de către partea care solicită efectuarea muncii;
 - lucrătorul este remunerat periodic, aceasta reprezentând sursa sa unică sau principală de venit, și s-ar putea efectua și plăți în natură, cum ar fi alimente, cazare sau transport;
 - lucrătorul are drepturi precum perioadă de odihnă săptămânală și concedii de odihnă anuale;
2. remarcă definiția Eurofound a formelor atipice de muncă, care se referă la faptul că rapoartele de muncă nu sunt conforme cu formele standard sau tipice de ocupare a forței de muncă cu normă întreagă și pe durată nedeterminată, cu un singur angajator pe o perioadă îndelungată¹; subliniază că termenii „atipic” și „precar” nu pot fi utilizați ca sinonime;
 3. înțelege prin muncă precară o formă de ocupare a forței de muncă care nu respectă normele și standardele UE, internaționale și naționale și/sau care nu asigură mijloace suficiente pentru un nivel de trai decent sau protecție socială adecvată;
 4. constată că unele forme atipice de ocupare a forței de muncă implică riscuri mai mari pentru crearea de locuri de muncă mai precare și mai nesigure, de exemplu, în cazul contractelor de muncă cu fracțiune de normă involuntară și contractelor de muncă pe perioadă determinată, al contractelor cu zero ore de lucru și al stagiilor de formare profesională sau al ucenicilor neplătite;
 5. subliniază că în cazul în care formele de ocupare a forței de muncă cu fracțiune de normă reprezintă alegerea lucrătorilor, este necesară garantarea sustenabilității acestei forme de muncă din punct de vedere economic și social;
 6. crede cu tărie că flexibilitatea pe piața forței de muncă nu se referă la erodarea drepturilor lucrătorilor în schimbul productivității și competitivității, ci se referă la echilibrarea cu succes a protecției lucrătorilor cu posibilitatea persoanelor și a angajatorilor de a conveni asupra unor moduri de desfășurare a activității care să corespundă nevoilor ambelor părți;
 7. remarcă faptul că riscul de precaritate depinde de tipul de contract de muncă, dar și de următorii factori:
 - securitate insuficientă sau inexistentă a locului de muncă din cauza naturii nepermanente a muncii, cum ar fi cazul unor contracte cu fracțiune de normă involuntare și adesea marginale, și, în unele state membre, program de lucru neclar și

¹ A se vedea: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

- sarcini de muncă care se schimbă din cauza muncii la cerere;
 - protecție rudimentară și lipsa unei protecții sociale suficiente în caz de concediere;
 - remunerație insuficientă pentru un trai decent;
 - drepturi de protecție socială inexistente sau limitate;
 - protecție împotriva discriminării inexistență sau limitată;
 - perspective inexistente sau limitate de avansare pe piața forței de muncă sau de dezvoltare a carierei și de formare profesională;
 - un nivel scăzut al drepturilor colective și drepturi limitate la reprezentarea colectivă;
 - un mediu de lucru care nu respectă standardele minime de sănătate și siguranță¹;
8. amintește definiția OIM privind „munca decentă”, care prevede că: „munca decentă este o activitate care este productivă și asigură un venit echitabil, siguranță la locul de muncă și protecție socială, perspective mai bune de dezvoltare personală și integrare socială, libertatea oamenilor de a-și exprima preocupările, de a organiza și participa la deciziile care le influențează viața, precum și egalitatea de șanse și de tratament pentru toate femeile și toți bărbații”²; încurajează adăugarea de către OIM a unui venit de subzistență la această definiție; încurajează Comisia și statele membre să aprobe această definiție atunci când revizuiesc sau elaborează acte legislative privind ocuparea forței de muncă;
9. reamintește factorii de succes pentru bunele practici împotriva muncii precare care sunt: o bază juridică solidă; implicarea partenerilor sociali și a comitetelor de întreprindere la locul de muncă; cooperarea cu actorii relevanți; echilibrarea flexibilității și a securității; orientarea sectorială; sarcini administrative reduse pentru angajatori; aplicarea legii de către inspectoratele de muncă; și campaniile de sensibilizare;
10. subliniază necesitatea adoptării unor politici economice anticiclice menite să protejeze puterea de cumpărare a lucrătorilor în conformitate cu tradițiile constituționale ale statelor membre;
11. ia act de faptul că noțiunea „muncă decentă” a OIM este în special destinată să garanteze crearea de locuri de muncă, drepturile la locul de muncă, protecția socială și dialogul social, precum și egalitatea de gen; subliniază că munca decentă ar trebui să asigure în special:
- un venit de subzistență, garantând și dreptul la libertate de asociere;
 - acorduri colective în conformitate cu practicile statelor membre;
 - participarea lucrătorilor la chestiunile legate de întreprindere în conformitate cu

¹ A Se vedea Rezoluția Parlamentului European din 19 octombrie 2010 referitoare la femeile cu locuri de muncă precare (JO C 70E, 8.3.2012, p. 1).

² Raportul OIM din 14 noiembrie 2016 referitor la formele nestructurate de ocupare a forței de muncă la nivel mondial, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm.

- practicile statelor membre;
- respectarea negocierii colective;
 - tratamentul egal al lucrătorilor de la același loc de muncă;
 - sănătatea și siguranța la locul de muncă;
 - protecție socială pentru lucrători și cei aflați în grija lor;
 - dispoziții privind programul de lucru și de odihnă;
 - protecție împotriva concedierii;
 - acces la formare și învățarea continuă;
 - susținere a echilibrului dintre viața profesională și cea privată pentru toți lucrătorii;
subliniază că asigurarea acestor drepturi este esențială și pentru îmbunătățirea punerii în aplicare a dreptului muncii și a dreptului social;
12. ia act de faptul că numeroși factori, cum ar fi digitalizarea și automatizarea, contribuie la o transformare a naturii muncii, inclusiv la creșterea noilor forme de ocupare a forței de muncă; Observă, în acest sens, că pentru noile forme de muncă ar putea fi nevoie de reglementări noi, receptive și proporționale pentru a asigura acoperirea tuturor formelor de muncă;
 13. Reiterează, în ceea ce privește locurile de muncă digitale, că pentru lucrătorii de pe platformele digitale și alți intermediari ar trebui să se asigure o acoperire și o protecție socială și medicală adecvată;
 14. subliniază faptul că digitalizarea nu ar trebui să fie percepută numai ca un element distructiv pentru ocuparea forței de muncă și evidențiază, în schimb, oportunitățile pe care aceasta le oferă în ceea ce privește evoluția și sporirea competențelor individuale;
 15. subliniază faptul că se estimează că în 2020 vor exista 756 000 de locuri de muncă neacoperite în sectorul TIC, demonstrând astfel necesitatea îmbunătățirii competențelor digitale ale lucrătorilor europeni;
 16. subliniază faptul că criza economică a generat în cadrul UE mișcări migratorii care au scos în evidență barierele existente în calea liberei circulații a persoanelor între statele membre și discriminările pe motive de naționalitate, expunându-i pe cetățenii UE la o situație de precaritate a locurilor de muncă;
 17. subliniază că condițiile de muncă precare, inclusiv munca nedeclarată și activitățile independente false, vor avea un efect pe termen lung asupra protecției sociale și a pensiilor și îi expun pe lucrători la un risc mai ridicat de sărăcie, de excluziune socială și de deteriorare a drepturilor lor fundamentale;
 18. subliniază că lucrătorii cu contracte de muncă cu durată foarte redusă sunt cei mai expuși condițiilor nefavorabile în munca lor fizică; subliniază că insecuritatea la locul de muncă și lipsa controalelor privind programul de lucru sunt deseori cauza unor

riscuri profesionale legate de stres;

19. subliniază faptul că există sectoare de activitate specifice în care s-a extins în mod abuziv utilizarea unor relații de muncă atipice sau flexibile;
20. invită Comisia și statele membre să promoveze politici care să consolideze drepturile lucrătorilor, stagiatorilor și ucenicilor prin îmbunătățirea dialogului social și promovarea extinderii negocierilor colective, astfel încât toți lucrătorii, indiferent de statutul lor, să aibă acces și să își exercite dreptul de a se asocia și de a negocia colectiv, în mod liber și fără teama de a primi sancțiuni directe sau indirecte din partea angajatorului;
21. subliniază rolul important al partenerilor sociali în protejarea drepturilor lucrătorilor, în definirea unor condiții de muncă și a unor salarii și venituri decente în conformitate cu legile și practicile statelor membre și în acordarea de consultanță și îndrumare angajatorilor și lucrătorilor;
22. solicită statelor membre ca, în strânsă consultare cu partenerii sociali, să asigure parcursuri profesionale pentru a facilita tranziția între diferitele situații cu care o persoană se poate confrunta în existența sa, în special de-a lungul formării profesionale pe tot parcursul vieții, indemnizații de șomaj suficiente, transferabilitatea drepturilor sociale și politici active eficiente privind piața forței de muncă;
23. invită Comisia și statele membre să promoveze și să garanteze o protecție efectivă precum și egalitatea veniturilor pentru lucrătorii, bărbați și femei, care prestează muncă în cadrul unui raport de muncă, precum și un răspuns cuprinzător în materie de politică, care să vizeze eradicarea muncii precare și să garanteze includerea carierelor profesionale și a securității sociale;
24. subliniază rolul important al inspectoratelor de muncă ale statelor membre și faptul că acestea ar trebui să se concentreze pe obiectivul de a monitoriza condițiile de muncă și sănătatea și siguranța la locul de muncă, de a asigura respectarea și îmbunătățirea acestora, precum și de a combate munca ilegală sau nedeclarată și faptul că acestea nu trebuie sub nicio formă să fie folosite în mod greșit ca mecanisme de control al migrației; subliniază riscul de discriminare a celor mai vulnerabili lucrători și condamnă cu fermitate practica întreprinderilor de a angaja migranți fără a le asigura pe deplin drepturile și prestațiile sociale și a-i informa cu privire la acestea; invită, prin urmare, statele membre să pună la dispoziția inspectoratelor de muncă resurse corespunzătoare pentru a asigura o monitorizare eficientă;

II. Propuneri

25. invită Comisia și statele membre să abordeze munca precară, inclusiv munca nedeclarată și activitățile independente false, pentru a se asigura că toate tipurile de contracte de muncă asigură condiții de muncă decente cu o protecție socială adecvată, în conformitate cu Agenda privind munca decentă a OIM, articolul 9 din TFUE, Carta drepturilor fundamentale a UE și Carta socială europeană;
26. invită Comisia și statele membre să combată toate practicile care ar putea avea ca rezultat creșterea numărului de cazuri de muncă precară, contribuind astfel la îndeplinirea obiectivului Strategiei Europa 2020 privind reducerea sărăciei;

27. invită Comisia și statele membre să îmbunătățească calitatea locurilor de muncă nestandard și să ofere cel puțin un set de standarde minime în ceea ce privește protecția socială, nivelurile minime ale salariilor și accesul la formare și dezvoltare; subliniază că acest lucru ar trebui să se întâmple concomitent cu menținerea oportunităților de intrare pe piața muncii;
28. invită Comisia și statele membre să se asigure că sistemele naționale de securitate socială sunt potrivite scopului în ceea ce privește formele noi de ocupare a forței de muncă;
29. invită Comisia să evalueze noile forme de ocupare a forței de muncă datorate digitalizării; solicită, în special, o evaluare a statutului juridic al intermediarilor de pe piața muncii și al platformelor online, precum și a răspunderii acestora; invită Comisia să revizuiască Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (Directiva privind declarația scrisă)¹ pentru a ține seama de noile forme de ocupare a forței de muncă;
30. subliniază potențialul pe care îl reprezintă economia colaborativă, în special din punctul de vedere al noilor locuri de muncă; invită Comisia și statele membre să evalueze eventualele noi norme create de economia colaborativă în domeniul ocupării forței de muncă; insistă asupra unei protecții mai bune a lucrătorilor din acest sector, prin consolidarea transparenței cu privire la statutul lor, prin informațiile care le sunt furnizate și prin nediscriminare;
31. solicită Comisiei să efectueze revizuirea planificată a Directivei privind detașarea lucrătorilor și să revizuiască Directiva privind lucrătorii temporari, pentru a asigura drepturi sociale fundamentale pentru toți lucrătorii, inclusiv remunerație egală pentru aceeași muncă desfășurată în același loc;
32. subliniază că este nevoie de investiții publice și private care să promoveze în special sectoarele economiei cu cel mai ridicat factor de multiplicare posibil, pentru a promova convergența socială ascendentă și coeziunea socială în Uniune, precum și crearea unor locuri de muncă decente; subliniază, în acest context, că trebuie susținute IMM-urile și întreprinderile nou-înființate;
33. subliniază necesitatea de a aborda munca nedeclarată, întrucât aceasta duce la scăderea veniturilor fiscale și sociale și creează condiții de muncă precare și o concurență neloială între lucrători; salută crearea unei platforme europene pentru intensificarea cooperării în materie de eliminare a muncii nedeclarate;
34. consideră că, având în vedere numărul lucrătorilor, mai ales tineri, care își părăsesc în prezent țările de origine pentru a pleca în alte state membre în căutarea unor oportunități de încadrare în muncă, este necesar să se dezvolte urgent măsuri adecvate prin care să se garanteze faptul că drepturile sociale și drepturile lucrătorilor sunt respectate în cazul tuturor lucrătorilor; invită, în acest sens, Comisia și statele membre să îmbunătățească și

¹ JO L 288, 18.10.1991, p. 32.

mai mult mobilitatea forței de muncă în UE, în conformitate cu principiul egalității de tratament, cu protejarea salariilor și a standardelor sociale și cu garantarea transferabilității depline a drepturilor sociale; invită fiecare stat membre să stabilească politici sociale și de ocupare a forței de muncă pentru drepturi egale și remunerație egală la același loc de muncă;

35. ia act cu îngrijorare de slăbirea negocierii colective și a gradului de acoperire al acordurilor colective; invită Comisia și statele membre să promoveze politici strategice de acoperire universală a lucrătorilor în temeiul unor contracte colective de muncă, păstrând și consolidând, în același timp, rolul sindicatelor și al organizațiilor angajatorilor;
36. recunoaște rolul major pe care îl joacă partenerii sociali cu privire la directivele Uniunii privind munca cu fracțiune de normă, contractele cu durată determinată și munca temporară și încurajează Comisia să reglementeze, împreună cu partenerii sociali, noile forme de ocupare a forței de muncă, dacă e necesar; invită Eurofound să studieze modul în care partenerii sociali elaborează strategii pentru a asigura locuri de muncă de calitate și a elimina munca precară;
37. invită Comisia și statele membre să asigure, în limita competențelor lor, faptul că persoanele care desfășoară activități profesionale independente care sunt considerate din punct de vedere juridic o societate cu un singur membru au dreptul la negociere colectivă și la liberă asociere;
38. reamintește că, în conformitate cu Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și cu Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (Directiva privind timpul de lucru)¹, orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit; subliniază necesitatea de a se asigura că drepturile respective se aplică tuturor lucrătorilor, inclusiv lucrătorilor la cerere, lucrătorilor marginali care lucrează cu fracțiune de normă și lucrătorilor în sistem participativ; reamintește că Directiva privind timpul de lucru este o măsură de sănătate și de siguranță; solicită executarea hotărârilor Curții de Justiție prin care se confirmă că timpul de gardă la locul de muncă reprezintă timp de lucru și trebuie să fie urmat de o perioadă de odihnă compensatorie;
39. reamintește că locurile de muncă marginale cu fracțiune de normă se caracterizează prin niveluri mai scăzute de securitate la locul de muncă, prin mai puține oportunități de carieră, prin mai puține investiții în formare de către angajatori și printr-o pondere mai ridicată a salariilor mici; invită statele membre și Comisia să încurajeze adoptarea unor măsuri care să sprijine programele de lucru mai lungi pentru cei care doresc să lucreze mai mult;
40. reamintește că, în conformitate cu Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, toate persoanele au dreptul de a obține acces la formare profesională și la învățarea pe tot parcursul vieții; invită statele membre să se asigure că formarea profesională și continuă sunt puse la dispoziția lucrătorilor care se confruntă cu rapoarte de muncă atipice; reamintește că măsurile de actualizare a competențelor sunt deosebit de

¹ JO L 299, 18.11.2003, p. 9.

importante într-o economie digitală aflată în schimbare rapidă; reamintește că lipsa și necorelările de competențe contribuie la niveluri mai ridicate ale șomajului; salută inițiativele adoptate recent pentru a combate lipsa de personal calificat;

41. solicită adoptarea unei Garanții de competențe ca drept nou pentru toate persoanele, în fiecare etapă a vieții, pentru a obține competențe fundamentale pentru secolul al XXI-lea, inclusiv alfabetizarea, competențele digitale, alfabetizarea digitală și mass-media, gândirea critică, competențele sociale și competențele relevante necesare pentru economia verde și circulară, ținând cont de industriile emergente și de principalele sectoare ale creșterii, precum și asigurând o gamă completă de opțiuni pentru persoanele aflate în situații dezavantajate, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități, solicitanții de azil, șomerii pe termen lung și alte grupuri subreprezentate; subliniază că sistemele de învățământ ar trebui să fie favorabile incluziunii, să ofere educație de calitate tuturor persoanelor, să le permită să devină cetățeni activi ai Uniunii, să le pregătească pentru învățare și adaptare pe tot parcursul vieții și să răspundă la nevoile societății și ale pieței forței de muncă;
42. subliniază că politicile statelor membre ar trebui să fie elaborate și puse în aplicare în conformitate cu legislația și practica națională, în consultare și strânsă cooperare cu organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor;
43. reamintește că munca precară nu numai că îl afectează pe individ, ci implică și costuri ridicate pentru societate, în sensul pierderilor fiscale și cheltuielilor publice mai ridicate, precum și al sprijinului acordat persoanelor care suportă efectele pe termen lung ale pierderii veniturilor și ale condițiilor dificile de muncă; invită Comisia și statele membre să încurajeze folosirea contractelor pe perioadă nedeterminată și schimbul de bune practici între statele membre pentru a elimina munca precară;
44. amintește că lucrătorii din economia informală se confruntă cu un nivel ridicat de precaritate; invită Comisia și statele membre să adopte politici adaptate acestui grup care asigură protecția sa prin abordarea problemelor lor, indiferent de statutul șederii lor;
45. invită Comisia și statele membre să combată munca nedeclarată, activitățile independente false și toate formele de practici ilegale de ocupare a forței de muncă, care subminează drepturile lucrătorilor și sistemele de securitate socială; își reiterează opinia potrivit căreia prevenirea contractelor cu „zero ore” ar trebui să fie avută în vedere în toate politicile viitoare privind ocuparea forței de muncă;
46. invită Comisia și statele membre să evalueze condițiile de muncă ale lucrătorilor supleanți din sectorul public și impactul acestora asupra calității serviciilor publice;
47. subliniază că munca precară este prestată în principal de lucrătorii cei mai vulnerabili, care se confruntă cu riscul de discriminare, de sărăcie și de excludere; reamintește în special că a avea un handicap, a fi de altă etnie, origine, religie sau credință sau a fi femeie cresc riscul confruntării cu condiții de muncă precare; condamnă toate formele de precaritate, indiferent de situația contractuală;
48. invită Comisia și statele membre să asigure protecția efectivă a lucrătorilor vulnerabili; solicită Comisiei și statelor membre măsuri eficiente pentru a combate discriminarea

femeilor la locul de muncă, cu un accent special pe concilierea vieții profesionale cu viața de familie și pe eliminarea diferențelor de remunerare; invită Comisia să evalueze dacă Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă este adecvată pentru noile forme de ocupare a forței de muncă;

49. invită Comisia și statele membre să evalueze toate actele legislative care vizează aspecte ale muncii precare în ceea ce privește impactul său asupra dimensiunii de gen; consideră că este necesar să se stabilească măsuri legislative și nelegislative cu privire la nevoile femeilor care lucrează în condiții precare, întrucât, în caz contrar, un grup deja suprareprezentat va fi în continuare afectat într-o măsură mai mare;
50. consideră că, în niciun caz, creșterea cererii de flexibilitate pe piața muncii nu trebuie să constituie un motiv pentru ca femeile să continue să fie suprareprezentate în formele atipice de angajare și în rândul celor cu locuri de muncă nesigure;
51. invită Comisia și statele membre să monitorizeze și să contracareze fenomenul hărțuirii psihologice la locul de muncă, inclusiv hărțuirea lucrătoarelor gravide sau alte dezavantaje suferite după întoarcerea din concediul de maternitate; invită insistent statele membre să respecte și să aplice legislația privind drepturile referitoare la maternitate, astfel încât femeile să nu fie dezavantajate la pensie pentru că au devenit mame în timpul perioadei active; subliniază că concediul de maternitate trebuie însoțit de măsuri efective care protejează drepturile femeilor gravide, ale celor care alăptează și ale mamelor singure, care să reflecte recomandările OIM și ale Organizației Mondiale a Sănătății;
52. solicită din nou ca toate persoanele în toate relațiile de muncă și activitățile independente să poată acumula drepturi care să le garanteze siguranța venitului în situații cum ar fi șomajul, problemele de sănătate, vârsta mai înaintată sau întreruperile în carieră pentru creșterea copiilor sau din alte motive legate de îngrijire, sau din motive de formare;
53. invită Comisia și statele membre să asigure condiții de muncă decente pentru toate oportunitățile de dobândire a primei experiențe profesionale pentru tineri, precum stagii, ucenicii sau oportunități prevăzute în Garanția pentru tineret; încurajează statele membre să adopte și să pună în aplicare cadre de calitate pentru stagii și ucenicii, care să asigure respectarea drepturilor lucrătorilor și obiectivul educațional al oportunităților de dobândire a experienței profesionale pentru tineri;
54. îndeamnă în special Comisia și statele membre să instituie mijloace de combatere a precarității ocupării forței de muncă în rândul tinerilor; subliniază, în acest sens, importanța punerii în aplicare de către Comisie a Garanției pentru tineret;
55. recomandă statelor membre să garanteze tuturor tinerilor accesul la un învățământ public gratuit și de bună calitate, în special la nivelurile superioare de educație și formare, deoarece s-a demonstrat că optimizarea nivelului de formare contribuie la reducerea inegalităților de muncă dintre femei și bărbați;
56. subliniază că utilizarea de către Comisie și statele membre a definiției „lucrătorului” în sensul dat de OIM mai degrabă decât a definiției mai restrânse a noțiunii „angajat” ar

putea fi utilă pentru o mai bună aplicare și înțelegere ale principiilor fundamentale și ale drepturilor la locul de muncă;

57. invită Comisia și statele membre să promoveze spiritul antreprenorial și de cooperare în rândul lucrătorilor în sectorul întreprinderilor multiservice, precum și în industria emergentă a economiei colaborative și a platformelor digitale, reducând astfel riscurile asociate noilor modele de afaceri în ceea ce privește drepturile și condițiile de muncă ale lucrătorilor;
58. subliniază faptul că, în domeniul agriculturii, contractele pe termen scurt sunt legate de caracterul sezonier al activităților agricole; solicită să se respecte această importantă constrângere naturală prin menținerea posibilității agricultorilor de a recruta în funcție de sezon și prin scutirea acestora de sarcinile administrative suplimentare legate de recrutarea și gestionarea forței de muncă;
59. invită Comisia să promoveze protecția drepturilor lucrătorilor sezonieri și să sensibilizeze cu privire la aceasta și invită statele membre să reglementeze statutul social și juridic al lucrătorilor sezonieri, să protejeze condițiile sănătate, siguranță la locul de muncă și igienă ale acestora și să le asigure acestora securitate socială, respectând, în același timp, articolul 23 din Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014¹ privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri, inclusiv pe cele privind „remunerația egală pentru muncă egală și un acces egal la protecția socială”; subliniază necesitatea de a le oferi tuturor lucrătorilor sezonieri informații complete despre drepturile de muncă și drepturile de securitate socială, inclusiv despre drepturile la pensii, ținând seama și de caracterul transfrontalier al muncii sezoniere;
60. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

¹ JO L 94, 28.3.2014, p. 375.

EXPUNERE DE MOTIVE

În conformitate cu concluziile unui număr de studii integrate de raportor în acest raport, formele atipice de ocupare a forței de muncă sunt în mod evident în creștere în UE. Numărul lucrătorilor cu contracte de muncă pe durată determinată și cu fracțiune de normă, adesea involuntare, a crescut considerabil în UE în ultimii 15 ani. În același timp, noile forme de ocupare a forței de muncă estompează linia de demarcație dintre activitățile salariate și cele independente, ducând la o scădere a calității locurilor de muncă și la o creștere a activității independente false.

Deși criza economică nu a fost cauza acestor noi forme precare de ocupare a forței de muncă, contramăsurile insuficiente și neadaptate nevoilor luate de UE nu au făcut decât să agraveze problema. Printre acestea se numără măsurile de austeritate și dispozițiile memorandumului care au înăbușit creșterea, au destrămat structura socială și au sărăcit segmente importante ale populației, în principal lucrători. Creșterea aparentă a ratelor de ocupare a forței de muncă înregistrată în prezent disimulează recurgerea tot mai frecventă la forța de muncă precară, sub formă de contracte cu „zero ore”, la activitățile independente false și la angajarea involuntară cu fracțiune de normă, care nu asigură lucrătorilor un nivel de trai decent sau exercitarea deplină a drepturilor lor la locul de muncă.

Privațiunile sociale și dispozițiile retrograde privind munca au obligat Parlamentul European să dezbată problema ocupării precare a forței de muncă și a condițiilor precare de muncă, de exemplu în rapoartele sale privind dumpingul social¹ și femeile aflate în condiții precare de muncă². Prezentul raport urmează unei serii de rapoarte, iar obiectivul raportorului este să contribuie la realizarea unui consens minim de bază în cadrul dezbaterilor politice cu privire la ceea ce se înțelege prin locuri de muncă precare, introducând o serie de elemente, inclusiv definiția muncii decente introdusă de Organizația Internațională a Muncii (OIM).

Acordul cu privire la o definiție de bază se referă la formele standard de ocupare a forței de muncă, formele atipice de ocupare a forței de muncă și munca decentă.

Prin forme standard de ocupare a forței de muncă se înțelege contractele pe durată nedeterminată cu normă întreagă, în timp ce munca formele atipice includ contractele continue (și marginale) cu fracțiune de normă, temporare, pe perioadă determinată și contractele cu „zero ore”, stagiile și munca informală sau nedeclarată.

Definiția de bază a locurilor de muncă precare ar putea lua ca punct de plecare o formă nestandard de ocupare a forței de muncă care are cel puțin una dintre următoarele caracteristici:

¹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0255+0+DOC+XML+V0//RO>

² Rezoluția Parlamentului European din 19 octombrie 2010 referitoare la femeile cu locuri de muncă precare (2010/2018(INI)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0365&language=RO>

- securitate insuficientă sau inexistentă a locului de muncă datorată naturii nepermanente a muncii, clauze contractuale nespecifice sau absența unui contract scris, de exemplu în cazul muncii temporare sau cu fracțiune de normă involuntare sau a locului de muncă cu program de lucru neclar și sarcini care variază în funcție de dorințele angajatorului;

- remunerație scăzută, uneori plătită în mod neoficial sau pe o bază nedefinită;
- protecție socială sau drepturi sociale conexe limitate sau inexistente;
- absența protecției împotriva discriminării;
- perspective de avansare pe piața muncii limitate sau inexistente,
- drepturi la reprezentare colectivă limitate sau inexistente;
- neconformitate cu standardele minime de sănătate și siguranță la locul de muncă;

OIM definește munca decentă drept o ocupare deplină și productivă a forței de muncă, care garantează o remunerație echitabilă, demnitate, condiții de siguranță la locul de muncă, libertatea de exprimare a opiniei, libertatea de a organiza și participa la deciziile care afectează viețile lucrătorilor, șanse egale, tratament egal pentru toți și egalitate de gen. Noile provocări, cum ar fi digitalizarea, cu care se confruntă atât lucrătorii, cât și angajatorii, au drept rezultat o transformare radicală a muncii, ducând la o prevalență tot mai mare a formelor atipice de ocupare a forței de muncă, o tendință care se așteaptă să continue neîntrerupt, cu excepția cazului în care dispozițiile noului cadru de reglementare sunt puse în aplicare.

Din acest motiv, Comisia și statele membre trebuie să asigure condiții decente de muncă în cadrul noilor locuri de muncă generate de digitalizare. Condițiile precare de muncă au un impact pe termen lung în ceea ce privește protecția socială și pensiile, expunând lucrătorii unui risc mai mare de sărăcie și de deteriorare a drepturilor lor fundamentale.

Prin urmare, este esențial să se asigure că toți lucrătorii beneficiază de protecție socială și de protecția în temeiul unor acorduri colective și prin drepturile de negociere colectivă. Comisia și statele membre trebuie, așadar, să asigure o protecție eficace la locul de muncă și să introducă politici cuprinzătoare destinate să reducă și să elimine progresiv formele nesigure de ocupare a forței de muncă.

Este necesar, în acest sens, să se consolideze drepturile lucrătorilor prin intermediul dialogului social și prin recurgerea într-o mai mare măsură la negocierea colectivă, astfel încât toți lucrătorii să beneficieze fără restricții de libertatea de asociere și de negocieri colective libere fără să se teamă de consecințe. Măsurile adoptate de către inspectoratele de muncă și partenerii sociali au, de asemenea, un rol important de jucat în punerea în aplicare a drepturilor lucrătorilor, asigurând o remunerare decentă în conformitate cu dreptul și practicile din fiecare stat membru, precum și în furnizarea de îndrumări și informații pentru angajatori.

Inspectoratele de muncă ar trebui să se concentreze pe monitorizarea și îmbunătățirea

condițiilor de muncă și pe măsuri necesare pentru a pune capăt muncii fără forme legale. Practicile unor societăți care angajează migranți fără să asigure respectarea tuturor drepturilor lor în calitate de angajați sunt complet inadmisibile.

Comisia și statele membre ar putea combate formele de ocupare a forței de muncă precare și atipice, în conformitate cu Agenda privind munca decentă a OIM și Carta socială europeană. Sunt necesare politici care să promoveze investițiile publice, convergența socială ascendentă și crearea de locuri de muncă decente. Erodarea protecției oferite în temeiul unor contracte colective de muncă și a drepturilor de negociere colectivă a lucrătorilor este deosebit de alarmantă, iar Comisia și statele membre ar trebui să urmărească să promoveze acoperirea strategică universală pentru lucrători în baza unor contracte colective și să protejeze rolul sindicatelor în calitate de parteneri sociali.

În cele din urmă, raportorul consideră că Comisia și statele membre ar trebui să asigure o protecție eficientă a lucrătorilor, în special a celor afectați de insecuritate și precaritate, acordând prioritate în special lucrătorii de sex feminin, lucrătorilor tineri, lucrătorilor mai în vârstă, lucrătorilor din cadrul economiei informale (subterane), lucrătorilor migranți și lucrătorilor cu handicap.

28.2.2017

AVIZ AL COMISIEI PENTRU AGRICULTURĂ ȘI DEZVOLTARE RURALĂ

destinat Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

referitor la condițiile de muncă și locurile de muncă precare
(2016/2221(INI))

Raportoare pentru aviz: Viorica Dăncilă

SUGESTII

Comisia pentru agricultură și dezvoltare rurală recomandă Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, competentă în fond, includerea următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

- A. întrucât agricultura și sectorul agroalimentar reprezintă 6 % din PIB-ul Uniunii Europene, 15 milioane de întreprinderi și 46 de milioane de locuri de muncă;
- B. întrucât geografia, topografia și accesibilitatea terenurilor, în special în zonele insulare, de munte și îndepărtate și în regiunile ultraperiferice (RUP), fac ca încadrarea în muncă și condițiile de muncă în domeniul agricol să fie mai dificile și precare;
- C. întrucât, la aceste probleme inerente se adaugă factori conjuncturali, cum ar fi incertitudinile economice și condițiile meteorologice imprevizibile, care îngreunează și mai mult, cum este cazul în prezent, situația lucrătorilor din sectorul agricol, ducând la o reducere a numărului de agricultori și de mici exploatații agricole familiale, și întrucât îmbătrânirea populației și depopularea sunt tendințe deosebit de pronunțate în zonele rurale din Europa,
- D. întrucât criza din ultimii ani a contribuit la adâncirea crizei din sectorul agricol și a afectat capacitatea agricultorilor de a investi și de a crea locuri de muncă, în detrimentul modernizării, al inovării, al participării tinerilor la agricultură și al reînnoirii generațiilor; întrucât investițiile în politica agricolă comună (PAC) nu corespund încă întru totul obiectivelor în materie de sustenabilitate ale strategiei Europa 2020, ținând seama de faptul că PAC nu investește încă cel puțin un euro din cinci în sisteme agricole sustenabile; întrucât trebuie să i se permită agriculturii să se adapteze pentru a face față circumstanțelor dificile prin încurajarea inovării;
- E. întrucât structura de vârstă din sectorul agricol generează preocupări, având în vedere că

în 2010 doar 7,5 % din agricultori aveau vârsta sub 35 de ani și întrucât mai bine de 4,5 milioane dintre cei care dețin exploatații agricole în momentul de față au peste 65 de ani; întrucât, în perioada 2000-2012, s-au pierdut 4,8 milioane de locuri de muncă cu normă întreagă în sectorul agricol din UE, dintre care 70 % în noile statele membre, iar 93 % dintre acestea reprezentau activități independente, și întrucât, în acest sens, este dificil să se stabilească cu exactitate numărul persoanelor care lucrează în agricultură, deoarece, prin natura sa, angajarea „ilegală” nu este inclusă în datele disponibile¹;

- F. întrucât, în multe state membre, accesul femeilor din mediul rural pe piața muncii este restricționat atât în sectorul agricol, cât și în alte sectoare ale pieței muncii și se confruntă cu o diferență mult mai mare de remunerare decât în alte domenii și întrucât rolul acestora este totuși extrem de important pentru dezvoltare și pentru viața socială în zonele rurale și, în special, în exploatațiile agricole;
 - G. întrucât activitățile agricole depind de cele mai multe ori de vreme și de anotimp;
 - H. întrucât veniturile anuale medii ale agricultorilor din UE au rămas la fel sau chiar au scăzut în ultimii 10 ani, în timp ce costurile de producție au crescut constant, iar investițiile importante și riscurile financiare necesare pentru a-și menține fermele în activitate i-au pus în situații din ce în ce mai precare, ducând la o reducere semnificativă a numărului de exploatații și la o posibilă pierdere a numeroase locuri de muncă în zonele rurale;
 - I. întrucât multe activități agricole sunt realizate cu sprijinul membrilor de familie, care, adesea, nu beneficiază de protecție socială;
 - J. întrucât, în ultimii ani, circumstanțele socioeconomice și condițiile de viață s-au schimbat radical și întrucât, în acest sens, există multe disparități între statele membre și în interiorul acestora;
 - K. întrucât sectorul exporturilor agroalimentare europene crește constant, joacă un rol esențial în redresarea economică și reprezintă un sector esențial pentru crearea de locuri de muncă datorită numărului mare de întreprinderi nou-înființate;
1. subliniază că agricultorii și lucrătorii agricoli sunt, prin natura profesiei lor, expuși în mai mare măsură la o serie de factori externi care fac ca perspectivele de angajare să fie precare și nesigure, cum ar fi volatilitatea prețurilor și a piețelor agricole și dezechilibrele din lanțul agroalimentar, și că condițiile meteorologice imprevizibile au repercusiuni grave, în special asupra RUP și a regiunilor muntoase; consideră că prețurile rentabile de la poarta fermei care acoperă costurile de producție sunt fundamentale pentru a asigura veniturile agricultorilor pe termen lung; consideră totuși că instrumentele de stabilizare a veniturilor și de gestionare a riscurilor și fondurile agricole comune ar putea contribui la reducerea vulnerabilității lucrătorilor agricoli și ar putea consolida poziția fermierilor în lanțul alimentar;
 2. invită statele membre să facă schimb de bune practici și să ia în considerare aplicarea unor metode noi și inovatoare de dezvoltare a unei piețe a muncii adaptabile și flexibile, pentru

¹ Comisia Europeană - Direcția Generală Agricultură și Dezvoltare Rurală. Planul de management pe 2014 (iulie).

a face față provocărilor cu care se confruntă o economie rurală;

3. subliniază că veniturile stabile sunt o condiție esențială pentru a le permite agricultorilor să obțină acces la credite;
4. atrage atenția asupra cazului special al lucrătorilor sezonieri care sunt deosebit de expuși la situații de precaritate; prin „lucrători sezonieri” se înțelege acei lucrători care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată sau determinată, a cărui durată și posibilitate de reînnoire depind în mare măsură de factori sezonieri, cum ar fi condițiile climatice schimbătoare, sărbătorile legale și/sau momentul recoltării;
5. reamintește că Directiva 2014/36/UE privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri stabilește un standard minim privind drepturile; invită statele membre să garanteze punerea în aplicare corespunzătoare a directivei și solicită Comisiei să prezinte, până în septembrie 2019, un raport intermediar privind punerea sa în aplicare;
6. invită Comisia să promoveze protecția drepturilor lucrătorilor sezonieri și să sensibilizeze cu privire la aceasta și invită statele membre să reglementeze statutul social și juridic al lucrătorilor sezonieri, să protejeze igiena, sănătatea și condițiile de siguranță la locul de muncă ale acestora, respectând, în același timp, articolul 23 din Directiva 2014/36/UE, care garantează un tratament egal în raport cu resortisanții statului membru gazdă, inclusiv „remunerație egală pentru muncă egală și un acces egal la protecția socială; subliniază necesitatea de a le oferi tuturor lucrătorilor sezonieri informații complete despre drepturile de muncă și drepturile de securitate socială, inclusiv despre pensii, ținând seama și de caracterul transfrontalier al muncii sezoniere;
7. invită Comisia și statele membre să definească condițiile de muncă minime în sectorul agricol pentru a asigura securitatea în muncă, structurile de formare de bază și de formare continuă și drepturile lucrătorilor;
8. invită Comisia și statele membre să analizeze regimuri prin care să le ofere lucrătorilor sezonieri locuri de muncă pe termen lung, cum ar fi punerea în aplicare la nivelul întregii Uniuni a contractelor pentru activități multiple sau chiar adoptarea unui acord european;
9. invită Comisia să îi excludă de la posibilitatea de a beneficia de asistență în cadrul PAC și a Fondului european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) pe toți angajatorii care au fost condamnați pentru încălcarea normelor în materie de siguranță a lucrătorilor sau pentru folosirea unor lucrători nedeclarați;
10. ia act de cazurile de încălcare a drepturilor lucrătorilor migranți de către grupurile infracționale organizate care își desfășoară activitatea în UE și care exploatează transparența insuficientă de pe piața forței de muncă; îndeamnă statele membre să îmbunătățească supravegherea condițiilor de încadrare în muncă a lucrătorilor migranți; invită Comisia ca, alături de statele membre, să abordeze cazurile de exploatare a imigranților din sectorul agricol în regiunile în care lucrătorii agricoli muncesc aproape pe gratis și locuiesc în condiții deplorabile; subliniază necesitatea de a lua măsuri eficace, inclusiv organizarea de inspecții și controale specifice, pentru a garanta condiții de muncă și de viață decente pentru lucrătorii agricoli și subliniază necesitatea de a garanta respectarea drepturilor de muncă și a legislației muncii;

11. invită Comisia să analizeze amploarea rețelelor de angajare ilegală din UE prin desfășurarea unor anchete și compilarea unor statistici, în special în regiunile europene în care munca nedeclarată și exploatarea muncii agricole sunt cel mai des întâlnite;
12. invită Comisia și statele membre să intensifice asistența acordată pentru formarea tehnică a lucrătorilor agricoli sezonieri pentru a aborda riscul destul de ridicat de accidente, precum și șomajul structural și sezonier, implicând, totodată, organizațiile de producători în acest proces, atât în ceea ce privește elaborarea planurilor de formare, cât și diseminarea lor și stimulentele pentru lucrători, precum și să adopte măsuri care să sensibilizeze lucrătorii cu privire la drepturile lor, prevenind astfel posibila exploatare a lucrătorilor;
13. evidențiază că peste 4,5 milioane de fermieri au vârsta peste 65 de ani și că fermierii cu vârsta sub 35 de ani reprezintă doar 6 % din cei care se ocupă de exploatarea agricolă; ia act de faptul că este deosebit de dificil pentru tineri și pentru femei să găsească un loc de muncă în zonele rurale, în sectorul agricol sau în afara acestuia, precum și să dețină o fermă proprie; invită Comisia și statele membre să încurajeze în mod eficient adoptarea măsurilor prevăzute în cadrul PAC pentru a-i ajuta pe tinerii fermieri să se instaleze și să se asigure că fondurile destinate tinerilor fermieri și programele de sprijin pentru femeile din mediul rural garantează locuri de muncă decente, cu venituri echitabile în agricultură și în sectoarele din amonte și din aval;
14. reamintește importanța unei PAC puternice, care să îi poată ajuta pe tinerii fermieri să joace un rol sigur pe piață, care să încurajeze desfășurarea activităților agricole și să garanteze că fermierii continuă activitățile agricole pe termen lung; subliniază că investițiile în infrastructura rurală vor contribui la creșterea atractivității spațiului rural, vor dezvolta economia locală, vor atrage lucrătorii în agricultură și vor evita depopularea; invită statele membre să utilizeze Fondul european pentru investiții strategice (FEIS) în mod deliberat pentru a crea locuri de muncă sustenabile în agricultură și pentru a stimula ocuparea forței de muncă în zonele rurale;
15. subliniază importanța investițiilor în TIC în zonele rurale, care sunt esențiale pentru conectarea comunităților rurale la restul lumii, pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă, pentru cei care doresc să își înceapă propria afacere și pentru cei care locuiesc în cele mai izolate părți ale comunităților rurale;
16. solicită să se adopte măsuri pentru a aborda problema disparității de gen din zonele rurale și pentru a îmbunătăți încadrarea în muncă a femeilor, cum ar fi condițiile de muncă pentru femei și accesul acestora la terenuri; subliniază că diferența de remunerare dintre femei și bărbați este mai mare cu 10 % în zonele rurale comparativ cu alte zone; subliniază necesitatea de a întocmi statistici actualizate privind drepturile de proprietate asupra exploatarea agricole și ocuparea forței de muncă de către femei în zonele rurale pentru a informa și facilita integrarea dimensiunii de gen în politicile agricole și rurale, în conformitate cu principiul egalității și nediscriminării; invită, de asemenea, Comisia și statele membre să faciliteze egalitatea femeilor pe piața muncii și echilibrul între viața profesională și cea privată în zonele rurale, în special în ceea ce privește venitul, drepturile sociale și de pensie, promovarea de noi calificări și oportunități pentru femei și înlăturarea barierelor din calea ocupării de către acestea de locuri de muncă în sectorul agricol, cum ar fi accesul inegal la credite, echipamente tehnice și alte resurse importante cum ar fi

terenurile; subliniază că este important să nu confunde niciodată munca desfășurată în cadrul familiei cu munca precară, reamintind că exploatațiile familiale reprezintă aproximativ 85 % din exploatațiile agricole din Europa și cuprind 68 % din totalul suprafeței agricole utilizate, ceea ce înseamnă că este important să se stabilească, la nivel european, un cadru juridic pentru acest tip de muncă, cu statut, drepturi și obligații proprii; subliniază că, în RUP, căutarea unor soluții de ocupare a forței de muncă, în special în perioade de contracție economică, este compromisă din cauza lipsei de interconectivitate și, având în vedere importanța agriculturii în aceste regiuni, consideră că fondurile acordate în cadrul PAC trebuie să aplice în continuare o discriminare pozitivă în aceste teritorii care se confruntă cu constrângeri specifice, așa cum se recunoaște în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, având în vedere efectul multiplicator al acestor fonduri în ceea ce privește promovarea altor activități conexe, cum ar fi agroindustria, turismul, conservarea naturii, producția de energie și economia circulară, într-un mod care completează strategia multifond, pentru a asigura mai multă coeziune și o dezvoltare teritorială echilibrată;

17. subliniază necesitatea ca o parte din fondurile de coeziune ale UE să fie acordate regiunilor dezavantajate, cum ar fi zonele montane și RUP, pentru a asigura crearea echitabilă, menținerea și dezvoltarea unor condiții de muncă și de plată decente în toate regiunile UE;
18. invită sectorul agricol să valorifice toate oportunitățile oferite de inovare pentru a dezvolta agricultura de precizie, accesibilă tuturor, oferindu-le astfel persoanelor cu handicap mijloacele necesare, promovând egalitatea de gen și consolidând baza de competențe și oportunitățile de muncă în comunitățile rurale;
19. invită toate statele membre să le ofere tinerilor fermieri perspective pe termen lung pentru a face față problemei depopulării rurale, să pună în aplicare o strategie globală de reînnoire a generațiilor și, în acest scop, să utilizeze pe deplin oportunitățile oferite în cadrul noii PAC pentru a susține tinerii fermieri și noii agricultori, în special prin intermediul măsurilor de ajutor prevăzute în cadrul primului și celui de-al doilea pilon pentru tinerii fermieri, precum și să ajute noii agricultori cu vârsta peste 40 de ani să se instaleze în agricultură;
20. invită Comisia să pună în practică recomandările formulate în raportul Andrieu („Cum poate PAC îmbunătăți crearea de locuri de muncă în zonele rurale?”), adoptat de Parlamentul European la 27 octombrie 2016, și în special să promoveze și să valorifice pe deplin capacitatea fondurilor FEADR cu scopul de a dezvolta o economie socială autentică și o economie de piață prosperă în zonele rurale;
21. invită Comisia să valorifice noile sinergii dintre FEIS și fondurile structurale și de investiții europene (fondurile ESI), în special FEADR și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime (FEPAM), pentru a multiplica investițiile în îmbunătățirea condițiilor de muncă și combaterea muncii precare;
22. invită statele membre să consolideze în continuare rolul partenerilor sociali și al instituțiilor de protecție socială, dacă este cazul, și să furnizeze instrumente eficiente, inclusiv inspecții și controale adecvate în zonele rurale pentru a combate munca nedeclarată și pentru a consolida securitatea și bunăstarea la locul de muncă, în vederea promovării integrării tuturor tipurilor de lucrători agricoli, în special a tinerilor, a femeilor

și a lucrătorilor migranți, inclusiv - și în mod special - a celor care desfășoară activități sezoniere;

23. invită Comisia să încurajeze stabilirea unor cerințe administrative simplificate și să reducă birocrația legată de securitatea socială, fiscalitate și ocuparea forței de muncă și invită statele membre să pună în aplicare aceste cerințe, pentru a reduce complexitatea procesului de recrutare și a-l face mai puțin redundant; invită, în același timp, statele membre să pună în aplicare aceste simplificări în mod corect, pentru a reduce complexitatea și amploarea reglementării;
24. ia act de faptul că, din cauza activității profesionale, fermierii și lucrătorii din domeniul agroalimentar sunt expuși în mod regulat, repetat și cumulativ unor amestecuri de substanțe periculoase care se presupune că reprezintă cauza unor boli specifice, care pot duce la tulburări de reproducere și la efecte cancerigene; ia act, de asemenea, că este important să se sensibilizeze publicul cu privire la riscurile asociate acestor substanțe, oferind formare pentru manipularea, utilizarea și stocarea acestora și reducând riscul de expunere, garantând în același timp că măsurile destinate să limiteze expunerea sunt puse în aplicare în mod suficient și controlat;
25. reamintește, de asemenea, importanța unei PAC puternice, care să ajute tinerii fermieri să joace un rol mai important pe piață și care să le creeze condiții de viață care să favorizeze continuarea activității în acest domeniu pe termen lung.

REZULTATUL VOTULUI FINAL ÎN COMISIA SESIZATĂ PENTRU AVIZ

Data adoptării	28.2.2017
Rezultatul votului final	+: 35 -: 3 0: 0
Membri titulari prezenți la votul final	John Stuart Agnew, Clara Eugenia Aguilera García, Eric Andrieu, José Bové, Daniel Buda, Nicola Caputo, Matt Carthy, Viorica Dăncilă, Michel Dantin, Paolo De Castro, Jean-Paul Denanot, Albert Deß, Herbert Dorfmann, Luke Ming Flanagan, Beata Gosiewska, Martin Häusling, Anja Hazekamp, Esther Herranz García, Jan Huitema, Peter Jahr, Ivan Jakovčić, Jarosław Kalinowski, Elisabeth Köstinger, Zbigniew Kuźmiuk, Mairead McGuinness, Ulrike Müller, James Nicholson, Marijana Petir, Laurențiu Rebega, Bronis Ropé, Maria Lidia Senra Rodríguez, Czesław Adam Siekierski, Tibor Szanyi, Marc Tarabella, Marco Zullo
Membri supleanți prezenți la votul final	Franc Bogovič, Michela Giuffrida, Anthea McIntyre, Susanne Melior, Sofia Ribeiro, Miguel Viegas
Membri supleanți (articolul 200 alineatul (2)) prezenți la votul final	Pilar Ayuso

VOTUL FINAL PRIN APEL NOMINAL ÎN COMISIA SESIZATĂ PENTRU AVIZ

35	+
ALDE	Jan Huitema, Ivan Jakovčić, Ulrike Müller
ECR	Jørn Dohrmann, Anthea McIntyre, James Nicholson
ENF	Laurențiu Rebeca
GUE/NGL	Matt Carthy, Luke Ming Flanagan, Anja Hazekamp
PPE	Franc Bogovič, Daniel Buda, Michel Dantin, Albert Defß, Herbert Dorfmann, Esther Herranz García, Peter Jahr, Jarosław Kalinowski, Elisabeth Köstinger, Mairead McGuinness, Marijana Petir, Czesław Adam Siekierski
S&D	Clara Eugenia Aguilera García, Eric Andrieu, Nicola Caputo, Paolo De Castro, Jean-Paul Denanot, Viorica Dăncilă, Michela Giuffrida, Susanne Melior, Tibor Szanyi, Marc Tarabella
VERTS/ALE	José Bové, Martin Häusling, Bronis Ropè

3	-
ECR	Beata Gosiewska, Zbigniew Kuźmiuk
EFDD	John Stuart Agnew

0	0

Legenda simbolurilor utilizate:

- + : pentru
- : împotriva
- 0 : abțineri

9.2.2017

AVIZ AL COMISIEI PENTRU DREPTURILE FEMEII ȘI EGALITATEA DE GEN

destinat Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

referitor la condițiile de muncă și locurile de muncă cu contracte precare
(2016/2221(INI))

Raportor pentru aviz: João Pimenta Lopes

SUGESTII

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen recomandă Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, competentă în fond, includerea următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

- având în vedere proiectul de recomandare generală nr. 28 din 2010 referitoare la obligațiile fundamentale ale statelor părți în temeiul articolului 2 din Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor,
 - având în vedere Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019 al Comisiei,
 - având în vedere Convenția Consiliului European din 2011 privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul),
 - având în vedere Strategia Consiliului European privind egalitatea de gen 2014-2017,
- A. întrucât egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental care presupune garantarea egalității de șanse și a egalității de tratament în toate sectoarele vieții și întrucât politicile menite să asigure această egalitate contribuie la promovarea unei creșteri inteligente și sustenabile;
- B. ținând seama de Rezoluția sa din 15 septembrie 2016 referitoare la aplicarea Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă („Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă”),
- C. întrucât trebuie combătute cu fermitate toate formele de discriminare, inclusiv discriminarea din motive de gen și sex;
- D. întrucât „sexul” se referă la diferențele biologice dintre bărbați și femei, în timp ce

„genul” se referă la identitățile, rolurile și caracteristicile construite social ale femeilor și bărbaților și la sensul cultural pe care societatea îl atribuie diferențelor lor biologice; întrucât genul este cel care stă la baza relațiilor ierarhice între femei și bărbați și la distribuirea și atribuirea puterii și a drepturilor care favorizează bărbații și dezavantajează femeile;

- E. întrucât „reducerea disparităților de gen privind salariile, veniturile și pensiile, combătându-se astfel sărăcia în rândul femeilor” este unul dintre domeniile prioritare stabilite de Comisie în Angajamentul său strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019;
- F. întrucât este extrem de regretabil că femeile sunt îndeosebi discriminate în ceea ce privește accesul la piața muncii, au salarii și pensii considerabil mai mici și constituie majoritatea forței de muncă angajată cu timp parțial, deseori făcută involuntar; întrucât femeile se confruntă cu diferențe majore de pensii, cu relații de muncă mai nesigure și mai precare și cu un risc mai mare de sărăcie decât bărbații, cele mai afectate fiind mamele singure, femeile în vârstă care trăiesc singure și femeile cu dizabilități; întrucât familiile cu trei sau mai mulți copii sunt expuse, de asemenea, unui risc ridicat de sărăcie; întrucât maternitatea reprezintă un motiv inacceptabil de discriminare a femeilor în ceea ce privește accesul și rămânerea pe piața muncii;
- G. întrucât, în 2014 în UE, rata de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani era de 59,6 % pentru femei și 70,1 % pentru bărbați; întrucât această diferență de gen în ocuparea forței de muncă este mai mică la nivelurile mai ridicate de calificare profesională; întrucât Raportul Eurofound pe 2016 privind diferențele de gen în ocuparea forței de muncă estimează costurile economice ale acestui decalaj la substanțiala sumă de 370 de miliarde EUR, reprezentând 2,8 % din PIB-ul UE-28; întrucât rata de ocupare a femeilor a crescut doar foarte puțin după 2008, cu o convergență la nivelul ocupării forței de muncă determinată de reducerea ratei de ocupare în rândul bărbaților¹;
- H. întrucât femeile se confruntă încă pe piața forței de muncă cu un „plafon de sticlă”, datorat parțial faptului că femeile sunt văzute prin prisma caracteristicilor lor reproductive, ceea ce înseamnă că oportunitățile de carieră ale femeilor sunt îngreunate chiar de posibilitatea unei sarcini pe parcursul vieții profesionale;
- I. întrucât criza economică a afectat întreaga Uniune Europeană, în special zonele rurale confruntându-se cu niveluri dezastruoase ale șomajului, sărăciei și depopulării, ceea ce afectează îndeosebi femeile;
- J. întrucât, foarte des, femeile singure cu copii în grijă sunt obligate să accepte locuri de muncă precare și atipice, pentru a le permite să concilieze viața privată cu cea profesională;
- K. întrucât rata șomajului a crescut puternic în perioada 2008-2014 din cauza crizei economice profunde care a afectat grav întreaga UE, iar în 2014 rata șomajului în rândul femeilor (10,4 %) era încă mai mare decât cea a bărbaților (10,2 %);

¹ Date din Raportul Eurofound - „Diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă: provocări și soluții” (2016).

- L. întrucât, în 2015, 33 % dintre femeile lucrau cu fracțiune de normă, în comparație cu 10 % dintre bărbați¹, o proporție semnificativă dintre acestea lucrând cu fracțiune de normă din lipsă de alternativă;
- M. întrucât în medie, în 2014, plata pe oră a femeilor a fost cu 16,1 % mai scăzută decât cea a bărbaților; întrucât și situația economică a femeilor în gospodărie este marcată de inegalități semnificative - în cazul gospodăriilor compuse dintr-o femeie singură, 40 % dintre acestea se încadrează în veniturile cele mai scăzute (chintila inferioară), față de 18 % dintre bărbați, iar în cazul în care gospodăria este compusă dintr-o femeie care lucrează cu normă întreagă și un bărbat care lucrează cu fracțiune de normă, veniturile a 30 % dintre femeile se încadrează în chintila inferioară, față de veniturile a 6 % dintre bărbați aflați într-o situație similară;
- N. întrucât datele arată că femeile ies de pe piața muncii în principal pentru că trebuie să aibă grijă de copii și de persoanele în vârstă (27 %), din cauza unor boli sau a incapacității de muncă (23 %) și din cauza altor responsabilități familiale sau personale (18 %);
- O. întrucât în perioada 2008-2014, a crescut procentul persoanelor neîncadrate în muncă, care nu participă la vreo formă de educație sau de formare profesională din categoria de vârstă 15-29 de ani, femeile fiind grupul cel mai puternic reprezentat (17,1 % în 2014); întrucât 34 % dintre aceste femei sunt în această situație din cauza responsabilităților familiale, iar 16,5 % sunt șomere de mult timp;
- P. întrucât acest context social și de muncă se află la originea disparității în materie de pensii, care se situează în medie la 40 %;
- Q. întrucât femeile sunt în mod deosebit afectate de munca precară și de diverse forme de „muncă atipică” și au de înfruntat din ce în ce mai mult fenomenul de „individualizare a lucrătorilor și a carierelor”, abordare care întărește și mai mult ofensiva amplă împotriva negocierilor colective;
- R. întrucât este vital să se asigure dreptul femeilor de a avea locuri de muncă în care beneficiază de drepturi, precum și dreptul la maternitate fără a fi penalizate, deoarece femeile continuă să fie cele mai afectate și sunt cel mai mult discriminate; întrucât printre exemplele de discriminare se numără și presiunea din partea angajatorilor atunci când femeile se prezintă la un interviu pentru un loc de muncă, unde sunt întrebate dacă au copii și ce vârste au, pentru a le influența deciziile și pentru a selecta angajați fără copii, care sunt „mai disponibili”, precum și presiunile economice și profesionale tot mai mari asupra femeilor pentru a nu-și lua concediu de maternitate;
- S. întrucât mulți lucrători cu contracte de muncă precare sau aflați în șomaj nu au dreptul la concediu pentru creșterea copilului;
- T. întrucât se constată, în mod regretabil, că politicile macroeconomice și de austeritate ale UE au dus la niveluri crescute ale sărăciei și ale inegalităților, care afectează în special femeile din statele membre din sudul Europei, cum ar fi Grecia, Italia, Spania și Portugalia; întrucât acest fapt are repercusiuni negative asupra condițiilor de viață ale

¹ Date din raportul Eurofound „Al 6-lea sondaj european privind condițiile de muncă”

famiiliilor lor și în special ale copiilor;

- U. întrucât politicile macroeconomice și de austeritate ale UE au avut un efect negativ atât asupra politicilor vizând flexibilitatea muncii și siguranța la locul de muncă și au afectat foarte grav locurile de muncă în domeniul social și în domeniul public, precum și serviciile de îngrijire a copiilor și a persoanelor în vârstă, toate acestea având un impact puternic asupra ocupării locurilor de muncă de către femei; întrucât femeile, în special mamele singure, migranții și femeile mai tinere și cele mai în vârstă, sunt cele mai afectate de sărăcie și excluziune socială, situație agravată de aceleași politici;
- V. întrucât nivelurile de sărăcie și de excluziune socială în UE-28 sunt în continuare extrem de ridicate, fiind afectate peste 118,6 milioane de persoane în 2015 (23,7 % din populație), iar femeile fiind în mod special afectate, peste 62,4 milioane fiind în această situație (24,4 %);
- W. întrucât locurile de muncă cu contracte precare duc la probleme de sănătate mentală și fizică în cazul femeilor, acestea având astfel de înfruntat ce cinci ori mai mult stres, anxietate și depresie decât colegii lor, bărbați sau femei, care sunt angajați cu un contract pe durată nedeterminată;
- X. întrucât, mult prea des, femeile se confruntă cu diferite forme de discriminare pe criterii de gen la locul de muncă, printre care angajarea la niveluri inferioare și absența promovărilor, alături de hărțuire verbală, psihologică și fizică și abuzuri sexuale sau de altă natură;
- Y. întrucât inegalitățile sociale și inegalitățile dintre femei și bărbați pot fi combătute numai prin politici care garantează o mai bună distribuire a bogăției, bazată pe măsuri în favoarea unor condiții decente de muncă, creșterea salariilor reale, acțiuni de promovare a reglementării și protecției muncii, în special prin negocieri colective și reglementarea timpului de lucru, precum și accesul universal garantat la servicii publice de calitate de asistență medicală și educație;
- Z. întrucât este important să se elaboreze un set de măsuri pentru a înlătura obstacolele existente și pentru a garanta o egalitate reală de șanse pentru femei și bărbați în ceea ce privește accesul la piața forței de muncă și la locuri de muncă cu condiții de angajare decente, precum și în ceea ce privește efectuarea muncii;
- AA. întrucât este important ca munca nedeclarată și orele suplimentare neplătite să fie combătute și eliminate, deoarece conduc la agravarea sărăciei și a excluziunii sociale; întrucât lucrătoarele casnice, în general, și lucrătoarele migrante și cele cu o activitate independentă fictivă, în special, sunt cu precădere vulnerabile și se confruntă cu condiții de muncă deosebit de precare,
- 1. este alarmat de impactul dezastruos pe termen lung al măsurilor de austeritate asupra capacității economice a femeilor și a egalității de gen, cu un șomaj în creștere și cu o reducere a serviciilor și prestațiilor publice, care conduce la o criză în sectorul îngrijirilor; subliniază că reducerile în serviciile de îngrijire, micșorarea prestațiilor și a deducerilor fiscale pentru copii, pentru persoane cu dizabilități și pentru persoanele care asigură servicii de îngrijire, micșorarea concediului obligatoriu, inclusiv a concediului pentru creșterea copilului și de paternitate, tind să transfere serviciile de îngrijire asupra femeilor

neremunerate care, în consecință, nu-și mai pot căuta un loc de muncă cu drepturi de securitate socială sau se pot angaja doar cu fracțiune de normă;

2. constată că combaterea sărăciei și a inegalităților între femei și bărbați implică în mod necesar o distribuire mai echitabilă a bogăției, o mai bună legislație a muncii, în special prin contracte colective, creșterea salariilor și aplicarea principiului „remunerării egale pentru muncă egală” sau „muncă de valoare egală”, precum și prin protecție socială; consideră că trebuie urgent elaborată, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, o definiție a muncii de valoare egală, care să fie aplicabilă la nivelul Uniunii, luând în considerare factori precum condițiile de muncă, responsabilitatea conferită lucrătorilor și cerințele fizice și mentale necesare prestării muncii; consideră că trebuie urgent analizată chestiunea remunerăției egale pentru o „muncă de valoare egală”; invită Comisia să promoveze egalitatea de gen la locul de muncă, inclusiv prin campaniile de informare despre diferențele de remunerare între femei și bărbați, Ziua europeană a egalității salariale și schimburile de bune practici;
3. invită Comisia și statele membre să monitorizeze, să protejeze și să contracareze fenomenul hărțuirii psihologice la locul de muncă, inclusiv hărțuirea lucrătoarelor gravide sau alte dezavantaje suferite după întoarcerea din concediul de maternitate; invită Comisia și statele membre să ofere date dezagregate atât în funcție de gen, cât și în funcție de paternitate sau de maternitate, în ceea ce privește diferențele de remunerare și de pensii;
4. consideră că, pentru a combate sărăcia și inegalitatea, trebuie luate măsuri ferme împotriva discriminării și a hărțuirii pe piața muncii, concomitent cu o politică mai echitabilă a distribuției; consideră că obiectivul eradicării totale a hărțuirii sexuale ar trebui instituit ca mod standard de conduită pe piața muncii din Europa;
5. invită statele membre să adopte măsuri pentru eliminarea diferențelor de remunerare și de pensii dintre femei și bărbați, precum și să pună capăt oricărei legislații sau politici care legitimează munca precară; solicită statelor membre să aplice o legislație în domeniul muncii care promovează reglementarea muncii, negocierile colective, protecția socială și salarii mai mari, precum și să investească în crearea de locuri de muncă permanente și în învățarea și formarea pe tot parcursul vieții ca mijloace de depășire a inegalităților de gen; solicită, de asemenea, insistent statelor membre să acorde prioritate elaborării unor politici active și adoptării de acțiuni pozitive pentru a stimula participarea femeilor pe piața muncii și independența lor economică, precum și pentru a elimina diferențele dintre bărbați și femei în ceea ce privește salariile, nivelurile la care sunt încadrate în muncă, promovările, veniturile și de pensiile;
6. invită statele membre să instituie și să consolideze organismele naționale de inspecție a muncii, oferindu-le condițiile și resursele financiare și umane necesare, care să le permită o prezență eficace pe teren și, prin urmare, să le permită să combată nesiguranța locurilor de muncă, munca nereglementată și discriminarea ocupațională și salarială, în special din punctul de vedere al egalității de gen;
7. consideră că, în niciun caz, creșterea cererii de flexibilitate pe piața muncii nu trebuie să constituie un motiv pentru ca femeile să continue să fie suprareprezentate în formele atipice de angajare și în rândul celor cu locuri de muncă nesigure;
8. remarcă faptul că măsurile de creștere a transparenței salariale sunt fundamentale pentru

eliminarea diferențelor de gen în remunerare; invită statele membre să transpună în practică recomandarea Comisiei privind transparența salarială;

9. invită statele membre să introducă legislație care apără sau îmbunătățește drepturile legate de maternitate și paternitate și drepturile parentale și cere ca această protecție să fie reflectată în legislația muncii; îndeamnă Comisia să reexamineze, din perspectiva unor standarde foarte ridicate și respectând poziția Parlamentului, actuala Directivă privind concediul de maternitate, inclusiv posibilitatea de a adopta măsuri care garantează acordarea unor alocații pentru concediul de creștere a copilului, care să fie întotdeauna calculate pe baza a 100 % din salariul de referință, asigurând că femeile sunt plătite și sunt acoperite de protecția socială pe durata concediului de maternitate, cu scopul de a garanta prosperitatea economică și socială a familiilor și de a promova luarea concediului pentru creșterea copilului de către tați; subliniază că concediul de maternitate trebuie însoțit de măsuri efective care protejează drepturile femeilor gravide, ale celor care alăptează și ale mamelor singure, care să reflecte recomandările Organizației Internaționale a Muncii și ale Organizației Mondiale a Sănătății; subliniază că propunerea legislativă cuprinzătoare ar trebui să aibă ca temelie juridică egalitatea dintre femei și bărbați, garantând principiul egalității de șanse și al egalității de tratament pentru femei și bărbați la locul de muncă;
10. invită statele membre și Comisia să reformuleze sistemele fiscale și de prestații care acordă stimulente financiare soțului/soției care câștigă mai puțin, pentru a se retrage de pe piața muncii sau pentru a lucra cu fracțiuni de normă, deoarece această măsură ar putea duce la scăderea numărului de tați care ar lua concediu pentru creșterea copilului și ar avea consecințele negative pentru femei, cum ar fi adâncirea discrepanțelor de gen în remunerare, îngrijire și pensii;
11. invită insistent statele membre să adopte acte legislative care să garanteze includerea femeilor în sistemul de securitate socială, protejarea lucrătoarelor în cursul perioadelor de șomaj și garantarea dreptului de a obține o pensie;
12. invită insistent statele membre să respecte și să aplice legislația privind drepturile referitoare la maternitate, astfel încât femeile să nu fie dezavantajate la pensie pentru că au devenit mame în timpul perioadei active;
13. solicită statelor membre să promoveze politici publice de susținere a familiilor, punând un acces deosebit pe crearea unor servicii publice gratuite și de calitate pentru îngrijirea copiilor, cum ar fi creșele și serviciile preșcolare, precum și să consolideze rețeaua de servicii specializate de îngrijire a persoanelor în vârstă, în special la domiciliu, pentru a promova un echilibru solid între viața profesională și cea personală și ca modalitate de a înlătura constrângerile care, discriminând femeile, contribuie în mod obiectiv la retragerea lor de pe piața muncii;
14. subliniază importanța unor sisteme adecvate de venit minim pentru menținerea demnității umane și combaterea sărăciei și a excluziei sociale, precum și rolul acestora ca formă de investiție socială care permite persoanelor să participe în societate și să beneficieze de formare și/sau să-și caute un loc de muncă; invită Comisia și statele membre să examineze sistemele de venit minim din Uniunea Europeană, verificând inclusiv dacă acestea permit familiilor să își acopere propriile nevoi; invită Comisia și statele membre să evalueze, pe această bază, modalitatea și mijloacele de a acorda un venit minim adecvat în toate statele membre și să analizeze măsurile suplimentare posibile pentru a susține convergența

socială pe întreg teritoriul UE, luând în considerare situația economică și socială din fiecare stat membru, precum și practicile și tradițiile naționale;

15. remarcă faptul că partenerii sociali europeni nu au propus un acord cu privire la un pachet cuprinzător de măsuri legislative și nelegislative pentru concilierea vieții profesionale cu cea privată și cu viața de familie; invită Comisia să prezinte cât mai curând o propunere pentru un astfel de pachet, ca parte a programului de lucru al Comisiei pentru 2017, în cadrul pilonului european anunțat dedicat drepturilor sociale;
16. solicită statelor membre să elaboreze o legislație care să introducă politici preventive, cum ar fi planuri de egalitate de gen care să combată discriminarea de gen la locul de muncă și să creeze un mediu de lucru corespunzător pentru femei și pentru bărbați;
17. solicită statelor membre să ia măsuri pentru a regulariza munca nedeclarată și abuzul de contracte temporare cu care se confruntă cu precădere femeile, pentru a îmbunătăți poziția și protecția grupurilor celor mai vulnerabile, în special femeile care desfășoară activități domestice și femeile care exercită o activitate independentă fictivă; invită insistent statele membre să aplice măsuri precum acordarea de servicii de consiliere și acțiuni de prevenire a discriminării ocupaționale, înființarea unor autorități de monitorizare și reglementare a muncii care să asigure respectarea normelor privind angajările, plățile, formarea, practicile de muncă și rezilierea contractelor;
18. recomandă statelor membre să garanteze tuturor tinerilor accesul la un învățământ public gratuit și de bună calitate la toate vârstele, în special la nivelurile superioare de educație și formare, deoarece s-a demonstrat că optimizarea nivelului de formare contribuie la reducerea inegalităților de muncă dintre femei și bărbați;
19. invită statele membre să prevadă un venit compensatoriu adecvat, precum și o protecție socială adecvată pe perioada tuturor tipurilor de concediu pe motive familiale sau de îngrijire, în special pentru ca lucrătorii cu venituri reduse să poată beneficia de măsuri de concediu în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători;
20. subliniază că migranții și refugiații ar trebui să aibă aceleași drepturi și ar trebui să aibă acces la aceleași prestații și servicii, printr-un model universal care să nu fie legat de contribuțiile la fondul asigurărilor sociale și de experiențele profesionale anterioare;
21. invită Comisia să realizeze un compendiu de practici reușite din statele membre, pe care să le difuzeze și să le promoveze, pentru a preveni discriminarea de gen la locul de muncă și a proteja, în special, drepturile femeilor;
22. invită statele membre și partenerii sociali să promoveze condiții de muncă decente și locuri de muncă de calitate pentru persoanele cu responsabilități de îngrijire, inclusiv printr-o remunerare decentă, recunoașterea statutului muncii de îngrijire și dezvoltarea unor parcursuri de formare profesională de calitate;
23. solicită Comisiei să garanteze că lucrătorii cu fracțiune de normă, lucrătorii care se confruntă cu discontinuități în activitatea profesională și lucrătorii cu perioade fără activitate profesională sau perioade în care au lucrat mai puține ore beneficiază de o echivalare efectivă cu lucrătorii cu normă întreagă, care să le dea dreptul la un sistem de pensii decente, fără nicio formă de discriminare;

24. subliniază că lucrătoarele cu probleme de sănătate mintală sunt expuse unui risc foarte ridicat în ceea ce privește toate elementele muncii precare; subliniază că aceste lucrătoare sunt suprareprezentate în rândul persoanelor cu contracte pe durată limitată, al celor încadrate, dar afectate de sărăcie, al celor cu fracțiune de normă, cu întreruperi de carieră și cu alte aranjamente contractuale precare; invită Comisia și statele membre să se asigure că legislația europeană privind sănătatea și siguranța este suficient de solidă și eficientă pentru a proteja mai bine această categorie vulnerabilă de lucrători; subliniază că toate tipurile de hărțuire la locul de muncă afectează puternic calitatea vieții și a muncii, sănătatea și starea personală de bine.

**REZULTATUL VOTULUI FINAL
ÎN COMISIA SESIZATĂ PENTRU AVIZ**

Data adoptării	6.2.2017
Rezultatul votului final	+: 15 -: 7 0: 1
Membri titulari prezenți la votul final	Beatriz Becerra Basterrechea, Viliija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Arne Gericke, Anna Hedh, Mary Honeyball, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Michaela Šojdrová, Ángela Vallina, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská
Membri supleanți prezenți la votul final	Inés Ayala Sender, Evelyn Regner, Mylène Troszczynski
Membri supleanți (articolul 200 alineatul (2)) prezenți la votul final	Francisco Assis, Claudia Schmidt

**INFORMAȚII PRIVIND ADOPTAREA
ÎN COMISIA COMPETENTĂ ÎN FOND**

Data adoptării	30.5.2017
Rezultatul votului final	+: 38 -: 1 0: 5
Membri titulari prezenți la votul final	Laura Agea, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, Ole Christensen, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Czesław Hoc, Danuta Jazłowiecka, Agnes Jongerius, Jan Keller, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Elisabeth Morin-Chartier, João Pimenta Lopes, Marek Plura, Terry Reintke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská
Membri supleanți prezenți la votul final	Georges Bach, Dieter-Lebrecht Koch, Paloma López Bermejo, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Neoklis Sylikiotis
Membri supleanți [articolul 200 alineatul (2)] prezenți la votul final	Sophia in 't Veld

**VOTUL FINAL PRIN APEL NOMINAL
ÎN COMISIA COMPETENTĂ ÎN FOND**

38	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Yana Toom, Sophia in 't Veld
EFDD	Laura Agea
GUE/NGL	Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes, Neoklis Sylikiotis
NI	Lampros Fountoulis
PPE	Georges Bach, Danuta Jazłowiecka, Dieter-Lebrecht Koch, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Csaba Sógor, Romana Tomc
S&D	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Jan Keller, Javi López, Joachim Schuster, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Marita Ulvskog
VERTS/ALE	Jean Lambert, Terry Reintke, Tatjana Ždanoka
1	-
ENF	Dominique Martin
5	0
ECR	Arne Gericke, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská

Legenda simbolurilor utilizate:

- + : pentru
- : împotriva
- 0 : abțineri