

Световен ден за достоен труд – Изявление от 7 октомври 2026 г.

Равни права и достоен труд за всички работници

По повод Световния ден за достоен труд ние отново потвърждаваме един основен принцип: **достойният труд трябва да бъде реалност за всички работници в цяла Европа, включително за работниците мигранти от държави извън ЕС.**

Европейската икономика разчита изключително много на работниците мигранти – все повече граждани на трети държави, които допринасят във всички сектори и професии с различни нива на квалификация и заплащане. Те съставляват значителна част от работната сила в сектори като селско стопанство, строителство, логистика, хотелиерство и ресторантьорство, полагане на грижи, транспорт, включително работа чрез онлайн платформи. Трудовата мобилност е ключов двигател за производителността, конкурентоспособността и растежа на Европа, а ЕС е поставил достойния труд, справедливото заплащане и добрите условия на труд в центъра на своя ангажимент за социална справедливост. Въпреки това работниците от трети държави, особено тези на нископлатени и нестабилни работни места, са изложени в непропорционално висока степен на тежки форми на експлоатация и злоупотреби. Докато Европа се възползва от приноса на работниците мигранти за своята икономика, тя не успява да гарантира достоен труд, справедливо заплащане и безопасни условия на труд за всички.

Начинът, по който са организирани каналите за трудова миграция, играе важна роля за улесняване на трудовата мобилност, свързване на работниците с възможности за заетост и подпомагане на работодателите да преодолеят недостига на работна сила. Често участват различни посредници, като например частни агенции за набиране на персонал. Повечето работници мигранти от страни извън ЕС пристигат по законни канали, но въпреки това е вероятно да станат жертва на злоупотреба и експлоатация в сравнение с останалите работници.

Ето защо тези канали трябва да бъдат подходящо регулирани, практически достъпни и контролирани, за да се гарантира, че практиките по набиране и наемане на работници зачитат правата на работниците и не създават възможности за експлоатация, както твърде често се случва на практика. Въпросът дали тези работници имат достъп до достоен труд изглежда почти не вълнува онези, които печелят най-много от тяхното набиране и се възползват от тяхната уязвимост.

Когато работниците зависят от работодатели и посредници за заетостта и разрешенията си за пребиваване, тази зависимост може да се превърне в мощен инструмент за контрол, който сериозно ограничава способността им да отстояват правата си или да излязат от ситуация на експлоатация. Тези работници мигранти често биват въвеждани в заблуждение относно възнаграждението, условията на труд или живот, от тях се събират прекомерни такси за набиране на персонал, правят се незаконни удръжки от възнагражденията им или се изискват допълнителни плащания. Такива практики могат да доведат до различни условия и прояви на експлоатация, включително прекомерно работно време, опасна

работна среда, ниско или никакво заплащане, отнемане на документи за самоличност и дългово робство. В най-тежките си форми тези практики могат да прераснат в принудителен труд и трафик на хора.

Експлоатацията се улеснява от структурната уязвимост

Административните бариери, икономическите затруднения и ограничените възможности, задълбочени от недостатъчното познаване на трудовите права и езиковите бариери, увеличават уязвимостта на работниците мигранти. Подаването на сигнали за злоупотреба или експлоатация може да означава риск от загуба на работа, доход, жилище и право на пребиваване в страната, особено когато разрешенията за пребиваване са обвързани с конкретен работодател, а процедурите за смяна на работодателя са твърде несигурни и ограничени във времето, както често се случва. Работещите без законово уредена заетост или хората без документи са изправени пред още по-големи бариери, особено когато страхът от задържане или депортиране ги възпира да търсят помощ. Затова са от съществено значение механизмите за безопасно подаване на сигнали и ефективните гаранции за разграничаване на трудовия контрол от имиграционния контрол („firewalls“), които обаче до голяма степен липсват в законодателството, политиките и практиката в Европа. Същото важи и за останалите гаранции. Бързите, безплатни, гъвкави и предвидими процедури за смяна на работодателя, когато разрешенията за пребиваване са свързани с конкретна заетост, също са от ключово значение.

Пропуски в законодателството и практиката за защита на правата на работниците мигранти от трети държави

Днес представяме доклада [„Пропуски в законодателството и практиката: справяне с тежките форми на трудова експлоатация на граждани на трети държави по миграционните маршрути към Европа“](#), публикуван в рамките на двугодишния проект [„Trafficked En Route – Ранно идентифициране и подкрепа за жертвите на трафик на хора с цел трудова експлоатация“](#), финансиран от ЕС.

В този доклад анализираме каналите и условията за заетост на работници от трети държави в България, Нидерландия, Полша, Португалия и Испания, разкривайки как несигурният статут на мигрантите, зависимостта им от работодатели или агенции за набиране на персонал и ограниченото познаване на правата им увеличават тяхната уязвимост. Експлоатацията, включително неправомерното задържане или неизплащане на трудови възнаграждения, прекомерното работно време, опасните условия, измамите при набиране на работници, дълговото робство и други неправомерни практики, в значителна степен остава без подадени сигнали и не се идентифицира, особено в сектори като селско стопанство, строителство, логистика, хотелиерство и ресторантьорство, полагане на грижи и работа чрез онлайн платформи. Това са сектори, характеризиращи се с високо търсене на гъвкава или евтина работна сила, сравнително слаби позиции на работниците при договаряне и в някои случаи – ограничен контрол.

Европейските и националните закони осигуряват защита срещу нарушения на трудовите права и по-тежки форми на трудова експлоатация, включително трафика на хора, и установяват задължения за предотвратяване на експлоатацията, идентифициране и защита на жертвите, наказателно преследване на извършителите и осигуряване на достъп до правосъдие. Налице е обаче сериозна пропаст между правата на хартия и тяхното

практическо прилагане. Трудовата експлоатация може да бъде трудна за идентифициране, когато се извършва чрез временна заетост, неформален труд, подизпълнителски вериги или сложни трансгранични схеми за набиране на персонал. Инспекторите по труда, полицията, прокурорите и съдиите не винаги разпознават индикаторите за сериозна експлоатация, включително принудителния труд и трафика на хора. В резултат на това случаи на сериозна експлоатация могат да бъдат третирани като леки трудови или административни нарушения. Работниците може да не бъдат идентифицирани като жертви и по този начин да им бъде отказана специализирана защита, помощ и правни средства за защита, включително получаване на неизплатени възнаграждения и обезщетения. В същото време извършителите, включително законно действащи предприятия, реализират големи печалби и избягват отговорност, което позволява на експлоататорските практики да продължават.

Набирането на персонал трябва да бъде справедливо, прозрачно и с ясно поета отговорност

Агенциите за набиране на персонал и за временна заетост трябва да бъдат ефективно регулирани, лицензирани и контролирани, а при нарушения да им се търси отговорност, включително чрез осигуряване на достатъчно ресурси за проверка и контрол, както и ефективни механизми за подаване на жалби и възстановяване на нарушените права на работниците. Агенциите за набиране на персонал и за временна заетост следва да носят ясна и постоянна отговорност за работниците, които набират и устройват на работа, включително като гарантират достъп до достоен труд, справедливо заплащане, безопасни условия на труд, подходяща здравна и социална защита и адекватно застрахователно покритие. Тяхната отговорност не трябва да приключва с устройването на работника на работа при даден работодател. Отговорността трябва да се разпростира и по цялата верига на предоставяне на работна сила. Работодателите и фирмите не трябва да имат възможност да избягват отговорност чрез множество нива от подизпълнители, трудови посредници или трансгранични договорености. Правата на работниците не трябва да изчезват някъде между посредника по набиране на персонал, агенцията, подизпълнителя и крайния работодател.

Правата не трябва да зависят от миграционния статут. Трудовите права и миграционните права са неразделни.

Трудовата мобилност трябва да постави правата и достойнството на работниците в своя център, вместо да увеличава тяхната уязвимост. Подходът, базиран на правата, трябва да гарантира, че работниците, подложени на експлоатация, могат да подават сигнали за нарушения и да получават защита и подкрепа, независимо от техния миграционен статут. Това включва спешно настаняване, медицински грижи, правна помощ, преводачески услуги и психосоциална подкрепа. Работниците, които напускат работа, в която са били подложени на експлоатация, трябва да имат и реални възможности за получаване на сигурен статут на пребиваване и защита.

На **Световния ден за достоен труд** призоваваме европейските институции и държавите членки да гарантират, че всеки работник може да упражнява правата си. Ако достойният труд е основен европейски принцип, той трябва да се прилага за всички работници, независимо от тяхното гражданство или миграционен статут. Системата за достоен труд не се измерва по това колко добре защитава онези, които вече имат най-голяма сигурност, а

по това колко ефективно защитава най-уязвимите.

Призоваваме Европейския съюз и държавите членки да предприемат действия и да гарантират достоен труд за всички чрез:

- **Укрепване на регулирането и надзора** върху посредниците при набирането и наемането на работници чрез ефективно лицензиране, търсене на отговорност, мониторинг и правоприлагане, като същевременно се забранят злоупотреби като събиране на такси за набиране на персонал от самите работници.
- **Премахване на вратичките в закона**, които оставят работниците от трети държави уязвими при временна заетост чрез агенции, командироване, работа чрез подизпълнители и работа чрез платформи.
- **Гарантиране на прозрачност и отчетност**, укрепване на отговорността по цялата верига на предоставяне на работна сила, включително при възлагане на подизпълнители и трансгранични договорености за заетост.
- **Създаване на механизми за безопасно подаване на сигнали** и гаранции за разграничаване на трудовия контрол от имиграционния контрол („firewalls“), позволяващи на работниците да подават сигнали за експлоатация и да имат достъп до правни средства за защита без риск от задържане или депортиране.
- **Укрепване на инспекциите по труда и правоприлагането**, със специализирано обучение за трудови инспектори, полиция, прокурори и съдии за разкриване на тежки форми на трудова експлоатация.
- **Насърчаване на консулствата** внимателно да проверяват трудовите договори, работодателите и посредниците, за да се предотвратят измамни практики и злоупотреби при набирането на персонал.
- **Гарантиране на достъп до защита, подкрепа и правни средства за защита**, независимо от миграционния статут, включително информация, превод, подслон, здравеопазване, психосоциална подкрепа, правна помощ и обезщетение.
- **Осигуряване на възможности за сигурен статут на пребиваване** за експлоатирани работници, като се гарантира, че те не са принудени да остават при работодатели, извършващи злоупотреби, поради своя миграционен статут.
- **Подобряване на достъпа до правосъдие** чрез правна помощ, получаване на неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения за други вреди, както и защита срещу преждевременно връщане, преди работниците да са имали възможност да предявят претенциите си по съдебен ред.

