

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény – Tárgy: „Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival”

COM(2006) 708 final

(2007/C 175/17)

2006. november 22-én az Európai Bizottság úgy határozott, hogy az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikke értelmében kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a következő tárgyban: „Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival”.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció véleményét 2007. május 2-án elfogadta (előadó: Daniel RETUREAU).

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2007. május 30-31-én tartott 436. plenáris ülésén (a 2007. május 30-i ülésnapon) 140 szavazattal 82 ellenében, 4 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Bevezetés

1.1 A munkajog korszerűsítéséről szóló zöld könyv céljai a következők:

- azon legfontosabb kihívások meghatározása, amelyek egyértelműen tükrözik a meglévő jogi és szerződési keretek, valamint a munka világának valósága között tátongó szakadékok. A hangsúly inkább a munkajog személyes alkalmazási területeire helyeződik, mint a kollektív munkajogra,
- vitát kell indítani arról, hogy a munkajog hogyan segítheti elő a foglalkoztatási biztonsággal együtt járó rugalmasságot a szerződés formájától függetlenül, hozzájárulva a munkahelyteremtéshez és a munkanélküliség csökkentéséhez,
- elő kell segíteni a vitát arról, hogy a szerződéses viszonyok különféle típusai a valamennyi munkavállalóra alkalmazandó munkavállalói jogokkal együtt hogyan nyújthatnának segítséget a munkavállalóknak és a vállalatoknak egyaránt a munkaerőpiaci átmenetek könnyítése, az egész életen át tartó tanulás támogatása és a teljes munkaerő kreativitásának elősegítése által,
- hozzá kell járulni a jobb szabályozás célkitűzéséhez a munkajog korszerűsítésének ösztönzésével, figyelembe véve az általános előnyöket, a felmerülő költségeket, valamint különösen azokat a problémákat, amelyekkel a kis- és középvállalkozások szembesülhetnek.

1.2 Mindeközben a zöld könyv – helyesen – olyan, igen különböző területek vizsgálatát javasolja, mint a háromoldalú munkaviszony, az önálló vállalkozói státuszú, azonban az őket alkalmazó vállalatotól gazdaságilag függő munkavállalók, valamint a munkaidőről szóló irányelv felülvizsgálata, illetve az illegális foglalkoztatás komoly problémája.

1.3 A munkajog korszerűsítésére vonatkozó lehetséges irányok tekintetében elmondható, hogy az Unió a tagállamok cselekvésein kívül kiegészítő cselekvéseket indíthat. A zöld könyv azon az elgondoláson alapul, hogy a hagyományos szerződés (teljes munkaidéjű, határozatlan időre szóló munkaszerződés) és az ehhez kapcsolódó védelmi rendszer számos munkaadó és munkavállaló számára alkalmatlannak bizonyulhat, mivel megnehezítheti a vállalatoknak a piac fejlődéséhez való gyors alkalmazkodását, emiatt akadályt jelenthet az

új munkahelyek teremtésében, következésképpen felülvizsgálatot kell javasolni.

1.4 Az Európai Bizottság bejelenti, hogy a zöld könyv az egyéni munkajog kérdésén felül vitát készít elő, melynek célja egy, a rugalmas biztonságról szóló közlemény kiadása várhatóan 2007 júniusában. A közlemény tovább kívánja fejleszteni ezt a koncepciót, amely már több tagállamban létezik, és amely tudomásunk szerint a munkavállalók külső és belső rugalmasságát kívánja ötvözni egy olyan fajta biztonsággal, amelynek hatóköre és finanszírozása jelenleg még nincs tisztázva. A második félévi vita tehát kibővített témakörben folyik majd, melynek keretében bizonyosan foglalkozni kell majd a törvények, illetve a kollektív tárgyalások eredményeképpen már elért rugalmassággal, valamint a rugalmas biztonság finanszírozásával anélkül, hogy egyik vagy másik modellt vennénk alapul.

2. Általános megjegyzések

2.1 Az EGSZB érdeklődéssel fogadja az Európai Bizottság vita indítására vonatkozó kezdeményezését arról, hogy a munkajog mennyiben felel meg a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek, amelyek összekapcsolják a nagyobb számú, és egyben jobb minőségű munkahely, valamint a társadalmi kohézió által jellemzett fenntartható fejlődés megvalósítására irányuló törekvést. Sajnálatosnak tartja azonban, hogy a konzultációra ilyen szűk időkeretek között kerül sor, és hogy bizonyos előkészítő munkák elmaradnak.

2.2 A 2003 novemberében kiadott Wim Kok-féle jelentés a következőket hangsúlyozta: szükség van a munkaerőpiac biztonsággal együtt járó rugalmasabbá tételére, főként a munkaszervezés javítása, valamint a tipikus és atipikus munkaszerződések vonzóbbá tétele által mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára annak elkerülése érdekében, hogy kétpólusú munkaerőpiac jöjjön létre. A biztonság és a foglalkoztatottság fogalmát korszerűsíteni kell és ki kell terjeszteni annak érdekében, hogy az ne csak a munka védelmét foglalja magában, de egyúttal használja ki a munkavállalók arra való képességét, hogy állásban maradjanak és fejlődjenek. Fontos, hogy minél több munkahelyet teremtsünk és fejlesszünk a termelékenységet az új vállalkozások létrehozása előtti akadályok csökkentése és az átalakítások jobb megtervezhetőségének és irányításának elősegítése által.

2.3 Hasznos emlékeztetni a munkacsoport következtetéseinek különböző összetevőire, amelyeket a Tanács jóváhagyott, mivel azok teljesebb képet nyújtanak a felülvizsgált lisszaboni stratégiának való megfelelésre irányuló munkaerő-piaci reformról – az Európai Bizottság zöld könyve ezt nem teszi meg, mivel az egyéni munkajog bizonyos meghatározott pontjaira helyezi a hangsúlyt. A zöld könyv ugyanis csak részlegesen veszi át a Kok által előirányzott, egymást kiegészítő és elválaszthatatlan elemeket, és nem tér ki a „biztonságosabb környezet” kérdésére, amely a szociálpolitikai menetrendben szerepel.

2.4 A korlátozó hozzáállás az európai szociális tervvel kapcsolatban amúgy is egyre szkeptikusabb európai polgárok bizalmának elvesztéséhez vezethet. Az Európai Bizottság célszerűnek tekinti a rugalmasság mértéke felülvizsgálatának mérlegelését a hagyományos (határozatlan idejű, teljes munkaidős) szerződésekben a felmondási időre, az egyéni és tömeges elbocsátások eljárásainak költségeire, vagy az „indokolatlan elbocsátásra” vonatkozólag, holott ezek az elemek történelmileg a munkahely megőrzésére vonatkozó biztonság alapkövei.

2.5 Az EGSZB aggodalmát fejezi ki a miatt a feltételezés miatt, mely szerint a munkajog jelenleg nem egyeztethető össze a felülvizsgált lisszaboni stratégiával, mivel akadályozza a foglalkoztatást, valamint hogy jelenleg a munkajog nem képes biztosítani a vállalkozások és a munkavállalók kellő mértékű alkalmazkodását.

2.6 Az EGSZB megállapítja, hogy a 2000-ben meghatározott stratégia célkitűzései nem valósultak meg maradéktalanul, azonban úgy gondolja, hogy óvatosnak kell lenni a kialakult helyzet okainak elemzésekor, és el kell kerülni a csupán a munkajogra való összpontosítást. A felülvizsgált lisszaboni stratégia célja továbbra is az kell, hogy legyen, hogy Európa versenyképesebbé váljon, ugyanakkor képes legyen visszatérni a teljes foglalkoztatáshoz egy olyan társadalomban, amely nagyobb hangsúlyt helyez az egyén családi és szakmai élete közötti egyensúlyra, jobban alkalmazkodik a választott szakmai életúthoz, és az egyének adaptációjába történő befektetések által küzd a társadalmi kirekesztés ellen. A munkajog korszerűsítése csak egy eszköz a sok közül az e célok eléréséhez vezető úton.

2.7 Az EGSZB tehát, mielőtt állást foglalna az európai munkajog korszerűsítésének irányairól, vissza kíván térni néhány, magától az Európai Bizottságtól származó megfontoláshoz és kezdeményezéshez, például az Alain Supiot professzor úrtól megrendelt jelentéshez, amelyet túlságosan ritkán említenek ebben az összefüggésben, vagy az EPSCO Tanács 2006.11.30-i és 12.01-i következtetéseihez a „mindenki számára hozzáférhető tisztességes munkáról”. A Supiot-jelentés célja hosszanti és konstruktív elemzés készítése volt a foglalkoztatás és a munkajog interkulturális és interdiszciplináris közösségi kereten belüli jövőjéről, de úgy tűnik, nem volt elegendő hatással a zöld könyvre.

2.8 Milyen képet alkothatunk vagy milyen mérleget vonhatunk a munkajog védelmező kereteinek sikeréről szóló nyilvános statisztikák alapján, amennyiben a „több és jobb munkahely” célkitűzést tartjuk szem előtt?

2.9 Supiot csoportjának zárójelentése számos témát említ, amelyek jó kérdéseket tartalmaznak a munkaviszony fejlődésére vonatkozólag – ilyenek a verseny és a gazdasági tevékenységek globalizációja, a fogyasztási attitűdök és szokások hatása, a piacok liberalizációja, a technológiai változások, az a tény, hogy a munkavállalók is változnak (több oktatásban és képzésben részesülnek, önállóbbak és mobilisabbak, individualistábbak), és végül, de nem utolsósorban a vállalkozások új gyakorlatai a humán erőforrások, a munkáltatók fizetése, a sokoldalúság és a munkaidő rugalmassága iránti igény területén. A Supiot-jelentés érintette a rugalmasság és a biztonság, valamint a szakmai váltás igen fontos kérdéseit is, és bejelentette a „lineáris szakmai karrier modelljének idejétmúltságát”.

2.10 Azok közül a specifikus demokratikus követelések közül, amelyek a szociális jog alkalmazásával valósultak meg társadalmi és gazdasági téren, a Supiot-csoport főként négy pontot emelt ki, amelyek a zöld könyvről szóló vita során is megőrizték aktualitásukat ⁽¹⁾.

Ezek a következők:

- az egyenlőség iránti igény, beleértve a nők és a férfiak egyenlősége és általánosságban a megkülönböztetésmentesség problematikáját, továbbra is aktuális megközelítés, mivel ezen keresztül vizsgálva lehet leginkább megoldást találni a létbizonytalanság és a kétpólusú munkaerőpiac problémáira,
- a szabadság iránti igény, amely kötelezővé teszi a munkavállaló védelmét a függőségtől, továbbra is megoldást jelent a titkolt munkaviszony, az álvállalkozók és a feketemunka kérdéseire,
- a személyes biztonság iránti igény, amely választ jelent a tágabban vett társadalmi bizonytalanság növekedésére, amelyet a munkavállalók és a szociális segélyben részesülők is érzékelnek,
- a kollektív jogok, amelyek a munkavállalóknak a munka értelmében, céljaiban, illetve a gazdasági fejlődésben való részvételében öltének konkrét formát.

2.11 Az EGSZB úgy véli, hogy az Európai Bizottságnak – a korábbi követelményekre támaszkodva – állást kell foglalnia a munkajog korszerűsítésével és a munkaszerződéssel kapcsolatban hagyományosan hangoztatott védelmek, például az egészség, a biztonság, a munkahelyi balesetek, a munkaidő beosztása, a fizetett szabadságok stb. vonatkozásában.

2.12 A zöld könyv kiemeli azt a szakadékat, amely a tagállamok nagy részében a jogi és szerződési keretek, valamint a munka világának viszonylag rövid idő alatt, a nyolcvanas évek vége és a kilencvenes évek eleje között kialakult valósága között húzódik. A tágabb értelemben vett munkajog védelmező és emancipáló történelmi szerepe, beleértve a kollektív szerződésekből fakadó feladatokat, azokat is, amelyek a tagállamok kulturális, társadalmi, gazdasági és jogi megközelítéseinek eredményei, sehol sem kerül megmentésre.

⁽¹⁾ *Au delà de l'emploi* (A foglalkoztatáson túl), éditions Flammarion 1999, 294. o.

2.13 A különböző felek közötti egyensúly tiszteletben tartásáról nemcsak a munkajog gondoskodik, hanem a társadalmi párbeszéd is.

2.14 Minden olyan érvelés, amely a védelmező munkajogot akadályként fogja fel a növekedés és a foglalkoztatás számára, korlátozott látókörre vall, amelyben a munkához való jog a munkaerőpiac egyszerű politikai eszközévé vagy gazdasági változóvá válhat.

2.15 Mivel a munkavállalók mindig függő helyzetben vannak a munkaadókkal szemben, a munkajog alapvető védelmi és emancipációs szerepét újra meg kell erősíteni, alkalmazását pedig jobban kellene biztosítani, elkerülendő a munkavállalókra történő nyomásgyakorlást, figyelembe véve a globalizáció és a társadalom előregedése által támasztott új kihívásokat. Ezen a területen az Európai Unió biztos szerepet tölt be a tagállamok irányában.

2.16 2000-ben az akkori Európai Bizottság kezdeményezést indított el, amelynek vitákhoz kellett volna vezetnie a jogrendszer és a kollektív szerződések lényegi elemei felülvizsgálatának szükségességéről annak biztosítására, hogy azok összhangban álljanak a munkaviszonyok korszerű szervezésével, **de** azok javításával **is**.

2.17 Ezt a javítási kezdeményezést nem folytatták, pedig egyértelműnek tűnik, hogy jó eredményhez vezetett volna azáltal, hogy konkrét formát adott volna a modernizációra és a munkafeltételek javítására irányuló törekvésnek. A témát több évvel később, más szemszögből nézve újra napirendre tűzte az Európai Bizottság.

2.18 Az EGSZB több fontos mulasztást vett észre, amelyek különösképpen meggyengítik az érvelést és a zöld könyvben szereplő perspektívákat. Az EGSZB a következő pontokat emeli ki, amelyek esetében sajnálja, hogy azon nem kerültek részletesebb kidolgozásra vagy kiemelésre:

- a hatékony gazdasági növekedésre való törekvés nem mond ellent az európai építkezés szociális dimenziójának, illetve ez utóbbi fejlesztésének,
- a munkához való jog nem korlátozódik az egyéni munkaszerződésre, hanem kiterjed a kollektív munkajogra is,
- a tisztességes munka koncepciója, amely az EU és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) közötti együttműködéshez kapcsolódó kötelezettségek között is szerepel, valamint az EU tagállamai és a tagjelölt országok pozitív erőfeszítései az ILO 198 sz. ajánlás elfogadásakor 2006 júniusában – amely ajánlás jó meghatározásokat és működési elveket tartalmaz annak érdekében, hogy megszüntesse a munkaviszonnyal kapcsolatos bizonytalanságokat, és ily módon garantálja a tisztességes versenyt és a munkavállalók hatékony védelmét a munkaviszonyon belül – a gyakorlatban is meg kell, hogy valósuljanak ⁽²⁾,
- a szociális partnerek mind tagállami, mind uniós szinten hozzájárultak már kollektív megállapodásaik és szerződéseik

⁽²⁾ A munkaadók csoportja nem támogatta az ILO 198. sz., munkaviszonyról szóló ajánlásának elfogadását.

révén az új formájú szerződések biztonságosabbá tételéhez, beleértve az atipikus szerződéseket is. Ezáltal kinyilvánították: képesek a munkaviszonyt hozzáigazítani az új valósághoz és képesek a rugalmasság megfelelő garanciákkal együtt járó új formáinak megtalálására,

- a társadalmi párbeszéd együttműködési eszköz, emiatt azt ösztönözni kell, valamint hatásosabbá és hatékonyabbá kell tenni, hogy jobban szabályozza a munkaszerződés rugalmasságát,
 - a munkaviszonyban meglévő biztonság feltétele a termelékenység fejlődésének, hiszen a bizonytalanság nem teremt új munkahelyeket. A mobilitás és a rugalmasság a termelékenység fejlődéséhez és nagyobb biztonsághoz vezethet, de a változásokat nem szabad olyan módon végrehajtani, hogy a következmény a szegény munkavállalók számának növekedése legyen.
 - a válasz nem egy olyan érvelésben rejlik, amely szembeállítja egymással a munkavállalókat, és rájuk hárítja annak felelősségét, hogy találjanak megoldást a munkanélküliségre, és a képzés és az elvárt szakértelem közötti ellentmondásra,
 - a hagyományos szerződések új, rugalmas típusa, amelynek célja, hogy megoldja a „belső” és „külső” munkavállalók közötti konfliktust, nem ruházhatja a munkavállalókra a munkaerőpiac kettősségének megszüntetéséhez szükséges döntések felelősségét; ezenfelül ez a szerződés, amennyiben létezne, nem szüntetné meg a munkahelyek teremtésének valódi akadályait.
- 2.19 Az EGSZB úgy véli, hogy ideje teljes körű és alapos elemzést végezni, amelynek a következőkön kell alapulnia:
- a tagállamok jogi rendszereinek összefoglalásán – az alkalmazott védelemre, céljaikra, hatékonyságukra, a szervezetekhez és eljárásokhoz való hozzáférésre vonatkozóan a jogi és nem jogi konfliktusok kezelése során,
 - a társadalmi párbeszéd nyújtotta, a munkajognak a tisztességes munka korszerűsítésére és javítására, valamint a fekete-munka elleni küzdelemre irányuló megközelítéshez való hozzájáruláson, valamint a munkaerőpiac működésének és a munka vállalatoknál történő, megfelelő szintű (európai, nemzeti, regionális, határokon átnyúló vállalkozások vagy csoportok) megszervezésének kérdésén,
 - a közszolgáltatásoknak, valamint annak az aktív szerepnek a figyelembevételén, melyet a hatékony és jó minőségű közszolgáltatások játszanak a foglalkoztatásban és a növekedésben,

- a vállalatvezetésnek, a munkások részvételének, a munkavállalókat (főként az üzemi tanácsokban) képviselő szervek ellenőrzési és figyelmeztető mechanizmusainak figyelembevételén a változásokhoz való alkalmazkodás során és a szerkezetátalakítás vonatkozásában,
- a valódi önálló vállalkozók helyzetének elismerésén, akik elsőrendű szerepet játszanak a vállalkozói szellem erősítésében és a kvk-k létrehozásában, valamint a szociális gazdaságban és a gazdaságilag függő munkavállalók megfelelő védelmének megteremtésében – figyelembe véve egyes önálló vállalkozók (például a közvetlen eladással foglalkozók) specifikus helyzetét,
- az ILO munkaviszonyról szóló 2006-os, 198. sz. ajánlásának népszerűsítésén,
- a feketemunka hatásán, és az illetékes hatóságok e gyakorlat jobb európai szintű koordináció általi megszüntetését célzó eszközein (egy „szociális Európól”?)
- a migrációs hullámok hatásán, amelyeket jobban kellene koordinálni,
- a két nyertes félen alapuló megoldásokon, vagyis a rugalmasságnak a vállalkozások szükségleteihez, valamint a munkavállalók szükségleteihez és igényeihez mért megfelelő alkalmazásán, akik ily módon újra maguk irányíthatják életterületüket,
- az aktív, illetve az átalakítások által veszélyeztetett, vagy a munkaerőpiacra személyes okok miatt karrierjük megszakítása után újból integrálódó dolgozók alap- és kiegészítő képzésével kapcsolatos elmélkedéseken és kezdeményezéseken, valamint a szakmai életút biztonságosabbá tételén, ahelyett, hogy egy esetleges „egységes szerződéssel” kapcsolatos javaslatokra támaszkodnánk.

2.20 A német elnökség ütemterve, a munka minőségének újbóli középpontba állítása a munka- és szociális ügyi miniszterek informális találkozásánál 2007 januárjában, valamint kilenc munkaügyi miniszter nemrégiben megfogalmazott levele „a szociális Európának adott új lendületről” – különösen a függelékben szereplő, a foglalkoztatás és a rugalmasság politikáival kapcsolatban megemlített irányok – távlatokat nyitottak az EGSZB által kívánt átfogó elemzés, valamint az európai építkezés szociális összetevőjének újbóli figyelembevétele előtt.

3. Részletes megjegyzések: válaszok és kommentárok az Európai Bizottság által felvetett kérdésekre

3.1 Mit tekintene egy ésszerű munkajogi reformprogram prioritásainak?

3.1.1 A munkajog nem veszített védő jogként betöltött érvényességéből sem a munkavállalók, sem a munkáltatók szempontjából. Az előbbieket számára megfelelő alapot biztosít a legális munkaszerződéshez, melynél a jogok és a kötelezettségek egyensúlyban vannak, figyelembe véve a munkáltatók – amelyeknek alá vannak rendelve – irányító és rendelkezési hatalmát. Az utóbbiak számára jogbiztonságot teremt, amely kiemelten

fontos, mivel a különböző típusú hagyományos szerződések egyértelmű rendelkezéseket tartalmaznak, és legfontosabb záradékaik rögzítettek, illetve esetenként szabályozottak, beleértve az egyoldalú szerződés-megszakítást is. Ezenkívül az állampolgári felelősség tekintetében a munkajog például garanciákat nyújt a munkavállalók és a munkáltatók számára, illetve jogbiztonságot ad a munkavállalónak a költségtérítés és az esetleges munkaképzetlenség elismerésének tekintetében, valamint a munkáltatónak az önhibán kívül, a biztonsági normák betartásával bekövetkező károkért vállalt állampolgári felelősség korlátozása tekintetében. A kollektív tárgyalások és a konzultatív testületek hozzájárulnak a jó ipari kapcsolatokhoz, és amennyiben szükséges, megfelelő megoldások kereséséhez vita esetén.

3.1.2 A legfontosabb kívánatos változtatások tekintetében arra lenne szükség, hogy – az egyes tagállamok törvényeinek és saját gyakorlatainak tiszteletben tartása mellett – a munkajog foglalja magában a munkaszerződések újonnan kialakuló, rugalmasabb formáit is annak érdekében, hogy új feltételek mellett töltsse be továbbra is a munkaviszonyt védelmező és kiegyensúlyozó, valamint a jogbiztonságot valamennyi fél számára szavatoló szerepét megalapozott elbocsátás, munkahelyi baleset vagy szakmai ártalom esetében. A korszerű munkajognak ezenkívül lehetővé kellene tennie a munkavállalók számára, hogy szakmai életútjukra vonatkozó jogokat szerezhessenek aktív életük során annak érdekében, hogy váltakozva vehessék igénybe a folyamatos képzést, a szerződések különböző formáit, amelyek bizonyos időszakokban esetlegesen jobban megfelelnek a szakma és a magánélet összeegyeztethetőségével, az előléptetéssel vagy a szakmai átképzéssel kapcsolatos személyes szükségleteiknek stb., és hogy a munkáltatók így hosszú távon élvezhessék az elégedett munkavállalók munkájának hasznát.

3.1.3 A munkajogi reformok a munkaerő-piacról leginkább kirekesztettek érdekét szolgáló tevékenységeket kell, hogy támogassanak. A bizonytalan foglalkoztatás elkerülése mellett a munkajog reformjai ezért a munkaerő-piacra történő belépéshez is utakat kell, hogy biztosítsanak, beleértve az egész életen át tartó tanuláshoz és a foglalkoztatási integrációt biztosító szociális gazdasági kezdeményezésekhez való hozzáférést.

3.1.4 Jobban kellene szabályozni a háromoldalú munkaviszonyt is, valamennyi érintett fél jogainak és kötelezségeinek pontosítása érdekében, beleértve az állampolgári és a büntetőjogi felelősséget is. Megfelelő védelmet kellene biztosítani azon munkavállalók számára is – főként a munkahelyi balesetek, a szakmai ártalmak, illetve a szociális védelem tekintetében –, akik gazdaságilag egy fő munkáltatótól függenek, amelynek munkaszervezési szempontból alárendeltek. A szóban forgó területre vonatkozó normák módosítását azonban igen körültekintően kell elvégezni, figyelembe véve a különböző, gazdaságilag függő helyzetben lévő önálló vállalkozói csoportok (például a közvetlen eladásban dolgozók) specifikus helyzetét is annak érdekében, hogy ezek a csoportok ne veszítsék el bevételi forrásaikat és azt a lehetőséget, hogy elvárásaiknak megfelelő tevékenységet végezzenek.

3.1.5 Elengedhetetlen ezenkívül a bejelentetlen munka elleni küzdelem és a munkaviszonyok jogi kereteken belüli formalizálása is. Ebben a tekintetben, valamint általánosabban az alkalmazható jogi és szerződési rendelkezések hatékonyságának biztosítása érdekében elengedhetetlen a munka ellenőrzésének fokozása.

3.1.6 Az ILO 198. sz., munkaviszonyról szóló ajánlása, amelyet 2006 júniusában fogadott el a nemzetközi munkaügyi konferencia, fontos ötletforrást jelent a tagállamok számára a munkajognak a technológiai, gazdasági és szociális fejlődési folyamatokhoz való hozzáigazítását illetően, amelyek több mint húsz éve változtatják meg alapjaiban a termelést, a szolgáltatásokat és a világszintű cseréket. ⁽³⁾

3.2 *A munkajog és a kollektív szerződések átalakítása hozzájárulhat-e, avagy sem a nagyobb rugalmassághoz és foglalkoztatási biztonsághoz, valamint a munkaerőpiac megosztottságának csökkentéséhez?*

3.2.1 A gyakorlat azt mutatja, hogy megfelelő szabályozás nélkül a rugalmas munkaszerződések számának megsokszorozódása növeli a piac megosztottságát és a bizonytalanságot, például alacsonyabb bérek formájában a legjobban elterjedt szerződési formák (részmunkaidő) esetében, ami nem teszi lehetővé az alapszükségeket megfelelő kielégítését, valamint alacsonyabb szociális védelem formájában (a munkanélküliségi járadékhoz való hozzáférés küszöbe, kiegészítő nyugdíj, folyamatos képzés). Figyelembe kellene venni a munkanap időtartamát is, mivel ha a részmunkaidő vagy a teljes munkaidő több időszakból áll a nap folyamán, a munkavállalóknak gyakorlatilag nem marad nem munkával töltött idejük egyéni ügyeik elintézésére.

3.2.2 A gyakorlat azt is mutatja, hogy a legelterjedtebb (határozott idejű és részmunkaidős) rugalmas munkaszerződéseket gyakran olyan személyeknek ajánlják fel, akik szívesebben dolgoznának teljes munkaidős állásban. Noha az ilyen szerződések kiindulópontot jelenthetnek a fiatalok későbbi karrierjéhez, és lehetőséget biztosíthatnak a munka és a családi élet vagy a tanulmányok és a munka összeegyeztetésére, elfogadásuk nem mindig szándékos döntés eredménye. Az idősebb munkavállalók még határozott időre is nehezen találnak állást. A piac megosztottsága nem a dolgozóknak tudható be; a munkáltatók választásának következménye, akik végeredményben egyszemélyes döntésként a felkínált szerződés típusáról. A munkajog egyik célja az kellene, hogy legyen, hogy megakadályozza a fiatalokkal, a nőkkel és az idős munkavállalókkal szembeni diszkriminációt a munkaerőpiachoz való hozzáférés és a jövedelmek tekintetében.

3.2.3 Annak érdekében, hogy a rugalmasság választható legyen, ne pedig diszkriminatív, a nagyobb biztonság megteremtése végett, és azért, hogy a munkavállalók önállóan szervezhessék életüket (pl. határozott idejű szerződéssel rendelkező fiatalok, akik a magas lakásköltségek miatt szüleiknél kénytelenek élni, egyszülős családok, amelyekben a szülő nem saját választásából részmunkaidőben dolgozik, így gyakran szegény munkavállalóvá válik), a munkajog átfogó reformjára van szükség az első kérdésre adott válaszban szereplő szempontok alapján, főként – a tagállamok és a megfelelő szint függvényében három- illetve kétoldalú – társadalmi párbeszéd segítségével.

⁽³⁾ A munkaadók csoportja nem támogatta az ILO 198. sz., munkaviszonyról szóló ajánlásának elfogadását.

3.3 *A meglévő szabályok – akár jogszabály, akár kollektív szerződések formájában – akadályozzák vagy ösztönzik-e a vállalatokat és munkavállalókat abban, hogy kihasználják a lehetőségeket a termelékenység növelésére, és alkalmazkodjanak az új technológiák bevezetéséhez és a nemzetközi versennyel járó változásokhoz? Hogyan javítható a kkv-kat érintő szabályok minősége célkitűzéseik megtartása mellett?*

3.3.1 Az EGSZB nem válaszolhat erre a 27 tagállam nevében, megfogalmaz azonban néhány külön megjegyzést; a versenyre való felkészülés leggyakrabban az innováció, illetve a minőség adujának bevetése révén történik.

3.3.2 A termelékenység valódi tényezői a munkavállalók kompetenciája, vagyis képzettségük és tapasztalatuk, valamint az új technológiák alkalmazása, amely az oktatásba és képzésbe, valamint a kutatás-fejlesztésbe történő állami és magánberuházások függvénye (Európában főként ez utóbbiak hiányoznak).

3.3.3 A szabályok (a szociális partnerek képzéssel kapcsolatos cselekvési keretéhez hasonlóan jogszabályok és szerződések) célja tehát az oktatás és a képzés folytatása, az új technológiákhoz való – a munka, illetve a szakmai karrier tekintetében történő – alkalmazkodás kell, hogy legyen, és a munkavállalók egyes kategóriáira egyformán kell vonatkozniuk. Annak a vállalkozásnak, amely hozzáértő szakembereket kíván kiképezni és megtartani, a hatóságokkal vagy a megfelelő intézményekkel közösen viselt erőfeszítésekkel kell számolnia, azonban előnyre tesz szert versenytársaival szemben, a munkavállalók pedig kelendőbbé válnak a munkaerőpiacon. A jogszabályok elősegíthetik a szakértelem és a képzettség javítását, amennyiben megszervezik a finanszírozást, a képzési struktúrákat, illetve megkönnyítik azok kialakítását, pontosítják (szerződések útján és egymást követő munkáltatók esetében) a szakmai karriert elősegítő képzéssel kapcsolatos jogokat és ösztönzőket (képzési szabadság, időmegtakarítás) az érvényben lévő, illetve elfogadandó törvények és gyakorlatok, és a kollektív tárgyalások alapján ⁽⁴⁾.

3.3.4 A minősítéssel és képzéssel kapcsolatos erőfeszítések kölcsönös megosztását – például a kkv-k esetében – támogatni lehetne a helyi szintű jogszabályok és finanszírozás segítségével annak érdekében, hogy a költségek egy területen oszoljanak meg, figyelembe véve, hogy a mikrovállalkozások és a független munkavállalók nem képesek a munka által szerzett szakértelem felül huzamosabb ideig tartó képzések megszervezésére és finanszírozására.

3.3.5 A tágabb értelemben vett munkajog azonban az új technológiák kezeléséhez és az ipari és társadalmi szerkezetváltáshoz való alkalmazkodáshoz elengedhetetlen tényezőknél csak korlátozott részét fedi le (folyamatos képzés, a munkavállalók bevonása). A versenyképes és koordinált iparpolitika keretében regionális, tagállami és uniós szinten a felsőoktatás, a kutatás, a kockázati tőke, az induló vállalkozások „bölcsői” és az innovációs központok is meghatározó szerepet játszanak.

⁽⁴⁾ Lásd az OECD PISA 2003 és PISA 2006 jelentéseit az oktatási rendszerek hatékonyságáról, melyekben az észak-európai országok, legfőképpen Finnország előkelő helyen szerepelnek.

3.4 *Hogyan lehetne könnyíteni a határozatlan idejű és határozott idejű szerződésű munkavállalók toborzásán, akár jogszabályokkal, akár kollektív szerződésekkel, hogy e szerződések keretén belül nagyobb rugalmasságot lehessen biztosítani, ezzel egy időben megfelelő foglalkoztatási biztonságot és szociális védelmet garantálva?*

3.4.1 Az ilyenfajta megközelítés nehezen fogadható el, ha a rugalmasság több vagy bizonytalanabb foglalkoztatási formát jelent. A rugalmas biztonságot úgy határozzák meg, mint lehetőségeket a munkaerő-piaci rugalmasság különböző formái és a biztonság összekapcsolására a munkavállalók és a vállalatok alkalmazkodási képességének kiegyensúlyozott módon történő fejlesztése érdekében, védve őket a kockázatokkal szemben is. Így tehát a rugalmas biztonság több, mint a külső rugalmasság és a szociális védelmi rendszer közötti egyensúly. Minél rugalmasabb egy szerződés, annál kisebb a foglalkoztatás biztonsága és annál erősebbeknek kell lenniük a védelmi mechanizmusoknak (szociális védelem, biztosított szakmai életút, illetve szociális biztonság szakmai téren az aktív időszakban).⁽⁵⁾

3.4.2 A kérdés már tartalmazza a választ: a rugalmasság munkahelyeket teremt, ezt az állítást azonban semmilyen érvelés vagy bizonyíték nem támasztja alá. A biztonság inkább a szociális jogtól függ, amellyel a zöld könyv nem foglalkozik.

3.5 *Hasznos lehetne-e megfontolni a rugalmasabb munkavédelmi jogszabályok összekapcsolását a munkanélküliek jól szervezett támogatásával, mindkettőt jövedelemkompenzáció (azaz passzív munkaerőpiaci politikák) és egyben aktív munkaerőpiaci politikák formájában?*

3.5.1 A munkanélkülieknek nyújtott, valóban jól szervezett támogatást minden esetben, az állás „védeltségétől” függetlenül komoly képzéseknek és hiteles átképzéseknek kell kísérniük. Ráadásul az testre szabott támogatást jelent a munkaerőpiac peremére szorult emberek (tartósan munkanélküli személyek stb.) felvételére kész vállalkozások számára. Az „aktív munkaerőpiac-politika” pedig nem jelenti azt, hogy „a támogatás elvesztésének terhe mellett minden javasolt állást el kell fogadni, még akkor is, ha az képesítésen aluli, vagy alulfizetett”.

3.5.2 A történelem azt bizonyítja, hogy a társadalmi helyzet, a kollektív tárgyalások szerepe és a megoldások országonként különbözőek. A szubszidiaritásnak fontos szerepet kell játszania a munkajog területén, beleértve az uniós irányelvek végrehajtását, függetlenül attól, hogy azok európai keretmegállapodás vagy közösségi kezdeményezés eredményeként jöttek-e létre; bizonyos, hogy a közösségi szintnek is felelősséget kell vállalnia, ösztönöznie kell a tárgyalásokat, konkrét javaslatokat kell előterjesztenie a hatáskörök területén, és nem szabad összetévesztenie a „jobb jogalkotást” a „deregulációval”.

⁽⁵⁾ Ezzel összefüggésben fontos emlékeztetni arra, hogy Európában a munkaszerződések 78 %-a teljes munkaidőre szóló, határozatlan idejű szerződés, és hogy a munkavállalók 18,4 %-a ugyancsak határozatlan idejű szerződéssel dolgozik rész munkaidőben. A határozott idejű szerződések az EU-27 munkaerőjének 14,5 %-át, míg az ideiglenes munkavállalás 2 %-át érintik, az új munkaszerződéseknek azonban több mint 60 %-a rugalmas szerződés.

3.6 *Milyen szerepet játszhatnak a jogszabályok és/vagy a szociális partnerek között kialakított kollektív szerződések a képzéshez való hozzáférés elősegítésében és a különböző szerződési formák közötti átmenetben a mobilitás támogatásában a maximálisan aktív munkavállaló élete során?*

3.6.1 A folyamatos képzés és a foglalkoztatás átmeneti időszakainak biztosítása érdekében lényeges, hogy szilárd és tartós normatív alapokkal rendelkezünk; a szabályok és a kollektív szerződés jelentősége az országokban meglévő modellek, a jogi és társadalmi feltételek, valamint a képviselő szervezetek erejének függvényében változik, a hagyományok és a gyakorlatok pedig a társadalom történelméről, illetve attól függően különbözőek, hogy a szociális partnerek által elfogadott kompromisszumok betartásának igen hosszú távú szavatolására mely eszközök állnak rendelkezésre. Mindennek alapján a bérből és fizetésből élők valódi védelmének megteremtésére lenne szükség.

3.6.2 A bevezetendő rendszer egyrészt illeszkedik a munkaszerződésekhez, másrészt meg kell jelennie azoknál az intézményeknél, amelyek biztosítják a támogatást az átmenetek során, a pénzügyi támogatást (a finanszírozás formáiról tárgyalni kellene, illetve vitát kellene indítani), és a nyilvános, kollektív, illetve szövetségi alapon szerveződő képzési intézmények létrehozását, vagy a vállalkozások képzési koncepcióit (képző vállalkozás) az ily módon szerzett végzettségek elismerésével.

3.6.3 A munkajog ezen a területen járulhatna hozzá hatékony módon a lisszaboni célkitűzésekhez mind a tudáson, mind pedig a biztonságon alapuló társadalom tekintetében, amely lehetővé teszi az élet megszervezését, a jövő megtervezését és tervek készítését; mindez közvetlenül hozzájárul a termelékenységhez és a munka minőségéhez.

3.7 *Egyértelművé kell-e tenni a tagállamok részéről a foglalkoztatottság és az önálló vállalkozói tevékenység jogi meghatározásait, hogy könnyebbé váljanak a foglalkoztatottságból az önálló vállalkozói státuszba, illetve ellenkező irányba történő jóhiszemű átmenetek?*

3.7.1 A megfelelően alapos összehasonlító tanulmányok alapján természetesen lehetőség nyílik vita indítására, a kérdés azonban nagymértékben elméletinek tűnik, mivel a munkajog, illetve a szociális védelem harmonizációja nincs napirenden. A nemzeti szintű meghatározások és az ezeknek megfelelő jogalkotások érvényben vannak, és célszerűbbnek tűnik ezeket megőrizni, mivel a munkajog és az állampolgári (kereskedelmi) jog legfőbb felosztásáról van szó.

3.8 *Van-e szükség egyfajta „jogi szervre”, amely a munkaszerződés típusától függetlenül foglalkozik valamennyi dolgozó munkakörülményeivel? Véleménye szerint ezek a minimális követelmények milyen hatással lennének az új munkahelyek teremtésére és a dolgozók védelmére?*

3.8.1 Mindez attól függ, mit értünk a „valamennyi dolgozó munkakörülményeivel foglalkozó jogi szerv” alatt. Amennyiben olyan kérdésekről van szó, mint a munka időtartama, a munkaidő modulálása, vagy a fizetés, úgy azokat a szerződés formája és az általánosan alkalmazható jogi feltételek határozzák meg.

3.8.2 Amennyiben a részvételi jogról, az alapvető szabadságjogokról, az egyenlőség elvéről, a megkülönböztetésmentességről, a kockázatokkal (baleset, betegség, munkanélküliség stb.) szembeni védelemhez való jogról van szó, egyértelmű, hogy azok mint alapvető jogok természetüknél fogva függetlenek a munkaszerződéstől. Teljes mértékben kizárt, hogy azok „minimális követelményként” való megjelölését vagy „rugalmassá tételét” vegyük tervbe.

3.9 Ön szerint a többszörös munkaviszonyban részt vevő különféle felek felelősségi körét egyértelművé kell-e tenni, hogy meg lehessen határozni, ki az, aki elszámoltatható a munkavállalói jogokkal történő megfelelésre vonatkozóan? A másodlagos felelősség hatékony és megvalósítható módja lenne-e e felelősség létrehozására az alvállalkozók esetében? Ha nem, lát-e más lehetőséget a „háromoldalú munkaviszonyban” részt vevő dolgozók megfelelő védelmének biztosítására?

3.9.1 A munkajog a valamennyi fél számára kötelező érvényű társadalmi közrenden alapul. A megbízóknak rendelkezniük kell bizonyos fajta ellenőrző vagy felügyeleti hatalommal alvállalkozók felett, és elővigyázatosságból bizonyos elveket (érvényben lévő szociális és műszaki normák tiszteletben tartása) be kell venniük a szerződésbe, amennyiben nem kívánnak szándékuk ellenére közreműködni a munkajog vagy más nemzeti szintű, az építkezéseken vagy munkahelyeken alkalmazható normák megsértésében.

3.9.2 A közös felelősség, amely lehetővé teszi a megbízó számára, hogy mulasztást elkövető alvállalkozói ellen fordulhasson, a munkavállalók jogait legjobban védő megoldásnak tűnik, akik igen nehezen tudják megvédeni magukat abban az esetben, ha az alvállalkozó szociális székhelye más tagállamban, esetleg egy harmadik országban található, miközben ők a megbízó vezetése alá tartozó helyszínen dolgoznak. A munkafeltételek és a munkabérek kifizetésének biztosítása érdekében alkalmazni kellene a szolidaritás ezen szabályát, függetlenül attól, hogy a megbízó magán- vagy közjogi személy, esetleg vegyes vállalkozás-e.

3.9.3 Fokozni kell a külföldön dolgozó munkavállalók védelmét. A nem nemzeti alvállalkozóknak be kellene fizetniük azokba a pénztárakba vagy intézményekbe, amelyek a munkavállalók védelmében jöttek létre a munkáltató mulasztása esetére. A megbízó kötelezettségei között ezenkívül szerepelnie kellene a munkavállaló hazautazási költségei átvállalásának az alvállalkozó mulasztása esetében. Erről a kötelezettségről a tagállamoknak kellene rendelkezniük.

3.9.4 A három-, esetleg többoldalú munkaviszony egyik problematikus pontja, hogy nagyobb a kockázat a munkavállalók/dolgozók számára arra nézve, hogy a lánc egyik szeme kiesik, a felelősség pedig homályossá válik. Nem nemzeti alvállalkozók által foglalkoztatott munkavállalók esetében kizárólag az egyrésztől a megbízó, másrésztől valamely alvállalkozója között létrejött közös felelősség nyújt – a jogszabályokkal alátámasztva – megfelelő, teljes körű védelmet a jogok tiszteletben tartására, valamint az elvégzett munka és a szociális juttatások kifizetésére. Fontos, hogy a munkaadói mulasztás esetén felmerülő munkavállalói követelések védelméről szóló irányelv

alapuló nemzeti garanciarendszerek megfelelően hatékonyak legyenek, sőt kiterjedjenek a harmadik országokból vállalkozásokra is, ha ezekben az országokban nem létezik nemzeti garanciarendszer, vagy ez nem megfelelő, ebben az esetben a megbízók közös felelőssége arányosan csökkenne. A nemzeti jogi rendszereknek ezenkívül olyan mechanizmust is nyújtaniuk kell, amely lehetővé teszi, hogy az alvállalkozó a fővállalkozó által a számára kifizetett összeg egy részét garanciakeretbe fektesse, amely az alvállalkozó fizetési képtelensége esetén fedezi az alvállalkozónak az alkalmazottaival szemben fennálló pénzügyi kötelezettségeit. (6)

3.10 Szükség van-e a munkaerő-kölcsönző cégeken keresztüli dolgozók munkavállalói státuszának egyértelműsítésére?

3.10.1 A közösségi jogi keret hiánya olyan visszaélésekhez vezetne, mint az ideiglenes áthelyezéssel kapcsolatos jogszabályok megkerülése. Mindent meg kellene tenni annak érdekében, hogy a Tanács megtalálja a konszenzust az ideiglenes munkaközvetítő ügynökségek tevékenységének európai szintű szabályozására.

3.11 Hogyan lehetne módosítani a minimális követelményeket a munkaidő-beosztást illetően, hogy nagyobb rugalmasságot lehessen biztosítani a munkáltatóknak és munkavállalóknak egyaránt, miközben a dolgozók egészsége és biztonsága is magas szintű védelmet élvez? A munkaidő-beosztás mely szempontjait kellene a Közösségnek prioritásként kezelnie?

3.11.1 Az érvényben lévő 1993-as irányelv az Európai Bíróság joggyakorlatának figyelembevételével mellett olyan védő keretet biztosít, amely még alakítható, kiegészíthető, vagy szükség esetén továbbfejleszhető nemzeti szinten, főként a különböző szintű kollektív tárgyalások útján.

3.11.2 A kérdés implicit módon elismeri a munkaórak hossza/időtartama, illetve a baleseti vagy egészségügyi kockázatok közötti összefüggést. Valóban létezik ilyen összefüggés, és a valós munka időtartamának csökkentése – mindenképp a stressz csökkenése és az állandó túlfáradás elkerülése révén – hosszú távon a munkavállalók egészségi állapotának javulását, továbbá új munkahelyek teremtését tenné lehetővé.

3.12 Hogyan biztosíthatók a Közösségben a transznacionális összefüggésben tevékenykedő dolgozók munkavállalói jogai, ideértve különösen a határ menti ingázókat? Szükség van-e az uniós irányelvekben a „dolgozó” fogalmának összehangoltabb meghatározására annak biztosítása érdekében, hogy ezek a dolgozók függetlenül attól, hogy melyik tagállamban dolgoznak, élhessenek munkavállalói jogaikkal? Ön szerint a tagállamoknak ebben a kérdésben fenn kell-e tartaniuk a mérlegelés jogát?

3.12.1 Lásd az első kérdésre adott választ és az ILO 198. sz. ajánlását; a jelenlegi eltérések miatt a meghatározásnak a tagállamok hatáskörében kellene maradnia, mivel az nemcsak a munkaszerződéseket érinti, hanem a szociális jog alkalmazását is (a kedvezményezett meghatározása, a juttatásokhoz való hozzáférés feltételei).

(6) Lásd a Tanács 1980. október 20-i, a munkáltató fizetési képtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló 80/987/EGK irányelvét (HL L 283., 1980.10.28., 23. o.).

3.12.2 Úgy tűnik, hogy nem az európai irányelvek (amelyek a jogszabályok természete alapján határozzák meg a célszemélyeket) által okozott valódi problémáról van szó. Valószínűleg szükség lenne egy alapos tanulmányra ebben a kérdésben, mielőtt – szükség esetén – változtatást terveznénk.

3.13 Véleménye szerint szükség van-e az érintett hatóságok közötti közigazgatási együttműködés megerősítésére annak érdekében, hogy a közösségi munkajog végrehajtása tekintetében hatékonyabbá váljanak? Ön szerint a szociális partnerek ebben az együttműködésben szerepet játszanak-e?

3.13.1 A társadalmi párbeszéd, a Szerződés és a Charta szellemében a szociális partnerek szerepe elengedhetetlen a közösségi munkajog alkalmazásának és betartásának vizsgálatában.

3.14 Véleménye szerint van-e szükség további uniós szintű kezdeményezésekre az illegális munka elleni küzdelemben a tagállamok intézkedéseinek támogatására?

3.14.1 Erősíteni kellene az Eurostat szerepét annak érdekében, hogy jobban megértsük az egyes országokban lejátszódó jelenségeket. Úgy tűnik, hogy a nemzeti GDP kiszámításánál alábecsülik az informális, illetve a bejelentetlen munka szerepét. Amennyiben – amint azt bizonyos tanulmányok sejtene engedik

– az okok főleg a tagállamokon belüli helyzetben keresendők, a tagállamok saját cselekvéseit kellene különösen támogatni és ösztönözni.

3.14.2 Mindazonáltal, mivel kevésbé ismert jelenségekről van szó, tisztázni kellene a munka formái és a család közti összefüggéseket, valamint a bűnügyi hálózatok jelentőségét a bejelentetlen munka területén, az illegális bevándorlással való kapcsolatokat. Mindez megfelelő alapot szolgáltatna az EU-n belüli aktív igazságszolgáltatási együttműködéshez, és az EU megnövekedett szerepéhez, mivel a munka említett formái hátrányosan érintik a belső piacot és a versenyt.

3.14.3 A szociális partnerekre fontos szerep hárul a fekete-munka megakadályozása és az árnyékgazdaság visszaszorítása során. Uniós szintű intézkedésekkel arra kellene ösztönözni a tagállamok szociális partnereit, hogy közösen, valamint az önkormányzatokkal együttműködve valósítsanak meg nemzeti és ágazati projekteket e problémák megoldása érdekében. A szociális partnerek uniós szinten együttműködve elemezhetnék és ismertetnék a tagállamokban bevált gyakorlatokat.

3.14.4 A feketemunka elleni küzdelem előfeltétele a tagállami hatóságok határon átnyúló, hatékony együttműködése, a felügyelet és a tájékoztatás arról, hogy milyen büntetésekre számíthatnak a feketén dolgozók és munkaadók.

Kelt Brüsszelben, 2007. május 30-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke

Dimitris DIMITRIADIS

MELLÉKLET

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményéhez

A következő módosító indítványokat, amelyeknél a támogató szavazatok száma az összes leadott szavazat legalább egynegyede volt, a vita során elutasították.

A teljes véleménytervezet a következő szöveggel helyettesítendő:

„Európa manapság jelentős kihívások előtt áll, ilyen az ipargazdaságból egy szolgáltatás-orientált és tudásalapú gazdaságba való átmenet, a globalizáció, a gyors technológiai fejlődés, az európai lakosság elöregedése, a születésszámok csökkenése, valamint a társadalom és a társadalmi igények változása.

Ahhoz, hogy ezeknek a kihívásoknak megfelelhessünk és az európai társadalmi modellt megőrizzhessük, többek közt a munkajog korszerűsítésére van szükség.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) ezért üdvözli az Európai Bizottság zöld könyvét, amely nyilvános vitát indít a munkajog korszerűsítéséről. Ennek a zöld könyvnek a forrásai gazdagítják majd az Európai Bizottság tervezett, rugalmas biztonságról szóló közleményét. A foglalkoztatás rugalmassága és biztonsága közötti egyensúlynak a dolgozók és a vállalatok szükségleteit egyaránt ki kell elégítenie.

A munkajog korszerűsítésének támogatnia kell a lisszaboni stratégiának a növekedéssel, a versenyképességgel, a több és jobb munkahellyel, valamint a társadalmi integrációval kapcsolatos célkitűzéseit. E célok eléréséhez az EGSZB a következőket javasolja:

1. A foglalkoztatás meglévő, sokféle szerződéses formáját meg kellene tartani, feltéve, hogy megvan hozzá az a stabil jogi keret, amely a munkavállalók és a vállalatok – különösen a kkv-k – igényeit egyaránt figyelembe veszi. Bár a munkaszerződések 78 %-a határozatlan idejű és teljes munkaidőre szól, Európa-szerte nő az új típusú, rugalmas szerződések száma. A rugalmas munkaszerződések, mint például a részidejű vagy határozott időre szóló szerződések elősegíthetik az iskolai környezetben meg

nem tanulható szakmai készségek elsajátítását, növelve ezzel az esélyt egy olyan munkahely megtalálására, amelyhez teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződés tartozik. A rugalmas munkaszerződések jó kiindulópontot jelenthetnek a fiatalok későbbi karrierje számára, továbbá kiváló lehetőséget nyújtanak a munka és a családi élet összeegyeztetésére, vagyis hozzájárulnak a befogadó munkaerőpiac létrehozásához. Ezen munkavállalók számára fontos a megkülönböztetés elleni védelem, amint azt az európai szociális partnerek közötti megállapodásokon alapuló, a részdős és a határozott időre szóló munkáról szóló európai irányelvek is rögzítik.

2. A munkajog korszerűsítésének legfőképpen a tagállamok szintjén kell végbemennie. A munkajog csak része a rugalmas biztonság elvének, ezért a rugalmasság és a biztonság közötti megfelelő egyensúlyt a megfelelő nemzeti kereten belül kell meghatározni. A nemzeti reformokat a legjobb gyakorlatok felismerése és cseréjének megkönnyítése révén a tudatosság felkeltésére irányuló európai fellépésekkel kell kiegészíteni.
3. Nemzeti, ágazati és vállalati szinten egyaránt támogatni kell a szociális partnereknek a munkajog korszerűsítésében, valamint a rugalmasság és a biztonság közötti egyensúly megtalálásában betöltött fontos szerepét. A kollektív szerződések a szociális partnerek autonómiájának elvét kell, hogy alapul vegyék, és a különböző tagállamokban az ipari kapcsolatok történelme és kultúrája szerint különbözni fognak.
4. A határozatlan időre szóló munkaszerződéseken belül a foglalkoztatás rugalmasabb védelmét olyan aktív munkaerő-piaci politikákkal kell ötvözni, amelyek testre szabott támogatást nyújtanak azoknak a munkavállalóknak, akik a munkaerőpiac igényeinek megfelelően képzik magukat tovább. A foglalkoztatás biztonságára kellene koncentrálni, nem pedig egyes munkahelyek védelmére. Támogatni kellene a szociális gazdaság és a vállalatok pozitív intézkedéseit, hogy a legjobban kirekesztett réteg is hozzáférhessen a munkaerőpiachoz. A munkaadók a munkavállalók és a közszféra közötti háromoldalú partneri együttműködés révén könnyebben megállapíthatók a képzési igények, és megoszlanak a pénzügyi terhek. A munkavállalók és az egyéni vállalkozók számára kialakított foglalkoztatásbarát szociális védelmi rendszerek megkönnyíthetik a különböző foglalkoztatási formák közötti átmenetet.
5. Az önálló vállalkozás nagyban kedvez a vállalkozói szellemnek. E téren Európa a világon a többi versenytársához képest hátrányban van, pedig ez mutatja legjobban a modern gazdaság dinamizmusát. A gazdaságilag függő önálló vállalkozást azonban világosan meg kell különböztetni az álvállalkozóktól: ez utóbbiaknak pl. a szociális biztonság, az egészség- és balesetvédelem, valamint a foglalkoztatásvédelem terén ugyanolyan védelmi szintet kell biztosítani, mint a munkavállalóknak.
6. A be nem jelentett (más néven fekete-) munka torzítja a versenyt és tönkreteszi a nemzeti társadalombiztosítási és adórendszer pénzügyi alapját. A feketemunka összetett jelenség, okai többfélék lehetnek. A feketemunka elleni küzdelemhez emiatt a szakpolitikák megfelelő elegyére van szükség, olyan elemekkel, mint a munkajog átalakítása, az adminisztratív kötelezettségek egyszerűsítése, konzisztens bérpolitikák, adóügyi ösztönző intézkedések, az állami infrastruktúra és a közszolgáltatások javítása, illetve a másik oldalról ellenőrzések és elrettentő szankciók. Az Európai Bizottságnak ezért vezető szerepet kell vállalnia a helyes gyakorlatok összegyűjtése érdekében és azért, hogy azokat minél könnyebben el lehessen terjeszteni a tagállamokban a feketemunka elleni cselekvések ösztönzése végett."

Indokolás

Szóban.

A szavazás eredménye

Mellette: 89

Ellene: 126

Tartózkodás: 7

Új 3.9.2. pont

A szöveg új ponttal egészítendő ki:

„Általában véve a megbízónak nincs befolyása arra, hogy az álvállalkozó hogyan teljesíti munkavállalóival szembeni kötelezettségeit, és az álvállalkozó pénzügyi helyzetét sem ismeri, vagy nem tudja befolyásolni. Ezért nincs olyan helyzetben, hogy megítélje, teljesíteni tudja-e az álvállalkozó a munkavállalóival szembeni kötelezettségeit. Így nem lehet a megbízóra hárítani az ezzel járó pénzügyi kockázatot.”

Indokolás

Az Európai Bizottság általános kérdést vet fel a zöld könyvben, amely nem csak a transznacionális kapcsolatokra vonatkozik. Ezért javasolom egy további, általános jellegű pont beillesztését a jelenlegi 3.9.1. és 3.9.2. pont közé. Ebben az esetben az említett általános szabály (transznacionális kapcsolatok) alóli mentességet részletező 3.9.2. pont is megállná a helyét.

A szavazás eredménye

Mellette: 75

Ellene: 122

Tartózkodás: 12