

2007. július 11., szerda

65. felkéri az intézményközi megfigyelőcsoportot, hogy szélesebb perspektívából kövesse a felügyelők európai rendszere előtt álló kihívásokat és lehetőségeket, és hogy végső következtetéseivel járuljon hozzá a további előremutató vitához;

Globális hatás

66. úgy véli, hogy az Európai Unió nagyobb ellensúlya az USA dominanciájával szemben megerősíthetné az Európai Unió és a tagállamok globális befolyását az Amerikai Értékpapír- és Tőzsdebizottság tekintetében; meg van győződve arról, hogy az olyan önszabályozó testületek, mint például a Nemzetközi Számviteli Standard Testület finanszírozási modelljét és beszámolási kötelezettségét tisztázni kellene; reméli, hogy lehetséges lesz az is, hogy a Nemzetközi Valutaalap ismét valós globális monetáris hatósággá váljon, és olyan tényező legyen, amely megelőzi a válságokat, garantálja a pénzügyi stabilitást és kiigazítja a globális egyensúlyhiányokat;

67. úgy véli, hogy a transzatlanti partnerséget a szabályozás területén folytatott együttműködéssel lehetne fejleszteni és megerősíteni; hangsúlyozza a Basel II amerikai hatóságok általi végrehajtásának, valamint az EU és USA számviteli standardok kölcsönös elismerésének jelentőségét, valamint az Európai Unió és az Egyesült Államok közötti fokozott, demokratikusan ellenőrzött együttműködésre szólít fel az olyan alternatív befektetési eszközök, mint például a fedezeti alapok ágazat-specifikus felügyeleti feladataiban, többek között az Értékpapír-felügyelet Nemzetközi Szervezetével és az olyan piacok illetékes hatóságaival, ahol az ilyen alapok elterjedtek, valamint az EU–USA párbeszéd részeként; támogatja a Tanács elnökségének transzatlanti gazdasági partnerségi kezdeményezését, amely arra irányul, hogy fejlessze a transzatlanti szabályozási együttműködést a szükségtelen átfedések és esetleges következtelenségek elkerülésével a pénzügyi szereplőkre vonatkozó szabályozásban;

68. úgy véli, hogy a főbb pénzügyi piacokon alkalmazott összehasonlítható szabályozási válaszok megfelelőek néhány új globális kihívással és kockázattal szemben; tudatában van annak, hogy a közösségi szabályozás kihat a harmadik országokkal való kapcsolatokra; sürgeti a Bizottságot, hogy folytassa az Európai Unió és a fejlődő országok közötti intenzív párbeszédet és technikai együttműködést a pénzügyi szolgáltatásokkal kapcsolatos globális, jogi és szabályozási keretrendszer hatékonysága és minősége biztosítása érdekében;

69. rámutat az Európai Unió vezető szerepére a Solvency II keret tárgyában jelenleg zajló munkában, és elvárásai szerint ez a szerep befolyással lesz a globális szabályozási szerkezetre és a Biztosítási Felügyelet Nemzetközi Szervezetének standardmeghatározási tevékenységére;

70. úgy véli, hogy az Európai Uniónak Délkelet-Ázsia – különösen India, Kína és Dél-Korea – gazdasági fellendülésével konstruktívan és nyitottan kellene szembenéznie, és a protekcionista intézkedések alkalmazásával – közösségi illetve nemzetközi szinten – fel kellene hagynia; támogatja a pénzügyi szolgáltatások területén közös globális szabványok kidolgozására irányuló kezdeményezéseket, mint például az Európai Unió és Kína között a pénzügyi szolgáltatásokról és szabályozásról tartott éves kerekasztaltalálkozót;

*

* *

71. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak, a Bizottságnak, az Európai Központi Banknak, az európai értékpapírpiazi szabályozók bizottságának, az európai bankfelügyelet bizottságának, valamint a biztosítások és a foglalkoztatói nyugdíjak európai felügyeleti bizottságának.

P6_TA(2007)0339

A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival

Az Európai Parlament 2007. július 11-i állásfoglalása a munkajog korszerűsítéséről szembenézve a XXI. század kihívásaival (2007/2023(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló C87. ILO-egyezményre (1948), a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról szóló C98. ILO-egyezményre (1949) és a munkaviszonyról szóló R198. ILO-ajánlásra (2006),
- tekintettel a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvre⁽¹⁾,

⁽¹⁾ HL L 303., 2000.12.2., 16. o.

2007. július 11., szerda

- tekintettel a jövő európai szociális modelljéről szóló, 2006. szeptember 6-i állásfoglalására ⁽¹⁾, amely ismét rámutat az Európai Unió közös értékeire, az egyenlőségre, a szolidaritásra, a megkülönböztetésmentességre és az újraelosztásra,
- tekintettel az EK-Szerződés 136–145. cikkeire,
- tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájának 15., 20. és 27–38. cikkeire ⁽²⁾, különösen az indokolatlan elbocsátás esetén a védelemhez, valamint a méltányos és igazságos munkafeltételekhez való jogra,
- tekintettel az Európai Szociális Chartára,
- tekintettel a 2004 májusában kibővített Európai Unió szociálpolitikájának jövőjével foglalkozó magas szintű szakértői csoport jelentésére,
- tekintettel a „Közösségi lisszaboni program: technikai végrehajtási jelentés 2006” című bizottsági személyzeti munkadokumentumára és annak végrehajtására (SEC(2006)1379),
- tekintettel a Bizottság szociálpolitikai menetrendről szóló közleményére (COM(2005)0033),
- tekintettel a tagállamok által benyújtott, nemzeti lisszaboni reformprogramokra,
- tekintettel a „Globális Európa: Nemzetközi versenyképesség” című bizottsági közleményre COM(2006)0567),
- tekintettel az „Integrált iránymutatások a növekedésről és a foglalkoztatásról (2005–2008)” című bizottsági közleményre (COM(2005)0141),
- tekintettel az Európai Tanács 2000. márciusi, 2001. márciusi, 2005. márciusi és októberi, valamint 2006. márciusi elnökségi következtetéseire,
- tekintettel az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvre ⁽³⁾,
- tekintettel a demográfiai kihívásokról és a nemzedékek közötti szolidaritásról szóló, 2006. március 23-i állásfoglalására ⁽⁴⁾,
- tekintettel a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre ⁽⁵⁾,
- tekintettel a munkavállalók kiküldetéséről szóló, 96/71/EK irányelv végrehajtásáról szóló, 2006. október 26-i állásfoglalására ⁽⁶⁾,
- tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) migráns munkásokról szóló, 1975. évi egyezményére (kiegészítő rendelkezések),
- tekintettel a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló, 1997. évi ILO-egyezményre,
- tekintettel az ILO tisztességes munkára vonatkozó napirendjére,
- tekintettel a „Tisztességes munka mindenki számára: Az Unió hozzájárulása a tisztességes munkára vonatkozó menetrend végrehajtásához” című bizottsági közleményre (COM(2006)0249),
- tekintettel a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelvre ⁽⁷⁾,
- tekintettel a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelvre ⁽⁸⁾,

⁽¹⁾ HL C 305. E, 2006.12.14., 141. o.

⁽²⁾ HL C 364., 2000.12.18., 1. o.

⁽³⁾ HL L 175., 1999.7.10., 43. o.

⁽⁴⁾ HL C 292. E, 2006.12.1., 131. o.

⁽⁵⁾ HL L 18., 1997.1.21., 1. o.

⁽⁶⁾ Elfogadott szövegek, P6_TA(2006)0463.

⁽⁷⁾ HL L 45., 1975.2.19., 19. o.

⁽⁸⁾ HL L 39., 1976.2.14., 40. o.

2007. július 11., szerda

- tekintettel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvre (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) ⁽¹⁾,
 - tekintettel a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló, 1994. június 22-i 94/33/EK tanácsi irányelvre ⁽²⁾,
 - tekintettel az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 1994. szeptember 22-i 94/45/EK tanácsi irányelvre ⁽³⁾,
 - tekintettel a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szóló, 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre ⁽⁴⁾,
 - tekintettel az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelvre – Melléklet: Keretmegállapodás a részmunkaidős foglalkoztatásról ⁽⁵⁾,
 - tekintettel eljárási szabályzata 45. cikkére,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére és a Gazdasági és Monetáris Bizottság, az Ipari, Kutatási és Energiaügyi Bizottság, a Belső Piaci és Fogyasztóvédelmi Bizottság és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság véleményére (A6-0247/2007),
- A. mivel a globalizáció, a gyors technológiai fejlődés, a demográfiai változások és a szolgáltatási ágazat nagymértékű növekedése idején a munkajognak a munkaadók és a munkavállalók által megkívánt növekvő rugalmasság iránti követelmény, valamint a munkavállalók nagyobb biztonsága iránti igény figyelembevételéhez szükséges korszerűsítése kulcsszerepet játszik mind a vállalkozók, mind a munkavállalók alkalmazkodóképességének biztosításában, ezáltal megerősítve az európai szociális modell értékeit;
- B. mivel a gazdasági növekedés a foglalkoztatási szint növekedésének egyik alapvető feltétele, és mivel a szociálpolitikát – megfelelő kialakítása esetén – nem költségnek, hanem olyan pozitív tényezőnek kell tekinteni az Európai Unió gazdasági növekedésében, amely összhangban áll a lisszaboni napirenddel;
- C. mivel az Európai Unió nem csupán szabadkereskedelmi térség, hanem közös értékek közössége is, és ebből következően a munkajognak tükröznie kell ezen értékeket, és mivel az Európában kialakult alapvető munkajogi elvek továbbra is érvényesek; mivel a munkajog jogszabályok vagy kollektív megállapodások vagy a kettő kombinálása útján jobbiztonságot és védelmet biztosít a munkavállalóknak és a munkaadóknak, és mivel szabályozza a munkavállaló és a munkaadó közötti erőegyensúlyt, és mivel a munkajog bármiféle módosítása akkor lesz sikeresebb, ha a munkavállalók még inkább biztonságban érzik magukat, és ez a biztonság attól is függ, hogy milyen könnyen találnak új munkát;
- D. mivel a munkavállalók szabad mozgása az EU egyik, az EK-Szerződés 39. cikkében meghatározott alapelve, és mivel ennek az alapvető szabadságnak együtt kell járnia az egyenlő munkáért egyenlő bért elvét garantáló szabályok hatékony végrehajtásával;
- E. mivel a nem hagyományos szerződések és a hagyományos rugalmas szerződések új formái (pl. a részmunkaidőre vonatkozó szerződések, határozott időre szóló szerződések, munkaközvetítők útján kötött ideiglenes szerződések, ismétlődő szabadúszó-szerződések és projektszerződések), amelyek közül több nem biztos jellegű, napjainkban egyre gyakoribb az európai munkaerőpiacon;

⁽¹⁾ HL L 348., 1992.11. 28., 1. o.

⁽²⁾ HL L 216., 1994.8.20., 12. o.

⁽³⁾ HL L 254., 1994.9.30., 64. o.

⁽⁴⁾ HL L 269., 2002.10.5., 15. o.

⁽⁵⁾ HL L 14., 1998.1.20., 9. o.

2007. július 11., szerda

- F. mivel a szerződéses jogviszony ilyen formái, amennyiben azokat a munkavállalók biztonságát szavatoló garanciák kísérik, hozzájárulhatnak az új nemzetközi kontextus által a vállalkozásoktól megkívánt rugalmasság megteremtéséhez, valamint ahhoz, hogy létrejöjjön az egyes munkavállalók egyedi igényei által megkívánt egyensúly a személyes és családi élet, valamint a szakképzés között;
- G. mivel 2000 óta a részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unióban újonnan létrehozott munkahelyek mintegy 60%-át teszi ki, és a részmunkaidőben dolgozók 68%-a elégedett munkaidejével, mivel azonban e elégedettség szintje szorosan összefügg a részmunkaidős munkavállalók számára a munkajog és a szociális biztonság által nyújtott védelemmel;
- H. mivel a részmunkaidő alapvetően a nők foglalkoztatását jellemzi, mivel gyakran kompromisszumos stratégiát jelent a nők számára hozzáférhető és megfizethető gyermekgondozási és eltartott gondozási létesítmények hiányában;
- I. mivel a nemek egyenlőségét támogató EK-jogszabályok a mai napig nem érték el célkitűzéseiket, és a nemek közötti fizetésbeli különbség, a munka és a családi élet összeegyeztetésére vonatkozó rendelkezések hiánya, valamint az állami gyermekgondozási szolgáltatások továbbra is az európai munkavállalók fő aggályai között szerepelnek;
- J. mivel az ideiglenes foglalkoztatás gyorsabban növekedett olyan tagállamokban, ahol módosították a vonatkozó szabályokat az ideiglenes foglalkoztatásra előmozdítása céljából, és mivel a nem hagyományos foglalkoztatás előnyös lehet, amennyiben megfelel a munkavállalók körülményeinek, és azt önkéntesen választják, mivel azonban jelenleg a nem hagyományos foglalkoztatás javarészt nem önkéntes választáson alapul, illetve sok munkavállaló kívül esik az alapvető munka- és szociális jogok alkalmazási körén, és emiatt sérül az egyenlő bánásmód elve;
- K. mivel a munkaerő-kölcsönző ügynökségek által nyújtott szolgáltatásokat kizárták a belső piaci szolgáltatásokról szóló, 2006. december 12-i 2006/123/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁾ hatálya alól;
- L. mivel 2003-ban az 1997-ben nem hagyományos szerződést kötők 60%-a rendelkezett hagyományos szerződéssel, ami azt jelzi, hogy a nem hagyományos módon foglalkoztatott munkavállalók 40%-a még 6 év elteltével sem rendelkezik teljes munkaidős foglalkoztatási státusszal; mivel ez különösen a fiatalokat érinti, akik egyre gyakrabban kezdenek olyan munkahelyeken dolgozni, amelyek esetében a munka- és a szociális körülmények az átlagnál sokkal bizonytalanabbak, és akikkel kapcsolatban egyre nagyobb annak a kockázata, hogy a munkaerőpiac peremén rekednek;
- M. mivel a nem hagyományos szerződések számának az utóbbi időben tapasztalható növekedése következtében különbségek alakultak ki a munkakörülményekben a biztonság és az egészség vonatkozásában, és ez rosszabb munkakörülményekhez és nagyobb baleseti rátához vezethet;
- N. mivel az egyenlőtlenségeknek közvetlen és közvetett gazdasági költsége van, míg – épp ellenkezőleg – az egyenlő bánásmód versenylényöket gerjeszt, ez utóbbi megvalósítása jelentős hozzájárulást jelent a gazdasági és társadalmi fejlődéshez; továbbá mivel az Európai Unió nem engedheti meg magának, hogy mellőzze a nők energiáját és termelőképességét, mivel ők a népesség felét teszik ki;
- O. mivel a nőknek ma három kötöttséggel kell szembenézniük, és ezek a következők: a munkaerő-piaci jelenlétük növelése, több gyermek világrahozatala és a családjukon belüli gondozói feladatok egyre növekvő igényének kielégítése; mivel szinte mindig a nő az, akitől elvárják a kompromisszumot, vagyis hogy a munkát a család igényeihez igazítsa, és a nő az, akinek nagy mértékű stresszt és aggodalmat okoz a különböző szerepek – munkavégzés és gondoskodás – keveredése;
- P. mivel tény, hogy nők százazrei kénytelenek szabálytalan foglalkoztatási feltételeket elfogadni, mivel háztartási munkát végeznek saját háztartásukon kívül, vagy idősebb családtagok ápolását kell végezniük;
- Q. mivel a nem hagyományos szerződésekkel foglalkoztatott munkavállalók a képzés hiánya, illetve a kockázatok és jogaik ismeretének hiánya miatt gyakran nagyobb kockázatnak lehetnek kitéve, mint más formában foglalkoztatott munkatársaik;

⁽¹⁾ HL L 376., 2006.12.27., 36. o.

2007. július 11., szerda

- R. mivel valamennyi munkavállaló megfelelő foglalkoztatási biztonságra és védelemre jogosult, a szerződéses megállapodástól függetlenül;
- S. mivel számos tagállamban kollektív tárgyalások segítik a munkaerőpiac rugalmas működését, és azok a munkajog szerves részét képezik, illetve alapvető szabályozási eszközt alkotnak; mivel tiszteletben kell tartani ágazati kapcsolatokkal kapcsolatos feltételeket és mivel az ágazati kapcsolatok hagyományai és a szakszervezeti tagság mértéke különbözik az egyes tagállamokban; mivel a tagállamoknak minden szinten támogatniuk kell a társadalmi partnerek közötti társadalmi párbeszédet, mivel ez hatékonyan segítheti a megfelelő munkajogi reformok megvalósítását;
- T. mivel az uniós szintű fellépésnek tiszteletben kell tartania a tagállamok munkajogra vonatkozó hatáskörét, valamint az addicionalitás és az arányosság elvét, ugyanakkor az Európai Parlament elvárja, hogy a Bizottság kezdeményezésekre tegyen javaslatot arra az esetre, amikor szükségesnek tűnik az egész EU-ban alkalmazandó társadalmi minimumszabályok rendszerének a közösségi vívmányokra alapozott alá-támasztására;
- U. mivel az Európai Uniónak az aktuális gazdasági kihívásoknak való megfelelés érdekében mindent meg kell tennie a tagállamok munkaerőpiacai stabilitásának biztosítására, reagálnia kell egyes ágazatokban a nagymértékű elbocsátásokra, és polgárai számára a korábbiakhoz képest magasabb szintű munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot kell biztosítania, ami létfontosságú az életfeltételeknek az emberi méltósággal és az alapvető európai értékekkel való harmóniájának megőrzése érdekében;
- V. mivel a jelentős mértékű európai munkanélküliség olyan kudarc, amely miatt intézkedésekre van szükség annak megkönnyítésére, hogy többen beléphessenek a munkaerőpiacra, fokozódjon a mobilitás, illetve az egyének könnyebben válthassanak munkahelyet a biztonság elvesztése nélkül; az elsődleges cél olyan környezet megteremtése legyen, amely elősegíti a további új, jobb minőségű munkahelyek teremtését;
1. üdvözli a munkajog új megközelítését, amelynek célja, hogy valamennyi munkavállalóra kiterjedjen, tekintet nélkül szerződéses helyzetükre;
 2. üdvözli azokat a megbeszéléseket, amelyek a munkajognak a XXI. század kihívásainak való megfelelés érdekében történő korszerűsítése szükségességéről – ami azt jelenti, hogy a munkaadók és munkavállalók egyaránt nagyobb rugalmasságot kívánnak –, valamint annak szükségességéről zajlanak, hogy nagyobb biztonságot nyújtsanak, mint jelenleg a nem hagyományos szerződésekkel való foglalkoztatás esetében lehet és hogy fokozzák a sebezhető munkavállalók védelmét a több és jobb munkahely és a társadalmi kohézió érdekében, ezáltal hozzájárulva a lisszaboni stratégia céljainak megvalósításához; úgy véli, hogy a munkajog korszerűsítésének összhangban kell lennie az Alapjogi Charta elveivel, különös tekintettel annak IV. címére, és tiszteletben kell tartania és meg kell őriznie az európai szociális modell értékeit és a bevett szociális jogokat;
 3. üdvözli a munkaerőpiacon meglévő munkaügyi hagyományok, szerződési formák és vállalkozási modellek nagy változatosságát;
 4. felhív rugalmas és biztonságos szerződéses feltételek kialakítására a korszerű munkaszervezéssel kapcsolatosan;
 5. úgy ítéli meg, hogy a munkajogi reform prioritásai a tagállamokban többek között a következők:
 - a) a foglalkoztatás és munkanélküliség különböző helyzetei közötti átmenet megkönnyítése;
 - b) a munkavállalók megfelelő védelmének biztosítása a nem hagyományos típusú foglalkoztatási formák esetében;
 - c) az alkalmazásban történő foglalkoztatás helyzetének, valamint az önfoglalkoztatás és az alkalmazotti viszonyban álló munkavállalók közötti szürke területek helyzetének egyértelműsítése;
 - d) fellépés a be nem jelentett munkát illetően;
 6. hangsúlyozza minél több személy foglalkoztatásának társadalmi és gazdasági fontosságát ahhoz, hogy az európai gazdaság képes legyen a globális versenyre, és teljesítse a szociális biztonságra vonatkozó ígéreteit; rámutat, hogy Európában a mai magas szintű munkanélküliség veszélyezteti a gazdagságot és a jövőbeli jólétet, valamint Európa versenyképességét, és még fontosabb, hogy társadalmi szegregációt teremt;

2007. július 11., szerda

7. sajnálatát fejezi ki azonban amiatt, hogy a szociális partnerekkel nem került sor az EK-Szerződés 138. cikkében megállapított konzultációra, bár a zöld könyvnek nyilvánvalóan jelentős következményei vannak a szociálpolitika terén (COM(2006)0708);
8. úgy véli, hogy amennyiben a munkajog meg akar felelni a XXI. század kihívásainak, az egyes szakmák védelme helyett főként arra kell összpontosítani, hogy a munkavállalónak élete végéig biztosítsa a foglalkoztatás biztonságát, megkönnyítve mind a munkapiacra való bejutást, mind az ott maradást, illetve az egy-egy munkahely közötti váltást a humántőke fejlesztésére a foglalkoztathatóság javítása érdekében, a támogató üzleti környezetre és a munkahelyek minőségére egyaránt összpontosító aktív munkaügyi politikák alkalmazása révén;
9. úgy véli, hogy a polgárok foglalkoztatását és szakmai tevékenységét jellemző munkaügyi kapcsolatok jelentős változásokon mentek keresztül az elmúlt évtizedben, valamint megállapítja, hogy az állandó, teljes munkaidős szerződés a munkakapcsolat általános formája, és mint ilyet referenciának kell tekinteni a megkülönböztetés-mentesség elvének következetes és ellentmondásmentes alkalmazása tekintetében, és ezért úgy véli, hogy az európai munkajognak a foglalkoztatás általános formájának kell elismernie a határozatlan időre kötött munkaszerződéseket, amelyek garantálják a megfelelő szociális és egészségvédelmet és az alapvető jogok tiszteletben tartását;
10. e tekintetben elismeri annak szükségességét, hogy a munkaidőt kellően rugalmasan kell megszervezni a munkaadók és a munkavállalók igényeinek kielégítése érdekében, illetve annak lehetővé tételére, hogy az egyének egyensúlyt teremthessenek a munka és a családi élet között, valamint a versenyképesség és a foglalkoztatási helyzet javítása érdekében Európában, a munkavállalók egészségének figyelembevétele mellett;
11. határozott egyet nem értésének ad hangot a zöld könyvben ismertetett analitikai keret illetően, amely szerint a hagyományos, határozatlan időre szóló munkaszerződés elavult, növeli a munkaerőpiac szegmentálódását, illetve a „bentiek” és a „kintiek” közötti szakadékot, ezért akadálynak tekintendő a foglalkoztatás növekedése és a fokozottabb gazdasági dinamizmus előtt;
12. hangsúlyozza, hogy a munkaügyi jogszabályok csak akkor hatékonyak, tisztességesek és erőteljesek, ha azokat valamennyi tagállam végrehajtja, minden szereplő tekintetében egyformán alkalmazzák és rendszeresen és hatékonyan ellenőrzik; kéri, hogy a „jogalkotás javítása” kezdeményezés keretében a Bizottság erősítse meg a szerződések öreként betöltött szerepét a szociális és foglalkoztatási jogszabályok végrehajtását illetően;
13. rámutat arra, hogy a legutóbbi OECD- és más tanulmányok kimutatták, hogy nem bizonyított az az állítás, hogy az elbocsátásokkal kapcsolatos védelem és a hagyományos munkaszerződések meggyengülése előmozdítaná a foglalkoztatás növekedését; rámutat, hogy a skandináv országok példája egyértelműen mutatja, hogy az elbocsátásokkal kapcsolatos védelem és a foglalkoztatási normák magas szintje teljes mértékben összeegyeztethető a foglalkoztatás jelentős növekedésével;
14. megjegyzi, hogy egyes nem standard szerződési formák – attól függően, hogy milyen mértékben vannak jelen a munka- és a társadalombiztosítási jogban –, továbbá az élethosszig tartó tanulási és képzési lehetőségek biztosítása hozzájárulhatnak nemcsak az EU gazdasági versenyképességének javításához, hanem a munkavállalók eltérő igényeinek kielégítéséhez is, tekintetbe véve, hogy életük melyik szakaszában járnak és szakmájukban milyen kilátásaik vannak; ugyanakkor elismeri, hogy a nem standard munkaviszonynak együtt kell járnia azon munkavállalók támogatásával, akik éppen az egyik foglalkozásról a másikra vagy egyik foglalkoztatási státuszról a másikra történő váltás átmeneti helyzetében vannak; továbbá megjegyzi, hogy annak érdekében, hogy ez az átmenet gyors és fenntartható legyen, aktív beavatkozásra kell összpontosítani, amellyel lehetővé válik, hogy azon munkavállalók, akiknek újra be kell lépniük a munkaerőpiacra valamilyen szintű jövedelemtámogatást kaphassanak a képzés és átképzés útján újból foglalkoztathatóvá váláshoz feltétlenül szükséges időszak során;
15. hangsúlyozza, hogy a zöld könyvnek magára a munkajogra kell összpontosítania;
16. megjegyzi, hogy a Bizottság az egyéni munkajogra összpontosít, és sürgeti a Bizottságot, hogy mozdítsa elő a kollektív munkajogot, mint a munkavállalók és munkaadók számára a rugalmasság és a biztonság növelését biztosító egyik eszközt;

2007. július 11., szerda

17. határozottan úgy véli, hogy a foglalkoztatás minden nem standard vagy egyéb formájának az alapvető jogok minimumán kell alapulnia, tekintet nélkül az egyéni foglalkoztatási státuszra, amelybe beletartoznak: a megkülönböztetés-mentesség, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, valamint a munkaidő/pihenőidő védelmére, az egyesülés és a képviselőlet szabadságára és a kollektív tárgyaláshoz és a kollektív fellépéshez, valamint a képzéshez való hozzáférésre vonatkozó rendelkezések; hangsúlyozza ugyanakkor, hogy ezeket tagállami szinten kell megfelelően végrehajtani, figyelembe véve a különböző hagyományokat és társadalmi-gazdasági tényezőket az egyes országokban; hangsúlyozza, hogy az európai jogszabályok nem ellentétesek a nemzeti jogszabályokkal, hanem ezeket egymást kiegészítőnek kell tekinteni;
18. megállapítja, hogy számos tagállamban és a Szerződésben megállapítottak szerint is a munkajog alapvető része a szervezett fellépéshez való jog, illetve hogy a Bizottság megállapította a Bíróság előtt zajló eljárás során, hogy egyes skandináv országok kollektív fellépéseinek sajátos formája összhangban van az EK-Szerződéssel, és kéri a Bizottságot, hogy a Bíróság megállapításainak megfelelően tartsa tiszteletben a kollektív megállapodásokat a munkajog sajátos típusaként;
19. kéri, hogy minden munkavállaló ugyanolyan szintű védelemhez rendelkezzen hozzáféréssel, és hogy bizonyos csoportok ne legyenek eleve kizárva a legszélesebb körű védelemből, ami jelenleg gyakran előfordul a tengerészekkel, a hajókon dolgozó munkavállalókkal, illetve a nem szárazföldön, továbbá a közúti szállításban dolgozó munkavállalókkal; kéri, hogy hatékony jogszabályok legyenek alkalmazandók valamennyi személyre, tekintet nélkül munkavégzésük helyére;
20. úgy véli, hogy a túlzott mértékű adminisztrációs terhek még a gazdasági növekedés időszakában is eltántoríthatják a munkaadókat attól, hogy új munkavállalókat vegyenek fel, aminek következtében rosszabbodnak a foglalkoztatási kilátások és meggátolják a munkavállalókat a munkaerőpiacra való belépésben; hangsúlyozza, hogy a Tanács által Lisszabonban, 2000-ben hozott határozatokkal összhangban a munkahelyteremtés elsőbbséget élvező európai célkitűzés;
21. megjegyzi, hogy fokozódik az informális gazdaság és különösen a be nem jelentett munkavállalók munkájának kizsákmányolása, és úgy véli, hogy ez ellen a jelenség ellen úgy lehet a leghatékonyabban küzdeni, ha a kizsákmányolás kezelésének eszközeire és mechanizmusaira összpontosítanak, ideértve a munkajog és a munkaügyi normák fokozottabb és megfelelőbb érvényesítését, a legális munkavállalás megkönnyítését és a munkavállalók alapvető emberi jogainak tiszteletben tartását; felhívja a tagállamokat, hogy fogadjanak el jogszabályokat a veszélyeztetett munkavállalók toborzók (gangmasters) által történő kizsákmányolása ellen, illetve írják alá és ratifikálják a valamennyi migráns munkavállaló és családjuk védelméről szóló ENSZ-egyezményt, illetve az Európa Tanács emberkereskedelem elleni fellépésről szóló egyezményét;
22. mély aggodalommal állapítja meg, hogy a Bizottság zöld könyve – bár elismeri, hogy a jelenlegi munkaerő-piaci feltételek egyenlőtlenséget teremtenek a nemek között, például nemek közötti fizetésbeli különbségek és foglalkozásbeli és ágazati szegregáció formájában – teljes mértékben figyelmen kívül hagyja „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv” című bizottsági közleményben megfogalmazott kötelezettségeket és felelősségeket (COM(2006)0092);
23. szintén mély aggodalommal állapítja meg, hogy a zöld könyv – annak ellenére, hogy elismeri, hogy a nők a munkájuk és magánéletük közötti egyensúly hiányával szembesülnek – nem vesz tudomást arról, hogy sürgősen fel kell lépni a munka és a magánélet, valamint a demográfiai kihívások összehangolása érdekében, a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumnak és a Bizottság fent említett, „Európa demográfiai jövője” című közleményének megfelelően (COM(2006)0571);
24. üdvözli a munkaerőpiacon meglévő munkaügyi hagyományok, szerződési formák és vállalkozási modellek nagy változatosságát;
25. felhív rugalmas és biztonságos szerződéses feltételek kialakítására a korszerű munkaszervezéssel kapcsolatosan;
26. kiemeli, hogy a kis- és középvállalkozásokat Európában a foglalkoztatás megteremtésében és növelésében, illetve a társadalmi és regionális fejlődés tekintetében jelentős szerepűnek tekintik; úgy hiszi tehát, hogy létfontosságú a kkv-k által a munkahelyteremtésben betöltött szerep fokozása a munkajog javítása révén;
27. úgy véli, hogy a közösségi jog eredményesebb alkalmazása érdekében szükség van néhány tagállamban a jelenlegi szociális párbeszéd hiányosságainak kezelésére tekintve, hogy a munkavállalói képviselőlet hiányzik egyes olyan ágazatokban, ahol a gazdasági tevékenység nagy részét 10-nél kevesebb munkavállalót alkalmazó kkv-k végzik (a képviselőlet e hiánya különösen néhány új tagállamban markáns);

2007. július 11., szerda

28. megállapítja, hogy a szociális párbeszéd aktuális rendszerében nem szerepel a zöld könyvben tárgyalt számos olyan munkavállaló, aki rugalmas feltételek mellett dolgozik, és nem minősül sem munkaadónak, sem munkavállalónak, illetve akivel konzultációt kell folytatni a szociális partnerek közötti bármiféle párbeszéd mellett;
29. helyesli a Tanács azon célját, hogy minden megfelelő nemzeti és közösségi erőforrást mozgósítson a szakképzett, felkészült és könnyen alkalmazkodó munkaerő, valamint a globalizáció és az európai társadalmak előregedése okozta együttes hatásból adódó kihívásokkal szembenező munkaerőpiac kialakulásának elősegítése érdekében;
30. megállapítja, hogy a munkaerőpiac szegmentálódása miatt a munkahely biztonsága alacsony és a foglalkoztatás kevésbé stabil, számos nem standard szerződésben nincs sok lehetőség az oktatásra és képzésre, foglalkoztatói nyugdíjra és szakmai előmenetelre, valamint elégtelen a humán tőkébe való befektetés; hangsúlyozza, hogy ez növeli a gazdasági bizonytalanságot és általában a változás és a globalizáció ellenzését eredményezi;
31. megállapítja, hogy számos tagállamban a megfelelő szociális biztonság hiánya miatt lehetetlen a második pillér szerinti nyugdíjhoz jutni, ami külön nyomást jelent az első pillér szerinti öregségi nyugdíjakra;
32. úgy gondolja, hogy az egyéni motiváció, a munkaadók támogatásának és a lehetőségek hozzáférhetőségének és rendelkezésre állásának kombinálása játssza a legfontosabb szerepet az élethosszig tartó tanulásban való részvétel tekintetében, és felszólít a munkaerő-piaci követelményeknek, valamint a munkavállalók és munkaadók egyéni elvárásainak megfelelő oktatási ágazat és iskolák létrehozására; szorgalmazza, hogy az egyéni karrierépítésről szóló tanulmányok kerüljenek bele az iskolai tantervekbe;
33. rámutat arra, hogy sürgősen javítani kell az EU lakosságának iskolázottsági szintjét és szorgalmazza, hogy a Bizottság, a tagállamok és a szociális partnerek tegyenek befektetéseket az élethosszig tartó tanulás és a humán tőke fejlesztésének terén, mivel ezek a tartós munkanélküliség leküzdésének hatékony eszközei, amelyekkel összefüggésben a készségfejlesztés és a képzések megszerzése közérdek, ahogy azt a szociális partnerek is jelezték a kompetenciák és képzések élethosszig tartó fejlesztésére vonatkozó 2006. évi cselekvési keretben;
34. véleménye szerint a munkajogi reformoknak elő kell mozdítaniuk a vállalatok részéről a munkavállalói képességei terén tett befektetést, ösztönözniük kell a munkavállalókat készségeik fejlesztésére, és garantálniuk kell a társadalombiztosítási rendszerek beavatkozását az ilyen megközelítés biztosítása céljából;
35. hangsúlyozza a következetességre való törekvés fontosságát a munkajog terén, amely irányelvek és kollektív megállapodások, illetve nyílt együttműködés útján érhető el, szorgalmazza, hogy a Bizottság vegye figyelembe a nemzeti munkaerő-piacok és a tagállamok e téren meglévő hatáskörei közötti hatalmas különbségeket, de emlékeztet a versenyképes, innovatív és befogadó Európa, valamint több és jobb munkalehetőség létrehozásának célkitűzésére;
36. hangsúlyozza a meglévő közösségi jogszabályok megfelelő végrehajtásának és érvényesítésének hiányát, és felhívja a Bizottságot, hogy biztosítsa a koordinációt a megfelelő nemzeti foglalkoztatási felügyeleti szervek között; hangsúlyozza annak szükségességét, hogy az új tagállamok egészségügyi és biztonsági jogszabályait összehangba hozzák a közösségi jogszabályokkal;
37. úgy véli, hogy a vonatkozó jogszabályok értelmében – ezek eredményes végrehajtása esetén – a szomszédos tagállamokban dolgozó munkavállalók jogai megfelelő védelmet élveznének, de az egyes tagállamok eltérő társadalmi-gazdasági helyzete és hagyományai miatt bonyolult lenne azt a célt kitűzni, hogy a munkavállaló és az egyéni vállalkozó meghatározása a közösségi jogban egységes legyen; ugyanakkor úgy véli, hogy olyan kezdeményezésre van szükség, amelynek célja a közösségi joganyag koherens és hatékonyabb végrehajtásának garantálásához szükséges közelítés bizonyos mértékű növelése; e közelítésnek tiszteletben kell tartania a tagállamok jogait a munkaviszony meghatározása tekintetében;
38. elismeri, hogy a vállalkozást kezdő személyek és a mikrovállalkozók gazdaságilag függő helyzetben lehetnek, ha a gazdaságban kezdetben egy megrendelővel vesznek részt; úgy véli ezért, hogy a valóban egyéni vállalkozó munkavállalókat, ha egy megrendelőtől függenek gazdaságilag, nem lehet egy harmadik, az egyéni vállalkozók és az alkalmazottak közötti kategóriába, sem az alkalmazottak kategóriájába besorolni;
39. megismétli a Parlament álláspontját, a Bíróság által megállapított iránymutatásokkal összhangban, hogy a munkavállaló fogalmának meghatározását a munkavégzés tényleges helyére és idejére kell alapozni;

2007. július 11., szerda

40. felhívja a tagállamokat, hogy segítsék elő a munkaviszonyról szóló, 2006. évi ILO-ajánlás végrehajtását;
41. kéri a tagállamokat, hogy vegyék tudomásul, hogy az ILO fenti ajánlása szerint a munkajog nem érintheti a tényleges üzleti kapcsolatokat;
42. szorgalmazza, hogy a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitikai terén az összehangolás nyílt módszerét alkalmazzák, amely a legjobb gyakorlatokra vonatkozó információk cseréjére szolgáló hasznos eszköz, annak érdekében, hogy a közös problémákra rugalmasan és átlátható módon lehessen válaszolni, figyelembe véve azokat az eltérő körülményeket, amelyek döntő hatást gyakorolnak az egyes tagállamok munkaerőpiacaira;
43. javasolja a tagállamoknak, a Tanácsnak és a Bizottságnak, hogy a nyílt koordinációs módszer keretében osszák meg egymással a munkaidő rugalmas szervezésére vonatkozó bevált gyakorlatokkal kapcsolatos információkat, és vegyék figyelembe azokat az innovatív munkaidő-beosztási megoldásokat, amelyek a munka és a családi élet közötti megfelelő egyensúly elérésére irányulnak;
44. felhívja a Bizottságot, hogy folytassa a nemzeti munkaerőpiacokra vonatkozó információgyűjtést és -elemzést, hogy az egyes tagállamokban folytatott foglalkoztatási politikákkal kapcsolatos bevált gyakorlatokra vonatkozó információk cseréje megbízható adatokon, különösen homogén és összehasonlítható statisztikákon alapuljon;
45. felhívja a tagállamokat, hogy szociális biztonsági rendszereiket vizsgálják felül és igazítsák ki, továbbá egészítsék ki aktív munkaerő-piaci politikáikat, különösen a képzés és az élethosszig tartó tanulás tekintetében, a munkaerőpiac új realitásainak megfelelően támogatva a szakmai váltást és a munkaerőpiacra való visszatérést, a nyereségtől való szükségtelen függés és a nem hivatalos munkavállalás megelőzése érdekében.
46. határozottan elítéli a szabályos munkaszerveződések bárminemű visszaélésre lehetőséget adó új munkavállalási formákkal való felváltását, amelyet kényszerítő gazdasági szükség nem indokol, és amelynek célja a túlzott mértékű rövid távú haszon elérése a közösség, a munkavállalók és a versenytársak kárára; hangsúlyozza, hogy bármilyen ilyen lépés ellentétes az európai szociális modellel, mivel hosszú távon rombolja a munkaadók és a munkavállalók közötti egyetértést, méltányosságot és bizalmat; határozottan kéri a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy lépjenek fel bárminemű felelőtlen visszaélés felszámolására érdekében;
47. emlékeztet arra, hogy a „rugalmas biztonság” kifejezés a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság olyan ötvözetét jelenti, amely lehetővé teszi mind a termelékenység növelését, mind pedig a munkahelyek színvonalának emelését, és egyúttal biztonságot és kiegyensúlyozott családi életet garantál az egyes munkavállalók számára, valamint a vállalkozások számára is módot nyújt arra, hogy a megfelelő rugalmassággal rendelkezzenek új munkahelyek létrehozásához;
48. hangsúlyozza, hogy a rugalmas biztonság csak hatékony és korszerű munkajog útján lehetséges, amely tükrözi a munka változó realitását; megjegyzi, hogy a kollektív munkajog és az erős szociális partnerkapcsolat a rugalmas biztonság kulcsfontosságú eleme; úgy gondolja azonban, hogy a rugalmas biztonság többféle modellje létezik; megjegyzi, hogy a közös megközelítés alapjául egyfelől a cégek és a munkavállalók alkalmazkodóképességét, másfelől a rugalmasságot és biztonságot, az aktív munkaerő-piaci politikákat, a képzést és az élethosszig tartó tanulás lehetőségeit kell megtenni; úgy véli, hogy a tágabb értelemben vett jóléti intézkedéseket, illetve a szolgáltatásokhoz, például az általános gyermekgondozási támogatáshoz való általános hozzáférés pozitívan hozzájárul e célok eléréséhez;
49. úgy véli, hogy a Bizottság zöld könyvében túlságosan szűk a „rugalmas biztonság” (flexicurity) fogalmának meghatározása; megjegyzi ugyanakkor, hogy a Bizottság közleményt fog közzétenni a rugalmas biztonságról;
50. úgy gondolja, hogy az idősebb munkavállalók munkaerőpiacon maradása önkéntes és rugalmas alapon kell, hogy történjen, megfelelő munkahelyi képzést és egészségügyi ellátást élvezve; hangsúlyozza, hogy sürgősen szükség van pozitív lépésekre annak érdekében, hogy az idősebb munkavállalókat a munkaerőpiacra való visszatérésre ösztönözzék, továbbá több rugalmasságot kell biztosítani a nyugdíjrendszerek megválasztásának terén;
51. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat annak elismerésére, hogy a munkajog hatalmas befolyással bír a vállalatok magatartására, és a stabil, egyértelmű és megalapozott rendelkezésekbe vetett bizalmuk a több és jobb munkahely teremtésével kapcsolatos döntések kulcsfontosságú eleme; ezért felhívja a tagállamokat valamennyi már meglévő, a munkaerőpiacot érintő hatályos közösségi jogszabály megfelelő végrehajtására és megerősítésére;

2007. július 11., szerda

52. felhívja a tagállamokat, hogy nemzeti és európai szinten egyaránt erősítsék meg a szülői szabadsághoz fűződő jogokat és a gyermekgondozási támogatásokra vonatkozó rendelkezéseket mind a férfiak, mind a nők számára;
53. üdvözli a be nem jelentett munka és a feketegazdaság elleni küzdelemre vonatkozóan kialakított stratégiát, mivel ezek – jöllehet az egyes tagállamokban eltérő mértékben vannak jelen – veszélyeztetik a gazdaságot, jogvédelem nélküli helyzetben hagyják a dolgozókat, hátrányosan érintik a fogyasztókat, csökkentik az adóbevételeket és tisztességtelen versenyt teremtenek a vállalkozások között; oszttja a Bizottság megközelítését, amely szerint a be nem jelentett munka ellen vívott küzdelmet a kormányzati végrehajtó szervek, a munkaügyi felügyelet és/vagy szakszervezetek, a társadalombiztosítási szervek és az adóhatóságok közötti szoros együttműködéssel kell vívni, és felhívja a tagállamokat, hogy alkalmazzanak az egyes üzleti szektorokra jellemző mutatókra és teljesítményjelölőkre alapozott újító módszereket az adóerőzítő elleni küzdelemben;
54. felhívja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy indíttson a munkaadókat és munkavállalókat célzó tájékoztatási kampányt, amelynek célja a minimumkövetelményeket előíró közösségi rendelkezésekre és rendeletekre, illetve arra való figyelemfelhívás, hogy a feketemunka káros hatással van a nemzeti szociális biztonsági rendszerekre, az állami finanszírozásra, a tisztességes versenyre, a gazdasági teljesítményre és magukra a munkavállalókra is;
55. kéri, hogy fordítsanak különös figyelmet az ideiglenes munkákkal gyakran megbízott fiatal munkavállalókra annak biztosítása céljából, hogy a munkával kapcsolatos tapasztalathiányuk ne vezessen munkahelyi balesetekhez; bátorítja a tagállamokat, hogy osszák meg a bevált gyakorlatot e tekintetben, és szólítsák fel az ideiglenes munkaközvetítéssel foglalkozó ügynökségeket arra, hogy tegyék érzékenyebbé a munkaadókat és magukat a fiatal munkavállalókat is;
56. hangsúlyozza a szociális partnerek szerepét a munkavállalók és munkaadók tájékoztatásában és képzésében a munkaügyi kapcsolataik során őket megillető jogok és rájuk háruló kötelezettségek tekintetében, valamint aláhúzza az e téren hatályos jogszabályozás végrehajtásának fontosságát, ezért kéri a Bizottságot, hogy segítse elő a szociális partnereknek nyújtott technikai támogatást és ösztönözze őket arra, hogy gyűjtösek ismereteket és tapasztalatokat a munkahelyi feltételek javítása érdekében;
57. hangsúlyozza a szociális partnerek által betöltött fontos szerepet, amelynek köszönhetően bizonyos mértékig máris sikeresnek mondható a munkaerőpiacok reformja, különösen a szülői szabadságra, a rész-munkaidőre és a határozott időre szóló szerződésekre, továbbá a távmunkára és az élethosszig tartó tanulásra vonatkozó megállapodások megkötése révén;
58. úgy gondolja, hogy a tagállamoknak a nyitottság szellemében kell párbeszédet folytatniuk a szociális partnerekkel a munkajog korszerűsítése és a XXI. század kihívásaihoz való igazítása tárgyában, figyelembe véve a szociális partnerek érveit és válaszokat kínálva aggodalmaikra;
59. úgy véli, hogy a Bizottságnak nem csak a kijelölt szociális partnerekkel, hanem a munkajogi jogalkotás által érintett összes szervezettel és egyénnel is konzultálnia kellene, különös tekintettel a konzultációs folyamatban jelenleg alulreprezentált kkv-kra, valamint a szakszervezethez nem tartozó munkavállalókra;
60. rámutat a vállalati kollektív tárgyalások pozitív szerepére a munkajogi kapcsolatok és a munkaszervezés terén, növelve a cégek termelékenységét és javítva a munkafeltételeket, ezáltal ösztönözve a foglalkoztatás szintjének emelkedését; felhívja a figyelmet arra, hogy lehetőség van a jogszabályozás módosítására az olyan kollektív tárgyalások támogatása érdekében, amelyek a munkaadók és a munkavállalók számára egyaránt előnyös, vállalati szintű megoldások kialakítására irányulnak;
61. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a „jogalkotás javítása” kezdeményezés keretei között mozdítsák elő a szociális partnerekkel – és ahol szükséges, a civil társadalom más képviselői szerveivel – való állandó együttműködést a munkajog vagy a szociális politika területéhez tartozó minden jogalkotási tevékenység során, egyszerűsítve a kkv-kat és különösen az új cégeket terhelő közigazgatási eljárásokat, pénzügyi helyzetük könnyítésével hozzájárulva versenyképességükhöz, és ezáltal új munkahelyek teremtéséhez;
62. hangsúlyozza a visszaélések megelőzése érdekében az általános vagy fővállalkozások egyetemleges felelőssége szabályozásának szükségességét a munkavállalók alvállalkozásba adása és kiszervezése esetén, a minden vállalkozás számára egyenlő körülményeket kínáló, átlátható és versenyképes piac megteremtése érdekében, tiszteletben tartva a munkaügyi normákat és feltételeket; különösen kéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy egyértelműen állapítsák meg, ki felelős a munkajog betartásáért és a kapcsolódó bérek, társadalombiztosítási járulékok és adók megfizetéséért egy alvállalkozói láncban;

2007. július 11., szerda

63. szilárd meggyőződése, hogy a bizonytalan és rosszul fizetett munka nem megfelelő válasz az egyre több ágazatot érintő cégáthelyezési tendenciára; úgy ítéli meg ezzel szemben, hogy a jelenleg a versenyképesség hiányával küszködő ágazatokat a kutatás és a fejlesztés, a képzés és az élethosszig tartó tanulás terén tett befektetések lendíthetik fel;

64. felhívja a Bizottságot egy vitarendezési rendszer létrehozásának megkönnyítésére annak érdekében, hogy a szociális partnerek közötti európai megállapodások hatékony és rugalmas eszközzé váljanak, előmozdítva a hatékonyabb, európai szintű szabályozási megközelítést;

65. felhívja a tagállamokat, hogy szüntessék meg a munkaerőpiacokra való belépéssel kapcsolatos korlátozásokat, javítva az Európai Unióban a munkavállalói mobilitást, és elősegítve az egységes piac és a liszaboni stratégia céljainak gyorsabb elérését;

66. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak, valamint a tagállamok és a tagjelölt országok parlamentjeinek.

P6_TA(2007)0340

A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetése

Az Európai Parlament 2007. július 11-i állásfoglalása „A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetése: a hasznok és a lehetőségek maximalizálása a munkavállalók védelmének biztosítása mellett” című bizottsági közleményről

Az Európai Parlament,

- tekintettel a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai és tanácsi irányelvre ⁽¹⁾,
 - tekintettel a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló iránymutatásokat tartalmazó, 2006. április 4-i bizottsági közleményre (COM(2006)0159),
 - tekintettel a 2007. június 13-i bizottsági közleményre, melynek címe: A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetése: a hasznok és a lehetőségek maximalizálása a munkavállalók védelmének biztosítása mellett (COM(2007)0304) (a munkavállalók kiküldetéséről szóló közlemény),
 - tekintettel a munkavállalók kiküldetéséről szóló 2004. január 15-i ⁽²⁾ és 2006. október 26-i ⁽³⁾ állásfoglalásaira,
 - tekintettel a Bizottságnak címzett, B6–0132/2007 számú szóbeli választ igénylő kérdésre a munkavállalók kiküldetéséről szóló közleményről,
 - tekintettel eljárási szabályzata 108. cikkének (5) bekezdésére,
- A. mivel a 96/71/EK irányelv teljeskörű és következetes végrehajtása problémásnak bizonyult, mivel a tagállamok azt nem ültették át megfelelően, és illetékes hatóságai nem működtek együtt egymással;
- B. mivel a témában kiadott korábbi bizottsági közleményeket a Parlament elégtelennek tartotta, és azok nem oldották meg az irányelvvel kapcsolatos problémákat; mivel a Bizottság és a Parlament álláspontja továbbra is eltér például a kiküldő társaság jogi képviselőjének elérhetősége témájában a fogadó országban és a dokumentumoknak az irányelvnek való megfelelés ellenőrzése érdekében a munkavégzés helyén történő őrzésére vonatkozóan;

⁽¹⁾ HL L 18., 1997.1.21., 1. o.

⁽²⁾ HL C 92. E, 2004.4.16., 404. o.

⁽³⁾ P6_TA(2006)0463.