

Środa, 11 lipca 2007 r.

65. zwraca się do IIMG, aby przyjęła szerokie spojrzenie na wyzwania i możliwości stojące przed europejskim systemem nadzoru oraz, poprzez swoje ostateczne konkluzje, wniosła wkład w dalszą perspektywiczną debatę;

Wpływ w skali światowej

66. uważa, że większe zrównoważenie wiodącej pozycji Stanów Zjednoczonych przez Unię Europejską mogłoby wzmocnić globalny wpływ Unii Europejskiej i państw członkowskich, jeżeli chodzi o władzę amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd; jest przekonany, że należy doprecyzować model finansowania i ramy odpowiedzialności organów samoregulacji, takich jak Rada Międzynarodowych Standardów Rachunkowości; ma nadzieję, że możliwe będzie również przywrócenie Międzynarodowemu Funduszowi Walutowemu rangi faktycznego organu i podmiotu monetarnego w skali globalnej, zdolnego zapobiegać kryzysom, gwarantować stabilność finansową i przeciwdziałać nierównowadze na świecie;

67. uważa, że partnerstwo transatlantyckie winno ulec zacieśnieniu i wzmocnieniu poprzez poprawę koordynacji regulacyjnej; podkreśla znaczenie wdrożenia przez władze Stanów Zjednoczonych umowy bazylejskiej II oraz wzajemnego uznawania standardów rachunkowości UE i USA i wzywa do większej kontroli demokratycznej nad współpracą Unii Europejskiej i Stanów Zjednoczonych w monitorowaniu sektorowych prac organów nadzoru w zakresie alternatywnych nośników inwestycji, takich jak fundusze zabezpieczające, w tym we współpracy z Międzynarodową Organizacją Komisji Papierów Wartościowych i właściwymi organami na rynkach, gdzie takie fundusze są powszechne, oraz w ramach dialogu UE-USA; popiera inicjatywę prezydencji Rady dotyczącą Transatlantyckiego Partnerstwa Gospodarczego i mającą na celu wzmocnienie transatlantyckiej koordynacji regulacyjnej, tak aby zapobiec niepotrzebnemu nakładaniu się lub nawet sprzeczności przepisów mających zastosowanie do uczestników rynku finansowego;

68. uważa, że w obliczu pewnych nowych globalnych wyzwań i zagrożeń właściwe są porównywalne reakcje regulacyjne dotyczące głównych rynków finansowych; jest świadomy, że uregulowania wspólnotowe oddziałują na stosunki z krajami trzecimi; wzywa Komisję do utrzymywania intensywnego dialogu i współpracy technicznej między Unią Europejską a krajami rozwijającymi się w celu zapewnienia skuteczności i jakości globalnych ram prawnych i regulacyjnych dotyczących usług finansowych;

69. wskazuje na wiodącą rolę Unii Europejskiej w aktualnych pracach w ramach projektu Solvency II i oczekuje, że rola ta wpłynie na światową strukturę regulacyjną oraz działania normalizacyjne Międzynarodowego Stowarzyszenia Nadzorów Ubezpieczeniowych;

70. uważa, że Unia Europejska powinna przyjąć konstruktywną i otwartą postawę wobec kwestii ożywienia gospodarczego w Azji Południowo-Wschodniej, w szczególności w Indiach, Chinach i Korei Południowej, oraz że powinna zaniechać ewentualnych środków protekcyjnych na szczeblu wspólnotowym i krajowym; popiera inicjatywy na rzecz utworzenia wspólnych ogólnosiwiatowych standardów usług finansowych, takich jak np. coroczne obrady okrągłego stołu Unii Europejskiej i Chin na temat usług finansowych i ich uregulowań;

*

* *

71. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji, Europejskiemu Bankowi Centralnemu, Komitetowi Europejskich Organów Nadzoru Papierów Wartościowych, Komitetowi Europejskich Organów Nadzoru Bankowego oraz Komitetowi Europejskich Inspektorów ds. Ubezpieczeń i Emerytur Pracowniczych.

P6_TA(2007)0339

Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie modernizacji prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku (2007/2023(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając Konwencję nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych (z 1948 r.), Konwencję nr 98 MOP dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (z 1949 r.) oraz Zalecenie nr 198 MOP dotyczące stosunku pracy (z 2006 r.),
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁽¹⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. L 303 z 2.12.2000, str. 16.

Środa, 11 lipca 2007 r.

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 września 2006 r. w sprawie europejskiego modelu społecznego dla przyszłości podkreślającą wspólne wartości Unii Europejskiej – równość, solidarność, niedyskryminację i redystrybucję⁽¹⁾,
- uwzględniając art. 136 – 145 Traktatu WE,
- uwzględniając art. 15, 20 i 27 — 38 Europejskiej Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej⁽²⁾, a w szczególności praw zarówno do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia, jak i sprawiedliwych i uczciwych warunków pracy,
- uwzględniając Europejską Kartę Społeczną,
- uwzględniając sprawozdanie grupy wysokiego szczebla w sprawie przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii Europejskiej z maja 2004 r.,
- uwzględniając dokument roboczy Komisji zatytułowany „Wspólnotowy program lizboński: sprawozdanie z technicznego wdrożenia” i jego realizacja w 2006 r. (SEC(2006)1379),
- uwzględniając komunikat Komisji w sprawie agendy społecznej (COM(2005)0033),
- uwzględniając krajowe programy reform lizbońskich przedstawione przez państwa członkowskie,
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Globalny wymiar Europy — konkurowanie na światowym rynku” (COM(2006)0567),
- uwzględniając komunikat Komisji w sprawie wzrostu i zatrudnienia — zintegrowane wytyczne na lata 2005-2008 (COM(2005)0141),
- uwzględniając konkluzje Prezydencji z marca 2000 r., marca 2001 r., marca i października 2005 r. i marca 2006 r.,
- uwzględniając dyrektywę Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)⁽³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 23 marca 2006 r. w sprawie wyzwań demograficznych i solidarności między pokoleniami⁽⁴⁾,
- uwzględniając dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług⁽⁵⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 października 2006 r. w sprawie stosowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników⁽⁶⁾,
- uwzględniając konwencję MOP z 1975 r. w sprawie pracowników migrujących (przepisy uzupełniające),
- uwzględniając konwencję MOP z 1997 r. o prywatnych agencjach pracy,
- uwzględniając program MOP dotyczący godnej pracy,
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Upowszechnianie godnej pracy dla wszystkich: wkład Unii w realizację programu godnej pracy na świecie” (COM(2006)0249),
- uwzględniając dyrektywę Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet⁽⁷⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁽⁸⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. C 305 E z 14.12.2006, str. 141.

⁽²⁾ Dz.U. C 364 z 18.12.2000, str. 1.

⁽³⁾ Dz.U. L 175 z 10.7.1999, str. 43.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 292 E z 1.12.2006, str. 131.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, str. 1.

⁽⁶⁾ Teksty przyjęte, P6_TA(2006)0463.

⁽⁷⁾ Dz.U. L 45 z 19.2.75, str. 19.

⁽⁸⁾ Dz.U. L 39 z 14.2.1976, str. 40.

Środa, 11 lipca 2007 r.

- uwzględniając dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) ⁽¹⁾,
 - uwzględniając dyrektywę Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych ⁽²⁾,
 - uwzględniając dyrektywę Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ⁽³⁾,
 - uwzględniając dyrektywę 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy ⁽⁴⁾,
 - uwzględniając dyrektywę 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), – załącznik: Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony ⁽⁵⁾,
 - uwzględniając art. 45 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Gospodarczej i Monetarnej oraz Komisji Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów i Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A6-0247/2007),
- A. mając na uwadze, że w dobie globalizacji, szybkiego postępu technologicznego, zmian demograficznych oraz znacznego rozwoju sektora usług, tam, gdzie to konieczne modernizacja europejskiego prawa pracy w celu uwzględnienia wymagań coraz większej elastyczności zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników, a także zapotrzebowania na większe bezpieczeństwo pracowników zagwarantuje, że zarówno przedsiębiorstwa, jak i pracownicy zwiększą swoją zdolność adaptacyjną, przyczyniając się w ten sposób do ugruntowania europejskiego modelu społecznego,
- B. mając na uwadze, że wzrost gospodarczy jest jednym z podstawowych warunków trwałego wzrostu zatrudnienia; mając również na uwadze, że odpowiednio zaplanowana polityka socjalna nie powinna być traktowana jako koszt, lecz raczej jako pozytywny czynnik rozwoju gospodarczego Unii Europejskiej, zgodnego z realizacją celów lizbońskich,
- C. mając na uwadze, że Unia Europejska jest nie tylko strefą wolnego handlu, lecz również wspólnotą opierającą się na wspólnych wartościach, a prawo pracy powinno odzwierciedlać te wartości; mając również na uwadze, że tworzone w Europie podstawowe zasady prawa pracy pozostają w mocy; mając na uwadze, że prawo pracy gwarantuje pewność prawną oraz ochronę pracowników i pracodawców w drodze legislacji bądź układów zbiorowych lub połączenia tych dwóch rozwiązań oraz mając na uwadze, że przywraca ono równowagę sił między pracownikami a pracodawcami; mając na uwadze, że wszelkie procesy zmian odniosą większy sukces, jeżeli pracownicy będą czuli się bardziej bezpieczni oraz, że takie bezpieczeństwo zależy od łatwości znalezienia nowej pracy;
- D. mając na uwadze, że swobodny przepływ pracowników stanowi jedną z podstawowych zasad UE zgodnie z art. 39 Traktatu WE i że tej podstawowej wolności powinno towarzyszyć skuteczne wdrażanie przepisów zapewniających przestrzeganie zasady równej płacy za równą pracę,
- E. mając na uwadze, że nowe nietypowe formy umów oraz elastyczne umowy standardowe (jak na przykład umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin, umowy na czas określony, umowy czasowe zawierane poprzez biura pośrednictwa pracy, umowy odnawiane proponowane osobom samozatrudnionym, umowy dotyczące konkretnych projektów), z których wiele ma niestabilny charakter, są obecnie coraz bardziej charakterystyczne dla europejskiego rynku pracy,

⁽¹⁾ Dz.U. L 348 z 28.11.1992, str. 1.⁽²⁾ Dz.U. L 216 z 20.8.1994, str. 12.⁽³⁾ Dz.U. L 254 z 30.9.1994, str. 64.⁽⁴⁾ Dz.U. L 269 z 5.10.2002, str. 15.⁽⁵⁾ Dz.U. L 14 z 20.1.1998, str. 9.

Środa, 11 lipca 2007 r.

- F. mając na uwadze, że tego typu stosunki umowne — jeżeli towarzyszyć im będą konieczne gwarancje bezpieczeństwa dla pracowników — mogą przyczynić się do zapewnienia przedsiębiorstwom zdolności przystosowawczych wymaganych w nowym kontekście międzynarodowym i jednocześnie do spełniania specyficznych potrzeb pracowników w zakresie różnorodnej równowagi pomiędzy życiem prywatnym i rodzinnym a kształceniem zawodowym,
- G. mając na uwadze, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin stanowiło około 60 % nowo utworzonych miejsc pracy na terenie Unii Europejskiej po roku 2000 a więc więcej niż zatrudnienie standardowe w pełnym wymiarze godzin, a 68 % osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin jest zadowolonych z wymiaru swojego czasu pracy; mając jednak na uwadze, że ten stopień zadowolenia jest ściśle związany z poziomem ochrony obejmującej pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin, zapewnianej przez prawo pracy i ubezpieczenie społeczne,
- H. mając na uwadze, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin jest przede wszystkim elementem zatrudnienia kobiet i jest często strategią kompromisową stosowaną przez kobiety z powodu braku dostępnych i niedrogich ośrodków opieki nad dziećmi i osobami zależnymi,
- I. mając na uwadze, że istniejące prawodawstwo WE promujące równouprawnienie płci dotąd nie doprowadziło do realizacji zakładanych celów, a także, że różnica płac między płciami oraz brak przepisów dotyczących godzenia pracy z życiem rodzinnym i publicznych usług w zakresie opieki nad dziećmi pozostają kluczowymi problemami europejskich pracowników,
- J. mając na uwadze, że zatrudnienie tymczasowe wzrasta szybciej w państwach członkowskich, gdzie wprowadzono zmiany w odpowiednich przepisach zachęcające do podjęcia zatrudnienia tymczasowego; mając na uwadze, że niestandardowe formy zatrudnienia mogą być korzystne jeżeli są dostosowane do sytuacji pracowników i dobrowolne; mając jednak na uwadze, że obecnie wiele niestandardowych form zatrudnienia nie wynika z wyboru oraz że liczni pracownicy są nieobjęci podstawowymi prawami pracowniczymi i socjalnymi, co narusza zasadę równego traktowania,
- K. mając na uwadze, że usługi świadczone przez agencje pracy tymczasowej zostały wyłączone z zakresu dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. w sprawie usług na rynku wewnętrznym⁽¹⁾,
- L. mając na uwadze, że 60 % osób, które w 1997 r. podjęły w UE pracę w ramach niestandardowych umów, w 2003 r. posiadało umowy standardowe, co oznacza, że 40 % pracowników zatrudnionych na warunkach niestandardowych po 6 latach nadal nie ma właściwego statusu zatrudnienia; mając na uwadze, że dotyczy to w szczególności osób młodych, które coraz częściej otrzymują jako pierwsza pracę stanowisko na o wiele bardziej niepewnych warunkach pracy i warunkach socjalnych, przy zwiększonym ryzyku trwałego pozostania na marginesie rynku pracy,
- M. mając na uwadze, że niedawny wzrost liczby nietypowych umów doprowadził do różnic w warunkach pracy pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, co może prowadzić do pogorszenia się warunków pracy i zwiększenia liczby wypadków,
- N. mając na uwadze, że nierówności wywołują bezpośrednie i pośrednie koszty gospodarcze, a równość traktowania pociąga za sobą przewagę konkurencyjną, więc ustanowienie równego traktowania stanowi poważny wkład strategiczny w rozwój społeczny i gospodarczy; mając ponadto na uwadze, że Unia Europejska na może sobie pozwolić na nieskorzystanie z energii i zdolności produkcyjnych kobiet, które stanowią połowę ludności,
- O. mając na uwadze, że kobiety podlegają obecnie potrójnej presji: zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy, rodzenie większej liczby dzieci i spełnienie rosnących wymagań rodziny w zakresie opieki; mając na uwadze, że prawie zawsze to od kobiety właśnie wymaga się ustępstw na rzecz dostosowania pracy do potrzeb rodziny i to właśnie kobiety doświadczają wysokiego poziomu stresu i obaw ze względu na łączenie ról opiekuńczych i zawodowych,
- P. mając na uwadze, że w rzeczywistości setki tysięcy kobiet muszą się godzić na nieregularne warunki pracy, ponieważ pracują wykonując prace domowe poza swoim własnym gospodarstwem domowym lub muszą opiekować się starszymi członkami rodziny,
- Q. mając na uwadze, że pracownicy zatrudnieni na umowach nietypowych mogą być narażeni na większe zagrożenie niż ich współpracownicy korzystający z innych form zatrudnienia, z powodu braku szkoleń, niewiedzy o zagrożeniach i nieznajomości praw,

⁽¹⁾ Dz.U. L 376 z 27.12.2006, str. 36.

Środa, 11 lipca 2007 r.

- R. mając na uwadze, że wszyscy pracownicy powinni korzystać z odpowiedniego bezpieczeństwa i ochrony w zakresie zatrudnienia, niezależnie od warunków umownych,
- S. mając na uwadze, że w wielu państwach członkowskich układy zbiorowe pomagają zapewnić elastyczne funkcjonowanie rynku pracy i są kluczowym elementem prawa pracy oraz podstawowym narzędziem regulowania rynku pracy; mając na uwadze, że należy uwzględniać różne realia związane ze stosunkami przemysłowymi, tradycje tych stosunków i poziom członkostwa w związkach zawodowych, który różni się w zależności od państwa członkowskiego; mając na uwadze, że państwa członkowskie powinny wspierać dialog między partnerami społecznymi na wszystkich szczeblach, ponieważ stanowi on najskuteczniejszą metodę umożliwiającą przeprowadzenie odpowiednich reform prawa pracy,
- T. mając na uwadze, że działania na poziomie UE muszą respektować kompetencje państw członkowskich w obszarze prawa pracy oraz zasady pomocniczości i proporcjonalności, oraz mając na uwadze, że Komisja musi wystąpić z inicjatywami, kiedy jest to uważane za niezbędne dla zapewnienia podstawy dla systemu minimalnych norm socjalnych obowiązujących w Unii,
- U. mając na uwadze, że w obliczu bieżących wyzwań ekonomicznych Unia Europejska musi dołożyć wszelkich starań, by zapewnić stabilność rynków pracy państw członkowskich, dać odpór masowym zwolnieniom w niektórych sektorach oraz zapewnić swoim obywatelom wyższy niż dawniej poziom bezpieczeństwa zatrudnienia, niezbędny do utrzymania warunków życia na poziomie nienaruszającym godności ludzkiej i podstawowych wartości europejskich;
- V. mając na uwadze, że wysoka stopa bezrobocia w Europie jest negatywnym zjawiskiem wymagającym podjęcia działań, które ułatwią większej liczbie osób podjęcie zatrudnienia, zwiększą stopień mobilności i pomogą pracownikom zmieniać pracę bez ryzyka utraty poczucia bezpieczeństwa; mając na uwadze, że priorytetem musi być stworzenie klimatu sprzyjającego tworzeniu dodatkowych miejsc pracy lepszej jakości;
1. z zadowoleniem przyjmuje nowe podejście do prawa pracy, którego celem jest objęcie tym prawem wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy, jaką są związani;
 2. z zadowoleniem przyjmuje dyskusje dotyczące potrzeby modernizacji prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku, co oznacza, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy potrzebują większej elastyczności, a także konieczności zapewnienia większego bezpieczeństwa, niż to, które jest obecnie kojarzone z niepewnymi formami zatrudnienia oraz poprawy ochrony narażonych pracowników, w celu tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i zwiększenia spójności społecznej, przyczyniając się tym samym do realizacji celów strategii lizbońskiej; uważa, że modernizacja prawa pracy powinna być spójna z zasadami Karty Praw Podstawowych, ze szczególnym odniesieniem do Tytułu IV, oraz uwzględniać i chronić wartości europejskiego modelu społecznego oraz ustanowione prawa socjalne;
 3. zajmuje przychylne stanowisko wobec dużej różnorodności tradycji w dziedzinie pracy, modeli umów oraz przedsiębiorstw funkcjonujących na rynkach pracy;
 4. wzywa do stworzenia elastycznych i bezpiecznych postanowień umownych w kontekście nowoczesnej organizacji pracy;
 5. uważa, że wśród priorytetów w zakresie ścisłego programu reformy prawa pracy w państwach członkowskich znajdują się:
 - a) ułatwianie przejścia między różnymi sytuacjami zatrudnienia i bezrobocia;
 - b) zapewnienie ochrony pracownikom zatrudnionym w niestandardowych formach;
 - c) wyjaśnienie sytuacji w zakresie pracy zależnej oraz szarych stref pomiędzy samozatrudnieniem a pracą zależną,
 - d) podjęcie działań mających na celu zwalczanie pracy nielegalnej;
 6. podkreśla, że społeczny i ekonomiczny priorytet zwiększenia stopy zatrudnienia, aby gospodarka europejska mogła konkurować w skali globalnej i dotrzymać obietnicy zagwarantowania bezpieczeństwa socjalnego; zaznacza, że obecne wysokie bezrobocie w Europie umniejsza bogactwo i przyszły dobrobyt, a także szkodzi konkurencyjności Europy oraz – co ważniejsze – prowadzi do segregacji społecznej;

Środa, 11 lipca 2007 r.

7. wyraża jednakże żal, że nie skonsultowano się z partnerami społecznymi, jak zostało to przewidziane w art. 138 Traktatu WE, biorąc pod uwagę, że Zielona księga zatytułowana „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku” (COM(2006)0708) ma zdecydowanie duże znaczenie dla obszaru polityki społecznej;

8. uważa, że jeżeli prawo pracy chce sprostać wyzwaniom XXI wieku w większym stopniu powinno koncentrować się na bezpieczeństwie zatrudnienia przez całe życie pracownika, niż na ochronie konkretnych miejsc pracy, ułatwając wejście na rynek pracy, a także utrzymanie na nim oraz przejście od bezrobocia do zatrudnienia i z jednego miejsca pracy do drugiego, poprzez wykorzystanie aktywnej polityki zatrudnienia skoncentrowanej zarówno na rozwoju kapitału ludzkiego w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia, jak i warunkach sprzyjających przedsiębiorczości oraz poprawie jakości zatrudnienia;

9. uważa, że stosunki pracy charakteryzujące zatrudnienie i działalność zawodową obywateli w ostatniej dekadzie uległy głębokim przemianom; zauważa że umowa o pracę w pełnym wymiarze godzin i na czas nieokreślony jest powszechnie przyjętą formą stosunku pracy i jako taka musi zostać postrzegana również jako punkt odniesienia dla spójnego stosowania zasady niedyskryminacji, uważa zatem, że europejskie prawo pracy powinno uznać umowę o pracę na czas nieokreślony za powszechną formą zatrudnienia, z uwzględnieniem odpowiedniej ochrony socjalnej i ochrony zdrowia oraz przestrzegania praw podstawowych;

10. w tym kontekście uznaje potrzebę wystarczającego uelastycznienia organizacji czasu pracy w celu wyjścia naprzeciw potrzebom pracodawców i pracowników oraz umożliwienia pracującym pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym, jak również zapewnienia konkurencyjności i poprawy sytuacji w zakresie zatrudnienia w Europie, bez zaniedbywania kwestii zdrowia pracowników;

11. zdecydowanie nie zgadza się z analizą przedstawioną w Zielonej księdze, w której stwierdzono, że standardowa umowa o pracę na czas nieokreślony jest przestarzała, zwiększa segmentację rynku pracy oraz przepaść między zatrudnionymi i poszukującymi pracy, i dlatego winna być postrzegana jako przeszkoda we wzroście zatrudnienia i poprawie dynamiki gospodarczej;

12. podkreśla, że prawo pracy będzie skuteczne, rzetelne i silne, jeżeli zostanie wprowadzone w życie przez wszystkie państwa członkowskie, stosowane w jednakowy sposób do wszystkich podmiotów oraz systematycznie i skutecznie kontrolowane; nawołuje, by w ramach inicjatywy „Lepsze prawodawstwo” Komisja wzmocniła swoją rolę strażniczki traktatów w zakresie wdrażania legislacji w zakresie polityki społecznej i zatrudnienia;

13. zaznacza, że ostatnie badania OECD i pochodzące z innych źródeł wykazują, że nie ma dowodów na to, by zmniejszenie ochrony przed zwolnieniami oraz ograniczenie stosowania standardowych umów o pracę poprawiło wzrost zatrudnienia; podkreśla, że przykład państw skandynawskich wyraźnie pokazuje, że wysoki poziom ochrony przed zwolnieniami oraz standardowe formy zatrudnienia są w pełni kompatybilne z wysokim wzrostem zatrudnienia;

14. stwierdza, że niektóre formy nietypowych umów, w zależności od tego, jak dobre umocowanie posiadają one w prawie pracy i w ubezpieczeniach społecznych, jak również zapewnienie kształcenia ustawicznego i możliwość szkoleń mogą przyczynić się do zwiększenia konkurencyjności gospodarczej Unii Europejskiej, ale i są odpowiedzią na zróżnicowane potrzeby pracowników, uwzględniając poszczególne etapy życia i perspektywy aktywności zawodowej; uznaje jednocześnie, że nietypowe formy zatrudnienia muszą być połączone ze wsparciem dla pracowników, którzy znajdują się okresie przechodzenia z jednej pracy do drugiej, lub z jednego statusu pracowniczego do drugiego; zauważa również, że aby dokonać tych zmian w krótkim czasie oraz aby były one trwałe, należy skoncentrować się na aktywnej interwencji, tak aby pracownicy powracający na rynek pracy mieli prawo do pewnego dodatku na wynagrodzenie przez okres niezbędny do przygotowania ich do zatrudnienia poprzez szkolenia i zmianę kwalifikacji;

15. podkreśla, że Zielona księga powinna koncentrować się jedynie na prawie pracy;

16. zauważa, że Komisja koncentruje się na indywidualnym prawie pracy i nawołuje Komisję do promowania zbiorowego prawa pracy jako jednego ze sposobów na zwiększenie elastyczności oraz bezpieczeństwa zatrudnienia zarówno dla pracowników jak i pracodawców;

Środa, 11 lipca 2007 r.

17. wyraża zdecydowane przekonanie, że bez względu na status zatrudnienia, wszelkim formom nietypowego i innego zatrudnienia należy zagwarantować podstawowe prawa, do których należą: równe traktowanie, ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz ustalenia dotyczące ochrony czasu pracy/odpoczynku, prawo do zawierania układów zbiorowych i podejmowania zbiorowych działań, dostęp do szkoleń; podkreśla jednocześnie, że powyższe kwestie powinny być odpowiednio egzekwowane na poziomie państw członkowskich z uwzględnieniem zróżnicowanych tradycji oraz społecznych i ekonomicznych uwarunkowań w każdym państwie; podkreśla, że prawodawstwo europejskie nie jest sprzeczne z prawodawstwem krajowym, lecz należy je traktować jako uzupełniające;

18. zauważa, że zasadniczą część prawa pracy w wielu państwach członkowskich, zgodnie z postanowieniami Traktatu, stanowi prawo do podejmowania działań strajkowych oraz że Komisja stwierdziła podczas postępowania przez Trybunałem Sprawiedliwości, że szczególna forma działań zbiorowych podejmowanych przez niektóre kraje skandynawskie jest zgodna z Traktatem WE i zwraca się do Komisji o poszanowanie układów zbiorowych uznanych przez Trybunał Sprawiedliwości za szczególnie rodzaj prawa pracy;

19. domaga się zapewnienia wszystkim pracownikom takiego samego poziomu ochrony oraz aby niektóre grupy nie były automatycznie wyłączane z najszerszego zakresu ochrony, jak ma to obecnie najczęściej miejsce w przypadku marynarzy, pracowników zatrudnionych na statkach oraz pracowników pracujących na urządzeniach oddalonych od brzegu, jak również pracowników transportu drogowego; zwraca uwagę, że skuteczne prawodawstwo powinno mieć zastosowanie do wszystkich osób, bez względu na miejsce pracy;

20. uważa, że nadmierne obciążenie administracyjne może zniechęcić pracodawców do zatrudniania nowych pracowników nawet w okresie wzrostu gospodarczego, pogarszając tym samym perspektywy zatrudnienia i uniemożliwiając pracownikom wejście na rynek pracy; podkreśla, że tworzenie nowych miejsc pracy stanowi jeden z priorytetowych celów europejskich zgodnie z decyzjami przyjętymi przez Radę w 2000 r. w Lizbonie;

21. zauważa rozwój nieformalnej gospodarki, a w szczególności wykorzystywanie nielegalnych pracowników oraz uważa, że najlepszym sposobem zwalczania tego zjawiska jest skoncentrowanie się na instrumentach i mechanizmach przeciwdziałania wykorzystywaniu pracowników, obejmujących lepsze i szersze stosowanie prawa i standardów pracy oraz ułatwianie zdobycia legalnego zatrudnienia, jak również podstawowe prawa pracownicze; wzywa państwa członkowskie do przedstawienia ustawodawstwa w celu zapobieżenia wykorzystywaniu pracowników szczególnie narażonych przez szefów gangów oraz do podpisania i ratyfikowania konwencji ONZ w sprawie ochrony praw wszystkich pracowników-migrantów oraz ich rodzin oraz do podpisania i ratyfikowania konwencji Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi żywym towarem;

22. z głębokim niepokojem zauważa, że Zielona księga, uznając, iż warunki panujące obecnie na rynku pracy powodują nierówność płci, np. jeśli chodzi o rozbieżność wynagrodzeń między płciami oraz segregację zawodową i sektorową, całkowicie pomija obowiązki i zobowiązania wynikające z komunikatu Komisji zatytułowanego „Mapa drogowa na rzecz równości kobiet i mężczyzn” (COM(2006)0092);

23. ponownie z głębokim niepokojem zauważa, że Zielona księga, chociaż stwierdza, iż kobiety stają w obliczu nierównowagi między życiem zawodowym i prywatnym, pomija pilną potrzebę działania w celu umożliwienia pogodzenia życia zawodowego i prywatnego z wyzwaniem demograficznymi, co byłoby zgodne z Europejskim paktem na rzecz równości płci i komunikatem Komisji w sprawie demograficznej przyszłości Europy (COM(2006)0571);

24. zajmuje przychylne stanowisko wobec dużej różnorodności tradycji w dziedzinie pracy, form umów oraz modeli przedsiębiorstw funkcjonujących na rynkach pracy;

25. wzywa do stworzenia elastycznych i bezpiecznych postanowień umownych w kontekście nowoczesnej organizacji pracy;

26. podkreśla, że małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) uznawane są za podmioty odgrywające wiodącą rolę w tworzeniu miejsc pracy i zwiększania zatrudnienia w Europie, jak również pobudzania rozwoju socjalnego i regionalnego; w związku z tym uważa, że zwiększenie roli MŚP w tworzeniu dodatkowych miejsc pracy poprzez poprawę prawa pracy ma zasadnicze znaczenie;

27. uważa, że w celu skuteczniejszego stosowania prawa europejskiego niezbędne jest podjęcie problemu niedoskonałości obecnego dialogu społecznego w niektórych państwach członkowskich z uwagi na brak reprezentacji pracowniczej w niektórych sektorach, w których znaczna część działalności gospodarczej jest prowadzona przez MŚP zatrudniające mniej niż 10 pracowników (ten brak reprezentacji jest szczególnie widoczny w niektórych nowych państwach członkowskich);

Środa, 11 lipca 2007 r.

28. zauważa, że obecna struktura dialogu społecznego nie obejmuje wielu pracowników o elastycznym zatrudnieniu omawianych w Zielonej księdze, którzy nie są ani pracodawcami ani pracownikami, a których należy zapytać o opinię w uzupełnieniu do wszelkich dyskusji z partnerami społecznymi;
29. potwierdza cel Rady zmierzający do mobilizacji wszystkich odpowiednich zasobów krajowych i wspólnotowych w celu uzyskania wykwalifikowanych, wyszkolonych i zdolnych do dostosowania się pracowników oraz rynków pracy reagujących na wyzwania wynikające z dwóch nakładających się czynników: wpływu globalizacji oraz starzenia się społeczeństw europejskich;
30. zauważa, że w wyniku podziału rynku pracy, gdzie bezpieczeństwo zatrudnienia jest małe a zatrudnienie coraz mniej stabilne, w przypadku wielu nietypowych umów o pracę dostęp do szkoleń i kształcenia, do pracowniczych uprawnień emerytalnych oraz rozwoju zawodowego przewidziany jest tylko w wąskim zakresie, a inwestycje w kapitał ludzki są za niskie; podkreśla, że zmniejsza to bezpieczeństwo gospodarcze i jest sprzeczne z ogólnie pojętą zmianą i globalizacją;
31. uważa, że w niektórych państwach członkowskich z powodu braku odpowiedniego bezpieczeństwa socjalnego, nie ma możliwości uzyskania renty lub emerytury w drugim filarze co stanowi większy ciężar dla emerytur w pierwszym filarze;
32. uważa, że połączenie osobistej motywacji, wsparcia pracodawcy, dostępności odpowiedniej infrastruktury są najważniejszymi wyznacznikami uczestnictwa w procesie kształcenia ustawicznego i zachęca do rozwoju sektora edukacji oraz szkoleń odpowiadającego wymogom rynku pracy i indywidualnym oczekiwaniom pracowników oraz pracodawców; nalega na odpowiednie powiązanie kariery zawodowej z programami nauczania;
33. zauważa pilną potrzebę zwiększenia poziomu wykształcenia obywateli Wspólnoty i wzywa Komisję, państwa członkowskie oraz partnerów społecznych do inwestowania w kształcenie ustawiczne oraz rozwijania kapitału ludzkiego jako najsukcesywniejszej metody zapobiegania długotrwałemu bezrobociu, gdzie rozwój umiejętności i zdobywanie kwalifikacji leży w ogólnym interesie, jak podkreślili to wspólnie europejscy partnerzy społeczni w dokumencie z 2006 r. zatytułowanym „Ramy działania na rzecz ustawicznego rozwoju umiejętności i kwalifikacji”;
34. jest zdania, że reformowanie prawa pracy powinno umożliwić przedsiębiorstwom inwestowanie w umiejętności ich pracowników, zachęcać pracowników do podnoszenia kwalifikacji oraz zagwarantować udział systemów opieki społecznej w zapewnieniu takiego podejścia;
35. podkreśla znaczenie pewnej spójności w zakresie prawa pracy, co można osiągnąć poprzez dyrektywy, porozumienia zbiorowe i otwartą metodę koordynacji; wzywa Komisję do uwzględnienia znacznych różnic między krajowymi rynkami pracy a kompetencjami państw członkowskich w tym obszarze, lecz przypomina, że celem jest utworzenie konkurencyjnej, innowacyjnej i sprzyjającej integracji Europy oraz większej liczby lepszych miejsc pracy;
36. zwraca uwagę na brak właściwego wdrażania i egzekwowania istniejącego prawodawstwa wspólnotowego i wzywa Komisję do koordynacji krajowych inspektoratów pracy; podkreśla, że państwa członkowskie powinny dostosować swoje ustawodawstwo z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy do prawa europejskiego;
37. uważa, że uprawnienia pracowników transgranicznych mogłyby być odpowiednio chronione przez odpowiednie prawodawstwo, pod warunkiem skutecznego wdrożenia takiego prawodawstwa oraz że przyjęcie jednolitej definicji pracownika oraz osoby samozatrudnionej w prawie wspólnotowym jest kwestią wyjątkowo złożoną ze względu na bardzo zróżnicowane realia społeczne i ekonomiczne oraz różne tradycje w poszczególnych państwach członkowskich; jednocześnie uważa że istnieje potrzeba inicjatywy zorientowanej na podniesienie poziomu konwergencji koniecznej do zapewnienia spójności i większej skuteczności wdrażania dorobku wspólnotowego; konwergencja powinna uwzględniać prawo państw członkowskich do określania stosunku pracy;
38. uznaje, że osoby rozpoczynające działalność gospodarczą mogą być zależne gospodarczo od zleceniodawcy, jeśli początkowo uczestniczą w obiegu gospodarczym z jednym zleceniodawcą; uważa w związku z tym, że osoby rzeczywiście samozatrudnione, jeśli są zależne od jednego zleceniodawcy, nie powinny być zaliczane ani do trzeciej kategorii pomiędzy samozatrudnionymi a pracodawcami, ani do pracodawców;
39. podtrzymuje swoje stanowisko, zgodne z wytycznymi Trybunału Sprawiedliwości, że wszelka definicja pracownika powinna opierać się na faktycznej sytuacji w miejscu i w czasie pracy;

Środa, 11 lipca 2007 r.

40. wzywa państwa członkowskie do wspierania wdrażania zaleceń MOP z 2006 r. w sprawie stosunku pracy;
41. apeluje do państw członkowskich o zwrócenie uwagi na powyższe zalecenie MOP, zgodnie z którym prawo pracy nie powinno zakłócać uczciwych kontaktów handlowych;
42. zachęca do stosowania Otwartej Metody Koordynacji w obszarze polityki zatrudnienia oraz polityki społecznej jako użytecznego narzędzia wymiany informacji z zakresu najlepszych praktyk w celu reagowania na wspólne wyzwania w sposób, który jest elastyczny, przejrzysty i uwzględnia zróżnicowane warunki, które mają decydujące znaczenie dla rynków pracy w poszczególnych państwach członkowskich;
43. zaleca państwom członkowskim, Radzie i Komisji, aby stosując otwartą metodę koordynacji wymieniały między sobą najlepsze praktyki dotyczące elastycznej organizacji czasu pracy i uwzględniały innowacyjne uzgodnienia dotyczące czasu pracy dobrze równoważące życie zawodowe i rodzinne;
44. wzywa Komisję do kontynuowania zbierania i analizowania informacji dotyczących krajowych rynków pracy w celu zagwarantowania, że wymiana dobrych praktyk związanych z politykami zatrudnienia realizowanymi w poszczególnych państwach członkowskich odbywa się w oparciu o rzetelne dane, a w szczególności o jednolite i porównywalne dane statystyczne;
45. wzywa państwa członkowskie do przeglądu i dostosowania systemów opieki społecznej oraz do uzupełnienia aktywnej polityki w zakresie rynku pracy, w szczególności szkoleń zawodowych i programów kształcenia ustawicznego w celu wspierania zmian miejsca pracy, powrotu na rynek pracy, aby uniknąć zbędnego przebywania na zasiłku i zatrudnieniu w sektorze nieformalnym;
46. z całą mocą potępia każde nieprawidłowe zastępowanie stałego stosunku pracy nowymi formami zatrudnienia, gdy nie występuje ku temu pilna potrzeba ekonomiczna, a jedynie w celu maksymalizacji krótkoterminowych zysków znacznie ponad normalny poziom kosztem ogółu, pracowników i konkurencji; podkreśla, że każdy przypadek takiego postępowania jest sprzeczny z europejskim modelem społecznym, ponieważ w sposób trwały narusza konsensus oraz zasady uczciwości i zaufania między pracodawcami i pracownikami; wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych, aby niezwłocznie podjęli starania w celu zahamowania wszelkich nieodpowiedzialnych nadużyć;
47. przypomina, że elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia definiuje się jako połączenie bezpieczeństwa i elastyczności na rynku pracy w sposób, który przyczynia się do zwiększenia zarówno wydajności, jak i jakości pracy poprzez gwarancję bezpieczeństwa i jednocześnie pozwalanie przedsiębiorstwom na elastyczność potrzebną do tworzenia miejsc pracy w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku; uważa, że elastyczność i bezpieczeństwo nie wykluczają się, lecz wzajemnie się wzmacniają;
48. podkreśla, że elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia można osiągnąć tylko dzięki skutecznemu i nowoczesnemu prawu pracy, które odzwierciedla zmieniającą się sytuację na rynku pracy; zauważa, że istotnymi elementami elastyczności i bezpieczeństwa pracy są silni partnerzy społeczni i układy zbiorowe; uważa jednak, że istnieją różne modele elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia; zauważa, że wspólne podejście powinno opierać się na połączeniu możliwości adaptacji przedsiębiorstw i ich pracowników z wystarczającym poziomem ochrony socjalnej, opieki społecznej, zasiłków dla bezrobotnych, czynnymi politykami w zakresie rynku pracy, możliwościami szkoleń i kształcenia ustawicznego; uważa, że do osiągnięcia tych celów pozytywnie przyczyniają się szeroko zakrojone przepisy w zakresie opieki społecznej oraz powszechny dostęp do usług takich jak opieka nad dziećmi, czy innymi osobami zależnymi;
49. uważa, że definicja elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia w zielonej księdze Komisji jest zbyt wąska; odnotowuje jednak zamiar Komisji opublikowania komunikatu w sprawie elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia;
50. uważa, że starsi pracownicy powinni na zasadzie dobrowolności i elastyczności mieć możliwość pozostania czynnymi zawodowo oraz powinni otrzymywać wsparcie poprzez szkolenia i opiekę zdrowotną w pracy; podkreśla pilną potrzebę konstruktywnych działań zachęcających starszych pracowników do powrotu na rynek pracy, oraz potrzebę większej elastyczności w wyborze systemów emerytalnych i rentowych;
51. wzywa Komisję i państwa członkowskie do uwzględnienia okoliczności, że prawo pracy ma ogromny wpływ na zachowania przedsiębiorców, których zaufanie do stabilnych, jasnych i rozsądnych przepisów jest kluczowym elementem przy podejmowaniu decyzji o zwiększaniu liczby miejsc pracy i poprawie jakości zatrudnienia; wzywa zatem państwa członkowskie do wdrożenia i właściwego egzekwowania istniejącego prawodawstwa wspólnotowego mającego wpływ na rynki pracy;

Środa, 11 lipca 2007 r.

52. wzywa państwa członkowskie do wzmocnienia prawa do urlopów wychowawczych i przepisów w zakresie opieki nad dziećmi dla kobiet i mężczyzn, zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim;

53. z zadowoleniem przyjmuje strategię zwalczania pracy niezgłoszonej i tzw. szarej strefy, które to zjawiska — choć w poszczególnych państwach członkowskich występują z różnym natężeniem — działają na szkodę gospodarki, pozostawiają pracowników bez ochrony, są szkodliwe dla konsumentów, zmniejszają wpływy z podatków i prowadzą do nieuczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami; popiera podejście Komisji mające na celu zwalczanie nielegalnej pracy poprzez lepszą koordynację działań rządowych organów egzekwowania prawa, inspektoratów pracy i/lub związków zawodowych, organów administracji ubezpieczenia społecznego i urzędów podatkowych oraz wzywa państwa członkowskie do korzystania z innowacyjnych metod opierających się na wskaźnikach i analizach porównawczych uwzględniających specyfikę różnych sektorów gospodarki w celu przeciwdziałania erozji wpływów fiskalnych;

54. wzywa państwa członkowskie oraz Komisję do podjęcia skierowanej do pracodawców i pracowników kampanii informacyjnej mającej na celu upowszechnienie wiedzy na temat mających zastosowanie minimalnych zasad i przepisów UE, takich jak dyrektywa w sprawie delegowania pracowników i negatywnych konsekwencji pracy na czarno dla krajowych systemów opieki społecznej, finansów publicznych, uczciwej konkurencji, wyników gospodarczych, jak i samych pracowników;

55. wzywa do szczególnego uwzględnienia młodych pracowników, którzy są najczęściej zaangażowani w prace na czas określony, aby zagwarantować, że ich brak doświadczenia zawodowego nie będzie prowadził do wypadków w pracy; zachęca państwa członkowskie do wymiany dobrych praktyk w tej kwestii oraz wzywa agencje zatrudnienia na czas określony do zwiększania świadomości wśród pracodawców oraz młodych pracowników;

56. zwraca uwagę na rolę partnerów społecznych w szkoleniu i informowaniu pracowników o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy oraz o egzekwowaniu istniejącego prawodawstwa z tej dziedziny; wzywa zatem Komisję do promowania technicznego wsparcia dla partnerów społecznych oraz do zachęcania ich do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem w celu poprawy warunków pracy;

57. podkreśla duże znaczenie partnerów społecznych, którzy odnieśli już pewne sukcesy w reformowaniu rynku pracy poprzez zawarcie umów w sprawie urlopu wychowawczego, pracy w niepełnym wymiarze godzin, umów na nieokreślony czas pracy, pracy na odległość i uczenia się przez całe życie;

58. uważa, że państwa członkowskie powinny wykazać się duchem otwartości w trakcie dialogu nawiązanego z partnerami społecznymi w sprawie unowocześnienia prawa pracy oraz jego dostosowania do wyzwań XXI wieku, wziąć pod uwagę argumenty partnerów społecznych i znaleźć odpowiedzi na ich obawy;

59. uważa, że Komisja powinna zasięgać opinii nie tylko zwyczajowych partnerów społecznych, ale wszystkich organizacji i osób, na które mają wpływ przepisy dotyczące zatrudnienia; zauważa w szczególności, że obecnie w procesie konsultacji niewystarczająco reprezentowane są zwłaszcza MŚP oraz pracownicy nienależący do związków zawodowych;

60. zwraca uwagę na pozytywną rolę układów zbiorowych na poziomie krajowym, sektorowym i przedsiębiorstw w zakresie stosunku pracy i organizacji pracy, które zwiększają wydajność przedsiębiorstw i jakość warunków pracy, zachęcając w ten sposób do wzrostu zatrudnienia oraz zwraca uwagę na możliwość zmian utrzymujących znaczenie układów zbiorowych, które wspierałyby osiągnięcie w układach zbiorowych rozwiązań zakładowych korzystnych dla pracowników i pracodawców;

61. wzywa Komisję i państwa członkowskie biorące udział w inicjatywie „Lepsze prawodawstwo” do stałej współpracy z partnerami społecznymi oraz z właściwymi i reprezentatywnymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, aby zasięgać ich opinii w sprawie każdej inicjatywy z zakresu polityki socjalnej lub prawa pracy, z myślą o uproszczeniu procedur administracyjnych, w szczególności dotyczących MŚP oraz nowopowstałych przedsiębiorstw, prowadząc do polepszenia ich sytuacji finansowej w celu zwiększenia ich konkurencyjności, co z kolei doprowadzi do wzrostu zatrudnienia;

62. podkreśla potrzebę uregulowania kwestii odpowiedzialności solidarnej i indywidualnej wykonawców generalnych i głównych w celu zapobiegania nadużyciom związanym z podwykonawstwem i outsourcingiem pracowników oraz utworzenia przejrzystego i konkurencyjnego rynku dla wszystkich przedsiębiorstw w oparciu o takie same zasady dotyczące poszanowania standardów i warunków pracy; w szczególności wzywa Komisję i państwa członkowskie do jasnego określenia, kto w łańcuchu podwykonawców odpowiada za zgodność z prawem pracy oraz wypłatę płac, składek na ubezpieczenie społeczne i podatków;

Środa, 11 lipca 2007 r.

63. wyraża głębokie przekonanie, że tworzenie niestabilnych i niskopłatnych miejsc pracy nie jest odpowiednią reakcją na zjawisko delokalizacji, które dotyka coraz większej liczby sektorów; natomiast inwestycje w badania naukowe, rozwój, szkolenia i kształcenie ustawiczne mogą dać nowy impuls sektorom obecnie niekonkurencyjnym;

64. wzywa Komisję do ułatwienia stworzenia systemu rozstrzygania sporów, tak aby europejskie umowy między partnerami społecznymi mogły stać się skutecznym i elastycznym narzędziem promującym skuteczniejsze podejście regulacyjne na szczeblu europejskim;

65. wzywa państwa członkowskie do zniesienia ograniczeń w dostępie do ich rynków pracy, a w konsekwencji tego do zwiększenia mobilności pracowników na terenie UE, co pozwoli szybciej osiągnąć cele jednolitego rynku i strategii lizbońskiej;

66. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji oraz parlamentom państw członkowskich i krajów kandydujących.

P6_TA(2007)0340

Oddelegowywanie pracowników

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie komunikatu Komisji „Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług: maksymalizacja jego korzyści i potencjału przy zapewnieniu ochrony pracowników”

Parlament Europejski,

- uwzględniając dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ⁽¹⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 4 kwietnia 2006 r. zatytułowany „Wytyczne dotyczące delegowania pracowników w ramach świadczenia usług” (COM(2006)0159),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 13 czerwca 2007 r. zatytułowany „Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług: maksymalizacja jego korzyści i potencjału przy zapewnieniu ochrony pracowników” (COM(2007)0304) („komunikat w sprawie oddelegowywania pracowników”),
- uwzględniając swoje rezolucje w sprawie oddelegowywania pracowników z dnia 15 stycznia 2004 r. ⁽²⁾ i z dnia 26 października 2006 r. ⁽³⁾,
- uwzględniając art. 108 ust. 5 Regulaminu,
- uwzględniając pytanie wymagające ustnej odpowiedzi B6-0132/2007 skierowane do Komisji odnośnie komunikatu Komisji w sprawie oddelegowywania pracowników,
- A. mając na uwadze, że pełne i spójne wykonanie dyrektywy 96/71/WE okazało się problematyczne z powodu braku jej odpowiedniego wykonania w państwach członkowskich oraz koordynacji przez ich odpowiednie władze;
- B. mając na uwadze, że poprzednie komunikaty Komisji w tej sprawie zostały uznane przez Parlament Europejski za niewystarczające i nie rozwiązały problemów związanych z tą dyrektywą; mając na uwadze, że punkt widzenia Komisji i Parlamentu Europejskiego w dalszym ciągu jest rozbieżny w takich kwestiach, jak dostępność w państwie przyjmującym przedstawiciela prawnego firmy delegującej pracowników oraz przechowywanie dokumentów w miejscu pracy w celu kontroli zgodności z dyrektywą;

⁽¹⁾ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, str. 1.

⁽²⁾ Dz.U. C 92 E z 16.4.2004, str. 404.

⁽³⁾ Teksty przyjęte, P6_TA(2006)0463.