

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

Artykuł 53

Poziom ochrony

Żadne z postanowień niniejszej Karty nie będzie interpretowane jako ograniczające lub naruszające prawa człowieka i podstawowe wolności uznane, we właściwych im obszarach zastosowania, przez prawo Unii i prawo międzynarodowe oraz konwencje międzynarodowe, których Unia lub wszystkie Państwa Członkowskie są stronami, w szczególności przez europejską Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz przez konstytucje Państw Członkowskich.

Artykuł 54

Zakaz nadużycia praw

Żadne z postanowień niniejszej Karty nie może być interpretowane jako przyznające prawo do podejmowania jakiegokolwiek działania lub dokonywania jakiegokolwiek czynu zmierzającego do zniweczenia praw i wolności uznanych w niniejszej Karcie lub ich ograniczenia w większym stopniu, aniżeli jest to przewidziane w niniejszej Karcie.

Powyższy tekst przejmuje, z dostosowaniami, Kartę proklamowaną dnia 7 grudnia 2000 r. i zastępuje ją od dnia wejścia w życie Traktatu z Lizbony.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

W imieniu Rady Unii Europejskiej

W imieniu Komisji Europejskiej

P6_TA(2007)0574

Wspólne zasady dotyczące modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity)

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 29 listopada 2007 r. w sprawie wspólnych zasad wdrażania modelu „flexicurity” (2007/2209(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany Wspólne zasady wdrażania modelu „flexicurity” (zwiększenie liczby miejsc pracy o wyższej jakości dzięki zapewnieniu elastyczności i bezpieczeństwa) (komunikat Komisji w sprawie „flexicurity”) (COM(2007)0359),
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie „flexicurity” (wymiar elastyczności wewnętrznej — negocjacje zbiorowe oraz znaczenie dialogu społecznego jako narzędzia regulowania i reformowania rynków pracy) ⁽¹⁾,
- uwzględniając zalecenia europejskich partnerów społecznych dotyczące sprawozdania zatytułowanego Główne wyzwania, przed jakimi stoją europejskie rynki pracy: wspólna analiza europejskich partnerów społecznych z dnia 18 października 2007 r.,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie roli partnerów społecznych w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i osobistego ⁽²⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. C 256 z 27.10.2007, str. 108.

⁽²⁾ Dz.U. C 256 z 27.10.2007, str. 102.

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Zatrudnienie grup priorytetowych (strategia lizbońska)”⁽¹⁾,
- uwzględniając Zieloną księgę Komisji — Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku (COM(2006)0708) i rezolucję Parlamentu w tej sprawie z dnia 11 lipca 2007 r.⁽²⁾,
- uwzględniając opracowany przez OECD przegląd stanu zatrudnienia w 2006 r. — zwiększanie liczby miejsc pracy i dochodów,
- uwzględniając sprawozdanie MOP z sierpnia 2004 r. analizujące, czy istnienie stałej siły roboczej jest korzystne dla gospodarki oraz rozpatrujące związki między stałym zatrudnieniem, wydajnością a zatrudnieniem, w którym wykazano występowanie korzystnego związku między stałym zatrudnieniem a wydajnością,
- uwzględniając konwencję MOP C87 z 1948 r. dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych, konwencję MOP C98 z 1949 r. dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych oraz zalecenie MOP R198 z 2006 r. dotyczące stosunku zatrudnienia,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁽³⁾, zakazującą dyskryminacji w pracy z uwagi na wiek,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 września 2006 r. w sprawie europejskiego modelu społecznego dla przyszłości⁽⁴⁾, podkreślając wspólne wartości UE – równość, solidarność, niedyskryminację i redystrybucję,
- uwzględniając art. 136 – 145 Traktatu WE,
- uwzględniając art. 15, 20, 27 i 38 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a w szczególności prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia oraz prawo do sprawiedliwych i uczciwych warunków pracy;
- uwzględniając Europejską kartę społeczną,
- uwzględniając sprawozdanie grupy wysokiego szczebla z maja 2004 r. w sprawie przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii Europejskiej,
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji zawierający sprawozdanie na temat technicznej realizacji programu lizbońskiego Wspólnoty w 2006 r. (SEC(2006)1379) oraz wdrożenie strategii lizbońskiej,
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji w sprawie postępu w kierunku celów lizbońskich w edukacji i kształceniu — sprawozdanie oparte na wskaźnikach i analizie porównawczej (SEC(2006)0639),
- uwzględniając Kartę Małych i Średnich Przedsiębiorstw,
- 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),

⁽¹⁾ Dz.U. C 256 z 27.10.2007, str. 93.

⁽²⁾ Teksty przyjęte, P6_TA(2007)0339.

⁽³⁾ Dz.U. L 303 z 2.12.2000, str. 16.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 305 E 14.12.2006, str. 141.

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

- uwzględniając komunikat Komisji w sprawie wzrostu i zatrudnienia — zintegrowane wytyczne na lata 2005-2008 (COM(2005)0141),
- uwzględniając konkluzje prezydencji Rady Europejskiej z 23 i 24 marca 2000 r., 23 i 24 marca 2001 r., 22 i 23 marca i 16 i 17 czerwca 2005 r. oraz 23 i 24 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) ⁽¹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 23 marca 2006 r. w sprawie wyzwań demograficznych i solidarności między pokoleniami ⁽²⁾,
- uwzględniając dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ⁽³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 października 2006 r. w sprawie stosowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników, ⁽⁴⁾
- uwzględniając konwencję MOP z 1975 r. dotyczącą pracowników migrujących (przepisy uzupełniające),
- uwzględniając konwencję MOP z 1997 r. dotyczącą prywatnych biur pośrednictwa 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) oraz rezolucję Parlamentu z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie promowania godnej pracy dla wszystkich ⁽⁵⁾,
- 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 ⁽⁶⁾,
- uwzględniając dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach zatrudnienia i zawodowych (wersja przekształcona) ⁽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⁾,
- 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 ⁽⁹⁾
- uwzględniając dyrektywę Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych ⁽¹⁰⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. L 175 z 10.7.1999, str. 43.

⁽²⁾ Dz.U. C 292 E 1.12.2006, str. 131.

⁽³⁾ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, str. 1.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 313 E 20.12.2006, str. 452.

⁽⁵⁾ Teksty przyjęte w tym dniu, P6_TA(2007)0206.

⁽⁶⁾ Dz.U. L 45 z 19.2.1975, str. 19.

⁽⁷⁾ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, str. 23.

⁽⁸⁾ Dz.U. L 39 z 14.2.1976, str. 40.

⁽⁹⁾ Dz.U. L 348 z 28.11.1992, str. 1.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. L 216 z 20.8.1994, str. 12.

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

- 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⁽¹⁾,
 - 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⁽²⁾,
 - uwzględniając dyrektywę Rady 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 w niepełnym wymiarze godzin⁽³⁾,
 - uwzględniając sprawozdanie europejskiej grupy ekspertów ds. „flexicurity” w sprawie metod realizacji „flexicurity”: traktujemy przeszkody jako punkt wyjścia, z czerwca 2007 r.,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw: nowe partnerstwo⁽⁴⁾,
 - uwzględniając art. 45 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Gospodarczej i Monetarnej, Komisji Kultury i Edukacji, jak również Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A6-0446/2007)
- A. mając na uwadze, że UE stanowi nie tylko unię gospodarczą, ale także wspólnotę opierającą się na podzielanych wartościach, z czego wynika, że wszelka reforma prawa pracy i rynku pracy powinna odzwierciedlać te wartości, oraz mając na uwadze, że w mocy pozostają podstawowe zasady prawa pracy, które rozwijały się w Europie; mając na uwadze, że model flexicurity powinien być odzwierciedleniem dialogu między wszystkimi partnerami społecznymi oraz odzwierciedlać równowagę między interesami pracodawców i pracowników z jednej strony a elastycznością i bezpieczeństwem z drugiej, mając na uwadze, że prawo pracy zapewnia pracownikom pewność prawną i ochronę na mocy przepisów prawnych lub porozumień zbiorowych, albo obu rozwiązań łącznie, oraz że wszelkie zmiany prawa pracy odniosą większy sukces, jeśli pracownicy będą się czuli bardziej bezpieczni; mając na uwadze, że konieczne jest zwiększenie poziomu bezpieczeństwa zarówno pracowników jak i przedsiębiorstw, w szczególności w przypadku MŚP; mając na uwadze, że takie bezpieczeństwo zależy od łatwości znalezienia nowej pracy, mając na uwadze, że konkurencja światowa i szybki rozwój technologii oznaczają, że przedsiębiorstwa muszą dostosowywać się coraz szybciej,
- B. mając na uwadze, że w związku z tym „flexicurity” należy postrzegać jako ważny składnik europejskiego modelu społecznego sprzyjający konkurencyjnym i łatwo przystosowującym się przedsiębiorstwom i pracownikom; mając na uwadze, że pojęcie „flexicurity” budzi poważne obawy wśród części europejskich pracowników obawiających się niepewności zatrudnienia oraz że w związku z tym pojęcie i solidne zasady, jakie obejmuje powinny być zdefiniowane w sposób jak najbardziej precyzyjny;
- C. mając na uwadze, że 16 % Europejczyków zagraża ubóstwo, a 10 % żyje w gospodarstwach domowych, których domownicy są bezrobotni oraz że w związku z tym kluczowe znaczenie ma, aby wszelkie reformy modelu „flexicurity” opierały się na szczegółowej ocenie oddziaływania, jeśli chodzi o grupy zagrożone oraz, by takie reformy miały na celu zwiększenie integracji społecznej, nie narażając jednocześnie nowych grup na ryzyko,
- D. mając na uwadze, że bezrobocie w UE może mieć związek z tworzeniem ograniczonej liczby trwałych miejsc pracy, które między innymi zależy od dynamicznych, innowacyjnych i konkurencyjnych przedsiębiorstw oraz inwestowania w przedsięwzięcia badawczo-rozwojowe i programy uczenia się przez całe życie, co może się również przyczynić do stworzenia dynamicznego rynku pracy,

⁽¹⁾ Dz.U. L 254 z 30.9.1994, str. 64.

⁽²⁾ Dz.U. L 269 z 5.10.2002, str. 15.

⁽³⁾ Dz.U. L 14 z 20.1.1998, str. 9.

⁽⁴⁾ Teksty przyjęte, P6_TA(2007)0062.

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

- E. mając na uwadze, że nowatorska, innowacyjna, oparta na wiedzy gospodarka powinna dążyć do osiągnięcia konkurencyjności na szczycie łańcucha wartości, a aby dojść do tego konieczne jest trwałe zatrudnienie oraz potrzebni są wysoko wykwalifikowani i zmotywowani pracownicy,
- F. mając na uwadze, że celem „flexicurity” jest zwiększenie podaży na rynku pracy, a jednocześnie umożliwienie jednostkom oraz przedsiębiorstwom stawiania czoła zmianom oraz zwiększenie mobilności na europejskim rynku pracy oraz że „flexicurity” musi towarzyszyć polityka tworzenia stabilnych i zrównoważonych miejsc pracy i dochodów,
- G. mając na uwadze, że pracownicy mobilni nadal są narażeni na utratę ich praw związanych ze świadczeniami socjalnymi,
- H. mając na uwadze, że w celu uniknięcia nieuczciwej konkurencji na rynku wewnętrznym, UE oraz państwa członkowskie muszą zagwarantować przestrzeganie wspólnego poziomu norm w swoich przepisach prawa pracy, zapewniając jednocześnie, że nie przeszkodzi to państwom członkowskim, które wyrażą taką chęć, w podnoszeniu standardów,
- I. mając na uwadze, że model „flexicurity” oznacza równowagę praw i obowiązków pracodawców, pracowników, osób poszukujących pracy i organów publicznych oraz że potrzebny jest do tego klimat zaufania i przejrzystego dialogu między organami publicznymi i partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami, w którym wszystkie strony gotowe są do przyjęcia odpowiedzialności za zmiany oraz do opracowania wyważonych pakietów rozwiązań politycznych, w celu wspierania procesu tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy dla wszystkich, z zapewnieniem równości płci oraz zwalczania dyskryminacji w odniesieniu do grup pracowników znajdujących się niekorzystnej sytuacji (skreślenie), migrantów, pracowników młodych i starszych wiekiem oraz osób niepełnosprawnych,
- J. mając na uwadze, że mimo iż komunikat Komisji w sprawie „flexicurity” ustanawia zasadę równości między kobietami i mężczyznami, jej sformułowaniu brakuje mocy, ponieważ nie podejmuje ona podstawowej kwestii nierówności między mężczyznami i kobietami w dostępie do rynku pracy i obecności na nim, a także w równym rozdziale pracy niepłatnej,
- K. mając na uwadze, że wysoką stopę bezrobocia i segmentację rynku pracy należy zwalczać poprzez zniesienie nierówności dotyczących niektóre grupy pracowników niewystarczająco objętych ochroną, wspieranie tworzenia miejsc pracy oraz gwarantując wszystkim pracownikom podstawowe prawa i dostęp do programów uczenia się przez całe życie,
- L. mając na uwadze, że praca w niepełnym wymiarze czasu, niższe zarobki i umowy na czas określony — główne czynniki ryzyka ubóstwa osób pracujących — są charakterystyczne przede wszystkim dla zatrudnienia kobiet,
- M. mając na uwadze, że komunikat Komisji w sprawie „flexicurity” powinien być wykorzystany do rozpoczęcia bardziej zrównoważonej debaty na temat „flexicurity”; mając na uwadze, że badania ODCE i MOP popierają strategię polityczną obejmującą wysoki wskaźnik zabezpieczeń społecznych z pozytywnym wpływem na produktywność oraz mając na uwadze, że unijna koncepcja „dobrej pracy” uwzględnia prawa i udział pracowników, sprawiedliwe wynagrodzenia, ochronę zdrowia i bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz organizację pracy sprzyjającą życiu rodzinnemu pracowników; mając na uwadze, że są to prawa konieczne do zaakceptowania Unii Europejskiej przez jej obywateli,
- N. mając na uwadze, że Europejski Fundusz Społeczny ma zasadnicze znaczenie dla promowania dialogu społecznego oraz aktywnej polityki rynku pracy w celu zapewnienia silnego europejskiego modelu społecznego z większą liczbą lepszych miejsc pracy,
- O. mając na uwadze, że OECD oświadczyła ostatnio, że ochrona zatrudnienia nie ma znaczącego wpływu na łączną stopę zatrudnienia a wysoki wskaźnik zmian w zasiłkach dla bezrobotnych ma pozytywny wpływ na produktywność, mając również na uwadze, że MOP wskazała na istnienie pozytywnego związku między stałym zatrudnieniem a wydajnością,
 - 1. uważa, że zintegrowane podejście do zagadnienia „flexicurity” uzasadnione jest potrzebą osiągnięcia celów nowej strategii lizbońskiej, w szczególności większej liczby lepszych miejsc pracy, przy równoczesnym przeprowadzeniu modernizacji europejskich modeli społecznych, wymagających polityki uwzględniającej zarazem elastyczność rynków pracy, organizacji pracy i stosunków pracy, a także bezpieczeństwa w zakresie zatrudnienia i zabezpieczeń socjalnych;

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

2. uznaje, że aby odnieść sukces w XXI w., Europa potrzebuje dobrze wykształconej siły roboczej oraz przedsiębiorstw, które są w stanie natychmiast wykorzystywać wyłaniające się w szybko zmieniającym się świecie możliwości, aby zwiększyć wydajność i innowacyjność;
3. zdecydowanie popiera wniosek, że elastyczność może leżeć w interesie zarówno pracowników, jak i pracodawców oraz że można ją osiągnąć poprzez promowanie elastycznych i pewnych umów, w tym umów;
4. podkreśla jednak, że „flexicurity” może być strategią polityczną na rzecz reformy rynku pracy i jako taka musi mieć kompleksowy charakter, obejmując wszystkie istniejące aspekty zatrudnienia i polityki społecznej zarówno na szczeblu krajowym, jak i na szczeblu UE;
5. zdaje sobie sprawę, że z powodu zmian w krajowych systemach ubezpieczeń społecznych oraz prawie pracy komisyjna opcja „flexicurity” jest interpretowana jednostronnie, ponieważ nie uwzględnia wynikających z niej kosztów; w związku z tym wzywa Komisję do przeprowadzenia oceny kosztów i korzyści tych opcji; przypomina, że koncepcja „flexicurity” może być zrealizowana tylko w perspektywie długoterminowej;
6. podkreśla, że w europejskiej strategii „flexicurity” należy uważniej rozważyć wymogi nowoczesnej gospodarki, rozpatrzeć, jakiego rodzaju pracowników potrzebują firmy europejskie, aby odnieść sukces, oraz gdzie tkwią główne przeszkody; podkreśla konieczność uwzględnienia w europejskich i krajowych strategiach specyficznego charakteru firm jednoosobowych, mikroprzedsiębiorstw i małych firm produkujących dobra i świadczących usługi; wyraża ubolewanie, że komunikat Komisji rozważa przyjęcie „flexicurity” jedynie w kontekście zatrudnienia; wzywa w związku z tym, aby w publicznych strategiach politycznych w zakresie „flexicurity” ustalono odpowiednie warunki do stworzenia tego typu przedsiębiorstw, do ich rozwoju i transferu;
7. zauważa z wielkim zaniepokojeniem, że w komunikacie Komisji w sprawie „flexicurity” zwraca się wprawdzie uwagę na promowanie równouprawnienia płci, jednakże całkowicie pomija się zobowiązania w odniesieniu do komunikatu Komisji zatytułowanego „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn”; poddaje krytyce fakt, że istniejące prawodawstwo Unii Europejskiej 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;
8. przypomina, że wdrożenie zbioru wspólnych zasad dotyczących modelu „flexicurity” musi uwypuklać znaczenie płci oraz uwzględniać:
 - nadmierną liczbę kobiet wykonujących prace nietypowe (niestandardowe umowy, umowy na czas określony lub praca w niepełnym wymiarze godzin) oraz konieczność wdrożenia strategii politycznych z zakresu pracy uwypuklających znaczenie płci;
 - częste w przypadku kobiet przechodzenie od czynności związanych z pracą do czynności opiekuńczych i odwrotnie, a także potrzebę odpowiedniej ochrony oraz świadczeń socjalnych w okresach przejściowych (opieka, obowiązki rodzinne, kształcenie, szkolenie i ponowne szkolenie);
 - specyficzną sytuację samotnych rodziców, w ogromnej większości kobiet;
 - konieczność uzgodnienia i zorganizowania pracy i godzin pracy w sposób elastyczny, umożliwiający godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i prywatnym;
 - potrzebę elastyczności w szkoleniu zawodowym, ponownym szkoleniu oraz we wszystkich środkach służących powrotowi do pracy, obejmujących również okresy przejściowe, umożliwiających godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i prywatnym;
 - Europejski pakt na rzecz równości płci, plan działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010 oraz komunikat Komisji w sprawie demograficznej przyszłości Europy – przekształcenia wyzwań w nowe możliwości (COM(2006)0571);
9. jest przekonany, że strategie „flexicurity” powinny ułatwić rekrutację i umożliwić szybkie dostosowywanie się do zmieniających się warunków gospodarczych; strategie „flexicurity” powinny rozwiązać te problemy w oparciu o przejrzysty dialog z partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami, zgodnie z lokalnymi zwyczajami i praktykami oraz w oparciu o ocenę wpływu, w której elastyczność i bezpieczeństwo powinny wzajemnie się wzmocniać;

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

10. wzywa, aby Komisja wystąpiła z wnioskiem dotyczącym ograniczonej liczby zsyntetyzowanych wskaźników jakościowych dotyczących jakości zatrudnienia, które byłyby uzupełnieniem dla wskaźników już ustalonych w ramach reformy wytycznych dotyczących zatrudnienia zainicjowanej w 2001 r. w Laeken; uważa, że Komisja w celu monitorowania skuteczności polityki w zakresie zatrudnienia powinna również polegać na wskaźnikach dotyczących inwestowania w umiejętności pracowników, poziomu braku bezpieczeństwa zatrudnienia i umów oraz zmian umów niestandardowych na umowy o pracę na czas nieokreślony;
11. sprzeciwia się propozycji Komisji utworzeniu nowego wskaźnika dotyczącego „surowości przepisów o ochronie zatrudnienia”;
12. wyraża jednak przekonanie, że jednym z problemów w UE jest podaż wykwalifikowanych i łatwo przystosowujących się pracowników w konkurencyjnych i innowatorskich przedsiębiorstwach; podkreśla, że główny nacisk należy położyć na tworzenie elastycznego rynku pracy poprzez zwiększanie poziomu wykształcenia oraz rozszerzanie zakresu praktyk zawodowych, programów szkolenia i przekwalifikowania poprzez realizację skutecznej polityki na rzecz zwalczania dyskryminacji oraz poprzez znoszenie barier utrudniających włączanie do grona siły roboczej kobiet, imigrantów, pracowników młodych i starszych wiekiem oraz innych dyskryminowanych grup znajdujących się w złej sytuacji; poprzez usuwanie przeszkód hamujących mobilność zawodową i geograficzną; a także poprzez aktywną politykę w zakresie rynku pracy wspomagającą przejście ze starej do nowej pracy; podkreśla decydującą rolę wykwalifikowanych i elastycznych pracowników oraz nowych technologii w kształceniu i szkoleniu oraz przypomina o nowych formach elastycznego podejścia oferowanych w porozumieniu partnerów społecznych w sprawie pracy na odległość, pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz pracy na czas określony; nie zgadza się z zaproponowanym przez Komisję rozróżnieniem na osoby posiadające stabilne zatrudnienie;
13. proponuje w związku z tym, by do końca 2007 r. Rada rozważyła możliwość przyspieszenia na 1 stycznia 2009 r. daty uchylecia środków przejściowych hamujących swobodny przepływ pracowników z 8 nowych państw członkowskich; podkreśla, że likwidacja przeszkód dla mobilności z końcem 2008 r. stanowiłaby ważne przesłanie polityczne, potwierdzające zobowiązanie Unii Europejskiej do dołożenia wszelkich starań na rzecz poprawy mobilności geograficznej i zawodowej pracowników;
14. przypomina, że swobodny przepływ pracowników jest jednym z kamieni węgielnych Unii Europejskiej, co oznacza, że Unia Europejska ma obowiązek zajęcia się wieloma kwestiami dotyczącymi kompatybilności systemów społecznych państw członkowskich, tak aby zapewnić pełne wdrożenie tego prawa na jak najlepszych warunkach dla pracowników, z korzyścią dla europejskiej konkurencyjności i bez narażania osiągnięć i równowagi krajowych systemów społecznych;
15. podkreśla, że w globalizującym się świecie europejskie państwa członkowskie muszą zwiększyć starania w kierunku równego traktowania wszystkich osób w regionach przygranicznych, a stosowanie najlepszych wzorców uwarunkowane jest zawarciem sprawiedliwych umów dwustronnych w duchu wzajemności między państwami członkowskimi;
16. zauważa, że model „flexicurity” powinien wspierać i wprowadzać w życie równość płci poprzez promowanie równego dostępu do dobrej pracy dla kobiet i mężczyzn i tworzenie możliwości godzenia pracy i życia prywatnego, mając szczególnie na uwadze fakt, że trzy czwarte nowych miejsc pracy stworzonych w UE od 2000 r. zajmują kobiety, zatrudnione często na podstawie elastycznych i mniej pewnych umów o pracę;
17. proponuje w związku z tym, aby Rada Europejska przyjęła w grudniu 2007 r. bardziej wyważony zbiór wspólnych zasad „flexicurity” oparty na tworzeniu miejsc pracy wysokiej jakości oraz umacnianiu wartości europejskiego modelu społecznego; uważa, że zasady te powinny obejmować:
- propagowanie stabilnych stosunków pracy i zrównoważonych działań na rynku pracy;
 - działania na rzecz elastycznych i pewnych umów oraz przeciwko praktykom wykorzystywania pracowników zwłaszcza poprzez niektóre umowy niestandardowe;
 - przełamanie segmentacji rynku pracy poprzez wspieranie bezpieczeństwa zatrudnienia oraz wzmocnienie bezpieczeństwa pracy; wszyscy pracownicy muszą mieć te same prawa podstawowe niezależnie od ich szczególnego statusu zatrudnienia,
 - promowanie godzenia zatrudnienia z życiem osobistym i promowanie koncepcji „godnej pracy”;
 - partnerstwo pomiędzy rządem (na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym) partnerami społecznymi oraz społeczeństwem obywatelskim w zarządzaniu zmianami;

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

- równość płci i równość szans dla wszystkich;
- projekt i wdrażanie krajowych ścieżek w ścisłej konsultacji z partnerami społecznymi zgodnie z krajowymi zwyczajami i praktyką;
- zwiększanie zdolności dostosowawczych przedsiębiorstw i pracowników poprzez wzmocnienie przejściowego bezpieczeństwa dzięki lepszemu wykorzystaniu aktywnych strategii politycznych dotyczących rynku pracy;
- wykwalifikowanych i łatwo przystosowujących się pracowników, łącząc aktywne polityki rynku pracy z inwestowaniem w naukę przez całe życie dla zwiększenia zdolności do zatrudnienia;
- makroekonomiczne ramy zrównoważonego rozwoju i trwałego wzrostu oraz większej liczby lepszych miejsc pracy;

18. przypomina pewne uprawnienia UE w zakresie zatrudnienia i polityki społecznej przy zachowaniu zasady subsydiarności i proporcjonalności oraz przypomina Komisji i państwom członkowskim o ich obowiązku zagwarantowania pewnych praw na szczeblu UE; przypomina, że prawo europejskie stanowi uzupełnienie krajowych przepisów w zakresie rynku pracy i jest ważnym elementem gwarancji praw pracowników;

19. podkreśla znaczenie zasady pomocniczości; podkreśla, że państwa członkowskie powinny korzystać z marginesu swobody w celu zachowania równowagi między koniecznością ochrony a koniecznością elastyczności zgodnie z warunkami i zwyczajami panującymi na krajowych rynkach pracy;

20. wzywa Komisję i państwa członkowskie do poświęcenia szczególnej uwagi analizie sytuacji prawnej osób samozatrudnionych, małych przedsiębiorców oraz MŚP, którą charakteryzuje znaczne uzależnienie ekonomiczne od zleceniodawców, oraz do zastanowienia się nad najwłaściwszymi środkami legislacyjnymi mającymi podwyższyć poziom ich ochrony socjalnej;

21. podkreśla, że w tym kontekście należy uwzględnić szczególne wyzwania stojące przed MŚP oraz ich pracownikami;

22. ubolewa, że Rada nie zrobiła postępów w kluczowych zagadnieniach w zakresie zatrudnienia, co mogłoby pomóc w promowaniu „flexicurity” jako koncepcji pozytywnej;

23. wzywa również do wznowienia walki z nielegalną pracą i tzw. szarą strefą, która w różnym stopniu w poszczególnych państwach członkowskich niszczy gospodarkę, pozbawia pracowników ochrony, szkodzi konsumentom, zmniejsza wpływy z podatków i prowadzi do nieuczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami; wzywa Komisję do zwalczania nielegalnej pracy, konkretnie poprzez skuteczniejszą koordynację działalności i administracyjną współpracę pomiędzy krajowymi inspektorami pracy i/lub partnerami społecznymi; wzywa do wzmożonej koordynacji działań zaangażowanych organizacji publicznych i prywatnych oraz zwraca się do państw członkowskich o stosowanie nowatorskich metod opierających się na wskaźnikach i analizach porównawczych uwzględniających specyfikę różnych sektorów gospodarki w celu zwalczania nielegalnej pracy i przeciwdziałania erozji wpływów fiskalnych; wzywa Komisję do wsparcia wymiany najlepszych praktyk pomiędzy państwami członkowskimi przy zwalczaniu nielegalnej pracy

24. wyraża przekonanie, że klimat zaufania i dialogu można stworzyć najlepiej poprzez zaangażowanie partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron w proces dostosowywania strategii krajowych i promowania negocjacji zbiorowych, jako elementu systemu „zatrudnienia uczestniczącego”, w którym występuje wysoki poziom zaufania, w wyniku czego zagwarantowana zostaje równowaga; podkreśla konieczność usunięcia niedociągnięć w obszarze negocjacji zbiorowych oraz potrzebę zagwarantowania prawa do stowarzyszania się i reprezentowania obydwu stron sektora; zachęca do rozszerzenia zasięgu negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego, zgodnie z krajowymi zwyczajami i praktykami-w tym dialogu ponadgranicznego i dialogu branżowego, tak aby objąć nimi szkolenie, organizację pracy oraz sprawy związane z przewidywaniem zmian, restrukturyzacją i relokacją;

25. przypomina, że odpowiadające wszystkim podejście do modelu „flexicurity” nie istnieje oraz że każde państwo członkowskie powinno stworzyć elementy swojej własnej koncepcji „flexicurity” na podstawie swojej sytuacji i tradycji narodowych i w ramach wspólnych zasad;

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

26. podkreśla, że wszystkie modele „flexicurity” powinny opierać się na wspólnych zasadach leżących u podstaw europejskiego modelu społecznego; jest przekonany, że wymogi elastyczności i bezpieczeństwa mogą się wzajemnie wzmacniać oraz że „flexicurity” pozwala przedsiębiorstwom i pracownikom na odpowiednie przystosowanie się do nowej międzynarodowej sytuacji, przy silnej konkurencji gospodarek wschodzących i przy zachowaniu wysokiego poziomu ochrony społecznej, bezpieczeństwa socjalnego i zasiłków dla bezrobotnych, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, aktywnej polityki w zakresie rynku pracy, możliwości kształcenia i uczenia się przez całe życie oraz nowoczesnego i przejrzystego prawa pracy; podkreśla ponadto powtarzające się i skuteczne negocjacje zbiorowe odbywające się z udziałem silnych i reprezentatywnych partnerów społecznych, kładzie także nacisk na konieczność wypracowania odpowiednich przepisów w zakresie opieki społecznej oraz powszechnego dostępu do dobrej jakości usług, takich jak opieka nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu; podkreśla ponadto, że zagwarantowanie tego poziomu ochrony społecznej może promować mobilność zawodową i zmiany strukturalne zwiększając ich skłonność do podejmowania ryzyka; podkreśla, że dobrze zaprojektowane systemy ochrony pracy dostarczają przedsiębiorcom bodźców do inwestowania w umiejętności pracowników oraz do szukania innowacyjnych i wydajnych metod restrukturyzacji, zwiększając w ten sposób wewnętrzną elastyczność oraz zdolności przystosowawcze przedsiębiorców;

27. wzywa Komisję do promowania rozwoju czterech składników polityki określonych w jej komunikacie w sprawie „flexicurity”: elastycznych i pewnych umów: całościowych strategii uczenia się przez całe życie; skutecznej i aktywnej polityki w zakresie rynków pracy, nowoczesnych systemów zabezpieczeń społecznych oraz do postrzegania „flexicurity” w szerszym kontekście europejskiego modelu społecznego;

28. podkreśla, że walka z segmentacją rynku pracy oznaczać będzie zapewnienie wszystkim pracownikom, niezależnie od ich szczególnego statusu zatrudnienia, podstawowych praw, które powinny obejmować: równe traktowanie, ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz przepisy dotyczące czasu pracy czasu odpoczynku, wolności zrzeszania się i posiadania przedstawicieli, ochrony przed niesprawiedliwym zwolnieniem, negocjacji zbiorowych, działań zbiorowych oraz podkreśla znaczenie dostępu do szkolenia, a także dalszą ochronę praw nabytych poprzez uwzględnienie okresów nauki i szkolenia, poprawę możliwości opieki, utrzymanie podstawowych praw socjalnych, takich jak prawo do emerytury, szkoleń i zasiłku dla bezrobotnych w okresie zmian w sytuacji zawodowej — zmiany pracy lub przejścia na samozatrudnienie; przypomina, że celem praw podstawowych i prawa pracy jest zapewnienie im godziwych warunków życia i pracy, odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony społecznej prowadzących do zagwarantowania minimalnych warunków potrzebnych do godziwego życia;

29. podkreśla konieczność przyjęcia polityki zapobiegającej wykorzystywaniu pracowników poprzez kumulowanie umów nietypowych nie zawierających tych samych praw co umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin; wzywa, aby każda wspólnotowa polityka zatrudnienia nadal zachowywała tradycyjny model umowy o pracę na czas nieokreślony, stanowiący podstawę systemu zabezpieczeń społecznych w państwach członkowskich;

30. podkreśla konieczność przyjęcia środków zapobiegawczych i uzupełniających mających na celu zwalczanie kumulowania umów nietypowych;

31. wzywa do stworzenia kompleksowych systemów uczenia się przez całe życie, przystosowanych również do pracowników zatrudnionych na podstawie umów niestandardowych; wzywa państwa członkowskie do skupienia strategii krajowych na obszarach, w których występują braki, oraz do poczynienia dostosowanych do potrzeb inwestycji w kształcenie i szkolenie, a także do poprawy działania organów publicznych i przedsiębiorstw; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia prawa i dostępu do szkoleń dla wszystkich;

32. wzywa do wzmocnienia systemów stosunków pracy na szczeblu UE i na szczeblach krajowych, co ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia i wdrożenia wyważonej polityki w zakresie „flexicurity”, która zapewni przedsiębiorstwom odpowiedni poziom elastyczności przy jednoczesnym zagwarantowaniu, że nieuczciwa konkurencja kosztem warunków pracy zostanie zlikwidowana;

33. zdecydowanie podkreśla sukcesy, jakie europejscy przedsiębiorcy osiągnęli w sferze społecznej działając z własnej inicjatywy, i zachęca ich do jeszcze większych starań; popiera przemyślaną inicjatywę Komisji, która przewiduje, że zobowiązanie firm do przestrzegania zasad społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw nadal będzie miało charakter dobrowolny, zapobiegając tym samym tworzeniu dodatkowych obciążeń biurokratycznych;

34. podkreśla, że przedsiębiorstwa powinny antycypować zmiany i potrzeby w zakresie zasobów ludzkich w celu przygotowywania wewnętrznych planów szkolenia i przekwalifikowania pracowników;

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

35. przypomina, że podwykonawcy, niedoświadczeni i okazjonalni pracownicy są poddani większej elastyczności charakteryzującej się większym prawdopodobieństwem ryzyka, o czym świadczy wysoki wskaźnik wypadków wśród tych osób;
36. uważa, że uczenie się przez całe życie powinno zniwelować różnice w dostępie do nauki występujące wśród pracowników i musi rozpoczynać się już na poziomie szkolnictwa podstawowego; uważa, że należy zwalczać analfabetyzm i nieumiejętność liczenia oraz podnieść poziom kwalifikacji wszystkich absolwentów szkół, poczynając od szkolnictwa podstawowego;
37. wzywa partnerów społecznych i władze publiczne w państwach członkowskich do promowania uczenia się przez całe życie i inwestowania w nie; wzywa ponadto państwa członkowskie, by zachęcały przedsiębiorstwa do zwiększania poziomu inwestycji w uczenie się przez całe życie;
38. podkreśla znaczenie 7. Programu Ramowego w dziedzinie badań i rozwoju technologicznego oraz działań w zakresie demonstracji (2007-2013) dla tworzenia nowych i lepszych przedsiębiorstw, które będą uczestniczyły w budowaniu Europy wiedzy;
39. uznaje innowacyjne formy organizacji pracy, takie jak organizacje uczące, wielozawodowość i rotacja miejsc pracy, dzięki szkoleniom oferowanym przez pracodawców, inicjatywom funduszy branżowych, pomocy na rzecz rozwoju regionalnego i aktywnej polityce rynku pracy, które wspierają rynek pracy sprzyjający integracji;
40. jest przekonany o znaczeniu zachęcania do zawierania trwałych stosunków pracy poprzez poprawę organizacji pracy oraz jakości stosunków w miejscu pracy w oparciu o zaufanie i dialog; ponadto wyraża przekonanie, że elastyczne prawo pracy, nowoczesne formy kształcenia przez całe życie, trwałe i możliwe do finansowania systemy zabezpieczeń socjalnych oraz skuteczna i wydajna polityka zatrudnienia mogą przyczynić się do wysokiego poziomu zaufania;
41. przypomina o znaczeniu skutecznej i aktywnej polityki rynku pracy, w tym doradztwa i orientacji zawodowej, przekwalifikowania i wspierania mobilności w celu skrócenia okresów przejściowych między okresami zatrudnienia, a także systemów opieki społecznej zachęcających do otwartości na nowe możliwości zatrudnienia poprzez łagodzenie skutków utraty dochodów i stwarzanie możliwości uczenia się;
42. podkreśla konieczność ułatwiania mobilności poprzez opracowywanie ścieżek zwiększania mobilności w celu ułatwienia pracownikom przechodzenia do pewniejszego, stabilniejszego i wyżej kwalifikowanego zatrudnienia oraz poprzez wspieranie uznawania umiejętności i kwalifikacji nabytych w ramach edukacji formalnej oraz pozaformalnego i nieformalnego kształcenia zdefiniowanego w powyższym dokumencie roboczym Komisji w sprawie postępu w kierunku osiągnięcia celów lizbońskich w zakresie edukacji i szkolenia;
43. przypomina o prawie do uczenia się przez całe życie oraz o uznawaniu i przenoszeniu formalnego, półformalnego i nieformalnego wykształcenia i kompetencji – kluczowych czynników umożliwiających pracownikom zmianę pracy oraz przejście z bezrobocia do zatrudnienia, a więc zwiększających ich szanse na zatrudnienie;
44. wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia środków mających na celu wspieranie jednakowego dostępu kobiet i mężczyzn do zatrudnienia wysokiej jakości, zgodnie z Europejskim paktem na rzecz równouprawnienia płci i z komunikatem w sprawie demograficznej przyszłości Europy; wzywa państwa członkowskie do zniesienia istniejącej różnicy zarobków ze względu na płeć;
45. zauważa, że kobiety i mężczyźni nie startują z tej samej pozycji na rynku pracy, zwłaszcza jeżeli chodzi o równowagę sił czy też dzielenie niepłatnej pracy;
46. podkreśla znaczenie uwzględnienia wszystkich aspektów elastyczności, w tym elastyczności organizacji pracy i czasu pracy, w szczególności poprzez wykorzystanie nowych technologii; podkreśla potrzebę lepszego negocjowania przez partnerów społecznych na tyle elastycznej organizacji czasu pracy, by spełniała potrzeby pracodawców i pracowników oraz umożliwiała godzenie życia zawodowego z rodzinnym;

Czwartek, 29 listopada 2007 r.

47. wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do ograniczenia polityki przechodzenia na wcześniejszą emeryturę oraz do wprowadzenia rozwiązań wspierających elastyczność odchodzenia na emeryturę starszych pracowników poprzez pracę w niepełnym wymiarze, podział pracy i podobne systemy promujące aktywne starzenie się i mogące zwiększyć integrację starszych pracowników na rynku pracy;

48. przypomina państwom członkowskim, że do przełożenia koncepcji „flexicurity” na wyższy ogólny poziom zatrudnienia potrzebne jest sprzyjające środowisko makroekonomiczne, a strategia na rzecz „flexicurity” powinna obejmować ulepszoną koordynację polityki makroekonomicznej i wydatków publicznych na wspieranie inteligentnego wzrostu oraz przesunięcie wydatków na realizację celów strategii lizbońskiej;

49. przypomina Komisji o konieczności dania Parlamentowi niezbędnego czasu, w każdym razie co najmniej pięciu miesięcy, na wypełnienie roli doradczej;

50. uważa, że instytucje Wspólnoty i państwa członkowskie powinny traktować wspólne zasady „flexicurity” jako zagadnienie przekrojowe i wdrożyć je w ramach strategii lizbońskiej; wzywa do przeprowadzenia przeglądu wytycznych na rzecz zatrudnienia, aby umożliwić uwzględnienie wszystkich aspektów „flexicurity”; oraz do włączenia specjalnego rozdziału poświęconego jakości i sile dialogu społecznego do rocznego wspólnego sprawozdania w sprawie zatrudnienia; wzywa Komisję i państwa członkowskie do pełniejszego zaangażowania Parlamentu Europejskiego i parlamentów krajowych, a także partnerów społecznych, zgodnie z krajowymi zwyczajami i praktykami, we wdrażanie i monitorowanie otwartej metody koordynacji, w tym europejskiej strategii zatrudnienia i wytycznych na rzecz zatrudnienia, w celu optymalizacji skuteczności tych działań politycznych; zauważa, że środki w ramach europejskich wytycznych w tym „flexicurity” mają prawo do wsparcia w ramach EFS, w szczególności środki w zakresie szkoleń, aktywnych rynków pracy oraz wzywa państwa członkowskie do zapewnienia, że programy EFS przyczyniają się do wdrożenia europejskiej strategii zatrudnienia i strategii „flexicurity”;

51. wzywa Radę Europejską i Komisję, by określiły ambitny program reform zarówno na szczeblu UE, jak i na szczeblu krajowym; ponadto wzywa instytucje do opracowania wraz z Parlamentem wizji przyszłej Europy społecznej; podkreśla przy tym, że w celu przyspieszenia wzrostu oraz podniesienia poziomu zatrudnienia i jakości pracy należy zapewnić prawa i ochronę socjalną, głęboko zakorzenione w europejskiej tradycji; podkreśla, że europejski model społeczny oraz ambitne reformy krajowe służące wspieraniu tworzenia większej liczby miejsc pracy staną się w ten sposób rzeczywistą wartością dodaną dla pracowników i obywateli, z wykorzystaniem wszelkich dostępnych narzędzi; wyraża przekonanie, że rynek wewnętrzny może uzyskać poparcie obywateli tylko wtedy, gdy wprowadzi równowagę między wolnością gospodarczą a prawami socjalnymi;

52. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji, jak również Komitetowi Ochrony Socjalnej, Europejskiemu Komitetowi Zatrudnienia, rządów i parlamentom państw członkowskich oraz krajom kandydującym.

P6_TA(2007)0575

Nowa europejska polityka turystyczna: ku silniejszemu partnerstwu na rzecz turystyki w Europie

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 29 listopada 2007 r. w sprawie odnowionej polityki turystycznej UE: Ku silniejszemu partnerstwu na rzecz turystyki europejskiej (2006/2129(INI))

Parlament Europejski,

— uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Odnowiona polityka turystyczna UE: Ku silniejszemu partnerstwu na rzecz turystyki europejskiej” (COM(2006)0134),

— uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Agenda dla zrównoważonej i konkurencyjnej turystyki europejskiej (COM(2007)0621) (Agenda 21)”,