



Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas

SOC/246
Darbo teisės
modernizavimas

2007 m. balandžio 20 d., Briuselis

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyriaus

NUOMONĖS PROJEKTAS

dėl

Žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“

COM(2006) 708 galutinis

Pranešėjas **Daniel Retureau**

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyriaus nariams

- N. B.** Šis dokumentas bus svarstomas skyriaus posėdyje, kuris įvyks **2007 m. gegužės 2 d. 10.00 val.** Kad pakeitimai būtų išversti laiku, jie skyriaus sekretoriatui turi būti pateikti raštu ne vėliau kaip **2007 m. balandžio 27 d. 10.00 val.**
- **elektroniniu paštu** (soc@eesc.europa.eu) arba
 - **faksu** (32 (0)2 546 97 62).

Dokumentas pateiktas versti 2007 m. balandžio 11 d.

Administratorė Anna Redstedt

Tyrimo grupė dėl
Darbo teisės modernizavimo

Pirmininkas Manuel Cavaleiro Brandão (PT-I)

Pranešėjas Daniel Retureau (vietoje An Le Nouail pagal 62 str.) (FR-II)

Nariai:

- Michalis Antoniou (CY-I)
- Miguel Angel Cabra de Luna (ES-III)
- Agnes Cser (HU-II)
- Francis Davoust (FR-I)
- Vladimira Drbalová (CZ-I)
- Maud Jansson (SE-II)
- Meelis Joost (EE-III)
- Jan Olsson (SE-III)
- Irini Ivoni Pari (EL-I)
- Krzysztof Pater (PL-III)
- Evelyne Pichenot (FR-III)
- Josly Piette (vietoje Xavier Verboven pagal 62 str.) (BE-II)
- Christa Schweng (AT-I)
- Frank Stöhr (DE-III)
- Gustav Zöhrer (AT-II)
- Jose Maria Zúñiga Narvaiza (ES-II)

Ekspertai:

Stefan Clauwaert (pranešėjo)
Etui-Rehs
bd du roi Albert II, 5 bte 5
B -1210 Bruxelles

Marie-Noëlle Auberger (III grupės)
21, rue Lucien Sampaix
F – 75010 Paris

Andrée Debrulle (II grupės)
Chaussée de Haecht, 579
B-1031 Bruxelles

Jeanne Schmitt (I grupės)
BUSINESSEUROPE
Av. de Cortenbergh, 168
B -1000 Bruxelles

Europos Komisija, vadovaudamasi Europos bendrijos steigimo sutarties 262 straipsniu, ... m. ... d. nusprendė pasikonsultuoti su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu dėl

Žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“

COM(2006) 708 galutinis.

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto darbo šiuo klausimu organizavimą, ... m. ... d. priėmė savo nuomonę. Pranešėjas Daniel Retureau.

...-oje plenarinėje sesijoje, įvykusioje ... m. ... d. (... d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę ... narių (-iams) balsavus už, ... – prieš ir ... susilaikius.

*

* *

1. **Ižanga**

1.1 Darbo teisės modernizavimo žaliaja knyga siekiama:

- nustatyti pagrindinius iššūkius, aiškiai parodančius esamos teisinės ir sutarčių sistemos atotrūkį nuo darbo pasaulio tikrovės. Daugiausia dėmesio skiriama darbo teisės taikymui asmeniniams, o ne kolektyviniams darbo santykiams;
- pradėti diskusijas siekiant išsiaiškinti, kaip darbo teisė galėtų padėti skatinti lankstumą, suderintą su saugiu užimtumu, nepriklausomai nuo darbo sutarties formos, kartu prisidėdama prie darbo vietų kūrimo ir nedarbo mažinimo;
- skatinti diskusijas apie tai, kaip įvairūs sutartiniai santykiai ir visiems darbuotojams taikytinos darbuotojų teisės galėtų atnešti naudos darbuotojams ir įmonėms palengvindami darbo keitimo procesą, skatindami mokytis visą gyvenimą ir ugdydami visos darbo jėgos kūrybingumą;
- prisidėti prie geresnio teisinio reguliavimo tikslo skatinant darbo teisės modernizavimą, nepamirštant atsižvelgti į bendrą naudą ir sąnaudas, o ypač į sunkumus, su kuriais gali susidurti mažos ir vidutinės įmonės.

1.2 Šiuo tikslu žaliojoje knygoje numatoma atitinkamai aptarti labai įvairias sritis: trišalius darbo santykius, darbuotojų, turinčių savarankiškai dirbančių asmenų statusą, tačiau ekonominiu požiūriu priklausomų nuo juos įdarbinusios įmonės, atvejį (kokios yra jų socialinės apsaugos garantijos, kas atsako už nelaimingą atsitikimą darbe ir kt.), Darbo laiko direktyvos persvarstymą (ar Taryboje pavyks dėl jos susitarti?) ir opų nedeklaruojamo darbo klausimą.

1.3 Kalbant apie pasiūlymus modernizuoti darbo teisę, kurie Bendrijos kompetencijai, be abejonės, tiesiogiai nepriklauso, tačiau dėl kurių ES gali imtis papildomų veiksmų šalia tų, kuriuos vykdo valstybės narės, pagrindinis tikslas yra parodyti, kad standartinė sutartis

(neterminuotas sutartis dėl darbo visą darbo dieną) ir jos užtikrinama itin griežta apsauga (atleidimo iš darbo motyvai, išpėjimo laikotarpis, išėtinės pašalpos) varžo įmonių galimybes greitai prisitaikyti prie rinkos ir trukdo kurti naujas darbo vietas, todėl būtina ją pakoreguoti.

- 1.4 Komisija praneša, kad žalioji knyga, kurioje sprendžiamas savarankiško darbo teisės klausimas, bus pagrindas diskusijoms, papildysiančioms komunikatą dėl lankstumo ir užimtumo garantijų, kuris turėtų būti paskelbtas 2007 m. birželio mėn. ir kuriame bus plėtojama ši kai kuriose valstybėse narėse jau priimta sąvoka, kiek žinoma, išorinį ir vidinį darbuotojų lankstumą siejanti su saugumu, kurio mastas ir finansavimas kol kas nėra kitaip išaiškinti. Antrąjį pusmetį bus svarstoma daugiau temų, į kurias būtinai reikėtų įtraukti įstatymu arba kolektyvinėmis derybomis jau įtvirtintus lankstumo elementus ir lankstumo bei užimtumo garantijų finansavimą nesivadovaujant jokiais konkrečiais modeliais.
- 1.4.1 Komitetas pabrėžia, kad pastaraisiais metais lankstumo ir užimtumo garantijos buvo akcentuojamos daugelyje Komisijos leidinių ir veiklos sričių, įskaitant jos rekomendacijas vyriausybėms įgyvendinant Europos užimtumo strategiją (EUS), ir, atrodo, jau yra pakankamai įsisavinta sąvoka.
- 1.5 Galima apgailestauti, kad šia prasme žalioji knyga tėra parengiamasis dokumentas, kuriame bandoma išskirti pagrindines gaires papildomiems pasiūlymams, kurie dar bus pateikti, tačiau nėra konkrečiai minimi dokumente, kurį Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas svarsto ir kuris pateiktas nagrinėti visai Europos visuomenei vykdant įvairaus pobūdžio konsultacijas internetu.

2. Bendrosios pastabos

- 2.1 Komitetas su susidomėjimu priėmė Komisijos iniciatyvą pradėti svarstymus apie tai, kaip darbo teisė dera su Lisabonos strategijos tikslais, kurie, be socialinės sanglaudos ir tvaraus vystymosi, apima tvaraus augimo, kuriam būdinga daugiau ir geresnių darbo vietų, siekį. Tačiau jis apgailestauja, kad konsultacijoms skirta mažai laiko ir daugelis parengiamųjų darbų nebus atlikta.
- 2.2 2003 m. lapkričio mėn. Wimo Koko ataskaitoje pabrėžta, kad reikia skatinti darbo rinkos lankstumą, susietą su saugumu, visų pirma gerinant darbo organizavimą ir standartines bei nestandartines darbo sutartis padarant patrauklesnes tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, kad nesusiformuotų dviejų pakopų darbo rinka. Užimtumo saugumo sąvoką reikėtų atnaujinti ir išplėsti, kad ji apimtų ne tik užimtumo apsaugą, bet ir sutelktų darbuotojų gebėjimą likti ir daryti pažangą darbo vietoje. Svarbu sukurti kuo daugiau darbo vietų ir pagerinti našumą sumažinant kliūtis naujų įmonių kūrimui ir skatinant geresnį numatymą ir restruktūrizavimo valdymą.
- 2.3 Naudinga prisiminti pačius įvairiausius Tarybos patvirtintų užimtumo grupės išvadų aspektus, kadangi jos padeda susidaryti visapusiškesnę nuomonę apie darbo rinkos reformas, kuriomis

siekiama atitikti persvarstyta Lisabonos strategiją; iš Komisijos žaliosios knygos tokios nuomonės susidaryti negalima, kadangi joje daugiausiai dėmesio skiriama siauriems savarankiško darbo teisės klausimams. Iš tikrųjų, žaliojoje knygoje tik iš dalies nagrinėjami vis dėlto papildomi ir neatsiejami W. Koko išskelti klausimai ir neminimas socialinės darbotvarkės „saugesnės aplinkos“ klausimas.

- 2.4 Toks santūrus Komisijos požiūris gali dar labiau sumažinti Europos piliečių, kurie ir taip jau vis skeptiškiau vertina Europos socialinį modelį, pasitikėjimą. Komisija atkreipia dėmesį į būtinybę pakeisti standartinėse sutartyse (neterminuotoje darbo sutartyje (NDS) dėl darbo visą darbo dieną) numatyta lankstumo lygį, ypač kalbant apie išėjimo laikotarpį, individualaus ar kolektyvinio atleidimo iš darbo išlaidas ir procedūras arba neteisėto atleidimo iš darbo apibrėžtį, kadangi šie aspektai nuo seno yra darbuotojo profesinio saugumo pagrindas.
- 2.5 Komitetui susirūpinimą kelia tvirtinimas, kad dabartinė darbo teisė neatitinka persvarstytos Lisabonos strategijos, kadangi daro kliūtis užimtumui, ir kad kol kas ši darbo teisė nepajėgi užtikrinti pakankamą įmonių ir darbuotojų prisitaikymą.
- 2.6 Komiteto nuomone, pats laikas pradėti nagrinėti ambicingos strategijos, kuri buvo parengta 2000 m. Lisabonoje ir yra reikalinga, nesėkmės priežastis, tačiau tokią analizę reikėtų atlikti apdairiai, nesutelkiant dėmesio vien tik į darbo teisę. Net ir pakeista strategija turėtų būti siekiama, kad Europa taptų konkurencingesnė, tačiau kartu galinti užtikrinti visišką užimtumą visuomenėje, kuri labiau linkusi derinti šeiminių gyvenimą su darbu, geriau pritaikyta pasirinkti profesinę veiklą, investuojanti į žmonių prisitaikymą ir kovojanti su socialine atskirtimi.
- 2.7 Komitetas, prieš pareikšdamas savo nuomonę dėl gairių, kurių reikėtų laikytis modernizuojant Europos darbo teisę, ketina pasistengti dar kartą įvertinti pačios Komisijos teiginius ar iniciatyvas, pvz., ataskaitą, kurios ji paprašė profesoriaus Alain Supiot ir apie kurią šiame kontekste per mažai kalbama, arba 2006 m. lapkričio 30 d. ir gruodžio 1 d. EPSO tarybos išvadas dėl „padoraus darbo visiems“.
- 2.8 Be to, Komiteto manymu, naudinga istoriniu požiūriu dar kartą įvertinti klausimo, ar darbo teisė yra svarbi, socialinį ir ekonominį aspektą.
- 2.9 Įvairiai taikytas F. Teiloro ir H. Fordo gamybos modelis, iš esmės paremtas augimu ir paskirstymu gerovės valstybėje, padėjo sukurti darbo santykių organizavimo ir reguliavimo sistemą. Šiandien galima kelti klausimą, ar jos siekiai tebėra aktualūs.
- 2.10 Kokias išvadas galėtume daryti remdamiesi viešais statistiniais duomenimis, susijusiais su darbo teisės apsauginės funkcijos (apie kurią žaliojoje knygoje kalbama tik būtuojau laiku) atlikimu (arba neatlikimu), turint omenyje tikslą sukurti „daugiau ir geresnių darbo vietų“?

- 2.11 Kaip minėta pirmiau, žaliojoje knygoje visiškai neatsižvelgiama į Komisijos inicijuotą ir profesoriui Alain Supiot bei ekspertų grupei pavestą tyrimą. Šiuo tyrimu buvo siekiama atlikti plataus masto ir konstruktyvią užimtumo ir darbo teisės ateities tarpkultūrinėje ir tarpdisciplininėje Bendrijos sistemoje analizę.
- 2.12 A. Supiot grupės galutinėje ataskaitoje iškeliami keletas temų, apimančių pagrindinius darbo santykių raidos klausimus: konkurencijos globalizacija ir ekonominė veikla, vartotojų elgsenos ir įpročių poveikis, rinkų liberalizavimas, technologijų pokyčiai ir tai, kad keičiasi patys darbuotojai: jie labiau išsilavinę ir aukštesnės kvalifikacijos, savarankiškesni ir mobilesni, didesni individualistai; nepamirštama nauja įmonių praktika, susijusi su žmogiškųjų išteklių valdymu, darbuotojų atlyginimu, darbo laiko įvairiapusiškumo ir lankstumo reikalavimais. A. Supiot ataskaitoje svarstomas lankstumo ir saugumo klausimas bei itin svarbi darbo vietos keitimo tema paskelbiant linijinės profesinės karjeros modelio pabaigą.
- 2.13 Kalbant apie daugelį konkrečių demokratinių reikalavimų, kurie pagal socialinę teisę perkelti į socialinę ir ekonominę sritį, A. Supiot grupė atkreipė dėmesį į keturis klausimus, visiškai nepraradusius aktualumo ir žaliosios knygos¹ sukeltose diskusijose:
- lygybės reikalavimas, įskaitant vyrų ir moterų lygybės ir apskritai nediskriminavimo klausimą, lieka aktualus, kadangi tik vadovaujantis tokia nuostata galima lengviau išspręsti neuztikrintumo ir dviejų pakopų darbo rinkos problemas;
 - laisvės reikalavimas, kai reikalaujama apsaugoti darbuotoją nuo priklausomybės, padeda išspręsti dėl paslėptų darbo santykių, fiktyvių savarankiškai dirbančių asmenų ir neoficialaus darbo kilusias problemas;
 - individualaus saugumo reikalavimas yra atsakas į vis didėjantį socialinį netikrumą pačia plačiausia prasme, kuri patiria darbuotojai ar socialines pašalpas gaunantys asmenys;
 - kolektyvinės teisės, kuriomis darbuotojai naudojami dalyvaudami darbo procese, prisidedami prie galutinio jo rezultato ir kartu prie ekonomikos vystymosi.
- 2.14 Atsižvelgdamas į šiuos jau nustatytus esminius ir sudėtingus pokyčius, Komitetas apgailestauja, kad Komisija, remdamasi ekspertų grupės išvadomis, kurių ji pageidavo dešimto dešimtmečio pabaigoje, neinicijuoja diskusijų dėl darbo teisės modernizavimo ir su darbo sutartimi paprastai susijusių apsauginių nuostatų (sveikatos apsaugos ir saugos, darbo laiko organizavimo, mokamų atostogų ir pan.).

¹ *Au delà de l'emploi*, Flammarion leidykla, 1999 m., p. 294 ir tolesni.

- 2.15 Žaliojoje knygoje atkreipiamas dėmesys į daugeliui šalių būdingą esamos teisinės ir sutarčių sistemos atotrūkį nuo darbo pasaulio tikrovės, kuri susiklostė per sąlyginai trumpą laikotarpį baigiantis devintam ir prasidedant dešimtam dešimtmečiui. Tačiau niekur neminimas istoriškai susiformavęs apsauginis ir emancipacinis darbo teisės vaidmuo plačiaja prasme, įskaitant kolektyvinių derybų įtaką su visais joms būdingais bruožais, susijusiais su įvairių valstybių narių kultūriniais, socialiniais, ekonominiais ir teisiniais ypatumais.
- 2.16 Išlaikyti tam tikrą pusiausvyrą tarp šalių yra ne tik darbo teisės, bet ir socialinio dialogo uždavinys.
- 2.17 Bet kokie samprotavimai, kad tradicinė darbo teisė yra kliūtis augimui ir užimtumui, yra ribota ir šališka vizija, pagal kurią darbo teisė tėra paprasta darbo rinkos politikos priemonė arba ekonominis rodiklis, kurio tikslas – patenkinti trumpalaikius rinkos poreikius.
- 2.18 Priešingai, pagrindinis apsauginis ir emancipacinis darbo teisės vaidmuo turėtų būti dar kartą patvirtintas, jos taikymas turėtų būti geriau užtikrintas ir, prireikus, sustiprintas atsižvelgiant į vis didėjančią spaudimą, kurį darbuotojai patiria dėl globalizacijos (didesnis darbuotojų pažeidžiamumas globalizuotoje ekonomikoje, trišalių santykių arba ekonominės priklausomybės atvejai). Šioje srityje tam tikras vaidmuo tenka ir Europos Sąjungai jos valstybių narių atžvilgiu.
- 2.19 2000 m. tuometinė Komisija ėmėsi iniciatyvos, kuri iš esmės atitiko A. Supiot ataskaitą ir kuri turėjo sukelti diskusijas dėl poreikio įvertinti pagrindinius teisės sistemos ir kolektyvinių sutarčių aspektus siekiant užtikrinti, kad jos atitinka šiuolaikišką organizaciją, **tačiau kartu** gerina darbo santykius.
- 2.20 Ši gerinimo iniciatyva nebuvo tęsiama, nors akivaizdu, kad ji turėjo būti įgyvendinta iki galo, kad būtų pasiektas tikslas modernizuoti ir pagerinti darbo sąlygas. Po keleto metų šį klausimą vėl iškėlė dabartinė Komisija, tačiau kitu požiūriu.
- 2.21 Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta pirmiau, Komitetas kelia klausimą, ar Komisija yra nuosekli.
- 2.22 Komitetas jaučia pareigą atkreipti dėmesį į įvairius svarbius trūkumus, kurie labai silpnina žaliojoje knygoje išdėstytus argumentus ir perspektyvas. Komitetas pabrėžia kai kuriuos klausimus, kurie, deja, nepakankamai gerai išnagrinėti arba visai nepaminėti:
- spartaus ekonomikos augimo siekis nėra nesuderinamas su Europos integracijos socialiniu aspektu ir jos vystymusi;
 - darbo teisė neapsiriboja vien tik savarankiško darbo sutartimi;
 - padoraus darbo sąvoka, įtvirtinta ES ir Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) bendradarbiavimo įsipareigojimuose ir ES valstybių narių bei šalių kandidačių teigiamos pastangos 2006 m. birželio mėn. priimant TDO rekomendaciją Nr. 198 dėl darbo

santykių, kurioje siūlomi tinkami apibrėžimai ir veiklos principai siekiant panaikinti su darbo santykiais susijusį netikrumą ir užtikrinti sąžiningą konkurenciją bei veiksmingą darbuotojų apsaugą, neturėtų likti tuščiais žodžiais;

- socialiniai partneriai nacionaliniu ir Europos lygiu savo kolektyvinėmis sutartimis ir susitarimais jau prisidėjo prie naujų sutartinių įdarbinimo formų, įskaitant ir nestandartines, taip parodydami savo gebėjimą darbo santykius pritaikyti prie naujos tikrovės ir numatyti lanksčias formas su atitinkamomis garantijomis;
- socialinis dialogas yra bendro reguliavimo priemonė, todėl reikėtų jį skatinti ir daryti veiksmingesnį, kad jis padėtų geriau apibrėžti lankstumą darbo sutartyse;
- tam tikras saugumas darbo santykiuose yra didesnio našumo sąlyga, kadangi esant neužtikrintumui naujos darbo vietos nekuriamos, o dėl lankstumo neturėtų padidėti dirbančių vargšų skaičius;
- atsakymo nereikėtų ieškoti samprotavimuose, kurie supriešina darbuotojus jiems užkraunant atsakomybę patiems spręsti nedarbo problemą, kai jų pasirengimas neatitinka reikalaujamų įgūdžių;
- Komitetui susidaręs išpūdis, kad pagal Komisijos numatytą naują standartinės sutarties modelį, kuriuo turėtų būti išspręstas „savų“ ir „pašaliečių“ darbuotojų konfliktas, jiems užkraunama atsakomybė patiems spręsti dviejų pakopų darbo rinkos problemą. Be to, Komitetas mano, kad tokio pobūdžio sutartis, jeigu ji būtų įteisinta, nepanaikintų tikrų darbo vietų kūrimo kliūčių.

2.23 Komitetas mano, kad atėjo laikas atlikti visapusę ir rimtą analizę, visų pirma paremtą:

- valstybių narių teisinių sistemų įvertinimu atsižvelgiant į sukurtas apsaugines nuostatas, jų tikslus, veiksmingumą, galimybę pasinaudoti teisminėmis ir neteisminėmis ginčų sprendimo institucijomis bei procedūromis;
- socialinio dialogo indėliu į darbo teisės modernizavimą ir tobulinimą, padorų darbą ir kovą su neoficialiu darbu, taip pat darbo rinkos veikimo ir darbo įmonėse organizavimo atitinkamais lygmenimis (Europos, nacionaliniu, regionų, įmonių ir įmonių grupių bei tarpvalstybiniu) klausimu;
- viešųjų paslaugų ir aktyvaus vaidmens, kurį veiksmingos ir kokybiškos viešosios paslaugos atlieka užimtumo ir augimo požiūriu, įvertinimu;
- įmonių valdymo, darbuotojų dalyvavimo ir darbininkams atstovaujančių institucijų (ypač įmonių komitetuose) kontrolės ir perspėjimo mechanizmų prisitaikant prie pokyčių ir vykdant restruktūrizavimą įvertinimu;
- tikrai savarankiškai dirbančių asmenų statuso pripažinimu, kadangi jie atlieka svarbų vaidmenį skatindami verslininkystę ir MVĮ steigimą, įskaitant ir socialinę ekonomiką, bei atitinkamos apsaugos ekonomiškai priklausomiems darbuotojams užtikrinimą;
- 2006 m. TDO rekomendacijos dėl darbo santykių (Nr. 198) propagavimu;
- neoficialaus darbo poveikiu ir pasitelkiant kovos su tokia praktika priemones, kurios apimtų ir geresnį kompetentingų institucijų (socialinis Europolas?) koordinavimą Europos lygiu;
- migracijos srautų, kuriuos reikės geriau koordinuoti, poveikiu;

- padėtimi, kurioje visi laimi (angl. *win-win*), t. y. tinkamai taikyti lankstumą atsižvelgiant į įmonių poreikius ir darbuotojų, kurie gali vėl perimti gyvenimo valdymą į savo rankas, poreikius bei pageidavimus;
- svarstymais ir iniciatyvomis dėl pradinio ir visą gyvenimą trunkančio darbuotojų ugdymo ir mokymo neatsižvelgiant į tai, ar jie dirba, ar jiems gresia restruktūrizavimas, ar jie grįžta į darbo rinką po tam tikros pertraukos dėl asmeninių priežasčių, ir profesinės karjeros saugumo užtikrinimu užuot dėjus viltis į tam tikrus pasiūlymus dėl tariamos „vienos formos sutarties“ (ne)stabilumo, kokybės ar našumo sąlygomis.

2.24 Pirmininkaujančios Vokietijos darbotvarkė, 2007 m. sausio mėn. neoficialiame užimtumo ir socialinių reikalų ministrų susitikime dar kartą iškeltas darbo kokybės klausimas ir 9 užimtumo ministrų neseniai paskelbtas raštas, kuriuo siekiama suteikti naują postūmį socialinei Europai ir kurio priede pateikti pasiūlymai dėl užimtumo ir lankstumo bei užimtumo garantijų politikos, atvėrė galimybes Komiteto pageidaujamai išsamiai analizei ir Europos integracijos socialinio aspekto atnaujinimui.

3. **Konkrečios pastabos – atsakymai į Europos Komisijos užduotus klausimus arba su jais susiję komentarai**

3.1 **Kokie, jūsų manymu, turėtų būti nuoseklios darbo teisės reformos darbotvarkės prioritetai?**

3.1.1 Darbo teisė nėra praradusi savo apsauginės funkcijos tiek darbuotojų, tiek ir darbdavių atžvilgiu. Pirmiesiems ji yra patikimas pagrindas, kuriuo remiantis sudaroma teisiškai įforminta darbo sutartis, kurioje numatoma tinkama jų teisių ir pareigų pusiausvyra atsižvelgiant į darbdavio, kuriam jie pavaldūs, valdymo ir įsakymo galias. Antriesiems ji užtikrina labai svarbų teisinį saugumą aiškiai nustatydamą skirtingus standartinių sutarčių tipus, kuriuose nustatytos arba nurodytos pagrindinės taikytinos nuostatos kiekvienu konkrečiu atveju, įskaitant vienašalį sutarties nutraukimą. Be to, pavyzdžiui, civilinės atsakomybės srityje darbo teisė teikia darbuotojams ir darbdaviams garantijas ir teisinį saugumą, užtikrindama išmokas ir darbuotojo neįgalumo pripažinimą bei nustatydamą ribotą civilinę atsakomybę, jei buvo laikytasi saugos normų. Kolektyvinės derybos ir patariamąsios institucijos padeda išlaikyti gerus darbo santykius ir, kilus ginčui, rasti tinkamus sprendimus.

3.1.2 Kalbant apie pageidautinus pirmaeilius pakeitimus, reikėtų, kad darbo teisėje, atsižvelgiant į kiekvienos valstybės narės įstatymus ir jai būdingą praktiką, būtų numatytas naujų, vis labiau plintančių lanksčių darbo sutarčių reguliavimas siekiant pakitusių sąlygomis išsaugoti apsauginį ir darbo santykius reglamentuojantį sutarčių vaidmenį bei užtikrinti, kad pateisinamo atleidimo, darbo įvykio ar profesinio susirgimo atveju šalys bus deramai teisiškai apsaugotos. Be to, moderni darbo teisė turėtų sudaryti dirbantiems sąlygas užsitikrinti teises į profesinės karjeros vystymą visu darbinės veiklos laikotarpiu, kad jie galėtų derinti visą gyvenimą trunkantį mokymąsi su įvairiomis darbo sutarčių formomis, kurios vienu ar

kitu momentu geriausiai atitiktų jų asmeninius poreikius suderinti darbą su privačiu gyvenimu, siekti paaugstinimo arba persikvalifikavimo ir pan.

- 3.1.3 Tikslinga taip pat nustatyti geresnį trišalių darbo santykių reguliavimą tiksliau apibrėžiant visų dalyvaujančių šalių teises ir pareigas, kartu ir civilinės ar baudžiamosios atsakomybės srityje. Tais atvejais, kai darbuotojai yra ekonomiškai priklausomi nuo vieno pagrindinio darbdavio, kuris užtikrina beveik visus užsakymus arba yra vienintelis jų užsakovas ir kuriam jie iš tikrųjų pavaldūs darbo procese, turėtų būti numatytos atitinkamos apsauginės nuostatos, ginančios juos darbo įvykių ir profesinių susirgimų atveju bei užtikrinančios socialinę apsaugą.
- 3.1.4 Be to, būtina kovoti su nedeklaruotu darbu ir darbo santykius formuoti laikantis teisės reikalavimų. Atsižvelgiant į tai tikslinga stiprinti darbo inspekcijos pajėgas ir skatinti veiklą, užtikrinančią taikomų teisinių arba sutartinių nuostatų veiksmingumą.
- 3.1.5 2006 m. birželio mėn. tarptautinėje darbo konferencijoje priimta TDO rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių yra geras įkvėpimo šaltinis valstybėms narėms, siekiančioms suderinti darbo teisės nuostatas ir technologinius, ekonominius bei socialinius pokyčius, kurie jau daugiau kaip dvidešimtį metų iš esmės keičia pasaulinę gamybą, paslaugas ir prekybą.
- 3.2 **Ar darbo teisės ir kolektyvinių sutarčių pritaikymas padėtų pagerinti lankstumą ir užimtumo garantiją bei sumažinti darbo rinkos susiskaidymą? Taip / Ne**
- 3.2.1 Patirtis rodo, kad, nesant tinkamo reguliavimo, lanksčių darbo sutarčių plėtra didina darbo rinkos susiskaidymą ir netikrumą, kadangi, pavyzdžiui, labiausiai paplitusiose sutartyse (dėl darbo ne visą darbo dieną) numatyti mažesni atlyginimai, netenkinantys pagrindinių dirbančiųjų poreikių, ir mažesnės socialinės apsaugos garantijos (menkesnės galimybės gauti nedarbo pašalpą, papildomą pensiją ar mokytis visą gyvenimą). Turėtų būti atsižvelgta ir į darbo dienos trukmę, kadangi jei, dirbant ne visą darbo dieną, darbo laikas išskaidomas, darbuotojai praktiškai netenka galimybės ne darbo valandas naudoti asmeninėms reikmėms.
- 3.2.2 Patirtis taip pat rodo, kad pagal labiausiai paplitusias lanksčias darbo sutartis (terminuotas ir darbo ne visą darbo dieną) įsidarbinti siūloma daugiausiai jaunimui ir moterims, kurie dažnai norėtų įsidarbinti nuolatiniam darbui, o vyresnio amžiaus darbuotojams labai sunku įsidarbinti net ir pagal terminuotas sutartis. Dėl darbo rinkos susiskaidymo negalima kaltinti darbuotojų, kadangi jis atsiranda dėl darbdavių, kurie galiausiai vienašališkai nusprendžia, kokio tipo sutartį pasiūlyti kandidatui, pasirinkimo. Darbo teisė privalo kovoti su jaunimo, moterų ir pagyvenusių darbuotojų diskriminavimu, kai menkinamos jų galimybės patekti į darbo rinką ir siūlomi žemesni atlyginimai.
- 3.2.3 Siekiant savanoriškai pasirenkamo, nediskriminuojančio lankstumo, kuris užtikrintų didesnę saugumą ir leistų darbuotojams savarankiškai tvarkyti gyvenimą (šiuo metu pagal terminuotas sutartis įsidarbinęs jaunimas priverstas gyventi pas tėvus, nes butų nuoma jiems per brangi, o,

kai bevaikės šeimos vienas narių priverstas dirbti ne visą darbo dieną, neretai jis (ji) tampa skurdo auka), būtina pradėti nuodugnias darbo teisės reformas laikantis atsakymuose į pirmą klausimą pateiktų gairių ir pirmenybę teikiant socialiniam dialogui, kuris, priklausomai nuo šalies ir atitinkamo lygmens, gali būti trišalis arba dvišalis.

3.3 Ar taikomos reglamentavimo priemonės (įstatymai ir (arba) kolektyvinės sutartys) trukdo įmonėms ir darbuotojams siekti išnaudoti galimybes padidinti našumą ir prisitaikyti prie naujų technologijų bei pokyčių, susijusių su tarptautine konkurencija, ar juos skatina? Kaip būtų galima pagerinti MVĮ taikytinų teisės aktų kokybę nekeičiant jų tikslų?

3.3.1 Komitetas negali atsakyti už 27 valstybes nares. Tačiau jis pateikia keletą konkrečių pastabų. Konkurencinėje kovoje dažniausiai laimima arba nuolat diegiant naujoves, arba užtikrinant aukščiausią gaminių kokybę.

3.3.2 Esminiai našumo faktoriai yra darbuotojų kvalifikacija, taigi, jų mokymas ir įgyta patirtis, bei naujų technologijų diegimas. Visa tai priklauso nuo viešų ir privačių (pastarųjų trūkumas labai jaučiamas Europoje) investicijų į švietimą ir mokymą, mokslinius tyrimus ir taikomąją veiklą.

3.3.3 Todėl reglamentuojančios (teisinės ar sutartinės) nuostatos privalo būti orientuotos į tolesnio švietimo ir mokymo skatinimą ir naujų technologijų įsisavinimą dirbant arba vystant profesinę karjerą, o jų taikymo sritis turi tolygiai apimti visas dirbančių pagal sutartis darbuotojų kategorijas. Įmonė, kuri nori kelti darbuotojų kvalifikaciją ir palaikyti jos lygį, neišvengiamai turės tam tikrų išlaidų, tačiau įgis konkurencinį pranašumą. Įgūdžių ir kvalifikacijos lygio kėlimą gali skatinti teisės aktai, kuriuose būtų tiksliai nustatyta teisė tęsti mokymąsi (numatant mokymosi atostogas, sutaupyto laiko panaudojimą), teisė į profesinės karjeros vystymą (keičiant sutartis ir darbdavius) laikantis galiojančių arba naujai priimamų įstatymų ir taikomos praktikos, bei kolektyvinės derybos².

3.3.4 Teisės aktais ir vietiniu finansavimu galima skatinti įmones, pvz., MVĮ, jungtinėmis pajėgomis kelti darbuotojų kvalifikaciją ir organizuoti jų mokymą, kad išlaidos pasiskirstytų teritoriniu lygmeniu. Reikia atsižvelgti ir į tai, kad labai mažos įmonės (LMI) ir savarankiškai dirbantys asmenys patys nepajėgia organizuoti ir finansuoti laiko reikalaujančių mokymo kursų ir visą patirtį įgyja tik vykdydami profesinę veiklą.

3.3.5 Tačiau darbo teisė gali reguliuoti tik ribotą skaičių faktorių (mokymąsi visą gyvenimą, darbuotojų įtraukimą), būtinų siekiant įvaldyti naujas technologijas ir prisitaikyti prie pramonės ir visuomenės pokyčių. Kiti faktoriai – aukštasis mokslas, moksliniai tyrimai,

²

Žr. EBPO pagal tarptautinę mokinių vertinimo programą (PISA) 2003 m. ir 2006 m. švietimo sistemų veiksmingumo tyrimo duomenis. Aukštas vietas užima Šiaurės Europos šalys, tarp kurių pirmąja Suomija.

rizikos kapitalas, verslo inkubatoriai ir naujovių centrai – taip pat turi atlikti svarų vaidmenį Europos, regionų ir nacionaliniu lygmeniu įgyvendinant konkurencingą ir suderintą pramonės politiką.

- 3.4 **Kaip būtų galima įstatymais arba kolektyvinėmis sutartimis palengvinti darbuotojų įdarbinimą pagal nuolatinės ir terminuotas sutartis siekiant didesnio šių sutarčių teikiamo lankstumo ir kartu visiems užtikrinant tinkamus užimtumo ir socialinės apsaugos standartus?**
- 3.4.1 Su tokiu požiūriu sunku sutikti, kadangi lankstumas ir užimtumo garantijos, pradėjus jas taikyti, buvo apibrėžiamos kaip priemonė, palengvinanti sutarties nutraukimą arba susitarimą dėl darbo laiko trukmės ir jo paskirstymo, kartu užtikrinanti daugiau saugumo (neapibrėžiant saugumo sąvokos). Tačiau kuo lankstesnė sutartis, tuo mažesnė užimtumo garantija, todėl prireikia užtikrinti daugiau saugumo (suteikti socialinę apsaugą, garantuoti profesinę karjerą, išsaugoti darbo vietą).
- 3.4.2 Svarstant šį klausimą daroma prielaida, kad lankstumas kuria naujas darbo vietas. Tačiau šis teiginys nėra pagrįstas jokiais pavyzdžiais ar įrodymais. Saugumas labiau priklauso nuo socialinės teisės, kuri žaliwoje knygoje neaptariama.
- 3.5 **Ar verta numatyti galimybę suderinti lankstesnius užimtumo garantijos teisės aktus ir gerai suplanuotą paramą bedarbiams kompensuojant prarastas pajamas (t. y. pasyvio darbo rinkos politikos priemonėmis), kartu taikant aktyvios darbo rinkos politikos priemones?**
- 3.6 Iš tikrųjų gerai suplanuota parama bedarbiams bet kokiomis sąlygomis ir nepriklausomai nuo užtikrinamos užimtumo apsaugos lygio būtinai turi būti lydimi rimtų mokymo kursų arba persikvalifikavimo galimybių užtikrinimo, o „aktyvi darbo rinkos politika“ nereiškia, kad darbuotojas, nenorėdamas prarasti pašalpos, privalės sutikti su kiekviena jam siūloma, net mažesnės kvalifikacijos reikalaujančia ir mažiau apmokama, darbo vieta.
- 3.7 Istorijos raida lėmė, kad skirtingose šalyse susiklostė įvairios socialinės sąlygos, o kolektyvinių derybų vaidmuo jose ir priimami sprendimai nėra vienodi. Subsidiarumas darbo teisės srityje turi atlikti svarbų vaidmenį, ypač įgyvendinant Europos direktyvas, priimtas remiantis tiek bendru europiniu susitarimu, tiek Bendrijos iniciatyvomis. Neabejotina, kad ir Bendrijos lygio institucijos privalo laikytis savo įsipareigojimų skatinti derybas, pateikti konkrečių pasiūlymų savo kompetencijos srityse ir „geresnio teisinio reguliavimo“ nepainioti su „reglamentavimo panaikinimu“.

3.8 Kokį vaidmenį galėtų atlikti socialinių partnerių derybomis nustatyti įstatymai ir (arba) kolektyvinės sutartys skatinant galimybes mokytis ir keisti sutartines įdarbinimo formas tam, kad per visiškai aktyvaus profesinio gyvenimo laikotarpį darbuotojai būtų kuo labiau judūs?

3.8.1 Siekiant užtikrinti mokymąsi visą gyvenimą ir profesinio persikvalifikavimo galimybes, būtina turėti rimtas, ilgalaikiam naudojimui parengtas standartines priemones. Standartų ir kolektyvinių derybų svarba įvairiose šalyse skiriasi priklausomai nuo jose priimto „modelio“ arba susiklosčiusių teisinių ir socialinių sąlygų, nuo atstovaujančių organizacijų stiprybės, nuo tradicijų ir taikomos praktikos, nuo socialinės istorijos raidos ir priemonių, kuriomis gali būti užtikrintas labai ilgalaikis socialinių partnerių pasiekto kompromiso sąlygų laikymasis.

3.8.2 Taip darbuotojams bus sukurtas tikras saugumo statusas. Tačiau geresnės viso aktyvaus profesinio gyvenimo apsaugos įgyvendinimas nereikalauja išankstinės sąlygos sumažinti savarankiškai dirbančių asmenų darbo sutartyje numatytos apsaugos lygį, kurį nustato valstybinės socialinės teisės taisyklės.

3.8.3 Sistemos, kurią reikia įgyvendinti, nuostatos bus įrašytos į darbo sutartis, o jos funkcionavimą turėtų užtikrinti institucijos, kurios padeda keičiant profesiją, teikia finansinę paramą (dėl finansavimo formos deramasi arba tariamasi), ir viešos kolektyvinės ar savitarpio pagalbos pagrindu organizuotos mokymo įstaigos bei įmonėse atliekamas profesinis mokymas (mokomosios įmonės) pripažįstant taip įgytą kvalifikaciją.

3.8.4 Kaip tik šioje srityje darbo teisė galėtų veiksmingai prisidėti įgyvendinant Lisabonos tikslus kuriant žinių visuomenę ir užtikrinant saugumą, leidžiantį organizuoti savo gyvenimą, planuoti ateitį ir kurti projektus. Taip ji tiesiogiai dalyvaus gerindama našumą ir darbo kokybę.

3.9 Ar reikia paaiškinti valstybių narių vartojamas įdarbinimo ir savarankiško darbo teises apibrėžtis, siekiant palengvinti *bona fide* įdarbinimo santykių keitimą savarankišku darbu ir atvirkščiai?

3.9.1 Remiantis pakankamai nuodugnai atliktais lyginamaisiais tyrimais, galima pradėti svarstyti, tačiau, iš visko sprendžiant, šis klausimas labai teorinis, kadangi šiuo metu nenumatytas darbo teisės arba socialinės apsaugos nuostatų derinimas. Nacionalinės apibrėžtys ir atitinkama teismo praktika jau veikia, todėl manome, kad tikslinga jas išsaugoti, nes tai yra *summa divisio* tarp darbo teisės ir civilinės (komercinės) teisės.

- 3.10 **Ar būtina numatyti „pagrindines teises“, nustatančias darbo sąlygas visiems dirbantiesiems, neatsižvelgiant į jų darbo sutarties formas? Koks, jūsų nuomone, būtų tokių būtinų reikalavimų poveikis darbo vietų kūrimo procesui bei darbuotojų apsaugai?**
- 3.10.1 Viskas priklauso nuo to, kas bus įrašyta į šias „pagrindines darbo sąlygas nustatančias teises“. Jei tai darbo trukmės, valandų keitimo, atlyginimo klausimai, tai juos nustato atitinkamos formos sutartys ir pagal įstatymus taikytinos bendrosios sąlygos.
- 3.10.2 Jei tai klausimai, susiję su teisėmis dalyvauti įmonės valdyje, pagrindinėmis laisvėmis, lygybės ir nediskriminavimo principu, su teisėmis į apsaugą nenumatytais atvejais – įvykus nelaimingam atsitikimui, susirgus, netekus darbo ir pan., – akivaizdu, kad jie neapibrėžiami darbo sutartyje, kadangi priklauso pagrindinių teisių sričiai. Todėl visiškai nepriimtina numatyti juos įtraukti į „būtinus reikalavimus“ arba padaryti „lankstesnius“.
- 3.10.3 Ar suteikus „per daug teisių“ padidės nedarbas? Naujos darbo vietos kuriamos ne tuomet, kai apribojamos tam tikros teisės, o tuomet, kai pramonės augimo laikotarpiu atsiranda darbuotojų poreikis.
- 3.11 **Ar manote, kad reikia patikslinti daugiašalių darbo santykių šalių atsakomybės sritis siekiant nustatyti, kas yra atsakingas už darbo teisės nuostatų laikymosi užtikrinimą? Ar veiksminga ir perspektyvu taikyti subsidiariosios atsakomybės principą siekiant priversti subrangovus laikytis šios atsakomybės? Jeigu ne, ar galite pasiūlyti kokių nors kitų būdų, kaip tinkamai apsaugoti darbuotojus trišaliuose darbo santykiuose?**
- 3.11.1 Darbo teisės pagrindas yra viešoji socialinė tvarka, kurios nuostatos privalomos visoms šalims. Užsakovams reikia turėti tam tikrus įgaliojimus subrangovams kontroliuoti arba stebėti, be to, jie turi imtis atsargumo priemonių įrašydami į sutartis tam tikrus principus (dėl galiojančių socialinių ir techninių standartų laikymosi). Kitaip jie nenoromis gali tapti darbo teisės ar kitų statyboms ar darbovietėms taikomų nacionalinių standartų pažeidėjų bendrininkais.
- 3.11.2 Dirbančiųjų teises geriausiai užtikrintų bendros šalių atsakomybės sistema, kurioje užsakovai turėtų galimybę kelti ieškinį nesilaikantiems įsipareigojimų subrangovams. Be šios paramos savarankiškai gintis būna labai sudėtinga, ypač kai subrangovas įsisteigęs kitoje, neretai trečiojoje šalyje. Nustatant darbo sąlygas ir užmokesčio garantijas, bendros atsakomybės taisyklė turėtų būti taikoma visais atvejais – kai užsakovas yra privatus, juridinis asmuo ar mišri įmonė.
- 3.11.3 Ne nacionaliniai subrangovai turėtų prisidėti įmokomis į kasas arba institucijas, skirtas darbuotojų sukauptiems fondams apsaugoti darbdavio nemokumo atveju. Užsakovo

įsipareigojimuose turėtų taip pat būti numatyta, kad jo subrangovo nemokumo atveju užsakovas apmoka grįžimo išlaidas.

3.11.4 Rimta trišalių ar daugiašalių darbo santykių problema būna tai, kad darbuotojai ir darbininkai šiuo atveju daugiau rizikuoja vienai iš grandinės dalių tapus nemokia, juo labiau, kad atsakomybė pasiskirsto keletui šalių. Pakankamą apsaugą ir visų teisių, įskaitant atlikto darbo apmokėjimą ir socialines įmokas, garantiją užtikrina tik bendra atsakomybė, tenkanti, viena vertus, užsakovui ir, kita vertus, bet kuriam iš jo subrangovų.

3.12 **Ar būtinai reikalingas tikslesnis per laikino įdarbinimo agentūras įdarbintų darbuotojų statuso paaiškinimas?**

3.12.1 Toliau vykstant ES plėtrai, senosioms valstybėms narės iškyla daugiau problemų, nes, neturint Bendrijos teisinės sistemos, kyla pavojus, kad bus bandoma piktnaudžiauti apeinant teisės aktus, reguliuojančius komandiravimo laikinam darbui tvarką. Kliūtys turėtų būti pašalinamos Taryboje.

3.13 **11. Kaip būtų galima pakeisti būtinus reikalavimus, susijusius su darbo laiko organizavimu, siekiant didesnio darbdavių ir darbuotojų lankstumo ir kartu užtikrinant aukštus darbuotojų sveikatos ir saugos standartus? Kokius darbo laiko organizavimo aspektus Bendrija turėtų nagrinėti pirmiausia?**

3.13.1 Galiojanti 1993 m. priimta direktyva, išskyrus atvejus, kuriems taikomi Teisingumo Teismo sprendimai, yra tinkama apsaugą užtikrinanti sistema, kurią dar galima, prireikus, vykdant įvairaus masto kolektyvines derybas, patobulinti, papildyti ar praplėsti nacionaliniu lygmeniu.

3.13.2 Svarstant šį klausimą susiduriama su tiesioginiu priežastiniu ryšiu, siejančiu darbo įvykių ir grėsmės sveikatai pavojų su darbo laiko trukme arba jo valandų paskirstymu. Iš tikrųjų, toks tiesioginis ryšys yra, todėl galima tvirtinti, kad įstatymu nustatytos darbo laiko trukmės sumažinimas leistų sukurti daug naujų darbo vietų kartu sumažindamas darbo įvykių ir profesinių susirgimų skaičių.

3.14 **Kaip Bendrijoje gali būti užtikrinamos tarptautinėje aplinkoje dirbančių darbuotojų, visų pirma pasienio darbuotojų, užimtumo teisės ? Ar manote, kad ES direktyvose reikia vartoti labiau suderintas „darbuotojo“ apibrėžtis, siekiant užtikrinti, kad šie darbuotojai galėtų pasinaudoti savo užimtumo teisėmis, neatsižvelgiant į tai, kurioje valstybėje narėje jie dirba? Ar manote, kad valstybėms narėms reikėtų palikti teisę pačioms spręsti šį klausimą?**

3.14.1 Žr. atsakymą į 1 klausimą ir TDO rekomendaciją Nr. 198. Dėl šiuo metu išliekančių nuomonių skirtumo apibrėžties nustatymas turėtų būti paliktas valstybių narių kompetencijai, nes tai susiję ne vien su darbo sutartimis, bet ir su socialinės teisės taikymu (kas turi teisę naudotis, kokios yra socialinių paslaugų teikimo sąlygos).

3.14.2 Neatrodytų, kad gali kilti sunkumų dėl Europos direktyvų, kuriose apibrėžiami asmenys, turintys teisę į socialines paslaugas atsižvelgiant į teisės aktų pobūdį. Prieš numatant iš tikrųjų reikalingus pakeitimus, būtina atlikti išsamų šio klausimo tyrimą.

3.15 **Ar manote, kad reikia sustiprinti administracinį bendradarbiavimą tarp įgaliotųjų institucijų, siekiant padidinti jų veiksmingumą tikrinant, kaip laikomasi Bendrijos darbo teisės nuostatų? Ar manote, kad šiame bendradarbiavime galėtų dalyvauti socialiniai partneriai?**

3.15.1 Socialinių partnerių dalyvavimas yra būtinas, nes jie, veikdami EB steigimo sutarčių ir pagrindinių teisių chartijos dvasioje, vaidina reikšmingą vaidmenį socialiniame dialoge stebėdami, kaip įgyvendinama Bendrijos darbo teisė ir kaip jos laikomasi.

3.16 **Ar manote, kad reikia tolesnių ES lygmens iniciatyvų, remiančių valstybių narių kovą su nedeklaruojamu darbu?**

3.16.1 Norint gerai suprasti skirtingose šalyse vykstančius reiškinius, turėtų būti stiprinamas Eurostato vaidmuo. Susidaro įspūdis, kad, apskaičiuojant nacionalinį BVP, nepakankamai atsižvelgiama į neoficialiai atliekamo ir nedeklaruoto darbo vaidmenį. Sprendžiant iš tam tikrų tyrimų, tokią padėtį lemia nacionalinių sąlygų ypatumai, todėl būtina remti ir skatinti priemones, kurių šioje kovoje imasi pačios valstybės narės.

3.16.2 Vis dėlto, susiduriant su nepakankamai ištirtais reiškiniais, reikėtų tiksliau nustatyti, kokie ryšiai sieja šias darbo formas ir produktų klastojimą, kokią įtaką neoficialiam darbui daro organizuotas nusikalstamumas, kaip jis susijęs su nelegalia imigracija. Todėl suprantamas siekis aktyvinti Bendrijos teisinių institucijų bendradarbiavimą ir stiprinti ES vaidmenį, kadangi šios darbo formas daro žalą tiek vidaus rinkai, tiek konkurencingumui.