

ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ

2004



2009

Комисия по заетост и социални въпроси

НЕОКОНЧАТЕЛЕН
2007/2023(INI)

17.4.2007

ПРОЕКТОДОКЛАД

относно модернизиране на трудовото право с цел посрещане на предизвикателствата на 21-ви век
(2007/2023(INI))

Комисия по заетост и социални въпроси

Докладчик: Jacek Protasiewicz

СЪДЪРЖАНИЕ

| | Страница |
|--|-----------------|
| ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ..... | 3 |
| EXPLANATORY STATEMENT..... | 8 |

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

относно модернизиране на трудовото право с цел посрещане на предизвикателствата на 21-ви век (2007/2023(INI))

Европейският парламент,

- като взе предвид Зелената книга на Европейската комисия „Модернизиране на трудовото право с цел посрещане на предизвикателствата на 21-ви век” (COM(2006)0708),
- като взе предвид Европейската социална харта,
като взе предвид доклада на Групата на високо равнище относно бъдещето на социалната политика в разширения Европейски съюз от м. май 2004 г.,
- като взе предвид Лисабонската програма на Общността, изготвена от Комисията, и нейното изпълнение през 2006 г. (SEC(2006)1379),
- като взе предвид Социалната програма на Комисията за 2006-2010 г.,
- като взе предвид националните програми за реформи в рамките на Лисабонската стратегия, представени от държавите-членки,
- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Глобална Европа: конкурент на световната сцена“(COM(2006)0567),
- като взе предвид съобщението на Комисията относно интегрираните насоки за растеж и работни места (2005-2008 г.) (COM(2005)0141),
- като взе предвид заключенията на Европейския съвет от м. март 2000 г., м. март 2001 г., м. март и м. октомври 2005 г. и м. март 2006 г.,
- като взе предвид своята резолюция от 23 март 2006 г. относно демографските предизвикателства и солидарността между поколенията ¹,
- като взе предвид своята резолюция от 6 септември 2006 г. относно европейския социален модел за бъдещето ²,
- като взе предвид член 45 от своя правилник,
- като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси и становищата на комисията по икономически и парични въпроси, комисията по промишленост, изследвания и енергетика, комисията по вътрешния пазар и защита на потребителите и комисията по правата на жените и равенството между половете (A6-0000/2007),

¹ ОВ С 292 Е, 1.12.2006, стр. 131.

² P6_TA(2006)0340.

- А. като има предвид, че икономическият растеж е необходима предпоставка за увеличаване на заетостта,
 - Б. като има предвид, че в епохата на глобализация, бърз технологичен прогрес и повишена конкуренция в резултат на променящото се потребителско търсене модернизацията на трудовото законодателство е ключов елемент, който гарантира успешното адаптиране на предприятията и работниците,
 - В. като има предвид, че един от признаците на променящия се пазар на труда е съществуването на нови видове договори, чиято популярност нараства систематично в Европейския съюз в резултат на потребностите на работодателите, принудени да отговорят на променящите се пазарни условия, и очакванията на работниците и по-специално на родителите на деца и младежи в образователната система, които желаят по-голяма свобода при определяне на своето работно време с цел постигане на по-добро равновесие между семейството, работата и образованието,
 - Г. като има предвид, че работните места на непълно работно време представляват около 60% от новосъздадените работни места в Европейския съюз от 2000 г. насам или, с други думи, надвишават стандартните работни места на пълно работно време и отчита, че 68% от работниците и служителите на непълно работно време са удовлетворени от своето работно време,
 - Д. като има предвид, че около 60% от лицата, работещи по нестандартни договори през 1997 г., са имали стандартни договори през 2003 г., което показва, че разнообразието на трудовите договори е ефективен метод за привличане на нови работници на трудовия пазар и същевременно позволява на лицата, които не работят на пълно работно време, независимо дали по тяхно желание или не, да поддържат връзка с пазара на труда,
 - Е. като има предвид, че новите форми на заетост се приемат, до голяма степен, от работници, търсещи законна работа, като самостоятелната заетост често е предпочитана форма от лицата над 40 г., които в противен случай биха имали затруднения при намирането на работа, а резултатът от тези форми допринася за намаляването на безработицата и незаконната работа и подпомага разрешаването на проблеми, произтичащи от застаряването на европейските общества,
 - Ж. като има предвид, че в някои държави-членки колективното договаряне спомага за постигане на гъвкавост на трудовия пазар, докато в много други страни с различни традиции и социални условия само малък процент от работниците и служителите членуват в професионални съюзи,
3. като има предвид, че действията на равнището на ЕС трябва да отчитат компетенциите на държавите-членки в сферата на трудовото право и принципите на допълняемост и пропорционалност,
1. приветства Зелената книга за „Модернизирание на трудовото право с цел посрещане

на предизвикателствата на 21-ви век“ и подчертава, че основната цел на промените в трудовото право на ЕС трябва да бъде създаването на повече работни места, чрез което да се спомогне за постигане на целите на Лисабонската стратегия;

2. смята, че за да може трудовото право да посрещне предизвикателствата на 21-ви век, то трябва да се насочи до голяма степен върху сигурността на трудовата заетост, а не върху защитата на определени работни места, като по този начин ще улесни влизането или оставането на трудовия пазар както на лицата, започващи своята професионална кариера, така и на онези, които по свое желание или по други причини, нямат постоянна работа;
3. отбелязва, че поддържането на едно гъвкаво трудово законодателство е не само от ключово значение за подобряването на икономическата конкурентоспособност на ЕС, но също така ще посрещне различните потребности на работниците и служителите, като се имат предвид етапът, в който се намират, и перспективите за трудова реализация; същевременно признава, че гъвкавостта трябва да върви ръка за ръка с подкрепата за онези работници, които са в период на преход от един вид трудова заетост към друг;
4. твърдо вярва, че гъвкавата и справедлива заетост трябва да се базира на основни минимални права („минимум от права“), които трябва да включват: недискриминация, здравеопазване и безопасност на работниците и разпоредби за работното време; същевременно подчертава, че тези въпроси трябва да бъдат решавани на равнище държави-членки, въз основа на различните традиции и социално-икономически условия, но също така и като се спазва принципът на пропорционалност и без да се застрашава разкриването на нови работни места;
5. смята, че едно прекалено строго трудово законодателство би могло да възпре работодателите от наемане на нови работници и служители дори в периоди на икономически растеж, чрез което да бъдат влошени перспективите за намиране на работа особено за жените, за работниците и служителите, навлизащи на трудовия пазар, и за по-възрастните работници, желаещи да продължат да работят и след достигане на пенсионна възраст;
6. отбелязва, че прекалено ограничаващите трудови договори са основният фактор, подтикващ работодателите, както и работниците и служителите към скрита заетост и следователно смята, че най-добрият начин за борба с това явление е да се улесни законната заетост; настоява, че всички държави-членки трябва да премахнат необоснованите и прекалено ограничаващи бюрокрастични изисквания за наемане на работа и да намалят прекомерните разходи извън трудовите възнаграждения;
7. одобрява стремежа на Съвета да мобилизира всички целесъобразни национални и общностни ресурси с цел да осигури квалифицирана, обучена и приспособима работна сила и пазари на труда, които отговарят на предизвикателствата, възникнали в резултат на общото въздействие на глобализацията и застаряването на европейските общества;
8. вярва, че индивидуалната мотивация и желание са най-важните фактори по отношение на участието в процеса на учене през целия живот и призовава за

развитие на образователен пазар и училища, които отговарят на изискванията на трудовия пазар и на индивидуалните очаквания на работниците и работодателите; призовава в учебните планове да бъдат включени дисциплините предприемаческа дейност и управление на личната кариера.

9. посочва неотложната необходимост да се подобри образователното равнище на населението в ЕС и призовава Комисията, държавите-членки и работодателите да разглеждат ученето през целия живот като надеждна инвестиция в развитието на човешкия капитал и най-ефективно средство за преодоляване на дългосрочната безработица;
10. призовава Комисията да вземе предвид значителните различия между традициите и действителността на трудовите пазари в държавите-членки, както и техните различни равнища на развитие, което означава, че хармонизацията на трудовото законодателство на равнището на Европейския съюз не е нито възможна, нито необходима; подчертава, че въвеждането на нови регламенти не е универсално решение за неуспешното изпълнение на съществуващите разпоредби;
11. смята, че правата на трансграничните работници са достатъчно защитени от законодателството, а приемането на една обща дефиниция на работник и служител и на самостоятелно заето лице съгласно законодателството на Общността е нереалистично с оглед на твърде големите различия между социално-икономическата действителност и традиции на отделните държави-членки;
12. призовава откритият метод на координация да бъде използван в политиката в областта на заетостта и социалната политика като полезен инструмент за обмен на най-добри практики с цел да бъдат посрещнати общите предизвикателства по един гъвкав и прозрачен начин, както и за да бъдат отчетени разнообразните условия, които са от изключително значение за трудовите пазари на отделните държави-членки;
13. призовава Комисията да продължи да събира и анализира информацията от националните пазари на труда с цел да се гарантира, че обменът на най-добри практики, свързани с политиките в областта на заетостта и прилагани в отделните държави-членки, се основава на надеждни данни;
14. призовава държавите-членки да преразгледат системите си за социално осигуряване и по-специално онези, които предвиждат обезщетения при безработица, с цел да се предлагат стимули за наемане на работа; смята, че съкращаването на периодите без работа е най-ефективният начин за борба с безработицата и призовава държавите-членки да намалят средната продължителност на периодите на търсене на работа в Европа;
15. призовава Комисията и държавите-членки да признаят, че правото има огромно влияние върху поведението на предприятията и че тяхното доверие в устойчивите, ясни и надеждни разпоредби има ключово значение при вземането на решения за разкриване на повече работни места;
16. призовава Комисията да разгледа въвеждането в законодателната практика на ЕС

на автоматичен механизъм за систематичен преглед на законите на Общността по отношение на разкриването на работни места в рамките на ЕС;

17. призовава Комисията да започне информационни кампании, които да насочат вниманието към неблагоприятния ефект на скритата заетост върху националните системи за социално осигуряване, върху публичните финанси и върху самите работници;
18. подчертава ролята на социалните партньори при информирането и запознаването на работниците и работодателите с техните права и задължения в трудовите правоотношения и прилагането на съществуващото законодателство в тази област и поради това призовава Комисията да осигури техническа подкрепа за създаването на силни асоциации на работодателите и да ги насърчи да си сътрудничат със своите колеги в другите страни на ЕС с цел да се подчертаят ползите от спазването на задълженията на работодателите спрямо техните служители;
19. посочва положителната роля, която колективното договаряне може да играе при повишаването на продуктивността на предприятията и следователно да насърчи растежа на заетостта, както и възможността за промени в законодателството с оглед засилване на ролята на такива споразумения на равнището на споразуменията;
20. призовава Комисията непрекъснато да си сътрудничи със социалните партньори и особено по програмата, насочена към подобряване на законотворческия процес и намаляване на административния товар върху бизнеса, и преди всичко върху малките и средните предприятия, както и новите предприятия, които играят основна роля при разкриването на нови работни места;
21. призовава държавите-членки да намалят ограниченията върху достъпа до своите трудови пазари, за да се подобри мобилността на работната ръка в ЕС и да се осъществят целите на Лисабонската стратегия в по-кратки срокове;
22. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция на Съвета и на Комисията.

EXPLANATORY STATEMENT

The aim of the Commission's Green Paper on 'Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century' is to launch a public debate in the EU on how labour law can be modernised to meet the main challenges deriving above all from globalisation and the ageing of European societies. Moving labour law in this direction seems to be vital if the two most important aims of the Lisbon Strategy - making the EU the world's most competitive economy by 2010 and creating high levels of employment - are to be achieved.

Since growth in employment is possible only in combination with economic growth, modernisation of labour law must take into account the expectations of both workers and employers. In fact, these are not completely divergent in the European Union, where a culture of conflict - the philosophical basis of labour law, which was originally intended to protect the weaker party in the employment relationship - is gradually being replaced by a culture of cooperation. At present, the shared aim of workers and employers is to be able to adapt to changing conditions stemming from rapid technological development, increased competitiveness - a consequence of both globalisation and changing consumer demand - and also from the very swift development of the services sector. At the Hampton Court Summit in October 2005, taking these factors into account, the European Council adopted, a Commission communication on European values in a globalised world, which called on the Member States to apply active labour market policies and promote flexibility and adaptability designed 'to protect people rather than jobs'. The communication also pointed to the need to improve the regulatory environment at EU and national level, so as to 'free businesses and citizens from unnecessary costs and red tape'.

The Green Paper appears to be a continuation of the line of thinking which holds that the creation of a more flexible labour law framework is essential. This does not mean a radical retreat from compulsory standards of employment security, but may require changes in the quality of those standards reflected in a change from the concept of 'job security' to that of 'employment security' and from the notion of 'security with a job' to that of 'security of a job'. Labour law geared essentially to protecting workers employed under standard labour relations based on permanent labour contracts will not deter those not in conventional employment from responding flexibly to market needs. Over-strict regulation of the labour market has adverse effects on economic growth and growth in employment, deterring employers from offering legal work and encouraging both employers and workers to resort to the black market.

Lack of flexibility in labour law also results in the development of alternative forms of employment which, as statistical data show, increase job opportunities for persons beginning their working life, as well as those of retirement age or wishing to return to work after a break. These also provide young students or parents bringing up children with an easy way of combining work with study or family life. Given the growing popularity of such forms of employment, as well as their favourable effects as regards making it easier to enter and stay in the labour market, labour law must respect them, while at the same time protecting the workers concerned from discrimination and ensuring the maintenance of certain minimum

rights, to be determined according to the traditions and social and economic conditions of each Member State. However, there is no need to seek to eliminate the differences between traditional and alternative forms of employment. Establishing common minimum employment standards for all forms of employment would not only be very difficult, but could lead to the erection of further barriers to access to the legal labour market for many social groups, including those most vulnerable to marginalisation.

The creation of new uniform standards and definitions at Union level should be approached with particular restraint. The differences between Member States are so great that introducing such uniform measures could have the effect of reducing economic efficiency and thus adversely affecting employment levels. The European Union has an impressive array of regulations governing the labour market and there is no need to introduce new ones. However, there is a need for a routine review of existing legislation to gauge its impact on the operation of enterprises, particularly SMEs and on employment levels in the Union.

In this connection, it would undoubtedly be useful for the Member States to adopt a bolder policy aimed at completing the single market, with particular reference to the free movement of workers and services. The efforts undertaken by the Community institutions should result in the removal of barriers and difficulties arising at supranational level, since these continue to be a major factor hampering the growth of mobility for European citizens, which is crucial to economic growth and hence to employment. The open method of coordination should serve as a framework for more dynamic exchanges of positive experience by Member States in the field of active labour market policies.

The Commission report on flexibility and security in EU labour markets explicitly points out that, from a long-term prospective, providing competent training for people without work has a much greater positive influence in helping them cope in the labour market. Hence greater emphasis must be placed on the availability and quality of training both for workers and the unemployed. However, because individual motivation is of key importance to the success of any learning process, appropriate courses, such as entrepreneurial studies and personal career management, should be a permanent feature of school syllabuses.

The Lisbon strategy goals relating to professional activity have been attained in four EU countries, which considerably differ from others by virtue of the numerical strength and level of activity of their trade unions. However, social dialogue on questions crucial to economic development, and thus to increased employment, is needed everywhere. In addition to dialogue at European and national level, emphasis should also be placed on the value of dialogue at industry level, which provides a better framework for responding to changing market conditions. A healthy social dialogue makes it possible to overcome tensions and build trust between workers and employers. The social partners could make a positive contribution by encouraging those outside the labour market to take advantage of alternative forms of employment in situations where traditional contracts are not available. Such alternatives are better than unemployment. The Commission and the Member States' governments should support the development of strong social partners and, in the context of labour law, encourage cooperation and exchange of positive experiences between organisations, as well as promoting training and information campaigns aimed at workers and employers concerning workers' rights and the adverse effects of failure to comply with labour law requirements.

