

EURÓPAI PARLAMENT

2004



2009

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

IDEIGLENES
2007/2023(INI)

17.4.2007

JELENTÉSTERVEZET

a munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival
(2007/2023(INI))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

Előadó: Jacek Protasiewicz

PR_INI

TARTALOMJEGYZÉK

	Oldal
AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY	3
INDOKOLÁS	8

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival (2007/2023(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel „A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” című bizottsági zöld könyvre (COM(2006)0708),
 - tekintettel az Európai Szociális Chartára,
 - tekintettel a 2004 májusában kibővített Európai Unió szociálpolitikájának jövőjével foglalkozó magas szintű szakértői csoport jelentésére,
 - tekintettel a Bizottság közösségi lisszaboni programjára és annak 2006-os végrehajtására (SEC(2006)1379),
 - tekintettel a Bizottság 2006-2010 közötti időszakra vonatkozó szociálpolitikai menetrendjére,
 - tekintettel a tagállamok által benyújtott nemzeti szintű lisszaboni reformprogramokra,
 - tekintettel az „Globális Európa: Nemzetközi versenyképesség” című bizottsági közleményre COM(2006)0567),
 - tekintettel az „Integrált iránymutatások a növekedésről és a foglalkoztatásról (2005–2008)” című bizottsági közleményre (COM(2005)0141),
 - tekintettel az Európai Tanács 2000. márciusi, 2001. márciusi, 2005. márciusi és októberi, valamint 2006. márciusi következtetéseire,
 - tekintettel a demográfiai kihívásokról és a nemzedékek közötti szolidaritásról szóló, 2006 március 23-i állásfoglalására¹
 - tekintettel a jövő európai szociális modelljéről szóló, 2006 szeptember 6-i állásfoglalására²
 - tekintettel eljárási szabályzata 45. cikkére,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére és a Gazdasági és Monetáris Bizottság, az Ipari, Kutatási és Energiaügyi Bizottság, a Belső Piaci és Fogyasztóvédelmi Bizottság és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság véleményére (A6-0000/2007),
- A. mivel a gazdasági növekedés a foglalkoztatási szint növekedésének elengedhetetlen feltétele,

¹ HL C 292 E, 2006.12.1., 131. o.

² P6_TA(2006)0340.

- B. mivel a globalizáció, a gyors technológiai fejlődés és a változó fogyasztói kereslet következtében felfokozott verseny időszakában a munkajog korszerűsítése kulcsszerepet játszik a vállalkozók és a munkavállalók alkalmazkodóképességének biztosításában,
- C. mivel a munkaerőpiac változásának egyik jele, hogy új típusú szerződések jelennek meg, amelyek népszerűsége folyamatosan nő az Európai Unióban, egyrészt azért, mert a munkaadóknak reagálniuk kell a változó piaci körülményekre, másrészt a munkavállalók, különösen a gyermeküket nevelő szülők, valamint a még tanulmányaikat folytató fiatalok elvárásai miatt, akiknek munkaidejük kialakításában nagyobb szabadságra van szükségük, hogy jobban össze tudják egyeztetni a családi életet, a munkát és a tanulást,
- D. mivel 2000 óta a részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unióban újonnan létrehozott munkahelyek mintegy 60%-át teszi ki, azaz meghaladja a hagyományos teljes munkaidős foglalkoztatás arányát, és a részmunkaidőben dolgozók 68%-a elégedett munkaidejével,
- E. mivel az 1997-ben nem hagyományos szerződést kötők 60%-a 2003-ban már hagyományos szerződéssel rendelkezett, ami azt jelzi, hogy a munkaszerződések sokfélesége hatékony módja annak, hogy új személyek kerüljenek be a munkaerőpiacra, illetve az önként vagy kényszerből nem teljes munkaidőben dolgozók kapcsolatban maradjanak a munkaerőpiaccal,
- F. mivel a foglalkoztatás új formáit nagyrészt azok a munkavállalók választják, akik legális munkát akarnak végezni, és az önálló vállalkozói tevékenység mellett többnyire azok a 40 év feletti személyek döntenek, akik másképpen nehezen találnának munkát, és így a foglalkoztatás új formái hozzájárulnak a munkanélküliség és az illegális munkavégzés csökkentéséhez, és segítik az Európa népességének előregedéséből adódó problémák megoldását,
- G. mivel néhány tagállamban a kollektív tárgyalások segítik a munkaerőpiac rugalmas működését, mivel számos más országban, ahol mások a hagyományok és a társadalmi feltételek, a munkavállalóknak csak kis százaléka szakszervezeti tag,
- H. mivel az uniós szintű fellépésnek tiszteletben kell tartania a munkajogra vonatkozó tagállami hatásköröket, valamint az addicionalitás és az arányosság elvét,
1. üdvözli „A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” című zöld könyvet, és hangsúlyozza, hogy az uniós munkajog módosításakor fő célként azt kell kitűzni, hogy több munkahely jöjjön létre, ami elősegíti a lisszaboni stratégia céljainak elérését;
 2. úgy véli, hogy – ha a munkajog meg akar felelni a XXI. század kihívásainak – az egyes szakmák védelme helyett nagyrészt a foglalkoztatás biztonságára kell összpontosítani oly módon, hogy megkönnyíti a munkaerőpiacra való belépést és a munkaerőpiacon való maradást a pályakezdők és azok számára, akiknek önként vagy egyéb okból nincs állandó munkájuk;
 3. megjegyzi, hogy a rugalmas munkajog támogatása nemcsak az uniós gazdaság versenyképességének javítása szempontjából kulcsfontosságú, hanem a munkavállalók eltérő igényeinek is megfelel, tekintetbe véve, hogy életük melyik szakaszában járnak és

szakmájukban milyen kilátásaik vannak; ugyanakkor elismeri, hogy a rugalmasságnak együtt kell járnia azon munkavállalók támogatásával, akik éppen az egyik foglalkozásról a másikra történő váltás átmeneti időszakában vannak;

4. határozottan úgy véli, hogy a rugalmas és méltányos foglalkoztatásnak az alapvető jogok minimumán kell alapulnia, amelybe beletartozik: a megkülönböztetésmentesség, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme és a munkaidőre vonatkozó rendelkezések; hangsúlyozza ugyanakkor, hogy ezekről tagállami szinten kell döntést hozni a különböző hagyományoknak, társadalmi-gazdasági tényezőknek megfelelően, de az arányosság kellő figyelembevételével és anélkül, hogy sérülne az új munkahelyek teremtésének lehetősége;
5. úgy véli, hogy egy túlzottan szigorú munkajogi keret még a gazdasági növekedés időszakában is eltántoríthatja a munkaadókat attól, hogy új munkavállalókat vegyenek fel, aminek következtében elsősorban a nők, pályakezdekők és az idősebb, már nyugdíjaskorú munkavállalók foglalkoztatási kilátásai rosszabbodnak;
6. megjegyzi, hogy a túlzottan szigorú munkaszerződések jelentős szerepet játszanak abban, hogy a munkaadók és a munkavállalók a nem bejelentett foglalkoztatás mellett döntenek, és ezért úgy véli, hogy ez ellen a jelenség ellen a legális foglalkoztatás megkönnyítésével lehet a leghatékonyabban küzdeni; ezért ragaszkodik ahhoz, hogy valamennyi tagállam számolja fel a foglalkoztatásra vonatkozó indokolatlan és túlzottan korlátozó bürokratikus előírásokat és csökkentse a foglalkoztatással kapcsolatos nem bérjellegű költségeket;
7. helyesli a Tanács azon célját, hogy minden megfelelő nemzeti és közösségi erőforrást mozgósítson a szakképzett, felkészült és könnyen alkalmazkodó munkaerő, valamint a globalizáció és az európai társadalmak előregedése okozta együttes hatásból adódó kihívásokkal szembenéző munkaerőpiac kialakulásának elősegítése érdekében;
8. úgy gondolja, hogy az egyéni motiváció és hajlandóság játssza a legfontosabb szerepet az élethosszig tartó tanulásban való részvétel tekintetében, és felszólít a munkaerő-piaci követelményeknek, valamint a munkavállalók és munkaadók egyéni elvárásainak megfelelő oktatási piac és iskolák létrehozására; szorgalmazza, hogy a vállalkozásról, valamint az egyéni karrierépítésről szóló tanulmányok kerüljenek bele az iskolai tantervekbe;
9. rámutat arra, hogy sürgősen javítani kell a Közösség polgárainak iskolázottsági szintjét és szorgalmazza, hogy a Bizottság, a tagállamok és a munkaadók úgy tekintsenek az élethosszig tartó tanulásra, mint a humán tőke fejlesztésébe való szilárd befektetésre és a tartós munkanélküliség leküzdésének hatékony eszközére;
10. szorgalmazza, hogy a Bizottság vegye figyelembe az egyes tagállamok munkaerőpiaci hagyományaiban és valóságában megjelenő hatalmas különbségeket, valamint a tagállamok eltérő fejlettségi szintjét, ami annyit jelent, hogy a munkajog uniós szintű harmonizációja nem lehetséges és nem is szükséges; hangsúlyozza, hogy új rendeletek bevezetése nem csodaszer a hatályban lévő rendelkezések megfelelő végrehajtásának kudarcára;
11. úgy véli, hogy a jelenlegi jogi szabályozás alapján a szomszédos tagállamokban dolgozó

munkavállalók megfelelő védelmet élveznek, de az egyes tagállamok eltérő társadalmi-gazdasági helyzete és hagyományai miatt irreális azt a célt kitűzni, hogy az önálló vállalkozók meghatározása a közösségi jogban egységes legyen;

12. szorgalmazza, hogy a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitikai terén az összehangolás nyílt módszerét alkalmazzák, amely a legjobb gyakorlatok cseréjére szolgáló hasznos eszköz, annak érdekében, hogy a közös problémákra rugalmasan és átlátható módon lehessen válaszolni, figyelembe véve azokat az eltérő körülményeket, amelyek döntő hatást gyakorolnak az egyes tagállamok munkaerőpiacaira;
13. felhívja a Bizottságot, hogy folytassa a nemzeti munkaerőpiacokra vonatkozó információgyűjtést és -elemzést, hogy az egyes tagállamokban folytatott foglalkoztatási politikákkal kapcsolatos bevált gyakorlatok cseréje megbízható adatokon alapuljon;
14. felhívja a tagállamokat, hogy a foglalkoztatás ösztönzése céljából vizsgálják felül szociális biztonsági, különösen munkanélküliségi járadékot nyújtó rendszereiket; úgy ítéli meg, hogy a munka nélkül töltött időszakok csökkentése a munkanélküliség elleni küzdelem leghatékonyabb módja, ezért felhívja a tagállamokat, hogy csökkentsék a munkakeresés átlagos időtartamát Európában;
15. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat annak elismerésére, hogy a jog hatalmas befolyással bír a vállalatok magatartására, valamint hogy a stabil, egyértelmű és megalapozott rendelkezésekbe vetett bizalmuk a munkahelyteremtéssel kapcsolatos döntések fontos eleme;
16. felhívja a Bizottságot, hogy fontolja meg egy automatikus mechanizmus bevezetését az EU jogalkotási gyakorlatába a közösségi jogszabályok EU-n belüli munkahelyteremtésre gyakorolt hatásának rendszeres vizsgálata céljából;
17. felhívja a Bizottságot, hogy indítson tájékoztatási kampányt, amelynek célja a figyelem felhívása a feketemunka nemzeti szociális biztonsági rendszerekre, állami finanszírozásra és magukra a munkavállalókra gyakorolt káros hatásaira;
18. kiemeli a szociális partnerek szerepét a munkavállalók és munkáltatók munkaviszonyból eredő jogairól és kötelezettségeikről, valamint az ezen a területen hatályban lévő jog végrehajtásáról való tájékoztatása és oktatása terén, ezért felhívja a Bizottságot, hogy nyújtson technikai támogatást erős munkaadói szervezetek kialakításához, és ösztönözze őket a többi uniós tagországban működő hasonló szervezetekkel való együttműködésre a munkáltatók abból származó előnyeinek hangsúlyozására, hogy teljesítik a munkavállalóikkal szemben fennálló kötelezettségeiket;
19. rámutat arra, hogy a vállalati kollektív tárgyalások milyen pozitív szerepet játszhatnak a cégek termelékenységének növelésében, ezáltal ösztönözve a foglalkoztatás szintjének emelkedését, valamint rámutat a jog megváltoztatásának lehetőségére az ilyen, vállalati szintű megállapodások szerepének növelése céljából;
20. felhívja a Bizottságot a szociális partnerekkel való állandó együttműködésre, különösen a jogalkotás javítására és a vállalatok, főleg a kis- és középvállalkozások és az új cégek

igazgatási terheinek csökkentésére irányuló program keretein belül, hiszen ezek kulcsszerepet játszanak a munkahelyteremtésben;

21. felhívja a tagállamokat, hogy csökkentsék a munkaerőpiacaikra való belépéssel kapcsolatos korlátozásokat, így javítsák az EU-n belüli munkavállalói mobilitást, elősegítve ezáltal a lisszaboni stratégia céljainak gyorsabb elérését;
22. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

INDOKOLÁS

A Bizottság „A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” című zöld könyvének célja nyilvános vita indítása az EU-n belül arról, hogy a munkajogot hogyan lehet korszerűsíteni a mindenekelőtt a globalizációból és az európai társadalmak előregedéséből származó főbb kihívásoknak való megfelelés céljából. A munkajog e megváltoztatása létfontosságúnak tűnik, ha el kívánjuk érni a lisszaboni stratégia két legfontosabb célját, azaz azt, hogy 2010-re az EU a világ legversenyképesebb gazdaságává váljon, illetve a foglalkoztatás szintje jelentős mértékben nőjön.

Mivel a foglalkoztatás szintje csak a gazdasági növekedéssel együtt emelkedhet, a munkajog korszerűsítésének mind a munkavállalók, mind a munkáltatók elvárásait figyelembe kell vennie. Ezek valójában nem teljesen eltérőek az Európai Unióban, ahol a konfliktus kultúráját, amely a munkajog filozófiai alapja és eredetileg a munkaviszonyon belül gyengébb fél védelmére alakult ki, egyre inkább az együttműködés kultúrája váltja fel. Jelenleg a munkavállalók és a munkáltatók közös célja, hogy alkalmazkodjanak a gyors technológiai fejlődésből, a versenyképesség növekedéséből – ami egyrészt a globalizáció, másrészt a változó fogyasztói igények következménye – és a szolgáltatási szektor nagyon gyors fejlődéséből eredő változó feltételekhez. A 2005. októberi Hampton Court-i csúcson az Európai Tanács e tényezők figyelembevételével elfogadta a globalizált világban az európai értékekről szóló bizottsági közleményt, amely felhívta a tagállamokat, hogy folytassanak tevékeny munkaerő-piaci politikát és ösztönözzék „az emberek, semmint a munkahelyek védelmére” irányuló rugalmasságot és alkalmazkodóképességet. A közlemény rámutatott arra is, hogy javítani kell az uniós és nemzeti szintű szabályozási környezetet „a vállalatok és polgárok szükségtelen költségektől és bürokráciától való megszabadítása” érdekében.

Úgy tűnik, hogy a zöld könyv annak a gondolatmenetnek a folytatása, amely szerint elengedhetetlen rugalmasabb munkajogi keretek kialakítása. Ez nem jelent radikális visszalépést a foglalkoztatás biztonsága kötelező feltételeihez képest, de változtatásokat tehet szükségessé e feltételek minőségében, ami a „munkahely biztonsága” elvéről a „foglalkoztatás biztonsága” elvére, és a „munkával járó biztonság” elvéről a „munka biztonsága” elvére való átállásban tükröződik. A főleg a határozatlan időre szóló munkaszerződésen alapuló állandó munkaviszonyban álló munkavállalók védelmére irányuló munkajog nem fogja megakadályozni a nem hagyományos alkalmazásban lévőket abban, hogy rugalmasan válaszoljanak a piaci igényekre. A munkaerőpiac túl szigorú szabályozása a vártnál ellentétes hatásokkal járhat a gazdasági növekedésre és a foglalkoztatás szintjének emelkedésére, meggátolva a munkaadókat abban, hogy legális munkát kínáljanak, és mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat arra ösztönözve, hogy a feketepiacot vegyék igénybe.

A munkajog rugalmasságának hiánya a foglalkoztatás alternatív formáinak kialakulását is eredményezheti, amelyek statisztikai adatok szerint növelhetik a pályakezdők, a nyugdíjazási korban lévők, és a bizonyos szünet után a munkába visszatérni szándékozók munkalehetőségeit. Ezek a lehetőségek megkönnyítik a munkahely és a tanulmányok, illetve családi élet összeegyeztetését is a még tanulmányokat folytató fiatalok és a gyermeküket nevelő szülők számára. Tekintettel az ilyen foglalkoztatási formák növekvő arányára,

valamint azon kedvező hatásukra, hogy megkönnyítik a munkaerőpiacra való belépést és benntartást, a munkajognak tiszteletben kell tartania őket, egyidejűleg védve az érintett munkavállalókat a megkülönböztetéstől és bizonyos minimumjogokat biztosítva számukra, amelyeket a hagyományok és az egyes tagállamok társadalmi és gazdasági körülményei alapján kell meghatározni. Nem kell azonban törekedni a foglalkoztatás hagyományos és alternatív formái közötti különbségek felszámolására. Közös foglalkoztatási minimumszabályok kialakítása a foglalkoztatás minden formája számára nemcsak nagyon nehéz lenne, hanem sok társadalmi csoport, így a marginalizáció által leginkább fenyegetettek számára további akadályokat jelentene a legális munkaerő-piacra való bejutásban.

Különösen korlátozni kell uniós szintű egységes új szabályok és fogalommeghatározások kialakítását. A tagállamok közötti különbségek olyan nagyok, hogy egységes intézkedések bevezetése a gazdasági hatékonyság csökkenésével járhat, így nem kívánt irányba befolyásolhatja a foglalkoztatás szintjét. Az Európai Unióban jogszabályok széles köre szabályozza a munkaerőpiacot, ezért nincs szükség újak bevezetésére. Mindazonáltal a hatályban lévő jogszabályokat rendszeresen felül kell vizsgálni a vállalatok, különösen a kkv-k működésére és az uniós foglalkoztatási szintre gyakorolt hatásuk mérése céljából.

Ebben az összefüggésben vitathatatlanul hasznos lenne a tagállamok számára egy tágabb politika elfogadása, amelynek célja az egységes piac kialakításának lezárása, különös tekintettel a munkavállalók szabad mozgására és a szolgáltatásnyújtás szabadságára. A Bizottság által tett erőfeszítéseknek a nemzetek fölötti szinten felmerülő akadályok és nehézségek leküzdését kellene eredményezniük, hiszen ezek az európai polgárok mobilitásának növekedését akadályozó legfőbb tényezők, pedig az kulcsfontosságú lenne a gazdasági növekedés, így a foglalkoztatás szempontjából. Az összehangolás nyílt módszerének kellene keretül szolgálnia a tagállamok tevékeny munkaerő-piaci politikák területén gyűjtött pozitív tapasztalatainak dinamikusabb cseréjéhez.

A Bizottságnak az európai uniós munkaerőpiacok rugalmasságáról és biztonságáról szóló jelentése kifejezetten rámutat arra, hogy hosszú távlatban nézve a munkanélküliek megfelelő képzése sokkal nagyobb segítséget nyújt számukra ahhoz, hogy a munkaerőpiacon megállják a helyüket. Ennélfogva nagyobb hangsúlyt kell fektetni a munkavállalók, illetve a munkanélküliek képzésére és annak minőségére. Mivel azonban az egyéni motiváció kulcsfontosságú bármely tanulási folyamat sikeréhez, a megfelelő tárgyaknak, így a vállalkozói tanulmányoknak vagy a személyes karrierépítésnek az iskolai tantervek állandó részét kellene képezniük.

A lisszaboni stratégia szakmai tevékenységgel kapcsolatos céljait négy EU-tagállam már elérte. Ezek az országok jelentősen különböznek a többiektől szakszervezeteik száma és azok tevékenységi szintje tekintetében. A gazdasági fejlődés, így a foglalkoztatás szintjének növekedése szempontjából kulcsfontosságú kérdésekben folytatott társadalmi párbeszédre azonban mindenhol szükség van. Az európai és nemzeti szintű párbeszéd mellett hangsúlyt kell fektetni az ipar szintjén folytatott párbeszéd fontosságára, amely megfelelőbb keretet nyújt a változó piaci feltételekre való válaszához. Az egészséges társadalmi párbeszéd lehetővé teszi a munkavállalók és a munkáltatók közötti feszültségek áthidalását és a bizalom kiépítését. Ehhez a szociális partnerek pozitívan járulhatnak hozzá azáltal, hogy ösztönzik a munkaerőpiacon kívül lévőköt a foglalkoztatás alternatív formáinak igénybevételére olyan helyzetekben, amikor hagyományos szerződésekre nincs lehetőség. Ezek jobb alternatívát

jelentenek, mint a munkanélküliség. A Bizottságnak és a tagállamok kormányainak támogatniuk kell erős szociális partnerek kialakulását, és a munkajog vonatkozásában ösztönözniük kell a szervezetek közötti együttműködést és a pozitív tapasztalatok cseréjét, valamint a munkavállalókat és a munkáltatókat megcélzó, a munkavállalói jogokkal és a munkajogi követelmények be nem tartásából eredő káros hatásokkal foglalkozó képzési és tájékoztatási kampányokat.