

EUROPOS PARLAMENTAS

2004



2009

Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas

NEGALUTINIS
2007/2023(INI)

17.4.2007

PRANEŠIMO PROJEKTAS

dėl Darbo teisės modernizavimo įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius
(2007/2023(INI))

Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas

Pranešėjas: Jacek Protasiewicz

PR_INI

TURINYS

	Psl.
PASIŪLYMAS DĖL EUROPOS PARLAMENTO REZOLIUCIJOS	3
AIŠKINAMOJI DALIS.....	7

PASIŪLYMAS DĖL EUROPOS PARLAMENTO REZOLIUCIJOS

dėl Darbo teisės modernizavimo įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius (2007/2023(INI))

Europos Parlamentas,

- atsižvelgdamas į Komisijos Žaliąją knygą dėl darbo teisės modernizavimo, siekiant susidoroti su XXI amžiaus iššūkiais (COM(2006)0708),
 - atsižvelgdamas į Europos socialinę chartiją,
 - atsižvelgdamas į ekspertų ataskaitą apie socialinės politikos ateitį po 2004 m. gugužės mėnesį vykusios plėtos,
 - atsižvelgdamas į Komisijos Bendrijos Lisabonos programą ir jos įgyvendinimą 2006 metais (SEC(2006)1379),
 - atsižvelgdamas į Komisijos 2006-2010 m. socialinę darbotvarkę,
 - atsižvelgdamas į nacionalines Lisabonos reformų programas, kurias pristatė valstybės narės,
 - atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą pavadinimu „Globalioji Europa: konkuravimas pasaulyje“ (COM(2006)0567),
 - atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą dėl integruotos ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo gairių (2005-2008 m.) (COM(2005)0141),
 - atsižvelgdamas į 2000 m. kovo mėn., 2001 m. kovo mėn., 2005 m. kovo ir spalio mėn. bei 2006 m. kovo mėn. Europos Vadovų Tarybos išvadas,
 - atsižvelgdamas į 2006 m. kovo 23 d. rezoliuciją dėl demografinių iššūkių ir kartų solidarumo,¹
 - atsižvelgdamas į 2006 m. rugsėjo 6 d. rezoliuciją dėl Europos socialinio modelio ateities²,
 - atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 45 straipsnį,
 - atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų (A6-0000/2007)pranešimą ir į Ekonomikos ir pinigų politikos komiteto, Pramonės, mokslinių tyrimų ir energetikos komiteto, Vidaus rinkos ir vartotojų apsaugos komiteto bei Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto nuomones,
- A. kadangi ekonomikos augimas yra būtina užimtumo augimo sąlyga,
- B. kadangi vykstant globalizacijai, greitai technologijų pažangai ir atsiradus padidėjusiais

¹ OJ C 292 E, 1.12.2006, p. 131.

² P6_TA(2006)0340.

konkurencijai, kurią sąlygoja pakitusi vartotojų paklausa, darbo teisės modernizavimas yra esminis veiksnys, kuris užtikrina sėkmingą įmonių ir darbuotojų prisitaikymą,

- C. kadangi vienas iš kintančios darbo rinkos požymių yra naujų tipų sutartys, kurių populiarumas Europos Sąjungoje vis auga, nes darbdaviai yra priversti reaguoti į kintančias rinkos sąlygas ir į darbuotojų lūkesčius, ypač dėl to, kad tėvai, auginantys vaikus ir besimokantis jaunimas nori didesnės laisvės pasirinkti darbo valandas, siekdami suderinti šeimos gyvenimą su darbu ir mokslu,
- D. kadangi nuo 2000 m. darbas ne visą darbo dieną sudaro 60 proc. visų naujai sukurtų darbo vietų Europos Sąjungoje, t. y. daugiau nei standartinis visą darbo dieną trunkantis darbas ir kadangi 68 proc. ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų yra patenkinti savo darbo laiku,
- E. kadangi 60 proc. darbuotojų, kurie 1997 m. turėjo netipinius sutarčių susitarimus, 2003 m. turėjo tipines sutartis, o tai pagrindžia, kad darbo sutarčių įvairovė yra veiksminga priemonė, kuri rinkos naujokams padeda patekti į darbo rinką ir tiems, kurie nedirbą visą darbo dieną (savanorišką darbą arba ne), leidžia išlaikyti ryšį su darbo rinka,
- F. kadangi naujas darbo formas dažniausiai įsisavina darbuotojai, kurie nori rasti legalų darbą ir kadangi savarankišką darbą dažniausiai renkasi vyresni kaip 40 metų žmonės, kurie kitu atveju turėtų problemų rasti darbą, todėl visa tai sąlygoja, kad naujos užimtumo formos padeda mažinti nedarbą ir nelegalų darbą bei sprendžia senėjančios Europos visuomenės problemas,
- G. kadangi kai kuriose valstybėse narėse kolektyvinės derybos padeda darbo rinkai lanksčiai veikti, o kai kuriose kitose šalyse, turinčiose skirtingas tradicijas ir socialines sąlygas, tik labai nedidelis darbuotojų skaičius priklauso profesinėms sąjungoms,
- H. kadangi ES veiksmai turi gerbti valstybių narių kompetenciją darbo teisės srityje bei atsižvelgti į papildomumo ir proporcingumo principus,
 1. pritaria Žaliajai knygai dėl darbo rinkos modernizavimo siekiant susidoroti su XXI amžiaus iššūkiais ir pabrėžia, kad ES darbo teisės pakeitimų tikslas turėtų būti naujų darbo vietų sukūrimas, nes tai padėtų įgyvendinti Lisabonos strategijos uždavinius;
 2. mano, kad jei norima, kad darbo teisė susidorotų su XXI amžiaus iššūkiais, ji turėtų didžiausią dėmesį skirti užimtumo apsaugai, o ne apsaugotų tik tam tikras užimtumo rūšis, taip pat turėtų lengvinti įėjimą į darbo rinką ir buvimą joje tiems asmenims, kurie tik pradeda savo profesinę veiklą, bet ir tiems, kurie savo noru ar dėl kitų priežasčių neturi nuolatinio darbo;
 3. pažymi, kad parama lanksčiai darbo teisei yra ne tik esminis ES ekonomikos konkurencingumo veiksnys, bet tai taip pat padės reaguoti į įvairius darbuotojų poreikius, atsižvelgiant į tai kuriame gyvenimo etape jie yra ir kokios yra jų darbo perspektyvos; tačiau pripažįsta, kad lankstymas turi būti derinamas su parama darbuotojams, kurie išgyvena pereinamąjį laikotarpį (keičia vieną užimtumo statusą kitu);
 4. ypač pabrėžia, kad lankstus ir sąžiningas darbas turi remtis minimaliomis pagrindinėmis

teisėmis („teisių minimumas“), kurios turi įtraukti: nediskriminaciją, darbuotojų sveikatos ir saugumo apsaugą ir nuostatas dėl darbo valandų; taip pat pabrėžia, kad dėl minėtų dalykų būtina spręsti valstybių narių lygmeniu, atsižvelgiant į įvairias tradicijas ir socialines bei ekonomines aplinkybes, o taip pat atkreipiant dėmesį ir į proporcingumą ir netrukdam naujų darbo vietų kūrimui;

5. mano, kad per daug suvaržyta darbo teisės sistema net ir ekonomikos augimo laikotarpiu gali atgrasinti darbdavius įdarbinti naujus darbuotojus, o tai pablogins darbo perspektyvas, ypač moterų, naujai į rinką įeinančių darbuotojų ir pagyvenusių darbuotojų, kurie ir po pensijos nori ir toliau dirbti;
6. pažymi, kad ypač griežtos darbo sutartys yra didžiausias veiksnys, nulemiantis darbuotojų nelegalaus darbo pasirinkimą ir todėl mano, kad geriausias būdas su tuo kovoti yra palengvinti legalų įdarbinimą; reikalauja, kad visos valstybės narės turėtų panaikinti nepateisintus ir ypač apribojančius biurokratinius reikalavimus, taikomus įdarbinimui ir sumažinti perdėtai dideles su darbo užmokesčiu nesusijusias išlaidas;
7. pritaria Tarybos uždaviniui mobilizuoti visus būtinus nacionalinius ir Bendrijos išteklius, skirtus vystyti kvalifikuotus, išsimokslinčius ir prisitaikančius darbuotojus ir kurti darbo rinką, reaguojančią į iššūkius, kylančius dėl globalizacijos ir senėjančios Europos visuomenės;
8. mano, kad asmeninė motyvacija ir pasiryžimas yra svarbiausi veiksniai, lemiantys dalyvavimą visą gyvenimą trunkančio mokymosi procese ir ragina kurti švietimo rinką ir mokyklas, kurios padėtų atsakyti į darbo rinkos reikalavimus ir į darbuotojų bei darbdavių asmeninius lūkesčius; ragina, kad verslininkystės studijos ir asmeninės karjeros valdymas būtų įtraukti į mokyklų mokymo programas;
9. atkreipia dėmesį į neatidėliotiną būtinybę ES gerinti švietimo lygį ir ragina Komiją, valstybes nares ir darbdavius žvelgti į visą gyvenimą trunkantį mokymąsi kaip į būtiną investiciją į žmogiškojo kapitalo vystymą ir ypač veiksmingą priemonę, padedančią kovoti su ilgalaikiu nedarbu;
10. ragina Komisiją atsižvelgti į didžiulius darbo rinkos tradicijų skirtumus ir valstybėse narėse esančią realią padėtį bei į skirtingus išsivystymo lygius, nes tai reiškia, kad ES lygmeniu nėra įmanoma suvienodinti darbo rinkos ir, kad tai net nėra būtina; pabrėžia, kad naujų reglamentų įdiegimas netaps panacėja, gelbstinčia nuo nesugebėjimo tinkamai įgyvendinti jau priimtas nuostatas;
11. mano, kad kitų šalių darbuotojų teisės yra pakankamai apsaugotos pagal esamus teisės aktus, bet mano, kad tikslas pagal Bendrijos teisę patvirtinti vieningą darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimą yra neįgyvendinamas, nes įvairiose valstybėse narėse yra skirtinga socialinė ir ekonominė padėtis bei tradicijos;
12. ragina naudoti atvirą koordinavimo metodą srityse, susijusiose su užimtumo politika ir socialine politika, nes tai yra puiki tinkamos praktikos įdiegimo mainų priemonė, padedanti lanksčiai ir skaidriai reaguoti į visiems bendrus iššūkius ir atkreipti dėmesį į įvairias sąlygas, kurios yra ypač svarbios atskirų valstybių narių darbo rinkose;

13. ragina Komisiją rinkti ir nagrinėti informaciją apie nacionalines darbo rinkas, siekiant užtikrinti, kad tinkamos užimtumo politikos praktikos, būdingos atskiroms valstybėms narėms, mainai remiasi patikimais duomenimis;
14. ragina valstybes nares peržiūrėti socialinės apsaugos sistemas, ypač tas, pagal kurias suteikiamos nedarbo pašalpos, atsižvelgiant į užimtumo skatinimą; mano, kad laikotarpių, kai neturima darbo, mažinimas yra vienas veiksmingiausių būdų kovojant su nedarbu ir ragina valstybes nares mažinti darbo paieškų Europoje vidutinę trukmę;
15. ragina Komisiją ir valstybes nares pripažinti, kad teisė turi milžinišką poveikį įmonių elgsenai ir, kad jų pasitikėjimas pastoviomis, aiškiais ir pagrįstomis nuostatomis yra esminis dalykas priimant sprendimą kurti daugiau darbo vietų;
16. ragina Komisiją apvarstyti galimybę įdiegti į ES teisės praktiką automatine sistemine peržiūros priemone, kuri nustatytų Bendrijos teisės aktų poveikį darbo vietų kūrimui ES;
17. ragina Komisiją pradėti informacinę kampaniją, skirtą atkreipti dėmesį kaip nelegalaus darbo neigiamos pasekmės daro įtaką nacionalinei socialinės apsaugos sistemai, valstybėms finansams ir patiems darbuotojams;
18. pabrėžia socialinių partnerių vaidmens svarbą informuojant bei šviečiant darbuotojus ir darbdavius apie jų teises ir pareigas užimtumo santykiuose bei apie galiojančių teisės aktų vykdymą minėtoje srityje ir todėl ragina Komisiją teikti techninę pagalbą kuriant stiprias darbdavių asociacijas ir skatinti juos bendradarbiauti su jų kolegomis kitose ES šalyse, siekiant pabrėžti darbdavių išsipareigojimą darbuotojams vykdymo privalumus;
19. pabrėžia teigiamą kolektyvinių darybų vaidmens naudą didinant firmų našumą, stiprinant užimtumo augimą ir atkreipia dėmesį į galimybę pakeisti teisės aktus taip, kad minėtų susitarimų vaidmuo įmonių lygmeniu sustiprėtų;
20. ragina Komisiją nuolat bendradarbiauti su socialiniais partneriais, ypač pagal teisės aktų tobulinimo programą, ir mažinti administracinę naštą versle, ypač mažose ir vidurinio dydžio įmonėse ir naujose firmose, nes tai labai svarbu naujų darbo vietų kūrimui;
21. ragina valstybes nares mažinti prieigos prie jų darbo rinkų apribojimus ir gerinti darbuotojų judumą ES, šiuo būdu greičiau siekiant įgyvendinti Lisabonos strategijos uždavinius;
22. paveda Pirmininkui šią rezoliuciją Tarybai ir Komisijai.

AIŠKINAMOJI DALIS

Komisijos Žaliosios knygos dėl darbo rinkos modernizavimo siekiant susidoroti su XXI amžiaus iššūkiais tikslas yra ES inicijuoti viešas diskusijas apie modernizuoti darbo teisę, siekiant susidoroti su pagrindiniais iššūkiais, kuriuos sukelia globalizacija ir senėjanti Europos visuomenė. Darbo teisės nukreipimas minėta linkme būtų ypač svarbus dviejų Lisabonos strategijos tikslų įgyvendinimui, t. y. iki 2010 m. ES padaryti konkurencingiausia pasaulio ekonomika ir pasiekti aukščiausią užimtumo lygį.

Kadangi užimtumo didinimas yra galimas tik jei auga ekonomika, todėl darbo teisės modernizavimas turi atsižvelgti į darbuotojų ir darbdavių lūkesčius. Iš tiesų, Europos Sąjungoje jie taip labai nesiskiria, nes konflikto kultūra, kuri sudarė darbo teisės filosofijos pagrindą ir kuri iš pat pradžių buvo skirta apsaugoti silpnesnę šalį, palaipsniui keičia bendradarbiavimo kultūra. Šiuo metu tiek darbdavių, tiek ir darbuotojų bendras tikslas yra prisitaikyti prie kintančių aplinkybių, kurias sukelia greitas technologijų vystymasis, padidėjusi konkurencija, kurią sukėlė globalizacija ir pakitusi vartotojų paklausa, o taip pat greitas paslaugų sektoriaus vystymasis. 2005 m. spalio mėn. Hampton court rūmuose vykusiame susitikime Europos Vadovų Taryba, atsižvelgusi į minėtus veiksnius, patvirtino Komisijos komunikatą dėl Europos vertybių globalizacijos paliestame pasaulyje ir, kuriame buvo raginamos valstybės narės taikyti aktyvią darbo rinkos politiką ir skatinti lankstumą ir skaidrumą, skirtą „apsaugoti žmones, o ne darbo vietas“. Komunikate taip pat buvo atkreipiamas dėmesys į būtinybę tobulinti ES ir nacionalinio lygmens kontrolės aplinką, siekiant „verslą ir piliečius išvaduoti nuo bereikalingų išlaidų ir biurokratijos“.

Žaliojoje knygoje taip pat remiama nuomonė, kad būtina sukurti lankstesnę darbo teisės sistemą. Tai nereiškia, kad bus radikaliai nukrypstama nuo privalomų darbo apsaugos standartų, tačiau gal būt būtina padaryti keletą pakeitimų šių standartų kokybėje, t. y. keičiant „darbo vietų apsaugos“ koncepciją „užimtumo garantijų“ terminu, o sąvoką „saugumas su darbo vieta“ į „darbo vietos saugumas“. Darbo teisė, kuri daugiausia yra skirta ginti darbuotojus, dirbančius pagal standartinį darbo santykių modelį, pagrįstą nuolatine darbo sutartimi neatgrasins ir tų darbuotojų, kurie dirba pagal nestandartines sutartis, lanksčiai sureaguoti į rinkos poreikius. Ypač griežtas darbo rinkos reguliavimas daro neigiamą poveikį ekonomikos augimui ir užimtumo didinimui. Be to, sulaiko darbdavius nuo legalaus darbo pasiūlymų ir skatina tiek darbuotojus, tiek ir darbdavius ieškoti išeičių juodojoje rinkoje.

Kai darbo teisei trūksta lankstumo, tai taip pat sąlygoja alternatyvių darbo formų vystymąsi ir pagal statistikos duomenis padidina jaunų darbuotojų, tik įeinančių į rinką, bei pagyvenusių ar sugrįžusių į darbą po pertraukos darbo galimybes. Tai taip pat suteikia galimybes jauniems studentams ir tėvams, auginantiems vaikus, lengviau suderinti darbą ir šeimos gyvenimą. Kadangi minėtos darbo formos vis labiau populiarėja ir turi teigiamą poveikį galimybėms įeiti ir išlikti darbo rinkoje, darbo teisė turėtų į tai atsižvelgti, bet taip pat ginti darbuotojus nuo diskriminacijos ir užtikrinti tam tikras minimalias teises, kurias apsprendžia kiekvienos valstybės narės tradicijos ir socialinės bei ekonominės aplinkybės. Tačiau nėra jokios būtinybės panaikinti skirtumus tarp tradicinių ir alternatyvių užimtumo formų. Bandymas nustatyti bendrus užimtumo standartus, taikomus visoms užimtumo formoms, gali būti labai

sunkus uždavinys, bet taip pat galėtų sukurti didesnius prieigos prie legalios darbo rinkos apribojimus, taikomus tam tikroms socialinėms grupėms, įskaitant ir labiausiai pažeidžiamus bei atsidūrusius už visuomenės ribų.

Naujų vienodų standartų ir sąvokų kūrimą Sąjungos lygmeniu reikėtų vertinti labai atsargiai. Skirtumai, būdinti valstybėms narėms, yra tokie dideli, kad sukūrus įdiegus minėtas vienodas priemones, galėtų sumažėti ekonomikos veiksmingumas ir tai neigiamai paveiktų užimtumo lygį. Europos Sąjungoje yra milžiniškas skaičius taisyklių, reglamentuojančių darbo rinką, todėl nereiktų dar didinti jų skaičių. Tačiau būtina atlikti įprastą galiojančių teisės aktų peržiūrą, siekiant įvertinti jų poveikį įmonių veiklai, ypač mažų ir vidutinio dydžio įmonių veiklai, ir užimtumo lygiui Europos Sąjungoje.

Be to, valstybėms narėms taip pat būtų pravartu patvirtinti drąsesnę politiką, siekiančią užbaigti bendrąją rinką, ypač atsižvelgiant į laisvą darbuotojų ir paslaugų judėjimą. Bendrijos institucijos turėtų dėti pastangas ir toliau naikinti kliūtis ir sunkumus, kurie kyla supranacionaliniu lygmeniu, nes tai yra vienas iš pagrindinių kliuvinių Europos piliečių judėjimo didėjimui, kuris yra būtinas ekonomikos augimui ir užimtumui. Būtina naudoti atvirą koordinavimo metodą, kuris galėtų tapti pagrindu daug dinamiškesniems teigiamos patirties mainams tarp valstybių narių darbo rinkos politikos srityje.

Komisijos pranešimas apie ES darbo rinkos lankstumą ir saugumą aiškiai nurodo, kad ilgalaikėje perspektyvoje mokymas, suteikiamas žmonėms, neturintiems darbo, turi daug didesnę įtaką jų sugebėjimui įsitvirtinti darbo rinkoje. Todėl daugiau dėmesio reikia kreipti darbuotojų ir bedarbių mokymui ir jo kokybei. Visgi asmeninė motyvacija yra bet kurio mokymo sėkmės garantu, todėl tinkami kursai, pavyzdžiui verslininkystės studijos ir asmeninės karjeros valdymas turėtų būti įtraukti į mokyklų programas.

Lisabonos tikslai, susiję su profesine veikla, buvo įgyvendinti keturiose ES valstybėse, kurios žymiai skiriasi tiek savo sudėtimi, tiek ir profesinių sąjungų veiklos lygiu. Tačiau visada būtina vystyti socialinį dialogą dėl klausimų, esminių ekonomikos plėtrai. Be to, dialogas turi vykti ne tik Europos ir valstybių lygiu, bet taip pat ir pramonės šalų lygiu, siekiant geriau išsiaiškinti ir pakitusias rinkos sąlygas. Naudingas socialinis dialogas padeda nugalėti įtampą ir sukuria pasitikėjimą tarp darbuotojų ir darbdavių. Socialiniai partneriai teigiamai prisideda skatindami tuos, kurie nėra darbo rinkoje, pasinaudoti alternatyvių užimtumo formų teikiamomis galimybėmis, kai nėra įmanoma naudoti įprastas sutartis. Tokios alternatyvos yra geriau nei nedarbas. Komisija ir valstybių narių vyriausybės turi remti socialinių partnerių stiprinimą, atsižvelgiant į darbo teisę, skatinti bendradarbiavimą ir teigiamos patirties mainus, o taip pat skatinti mokymą ir remti informacinės kampanijas, skirtas darbuotojams ir darbdaviams, kurių metu būtų informuojama apie jų teises ir neigiamas pasekmes, jei nesilaikoma darbo teisės normų.