

PARLAMENTUL EUROPEAN

2004



2009

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

**PROVIZORIU
2007/2023(INI)**

17.4.2007

PROIECT DE RAPORT

privind modernizarea legislației muncii pentru a răspunde provocărilor
secolului al XXI-lea
(2007/2023(INI))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportor: Jacek Protasiewicz

PR_INI

CUPRINS

	Pagina
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN	3
EXPUNERE DE MOTIVE.....	8

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

**privind modernizarea legislației muncii pentru a răspunde provocărilor secolului al-XXI-lea
(2007/2023(INI))**

Parlamentul European,

- având în vedere Cartea Verde a Comisiei - Modernizarea legislației muncii pentru a răspunde provocărilor secolului al XXI-lea (COM(2006)0708),
- având în vedere Carta Socială Europeană,
- având în vedere Raportul din mai 2004 al Grupării la Nivel Înalt privind viitorul politicii sociale într-o Uniune Europeană extinsă,
- având în vedere Programul comunitar de la Lisabona al Comisiei și punerea sa în aplicare în 2006 (SEC(2006)1379),
- având în vedere Agenda Socială a Comisiei 2006-2010,
- având în vedere programele naționale de reformă de la Lisabona astfel cum au fost prezentate de statele membre,
- având în vedere comunicarea Comisiei numită Europa globală: concurând pe plan mondial (COM(2006)0567),
- având în vedere comunicarea Comisiei privind liniile directoare integrate pentru creștere economică și locuri de muncă (2005-2008) (COM(2005)0141),
- având în vedere concluziile Consiliului European din martie 2000, martie 2001, martie și octombrie 2005 și martie 2006,
- având în vedere rezoluția sa din 23 martie 2006 privind provocările de natură demografică și solidaritatea dintre generații¹,
- având în vedere rezoluția sa din 6 septembrie 2006 privind un Model Social European pentru viitor²,
- având în vedere articolul 45 din Regulamentul său de procedură,
- având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale și avizele Comisiei pentru afaceri economice și monetare, Comisiei pentru industrie, cercetare și energie, Comisiei pentru piața internă și protecția consumatorului, Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea între sexe (A6-0000/2007),

1 JO C 292 E, 1.12.2006, p. 131.

2 P6_TA(2006)0340.

- A. întrucât creșterea economică reprezintă o condiție preliminară pentru creșterea ocupării forței de muncă,
- B. întrucât, într-o perioadă a globalizării, a progresului tehnologic rapid și a creșterii concurenței care derivă din schimbarea cererii consumatorilor, modernizarea legislației muncii constituie un element cheie în asigurarea faptului că atât întreprinderile cât și angajații sunt capabili să se adapteze cu succes,
- C. întrucât unul dintre semnele ce indică o piață a muncii în schimbare îl constituie existența a noi forme de contract, a căror popularitate în Uniunea Europeană crește în mod sistematic, atât datorită nevoilor angajatorilor forțați să reacționeze la condițiile de piață în schimbare, cât și datorită așteptărilor lucrătorilor, în special părinți care educă copii și tineri și care doresc o mai mare libertate în stabilirea orelor lor de lucru, în vederea realizării unui echilibru mai bun între viața de familie, muncă și educație,
- D. întrucât ocuparea forței de muncă cu timp parțial a reprezentat aproximativ 60% din locurile de muncă nou-create în Uniunea Europeană din 2000, cu alte cuvinte, mai mult decât ocuparea forței de muncă în regim integral, și întrucât 68% dintre lucrătorii cu normă parțială sunt mulțumiți de orele lor de lucru,
- E. întrucât aproximativ 60% dintre aceia care au acceptat acorduri contractuale non-standard în 1997, au avut contracte standard în 2003, indicând faptul că diversitatea contractelor de muncă constituie o metodă eficientă atât în aducerea noilor-veniți pe piața muncii cât și în îngăduirea acelor care nu lucrează în regim integral, fie voluntar sau nu, de a menține legătura cu piața muncii,
- F. întrucât noi forme de acorduri de muncă sunt într-o mare măsură acceptate de către lucrătorii care doresc locuri de muncă legale, iar activitatea autonomă este adesea opțiunea preferată a persoanelor cu vârste de peste 40 de ani care au de altfel probleme în găsirea unui loc de muncă, cu rezultatul că aceste noi forme de ocupare a forței de muncă contribuie la reducerea șomajului și muncii ilegale și ajută la rezolvarea problemelor ce derivă din îmbătrânirea societăților europene,
- G. întrucât în unele state membre negocierile colective ajută la funcționarea flexibilă a pieței muncii, în timp ce în multe alte țări cu diferite tradiții și condiții sociale numai un mic procent din rândul lucrătorilor aparțin unor organizații sindicale,
- H. întrucât activitatea la nivelul UE trebuie să respecte competența statelor membre în domeniul legislației muncii și principiile adiționalității și proporționalității,
1. salută Cartea Verde privind „Modernizarea legislației muncii pentru a răspunde provocărilor secolului al XXI-lea” și subliniază faptul că scopul principal al modificărilor în ceea ce privește legislația UE a muncii ar trebui să fie acela de a crea mai multe locuri de muncă, ajutând prin aceasta la realizarea obiectivelor Strategiei de la Lisabona;
 2. consideră că, dacă legislația muncii dorește să răspundă la provocările secolului al XXI-lea, trebuie să se concentreze în mare măsură mai degrabă asupra securității ocupării forței de muncă decât asupra protejării anumitor locuri de muncă, înlesnind pătrunderea sau rămânerea pe piața muncii atât pentru persoanele care demarează activități

profesionale cât și pentru cele care, fie de bună voie fie constrânși de împrejurări, nu au un loc de muncă permanent;

3. observă faptul că sprijinirea legislației flexibile a muncii nu reprezintă numai soluția în vederea îmbunătățirii competitivității economice a UE, dar va satisface de asemenea nevoile distinctive ale lucrătorilor, ținând seama de etapa vieții în care se află și perspectivele de muncă ale acestora; în același timp recunoaște faptul că flexibilitatea trebuie să meargă mână în mână cu sprijinul pentru lucrătorii care trec printr-o perioadă de tranziție de la un statut de muncă la altul;
4. consideră cu fermitate că ocuparea flexibilă și favorabilă a forței de muncă ar trebui să se bazeze pe drepturi fundamentale minime („o bază de drepturi”), care ar trebui să includă: nediscriminare, protecția sănătății și siguranței lucrătorilor și dispoziții asupra timpului de lucru; în același timp subliniază faptul că aceste probleme ar trebui hotărâte la nivelul statelor membre, în baza diferitelor tradiții și circumstanțe sociale și economice, dar și având în vedere proporționalitatea și fără a pune în pericol crearea de noi locuri de muncă;
5. consideră că un cadru extrem de riguros în legislația muncii ar putea împiedica angajatorii în angajarea de noi lucrători chiar și în perioadele de creștere economice, înrăutățind în acest fel perspectivele de muncă, în mod special în rândul femeilor, lucrătorilor ce pătrund pe piața muncii și lucrătorilor vârstnici care doresc să continue să muncească și după vârsta pensionării;
6. observă că contractele de ocupare a forței de muncă extrem de riguroase constituie un factor major care determină angajatorii și lucrătorii să recurgă la încadrări clandestine în muncă și, prin urmare, consideră că cea mai bună soluție de prevenire a acestui fenomen este aceea de a înlesni încadrarea în muncă cu forme legale; insistă, prin urmare, asupra faptului că toate statele membre ar trebui să elimine cerințele birocratice nefondate și suprarestrictive pentru încadrarea în muncă și reducerea costurilor salariale indirecte excesive;
7. subscrie la obiectivul Consiliului de a mobiliza toate resursele naționale și comunitare corespunzătoare în vederea dezvoltării unei forțe de muncă calificate, instruite și adaptabile și a unor piețe de muncă sensibile la provocările ce previn impactul combinat al globalizării și îmbătrânirea societăților europene;
8. consideră că motivația individuală și bunăvoința constituie cei mai importanți factori în ceea ce privește participarea la procesul de învățare continuă și solicită dezvoltarea unei piețe educaționale și a unor școli care să răspundă cerințelor impuse de piața muncii și așteptărilor personale ale lucrătorilor și angajatorilor; îndeamnă includerea studiilor antreprenoriale și a managementului carierelor personale în programele școlare;
9. subliniază nevoia urgentă de îmbunătățire a nivelului educațional al populației în UE și îndeamnă Comisia, statele membre și angajatorii să privească învățarea continuă ca pe o investiție sigură în dezvoltarea capitalului uman și ca pe un mijloc de a preîntâmpina șomajul pe termen lung;
10. îndeamnă Comisia să țină cont de vastele diferențe în tradițiile și realitățile pieței muncii din statele membre, precum și diferitele nivele de dezvoltare ale acestora, ceea ce

înseamnă că armonizarea legislației muncii la nivelul Uniunii Europene nu este nici posibilă, nici necesară; subliniază faptul că introducerea unor noi reglementări nu constituie un remediu universal pentru eșecul de a pune în aplicare dispozițiile existente în mod corespunzător;

11. consideră că drepturile lucrătorilor transfrontalieri sunt protejate în mod corespunzător în temeiul legislației, dar că scopul adoptării unei singure definiții a lucrătorului și a persoanei care desfășoară o activitate autonomă în temeiul legislației comunitare este unul nerealist din pricina diferențelor majore dintre realitățile și tradițiile sociale și economice la nivelul fiecărui stat membru;
12. îndeamnă la utilizarea metodei deschise de coordonare în sfera de politici ale ocupării forței de muncă și în cea de politici sociale drept un instrument folositor în vederea schimbului de bune practici, astfel încât să răspundă provocărilor comune într-o manieră flexibilă și transparentă și luând în considerare condițiile diverse de importanță crucială pentru piețele de muncă la nivelul fiecărui stat membru;
13. solicită Comisiei să continue colectarea și analizarea de informații cu privire la piețele de muncă, astfel încât să se asigure că schimburile de bune practici în corelație cu politicile de ocupare a forței de muncă urmate la nivelul fiecărui stat membru se bazează pe date solide;
14. solicită statelor membre să revizuiască sistemele de securitate socială, în special acelea care acordă ajutor de șomaj, în scopul asigurării stimulentei pentru ocuparea forței de muncă; consideră că reducerea perioadelor de șomaj constituie cel mai eficient mod de combatere a șomajului și prin urmare solicită statelor membre să reducă durata medie de căutare a locurilor de muncă în Europa;
15. solicită Comisiei și statelor membre să recunoască faptul că legea are o influență imensă asupra comportamentului întreprinderilor și că încrederea acestora în dispoziții stabile, clare și solide constituie elementul cheie în luarea deciziilor legate de crearea mai multor locuri de muncă;
16. solicită Comisiei să ia în considerare introducerea în practica legislativă a UE a unui mecanism automat pentru revizuirea sistematică a impactului drepturilor comunitare în ceea ce privește crearea locurilor de muncă la nivelul UE;
17. solicită Comisiei lansarea unei campanii de informare cu scopul de a atrage atenția asupra efectelor adverse ale muncii clandestine asupra sistemelor naționale de securitate socială, finanțelor publice și chiar asupra lucrătorilor;
18. subliniază rolul partenerilor sociali în informarea și educarea lucrătorilor și angajatorilor asupra drepturilor și obligațiilor într-o relație de ocupare a forței de muncă și în punerea în aplicare a legislației existente în acest domeniu, și prin urmare solicită Comisiei să asigure sprijin tehnic în vederea dezvoltării unor asociații solide ale angajatorilor și să încurajeze cooperarea acestora cu omologi din alte țări ale UE în vederea punerii în evidență a avantajelor angajatorilor de a răspunde obligațiilor față de lucrătorii lor;
19. remarcă rolul pozitiv pe care îl poate juca negocierea colectivă în creșterea productivității

firmelor, încurajând astfel creșterea economică la nivelul ocupării forței de muncă, și remarcă posibilitatea modificării legislației în vederea consolidării rolului acestor tipuri de acorduri la nivelul întreprinderilor;

20. solicită colaborarea constantă a Comisiei cu partenerii sociali, în mod special în baza programului de ameliorare a procedurilor legislative și de reducere a greutăților administrative ale întreprinderilor, în speță în rândul întreprinderilor mici și mijlocii și al celor nou-înființate, care joacă un rol cheie în crearea de noi locuri de muncă;
21. solicită statelor membre reducerea restricțiilor cu privire la accesul pe piețele de muncă ale acestora și prin urmare îmbunătățirea mobilității lucrătorilor în cadrul UE, permițând atingerea cu o mai mare ușurință a obiectivelor Strategiei de la Lisabona;
22. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

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.