**Czesław Hoc (ECR).** – Pani Przewodnicząca! Unijna dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej to ciekawe dossier. Promowanie i budowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy oraz poprawa warunków życia i pracy wszystkich pracowników to fundament podmiotowości pracownika. Poczucie pewności na rynku pracy i bezpieczeństwa ochrony prawnej pracownika, w tym pracowników zatrudnionych na umowach niestandardowych, to klucz do jego zadowolenia, a zadowolony pracownik to z kolei najlepsza wizytówka i PR firmy, zatem korzyści obopólne i dające perspektywę rozwoju i satysfakcji obu stronom. Ale czy owe zasady są zapewnione w tym dokumencie? Otóż – niezupełnie. Zatem w praktyce należy zadbać, by owe rozwiązania były roztropne, racjonalne i proporcjonalne, by zachowały zdolność adaptacji i innowacyjności rynku pracy oraz unikały nakładania nadmiernych obciążeń na małe i średnie przedsiębiorstwa, a szczególnie na mikroprzedsiębiorstwa.