

## P6\_TA(2007)0574

### A rugalmas biztonság közös elvei

#### Az Európai Parlament 2007. november 29-i állásfoglalása a rugalmas biztonság közös elveiről (2007/2209(INI))

*Az Európai Parlament,*

- tekintettel a Bizottság „A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és a biztonságon keresztül” című közleményére (COM(2007)0359) (a rugalmas biztonságról szóló bizottsági közlemény),
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak a rugalmas biztonságról (a belső rugalmasság dimenziója – a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd mint a munkaerőpiacok szabályozásának és reformjának eszközei) szóló véleményére<sup>1</sup>,
- tekintettel az európai szociális partnereknek az európai munkaerőpiacok előtt álló fő kihívásokról szóló, 2007. október 18-i ajánlására, - a „Kulcsfontosságú kihívások az európai munkaerő piacon: az európai szociális partnerek együttes elemzése”- című jelentésben
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak „A szociális partnerek szerepe a hivatás, a családi és a magánélet összeegyeztetésében” című véleményére<sup>2</sup>,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak a „Foglalkoztatás a kiemelt népességcsoportokban (a lisszaboni stratégia)” című véleményére<sup>3</sup>,
- tekintettel a Bizottság „A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” című zöld könyvére (COM(2006)0708) és a Parlament erről szóló, 2007. július 11-i állásfoglalására<sup>4</sup>,
- tekintettel az OECD 2006. évi „foglalkoztatási kitekintés: a foglalkoztatás és a jövedelmek növelése” című kiadványára,
- tekintettel az ILO „Megfelelő a gazdaság számára a stabil munkaerő? – Betekintés a munkaviszony – a termelékenység – a foglalkoztatás kapcsolata” című, 2004. augusztusi jelentésére, amely szerint a munkaviszony és a termelékenység között tényleges kapcsolat áll fenn,
- tekintettel az ILO egyesülési szabadságról és a szervezkedéshez való jog védelméről szóló, C87. számú egyezményére (1948), az ILO szervezkedési jogról és kollektív tárgyalásokról szóló, C98. számú egyezményére (1949) és az ILO munkaviszonyról szóló, R198. számú ajánlására (2006),
- tekintettel a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód

<sup>1</sup> HL C 256., 2007.10.27., 108. o.

<sup>2</sup> HL C 256., 2007.10.27., 102. o.

<sup>3</sup> HL C 256, 2007.10.27., 93.o.

<sup>4</sup> Elfogadott szövegek, P6\_TA(2007)0339.

általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvre<sup>1</sup>, amely rögzíti a foglalkoztatás során az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát,

- tekintettel a jövő európai szociális modelljéről szóló 2006. szeptember 6-i állásfoglalására<sup>2</sup>, amely újólág kiemeli az egyenlőséget, a szolidaritást, a megkülönböztetésmentességet és az újraelosztást mint az EU közös értékeit,
- tekintettel az EK-Szerződés 136–145. cikkére,
- tekintettel az Európai Unió alapjogi chartájának 15., 20. és 27–38. cikkére, különösen az indokolatlan elbocsátás esetén a védelemhez való jogra, valamint a tisztességes és méltányos munkafeltételekre,
- tekintettel az Európai Szociális Chartára,
- tekintettel a magas szintű szakértői csoportnak a kibővített Európai Unió szociálpolitikájának jövőjéről szóló 2004. májusi jelentésére,
- tekintettel a Bizottságnak „A Közösség lisszaboni programja: 2006. évi technikai végrehajtási jelentés” című személyzeti munkadokumentumára (SEC(2006)1379) és a lisszaboni stratégia végrehajtására,
- tekintettel a „Haladás a lisszaboni célok felé az oktatás és a képzés terén - mutatókon és teljesítmény-értékeléseken alapuló jelentés” című bizottsági munkadokumentumra (SEC(2006)0639),
- tekintettel a kis- és középvállalkozások Európai Chartájára,
- tekintettel a Bizottságnak a szociális menetrendről szóló közleményére (COM(2005)0033),
- tekintettel a tagállamok által benyújtott nemzeti szintű lisszaboni reformprogramokra,
- tekintettel a Bizottságnak a „Globális Európa: nemzetközi versenyképesség” című közleményére (COM(2006)0567),
- tekintettel a Bizottságnak a növekedésre és a foglalkoztatásra vonatkozó integrált iránymutatásaira (2005–2008) (COM(2005)0141),
- tekintettel a 2000. március 23-24-i, 2001. március 23-24-i, 2005. március 22-23-i és június 16-17-i, valamint a 2006. március 23-24-i európai tanácsi elnökségi következtetésekre,
- tekintettel az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvre<sup>3</sup>,
- tekintettel a demográfiai kihívásokról és a nemzedékek közötti szolidaritásról szóló

---

<sup>1</sup> HL L 303., 2000.12.2., 16.o.

<sup>2</sup> HL C 305. E, 2006.12.14., 141.o.

<sup>3</sup> HL L 175., 1999.7.10., 43.o.

2006. március 23-i állásfoglalására<sup>1</sup>,

- tekintettel a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre<sup>2</sup>,
- tekintettel a 2006. október 26-i munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv alkalmazásáról szóló állásfoglalására<sup>3</sup>,
- tekintettel az ILO migráns munkavállalókról szóló 1975. évi egyezményére (kiegészítő rendelkezések),
- tekintettel az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi egyezményére,
- tekintettel az ILO tisztességes munkáról szóló napirendjére,
- tekintettel a Bizottságnak a „Tisztességes munka mindenki számára: Az Unió hozzájárulása a tisztességes munkára vonatkozó menetrend végrehajtásához” című közleményére (COM(2006)0249), és a Parlament 2007. május 23-i állásfoglalására a tisztességes munkához való jogról<sup>4</sup>
- tekintettel a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelvre<sup>5</sup>,
- tekintettel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre<sup>6</sup>,
- tekintettel a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelvre<sup>7</sup>,
- tekintettel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvre<sup>8</sup>,
- tekintettel a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló, 1994. június 22-i 94/33/EK tanácsi irányelvre<sup>9</sup>,
- tekintettel az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 1994. szeptember 22-i

---

<sup>1</sup> HL C 292. E, 2006.12.1., 131.o.

<sup>2</sup> HL L 18., 1997.1.21., 1.o.

<sup>3</sup> HL C 313. E, 2006.12.20., 452. o.

<sup>4</sup> Elfogadott szövegek, P6\_TA(2007)0206.

<sup>5</sup> HL L 45., 1975.2.19., 19.o.

<sup>6</sup> HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

<sup>7</sup> HL L 39., 1976.2.14., 40. o.

<sup>8</sup> HL L 348., 1992.11.28., 1. o.

<sup>9</sup> HL L 216., 1994.8.20., 12. o.

94/45/EK tanácsi irányelv<sup>1</sup>,

- tekintettel férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szóló, 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv<sup>2</sup>,
  - tekintettel az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv – Melléklet: A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás<sup>3</sup>,
  - tekintettel a rugalmas biztonság lehetőségeivel foglalkozó európai szakértői csoportnak „A rugalmas biztonság ösvényei: Az akadályok lehetőségekké való alakítása” című 2007. júniusi jelentésére,
  - tekintettel „A vállalatok társadalmi felelőssége: új partnerség” tárgyú 2007. március 13-i állásfoglalására<sup>4</sup>,
  - tekintettel eljárási szabályzata 45. cikkére,
  - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére, és a Gazdasági és Monetáris Bizottság, a Kulturális és Oktatási Bizottság, valamint a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság véleményére (A6-0446/2007),
- A. mivel az EU nem csupán gazdasági szövetség, hanem közös értékeken alapuló közösség is, ennél fogva a munkajog és a munkaerőpiac bármiféle reformjának ezen értékeket kell tükröznie, és mivel a munkajog Európán belül kialakított alapelvei továbbra is érvényesek; mivel a rugalmas biztonság valamennyi szociális partner párbeszédének eredménye, és megfelelő egyensúlyt tükröz egyrészt a munkaadók és munkavállalók érdekei, másrészt a rugalmasság és a biztonság között; mivel a munkajog jogbiztonságot teremt és jogszabályok vagy kollektív megállapodások, vagy a kettő kombinálása útján védi a munkavállalókat és a munkaadókat, és mivel a munkajog módosítása sikeresebb lesz, ha a munkavállalók nagyobb biztonságban érzik magukat; mivel szükséges a biztonság mértékének a növelése a munkavállalók és a vállalkozások körében egyaránt, különösen a kis- és középvállalkozások (KKV-k) esetében; mivel ez a biztonság attól is függ, mennyire könnyű új munkát találni; mivel a globális verseny és a gyorsan fejlődő technológia azt jelenti, hogy a vállalkozásoknak minden eddiginél gyorsabban kell alkalmazkodniuk;
- B. mivel a rugalmas biztonság tehát a verseny- és alkalmazkodóképes vállalkozásokat és munkaerőt támogató európai szociális modell fontos alkotóelemének tekintendő; mivel a „rugalmas biztonság” fogalma erőteljes aggályokat kelt egyes európai munkavállalók körében, akik tartanak a munkahelyek fokozottabb bizonytalanságától; és mivel ez a fogalom és a mögötte húzódó szilárd elvek a lehető legpontosabb meghatározást teszik szükségessé;
- C. mivel az európaiak 16%-át fenyegeti a szegénység, és 10%-uk munkanélküli

<sup>1</sup> HL L 254., 1994.9.30., 64. o.

<sup>2</sup> HL L 269., 2002.10.5., 15. o.

<sup>3</sup> HL L 14., 1998.1.20., 9. o.

<sup>4</sup> Elfogadott szövegek, P6\_TA(2007)0062.

háztartásban él, és mivel ezért létfontosságú, hogy a rugalmas biztonságra hivatkozó bármiféle reform alapja a veszélyeztetett csoportok tekintetében történő részletes hatásvizsgálat legyen, illetve hogy az ilyen reformok céljának a társadalmi integráció anélkül való támogatásának kell lennie, hogy újabb társadalmi csoportok veszélyeztetett helyzetbe kerüljenek;

- D. mivel az Európai Unió belül a munkanélküliség összefüggésben lehet a fenntartható munkahelyteremtés korlátozott volta az oka, amely többek között a dinamikus, innovatív és versenyképes vállalatokon, illetve a dinamikus munkaerőpiac megteremtésével is kecsegtető kutatás és a fejlesztés, illetve az egész életen át tartó tanulás terén történő beruházásokon múlik;
- E. mivel egy élvonalbeli, innovatív, tudásalapú gazdaságnak azt a célt kell kitűznie, hogy versenyképes legyen az értéklánc felső szintjein, és ennek megvalósításához hosszú távú foglalkoztatás és magasan képzett, erősen motivált munkaerő szükséges;
- F. mivel a rugalmas biztonság egyik célja az, hogy bővüljön a munkaerőpiac munkahelykínálata, ugyanakkor pedig hogy az egyén és a vállalatok meg tudjanak birkózni a változásokkal, és hogy növekedjen az európai munkaerőpiacon belül a mobilitás mértéke, és mivel a rugalmas biztonságot stabil és fenntartható foglalkoztatással, valamint jövedelmet teremtő politikával kell ötvözni;
- G. mivel a mobil munkavállalókat még mindig fenyegeti a társadalombiztosítási juttatások elvesztésének kockázata;
- H. mivel az EU-nak és a tagállamoknak, annak érdekében, hogy elkerülhetővé váljon a tisztességtelen verseny a belső piacon, meg kell bizonyosodniuk arról, hogy saját munkajoguk tekintetében érvényesülnek bizonyos mértékű közös normák, egyidejűleg biztosítva, hogy ez ne akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy szándékuknak megfelelően javítsák a normákat;
- I. mivel a rugalmas biztonság azt is jelenti, hogy a munkaadók, a munkavállalók, a munkakeresők és a hatóságok jogai és kötelezettségei egyensúlyban vannak, és ez szükségessé tesz egy bizalmi légkört és átlátható párbeszédet a hatóságok, a szociális partnerek és a többi érdekelt fél között, ahol mindannyian készen állnak arra, hogy felelősséget vállaljanak a változásért, és kiegyensúlyozott politikai programokat alakítsanak ki, figyelemmel a több és jobb munkahely mindenki számára történő létrehozása folyamatának támogatására, biztosítva a nemek közötti egyenlőséget és az olyan munkavállalói csoportokkal szembeni megkülönböztető gyakorlatok elleni küzdelmet, mint amilyenek a migránsok, a fiatal és idős munkavállalók és a fogyatékkal élők;
- J. mivel a rugalmas biztonságról szóló bizottsági közlemény rögzíti ugyan a nők és férfiak egyenlőségének elvét, a megfogalmazás gyenge, mert nem zárja ki a férfiak és a nők közötti alapvető egyenlőtlenségeket a munkaerőpiacra való bekerülést és munkába állást, valamint a fizetetlen munkában való egyenlő részesedést illetően;
- K. mivel a nagy munkanélküliség és a munkaerőpiac szegmentálódása olyan módon küzdhető le, ha megszüntetik a nem megfelelően biztosított munkavállalók bizonyos csoportjait sújtó egyenlőtlenségeket, ha előmozdítják a munkahelyteremtést, és ha valamennyi munkavállaló számára megvédik az alapvető jogokat, illetve hozzáférést biztosítanak az egész életen át tartó tanuláshoz;

- L. mivel a részmunkaidős foglalkoztatás, az alacsonyabb fizetés és a határozott idejű szerződések – a munkaviszonyban állók szegénységének fő kockázati tényezői – elsősorban és leginkább a nők foglalkoztatási helyzetét jellemzik;
- M. mivel a rugalmas biztonságról szóló bizottsági közleményt a rugalmas biztonságról indítandó kiegyensúlyozottabb vita kiindulópontjaként kell használni; mivel az OECD- és ILO-tanulmányok támogatják a magas szintű szociális biztonságot megtestesítő politikai stratégiát, amely pozitív hatással van a cserélődési arányra és a termelékenységére, és mivel az Európai Unió koncepciója a „jó munkáról” jogokat és részvételt foglal magában a munkavállalók számára, továbbá tisztességes béreket, a munkahelyi biztonság és egészség védelmét, illetve családbarát munkaszervezést; mivel ezek a jogok elengedhetetlenek ahhoz, hogy az Európai Uniót polgárai elfogadják;
- N. mivel az Európai Szociális Alap (ESZA) létfontosságú szerepet játszik a szociális párbeszéd és az aktív munkaerő-piaci politikák támogatásában egy erős európai szociális modell, valamint a több és jobb munkahely biztosítása érdekében;
- O. mivel az OECD nemrég kijelentette, hogy a foglalkoztatás védelméről szóló jogszabályok nemigen gyakorolnak jelentős hatást a teljes foglalkoztatottság arányára, illetve hogy a munkanélküliségi juttatásokban a magas cserélődési arány kedvezően hat a termelékenységére; mivel emellett az ILO igazolta, hogy valóban pozitív kapcsolat áll fenn a határozatlan idejű foglalkoztatás és a termelékenység között,
1. úgy véli, hogy rugalmas biztonság integrált megközelítésének alapja a megújult lisszaboni stratégia céljai teljesítésének szükségessége, különösen több és jobb munkahely teremtése, egyidejűleg az európai szociális modellek korszerűsítése, mely erre irányuló politikát igényel, ugyanakkor a munkaerőpiac, a munkaszervezés és a munkakapcsolatok rugalmasságát, valamint biztonságot: foglalkoztatási és szociális biztonságot;
  2. felismeri, hogy a XXI. században Európa úgy lehet sikeres, ha jól képzett munkaerővel és olyan vállalatokkal rendelkezik, amelyek képesek megragadni a gyorsan változó világban kínálgató lehetőségeket termelékenységük növelésére és az innováció fokozására;
  3. határozottan támogatja azt a következtetést, hogy a rugalmas biztonság egyszerre szolgálja a munkavállalók és a munkáltatók érdekeit, illetve azt, hogy ez rugalmas és megbízható szerződéses feltételek támogatásán keresztül érhető el;
  4. hangsúlyozza azonban, hogy a rugalmas biztonság a munkaerőpiac reformjára vonatkozó politikai stratégia lehet, és mint ilyennek átfogónak kell lennie, a foglalkoztatás és a szociálpolitika valamennyi meglévő aspektusát felölelve úgy nemzeti, mint EU-s szinten;
  5. tekintettel a nemzeti társadalombiztosítási rendszerek és a munkajog változtatásaira úgy véli, hogy a Bizottság túl egyoldalúan értelmezi rugalmas biztonsággal kapcsolatos lehetőségeit, hiszen ezek nem veszik figyelembe a költségeket, melyekkel ezek az intézkedések járnak; felhívja ezért a Bizottságot, hogy végezzen költség-haszon elemzést e lehetőségek tekintetében; emlékeztet, hogy a rugalmas biztonság koncepciója csak hosszú távon valósítható meg;

6. hangsúlyozza, hogy Európa rugalmas biztonsági stratégiájának fokozottabban figyelembe kell vennie a korszerű gazdaság igényeit, az európai vállalatok sikeréhez szükséges munkaerő típusát és a főbb akadályokat; hangsúlyozza, hogy az európai és a nemzeti stratégiákban figyelembe kell venni az árutermelő és szolgáltatásnyújtó egyszemélyes vállalkozások, mikrovállalkozások és kisvállalkozások egyedi jellegét; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a Bizottság közleménye a rugalmas biztonságot kizárólag a munkaviszony kontextusában vizsgálja; olyan rugalmas biztonsággal kapcsolatos állami politikákra hív ezért fel, melyek megfelelő feltételeket teremtenek az ilyen típusú vállalkozások létrehozásához, fejlődéséhez és átruházásához;
7. mély aggodalmának ad hangot amiatt, hogy a rugalmas biztonságról szóló bizottsági közlemény, bár hivatkozik a nemek esélyegyenlőségére, teljesen figyelmen kívül hagyja „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv” című bizottsági közleményben megállapított kötelezettségeket és felelősségeket; kritikával illeti a tényt, hogy az EU nemek közötti egyenlőség támogatására vonatkozó hatályos jogszabályai eddig nem érték el céljukat, és hogy az európai munkavállalók fő problémái között szerepel a nemek közötti jövedelmi szakadék, a munka és a családi élet összeegyeztetéséhez szükséges feltételek hiánya és az állami gyermekgondozási létesítmények hiánya;
8. emlékeztet arra, hogy a rugalmas biztonságra vonatkozó elvek érvényesítésekor figyelembe kell venni a nők és férfiak közötti egyenlőséget, valamint a következőket:
  - a nem szabványos foglalkoztatási formák – a szokásostól eltérő, határozott idejű, részmunkaidős szerződés – alapján dolgozók között a nők túlnyomó arányát, valamint nők és férfiak közötti egyenlőséget figyelembe vevő foglalkoztatáspolitikai szükségességét;
  - a nőknek a munka és a gondozó tevékenységek közötti állandó ingázását, az átmeneti időszakokban – gondozás, családi kötelezettségek, oktatás, képzés és átképzés alatt – biztosítandó megfelelő védelmi intézkedések és szociális juttatások szükségességét;
  - a gyermeküket egyedül nevelő szülők – túlnyomó többségükben nők – speciális helyzetére;
  - a munka, a családi élet és a magánélet összeegyeztetését lehetővé tevő, rugalmas módon megszervezett munka és munkaidő szükségességét;
  - a képzésben, az átképzésben és a munkába való visszaállást segítő intézkedések esetén – beleértve az átmeneti időszakokat is – a munka, a családi élet és a magánélet közötti egyensúlyt lehetővé tevő rugalmasság szükségességét;
  - a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot, a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2006–2010 közötti ütemtervet, és a Bizottság „Európa demográfiai jövője — kihívások és lehetőség” című közleményét (COM(2006)0571);
9. úgy véli, hogy a rugalmas biztonsági stratégiáknak meg kellene könnyíteniük a munkaerő-felvételt és lehetővé kellene tenniük a gyors választ a változó gazdasági körülményekre, illetve ezeket a problémákat a szociális partnerekkel és egyéb érdekelt

felekkel folytatott átlátható párbeszéd alapján, a nemzeti szokásokkal és gyakorlattal összhangban, valamint hatásvizsgálatok alapján kellene kezelniük oly módon, hogy a rugalmasság és a biztonság kölcsönösen megerősítse egymást;

10. felhívja a Bizottságot, hogy nyújtson be javaslatot egy sor összevont minőségi mutatóra a foglalkoztatás minőségéről, hogy ezekkel kiegészítse a foglalkoztatási iránymutatások 2001. évi laekeni reformjának keretében már elfogadottakat; úgy véli, hogy a Bizottságnak a szakképzésbe való befektetésre, a foglalkoztatási bizonytalanság, valamint a munkahelyek és a szerződések bizonytalanságának szintjére, továbbá a nem rendes és a határozatlan időre szóló szerződések közötti átmenetre vonatkozó mutatókra is támaszkodnia kellene a foglalkoztatási politikák hatékonysága figyelemmel kísérése érdekében;
11. ellenzi a Bizottság által javasolt, a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok szigorúságával kapcsolatos új mutató létrehozását;
12. úgy véli, hogy az EU-ban az egyik problémát a szakképzett és alkalmazkodóképes munkavállalók hiánya jelenti a versenyképes és innovatív vállalatoknál; a gyakornoki lehetőségek és a képzési és átképzési programok kiterjesztése, hatékony megkülönböztetésellenes politikák végrehajtása, a nők, a bevándorlók, az idős és a fiatal munkavállalók és más megkülönböztetés által érintett csoportok munkaerő-piaci integrációja akadályainak megszüntetése, a foglalkozási és földrajzi mobilitás akadályainak kiküszöbölése és a régi és új munkahely közötti váltást megkönnyítő aktív munkaerő-piaci politikák révén prioritást kell biztosítani a rugalmas munkaerőpiac kialakításának; hangsúlyozza az új technológiák meghatározó szerepét a szakképzett és alkalmazkodóképes munkavállalók, valamint az oktatás és a képzés terén, és emlékeztet a szociális partnerek által a távmunkáról, a részmunkaidőről és a határozott időre szóló munkáról kötött megállapodás által kínált újfajta rugalmassági formákra; nem ért egyet a bennfentesek és kívülállók Bizottság általi megkülönböztetésével;
13. javasolja ezért, hogy a Tanács 2007 végéig vizsgálja meg annak lehetőségét, hogy előrehozza nyolc új tagállamból származó munkavállalók szabad mozgását akadályozó átmeneti intézkedések megszüntetésének időpontját 2009. január 1-jére; hangsúlyozza, hogy a mobilitás akadályainak 2008 végéig történő megszüntetése fontos politikai üzenetet hordozna, megerősítve, hogy az Európai Uniónak szándékában áll mindent megtenni munkavállalói földrajzi és foglalkoztatási mobilitásának javítására;
14. emlékeztet arra, hogy a munkaerő szabad áramlása az Európai Unió egyik sarokköve, és ez a kötelezettséggel jár, hogy foglalkozni kell a tagállamok szociális rendszerei összeegyeztethetőségével kapcsolatban számos kérdéssel, e szabadság teljes körű végrehajtásának biztosítása érdekében és a munkavállalók számára legjobb feltételek biztosítása mellett, az európai versenyképesség érdekében, a nemzeti szociális rendszerek eredményeinek és egyensúlyának veszélyeztetése nélkül;
15. hangsúlyozza, hogy a globalizált világban az európai tagállamoknak fokozniuk kell az arra irányuló erőfeszítéseiket, hogy minden egyént egyenlően kezeljenek a határokon átnyúló régiókban, és hogy a legjobb gyakorlaton alapuló munka megkívánja, hogy a tagállamok között – a viszonyosság szellemében – méltányos kétoldalú megállapodások jöjjenek létre;



16. megjegyzi, hogy a rugalmas biztonságnak támogatnia kellene és meg kellene valósítania a nemek közötti egyenlőséget a minőségi foglalkoztatáshoz való hozzájutás tekintetében, a munka és a családi élet egyensúlyban tartását lehetővé tevő lehetőségek biztosítása mellett, különös tekintettel arra a tényre, hogy az EU-ban a 2000 óta létrehozott új munkahelyek háromnegyedét nők foglalták el, gyakran rugalmas és kevésbé biztos munkaszerződésekkel;
17. javasolja tehát, hogy a 2007. decemberi Európai Tanács kiegyensúlyozottabb rugalmas biztonságra vonatkozó közös elveket fogadjon el a minőségi foglalkoztatás megteremtésére és az európai szociális modell értékeinek megerősítésére alapozva; úgy véli, hogy ezen elvek között az alábbiaknak kell szerepelniük:
- szilárd munkaviszonyok és fenntartható munkaerő-piaci gyakorlatok előmozdítása;
  - rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezésekre irányuló fellépés és különösen egyes nem rendes szerződésekben szereplő, visszaélést megvalósító foglalkoztatási gyakorlatok elleni fellépés;
  - a munkaerőpiac szegmentálódásának megszüntetése a munkahely biztonságának javítása és a nagyobb foglalkoztatásbiztonság útján; bizonyos alapvető jogok biztosítása valamennyi munkavállaló számára, egyéni foglalkoztatási helyzetükre való tekintet nélkül;
  - a munkahely és a családi vagy magánélet összeegyeztetése, valamint a „tisztességes munka” fogalmának érvényre juttatása;
  - a kormány (helyi, regionális és nemzeti szinten), a szociális partnerek és a civil társadalom közötti partnerség a változás kezelésére;
  - a nemek között egyenlőség és esélyegyenlőség mindenki számára;
  - a nemzeti politikáknak a szociális partnerekkel való konzultáció útján a nemzeti szokásokkal és gyakorlattal összhangban történő kialakítása és végrehajtása;
  - a vállalatok és a munkavállalók alkalmazkodóképességének fokozása az átmeneti időszak biztonságának megerősítése révén az aktív munkaerőpiaci politikák mobilizálása által;
  - szakképzett és alkalmazkodóképes munkaerő iránti igény, ennél fogva aktív munkaerő-piaci politika az egész életen át tartó tanulásba történő befektetéssel kombinálva a foglalkoztathatóság fokozása érdekében;
  - makrogazdasági keret a fenntartható és kiegyensúlyozott növekedés és a több és jobb foglalkoztatás érdekében;
18. emlékeztet arra, hogy az Európai Uniónak a szubszidiaritás és az arányosság elvén belül a foglalkoztatás és a szociálpolitika terén meghatározott hatáskörei vannak, és emlékezteti a tagállamokat és a Bizottságot egyes jogoknak az EU szintjén történő garantálása terén meglévő felelősségére; emlékeztet arra, hogy az európai jogalkotás kiegészíti a nemzeti munkaerő-piaci szabályokat, valamint hogy fontos eleme a

munkavállalói jogok biztosításának;

19. hangsúlyozza a szubszidiaritás elvének fontosságát; hangsúlyozza, hogy a tagállamoknak mérlegelési lehetőségre van szükségük annak érdekében, hogy a védelem és a rugalmasság iránti igényt a saját munkaerőpiacuk feltételeinek és hagyományainak megfelelően egyensúlyba tudják hozni;
20. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy szenteljének különös figyelmet az önfoglalkoztatók, a kisvállalkozások és a KKV-k jogi helyzetének, mivel ezeket az ügyfeleiktől való gazdasági függés magas szintje jellemzi, és hogy vizsgálják meg a szociális védelem szintjének emelésére legalkalmasabb jogalkotási eszközöket;
21. hangsúlyozza, hogy ebben az összefüggésben tekintetbe kell venni azokat a speciális kihívásokat, melyekkel KKV-k és dolgozóik szembesülnek;
22. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a Tanácsnak nem sikerült előrelépést elérnie olyan kulcsfontosságú foglalkoztatási kérdések kapcsán, amelyek segíthetnék a rugalmas biztonság mint pozitív fogalom előmozdítását;
23. megújuló küzdelemre szólít fel a be nem jelentett munka és a feketegazdaság ellen, amely – jóllehet az egyes tagállamokban eltérő mértékben van jelen – károsítja a gazdaságot, védelem nélkül hagyja a munkavállalókat, hátrányos a fogyasztók számára, csökkenti az adóbevételeket, és tisztességtelen versenyt teremt a vállalatok között; felhívja a Bizottságot, hogy küzdjön a be nem jelentett munka ellen, nevezetesen a nemzeti munkafelügyelet és/vagy szociális partnerek közötti hatékonyabb összehangolás és igazgatási együttműködés révén; felszólít az érintett állami és magánszervek közötti intenzív nemzeti koordinációra, továbbá felhívja a tagállamokat, hogy az egyes ágazatokra jellemző mutatókra és teljesítményértékelésekre alapozott innovatív módszereket használjanak az adóerőzítő elleni küzdelem érdekében; felhívja a Bizottságot, hogy támogassa a legjobb gyakorlatok tagállamok közötti cseréjét a be nem jelentett munka elleni küzdelemben;
24. meggyőződése, hogy a bizalom és a párbeszéd légköre legeredményesebben úgy teremthető meg, ha a szociális partnerek és egyéb érdekelt felek részt vesznek a nemzeti politikák kiigazításában, valamint a kollektív megállapodások előmozdításában egy részvételre ösztönző foglalkoztatási rendszer keretében, ahol magas fokú a bizalom, és így garantálható az egyensúly; hangsúlyozza annak szükségességét, hogy a hiányosságokat a kollektív tárgyalások kiterjesztésével kezeljék, és hogy biztosítsák az ipar mindkét oldala számára az egyesülési és képviseleti jogokat; ösztönzi a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd nemzeti szokásoknak és gyakorlatoknak megfelelő kiterjesztését, ideértve a határon átnyúló és az ágazati párbeszédet is, annak érdekében, hogy magukba foglalják a képzést, a munkaszervezést, valamint a változás előrejelzéséhez, a szerkezetátalakításhoz és az áthelyezéshez kapcsolódó kérdéseket;
25. emlékeztet arra, hogy a rugalmas biztonságot illetően nem létezik egységes megoldás, és hogy a közös elvek keretén belül minden egyes tagállamnak magának kell összeállítania rugalmas biztonsági koncepciójának elemeit saját helyzetétől és nemzeti hagyományaitól függően;
26. hangsúlyozza, hogy a rugalmas biztonság minden modelljének olyan közös értékeken kell alapulnia, amelyek támogatják az európai szociális modellt; úgy véli, hogy a

rugalmasság és a biztonság követelményei egymást erősítik, és hogy a rugalmas biztonság révén a vállalatok és a munkavállalók magas szintű szociális védelem, szociális biztonság és munkanélküli ellátás, az egészség és a biztonság védelme, aktív munkaerő-piaci politikák és képzési / egész életen át tartó tanulási lehetőségek, valamint a modern és átlátható munkajog megtartása mellett képesek megfelelően alkalmazkodni az új nemzetközi helyzethez és a feltörekvő gazdaságok részéről támasztott versenyhez; kiemeli ezenkívül az ismétlődő és eredményes kollektív tárgyalásokat, amelyeket az erős és reprezentatív szociális partnerek folytathatnak, és hangsúlyozza a kiterjedt jóléti rendelkezések és a jó minőségű szolgáltatásokhoz, például a gyermekgondozáshoz és más eltartottak gondozásához való egyetemes hozzáférés szükségességét; hangsúlyozza emellett, hogy a szociális védelem említett szintjeinek garantálása lehetővé teheti a foglalkoztatási mobilitást és a strukturális változást a kockázatvállalási hajlandóság növelése útján; hangsúlyozza, hogy a jól megtervezett munkahelyvédelmi rendszerek ösztönzést biztosítanak a vállalkozások számára, hogy befektessenek munkavállalók képességeibe, valamint innovatív és produktív módot keressenek a szerkezetátalakításra, ezáltal növelve a belső rugalmasságot és a vállalkozások alkalmazkodóképességét;

27. felhívja a Bizottságot, hogy támogassa a rugalmas biztonságról szóló közleményében megállapított négy politikai összetevő fejlesztését: a rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezéseket; az átfogó, egész életen át tartó tanulási stratégiákat; a hatékony, aktív munkaerő-piaci politikákat; valamint a korszerű szociális biztonsági rendszereket; felhívja továbbá a Bizottságot hogy a rugalmas biztonságot az európai szociális modell tágabb kontextusában vizsgálja;
28. hangsúlyozza, hogy a munkaerőpiac szegmentálódása elleni küzdelem részeként valamennyi munkavállaló számára – egyéni foglalkoztatási helyzetükre tekintet nélkül – biztosítani kell bizonyos alapvető jogokat, ami a következőket jelenti: egyenlő elbánás, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, valamint rendelkezések a munkaidőről és a pihenőidőről, az egyesülési és képviselési szabadságról, az indokolatlan elbocsátás elleni védelemről, a kollektív tárgyalásokról és a kollektív fellépésről, illetve hangsúlyozza a képzéshez való hozzáférés fontosságát, továbbá a megszerzett jogok folyamatos védelmét az oktatás és a képzés időszaka alatt is, a jobb gondozási lehetőségeket, az olyan alapvető szociális jogok, mint a nyugdíjbiztosítás, a képzéshez való jog és a munkanélküli segély fenntarthatóságát a munkahelyváltás – legyen az alkalmazotti viszonyból alkalmazotti viszonyba, vagy alkalmazotti viszonyból önfoglalkoztatásra való áttérés – időszaka során; emlékeztet arra, hogy az alapvető jogok és a munkajog a tisztességes megélhetés alapfeltételeit biztosító tisztességes élet- és munkafeltételeket, a megfelelő bérezést és a szociális védelmet hivatottak megteremteni;
29. hangsúlyozza olyan politikák bevezetésének szükségességét, amelyek megakadályozzák az atipikus, a teljes munkaidős munkaszerződések által biztosított jogokat nem garantáló szerződések halmozásával kialakuló kizsákmányolást; felhív arra, hogy minden közösségi foglalkoztatáspolitikai tekintetében ragaszkodjanak a határozatlan időre szóló munkaszerződések hagyományos modelljéhez, melyek a tagállami társadalombiztosítási rendszerek alapját képezik;
30. hangsúlyozza megelőző és kiegészítő intézkedések bevezetésének szükségességét, melyek ellensúlyozhatják az atipikus szerződések ismétlődő felhalmozódását;

31. felhív az átfogó, egész életen át tartó tanulási rendszerek létrehozására, amelyek a nem hagyományos szerződésekkel foglalkoztatott munkavállalókra is érvényesek; felhívja a tagállamokat, hogy összpontosítsák stratégiáikat a nemzeti hiányosságok területeire, és támogassák egyedi beruházásokkal az oktatást és a képzést, továbbá hogy gondoskodjanak a hatóságok és a vállalkozások teljesítményének javulásáról; felhívja a tagállamokat, hogy gondoskodjanak a képzéshez való jog és hozzáférés általános érvényesüléséről;
32. felhív a kiegyensúlyozott, a cégek számára megfelelő rugalmasságot biztosító, és a rugalmas biztonsági politikák megvalósításában kulcsfontosságú szerepet játszó – a munkafeltételek kárára megvalósuló tisztességtelen versenyt ugyanakkor kizáró – munkaügyi rendszer uniós és nemzeti szintű megerősítésére;
33. határozottan elismeri az európai vállalatok szociális területen önkéntes alapon elért eredményeit és biztatja őket, hogy törekedjenek további eredmények elérésére; támogatja a Bizottság jól megfontolt kezdeményezését, amely a vállalatok társadalmi felelősségvállalását önkéntes alapon kívánja hagyni, megelőzve ezáltal a további bürokrácia keletkezését is;
34. hangsúlyozza annak szükségességét, hogy a vállalkozások előre jelezzék a változásokat és humánerőforrás-igényeiket az alkalmazottak belső képzési és átképzési programjainak tervezése érdekében;
35. emlékeztet arra, hogy az alvállalkozók, a frissen munkába állók és az alkalmi munkavállalók azok, akiket a valószínűleg magasabb kockázatú rugalmasság érint, amint ezt a gyakori munkahelyi balesetek is igazolják;
36. úgy véli, hogy az egész életen át tartó tanuláshoz orvosolnia kell a lehetőségek hiányát a munkavállalók körében, és már a korai oktatási rendszerben kezdetét kell vennie; úgy véli, hogy küzdeni kell a számolás- és írástudatlanság ellen, valamint javítani kell a végzősök iskolai képzési szintjét, az oktatási rendszer korai fázisától kezdve;
37. felhívja a szociális partnereket és a tagállami hatóságokat, hogy támogassák az egész életen át tartó tanulást és ruházzanak be ebbe a területbe; felhívja emellett a tagállamokat, hogy ösztönözzék a vállalkozásokat az egész életen át tartó tanulásba történő fokozott beruházásra;
38. hangsúlyozza a hetedik kutatási, technológiafejlesztési és demonstrációs tevékenységekre vonatkozó keretprogram (2007–2013) szerepét olyan új és jobb vállalatok létrehozásában, melyek támogatják a tudás Európáját;
39. elismeréséről biztosítja az innovatív munkaszervezési formákat, többek között az integráló jellegű munkaerőpiacot előmozdító munkaadók, ágazati alapítványi kezdeményezések, regionális fejlesztési támogatások és aktív munkaerő-piaci politikák által biztosított képzés útján megvalósuló tanulószervezeteket, a többféle képesítés megszerzését és a munkahelyi rotációt;
40. meggyőződése, hogy fontos a stabil munkaviszony ösztönzése a munkaszervezés és a munkahelyi kapcsolatok minőségének a bizalmon és a párbeszéden alapuló javítása útján; meggyőződése továbbá, hogy a munkajog, az élethosszig tartó tanulás korszerű formái, a fenntartható társadalombiztosítási rendszerek és az eredményes és hatékony foglalkoztatáspolitikai magas szintű bizalmat eredményezhet;

41. emlékeztet az eredményes, aktív munkaerő-piaci politikák fontosságára, ideértve a tanácsadást és útmutatást, az átképzést és a mobilitás támogatását a munkahelyek közötti átmeneti időszakok lerövidítése érdekében, továbbá az olyan jóléti rendszereket, amelyek aktívan motiválják az egyéneket új munkalehetőségek keresésére, ösztönözve ugyanakkor a változás iránti nyitottságot, mérsékelve a jövedelem kiesést és oktatási lehetőségeket biztosítva;
42. hangsúlyozza a mobilitás előmozdításának szükségességét a felfelé irányuló mobilitás lehetőségeinek kialakítása révén annak érdekében, hogy megkönnyítsék a munkavállalók számára a biztonságosabb, stabilabb és magas képesítést igénylő munkahelyek felé történő váltást, valamint támogatva a formális oktatási időszakok során és a „Haladás a lisszaboni célok felé az oktatás és a képzés terén” című fent említett bizottsági munkadokumentumban megfogalmazott informális tanulással valamint az önképzéssel szerzett készségek és képesítések elismerését;
43. felhívja a figyelmet az egész életen át tartó tanuláshoz való hozzáférés jogára, illetve a formális, informális úton, valamint önképzés útján biztosított oktatás és szakértelem elismerésére és átruházhatóságára, amelyek – a munkavállalók foglalkoztatási esélyeinek növelése által – alapvető szerepet játszanak a munkahelyváltásban, illetve a munkanélküli vagy inaktív időszakok utáni munkavállalásban;
44. felhívja a tagállamokat, hogy vezessenek be olyan intézkedéseket a minőségi foglalkoztatás nők és férfiak számára egyenlő feltételek mellett történő elérhetőségének támogatása érdekében, amelyek megfelelnek a nemek egyenlőségéről szóló európai paktumnak és az Európa demográfiai jövőjéről szóló közleménynek; felhívja a tagállamokat, hogy szüntessék meg a nemek között a bérek terén fennálló különbségeket;
45. megjegyzi, hogy a nők és a férfiak helyzete egyenlőtlen mind a munkaerőpiacon – különösen a hatalmi egyensúly tekintetében –, mind a fizetetlen munka elosztásában;
46. kiemeli annak fontosságát, hogy a rugalmasság minden szempontját figyelembe vegyék, ideértve a munkaszervezés és a munkaidő rugalmasságát is, különösen új technológiák használata útján; hangsúlyozza annak szükségességét, hogy a szociális partnerek tárgyaljanak intenzívebben a munkaidő-feltételekről, hogy azok elég rugalmasak legyenek ahhoz, hogy a munkaadók és a munkavállalók igényeinek is megfeleljenek, valamint hogy tegyék lehetővé, hogy az egyének egyensúlyt teremtsenek a hivatás, a családi és a magánélet között;
47. felhívja a tagállamokat és a szociális partnereket arra, hogy mérsékeljék a munkavállalókat korai nyugdíjazásra kényszerítő politikáikat, továbbá vezessenek be olyan intézkedéseket, amelyek az idős munkavállalók részidős foglalkoztatás, megosztott munkakör és az aktív idősödést támogató, ehhez hasonló rendszerek útján történő rugalmas nyugdíjazását támogatják, és amelyek javíthatják az idős munkavállalók munkaerő-piaci integrációját;
48. emlékezteti a tagállamokat arra, hogy annak érdekében, hogy a rugalmas biztonság nagyobb mértékű teljes foglalkoztatáshoz vezessen, támogató makrogazdasági környezet szükséges, és a rugalmas biztonság stratégiájának magában kell foglalnia a makrogazdasági politikák fokozottabb koordinálását és az intelligens növekedést támogató állami kiadásokat, a lisszaboni stratégia céljai felé orientálva a kiadásokat;

49. emlékezteti a Bizottságot annak szükségességére, hogy a Parlament számára elegendő időt, mindenestre legalább öt hónapot biztosítson arra, hogy az betölthesse konzultációs szerepkörét;
50. úgy ítéli meg, hogy a rugalmas biztonság közös elveit közös ügynek kell tekinteni, és ezeket a közösségi intézményeknek és a tagállamoknak a lisszaboni stratégia keretében kell végrehajtaniuk; felhív a foglalkoztatási iránymutatások felülvizsgálatára a rugalmas biztonság figyelembe vételének lehetővé tétele érdekében; felhív továbbá a szociális párbeszéd minőségét és hatékonyságát elemző külön fejezet szükségességére az éves közös foglalkoztatási jelentésben; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy eredményesebben vonják be a Parlamentet és a nemzeti parlamenteket, valamint a szociális partnereket, a nemzeti szokásokkal és gyakorlattal összhangban a nyílt koordinációs módszer végrehajtásába és felügyeletébe, ideértve az európai foglalkoztatási stratégiát és a foglalkoztatási iránymutatásokat is, az említett politikák hatékonyságának optimalizálása érdekében; rámutat, hogy a foglalkoztatási iránymutatásokban megfogalmazott intézkedések, többek között a rugalmas biztonság, jogosult az ESZA támogatására, különösen ami a képzést és az aktív munkaerő-piaci intézkedéseket illeti; felhívja a tagállamokat annak biztosítására, hogy az ESZA által támogatott programok járuljanak hozzá az európai foglalkoztatási stratégia és a rugalmas biztonsági stratégiák megvalósításához;
51. felhívja az Európai Tanácsot és a Bizottságot, hogy állapítson meg a reformra vonatkozó ambiciózus menetrendet uniós és nemzeti szinten egyaránt; emellett felhívja a két intézményt, hogy a Parlamenttel együtt alakítsa ki a szociális Európa jövőképét; hangsúlyozza, ilyen módon, hogy a növekedés fokozása, valamint a foglalkoztatás növelése és a munka minőségének javítása érdekében biztosítani kell az európai hagyományokban szilárdan gyökerező szociális jogokat és védelmet; hangsúlyozza, hogy az európai szociális modell a magasabb szintű foglalkoztatást célzó ambiciózus nemzeti reformokkal együtt ilyen módon valóban hozzáadott értéket kínál a munkavállalók és a polgárok számára, felhasználva a rendelkezésére álló valamennyi eszközt; úgy véli, hogy csak egy olyan belső piac nyerheti el a polgárok támogatását, amely megteremti az egyensúlyt a gazdasági szabadság és a szociális jogok között;
52. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak, a Bizottságnak, a Szociális Védelmi Bizottságnak, az Európai Foglalkoztatási Bizottságnak, valamint a tagállamok és a tagjelölt országok kormányainak és parlamentjeinek.