



Indeks < Forrige Næste > Fuld tekst

Procedure : 2007/2209(INI)

➔ Forløb i plenarforsamlingen

Dokumentforløb : A6-0446/2007

Indgivne tekster :  
A6-0446/2007

Forhandlinger :  
PV 28/11/2007 - 15  
CRE 28/11/2007 - 15

Afstemninger :  
PV 29/11/2007 - 7.30

Vedtagne tekster :  
P6\_TA(2007)0574

## Tekster vedtaget af Parlamentet

Torsdag den 29. november 2007 - Bruxelles

Foreløbig udgave

Flexicurity

P6\_TA-PROV(2007)0574

A6-0446/2007

### ➔ Europa-Parlamentets beslutning af 29. november 2007 om fælles principper for flexicurity (2007/2209(INI))

Europa-Parlamentet,

- der henviser til meddelelse fra Kommissionen "Mod fælles principper for flexicurity: Flere og bedre job ved hjælp af fleksibilitet og sikkerhed" (KOM(2007)0359) (Kommissionens meddelelse om flexicurity),
- der henviser til Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs sonderende udtalelse "Flexicurity (dimensionen intern fleksibilitet – overenskomstforhandlinger og den sociale dialogs rolle som midler til regulering og reform af arbejdsmarkedet)"<sup>(1)</sup>,
- der henviser til de europæiske arbejdsmarkedsparters henstillinger i rapporten "Key Challenges facing European Labour Markets: European Social Partners' Joint Analysis",
- der henviser til Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse "Arbejdsmarkedsparternes rolle, når arbejde, familie og privatliv skal forenes"<sup>(2)</sup>,
- der henviser til Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om "Beskæftigelse for prioriterede befolkningsgrupper" (Lissabon-strategien)<sup>(3)</sup>,
- der henviser til Kommissionens grøn bog om modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer (KOM(2006)0708) og Parlamentets beslutning derom af 11. juli 2007<sup>(4)</sup>,
- der henviser til OECD's "Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes",
- der henviser til ILO's rapport "Is a stable workforce good for the economy? - Insights into the tenure - productivity - employment relationship" fra august 2004, der viser, at der er en positiv sammenhæng mellem faste ansættelsesforhold og produktivitet,
- der henviser til ILO's konvention C 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig (1948), ILO's konvention C 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger (1949) samt ILO's henstilling R 198 om ansættelsesforhold (2006),
- der henviser til Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv<sup>(5)</sup>, som forbyder aldersdiskriminering,
- der henviser til sin beslutning af 6. september 2006 om en europæisk social model<sup>(6)</sup>, der bekræfter Den Europæiske Unions fælles værdier som lighed, solidaritet, ikke-forskelsbehandling og omfordeling,

- der henviser til artikel 136-145 i EF-traktaten,
- der henviser til artikel 15, 20 og 27-38 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, herunder retten til beskyttelse i tilfælde af ubegrundet opsigelse og til retfærdige og rimelige arbejdsforhold,
- der henviser til den europæiske socialpagt,
- der henviser til den beretning, som Arbejdsgruppen på Højt Plan i maj 2004 afgav om socialpolitikens fremtid i en udvidet Europæisk Union,
- der henviser til Kommissionens arbejdsdokument om Lissabon-strategien og den tekniske gennemførelse heraf (SEK(2006)1379) og til gennemførelsen af Lissabon-strategien,
- der henviser til Kommissionens arbejdsdokument "Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training - Report based on indicators and benchmarks" (SEK(2006)0639),
- der henviser til det europæiske charter om små virksomheder,
- der henviser til Kommissionens meddelelse "Den Social- og Arbejdsmarkedspolitiske Dagsorden" (KOM(2005)0033),
- der henviser til de nationale Lissabon-reformprogrammer, som medlemsstaterne har forelagt,
- der henviser til Kommissionens meddelelse "Det globale Europa - i konkurrencen på verdensmarkedet" (KOM(2006)0567),
- der henviser til Kommissionens integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse (2005-2008) (KOM(2005)0141),
- der henviser til formandskabets konklusioner fra det Europæiske Råd af 23. og 24. marts 2000, 23. og 24. marts 2001, 22. og 23. marts og 16. og 17. juni 2005 og 23. og 24. marts 2006,
- der henviser til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP<sup>(7)</sup>,
- der henviser til sin beslutning af 23. marts 2006 om de demografiske udfordringer og solidariteten mellem generationerne<sup>(8)</sup>,
- der henviser til Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser<sup>(9)</sup>,
- der henviser til sin beslutning af 26. oktober 2006 om anvendelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere<sup>(10)</sup>,
- der henviser til ILO's konvention om vandrende arbejdstagere (supplerende bestemmelser), 1975,
- der henviser til ILO's konvention om private arbejdsformidlinger, 1997,
- der henviser til ILO's dagsorden for anstændigt arbejde,
- der henviser til Kommissionens meddelelse "Fremme af anstændigt arbejde for alle - EU's bidrag til gennemførelsen af dagsordenen for anstændigt arbejde i verden" (KOM(2006)0249) og til Parlamentets beslutning af 23. maj 2007 om anstændigt arbejde for alle,
- der henviser til Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder<sup>(11)</sup>,
- der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv

(12)

- der henviser til Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår<sup>(13)</sup>,
- der henviser til Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer<sup>(14)</sup>,
- der henviser til Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen<sup>(15)</sup>,
- der henviser til Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne<sup>(16)</sup>,
- der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår<sup>(17)</sup>,
- der henviser til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS - bilag: Rammeaftale om deltidsarbejde<sup>(18)</sup>,
- der henviser til rapporten fra den europæiske ekspertgruppe om flexicurity "Flexicurity Pathways: turning hurdles into stepping stones" af juni 2007,
- der henviser til sin beslutning af 13. marts 2007 om virksomhedernes sociale ansvar: et nyt partnerskab,<sup>(19)</sup>
- der henviser til forretningsordenens artikel 45,
- der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og udtalelser fra Økonomi- og Valutaudvalget, Kultur- og Uddannelsesudvalget og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling (A6-0446/2007),

A. der henviser til, at EU ikke kun er en økonomisk union, men også et fællesskab med fælles værdier, hvorfor enhver reform af arbejdsmarkedslovgivningen og af arbejdsmarkedet skal afspejle disse værdier, og til, at de grundlæggende principper for den arbejdsmarkedslovgivning, der har udviklet sig i Europa, fortsat gælder; der henviser til, at flexicurity bør være resultatet af dialog mellem alle arbejdsmarkedets parter og afspejle en sund balance mellem både arbejdstagernes og arbejdsgivernes interesser på den ene side og fleksibilitet og tryghed på den anden; der henviser til, at arbejdsmarkedslovgivningen giver arbejdstagere og arbejdsgivere retssikkerhed og beskyttelse gennem lovgivning eller kollektive aftaler eller en kombination af disse; der henviser til, at enhver ændring i arbejdsretten i højere grad vil lykkes, hvis arbejdstagerne føler sig mere trygge; der henviser til, at det er nødvendigt at forbedre trygheden for både arbejdstagere og virksomheder, navnlig de små og mellemstore virksomheder (SMV'er); der henviser til, at tryghed også afhænger af, hvor gode mulighederne er for at finde et nyt arbejde; der henviser til at den globale konkurrence og en teknologi i hastig udvikling betyder, at virksomhederne er nødt til at tilpasse sig stadig hurtigere,

B. der henviser til, at flexicurity derfor skal ses som en vigtig del af den europæiske sociale model, der gør virksomhederne og arbejdsstyrken mere konkurrencedygtige og fleksible; der henviser til, at begrebet "flexicurity" skaber stor bekymring blandt nogle af Europas arbejdstagere, som frygter større usikkerhed i beskæftigelsen; der henviser til, at dette begreb og de solide principper, det dækker over, derfor bør defineres så præcist som muligt,

C. der henviser til, at 16 % af europæerne lever på fattigdomsgrænsen, og at 10 % lever i husstande uden arbejde, hvorfor det er afgørende, at enhver reform baseret på flexicurity tager udgangspunkt i en detaljeret konsekvensanalyse for sårbare grupper, og at enhver sådan reform bør have til formål at fremme den sociale inddragelse, samtidig med at nye grupper ikke udsættes for risiko,

D. der henviser til, at arbejdsløsheden i Den Europæiske Union kan hænge sammen med en utilstrækkelig fast jobskabelse, og at denne bl.a. afhænger af dynamiske, innovative og konkurrencedygtige virksomheder samt af investering i forskning og udvikling og livslang læring, som også kan bidrage til et dynamisk arbejdsmarked,

E. der henviser til, at en innovativ og videnbaseret økonomi, der er på forkant med udviklingen, som mål bør have at være konkurrencedygtig i den øvre ende af værdikæden, og at det for at opnå dette er nødvendigt med langvarige ansættelsesforhold og en højt uddannet og højt motiveret arbejdsstyrke,

F. der henviser til, at et af målene med flexicurity er at øge udbuddet af arbejdspladser og samtidig gøre det muligt for enkeltpersoner og virksomheder at håndtere forandringer og at øge mobiliteten på det europæiske arbejdsmarked, og der henviser til, at flexicurity skal kombineres med en politik for skabelse af stabil og bæredygtig beskæftigelse og indkomst,

G. der henviser til, at mobile arbejdstagere stadig har risiko for at miste deres sociale sikringsydelser,

H. der henviser til, at EU og medlemsstaterne for undgå illoyal konkurrence på det indre marked bør drage omsorg for, at en række fælles standarder i deres arbejdsmarkedslovgivning respekteres, samtidig med at de skal sikre, at dette ikke forhindrer medlemsstaterne i at forbedre standarderne, hvis de ønsker det,

I. der henviser til, at flexicurity forudsætter en balance mellem rettigheder og pligter for arbejdsgivere, arbejdstagere, jobsøgende og offentlige myndigheder og forudsætter et klima præget af tillid og en åben dialog mellem myndighederne, arbejdsmarkedets parter og andre berørte parter, hvor alle er indstillet på at tage ansvar for forandringer og finde frem til velafbalancerede politiske overordnede løsninger med sigte på at skabe bedre beskæftigelsesmuligheder for alle og bekæmpe forskelsbehandling af svage grupper som indvandrere, unge og ældre arbejdstagere og handicappede,

J. der henviser til, at Kommissionens meddelelse om flexicurity ganske vist slår princippet om ligestilling mellem kvinder og mænd fast, men at det er vagt formuleret, eftersom det ikke anfægter den grundlæggende ulighed mellem kvinder og mænd, hvad angår adgang til og deltagelse i arbejdsmarkedet og en ligelig fordeling af ulønnet arbejde,

K. der henviser til, at høj arbejdsløshed og opdeling af arbejdsmarkedet skal bekæmpes ved at fjerne ulighederne mellem bestemte grupper af arbejdstagere, der ikke er tilstrækkeligt beskyttede, ved at øge beskæftigelsesmulighederne og fremme en bred vifte af grundlæggende rettigheder for alle arbejdstagere samt adgangen til livslang læring,

L. der henviser til, at deltidsarbejde, lavere løn og tidsbegrænsede kontrakter, som er de største risikofaktorer for fattigdom under beskæftigelse, først og fremmest er kendetegnende for kvinders beskæftigelsessituation,

M. der henviser til, at Kommissionens meddelelse om flexicurity bør danne grundlag for en mere saglig debat om flexicurity; der henviser til, at OECD- og ILO-studier støtter en strategi, der omfatter et højt niveau af social tryghed med en positiv indvirkning på kompensationsgraden og produktiviteten, og der henviser til, at Den Europæiske Unions begreb om "kvalitetsjob" indebærer arbejdstagerrettigheder og -deltagelse, rimelige lønninger, beskyttelse af sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen samt en familievenlig tilrettelæggelse af arbejdet, ligesom gode og rimelige arbejdsvilkår og en passende social beskyttelse er uomgængeligt nødvendige for, at Den Europæiske Union vil blive accepteret af borgerne,

N. der henviser til, at Den Europæiske Socialfond spiller en afgørende rolle for at fremme social dialog og aktive arbejdsmarkeds politikker med henblik på at sikre en stærk europæisk social model med flere og bedre arbejdspladser,

O. der henviser til, at OECD for nyligt erklærede, at lovgivning om tryghed i ansættelsen ikke har nogen væsentlig indvirkning på den samlede beskæftigelsesgrad, og at høje kompensationsgrader i arbejdsløshedsunderstøttelsen har en positiv indvirkning på produktiviteten; der endvidere henviser til, at ILO har dokumenteret, at der er en positiv sammenhæng mellem fast ansættelse og produktivitet,

1. mener, at den logiske begrundelse for en integreret tilgang til flexicurity er behovet for at nå målene for den fornyede Lissabon-strategi, særlig flere og bedre jobs, og samtidig modernisere de europæiske sociale modeller, som kræver politikker, der på én gang omhandler fleksibiliteten på arbejdsmarkedene, i tilrettelæggelsen af arbejdet og af arbejdsforholdene samt sikkerhed, dvs. ansættelsessikkerhed og social sikkerhed;

2. anerkender, at Europa for at opnå fremgang i det 21. århundrede har behov for en veluddannet arbejdsstyrke og virksomheder, der hurtigt kan udnytte de muligheder, som opstår i en verden i hastig forandring, med henblik på at øge produktiviteten og styrke innovationen;

3. støtter på det kraftigste konklusionen om, at fleksibilitet kan være i både arbejdstagerens og arbejdsgiverens interesse, og at denne kan opnås ved at fremme flere forskellige fleksible og stabile ansættelsesformer;

4. understreger, at flexicurity, kan være en strategi for en reform af arbejdsmarkedet og som sådan skal omfatte alle eksisterende facetter af beskæftigelses- og socialpolitikken både på nationalt og på EU-plan;
5. mener i betragtning af ændringerne i de nationale sociale sikringsordninger og arbejdsmarkedslovgivninger, at Kommissionens flexicurity-muligheder fortolkes for ensidigt, eftersom fortolkningen ikke tager hensyn til de omkostninger, der er forbundet med disse foranstaltninger; opfordrer derfor Kommissionen til at gennemføre en cost-benefit-analyse vedrørende disse muligheder; understreger, at flexicurity kun kan gennemføres på lang sigt;
6. understreger, at man i forbindelse med EU's flexicurity-strategi bør se nærmere på en moderne økonomis behov og den arbejdsstyrke, som de europæiske virksomheder har behov for for at opnå positive resultater, og fastslå, hvad de vigtigste forhindringer herfor er; fremhæver, at det er nødvendigt at tage hensyn til den særlige rolle, som enmandsvirksomheder, mikrovirksomheder og små virksomheder spiller for produktionen af varer og tjenesteydelser i EU's og medlemsstaternes strategier; beklager, at Kommissionens meddelelse kun behandler flexicurity i forbindelse med beskæftigelsesforhold; opfordrer derfor til, at der i den offentlige sektors politik for flexicurity opstilles hensigtsmæssige vilkår for etableringen af disse kategorier af virksomheder, deres udvikling og overdragelse;
7. bemærker med dyb bekymring, at Kommissionens meddelelse om flexicurity, som henviser til fremme af ligestilling mellem kønnene, helt forbigår de forpligtelser og det ansvar, der er beskrevet i Kommissionens meddelelse "En køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd"; er kritisk over for det forhold, at målene i EU's eksisterende lovgivning om fremme af ligestilling mellem kønnene endnu ikke er opfyldt, og at indkomstklyften mellem mænd og kvinder, manglen på de nødvendige forudsætninger for at kunne kombinere arbejde og familieliv samt manglen på offentlige børnepasningsordninger stadig er et centralt problem for de europæiske arbejdstagere;
8. minder om, at gennemførelsen af et sæt af fælles principper for flexicurity nødvendigvis må integrere kønsaspektet og tage højde for:
- kvinders overrepræsentation i ikke-standardarbejde (atypiske arbejdsvilkår, tidsbegrænset arbejdskontrakt, deltidskontrakt) og behovet for at gennemføre en arbejdsmarkedspolitik med integrering af kønsaspektet,
  - kvinders hyppige skift mellem erhvervsarbejde og pasningsopgaver og behov for passende beskyttelse og sociale fordele i overgangsperioderne (pleje, familimæssigt ansvar, uddannelse, erhvervsuddannelse og omskoling),
  - den særlige situation for eneforældre, som i stort omfang er kvinder,
  - behov for en fleksibel forhandling om og tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstiden med henblik på at muliggøre en forening af arbejds-, familie- og privatliv,
  - behov for fleksibilitet i uddannelse og efteruddannelse og i alle foranstaltninger med henblik på genintegrering på arbejdsmarkedet, herunder i overgangsperioderne, for at muliggøre en forening af arbejds-, familie- og privatliv,
  - den europæiske ligestillingspakt, køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010 og Kommissionens meddelelse "Den demografiske udvikling i Europa – En udfordring, men også en chance" (KOM(2006)0571);
9. mener, at flexicurity-strategier bør gøre det lettere at ansætte og muliggøre en hurtig reaktion på ændringer i de økonomiske vilkår; finder, at der bør findes løsninger på disse problemer på grundlag af en åben dialog mellem arbejdsmarkedets parter og andre berørte aktører i overensstemmelse med de nationale traditioner, hvor fleksibilitet og tryghed gensidigt styrker hinanden og baseret på en konsekvensanalyse;
10. opfordrer Kommissionen til at forelægge et forslag til et begrænset antal overordnede kvalitative indikatorer for arbejdets kvalitet som et supplement til de indikatorer, der allerede indførtes som led i Laeken-reformen fra 2001 om retningslinjerne for beskæftigelsen; mener, at Kommissionen også bør benytte indikatorer for investeringerne i de ansattes færdigheder, graden af usikkerhed i beskæftigelsen og i ansættelseskontrakterne samt overgangen mellem atypiske kontrakter og faste kontrakter med henblik på at overvåge beskæftigelses-politikkernes effektivitet;
11. er imod, at der oprettes en ny indikator for, hvor strenge bestemmelserne om beskæftigessikkerheden er, som foreslået af Kommissionen;
12. mener imidlertid, at et af problemerne i EU er udbuddet af veluddannede og fleksible arbejdstagere i konkurrencedygtige og innovative virksomheder; understreger, at skabelsen af et fleksibelt arbejdsmarked bør prioriteres højt ved at højne uddannelsesniveaet og udvide erhvervsuddannelses- og omskolingsprogrammer, ved at nedbryde de barrierer, der forhindrer kvinder, indvandrere, ældre og unge arbejdstagere og andre ugunstigt stillede grupper, som udsættes for forskelsbehandling, i at blive integreret i arbejdsstyrken, ved at fjerne hindringer for den erhvervsfaglige og geografiske mobilitet og ved at gennemføre en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der letter overgangen fra et job til det næste; understreger, at veluddannede og fleksible arbejdstagere og nye teknologier spiller en afgørende rolle i almen og erhvervsfaglig uddannelse, og henviser til de nye muligheder for fleksibilitet, som aftalen med arbejdsmarkedets parter om telearbejde, deltidsarbejde og tidsbegrænsede kontrakter giver; kan ikke tilslutte sig Kommissionens skelnen mellem insidere og outsiders;

13. foreslår derfor, at Rådet inden udgangen af 2007 undersøger muligheden for at fremrykke datoen for ophævelse af de overgangsforanstaltninger, der hindrer den frie bevægelighed for arbejdstagere fra otte nye medlemsstater, til den 1. januar 2009; understreger, at fjernelse af hindringerne for mobilitet inden udgangen af 2008 vil sende et vigtigt politisk signal, som bekræfter EU's vilje til at gøre sit yderste for at forbedre arbejdstagernes geografiske og erhvervmæssige mobilitet;

14. minder om, at arbejdskraftens frie bevægelighed er et af de vigtigste elementer i Den Europæiske Union, og at dette indebærer en pligt til at beskæftige sig med mange spørgsmål vedrørende foreneligheden mellem medlemsstaternes sociale systemer for at sikre fuldstændig gennemførelse af denne frihed på en måde, som sikrer arbejdstagerne de bedste betingelser og virker fremmende for den europæiske konkurrenceevne, og som ikke bringer de opnåede resultater og balancen inden for de nationale sociale sikringsordninger i fare;

15. understreger, at medlemsstaterne i en globaliseret verden må intensivere deres indsats for at behandle alle personer i grænseregioner lige, og at anvendelsen af bedste praksis forudsætter, at der indgås afbalancerede bilaterale aftaler i gensidighedens ånd mellem medlemsstaterne;

16. bemærker, at flexicurity bør understøtte og gennemføre ligestilling mellem kønnene ved at fremme lige adgang til kvalitetsbeskæftigelse for kvinder og mænd og ved at skabe muligheder for at forene arbejds- og familieliv, navnlig i betragtning af, at tre fjerdedele af de nye arbejdspladser, der er blevet skabt i EU siden 2000, er besat med kvinder, ofte under ansættelseskontrakter, der allerede er fleksible og mindre sikre;

17. foreslår derfor, at Det Europæiske Råd i december 2007 vedtager et mere afbalanceret sæt fælles principper for flexicurity, der baseres på skabelse af kvalitetsjob og styrkelse af værdierne i den europæiske sociale model; finder, at disse principper bør omfatte:

- fremme af stabile beskæftigelsesforhold og bæredygtige arbejdsmarkedsforhold;
- en indsats for fleksible og solide ansættelsesforhold og mod urimelige ansættelsesforhold og mod ansættelseskontrakter, som ikke er standardkontrakter
- nedbrydelse af opdelingen af arbejdsmarkedet gennem en bedre sikkerhed for at opnå beskæftigelse og ansættelsesikkerhed; alle arbejdstagere bør sikres basisrettigheder uanset deres beskæftigelsesstatus
- bedre muligheder for at kombinere arbejde og familie- og privatliv og fremme af begrebet "anstændigt arbejde"
- partnerskab mellem det offentlige (på lokalt, regionalt og nationalt niveau), arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet ved håndtering af forandringer
- ligestilling af mænd og kvinder og lige muligheder for alle
- etablering af nationale tilgange i samråd med arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med nationale traditioner
- styrkelse af virksomhedernes og arbejdstagernes tilpasningsevne ved at forbedre sikkerheden i overgangsperioder ved hjælp af en bedre mobilisering af aktive arbejdsmarkedspolitikker;
- behov for en veluddannet og fleksibel arbejdsstyrke ved samordning af en aktiv arbejdsmarkedspolitik og investeringer i livslang læring for at forbedre beskæftigelsesegnetheden
- en makroøkonomisk ramme for vækst og flere og bedre job;

18. minder om, at Den Europæiske Union har visse kompetencer inden for beskæftigelse og socialpolitik i forbindelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet og minder Kommissionen og medlemsstaterne om deres ansvar for at garantere visse rettigheder på EU-plan; understreger, at EU-lovgivningen er et supplement til de nationale arbejdsmarkedsbestemmelser og et vigtigt element i forbindelse med sikringen af arbejdstagernes rettigheder;

19. understreger nærhedsprincippetets betydning; understreger, at medlemsstaterne har brug en skønsmargen for at afbalancere behovet for beskyttelse i forhold til behovet for fleksibilitet i overensstemmelse med deres respektive nationale arbejdsmarkeders vilkår og traditioner;

20. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at rette særlig opmærksomhed mod selvstændiges, små virksomheders og SMV'ers retlige situation, som er kendetegnet ved en betydelig økonomisk afhængighed af deres kunder, samt til at overveje de mest hensigtsmæssige lovgivningsmæssige midler til at højne disses sociale beskyttelsesniveau;

21. understreger, at det i denne forbindelse er nødvendigt at tage højde for de særlige udfordringer for SMV'er og de ansatte i SMV'er;

22. beklager, at Rådet ikke har gjort fremskridt på afgørende områder på beskæftigelsesområdet, der kunne være med til at fremme flexicurity som et positivt begreb;

23. kræver en fornyet indsats mod sort arbejde og den sorte økonomi, der - selv om disse fænomener forekommer i forskelligt omfang i medlemsstaterne - er til skade for økonomien, indebærer manglende beskyttelse af arbejdstagerne, skader forbrugerne, mindsker skatteindtægterne og fører til illoyal konkurrence mellem virksomhederne; opfordrer Kommissionen til at bekæmpe sort arbejde, navnlig gennem mere effektiv koordinering af og administrativt samarbejde mellem af nationale arbejdsinspektorater og/eller arbejdsmarkedets parter; kræver en intensiv national koordinering mellem de berørte offentlige og private organisationer og opfordrer medlemsstaterne til med henblik på at bekæmpe en udhuling af beskatningsgrundlaget at tage innovative metoder i brug, der er baseret på indikatorer og benchmarks, som er specifikke for de forskellige erhvervssektorer; opfordrer Kommissionen til at støtte udveksling af bedste praksis og samarbejde mellem medlemsstaterne for at bekæmpe sort arbejde;
24. er overbevist om, at der bedst kan skabes et klima præget af tillid og dialog ved at inddrage arbejdsmarkedets parter og andre berørte parter i forbindelse med tilpasningen af de nationale politikker og ved at fremme kollektive forhandlinger som en del af et medarbejderorienteret beskæftigelsessystem, hvor en høj grad af tillid skal sikre ligevægt; understreger, at der bør gøres en indsats over for den manglende dækning af kollektive forhandlinger og fremhæver behovet for at garantere begge siders organisationsret og repræsentationsret; tilskynder til, at de kollektive forhandlinger og den sociale dialog udvides i overensstemmelse med national sædvane og praksis - herunder både den grænseoverskridende og den sektorspecifikke dialog - til at omfatte uddannelse, arbejdets tilrettelæggelse og spørgsmål i forbindelse med foregribelse af forandringer, omstrukturering og udflytning;
25. minder om, at det ikke er muligt at anvende samme tilgang til flexicurity overalt, og at hver enkelt medlemsstat bør sammensætte elementerne i deres flexicurity-strategi på grundlag af sin egen situation og nationale traditioner som led i fælles principper;
26. understreger, at alle flexicurity-modeller bør baseres på fælles principper, der understøtter den europæiske sociale model; mener, at krav om fleksibilitet og sikkerhed styrker hinanden, og at flexicurity gør det muligt for virksomhederne og arbejdstagerne på en hensigtsmæssig måde at tilpasse sig den nye internationale situation med hård konkurrence fra vækstøkonomierne, samtidig med at der opretholdes en høj grad af social beskyttelse, social sikring og arbejdsløshedsunderstøttelse, beskyttelse af sundhed og sikkerhed, aktive arbejdsmarkedspolitikker og muligheder for faglig uddannelse og livslang læring; samt en moderne og gennemsigtig arbejdsret; fremhæver endvidere de positive resultater, der kan opnås med regelmæssige og effektive kollektive forhandlinger, og understreger ligeledes behovet for omfattende velfærdsydelser samt adgang for alle til pasningsfaciliteter af god kvalitet, herunder for børn og andre plejekrævende personer; understreger endvidere, at garanti for disse niveauer af social beskyttelse kan fremme arbejdskraftens mobilitet og strukturelle ændringer, idet villigheden til at tage chancer øges; understreger, at hensigtsmæssigt udformede jobbeskyttelsessystemer giver erhvervslivet et incitament til at investere i arbejdstagernes kompetencer og søge innovative og produktive metoder til at gennemføre omstruktureringer, så virksomhedens interne fleksibilitet og tilpasningsevne styrkes;
27. opfordrer Kommissionen til at forpligte sig til at fremme udviklingen af de fire politiske komponenter i dens meddelelse om flexicurity: fleksible og pålidelige ansættelseskontrakter omfattende strategier for livslang læring, overordnede strategier for effektive aktive arbejdsmarkedspolitikker, tidssvarende sociale sikringsystemer; opfordrer endvidere Kommissionen til at anlægge en tilgang til flexicurity som et led i en bredere sammenhæng med den europæiske sociale model;
28. understreger, at kampen mod en opdeling af arbejdsmarkedet skal omfatte basisrettigheder for alle arbejdstagere uden hensyntagen til den specifikke beskæftigelsesstatus, og denne skal omfatte: ligebehandling, beskyttelse af arbejdstagernes sundheds og sikkerhed og arbejdstids-/hviletidsbestemmelser, organisations- og repræsentationsfrihed beskyttelse mod uberettiget afskedigelse, kollektive forhandlinger og kollektive skridt, og understreger vigtigheden af adgang til uddannelse såvel som beskyttelse af erhvervede rettigheder, der dækker uddannelsesperioder, forbedrede plejemuligheder, bevarelse af væsentlige sociale rettigheder som pensionsrettigheder, ret til uddannelse og til understøttelse i forbindelse med ændringer i beskæftigelsessituationen ved overgang fra en lønnet beskæftigelse til en anden og ved overgang fra lønnet til selvstændig beskæftigelse, osv.; understreger, at basisrettighederne og arbejdsmarkedsløvgivningen sikrer rimelige leve- og arbejdsforhold, en passende aflønning og en social beskyttelse, der kan garantere minimumsbetingelser for et anstændigt liv;
29. understreger behovet for politikker, der hindrer udnyttelse af arbejdstagerne gennem anvendelse af akkumulering af kontrakter, som er atypiske, og som ikke indeholder de samme rettigheder som fuldtidskontrakter; kræver, at alle Fællesskabets beskæftigelsespolitikker fortsat skal anvende den traditionelle model med den ubegrænsede fuldtidskontrakt, som udgør grundlaget for medlemsstaternes sociale sikringsordninger;
30. understreger behovet for at indføre forebyggende og supplerende foranstaltninger for at modvirke en stadig akkumulering af atypiske kontrakter;
31. opfordrer til, at der etableres et omfattende system for livslang læring, der også kan finde anvendelse på arbejdstagere med atypiske kontrakter; opfordrer medlemsstaterne til at rette deres strategier mod egne problemområder og gennemføre skræddersyede investeringer i almen- og erhvervsuddannelse for at sikre, at de offentlige myndigheders og virksomhedernes indsats forbedres; opfordrer medlemsstaterne til at sikre retten til

uddannelse og adgang til uddannelse for alle;

32. kræver en styrkelse af ordningerne for arbejdsmarkedsforhold i EU som en afgørende faktor for formulering og gennemførelse af flexicurity-politikker, der er afbalancerede og giver virksomhederne den rette fleksibilitet, samtidig med at det sikres, at illoyal konkurrence på bekostning af arbejdsvilkårene undgås;

33. bifalder kraftigt de resultater, som europæiske virksomheder allerede frivilligt har opnået på det sociale område, og opfordrer dem til at fortsætte yderligere; støtter Kommissionens velovervejede initiativ, som vil lade virksomhedernes sociale ansvar være en frivillig sag, hvilket også forhindrer, at der opstår ekstra bureaukrati;

34. understreger behovet for, at virksomhederne foregriber ændringer og deres personalebehov med henblik på at planlægge interne uddannelses- og omskolingsprogrammer for deres medarbejdere;

35. minder om, at underleverandører, nye arbejdstagere og løsarbejdere er udsat for en fleksibilitet med en højere sandsynlighed for risiko, hvilket afspejles i deres høje ulykkesfrekvens;

36. mener, at der med livslang læring skal tages hensyn til potentialet blandt arbejdstagerne, og at der bør sættes ind på et tidligt tidspunkt i uddannelsessystemet; finder, at mangel på læse-, skrive- og regnefærdigheder bør imødegås, og at alle, der forlader skolen, bør have opnået et højere kvalifikationsniveau, idet en indsats herfor iværksættes tidligt i uddannelsessystemet.

37. opfordrer arbejdsmarkedets parter og de offentlige myndigheder i medlemsstaterne til at fremme og investere i livslang læring; opfordrer endvidere medlemsstaterne til at tilskynde virksomhederne til at øge deres investeringer i livslang læring;

38. understøtter vigtigheden af det syvende rammeprogram for forskning, teknologisk udvikling og demonstration (2007-2013) med hensyn til at skabe nye og bedre virksomheder, som fremmer det europæiske vidensamfund;

39. anerkender, at innovative former for arbejdstilrettelæggelse, f.eks. læringsorganisationer, brede kvalifikationer og jobrotation gennem arbejdsgiverstøttet uddannelse, sektorbaserede initiativer, regional udviklingsstøtte og aktive arbejdsmarkedspolitikker, kan være til gavn for et rummeligt arbejdsmarked;

40. er overbevist om vigtigheden af at tilskynde til stabile beskæftigelsesforhold gennem en bedre tilrettelæggelse af arbejdet og kvaliteten af forholdene på arbejdspladsen baseret på tillid og dialog; er desuden overbevist om, at en fleksibel arbejdslovgivning, tidssvarende former for livslang læring og en effektiv beskæftigelsespolitik medvirker til en høj grad af tillid;

41. minder om vigtigheden af effektive og aktive arbejdsmarkedspolitikker, der omfatter råd og vejledning, efteruddannelse og støtte i forbindelse med mobilitet for at afkorte overgangsperioder mellem job samt socialsikringsordninger, der motiverer arbejdstagerne til at søge nye jobmuligheder, samtidig med at de tilskynder til åbenhed over for forandringer ved at mindske indkomsttab og tilvejebringe uddannelsesmuligheder;

42. understreger, at det er nødvendigt at lette mobiliteten ved at udvikle muligheder for mobilitet opad og gøre det lettere for arbejdstagere at skifte til et mere sikkert og stabilt job, der kræver høje kvalifikationer, ligesom fremme af anerkendelsen af kompetencer og kvalifikationer, der er opnået ved ikke-formel og uformel læring som defineret i Kommissionens ovennævnte arbejdsdokument "Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training", er nødvendig;

43. betoner retten til livslang læring samt anerkendelse af og muligheder for overførsel af formel og uformel uddannelse og færdigheder, som er faktorer af afgørende betydning for at foretage jobskifte og overgå fra ledighed eller inaktivitet til beskæftigelse, eftersom disse elementer kan forbedre beskæftigelsesmulighederne;

44. opfordrer medlemsstaterne til at træffe foranstaltninger med henblik på at fremme lige adgang for mænd og kvinder til kvalitetsjob, der er i overensstemmelse med den europæiske ligestillingspakt og med meddelelsen om den demografiske udvikling i Europa; opfordrer medlemsstaterne til at fjerne de eksisterende lønforskelle mellem kønnene;

45. konstaterer, at kvinder og mænd ikke har samme udgangsposition på arbejdsmarkedet, hverken med hensyn til indflydelse eller ved fordelingen af ulønnet arbejde;

46. fremhæver vigtigheden af at tage hensyn til alle aspekterne af fleksibilitet, herunder fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdstiden, navnlig gennem anvendelse af nye teknologier; understreger behovet for, at arbejdsmarkedsparterne indgår aftaler om bedre arbejdstidsordninger, så disse er tilstrækkeligt fleksible til at imødekomme både arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov og forbedre mulighederne for at kombinere arbejde



og familieliv og privatliv;

47. opfordrer medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at begrænse deres praksis med førtidspensionering og til at indføre ordninger, der fremmer en fleksibel pensionering af ældre arbejdstagere, som f.eks. deltidbeskæftigelse, jobdeling og lignende ordninger, der er til gavn for en aktiv aldring og kan styrke integrationen af ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet;

48. minder medlemsstaterne om, at hvis flexicurity samlet skal resultere i øget beskæftigelse, skal det makroøkonomiske miljø være gunstigt for dette mål, ligesom strategien for flexicurity skal omfatte en bedre koordinering af makroøkonomiske politikker og de offentlige udgifter til støtte for intelligent vækst, hvor der kanaliseres flere ressourcer over i målsætningerne i Lissabon-strategien;

49. minder Kommissionen om behovet for at give Parlamentet den nødvendige tid og under ingen omstændigheder mindre end fem måneder, til at udfylde sin rådgivende funktion;

50. mener, at de fælles principper for flexicurity bør behandles som et tværgående spørgsmål og gennemføres af fællesskabsinstitutionerne og medlemsstaterne inden for rammerne af Lissabon-strategien opfordrer til en revision af retningslinjerne for beskæftigelse og til, at der tilføjes et yderligere kapitel om kvaliteten og effektiviteten af den sociale dialog i den fælles rapport om beskæftigelsen; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til i højere grad at inddrage Parlamentet og de nationale parlamenter såvel som arbejdsmarkedsparterne, i overensstemmelse med national sædvane og praksis, i gennemførelsen og overvågningen af den åbne koordinationsmetode, herunder den europæiske beskæftigelsesstrategi og retningslinjerne for beskæftigelse, med henblik på at gøre disse politikker mere effektive; gør opmærksom på, at de foranstaltninger, som hører ind under retningslinjerne for beskæftigelse, er berettigede til støtte fra ESF, især når de omfatter uddannelse og aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, og henstiller til medlemsstaterne at sikre, at der med ESF-programmerne bidrages til gennemførelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategi og til flexicurity-strategierne;

51. opfordrer Det Europæiske Råd og Kommissionen til at sætte en ambitiøs reform på dagsordenen både på EU-plan og nationalt plan; opfordrer endvidere disse to institutioner til i samarbejde med Parlamentet at udarbejde en vision for et socialt Europa; understreger derfor, at arbejdstagerne skal sikres sociale rettigheder og en beskyttelse, der er fast forankret i den europæiske tradition, for at styrke væksten og højne beskæftigelsen og arbejdskvaliteten; fremhæver, at Europa som social model sammen med ambitiøse nationale reformer til yderligere fremme af beskæftigelsen således vil indebære en reel merværdi for arbejdstagere og borgere, når alle disponible redskaber tages i brug; mener, at kun et internt marked, hvor økonomisk frihed går hånd i hånd med sociale rettigheder, kan opnå borgernes støtte;

52. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet, Kommissionen, Udvalget for Social Beskyttelse, EU's Beskæftigelsesudvalg, medlemsstaternes regeringer og parlamenter samt kandidatlandene.

(1) EUT C 256 af 27.10.2007, s. 108.

(2) EUT C 256 af 27.10.2007, s. 102.

(3) EUT C 256 af 27.10.2007, s. 93.

(4) Vedtagne tekster, P6\_TA(2007)0339.

(5) EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16

(6) EUT L 305 E af 14.12.2006, s. 141

(7) EFT L 175 af 10.7.1999, s. 43.

(8) EUT C 292 E af 1.12.2006, s. 131.

(9) EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.

(10) EUT C 313 E af 20.12.2006, s. 452.

(11) EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19.

(12) EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23.

(13) EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

(14) EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

(15) EFT L 216 af 20.8.1994, s. 12.

(16) EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64.

(17) EFT L 269 af 5.10.2002, s. 15.

(18) EFT L 14 af 20.1.1998, s. 9.

(19) Vedtagne tekster, P6\_TA(2007)0062.