

4.6 Az EGSZB úgy véli, hogy az ágazati elemzések pozitívan járulhatnak hozzá – és fognak is – a szóban forgó fejlődés jobb megértéséhez. Továbbá ezek mind EU-szinten, mind nemzeti szinten segítik majd az állami és magánfelek közötti szorosabb együttműködést, a testre szabott megközelítéseket és a politikák kívánatos igazításait, hogy elősegítsék az új lehetőségek megteremtését, valamint – ennek következtében – hogy hozzájáruljanak a lisszaboni stratégia megvalósításához. Az ágazati keretek ezenkívül alkalmas eszközei a szociális párbeszédnek is, amelynek célja a széles körben megosztott kötelezettségvállalás elősegítése és a humán erőforrások minőségének javítása.

4.7 Az ilyen típusú ágazati megközelítés egyre növekvő mértékben igényel ismereteket a világ trendjeiről és ipari válto-

zásairól az Európai Bizottság szervein belül. Az EGSZB melegen ajánlja, hogy az Európai Bizottság tisztviselői mélyítsék el gyakorlati tudásukat arról, ami kockán forog a magánszektorban. A CCMi és a Változások Európai Megfigyelőközpontja konzultatív partnerként hozzájárulhat az ágazati elemzésekhez anélkül, hogy csorbítaná a társadalmi játékosok szerepét.

4.8 Számításba véve a világ nagy régióinak fejlődését – költségek, képességek és a kettő kombinációjának szempontjából is – az európai versenyképesség döntő tényezői a tudás, a minőség – mind vállalati, mind a humán erőforrás és a szak-képzettség szintjén – és a megfelelő szervezettség. A jövőre irányuló politikák és intézkedések létfontosságúak lesznek ezeken a területeken.

Brüsszel, 2004. december 15.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

Elnöke

Anne-Marie SIGMUND

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye a következő témában: „Javaslat a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő elbánás elvét a foglalkoztatás és a munka területén megvalósító európai parlamenti és tanácsi irányelvre”

COM(2004) 279 final -2004/0084 (COD)

(2005/C 157/14)

2004. május 18-án a Tanács úgy határozott, hogy az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikke alapján kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a fent említett témában.

A tárgyban az EGSZB munkájának előkészítéséért felelős „Foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai és állampolgárság” szekció 2004. november 25-én véleményét elfogadta. Az előadó **Madi Sharma** volt.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2004. december 15-én és 16-án megtartott 413. plenáris ülésén (december 15-i ülés) 147 szavazattal, 1 ellenében és 6 tartózkodás mellett az alábbi véleményt fogadta el:

1. Bevezetés

1.1 A javaslat elsődleges célja – az erre a területre vonatkozó közösségi vívmányok megerősítése és a visszalépés elkerülése által – az egyenlő elbánáshoz kapcsolódó jogszabályok átláthatóságának és pontosságának fokozása és hatékony alkalmazásának megkönnyítése. Egyetlen, világos szerkezetű, könnyen hozzáférhető és értelmezhető jogszabályra van szükség, mely a nők számára a több és jobb munkahely létrehozását célzó közösségi társadalmi-gazdasági politikai célkitűzések megvalósítását támogatja.

1.2 Az irányelvek foglalkoztatáshoz való hozzáférésről, egyenlő díjazásról, munkahelyi szociális biztonságról és bizonyítási teherről szóló rendelkezéseinek átcsoportosítása lehetőséget teremt egy egységes, koherens, ellentmondó fogalom-meghatározásoktól mentes szöveg megfogalmazására. A

javaslat tekintetbe veszi az európai esetjog legújabb fejleményeit azáltal, hogy a meglévő másodlagos jogalkotást – Európai Bíróság által hozott, az egyenlő elbánás elvét pontosító és továbbfejlesztő ítéleteknek megfelelően – aktualizálja. Nagyfokú jogi biztonságot is garantál az irányelvek rendelkezéseinek tárgy szerinti összekapcsolása. Mindez egy új politikai környezetben megy végbe, amely az Európai Uniót nyílt, érthető és a mindennapi élethez közeli fényben tünteti fel.

1.3 Az irányelv a népesség aktív részére vonatkozik, és magába foglalja az önálló vállalkozási tevékenységet folytatókat, azokat, akiknek tevékenysége betegség, gyermekszülés, baleset vagy kényszerű munkanélküliség miatt szakadt meg, valamint a munkát keresőket, a nyugdíjas és fogyatékos munkavállalókat, és mindazokat, akik a fentiekre jogosultak a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

2. Háttér

2.1 Az Amszterdami Szerződés megerősítette a közösség illetékességét a férfiak és nők közötti egyenlőség kérdésében, és új célkitűzést határozott meg, amely az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére irányul a polgári élet minden területén, valamint a nemek közötti egyenlőség ösztönzését veszi célba. Az egyenlőtlen elbánás nemcsak sérti az Európai Unió egyik alapelvét, hanem kedvezőtlen hatást is gyakorol a gazdasági növekedésre és a nemzeti gazdaságok fejlődésére.

2.2 Az egyenlő elbánás előfeltétele annak, hogy az EU megvalósítsa a növekedésre és fenntartható gazdasági, szociális és környezeti fejlődésre vonatkozó célkitűzéseit. Európának – ma jobban, mint valaha – a nők magasabb arányára kell támaszkodnia az aktív munkavállalók között, amely csak mindenki számára egyenlő jogi alapok biztosításával lehetséges.

2.3 A kutatások azt igazolták, hogy a nemi alapon történő megkülönböztetés, valamint a családos munkavállalók kifejezett támogatásának hiánya jelenti a női munkavállalás növekedésének legfőbb akadályát.

2.4 A férfiak és nők közötti egyenlő elbánást szabályozó jogszabályok fejlődése

A nők és férfiak közötti egyenlő elbánás alapvető része az Európai Közösség szociális elvének. Már 1976-ban, a nők és férfiak egyenlő díjazását – ahogyan azt az EGK Szerződés 119. cikke (EK szerződés 141. cikke) megállapította – az Európai Bíróság⁽¹⁾ a közösségi jog egyik alapvető elvének tartotta.

– Az első egyenlő elbánásról szóló irányelvet 1975-ben fogadták el az egyenlő díjazásról.⁽²⁾

– Ezt követte 1976-ban a foglalkoztatás területén történő egyenlő elbánásról szóló irányelv⁽³⁾. Ezt az irányelvet alapjaiban módosította a 2002/73 számú irányelv 2002-ben, amelyben megfogalmazásra került a „zaklatás” és „szexuális zaklatás”.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ ECJ 8.4.1976 – C-43/75 Defrenne II., ECR 1976, 455. o.

⁽²⁾ A Tanács 75/117/EGK irányelve (1975. október. 2.) a nők és férfiak egyenlő díjazásának elvéhez kapcsolódó nemzeti törvények közelítéséről.

⁽³⁾ A Tanács 76/207/EGK irányelve (1976. február 9.) a nők és férfiak közötti egyenlő elbánás elvének a foglalkoztatáshoz való hozzáférés, szakképzés és előmenetel, valamint a munkafeltételek területén történő végrehajtásáról

⁽⁴⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve (2002. szeptember. 23.) a nők és férfiak közötti egyenlő elbánás elvének a foglalkoztatáshoz való hozzáférés, szakképzés és előmenetel, valamint a munkafeltételek területén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról.

– 1978-ban elfogadták a kötelező biztonsági rendszerekhez kapcsolódó irányelvet.⁽⁵⁾

– 1986-ban elfogadták a férfiak és nők közötti egyenlő elbánás elvének a foglalkoztatási szociális rendszerek területén történő alkalmazásáról szóló irányelvet.⁽⁶⁾ Ezt az irányelvet később módosították.⁽⁷⁾

– 1986-ban bevezették a nők és férfiak közötti egyenlő elbánás elvének az önálló vállalkozási tevékenységet – köztük mezőgazdasági tevékenységet – folytatók körében történő alkalmazásáról szóló irányelvet, amely rendelkezéseket tartalmazott az önálló vállalkozást folytató várandós nők és anyák védelméről.⁽⁸⁾

– 1992-ben elfogadták a terhes munkavállalókról szóló irányelvet mint egészségügyi és biztonsági rendelkezést, mely többek között megállapította a legalább 14-hetes szülési szabadsághoz való törvényes jogot, jogot a munkából való távollamaradásra szülés előtti vizsgálat céljából, valamint az elbocsátás elleni védelmet.⁽⁹⁾

– 1995-ben keret-megállapodást írtak alá a szülői szabadságról az európai szintű ágazatokat átfogó szervezetek, mely később irányelvként került elfogadásra; amiből kiderül, hogy az egyenlő elbánás magában foglalja a férfiakra vonatkozó intézkedéseket is, és fel kell ismernie az apák szerepének jelentőségét a gyermekgondozásban.⁽¹⁰⁾ Ezt az irányelvet később módosították és kiterjesztették az Egyesült Királyságra..⁽¹¹⁾

– 1997-ben elfogadták a bizonyítási teherről szóló irányelvet.⁽¹²⁾ Ezt az irányelvet később az Egyesült Királyságra is kiterjesztették.⁽¹³⁾

⁽⁵⁾ A Tanács 79/7/EGK irányelve (1978. december 19.) a férfiak és nők közötti egyenlő elbánás elvének a szociális biztonság területén történő folyamatos alkalmazásáról.

⁽⁶⁾ A Tanács 86/378/EGK irányelve (1986. július 24.) a férfiak és nők közötti egyenlő elbánás elvének a foglalkoztatási szociális rendszerekben történő alkalmazásáról szóló 86/378/EGK tanácsi irányelv módosításáról.

⁽⁷⁾ A Tanács 96/97/EK irányelve (1996. december 20.) a férfiak és nők közötti egyenlő elbánás elvének a foglalkoztatási szociális rendszerekben történő alkalmazásáról szóló 86/378/EGK tanácsi irányelv (1986. július 24.) módosításáról.

⁽⁸⁾ A Tanács 86/613/EGK irányelve (1986. december 11.) a férfiak és nők közötti egyenlő elbánás elvének az önálló vállalkozási tevékenységet – köztük mezőgazdasági tevékenységet – folytatók körében történő alkalmazásáról és az önálló vállalkozási tevékenységet folytató várandós nők és anyák védelméről.

⁽⁹⁾ A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) várandós munkavállalók, gyermekágyas munkavállalók és gyermeküket szoptató munkavállalók a munkahelyi biztonságának és egészségének javítását ösztönző rendelkezések bevezetéséről

⁽¹⁰⁾ A Tanács 96/34/EK irányelve (1996. június 3.) az Európai Gyáriparosok Szövetsége (UNICE), Állami Vállalkozások Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) által aláírt szülői szabadságról szóló keret-megállapodásról

⁽¹¹⁾ A Tanács 97/75/EK irányelve (1997. december 15.) az Európai Gyáriparosok Szövetsége (UNICE), Állami Vállalkozások Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) által aláírt szülői szabadságról szóló keret-megállapodásról szóló 96/34/EK tanácsi irányelv módosításáról és kiterjesztéséről az Egyesült Királyságra és Észak-Írországra.

⁽¹²⁾ A Tanács 97/80/EK irányelve (1997. december 15.) a bizonyítás terhéről a szexuális alapon történő megkülönböztetés eseteiben.

⁽¹³⁾ A Tanács 98/52/EK irányelve (1998. július 13.) A szexuális alapon történő megkülönböztetés eseteiben a bizonyítás terhéről szóló 97/80/EK irányelvnek az Egyesült Királyságra történő kiterjesztéséről

Az Európai Bíróság mindig is jelentős mértékben hozzájárult a nők foglalkoztatás terén érő hátrányos megkülönböztetés hatékony csökkentéséhez. A Bíróság értelmezi a közösségi jogszabályokat és ezáltal természetesen módon koherens jogrendszerre alakítja az adott területen viszonylag új közösségi jog hiányos jogi elveit.⁽¹⁾ Az esélyegyenlőség területén a bíróság elsősorban a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmait alkalmazta az egyenlő bánásmódra vonatkozó jogszabályok⁽²⁾ hatékony alkalmazására törekedve, és egyértelművé tette, hogy a szexuális megkülönböztetés elleni védelem a férfiakra is vonatkozik⁽³⁾.

3. Konkrét megjegyzések

3.1 Az EGSZB üdvözlöi a Bizottság erőfeszítéseit, mellyel a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó számos irányelvet egyszerűbbé és hozzáférhetőbbé kívánja tenni. A nemek közötti egyenlőség a szociális és gazdasági élet minden szempontjából alapvető jognak számít, éppen ezért a jogszabálynak mindenki számára egyértelműnek és értelmezhetőnek kell lennie.

3.2 A 30 éven át tartó jogalkotás a nemek közötti egyenlőségről 12 irányelvet eredményezett, és az EGSZB megjegyzi, hogy az Európai Bizottság most ezek közül hét, egyaránt az egyenlő elbánás témáját érintő irányelvet igyekszik egységes, átdolgozott változattá ötvözni.⁽⁴⁾ Az Európai Bizottság azért döntött úgy, hogy átdolgozza ezt a hét irányelvet, mert számos közös vezérfonal található bennük, amely ismétléseket és átfedéseket okoz, ugyanakkor a koherencia bizonyos mértékű hiányát is a meghatározások tekintetében.

3.3 A szövegek teljes hosszának lerövidítésével és a fogalom-meghatározások egységesítésével – ideértve a közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás fogalmát – az átdolgozási folyamat modernizálja, pontosítja és leegyszerűsíti a hét irányelvet egyetlen irányelvvé. Az EGSZB üdvözlöi ezt a lépést a bővítés tükrében, és értékeli az Európai Bizottság jobb szabályozás irányába mutató törekvését.

3.4 Az EGSZB megjegyzi, hogy öt nemek közti egyenlőségről szóló irányelv kimaradt az átdolgozásból a közös vezérfonal hiánya miatt⁽⁵⁾. Ide tartozik a szülői jogokról szóló két irányelv, melyet munkaadói és munkavállalói szervezetekkel

együttműködésben fogalmaztak meg, és általános megítélés szerint nem tartoznak az egyenlő elbánás tárgyához; az anyaságról és a szoptató anyák jogairól szóló irányelv, amely az egészséghez és biztonsághoz kapcsolódó jogszabályok alá tartozik; valamint a szociális biztonság terén történő egyenlő elbánásról szóló irányelv és az önálló vállalkozási tevékenységet – ideértve a mezőgazdasági tevékenységet is – folytató nők jogainak védelméről szóló irányelv.

3.5 Az EGSZB támogatja az Európai Bizottság álláspontját, mely szerint az előbb említett irányelvek hozzáadása csak bonyolítaná és hosszabbá tenné az átdolgozott irányelvet. Az EGSZB azonban szeretné kiemelni a 86/613/EGK irányelvet⁽⁶⁾, amely tekintettel a női önálló vállalkozók és a mezőgazdaságban foglalkoztatott nők számára azonnali felülvizsgálatot igényel. Az EGSZB véleménye szerint ez a jogszabály tartalmát tekintve elégtelen, mivel nem nyújt kielégítő védelmet a nők számára. Figyelembe véve az irányelv lisszaboni célkitűzésekhez kapcsolódó aktualitását, sürgős átdolgozására van szükség.

3.6 Az Európai Bizottság két kiegészítést tett az irányelvhez, amely a régóta kialakult esetjogot tükrözi, és ebből következően csak pontosítja a már meglévő jogszabályt. Ezek a kiegészítések az egyenlő díjazásra (4. cikk) és a köztisztviselők foglalkoztatói nyugdíjára (6. cikk) vonatkoznak.⁽⁷⁾ Az EGSZB megjegyzi, hogy az Európai Bíróság jelentősen hozzájárul az európai jog megerősítéséhez. Az esetjog belefoglalása az átdolgozott irányelvbe hozzájárul annak pontosításához és értelmezéséhez.

3.7 Az egységes szerkezetbe foglalás egy technikai folyamat, és az Európai Bizottság kijelentette, hogy az irányelvek lényege nem változott, kivéve a 21. cikket, az egyenlő elbánást elősegítő szervekről szóló rendelkezést a III. címében a „Horizontális rendelkezések” alatt. A „Horizontális rendelkezések” belefoglalása a teljes irányelvbe, bár csak kismértékben, de növeli az egyenlőséget elősegítő szervek hatáskörét a rendelkezések alkalmazási körének kiterjesztése által. Ez megnyithatja az utat a jövőben a hatáskörök további kiterjesztése előtt. Az EGSZB rámutat, hogy bár lényegi változás nem történt, az irányelvek naprakészre hozása és modernizálása az ezt követő esetjoggal együtt hosszú távú változásokat eredményezhet.

⁽¹⁾ Stein, *Europarecht*, 4. kiadás, Heidelberg, 1999. 494 bekezdés.

⁽²⁾ A Bíróság Jenkins C-96/80 számú, Bilka kontra Weber von Hartz C-170/84 számú, Rinner kontra Kühn C-171/88 számú és Nimz kontra Freie und Hansestadt Hamburg C-184/89 számú ügyei óta.

⁽³⁾ Lásd a Kalanke C-450/93 ügyet, és a Marshall C-409/95 sz. Ügyet.

⁽⁴⁾ A Tanács 75/117/EGK irányelve, a Tanács 76/207/EGK irányelve, a Tanács 86/378/EGK irányelve, a Tanács 96/97/EK irányelve, a Tanács 97/80/EK irányelve, a Tanács 98/52/EK irányelve, az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve.

⁽⁵⁾ A Tanács 79/7/EGK irányelve, a Tanács 86/613/EGK irányelve, a Tanács 92/85/EGK irányelve, a Tanács 96/34/EK irányelve, a Tanács 97/75/EK irányelve.

⁽⁶⁾ A Tanács 86/613/EGK irányelve (1986. december 11.) a férfiak és nők közötti egyenlő elbánás elvének az önálló vállalkozási tevékenységet – köztük mezőgazdasági tevékenységet – folytatók körében történő alkalmazásáról és az önálló vállalkozási tevékenységet folytató várandós nők és anyák védelméről.

⁽⁷⁾ Az új irányelv 4. cikke rámutat, hogy a Bíróság szerint „az (...) EK 141. cikkének szövegében semmi sem utal arra, hogy a rendelkezés alkalmazása olyan helyzetekre szorítkozna, amelyben a férfiak és nők ugyanannál a szervezetnél dolgoznak”, míg a 6. cikk egyértelművé teszi, hogy a szöveg a köztisztviselők bizonyos kategóriáját érintő szociális biztosítási rendszeren is vonatkozik, ha a szóban forgó juttatások munkaviszony alapján kerülnek kifizetésre, közvetlenül kapcsolódnak az elvégzett munka időtartamához és az összeg az előző fizetés függvényében kerül kiszámításra.

4. Következtetések

4.1 A nemek közötti egyenlőséget 30 év jogalkotási munkája támasztja alá, és míg az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság erőfeszítéseit, melyeket az irányelv egyszerűsítése és értelmezhetőbbé tétele érdekében tett, a valódi egyenlőség Európában csak a tagállamok pozitív lépéseivel érhető el, melynek keretében egyenlő elbánást követelnek meg a férfiak és nők számára. Az EGSZB úgy véli, hogy a helyes gyakorlatok cseréje és ösztönzése, valamint a szociális párbeszéd elmélyítése ezen a területen az előrelépés konkrét módjai; és teljes egészében elismeri, hogy a szociális partnerek ebben alapvető szerepet töltenek be. Külön kiemeli az „Európai szociális partnerek 2003-2005-ös munkaprogramja” keretében folytatott

tevékenységüket. A lisszaboni célkitűzések megvalósításáért, az Európai Bizottságnak még többet kell tennie az egyenlő elbánás és egyenlő esélyek elősegítése és a nők Európa gazdaságában megjelenő értékének bemutatása érdekében.

4.2 Az EGSZB felkéri az Európai Bizottságot, hogy amennyiben egyetért az elképzeléssel, az egyenlő elbánást körülvevő tudatlanság csökkentése és a nemek közötti egyenlőség gazdasági előnyeinek fokozása érdekében bátorítsa a tagállamokat egy, az európai nemek közötti egyenlőségről szóló irányelvek főbb vonásait bemutató tájékoztató jellegű nyomtatvány kiadására – az irányelvek nemzeti törvényekbe történt átültetésének megfelelően – amely tartalmazza a munkaadók kötelezettségeit és a munkavállalók jogait.

Brüsszel, 2004. december 15.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

Elnöke

Anne-Marie SIGMUND

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye „Az Európai Bizottságnak a Tanács, az Európai Parlament, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság és a Régiók Bizottsága részére a következő témában megfogalmazott közleményéről: »Tanulmány a legális és az illegális bevándorlás közötti kapcsolatokról«”

(COM(2004) 412 final)

(2005/C 157/15)

2004. június 4-én az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikkével összhangban az Európai Bizottság úgy határozott, hogy kikéri a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a fent említett témában.

A „Foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai és állampolgárság” szekció, amely feladatául kapta, hogy készítse el a munkákat e témában, 2004. november 1-én jóváhagyta véleményét (előadó Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS).

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2004. december 15-én és 16-án megtartott 413. plenáris ülésén (december 15-i ülés) 138 szavazattal, 1 ellenében és 8 tartózkodás mellett az alábbi véleményt fogadta el:

1. A jelentés összefoglalása

1.1 Az Európai Tanács 2003. júliusi thesszaloni ülésén kijelentette, hogy fel kell mérni „azokat a jogi lehetőségeket, amelyek lehetővé teszik harmadik országok állampolgárainak, hogy az Unióba bevándoroljanak – tekintetbe véve a tagállamok befogadóképességét – a származási országokkal létrehozott megerősített együttműködés keretében”. Egy, a Tanács által ösztönzött, a legális és az illegális bevándorlás közötti kapcsolatot vizsgáló tanulmány eredményeit bemutatva az Európai Bizottság felveti a kérdést, hogy vajon az Európai Unió területére való belépés legális útjainak megléte képes-e elejét venni az illegális bevándorlásnak, képes-e ettől eltéríteni a bevándorolni szándékozó személyeket. E közlemény nyomán az Európai Bizottság közzé fog tenni egy Zöld Könyvet a bevándorlás legális lehetőségeiről.

1.2 **Az első részben** az Európai Bizottság elemzi a munkakeresés céljából történő bevándorlás legális útjait. Harmadik

országok munkát kereső állampolgárainak befogadását minden tagállam a saját törvénykezésén belül szabályozza, és ez ország-onként nagyban változik. Ezen országok közül több nem fogadja el a bevándorolt munkaerőt, mások olyan politikához folyamodnak, amely lehetővé teszi bevándorló munkavállalók érkezését, ha ezek a nemzeti preferencia tiszteletben tartása mellett – állásajánlattal rendelkeznek. Néhány tagállam független munkavállalókat is fogad. A befogadott gazdasági bevándorlók túlnyomó része kezdetben egytől öt évig terjedő ideiglenes tartózkodási engedélyt kap.

1.3 Az évente befogadható bevándorlók számának meghatározási módja nagy változatosságot mutat. Néhány tagállam csak magasan kvalifikált munkaerőt fogad (ilyen például a német zöldkártya rendszer vagy a magasan kvalifikáltaknak szóló brit program). Más államok, mint több dél-európai állam, különféle