



Business Support Programme

Phare Business Support Programme - SMECA

Európai szociális és foglalkoztatáspolitikák

(társadalmi párbeszéd)



Tartalom

Bevezetés.....	1
----------------	---

I. FEJEZET AZ EGYSÉGES PIAC ÉS AZ EURÓPAI SZOCIÁLPOLITIKA

1. A Közös Piac szociális vonatkozásai	2
2. Az európai társadalmi párbeszéd	2
3. A maastrichti jegyzőkönyv által bevezetett újítások	3

II. FEJEZET A MUNKAVÁLLALÓK SZABAD MOZGÁSA

1. Alapvető fogalmak	6
2. Az alkalmazás területe	6
3. A szabad mozgás jogának tartalma	7
4. A szabad mozgás jogának korlátai	11

III. FEJEZET AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉG FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁJA

1. Bevezetés	13
2. Az Európai Szociális Alap - eredete és fejlődése	14
3. Az Európai Szociális Alap és az Egységes Európai Törvény	15
4. A szakképzés	17

IV. FEJEZET AZ EGYÉNI MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁS

1. Tájékoztatás a munkaszerződésről	20
2. A nemek közötti egyenlőség	20
3. A munkaidő	22
4. Egészség és biztonság a munkakörnyezetben	24

V. FEJEZET NEM TIPIKUS MUNKAKÖRÖK

1. A részidős munka	28
2. Határozott időre szóló munkaviszony	29

BEVEZETÉS

Kétségtelenül nem könnyű feladat néhány oldalon teljes képet adni a Közösség foglalkoztatásügyi joganyagáról. Még nehezebb tömör összefoglalást készíteni a Közösség munkaügyi jogszabályairól a Közösséghez tartozó olvasók számára. Ezért szükséges, hogy kiindulópontként ismertessünk csekély számú, de pontos fogalmat; ez lesz annak az útnak a kezdete, amely az olvasót a lehető legrövidebb idő alatt elvezeti az Európai Unió jogi és politikai rendszerének ismeretéhez.

Nem vagyunk biztosak abban, hogy az eredmény teljes mértékben megvalósította-e kezdeti céljainkat. Arra tettünk azonban kísérletet az alább következő oldalakon, hogy a lehető legtöbb témakörre terjedjünk ki, felismerve, hogy a korlátozott terjedelem és annak szükségessége, hogy "ne harapjunk nagyobb, mint amekkora falatot meg tudunk rágni", legalábbis a projektnek ezekben az első szakaszaiban arra kényszerít bennünket, hogy egyrészt elhagyjunk bizonyos gondolatmeneteket a disszertációból, másrészt pedig arra, hogy ne menjünk túlságosan mély részletekbe.

Különös figyelmet és terjedelmet szenteltünk a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgása kérdéskörének; úgy véltük, hogy ez a célszerű, figyelembe véve, hogy a Közösség munkaerőpiacának és a belépés küszöbére jutott országok munkaerőpiacának az összeolvadása kiváló lehetőséget nyújt mind a jelölt országok, mind pedig az összes tagállam számára.

Egy másik kiemelten kezelt témakör a szakképzés és az Európai Szociális Alap témaköre volt, amelyek feltétlenül szükséges eszközök a Közösség bármely tagországának gazdasági és társadalmi fejlődése szempontjából, és különösképpen az olyan országok szempontjából, amelyeknek fejlődését határozottan és célszerűen támogatni szükséges.

Említést tettünk továbbá a társadalmi párbeszéd európai rendszeréről és annak fejlődéséről; ez a rendszer egyre nagyobb jelentőségre tesz szert az egyes országok munkaadó-munkavállaló kapcsolatainak alakításában. Különös hangsúlyt helyeztünk arra az utóbbi időben kialakult eljárásra, amelynek révén európai jogszabályokat lehet "alkotni" a társadalmi partnerek közvetlen részvételével.

Rövid és meglehetősen felületes áttekintést adtunk általában a munkakörülményekről; végül pedig megemlítettük a munkavállalási rugalmasság bizonyos formáit, a legújabb Közösségi Irányelvek által megjelölt igen általános elnevezések révén.

Egyes esetekben némely intézményeket történeti fejlődésük révén írtunk le: ez talán a rosszabb módszer a mű gyakorlati értéke szempontjából, de úgy véltük, hogy a kezdetekre vetett pillantás és annak szem előtt tartása, hogy a Közösség olyan rendszer, amely folyamatosan tovább fejlődik és javul, hogy szorosabb és hatékonyabb kapcsolatokat hozzon létre a tagállamok között, segítheti ezen oldalak olvasóit, és elmélyítheti ezt az egyszerű jogi értekezést.

I. FEJEZET

AZ EGYSÉGES PIAC ÉS AZ EURÓPAI SZOCIÁLPOLITIKA

1. A Közös Piac szociális vonatkozásai

A határok megszüntetése az Európai Unión belül, amely 1985-ben indult meg, napjainkra valósággá vált. A közös piac megvalósulásával egyidejűleg szükségessé vált a határok valamennyi típusának - a bürokratikus, az adóügyi, a fizikai és a technikai határoknak - a megszüntetése, ez pedig olyan dolog, amit kizárólag alaposan átgondolt és részletes közösségi joganyag elfogadása útján lehet megtenni.

A közös piac egyik alapelve, hogy az Unió valamennyi állampolgára szabadon vállalhat munkát, szabadon végezheti szakmai tevékenységét és tartózkodhat bármely tagállamban.

A közös terület koncepciója azonban nem tisztán kapitalista jellegű, amit jól bizonyít az a tény, hogy a valamennyi tagállamban való mozgás és tartózkodás joga azokra az állampolgárokra is kiterjed, akik gazdaságilag már vagy még nem aktívak, mint például a nyugdíjasokra és a tanulókra.

Nem létezik egyetlen egységes európai szociális modell, hanem inkább a szubszidiaritás elvére alapozott európai szociálpolitikáról beszélhetünk. Ennek az elvnek az értelmében a közösségi szervek beavatkozhatnak - ha a nemzeti jogszabályok hiányoznak vagy elégtelenek - annak érdekében, hogy megvalósuljon a munkavállalók és általában az állampolgárok minimális és szükséges védelme.

Az egységes Európa megteremtésére irányuló kísérlet kezdetén széles körű vita bontakozott ki arról, hogy lehetséges-e egyesíteni Európában a szociálpolitikákat. A döntés úgy szólt, hogy fokozatosan közelebb kell hozni egymáshoz a jogszabályokat, azokkal kezdve, amelyek eltorzíthatják a versenyviszonyokat. A Szerződés védelemben részesítette azokat a munkavállalókat, akik munkában töltött életük folyamán más országba költöztek, lehetővé téve számukra, hogy összegezzék az egyes tagállamokban szerzett szolgálati idejüket és szociális ellátási jogaikat, így módon a vándorló munkások helyzetét azonosá tette a belföldi munkavállalókéval.

Szigorú értelemben véve azonban továbbra is a tagállamok felelősségi körébe tartozott a szociálpolitikájuk. Ez a helyzet a hetvenes években kezdett megváltozni, az Európai Szociális Alapon alapuló első konkrét programok elfogadásával. Ebben a szakaszban a közösségi beavatkozás három irányát határozták meg: az élet- és munkakörülmények javítását, a munkavállalók bevonását a vállalat életébe és a teljes foglalkoztatottság megvalósítását. A Közösség kötelezettségvállalásának eredménye volt, hogy irányelveket fogadtak el a tömeges elbocsátásokra, valamint a gazdasági okok miatti áthelyezésre, végül pedig a munkaadó fizetésektelenségére vonatkozólag.

A nyolcvanas évek folyamán a "szociális dimenzió" szerepe egyre jelentősebbé vált a brüsszeli szervek számára. Ennek nagy számú jogszabály megalkotása lett az eredménye, amelyek szabályozzák a munka valamennyi vonatkozását azzal az egyértelmű szándékkal, hogy olyan minimális normákat vezessenek be, amelyek garantálják a munkahelyi biztonságot, a nemek egyenlőségét és a többi szociális jogot.

Ennek a szakasznak a végén, 1989. december 9-én az EGK tagországai (az Egyesült Királyság kivételével) aláírták a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Chartát.

2. Az európai társadalmi párbeszéd

A kollektív tárgyalások európai szintre emelésével kapcsolatos első kezdeményezések szinte a Közösség működésének a legelejéig követhetők nyomon. Az ezen a színpadon - amelyet "társadalmi párbeszédnek" még nem igen lehet nevezni ebben az időben - fellépő főszereplők a különböző országokban és európai szinten jelenlevő ágazati szakszervezetek voltak. Tevékenységük azonban arra irányult, hogy konvergens politikákat találjanak jól meghatározott témákban. E tevékenységeiket különböző típusú ágazati tanácsadó bizottságok keretében végezték (vas- és acélipar, közúti közlekedés stb.). A cél az volt, hogy tanácsot adjanak a Bizottságnak, specifikus politikák megfogalmazásával kapcsolatban. Mint könnyen belátható, a háromoldalú konzultációs módszer ("kormányzati" szervek plusz különböző ellentétes érdekű szociális partnerek) a kezdet kezdetétől fogva a közösségi politikák egyik szükséges elemének tekintették. Jelenleg hat ilyen bizottság működik.

A hetvenes évektől kezdve a szociálpolitikák harmonizálásával foglalkozó fő háromoldalú európai szervezetek a Foglalkoztatásügyi Állandó Bizottság és a vele azonos jelentőségű Gazdasági és Szociális Bizottság volt.

A "társadalmi párbeszéd" kifejezés az 1985-ben Val Duchesse-ben (Brüsszel) megkezdődött háromoldalú egyezményekre való konkrét hivatkozás útján született, melyben a társadalmi partnerek közötti érdekütközés és véleménycsere különböző formái játszanak szerepet, amelyeket a közösségi szervek előmozdítottak azzal a céllal, hogy sikerüljön konvergáló pozíciókat kialakítani a közös érdeklődésre számot tartó kérdésekben. Ezekben a megbeszéléseken részt vettek a legnagyobb európai szakmaközi szervezetek, a magánipar képviselőiben az UNICE, a közvélemény részvételének képviselőiben a CEEP, illetve az ETUC mint a szakszervezetek konföderációja.

A Val Duchesse-ben lefolyt első értekezlet meglehetősen nagy csalódást okozott. Ennek ellenére meg kell említenünk, hogy ebben a kezdeti szakaszban a CEEP és az ETUC között megkötött megállapodás - noha nem volt a szó hagyományos értelmében vett kollektív szerződés - nagyobb kötelező erővel bíró eredményt hozott, mint egy egyszerű közös véleménynyilvánítás.

Napjainkig az ilyen típusú értekezletek eredményeként tizenöt közös véleménynyilvánítás született a gazdasági növekedéssel, az új technológiák bevezetésével, az oktatásüggyel, a szakképzéssel stb. kapcsolatban.

A társadalmi partnerek párbeszédén alapuló módszer jelentőségét nyilvánvalóan igazolja az EC szerződésbe az 1987. évi egységes törvénnyel (Single Act) bevezetett 118 B (jelenleg 139.) cikk szövege, amely a Bizottságot bízza meg azzal a feladattal, hogy mozdítsa elő az európai társadalmi partnerek közötti párbeszédet, amely párbeszéd a különböző felek egyetértése esetén akár valódi kollektív szerződések megkötéséhez is elvezethet. Ezt a kifejezést majd ismét alkalmazza a Maastrichti Szerződés új, 118 B cikke, amellyel az alábbiakban foglalkozunk.

3. A maastrichti jegyzőkönyv által bevezetett újítások

A) A 118 A CIKK ÉS A TÁRSADALMI PARTNEREK SZEREPE

A szociálpolitikáról szóló Maastrichti Szerződés (amely az Európai Unióról szóló Egyezmény szövegének egyik mellékletében szerepel, és amely az Amszterdami Szerződés

révén bekerült az EC Szerződésbe is) különösen fontos szerepet adott a társadalmi partnerek európai dimenziójú tevékenységeinek.

Az első újítás a Bizottságnak azzal a kötelezettségével függ össze, hogy előmozdítsa a felek közötti társadalmi párbeszédet, és konzultáljon velük a közösségi döntések meghozása során.

A jegyzőkönyv 118. a cikke - jelenleg az EC Szerződés 138. cikke - szerint a társadalmi partnerek közötti konzultáció végbemehet a) mielőtt a Bizottság javaslatot terjeszt elő társadalmi kérdésekben, oly módon, hogy rendelkezésére álljon egy "lehetséges útmutatás" a közösségi beavatkozással kapcsolatban, vagy b) a Bizottságnak arra vonatkozó (esetleges) döntése után, hogy saját kezdeményezéséből javaslatot fogalmaz meg, amelyet a társadalmi partnerek elé terjeszt. Ebben az utóbbi esetben a felek véleményét, sőt esetleg ajánlásokat fogalmaznak meg a Bizottság számára.

A szabályozás általános terminusokban fogalmazódott meg, és ennek megfelelően érvényesnek kell tekinteni a közösségi kezdeményezések valamennyi típusára: a direktívákra, az ajánlásokra és a határozatokra. A felek véleménye lehet különálló vagy együttes.

Ez tehát a szociális ügyekkel kapcsolatos közösségi kezdeményezések tekintetében egy általános eljárás, amely tartalmazza a társadalmi partnerekkel folytatandó kötelező - noha nem ügyszakos - konzultálás szakaszát.

Még fontosabb a második újítás: a társadalmi partnerek válaszolhatnak oly módon valamely konzultációs felkérésre, hogy kifejezik azt a készségüket, hogy közvetlenül egymás között megállapodást próbálnak kötni a konzultáció témakörében.

Ennélfogva a társadalmi partnerek közötti megállapodásra vonatkozó kezdeményezés léphet a Bizottság beavatkozásának helyére. A feleknek arra vonatkozó döntése, hogy a kérdés rendezésére igénybe veszik a szerződéskötés eszközét, kilenc hónapra felfüggeszti a Bizottság kezdeményezését, amely időszakot a felek és a Bizottság hozzájárulásával meg lehet hosszabbítani.

Ez igen jelentős újítás, mert ez a cikk szentesíti az egyik jogforrás (vagyis a kollektív szerződések) felsőbbrendűségét a közösségi jog heterogén forrásai tekintetében, még ha csak korlátozott időszakokra is. Ezeknek az új jogköröknek az első konkrét eredményei a szülési szabadságra (96/34 Irányelv), a részidős munkára (97/81 Irányelv), továbbá a határozott idejű munkavégzésre (99/70 Irányelv) vonatkozó keretegyezmények elfogadása volt.

Ez a módszer változásokhoz vezetett a munkaadó-munkavállaló kapcsolatok terén a tagállamokban, és visszahatásokat váltott ki azok értelmezésében.

Különös jelentőségű az "olasz tárgyalási rendszerben" észlelt feszültség. Ténylegesen a munka tekintetében valamely EGK-irányelv elfogadását a társadalmi partnerek közötti tárgyalások előzik meg, akik, a minisztérium felkérésére, megkísérlik, hogy megállapodásra jussanak az Irányelv tárgykörében, és ezáltal egyértelmű iránymutatást adnak a törvényhozó számára.

Ez a módszer lehetővé teszi az olasz kis- és közepes vállalatokat képviselő konföderáció számára, hogy egy olyan piaci szegmensre "szabott" jogszabályokra tegyen javaslatot, vagy kezdeményezzen, amelynek szükségletei és követelményei gyakran alapján véve különböznek a nagyvállalatokétól.

B) A 118 B CIKK ÉS AZ EURÓPAI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Említettük azt a tényt, hogy a 118 B cikk (jelenleg az EK-szerződés 139. cikke) figyelembe veszi azt a lehetőséget, hogy a társadalmi párbeszéd kollektív (európai) szerződések megkötését eredményezheti. Egy európai kollektív szerződés, továbbra is ugyanennek a cikknek az értelmében, kétféleképpen léptethető hatályba: egyrészt a társadalmi partnerek eljárásai és módszerei szerint minden egyes államban, vagy pedig a Tanács által a Bizottság javaslatára hozott határozat alapján.

Az első megoldás problémája az, hogy a "kollektív szerződésnek" nevezett jogintézménynek nem azonos a szerepe a különböző tagállamokban. Ezt a problémát igyekszik megoldani a Szociális Jegyzőkönyv, amely szerint az európai egyezmények tartalmát az egyes tagállamokban hatályban levő szabályoknak megfelelően kell kidolgozni, és ennél fogva nem tartalmazhatnak semmilyen kötelezettséget egyik tagállam számára sem arra, hogy akár közvetlenül alkalmazzanak valamilyen európai egyezményt (más szavakkal: hogy az hatályos legyen számukra), vagy arra, hogy módosítsák saját jogszabályaikat az alkalmazás megkönnyítése céljából (ahogy Olaszországban kellene történnie, ahol a kollektív szerződés mindenkivel szembeni hatályossággal való felruházása az alkotmány módosítását jelentené).

Így tehát az általunk feltételezett európai kollektív szerződés legfeljebb az alapját képezhetné egy olyan szerződésnek, amelyet minden tagországnak belső kollektív szerződések útján kell elfogadnia és alkalmaznia.

A 118. cikk által megjelölt második út - vagyis az európai szerződések Tanácsi Határozat útján való alkalmazása - teljes mértékben leküzdí azokat az akadályokat, amelyeket a kollektív szerződésnek a különböző jogrendekben betöltött eltérő szerepe okoz. Ez a szabályozás ténylegesen előrevetíti azt a lehetőséget, hogy valamely európai kollektív szerződés, a Közösséget érintő ügyekben és a partnerek kérelmére, a közösségi jog közvetlen forrásává váljon, függetlenül attól, hogy melyik jogból ered.

Ami a jogforrás és a Tanács Határozata közötti kapcsolatot illeti, a kollektív szerződés tartalmát a Tanács nem módosíthatja, hanem csak elfogadhatja vagy teljes egészében elutasíthatja azt.

A 118 B cikk értelmében a Tanács a Közösséget érintő kérdésekben minősített többséggel határoz (az EK-szerződés 137. cikke: a munkavállalók biztonsága és egészsége, munkafeltételek, a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció, a munkapiacról kizsorszult személyek integrációja, a férfiak és nők egyenlő kezelése a munkahely megszerzését és a bánásmódot illetően). Az ugyanennek a cikknek a 3. bekezdésében megjelölt bizonyos kérdések esetében (társadalombiztosítás, a munkavállalók védelme elbocsátás esetén és egyéb) a határozatot egyhangú beleegyezéssel kell meghozni.

Igaz ugyan, hogy a 118 B cikk "határozatot" említ, de ezt a kifejezés általános használatként fogják fel. Valójában egészen mostanáig a kollektív szerződések az Irányelvek eszköze útján váltak a közösségi jog forrásaivá.

Az Európai Munkügyi Tanácsok ebbe a kategóriába tartoznak. Ténylegesen ezek a tanácsok az egyes termelő egységekben működő szakszervezetek képviselőivel való kapcsolatot teremtik meg, és - annak ellenére, hogy csak a jelentős méretű vállalatoknál vannak jelen, amelyek összesen több mint ezer személyt alkalmaznak - az országoként eltérő szerződéses szabályozások "alulról felfelé történő" harmonizálásának első lépését jelenthetik. Ezek a szabályozások egy kollektív európai szerződés irányába mozdulnak

majd, amely a helyi szükségletekből kiindulva hivatkozási alapot teremt majd a közös érdekek szabályozása számára.

II. FEJEZET

A MUNKAVÁLLALÓK SZABAD MOZGÁSA

I. Alapvető fogalmak

A munkavállalóknak az Európai Közösségen belüli szabad mozgásra való jogát az EGK-szerződés 38. cikke mondja ki.

Ez a jog lényegében a tagállamok munkavállalói közötti, az állampolgárságon alapuló mindennemű hátrányos megkülönböztetés eltörlését tartalmazza, különös tekintettel a következőkre:

- a munkahely megszerzése;
- a munkafeltételek;

és tartalmazza a munkavállalóknak azt a jogát, hogy saját országukból valamely más tagállamba költözzenek állásajánlat elfogadása céljából; ebben a tagállamban tartózkodjanak, továbbá tartalmazza azt a jogot, hogy a szóban forgó tagállam területén maradjanak a munkahely elfoglalása után.

A munkavállalók szabad mozgásának joga fokozatosan alakult ki, ahogy azt a Szerződés 39. cikke (jelenleg 40. cikke) tartalmazza. Az első szakasz az 1961. évi 15. sz. rendelettel kezdődött, amely eltörölte a vízumkényszert, hanem csupán a származási ország által kiállított érvényes személyazonossági kártya vagy útlevél bemutatását írta elő. E rendelet szerint más tagállam állampolgárát csak akkor lehetett valamely munkakörbe felvenni, ha nem sikerült belföldi munkaerőt találni rövid időn (három héten) belül attól az időponttól számítva, amikor a munkahely megüresedését bejelentették az illetékes hatóságnál.

A második lépést az 1964. évi 38. sz. rendelet tette meg. Ez kimondta a munkavállalónak azt a jogát, hogy munkaviszonyt létesítsen más tagállam területén, ha a munkahely megüresedését közölték az illetékes munkaügyi hivattal, továbbá tartalmazta azt a jogot, hogy a munkavállaló elfogadjon bármely új munkaaajánlatot bármely régióban és szakmában. A továbbra is érvényben maradó biztonsági rendelkezés alapján minden tagállam eltekinthetett a fent megfogalmazott elv alkalmazásától abban az esetben, ha valamilyen foglalkozásban vagy régióban munkaerő-felesleg volt.

A folyamat 1968-ban vált teljessé, az 1612 sz. rendelet és a 360 sz. irányelv elfogadásával. Még napjainkban is az utóbbi alkotja a hatályos közösségi jogszabályok magvát a munkavállalók szabad mozgása tekintetében. A rendeletek és irányelvek teljes hivatkozási számai (...).???

2. Az alkalmazás területe

A munkavállalók szabad mozgására vonatkozó rendeletek kétségkívül kizárólag a bér munkára vonatkoznak. Természetesen a munkaviszony keretében végzett munka legrelevánsabb meghatározásának itt az Európai Közösség által adott meghatározást tekintettük, amelyet az Európai Bíróság állapított meg, mivel ténylegesen ilyen

meghatározás nem található sem a Szerződésben, sem pedig a vele kapcsolatos törvényekben.

Ennélfogva az ilyen munkaviszony lényegi sajátosságai azokban a körülményekben rejlenek, amelyek között valamely személy szolgáltatást nyújt meghatározott időszakra, más személy javára és irányítása alatt, bér vagy fizetés ellenében.¹

Nem szükséges, hogy ez a munkavállaló "bérmunkásnak" minősüljön származási országában, mert lehet önfoglalkoztató vagy munkanélküli is. Ami lényeges, az az, hogy munkaviszony keretében való munkavállalás céljából menjen más állam területére. Meg kell jegyeznünk, hogy a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó szabályokat a részidős munkavállalókra is alkalmazni kell, még akkor is, ha ezeknek a munkavállalóknak a bére alacsonyabb, mint a minimálbér, az abban az országban érvényes kritériumok alapján megállapítva, amelyben a munkavégzés történik.

Azzal a maximális időszakkal kapcsolatban, ameddig a munkavállaló a másik tagállamban maradhat, a bíróság elismerte a munkavállalónak azt a jogát, hogy továbbra is ott maradjon bizonyos ideig, amelyet a helyi törvények határoznak meg, ha a bizonyítani tudja, hogy továbbra is munkát keres, és tényleges lehetősége van arra, hogy munkába lépjen.²

E jog gyakorlásának alapfeltétele az, hogy az érintett személy valamely tagállam állampolgára legyen, úgy értelmezve, hogy az állampolgárság megadása minden egyes tagállam belső törvényeitől függ, és nem képezheti vizsgálat tárgyát a Bíróság előtt.

A munkavállalók szabad mozgására vonatkozó szabályozás kiterjed a családtagokra is: különösképpen az 1612. sz. rendelet biztosítja a vándorló munkavállalók családtagjainak azt a jogot, hogy annak a tagállamnak a területén tartózkodjanak, ahol a munkavállaló tevékenységét végzi. A munkavállaló házas társának és gyermekeinek szintén joguk van munkaviszony keretében bármely tevékenységet végezni az állam egész területén, még akkor is, ha egyik tagállamnak sem állampolgárai.

3. A szabad mozgás jogának tartalma

Az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 7. cikke értelmében "tilos az állampolgárság alapján történő bárminemű hátrányos megkülönböztetés". Ezt az alapelvet azután egy sor szabályozási normában határozták meg.

3.1 A munkavállalás lehetősége

Az 1612 sz. rendelet 1. cikke előírja, hogy a Közösséghez tartozó munkavállaló jogosult munkaviszony keretében tevékenységet folytatni egy másik tagállam területén, amely nem azonos származási országával, az előbbi tagállamnak a belföldi foglalkoztatásra vonatkozó törvényeivel, rendeleteivel és közigazgatási előírásaival összhangban.

Továbbá a tagállam egész területén az említett munkavállaló jogosult arra, hogy a rendelkezésre álló foglalkoztatási lehetőségekhez ugyanazzal a prioritással jusson, mint a tagállam állampolgárai. Az 1612 sz. rendelet 3. cikke úgy rendelkezik, hogy az ezzel az elvvel ellentétes belső rendeletek nem alkalmazhatók, míg a 7.4 cikk ugyanezeket a

¹ Európai Bíróság, 1986. július 3., 66/85 sz. eset, Lawrie-Blum kontra Baden-Württemberg tartomány.

² Európai Bíróság, 1991. február 26., 292/89 eset, a brit korona kontra Bevándorlásügyi Fellebbviteli Bíróság.

korlátozásokat mondja ki a magán-, az egyéni és a kollektív autonómiára nézve, ezzel a magánjogi szerződésekben szereplő diszkriminatív rendelkezéseket semmissé téve.

3.1.1 Kiegyenlítő mechanizmusok a munkahelyi kínálat és kereslet között

A munkavállalók szabad mozgásának elvéből következik, hogy a rendszernek lehetővé kell tennie az információ áramlását és cseréjét a tagállamok között a munkahelyek kínálatával és keresletével kapcsolatban. Ennek a feltevésnek megfelelően azokat a munkahelyeket, amelyek egy adott tagállamban rendelkezésre állnak, és amelyeket nem lehet helyi munkaerővel betölteni, közölni kell az olyan tagállamok munkaügyi hivatalaival, amelyek jelezték, hogy szabad munkaerő áll rendelkezésre ugyanazon a foglalkozási területen.

Az 1992. július 27-i, 2434. számú rendelet megkönnyítette ezt az eljárást, és egyúttal eltörölte az 1612 sz. rendeletnek azt a szabályát (20. cikk), amely lehetővé tette a tagállamok számára, hogy kérelmezzék a Bizottságtól a kiegyenlítő mechanizmusok felfüggesztését, ha a saját munkaerőpiacukon zavarok mutatkoznak.

Végül, emlékeztetnünk kell az olvasót arra, hogy a 2434 sz. rendelet elfogadása után az Európai Bizottság létrehozta az EURES (Európai Foglalkoztatásügyi Szolgálat) hálózatot, amelynek célja az együttműködés és az információcsere javítása, ahogy azt az előbb említett rendelet előírta.

3.1.2 A képesítések kölcsönös elismerése

A munkavállalók szabad mozgásának akadálya lehet az a kérdés, hogy a munkát kereső személy rendelkezik-e bizonyos képesítéssel. Minthogy az ilyen képesítések megszerzésének szabályai országonként eltérők lehetnek, ez a különböző tagállamok által kiadott oklevelek kölcsönös elismerésének hiányát jelentheti, ami értelemszerűen a Közösségen belüli szabad foglalkoztatás akadályaként jelenik meg. Ezt a gondolatot később a II. fejezetben fogjuk tárgyalni.

3.2 Egyenlő munkafeltételek

A Szerződés 39.2 cikke, amely nemcsak a munkához jutás, hanem a bérezés és az egyéb munkafeltételek vonatkozásában is tiltja a hátrányos megkülönböztetés valamennyi fajtáját, további részletes kifejtést kapott az 1612 sz. rendelet 7.1 cikkében, amely egyúttal példálózó listát is ad a "munkafeltételekről", a bérezési megállapodásokról, a munkaviszonyból való elbocsátással kapcsolatos szabályozásokról, a szakmai reintegrációról, valamint a kilakoltatásról munkanélküliség esetén. Ebből a célból a Bíróság kinyilvánította, hogy a bérezéshez kapcsolódó elemek, mint például a kártérítés, valamint a szolgálati idő számítására vonatkozó szabályok szintén a "munkafeltételek" körébe tartoznak.

Ezenfelül a munkavállalók egyenlő kezelésének elvét nemcsak a törvényi vagy rendeleti normák, hanem a kollektív vagy egyéni szerződések tekintetében is figyelembe kell venni, mint ahogy már említettük az egyenlő munkához jutási joggal kapcsolatban.

Azt is meg kell jegyeznünk, hogy a rendelkezések mind a közvetlen, mind pedig a közvetett hátrányos megkülönböztetést egyaránt tiltják. Az utóbbi azt jelenti, hogy valamilyen meghatározott jogot olyan feltételtől tesznek ugyan függővé, amelyet valamilyen munkavállalótól megkülönböztetés nélkül megkövetelnek, de amely

gyakorlatilag különösen hátrányos következményekkel jár a vándorló munkavállalókra: ilyen például a tartózkodási engedély.

Végül, el kell ismerni azt a tényt, hogy a közösségi jog legalább egy megkülönböztetést engedélyez a belföldi és a vándorló munkavállalók között, mivel az utóbbiakat ki lehet zárni a közszolgálati intézmények vezetéséből és közszolgálati állások betöltéséből.

3.3 Egyenlő elbánás a szociális és adókedvezmények tekintetében

Az 1612 sz. rendelet 7.2 cikkének rendelkezései szerint a vándorló munkavállaló ugyanazokat a szociális és adókedvezményeket élvezi, mint a belföldi munkavállaló.

A Bíróság szerint "szociális kedvezmény" mindaz, ami - függetlenül attól, hogy kapcsolódik-e egy konkrét munkavállalási szerződéshez - általában jár a belföldi munkavállalóknak tényszerűen munkavállalói státusuk alapján, vagy egyszerűen annak a ténynek az alapján, hogy saját országuk területén tartózkodnak.³

Így például a Bíróság a szociális kedvezmény fogalmát alkalmazta azokra a kamatmentes kölcsönökre, amelyeket alacsony jövedelmű családoknak nyújtanak a születések számának növelésére törekvő kormányzati politika hatókörében.

Ami pedig az adókedvezményeket illeti, a Bíróság megállapította, hogy az egyforma bérezés elve nem érvényesülne, ha megkülönböztető jellegű belföldi jövedelemadó-szabályozással meg lehetne sérteni.

3.4 A vándorló munkavállalók családjának kezelése

Az 1612 sz. rendelet 11. cikke kiterjeszti a munkához jutás jogosultságát a fogadó országban a munkavállaló házastársára, 21 évnél fiatalabb vagy általa eltartott gyermekeire, mégpedig ugyanolyan feltételek mellett, mint amilyenek a fogadó állam polgáira vonatkoznak, továbbá a gyermekek jogosultak az oktatásra, a szakképzésre és a tanonci viszony létesítésére (12. cikk).

A Bíróság kiterjesztette a szociális és adókedvezményekkel kapcsolatos rendelkezések hatályát erre a kategóriára is, annak a felfogásnak az alapján, hogy "az olyan kedvezmény, amely megilleti egy családtagot, lényegében magát a munkavállalót megillető szociális kedvezmény".

3.5 Beutazási és tartózkodási jog

A Szerződés 39.3 cikke értelmében a munkavállalók szabad mozgásának elve tartalmazza a tagállamok területén való szabad mozgás jogát a munkaadójának elfogadása céljából, továbbá tartalmazza a tagállamban való tartózkodás jogát a munkavégzés céljából.

A 68/360 sz. irányelv fejti ki ezeknek a jogoknak a jelentését, és a 3. cikk megállapítja, hogy a tagállamok engedélyezhetik a területükre való belépést egyszerűen egy érvényes személyazonossági kártya vagy útlevél bemutatása alapján, de nem követelhetnek beutazási vízumot vagy más, ezzel egyenértékű okmányt.

A 360 sz. irányelv által bevezetett legjelentősebb újítás azonban a tartózkodási jog kimondása: a 4. cikk megszünteti a tartózkodási engedély előírását, és létrehozza a "tartózkodási papírnak" nevezett dokumentumot. Ennek kiadásához a tagállamok csak a következőket követelhetik meg:

³ Európai Bíróság, 1979. május 31., 207/78 eset.

- a) annak az érvényes dokumentumnak a bemutatását, amellyel a munkavállaló beutazott az országba;
- b) a munkaadó kötelezettségvállalásának igazolását, vagy a munkaviszonyról szóló igazolást.

A "tartózkodási papírnak" tartalmaznia kell egy olyan nyilatkozatot, amely szerint azt a már említett 1612/68 sz. rendelet alapján bocsátották ki. Érvényesnek kell lennie a kibocsátó tagállam teljes területére, és legalább öt évre a kibocsátás időpontjától számítva, továbbá automatikusan megújíthatónak kell lennie.

A fenti dokumentumot nem lehet visszavonni a munkavállalótól egyszerűen azon az alapon, hogy már nincs munkaviszonyban, akár azért, mert átmenetileg munkaképtelen betegség vagy baleset miatt, akár pedig azért, mert szándéka ellenére munkanélküli, amit az illetékes munkaügyi irodának kell igazolnia. Azonban az utóbbi tekintetében a 68/360 sz. irányelv lehetővé teszi a tartózkodási idő korlátozását, amikor az engedélyt első ízben megújítják.

Az Európai Bíróság által a tartózkodási joggal kapcsolatos szabályozásokról kialakított értelmezés szerint a Bíróság először is úgy határozott, hogy a tartózkodási papír semmiképpen sem fogható fel olyan engedélyként, amelyet a belföldi hatóságok saját mérlegelésük alapján adhatnak meg. Ténylegesen az okmányt mindenkinek ki kell adni, aki bizonyítani tudja a rá való jogosultságát, egyszerűen a szükséges okmányok bemutatásával.

Ennek a döntésnek az a következménye, hogy a papír megszerzéséhez szükséges eljárási dokumentáció hiánya semmiképpen sem indokolja a kiutasításra irányuló intézkedéseket. A Bíróság a későbbiekben leszögezte, hogy a hivatalos eljárás nem teljesítéséért járó büntetés elvben összeegyeztethető a közösségi joggal, mindaddig, amíg az eljárás végigvitelének "ésszerű" feltételei vannak, és amíg a büntetés nem tűnik aránytalanul súlyosnak a jogsértés súlyához képest, olyannyira, hogy akadályává váljon az emberek szabad mozgásának.

A munkavállalók olyan családtagjai közé, akik számára az 1612 sz. rendelet biztosítja a tartózkodási jogot, tartozik a házastárs, a 21 évnél fiatalabb vagy a munkavállaló által eltartott leszármazottak, továbbá a munkavállaló és házastársa eltartott felmenőági hozzátartozói.

A családtag tartózkodási joga nem gyakorolható, ha a munkavállaló nem képes a belföldi munkavállalók számára "normálisnak" tekintett lakásviszonyokat biztosítani. A Bíróság megragadta ezt az alkalmat arra, hogy ebben a vonatkozásban rámutasson, hogy a lakás megfelelő voltának igazolása abban az időpontban szükséges, amikor a család újraegyesítése megtörténik, de nem vonatkozik szükségképpen tartózkodásuk teljes időtartamára. Ennek megfelelően azok a belső szabályozások, amelyek a családtagok tartózkodására jogosító papír megújítását attól a feltételtől teszik függővé, hogy a szóban forgó család továbbra is megfelelő lakásviszonyok között éljen, összeegyeztethetetlenek tekintendők a közösségi joggal.

Még mindig a tartózkodási jog értelmében a Szerződés biztosítja a vándorló munkavállalónak azt a jogot, hogy a tagállam területén maradjon bizonyos feltételek teljesülése esetén, munkavállalással kapcsolatos tevékenységeinek megszűnése után is. Az 1251/70 sz. rendelet határozza meg az ilyen feltételeket magának a munkavállalásnak és a tartózkodásnak az időtartama folyamán, elismerve a nyugdíjasok, a tartósan rokkanttá váló

munkavállalók és a határon keresztül ingázó munkavállaló tartózkodási jogát. A családtagoknak ugyanezek a jogaik, és az ilyen jogok a munkavállaló elhalálozása után is gyakorolhatók.

Három további irányelv⁴ révén a tartózkodási jog más, nem aktív kategóriák számára is elismerést nyert, pontosabban az olyan nyugdíjasok számára, akik aktív munkáséletük során nem gyakorolták a szabad mozgás jogát, a tanulók számára, valamint általában a tagállamok minden egyes olyan polgára számára, akik a szabad mozgás jogát a közösségi jog más rendelkezései miatt nem gyakorolhatták. Ebben az esetben az ezt a jogot igénylő személynek igazolnia kell egészségbiztosítási szerződés meglétét, és elegendő anyagi eszközzel kell rendelkeznie ahhoz, hogy ne szoruljon szociális segélyezésre a befogadó országban való tartózkodása során.

4. A szabad mozgás jogának korlátai

4.1 Közrendvédelmi okokból

A Szerződés 39.3 cikke megállapítja, hogy a szabad mozgás joga korlátozható közrendvédelmi, közbiztonsági és közegészségügyi okokból. Az utóbbi tekintetében a 64/221 sz. irányelv 4. cikkének melléklete sorolja fel kizárólagos jelleggel azokat a betegségeket, amelyek indokolhatják a tagállamok területére való beutazást. Ha azonban az ilyen betegség a tartózkodási papír kibocsátása után lép fel, nem válhat a kiutasításnak, vagy a tartózkodási papír megújítása megtagadásának okává.

Ami a közérdeket, közbiztonságot vagy közegészséget illeti - figyelembe véve, hogy ezek az okok nem vehetők igénybe gazdasági célok szolgálatában (2.2 cikk) -, az irányelv egyértelműen kijelenti, hogy a közérdek vagy közbiztonság alapján hozott intézkedéseket "kizárólag az érintett személy saját magatartására" lehet alapozni. A Bíróság szerint ez azt jelenti, hogy nem lehet intézkedések meghozását az "általános megelőzés" indokával alátámasztani; továbbá nem elég, hogy az ilyen magatartás valamilyen törvénysértést valósítson meg, hanem "a társadalom alapvető érdekei ellen irányuló tényleges súlyos fenyegetésnek" kell lennie. Továbbra is a Bíróság szerint ez a súlyosság nem áll fenn, ha a szóban forgó magatartást, ha a befogadó ország állampolgára tanúsította volna, nem korlátozták volna konkrét intézkedésekkel.

Végül, az eljárási garanciák tekintetében a Bíróság vizsgálta a külföldi állampolgár védekezésre való jogát: ennek során megállapította, hogy a szankció indokolását ugyanabban az időpontban kell közölni, amikor a szankcióról szóló értesítést közlik; hogy az ilyen indokolásnak kellőképpen részletesnek és pontosnak kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye az érintett számára érdekeinek védelmét; hogy a kiutasítás nem hajtható végre, amíg a kiutasított nem kap lehetőséget fellebbezés benyújtására, ahogy azt az irányelv 8. cikke előírja.

4.2 A munkavállalási jog nem terjed ki a közigazgatásra

A Szerződés 39.4 cikke szerint a munkaerő szabad mozgásával kapcsolatos rendelkezések "a közigazgatásban való foglalkoztatásra nem alkalmazhatók".

⁴ A 90/364, 90/365, 90/366 irányelvek. Az Európai Bíróság 7/7/92 (295/90 sz. eset) ítéletével az utóbbit semmisnek nyilvánította, mivel tévesen alapul a 235. cikkben, a 7.1 cikk helyett (jelenleg 308., illetve 6. cikk). Ezt az irányelvet az 1993. október 29-i 93/96 sz. irányelvvel helyettesítették.

Meg kell említenünk, hogy ez a cikk szó szerinti értelmében véve már nem alkalmazható. A Bíróság ugyanis, tekintettel arra, hogy a közigazgatás folyamatosan beavatkozik a legkülönbözőbb tevékenységekbe, különösen a gazdasági természetűekbe, szükségesnek találta, hogy a fent említett rendelkezést megszorítóan értelmezze, azt a tényt is figyelembe véve, hogy ez a rendelkezés a Szerződés által garantált alapszabadságot korlátozza. Ennélfogva az állampolgárság előírása jogszerűen csak azoknak az állásoknak a tekintetében követelhető meg, amelyek közhatalom gyakorlásával járnak, és amelyeknek kötelessége az állam és más közszolgálati szervezetek érdekeinek védelme.

Ennek megfelelően a megszorító értelmezés lehetővé teszi más tagállamok polgárainak alkalmazását olyan munkakörökben, mint például az ápolás a kórházakban, és oktatás a nyilvános iskolákban.

Az a tény, hogy a közigazgatásban alkalmazott külföldi állampolgár későbbi előléptetése következtében olyan funkciókat vállalhat, amelyek még a korlátozottabb értelmezésnek megfelelően is állampolgároknak vannak fenntartva, nem okoz problémát ennek az elvnek az alkalmazásában, ha egyrészt a Szerződés 39. cikke nem engedélyez hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás területén, másrészt ha az összeegyeztethető a külföldi munkavállalók megkülönböztetett pályafutásával.

III. FEJEZET

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉG FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁJA

1. Bevezetés

A Római Szerződést megkötő tagállamok egyik célja a magas foglalkoztatási szint elérése (2. cikk). Ez természetesen dicséretes, de nagyon is ambiciózus cél, minthogy elérése érdekében a Közösségnek alkalmasnak kell lennie arra, hogy egy aktív foglalkoztatáspolitikát kialakításához szükséges eszközöket és jogköröket megszerezze, és képesnek kell lennie arra is, hogy alkalmazza azokat.

Sajnos, ez nem tűnik reálisnak, mivel mindeddig a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos döntések zöme a tagállamok hatáskörébe tartozott.

A nem-tipikus munkaviszonnyal (részidő, határozott munkaidő, ideiglenes munkavállalás) kapcsolatos jelenlegi rendeletek célja az, hogy harmonizálja az ilyen típusú munkaviszonyokat szabályozó előírások bizonyos vonatkozásait, ugyanakkor pedig az, hogy tartózkodjék az olyan munkaviszony-típusok befolyásolásától, amelyeket Európában elsősorban a foglalkoztatás elősegítését célzó politikák előmozdítására alkalmaznak (különösképpen a "képzés és munkavégzés" kapcsolatokról van szó).

Ami a munkaidő hosszát illeti, az 1993. évi 104. számú irányelv tárgyalja a munkaidő-szervezés problémáját (műszakok, maximális napi munkaidő, szünetek stb.), de nem terjed ki a normális munkaidő rugalmasságának vagy csökkentésének problémájára, márpedig ez olyan probléma, amely a legközvetlenebbül érinti a munkaviszony kérdését.

Úgy tűnik, hogy teljes mértékben hiányoznak a közösségi kezdeményezések a munkában töltött élettartam meghatározása (a munkába állás megkezdése és a nyugdíjba vonulás közötti idő), a munkanélküliség esetén nyújtott gazdasági támogatás és a munkahelyteremtés gazdasági ösztönzői tekintetében.

Ezek a problémakörök az egyes tagállamok hatáskörében maradnak, és ennek megfelelően nincs meg a homogeneitás a Közösségen belüli szabályozások és kezdeményezések tekintetében.

A fent elmondottak alapján nem szabad azt hinnünk, hogy az Európai Szerződések alapján nem lehet semmiféle konkrét politikát bevezetni a foglalkoztatás támogatására. Célszerű felidézni a CECA Szerződés 56. cikk 2. bekezdése által a Közösségre ruházott beavatkozási hatalmat, amelynek rendeltetése a szén- és acélipar termelésének átállítási folyamatában fellépő foglalkoztatáscsökkenés problémájának megoldása. Egyrészt a Római Szerződés új 139. cikkelye megerősítette az európai szinten folytatott kollektív tárgyalásokat, amelyeknek révén meg lehet oldani olyan kérdéseket, mint például a napi munkaidő csökkentése, vagy rugalmassá tétele, hiszen ez minden bizonnyal alkalmasabban dönthető el a tárgyalások módszerével, amelyek célszerűbbek a fokozatos megközelítés elvét érvényesítő rugalmas megoldások kidolgozására, mint törvényhozási módszerekkel.

Mindemellett a Közösség foglalkoztatáspolitikája, amelyet eredetileg a Római Szerződés ösztönzött, lényegében véve egyetlen elven és egy eszközön alapul: az elv a munkavállalók szabad mozgása a Közösségen belül, amelyet már tárgyaltunk az előző fejezetben, az eszköz pedig az Európai Szociális Alap.

2. Az Európai Szociális Alap - eredete és fejlődése

Az Európai Szociális Alap felállítása az EU-szerződés III. cím 2. fejezetében (146-148. cikk) szereplő rendeleteken alapul.

A 146. cikk előírja egy speciálisan foglalkoztatási célú alap megteremtését: feladata a Közösségen belül a munkavállalási lehetőségeknek, illetve a munkavállalók földrajzi és szakmai mobilitásának a tényleges elősegítése.

A Közösség több mint negyvenéves fennállása során az Alap működési módszereit több alkalommal felülvizsgálták, ezek közül az utolsó az 1998. évi reform, amelyet az Egységes Európai Okmányoknak a gazdasági és társadalmi kohézióval kapcsolatos rendelkezéseinek megfelelően hajtottak végre, valamint az 1999. évi egyszerűsítés.

Az első szakaszban (1960-1972) az Alap által nyújtott támogatás a munkavállalók két elkülöníthető kategóriájára irányult: a munkanélküliekre és az ipari átszervezésben érintett munkavállalókra. Az Alap célja az volt, hogy részt vegyen olyan akciók finanszírozásában, amelyeknek segítségével szakmai átképzést lehet nyújtani ezeknek a munkavállalóknak, az érdekelt tagállamokkal együttműködve, továbbá feladata volt az Alapnak a munkavállalók mobilitásának elősegítése.

Az első módosítás a rendszer bizonyos hibái miatt vált szükségessé (elsősorban annak a ténynek a következtében, hogy a pénzeszközöket *közvetve* használták fel, más szavakkal azokat a tagállamok kapták, nem pedig közvetlenül a munkavállalók, illetve *utólagosan*, tehát azután, hogy az érintett tagállam már végrehajtotta és megelőlegezte mindazokat a műveleteket, amelyekre nézve az Alap támogatását kérte; és mindez *automatikusan* történt, vagyis anélkül, hogy a segílyt meghatározott prioritásoknak megfelelően használták volna fel). A 126. cikk korábbi szövege azt mondta, hogy az átmeneti időszak vége után az Alapra új kötelezettségeket lehet ruházni, a 146. cikkben megjelölt célok értelmében.

Ennek az új Alapnak (1972-1983) a jellemzői teljesen eltérők voltak a korábbiaktól. Mindenekelőtt az általa nyújtott támogatás a Közösség általános költségvetéséből elkülönített saját forrásaiból eredt. Másodszor, mind közszolgálati szervek, mind pedig magánérdekeltségek részesülhettek a támogatásból. Végül pedig, a beavatkozások automatikus jellege jelentős mértékben gyengült.

A nyolcvanas évek elején valamennyi tagállamot súlyos munkanélküliségi válság sújtotta (egyeseket kevésbé, másokat nagyobb mértékben), és ez új reformot váltott ki.

Az új reform (1983-1988) célját a 83/516 sz. tanácsi határozat nyitó rendelkezése állapította meg: az Alapnak olyan politikák megvalósítását kell támogatnia, amelyek egyrészt arra irányulnak, hogy a munkavállalók részesüljenek a stabil foglalkoztatáshoz szükséges szakképzésben, másrészt pedig arra, hogy foglalkoztatási lehetőségeket teremtsenek különösen a fiatalok és a hátrányos helyzetű munkavállalók számára, továbbá csökkentsék a munkaerőpiac regionális egyensúlyzavarait.

Ami a támogatásra jogosultakat illeti, a támogatásokat elsősorban azzal a céllal kell odaítélni, hogy a 25 év alatti fiatal munkavállalók foglalkoztatását előmozdítsák, különösen azokat, akik nem rendelkeznek szakképzettséggel, vagy akiknek szakképzettsége nem megfelelő, továbbá azokat, akik hosszú ideje munkanélküliek (más szavakkal azokat, akiknek az utóbbi tizenkét hónapban nem volt munkájuk). Az összes rendelkezésre álló pénzeszköz 75 százalékát szánták erre a célra. Az Alap azonban nyújthatott bizonyos támogatást a 25 évnél idősebbek foglalkoztatásának elősegítésére is, ahogy azt az említett 516 sz. határozat kimondja (különösen azok esetében, akik hosszú ideje munkanélküliek, az ismét dolgozni kívánó nők, a rokkantak, továbbá a kis- és közepes vállalatok olyan

alkalmazottai esetében, akiknek átképzése új technológiák bevezetése miatt válik szükségessé).

A támogatás területi alkalmazásához szükséges a kiemelten rászoruló és a rászoruló területek meghatározása a Közösségen belül, amelyeknek jellemzője a hosszú ideje munkanélküliek magas száma, és/vagy az ipari vagy ágazati átszervezés.

Az Alap által folyósított támogatás - amely, mint említettük, mind közszolgálati, mind pedig magánalanyoknak odaítélhető - a szabály szerint 50 százalékban fedezheti annak a műveletnek a költségét, amelyre való tekintettel a támogatást kérték.

Az 1983. évi 2950 sz. rendelettel a Tanács megjelölte azokat a ráfordítástípusokat, amelyek tekintetében az Alaptól támogatás kérhető.

Az ilyen ráfordítások célja lényegében a következők költségeinek fedezése: szakképzés, utazási kiadások és létfenntartási költségek a szakképzésre vállalkozók számára; a munkahelyek átalakítása rokkant munkavállalók felvétele esetén; olyan szolgáltatások, amelyeknek célja a vándorló munkavállalók és családjuk számára az új helyre való átköltözés és az ottani integrálódás megkönnyítése; ösztönzők fizetése legfeljebb 12 havi időszakra a 25 évnél fiatalabb munkavállalók, vagy a hosszú ideje munkanélküliek foglalkoztatásának támogatására kiegészítő vagy stabil jellegű munkakörökben, illetve más olyan módon, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy szakképzettséget szerezzen, amely segíti őt abban, hogy stabil munkahelyet szerezzen. Ilyen ösztönzés az érintett államban az ipari munkavállalókra vonatkozóan érvényes bruttó átlagbér 15 százaléka lehet.

3. Az Európai Szociális Alap és az Egységes Európai Törvény

Az EK-szerződés 130 A és 130 C cikkének (jelenleg 158. és 160. cikk) bevezetésével az Egységes Európai Törvény kitűzte a Közösségen belüli gazdasági és társadalmi kohézió erősítésének célját, a különböző régiók eltérő fejlettségi szintjeinek közelítésével, a későn fejlődésnek indult régiók "felzárkóztatásával", valamint a hanyatló ipari vidékek korszerűsítésével.

Ennek a célnak az elérése érdekében a Szerződés 130 D (jelenleg 161) cikke előírja az Alapok átszervezését (ezek egyike az Európai Szociális Alap) strukturális célokból. Ennek következtében az Alap jelentős mértékben módosult. Ennek a rendelkezésnek az alapján a Bizottság javasolta és a Tanács elfogadta a 2052/88. sz. rendeletet, amely meghatározza a strukturális beavatkozások céljait és módszereit:

A rendelet öt kiemelt célt jelöl meg:

- 1) A későn fejlődésnek indult régiók fejlődésének és strukturális beilleszkedésének elősegítése;
- 2) Az ipari hanyatlás által súlyosan érintett régiók vagy régiórészek rehabilitációja;
- 3) Küzdelem a hosszú ideig tartó munkanélküliség ellen;
- 4) A munkába való bevezetés megkönnyítése a fiatalok számára;
- 5) A mezőgazdasági struktúrák beilleszkedésének felgyorsítása és a vidéki területek fejlesztésének elősegítése.

Az Európai Szociális Alap, másik két Alappal (Európai Mezőgazdasági Alap és Európai Regionális Fejlesztési Alap) együtt részt vesz ennek az öt célnak a megvalósításában, és ez az egyetlen olyan Alap, amely a 3. és a 4. célok tekintetében igénybe vehető. Végül is ezek ugyanazok a célok, amelyek korábban jellemezték az Alap valamennyi akcióját.

A beavatkozás módszereire, amelyeket maga a 2052 sz. rendelet jelölt meg, erőteljesen jellemző a kiegészítő jelleg más, belföldi beavatkozások tekintetében, amely elgondolást a Bizottság, a tagállamok és az utóbbiak által kijelölt belföldi hatóságok közötti szoros együttműködés útján kell kialakítani. Az érintett államoknak ennél fogva a Bizottság elé kell terjeszteniük azokat a programokat, amelyekre nézve a Közösség támogatását kérik.

Ha a Bizottság pozitívan értékeli ezeket a programokat, akkor közösségi támogatási tervet határoz meg, amely 3-5 évre terjedhet (3. cikkely, 4253/88. sz. rendelet). A közösségi támogatási tervnek meg kell jelölnie a beavatkozások módszereit és időtartamát, és a megfelelő finanszírozási programot. Ugyanez a 4523 sz. rendelet egyúttal meghatározza annak szabályait, hogyan kell a strukturális alapok támogatására vonatkozó kérelmet benyújtani, és milyen intézkedéseket kell az egyes tagállamoknak hozniuk annak igazolása céljából, hogy a közösségi pénzeket szabályszerűen használták fel.

Egy másik 1988. évi rendelet, a 4255. számú speciális szabályokat határoz meg az Európai Szociális Alap számára. Megállapítja, hogy az Alap támogathat a szakképzésre, stabil és/vagy új munkahelyek teremtésének ösztönzésére és új autonóm tevékenységek kezdeményezésére irányuló célokat.

Ennek a támogatásnak a kedvezményezettjei lehetnek azok a munkanélküliek, akiknek munkanélkülisége hosszabb, mint tizenkét hónap, és idősebbek 25 évnél, valamint azok a 25 év alatti személyek, akik teljesítették tanulmányi kötelezettségeiket. Amikor ezt az alapot veszik igénybe az 1., 2. és 5. szám alatt említett közösségi célok előmozdítására, akkor az Alap beavatkozása más kategóriákra is kiterjedhet (például a kis- és közepes vállalatok alkalmazottaira).

Azok a ráfordítástípusok, amelyek esetében az Alap igénybe vehető, ugyanazok, mint amilyeneket az Alap korábbi tevékenységi időszakai során előirányoztak (szakképzés és a munkaerő-felvétel ösztönzése).

Világos, hogy ebben a szakaszban az Európai Szociális Alap működése gyakorlatilag ugyanolyan maradt, mint az 1983. évi működés. Ami új, az a cselekvési módszer, amire a belföldi és a közösségi hatóságok közötti szorosabb együttműködés a jellemző.

Ennek értelmében az 1993. évi 2081, 2082 és 2084 sz. rendeletek módosították az 1988. évi rendeleteket, ugyanakkor azonban változatlanul hagyták az Alap lényegi szellemét.

A Bizottság és a tagállamok közötti "szoros konzultáció" elvét, valamint a programok szervezésével, döntéshozásával és finanszírozási folyamataival kapcsolatos alapvető szabályokat fenntartották a következő szakaszban is.

Az 1260/99. sz. rendelet kihirdetése után, amely felváltotta a korábbi 2052/88 és 4253/88 sz. rendeleteket, ismét átszervezték az Európai Strukturális Alapokat. Az új, 1260 sz. rendelet most egységes szövegben összefoglalja a strukturális alapokkal kapcsolatos valamennyi szabályozást.

A reform abból a törekvésből indul ki, hogy csökkenteni kell a 2052/88 sz. rendeletben meghatározott kiemelt célok számát.

Ennek következtében a célok számát ötről háromra csökkentették:

- 1) A megkésett fejlődésű régiók fejlesztésének és strukturális beilleszkedésének előmozdítása (1. cél);
- 2) A strukturális nehézségekkel küzdő területek gazdasági és társadalmi átforgalmazásának előmozdítása (2. cél);

3) Az oktatási, szakképzési és foglalkoztatási politikák és rendszerek összhangjának és korszerűsítésének támogatása (3. cél).

Az 1. cél elsősorban azokat a régiókat érinti, ahol az egy főre jutó bruttó nemzeti termék kevesebb, mint a közösségi átlag 75 százaléka.

Azok közé a régiók közé, amelyekre a 2. cél vonatkoztatható, elsősorban azok tartoznak, ahol az ipari és szolgáltatási ágazatok társadalmi-gazdasági változáson mentek keresztül, továbbá a hanyatló vidéki területekre, a nehézségekkel küzdő városi területekre, valamint azokra a területekre, amelyek a halászáttól függenek, és amelyek jelenleg válsággal kénytelenek szembenézni.

A 3. cél finanszírozása azokra a régiókra vonatkozik, amelyek nem tartoznak az 1. cél hatókörébe.

Az Európai Szociális Alap támogatásai mindhárom fenti célra irányulnak.

Az 1999. évi 1784 sz. rendelet, amely felváltotta a korábbi 4255 sz. rendeletet, arra törekszik, hogy újra meghatározza a Szociális Alap és a többi strukturális alap hatókörét a legutóbbi reform és a célok egyszerűsítése óta. Ismét megerősíti azonban, hogy "az Alapnak támogatnia kell a munkanélküliség megelőzésére és az ellene folytatott küzdelemre, az emberi erőforrások fejlesztésére és a munkaerőpiacra történő szociális integrációra irányuló intézkedéseket, a magas szintű foglalkoztatottság, a férfiak és a nők közötti egyenlőség megteremtése, a fenntartható fejlődés, valamint a gazdasági és szociális kohézió előmozdítása céljából".

Az Alap által nyújtott pénzügyi támogatás személyeknek nyújtott támogatás formáját ölti (különös figyelemmel a fiatalokra, a nőkre és a hátrányos helyzetű csoportokra), és oktatásra, szakképzésre, a foglalkoztatás támogatására, az önfoglalkoztatás és az újrafoglalkoztatás segítésére használható fel.

Mint láthatjuk, a képzés, valamint a munkanélküliség elleni harc továbbra is az Alap fő célja.

Ami a szakképzést illeti, az új Európai Szociális Alap a következő szervezetek által benyújtott projekteket támogatja:

- Régiók, helyi szervezetek
- Közintézmények
- Oktatási intézmények
- Kutatási intézmények
- Vállalatok

Az Olaszországban végbemenő intézményi decentralizálási folyamat alapján a képzéssel kapcsolatos beavatkozások többségére való jogosultságot a régiókra ruházták. A fejezet végén található folyamatára összefoglalja azokat a módszereket, amelyeknek igénybevételevel hozzá lehet jutni az Európai Szociális Alap által a képzési projektekhez nyújtott támogatáshoz.

4. A szakképzés

Azon túlmenően, ami már szerepelt az Európai Szociális Alapra vonatkozó rendeletekben, a Római Szerződés két további rendelkezést is tartalmaz a szakképzésre nézve, mégpedig a szociálpolitikával foglalkozó fejezetben szereplő 140. és 151. cikkeket.

A fenti két cikk közül a második minden bizonnyal a legfontosabb. Ez valójában a Tanácsot bízta meg azzal a feladattal, hogy a Bizottság kezdeményezése alapján állapítsa meg az olyan közös szakképzési politika megvalósításának általános elveit, amely képes hozzájárulni mind a nemzetgazdaságok, mind pedig az egész közös piac fejlődéséhez.

Ezt a rendelkezést követte az 1963. évi 63/266. sz. tanácsi határozat. A határozat abból az alapelvből indul ki, hogy a szakképzés minden személy alapjoga, továbbá abból a felismerésből, hogy összefüggés áll fenn a szakképzés, a szakmai fejlődés, valamint a munkavállalók szabad mozgása elvének megvalósulása között. A határozat tíz alapelvet fogalmaz meg az ebben a témakörben folytatandó közös politika ösztönzésére.

Számos ilyen elvnek lényegileg pragmatikus értéke van (például a második elv leszögezi, hogy a közös politika céljának olyan feltételek megerősítésének kell lennie, amelyek alkalmasak arra, hogy mindenkire kiterjessék a megfelelő szakképzésben való részesülés jogát; hogy elősegítsék az emberek munkában töltött élete során a megfelelő képzés és specializáció megszerzését, szükség esetén pedig a szakmai átképzést és újra beilleszkedést); más elvek viszont inkább a Bizottság szerepét határozzák meg a tagállamok között a képzéssel kapcsolatos információcsere előmozdításában, illetve szemináriumok és kutatások szervezésében.

A negyedik és tizedik alapelv azonban ellentmond a 63/266 sz. döntés tisztán pragmatikus tendenciájának, hiszen megerősíti a közösségi szervek konkrét kezdeményezéseinek legitimitását, amíg az a szakképzést érinti. Ez a megközelítési mód, valamint a Szerződés 151. cikkének értelmezése hosszadalmas viták tárgya volt, úgyhogy csak a nyolcvanas évek elején kezdődött számottevő javulás, amely azután az első konkrét közösségi szakképzési projektek megszületéséhez és elterjedéséhez vezetett.

Ebben az esetben számos programot idézhetünk emlékezetünkbe, mint például az Eurotecnet, amely az ipari vállalkozások munkavállalóinak olyan esetben szükséges szakmai képzésére vonatkozik, amikor ezt új technológiák bevezetése teszi szükségessé; az Iris programot, amely a nők szakképzésére vonatkozik; a Force programot, ez a folyamatos szakképzés fejlesztésére irányul; valamint az Erasmus programot, amelynek feladata az egyetemi hallgatók Közösségen belüli mozgásának támogatása.

A Maastrichti Szerződés megkötésével a szakképzés részlegesen új tartalmat kapott. A Római Szerződés 146. cikkét módosították, a jelenleg hatályos megfogalmazás az Európai Szociális Alapra bízta azt a további célt, hogy elősegítse a munkavállalók hozzáigazodását az ipari átalakuláshoz és a termelési rendszerek módosításához, "elsősorban a szakképzés és az átképzés útján".

Még jelentősebb a Szerződés új 150. cikke. Ennek értelmében a Közösség most kifejezett felhatalmazást kapott arra, hogy szakképzési politikát valósítson meg, még akkor is, ha ez a hatáskör versenyez a tagállamok hatásköreivel, és ennek megfelelően teljes mértékben tiszteletben kell tartania az utóbbiak feladatköreit, ami a szakképzés tartalmát és szervezetét illeti. Ugyanez a cikk megállapítja a közösségi politikának ebben a tárgykörben kitűzött céljait, különös figyelemmel a szakmai továbbképzési kezdeményezésekre, és a Tanácsra ruhazza azt a jogkört, hogy hozzon meg minden szükséges intézkedést az ilyen kezdeményezések kidolgozására.

Összefoglalásképpen hasznosnak tűnik megemlíteni azt az értelmezést, amelyet az Európai Bíróság fejtett ki a szakképzés tekintetében. A Bíróság véleménye két szempontból volt különösképpen jelentős: a Közösség e tárgyban való illetékességének terjedelmével, valamint a szakképzés fogalmának meghatározásával kapcsolatban. Ami az első

vonatkozást illeti, a Bírósághoz felkérés érkezett, hogy nyilvánítson véleményt a Tanácsnak azokról a határozatairól, amelyben az Erasmus és a Petra elnevezésű közösségi projekteket elfogadták (87/327 sz. és 87/569 sz. határozat). Ebben a kérdésben a Bíróság úgy vélte, hogy a Szerződés 128. (jelenleg 151.) cikkének helyes értelmezése szerint ez a cikk csak arra hatalmazza fel a Tanácsot, hogy a szakképzéssel kapcsolatos közösségi intézkedések tekintetében adjon ki rendelkezéseket, és egyúttal azt a kötelezettséget rója rá, hogy együttműködjék a tagországokkal.

Ennek a döntésnek a birtokában azt mondhatnánk, hogy a Bíróság véglegesen döntött a szakképzéssel kapcsolatos közösségi illetékesség terjedelmét illetően, a lehető legtágabban értelmezve a Szerződés rendelkezéseit (a 128. és 235. cikkeket, jelenleg 151. és 308. cikkeket). Ennek ellenére a kérdés gyakorlati jelentősége olyan nagy, hogy nem állíthatjuk, hogy a tagállamok közötti viták teljesen elcsitultak volna.

Ami a szakképzés fogalmának körülhatárolását illeti, a Bíróság döntései ezt a fogalmat egyre szélesebb értelemben határozták meg. A Comett II esetben⁵ a Bíróság megerősítette, hogy a folyamatos továbbképzés a szakképzés fogalma alá tartozik a Szerződés 128. (jelenleg 151.) cikke értelmében. Továbbá a nem egyetemi felsőoktatás ugyanebbe a fogalomkörbe tartozik, és általánosabban szólva, "az oktatás minden olyan formája, amely valakit meghatározott szakma, munkakör vagy tevékenység gyakorlására képesít ..., még akkor is, ha az oktatási program általános természetű tantárgyakat is tartalmaz"⁶ Végül pedig, konkrétan az egyetemi oktatással kapcsolatban, a Bíróság kijelentette, hogy a Szerződés rendelkezései nem teszik lehetővé az oktatás ilyen típusainak kizárását a szakképzés közösségi fogalmából, kivéve, ha "olyan sajátos tanulmányi ciklusokról van szó, amelyek azon személyekre irányulnak, akik inkább csak általános ismereteiket kívánják bővíteni, semmint egy munkavégzési tevékenységre vállalkozni"⁷.

Végül rá kell mutatnunk, hogy a hallgatók tartózkodási jogáról szóló 90/366 sz. irányelv kibocsátása előtt az Európai Bíróság már úgy ítélt, hogy a Római Szerződés 7. és 128. (jelenleg 6. és 151.) cikke hallgatólagosan magában foglalja a különböző tagállamok állampolgárai egyenlő kezelésének elvét a szakképzéshez való hozzájutás tekintetében. A Bíróság szerint ebből az elvből következik, hogy bármely tagállam olyan állampolgára, aki szakképzési tanfolyamot kíván végezni egy másik tagállamban, rendelkezik azzal a joggal, hogy a képzés időtartama alatt ebben a tagállamban tartózkodjon.

Ennek a jognak az érvényesítését azonban függővé lehet tenni a tagállam magasabb érdekeihez kapcsolódó feltételektől, mint például a megélhetési költségek fedezése és az egészségbiztosítás megléte.⁸

⁵ Európai Bíróság, 1991. június 11., 51/89, 90/89, 94/89 számú egyesített esetek

⁶ Európai Bíróság, 1985. február 13., 293/83 eset, Gravier kontra Liege városa

⁷ Európai Bíróság, 1988. február 1., 24/86 eset, Blaizot kontra Liege-i egyetem

⁸ Európai Bíróság, 1992. február 26., 357/89 eset.

IV. FEJEZET

AZ EGYÉNI MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁS

1. Tájékoztatás a munkaszerződésről

A 91/533 sz. irányelv szabályozza a munkaadónak azt a kötelezettségét, hogy tájékoztassa a munkavállalókat a munkaszerződésre vagy munkaviszonyra alkalmazható feltételekről.

A munkaadónak ez a kötelezettsége arra vonatkozik, amit az irányelv a munkaadó-munkavállaló viszony "lényegi elemeinek" nevez, más szavakkal: a) a felek megnevezését; b) a munka helyszínét; c) a munkakör nevét, fokozatát, természetét vagy kategóriáját; d) a munkaviszony kezdetének időpontját; e) a munkaviszony várható időtartamát időleges munkaviszony esetén; f) a fizetett szabadság kiadásának és megállapításának módszereit; g) a munkaviszony megszüntetéséről szóló értesítésekben szereplő határidőket; h) a javadalmazás induló alapösszegét, összetevőit és a folyósítás gyakoriságát; i) a munkavállaló rendes napi vagy heti munkaidejének tartamát.

Ez a tájékoztatás a munkavállalónak legkésőbb a munkaviszony megkezdésétől számított két hónapon belül adandó meg, írásbeli munkaszerződés és/vagy kötelezettségvállalásról szóló levél formájában, más szavakkal olyan írásbeli nyilatkozat formájában a munkaadó részéről, amely az összes szükséges elemet tartalmazza.

A munkaviszonyt szabályozó feltételek bármely olyan változásáról, amely magának a munkaviszonynak a tartama alatt bekövetkezik, írásban kell értesíteni a munkavállalót, legkésőbb az ilyen változások hatályba lépésének időpontjától számított egy hónapon belül.

Kétségkívül nem bizonyos, hogy ez az irányelv valóban a munkaszerződés meglétének bizonyítékára vonatkozik-e, ami pedig minden bizonnyal a kezdeti szándéka volt az irányelvre vonatkozó javaslatnak, hiszen annak preambuluma először "bizonyítékról" beszélt, a későbbiekben ezt azonban az "információt tartalmazó dokumentum" kifejezéssel cserélték fel. A legmegbízhatóbb feltételezés az, hogy a közösségi jogalkotó pontos "tájékoztatási kötelezettséget" kívánt előírni, a munkaszerződés meglétének bizonyításával kapcsolatos szabályozást pedig az egyes tagállamokra bízni, ily módon elfogadva, hogy azt más úton is lehet bizonyítani.

A "homogén információ" előírása, amelyet a vállalatnak írásban közölnie kell a munkavállalóval, nagyobb mértékű átláthatóságot teremtett a felek közötti egyéni kapcsolatokban, csökkentve ezzel az egyes tagállamokon belül a viták számát. Napjainkban az EGK vándorló munkavállalói ugyanazt az információt kapják az Unióban mindenütt, ami lehetővé teszi számukra, hogy teljeskörűen értékeljék a különböző országokban kapott különböző ajánlatokat.

2. A nemek közötti egyenlőség

A Közösségnek ebben a tárgyban tett első beavatkozása az egyenlő bérezésre vonatkozott, és azt a Szerződés 119. cikkéből vezették le. E szabályozás pontos természete ellenére a hatvanas évek folyamán ennek az elvnek az alkalmazása erőteljes ellenállásba ütközött a tagállamok igazságszolgáltatása részéről.

Az ezt követő évtizedtől kezdve azonban a közösségi kezdeményezés, amelyet az Európai Bíróság joggyakorlata támogatott, kezdett erősebb nyomást gyakorolni, a kérdéskör valamennyi aspektusára vonatkozó irányelvek egész sora révén. A 75/117 sz. irányelv az

egyenlő bérezésre vonatkozik, a 76/207 sz. irányelv előírja a férfiak és nők egyforma kezelését a munkavállalás, a szakképzés és a munkafeltételek tekintetében; a 79/7 sz. irányelv kimondja az egyenlő kezelés elvét a kötelező társadalombiztosítás tekintetében.

Ami az egyenlő bérezést illeti, a Szerződés 119. cikke meghatározza: a) a bér fogalmát, ideértve minden közvetlenül vagy közvetve, pénzben vagy természetben a munkaadó által a munkavállalónak fizetett minden olyan javadalmazást, amelyet a munkavállaló a munkaviszony folyamán kap; b) az "azonos típusú munka" esetén fizetendő egyenlő bér elvét; c) a javadalmazás kiszámításának kritériumait - amikor is az egy órára számított bérnek egyenlőnek kell lennie az azonos típusú munka esetén, míg ha a bér megállapítása darabbéres rendszerben történik, akkor a férfiakra és a nőkre ugyanazt a mértékegységet kell alkalmazni a teljesítmény mérésére.

Ez a rendelkezés különösen fontos, mert a Bíróság úgy döntött, hogy az ilyen kérdések bíróság elé tartozó ügyet képeznek, amelyekkel kapcsolatban közvetlenül keresetet lehet benyújtani annak az országnak a nemzeti bíróságai előtt, amelyben a munkakört betöltik, és ennél fogva ez "önvégrehajtó" szabálynak tekintendő.

A Bíróság kizárta a bér fogalmából a munkaadó által a társadalombiztosításnak fizetett járulékot, mivel ez nem a munkavállalónak fizetett bér része, hanem a szociálpolitikai követelményeknek felel meg. Másrészt viszont a Bíróság elismerte a munkaadó által a nyugdíjalapba fizetett járulék javadalmazás jellegét, mind a kötelező társadalombiztosítás helyettesítőjeként, mind pedig a kiegészítő nyugdíj esetén.

A 75/117 és a 76/207 sz. irányelvek egyesítik a 119. cikkben foglalt tartalmakat. Az első irányelv közelebbről meghatározza, hogy az egyenlő bérezés elve nemcsak az azonos típusú munkára, hanem az olyan munkára is vonatkoztatható, amelynek egyenlő értéket tulajdonítanak; más szavakkal: az egyenlő bérezést az azonos típusú szakmai minősítések alapján kell értékelni, és nem lehet azt megtagadni annak az állításnak az alapján, hogy a nők nem nyújtanak olyan nagy teljesítményt, mint a férfiak. Továbbá az irányelv egyértelműen utal arra, hogy a törvények, rendeletek vagy megállapodások alapján történő mindennemű hátrányos megkülönböztetés semmis, és az ilyeneket a tagállamoknak el kell törölniük. A második irányelv kiterjeszti a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét a közvetett formákra is (2.1 cikk).

Az Európai Bíróságnak több ízben is foglalkoznia kellett a bérezéssel kapcsolatos közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmával. Az ilyen típusú hátrányos megkülönböztetést a következményekről lehet felismerni, más szavakkal olyan hátrányos megkülönböztetésről van szó, amely nyilvánvalóan annak a ténynek az aránytalanul különböző következményeiből ered, hogy a munkavállaló valamelyik nemhez tartozik, mégpedig azért, mert látszólag semleges munkaértékelési kritériumot alkalmaznak. A közvetett bérezési diszkrimináció egyik tipikus feltevése a fizikai erőn alapuló osztályozási kritérium. Az ilyen kritérium összeegyeztethetetlen az egyenlő kezelés elvével; a Bíróság azonban megállapította: ahhoz, hogy ezt jogszerűnek lehessen tekinteni, a munkaadónak bizonyítania kell, hogy a konkrét esetben a fizikai erő a munkabesorolás egy szükséges értékelési kritériuma.

A 76/207 sz. irányelvvel az egyenlő kezelés elvét kiterjesztették a szakmai élet valamennyi vonatkozására: a munkához jutásra, beleértve az álláskínálatokat meghatározó feltételeket, a szakmai előrehaladásra, az elbocsátásra és a munkaviszony megszűnésére, valamint általában a foglalkoztatási feltételekre.

A egyenlő kezelés elvének sérelmei közé tartozik továbbá a szexuális zaklatás, különösen akkor, ha a nem kívánatos magatartást felettes vagy maga a munkaadó követi el, és amikor a női munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos döntések függenek attól, hogy ő elfogadja vagy elutasítja az ilyen magatartást (ez az úgynevezett szexuális zsarolás, lásd az 1991. november 27-i ajánlást).

A 76/207 sz. irányelv továbbá elfogad kizárásokat és kivételeket az egyenlő kezelés elvének alkalmazása alól, különösen a nők védelme érdekében. A kizárások azokra a foglalkozásokra vonatkoznak, amelyekben - természetük, vagy a gyakorlásukkal kapcsolatos összefüggésrendszer természete miatt - a munkavállaló neme döntő tényező (például a szórakoztatóiparban, a művészetben és a divatiparban). Továbbá a 9.2 cikk kimondja, hogy a tagállamoknak rendszeres időközönként meg kell vizsgálniuk az egyenlő kezelés elvének alkalmazása alól kizárt foglalkozási tevékenységeket, hogy megállapíthassák, megfelel-e a kizárás a konkrét körülményeknek.

Ami a nők védelmét célzó kivételeket illeti, az irányelv különösen a terhességgel és az anyasággal kapcsolatos kivételekkel foglalkozik.

Végül, a speciálisan a női munkavégzéssel összefüggő támogató intézkedések (az úgynevezett pozitív akciók) lehetőségét az indokolja, hogy az ilyenek elsősorban nem annyira az egyenlő kezelésre, hanem az egyenlő lehetőségekre irányulnak, amely cél burkolt támogatást kap a 76/207 sz. irányelvben. Még vannak kételyek az ilyen akciók jogszerűségével kapcsolatban, ha azokat nem a nemzeti törvényhozás hozza meg önkéntes vagy átmeneti jelleggel, hanem az adott ágazattal szemben korlátozó jellegű foglalkoztatáspolitikai intézkedéseket valósítanak meg (például a nők számára esetleg fenntartott részarány a munkaviszony létesítésével vagy a szakképzésbe való bejutással kapcsolatban).

3. *A munkaidő*

Kronológiai sorrendben az első irányelv a Szerződés (korábbi) 120. cikkelye volt; ennek szándéka a fizetett szabadsággal kapcsolatos jövőbeli egyoldalú rontó módosítások megakadályozása volt, figyelembe véve azt a helyzetet, amely abban az időben fennállt, amikor a szerződést ratifikálták, egy olyan helyzetet, amelyet széles körben egyhangúnak lehetett tekinteni a tagállamok körében.

A fizetett szabadság kérdését ismét tárgyalja a Tanács 1975. július 22-i ajánlása, amely felkérte a tagállamokat arra, hogy 1978 végéig vezessék be az évi minimálisan négyhetes fizetett szabadságot; az ajánlás ezenkívül tartalmazott utalást a rendes negyvenórás munkahétre (ennek a célnak az elérését is 1978 végére javasolta).

A munkaidővel kapcsolatos legfontosabb jogszabály azonban az 1993. évi 93/104 sz. irányelv; ezt eredetileg szerteágazó intézkedésként javasolták, a munkaidő megszervezésének néhány olyan alapvető vonatkozására korlátozva, amelyeket különösen fontosnak tartottak a munkavállalók munkahelyi egészsége és biztonsága szempontjából.

Ami az irányelv tartalmát illeti, különösen jelentős a munkaidő meghatározása: "minden olyan idő, amelyben a munkavállaló munkát végez a munkaadó rendelkezése alapján, és tevékenységét vagy kötelezettségeit hajtja végre, a nemzeti jogszabályokkal és/vagy gyakorlattal összhangban." Ugyanilyen jelentős az "éjszakai időszak" meghatározása, amely az éjszakai munka és az éjszakai dolgozó meghatározása szempontjából releváns: ebből a szempontból az éjszakai időszak "minden olyan, hét óránál nem rövidebb, a nemzeti jogszabály által meghatározott időszak, amely tartalmazza az éjfélt

és a reggel 5 óra közötti időt". Ennek megfelelően éjszakai dolgozó "mindenki, aki napi munkaidejéből rendszeresen legalább három órát (éjszakai időszakban) dolgozik le".

Az irányelv foglalkozik továbbá a maximális heti munkaidő kérdésével, amely nem haladhatja meg a 48 órát (a túlórákat is beleértve) hétnapos időszakban.

Valójában az irányelv a maximális heti munkaidő tárgyalásán túlmenően beszél az átlagos munkaidőről is: ténylegesen a 48 órás korlátot legfeljebb négyhavi időszak átlagában kell figyelembe venni, amely bizonyos tevékenységeknél hat hónapra és kollektív tárgyalások útján legfeljebb 12 hónapra növelhető. Így tehát az, amit nem szabad túllépni, az a viszonyítási időszakra vonatkozóan számított átlagos heti munkaidő.

Nyilvánvaló, hogy ily módon az Európai Közösség jogszabályai nem állapítanak meg maximális napi felső határértéket a normális napi vagy heti munkaidő számára, és nem adnak alapot, amelyre a túlmunka számítását alapozni lehetne, továbbá nem állítanak korlátot a túlmunka elé.

A szabadság tekintetében az irányelv újra megerősítette, hogy a fizetett évi szabadságnak legalább négy hétnek kell lennie, és hogy ezt az időszakot nem lehet pénzzel megváltani, kivéve, ha a munkaviszony megszűnik (7. cikk). Ugyanez az irányelv meghagyja a tagállamoknak azt a lehetőségét, hogy az éves fizetett szabadságot legfeljebb hároméves átmeneti időszakra három hétre korlátozzák, attól az időponttól számítva, amelyben a közösségi rendelkezést nemzeti törvényként átveszik (18. cikk).

Az irányelv foglalkozik a napi és heti pihenőidőkkel is. Előírja, hogy minden munkavállaló jogosult 24 órás időszakonként 11 összefüggő órából álló pihenőidőre, illetve minden hétnapos időszakra számítva minimálisan 24 óra megszakítatlan pihenőidőre, a 11 órás napi pihenőidőn felül, noha kimondja, hogy a heti pihenőidőt egy nem több, mint 14 napos viszonyítási időszak figyelembevételével lehet megállapítani.

Hasznos végül megemlíteni azt a szabályozást, amelynek értelmében minden munkavállaló jogosult munkaszünetre, ha a munkanap hat óránál hosszabb. Ennek részleteit, beleértve az időtartamot és a feltételeket, kollektív szerződésben kell meghatározni, ennek hiányában pedig a nemzeti jogszabálynak kell megállapítania.

Az irányelv második része az éjszakai munka és a többműszakos munka egyes olyan vonatkozásaival foglalkozik, amelyeket az irányelv különösen veszélyesnek tekint az egészségre nézve.

A szabályozás mindenekelőtt meghatározza az éjszakai munka hosszának kritériumait. Ezeknek a kritériumoknak az alapján az éjszakai dolgozók normális munkaideje nem haladhatja meg átlagban a napi nyolc órát, olyan hosszabb viszonyítási időszak figyelembevételével, amelyet minden tagállamban kollektív tárgyalások, vagy pedig a szociális partnerekkel folytatott konzultáció után meghozott jogszabály útján határozható meg. Továbbá az olyan éjszakai dolgozók, akiknek munkája speciális veszélyekkel vagy súlyos fizikai vagy szellemi igénybevétellel jár, nem dolgozhatnak nyolc óránál többet az olyan 24 órás időszakokra számítva, amelyek során éjszakai munkát végeznek. Az ilyen típusú veszélyes munkavégzést nemzeti jogszabály vagy kollektív szerződés útján kell meghatározni.

Végül, konkrétan az éjszakai dolgozók egészségi állapotával kapcsolatban az irányelv megállapítja, hogy:

- a) Az éjszakai dolgozók jogosultak egészségi állapotuk ingyenes felmérésére beosztásuk elfoglalása előtt, és azután rendszeres időközönként;

- b) Azokat, akik az éjszakai munkavégzéssel összefüggő egészségügyi problémáktól szenvednek, ha csak lehetséges, olyan nappali munkára kell áthelyezni, amelyre inkább alkalmasak;
- c) Az olyan munkaadónak, aki rendszeresen alkalmaz éjszakai dolgozókat, erről tájékoztatnia kell az illetékes hatóságokat, ha ezt előírják számára;
- d) Az éjszakai és a többműszakos dolgozóknak rendelkezésére kell bocsátani a munkavégzésük természetének megfelelő biztonsági és egészségvédelmet (nyilvánvaló, hogy az irányelv olyan különleges intézkedések alkalmazását írja elő, amelyek nem szükségesek az olyan munkavállalók számára, akik ugyanilyen feladatköröket látnak el, de nem éjszaka vagy több műszakban dolgoznak).

Összefoglalásképpen meg kell jegyeznünk, hogy ennek az irányelvnek a rendelkezéseire a nagyfokú rugalmasság jellemző; eltekintve az egészségvédelemmel szorosan összefüggő rendelkezésektől, amelyeket kötelezőnek kell tekinteni, a szabadsággal, a pihenőidővel, a heti és az éjszakai munka időtartamával kapcsolatos összes további rendelkezés oly módon vehető át, hogy figyelembe lehessen venni bizonyos tevékenységek sajátos jellemzőit, és azokat a sajátos körülményeket, amelyeket magának az irányelvnek a 17. cikke megjelöl.

Egészében véve az irányelv számos derogációt engedélyez, feltéve, hogy az érintett munkavállalók egyenértékű kompenzációs pihenőidőt kapnak, vagy kivételes esetekben, amelyekben objektív okok miatt nem lehetséges ilyen kompenzációs pihenő időszakot biztosítani, a munkavállalók "megfelelő védelemben" részesülnek.

Figyelemre méltó, hogy az irányelv kerüli azt, hogy a vasárnapot jelölje meg a heti pihenőnapként, hanem ezt a döntést a tagállamokra bízta.

Az irányelv maximális rugalmasságát azonban a 18. cikkely tükrözi, amely lehetővé tesz egyéni megállapodásokat a heti munkaidőre vonatkozó szabályozásoktól való eltérés céljára. Lényegében semmi másra nincs szükség, mint a munkavállalóval való megállapodásra.

Végül érdemes megemlíteni az Európai Bíróságnak ezzel a témakörrel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatát, különös tekintettel a nők éjszakai munkavégzésére. Ebben az értelemben a Bíróság a 76/207 sz. irányelvben szereplő egyenlő kezelés elvének szigorú alkalmazását választotta. Közelebbről: a Bíróság azt mondta ki, hogy "függetlenül az éjszakai munkavégzés kellemetlenségeitől, nem tűnik úgy, hogy - a terhességtől vagy anyaságtól eltekintve - azok a kockázatok, amelyeknek a nők az ilyen típusú tevékenység során ki vannak téve, bármiképpen különböznenek azoktól, amelyeknek a férfiak is hasonlóképpen ki vannak téve".⁹

4. Egészség és biztonság a munkakörnyezetben

A) ÁLTALÁBAN

Az erre a témakörre vonatkozó első közösségi kezdeményezések a CECA Szerződés részei. 1957-ben egy súlyos bányaszerencsétlenség nyomán, amelyben 264 olasz bányász vesztette életét, létrehozták a Szénbányászati Biztonságügyi Állandó Bizottságot, amelynek hatáskörét a későbbiekben az egész bányászatra kiterjesztették.

⁹ Európai Bíróság, 1991. július 25., 345/89 eset, Stoeckel

Felidézhetjük még ebből a kezdeti időszakból a Bizottság 1962. július 20-i és 23-i ajánlásait a foglalkozási orvoslással és betegségekkel kapcsolatban. Az 1974. január 21-i határozat is igen fontos, és elismeri, hogy rendkívül fontos közösségi szintű kezdeményezések elfogadása a munkavállalók egészségével és biztonságával kapcsolatban. Az 1974. június 27-i tanácsi határozattal létrehozták a munkahelyi biztonság, higiénia és egészségügyi konzultatív bizottságot.

Az 1974. évi határozat után, a Közösség egészében kialakult konszenzusnak köszönhetően, számos irányelvet bocsátottak ki a Szerződés korábbi 100., jelenleg 94. cikkében szereplő általános szabályozások alapján (egyhangúlag). Közülük érdemes megemlíteni az 1980. november 27-i 80/1107/EEC sz. tanácsi irányelvet, amely a munkavállalóknak a kémiai, fizikai és biológiai hatásoknak való munkahelyi kitettséggel összefüggő veszélyek elleni védelmével foglalkozik. Az ebben az irányelvben foglalt jogszabályt négy további "származék" irányelv követte konkrét szabályozással (az ólom-, azbeszt-, zajártalommal, továbbá bizonyos hatóanyagoknak és/vagy tevékenységeknek a betiltásával kapcsolatban).

Meg kell jegyezni, hogy ez az irányelv az alkalmazandó biztonsági intézkedések ésszerű megvalósíthatóságának kritériumán alapul: ez rugalmas felfogás, amelynek egyidejűleg kell figyelembe vennie a munkavállalók védelmének céljait, és a gazdasági megfontolásokat éppúgy, mint a technológiai lehetőségeket és szükségszerűségeket. Ez a felfogás különbözik attól a szigorú felfogástól, amelyet az olasz törvényhozó alkalmaz, amikor a technológiailag maximális lehetséges biztonságról beszél.

B) AZ EGYSÉGES EURÓPAI TÖRVÉNY (SINGLE EUROPEAN ACT)

Az Egységes Európai Törvényben szereplő szabályozás jelentős hatást gyakorolt a Közösségnek a munkavállalók biztonsági és egészségügyi védelmére és munkakörnyezetükre vonatkozó tevékenységeire. Valójában ezt a 118. cikkel (amely többé nem létezik külön cikként, hanem beépült a 137. cikkbe) vezették be a szerződésbe, és ez a cikk eltérő döntéshozási eljárást ír elő a Tanács számára. Az 1986-ig érvényes irányelvek, amelyek a korábbi 100. cikkben alapultak, ténylegesen egy javaslat egyhangú elfogadását igényelték; a korábbi 118. és a jelenlegi 137. cikk most lehetővé teszi, hogy az ebben a kérdéskörben meghozott határozatokat minősített többséggel fogadják el. Ennek a cikknek az értelmében "a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok akcióit", annak érdekében, hogy "javítsa a munkafeltételeket a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme céljából".

A szabályozás élénk vita tárgyává vált, amely már abban az időben megindult, amikor a korábbi 118 A cikket megfogalmazták, különösképpen a "munkakörnyezet" kifejezésnek adott széles értelmezés tekintetében, hiszen ez - ha tágan értelmezik - kiterjedhet a munkaszervezésre és a munkaidőre is. Ami nyilvánvalóan figyelemre méltó, az az, hogy ezek valójában minimális intézkedések, mert ezekkel szemben minden tagállam fenntarthat vagy bevezethet olyan intézkedéseket, amelyek a munkavállalók magasabb szintű védelmét biztosítják.

Végül fontos emlékeztetni arra a rendelkezésre, amelynek értelmében a 118 A cikk alapján kiadott irányelveknek kerülniük kell olyan közigazgatási, pénzügyi és igazságszolgáltatási kötelezettségek megfogalmazását, amelyek akadályozhatják a kis- és közepes vállalkozások fejlődését (ezt a szabályozást a 137. cikk szövege fenntartotta). Ezt a szabályozást bírások érték annak a megfontolásnak az alapján, hogy ez "kettős mérce"

alkalmazását jelentené a biztonság kérdésében, de a későbbi szabályozások nem vették figyelembe ezeket az aggályokat...

C) A 89/391 SZ. KERETIRÁNYELV

A Közös Törvény elfogadása után a Közösség újabb keletű tevékenységének legjelentősebb eredménye az ezzel a témakörrel foglalkozó, 1989. június 12-i második tanácsi irányelv, amely a 89/391 számot viseli, és "a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását ösztönző intézkedésekről" szól.

Fontos megjegyezni, hogy az irányelv preambuluma leszögezi: a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme nem függhet tisztán gazdasági szempontoktól.

Az irányelv alkalmazási köre különösen széles: valamennyi ágazatra, mind a magán-, mind pedig a közszférára irányul, a közalkalmazással kapcsolatos igen kevés kivétel figyelembevételével (fegyveres erők, rendőrség, polgári védelem).

Azt is meg kell jegyezni, hogy az irányelv nem tartalmaz a vállalkozások mérete szerinti megkülönböztetéseket: minden munkaadó ugyanúgy köteles figyelembe venni előírásait. Ez a mondat bizonyos kételyeket ébresztett, mert úgy tűnt, hogy ellentétben áll a Szerződés 118. cikkelyével.

Az irányelv két szakaszra oszlik: az első a munkaadó kötelezettségeivel, a második pedig a munkavállaló kötelezettségeivel foglalkozik; nyilvánvalóan az első rész alkotja a közösségi jogszabály lényegét.

Mindenekelőtt a munkaadóra az az igen általános kötelezettség hárul, hogy "biztosítsa a munkavállalók biztonságát és egészségét a munkával összefüggő valamennyi vonatkozásban". Az irányelv hangsúlyozza a munkaadó biztonsági követelményekkel kapcsolatos felelősségének *személyes* jellegét. Ez a felelősség azonban kizárható vagy korlátozható rendkívüli és előre nem látható körülmények miatt bekövetkező eseményeknél, amelyek lényegében az "elemi csapás" fogalmába tartoznak; fennáll azonban a felelősség még akkor is, ha a károsodás azért következik be, mert maga a munkavállaló megszegi a biztonsági szabályokat, és fennáll különösképpen akkor, ha a munkaadó harmadik feleket vesz igénybe a megelőzési és védelmi tevékenységek megszervezésére.

Az irányelv egyúttal tartalmazza az általános megelőzési elvek felsorolását is, amelyeknek a munkaadó által alkalmazott intézkedéseknek meg kell felelniük: a kockázatok elkerülése, az el nem kerülhető kockázatok értékelése, a kockázatok keletkezésüknél való leküzdése, az egyhangú vagy ismétlődő munkavégzés enyhítése stb.

A 6.4 cikk egy fontos és újító szellemű rendelkezést tartalmaz a vállalkozásba adás és az alvállalkozás kérdésében, amely megállapítja: "Ahol több vállalkozás dolgozik ugyanazon a munkahelyen, a munkaadók kötelesek együttműködni a biztonsági, egészségügyi és foglalkozáshigiéniai rendelkezések megvalósításában, és - figyelembe véve a tevékenységek természetét - össze kell hangolniuk tevékenységeiket a foglalkozási kockázatok elleni védelem és azok megelőzése tárgyában."

Egy másik, rendkívül fontos kötelezettség, amely a munkaadókra hárul, az, hogy tájékozottassák és képezzék ki a munkavállalókat, továbbá tegyék számukra lehetővé a részvételt és a konzultálást, ha szükséges.

A munkaadónak mindenekelőtt meg kell adni a munkavállalók és/vagy képviselőik számára a biztonsági és egészségügyi kockázatokkal, valamint a megelőző és védelmi intézkedésekkel kapcsolatos minden szükséges információt. Továbbá a munkaadónak minden munkavállalót elégséges és megfelelő biztonsági és egészségügyi képzésben kell részesítenie. Az ilyen képzést különböző alkalmakkor meg kell tartani (a felvételkor, a

munkakörváltozás esetén, új védelmi eszközök vagy új technológiák bevezetése alkalmával), és - ha szükséges - rendszeres időközönként meg kell ismételni; ilyen oktatásban kell részesíteni a munkavállalók biztonságügyi képviselőit is; az oktatásnak a rendes munkaidőben kell történnie, és ingyenesnek kell lennie a munkavállalók számára, éppúgy, mint minden más olyan intézkedésnek, amely a munkahelyi biztonsággal, higiénéjével és egészséggel kapcsolatos.

A munkavállalóknak és/vagy képviselőiknek joguk van konzultálni a munkával, biztonsággal és egészségüggyel kapcsolatos valamennyi ügyben, és ezekben részt venni. Különösképpen a munkavállalók képviselőinek joguk van saját javaslatokat előterjeszteni, és keresetkiesés nélkül jogosultak a munkavégzés alól való mentesítésre annyi időre, amely szükséges a munkabiztonsággal kapcsolatos funkcióik gyakorlására.

Ami a munkavállalók kötelezettségeit illeti, az irányelv előírja, hogy minden munkavállalónak a lehetséges mértékig ésszerűen gondoskodnia kell saját biztonságáról és egészségéről, valamint a cselekedetei vagy mulasztásai által érintett más személyek biztonságáról és egészségéről. Az irányelv néhány példával részletesebben meghatározza ezt az elvet (a gépi berendezések helyes használata, a veszélyes anyagok és az egyéni védőeszközök, a védőeszközök önkényes módosítása vagy eltávolítása, a veszélyekről való haladéktalan tájékoztatás stb.).

Összefoglalva: szem előtt kell tartani, hogy a 89/391 sz. irányelv 16. cikke kifejezetten előírja konkrét irányelvek elfogadását a Tanács keretirányelvében foglalt elvek alapján.

Jelenleg 15, a munkavállalók biztonságával és egészségével összefüggő "származék" irányelvet adtak ki a kockázatok különböző típusaival kapcsolatban (anyagmozgatás, videoterminálok használata, ideiglenes munkahelyszínek stb.).

D) A MUNKAVÁLLALÓ ANYÁK VÉDELME

A 92/85 sz. irányelv speciális típusú irányelv, amelyet az imént tárgyalt 89/391 sz. irányelv 16.1 cikke alapján adtak ki. Ez az irányelv bizonyos számú sajátos biztonsági és egészségügyi intézkedést ír elő a terhes nők és a szoptató nők számára, bizonyos veszélyes hatóanyagoknak való kitettséggel, továbbá az éjszakai munkavégzéssel, a munkahelyi hiányzással és az elbocsátással összefüggésben.

Az irányelv az egészség védelmi követelmények és a termelési szükségletek közötti nehéz kompromisszumok végeredménye; ez magyarázza, hogy miért van benne olyan sok kétértelműen megfogalmazott rendelkezés.

Mindenekelőtt, ami a veszélyes hatóanyagoknak való kitettséget illeti, az irányelv elismeri a munkavállalóknak azt a jogát, hogy a munkaadótól a munkafeltételek és/vagy a munkaidő átmeneti módosítását igényeljék. Ha a munkavállaló munkakörülményeinek és/vagy munkaidejének módosítása technikailag és/vagy objektíve nem lehetséges, vagy azt nem lehet kellő megalapozottsággal követelni, akkor a munkaadónak meg kell tennie a szükséges intézkedéseket azért, hogy az érintett munkavállalót más munkakörbe helyezze át.

Ha a szóban forgó munkavállaló más munkakörbe való áthelyezése nem lehetséges, akkor a munkaadónak szabadságot kell engedélyeznie számára a nemzeti jogszabályokkal és/vagy gyakorlattal összhangban, a biztonságának és egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra.

Ami az éjszakai munkát illeti, az irányelv 7. cikkelye annak kimondására szorítkozik, hogy a munkavállalók nem kötelezhetők éjszakai munka végzésére terhességük alatt, vagy a

gyermekszülést követő időszakban, amelyet a nemzeti hatóságok állapítanak meg. A mentesség iránti kérelmet orvosi igazolással kell alátámasztani.

Ami az anyasági szabadságot illeti, az irányelv kimondja, hogy a munkavállaló legalább 14 heti szabadságra jogosult, amelyet részben a szülés előtt, részben pedig a szülés után kell kiadni, a nemzeti jogszabállyal összhangban. Ebben az időszakban a munkavállaló számára bért kell fizetni, vagy olyan járandóság illeti meg őt, amely legalábbis egyenértékű azzal, amit a munkavállaló betegség esetén kapna. Ennek az időszaknak, amely a munkavállaló szempontjából jogosultság, nem pedig kötelezettség, tartalmaznia kell legalább kétheti kötelező szülési szabadságot, amelyet szintén fel kell osztani a szülés előtti és utáni időszakra.

Nyomban nyilvánvaló ennek a védelemnek a "kicentizettsége" - nemcsak mennyiségi értelemben (amikor az irányelvet kiadták, csak két tagállamban írtak elő rövidebb szülési szabadsági időszakot), hanem azért is, mert a szabadságot inkább jogosultságként, mint kötelezettségként határozta meg, a védelem hatásosságával kapcsolatos minden elképzelhető következménnyel együtt.

Végül, az elbocsátás tilalmának az a funkciója, hogy védelmezze az anyákat a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszakban. A tilalom nem érvényes abban az esetben, ha az elbocsátás a nemzeti jogszabályok értelmében elismert kivételes események következtében történik (esetleg az illetékes hatóságoktól kapott felhatalmazás alapján), és a munkavállaló állapotától független körülmények indokolják.

Meg kell jegyeznünk, hogy az irányelv, beleértve az elbocsátás tilalmát is, nem a terhesség objektív fennállásának következményeként alkalmazható, hanem csak akkor, ha az érintett munkavállaló tájékoztatja a munkaadót állapotáról, eltérően például Olaszországtól, ahol ugyanaz a kötelezettség akkor is fennáll, ha a munkaadó nem tud a terhességről.

E) A FIATALOK MUNKAHELYI VÉDELME

Az Alapvető szociális jogok Európai chartájában teljes fejezetet szenteltek "a gyermekek és serdülőkorúak védelmének". Ezeknek az ajánlásoknak az alapján a Bizottság javaslatot dolgozott ki, amely azután az 1994. június 22-én 94/33 sz. alatt elfogadott irányelvvé vált.

Ez is a Szerződés 118 A cikkelyén (korábbi szöveg) alapul, és azt a feladatot rója a tagállamokra, hogy "védelmezzék a fiatalokat a gazdasági kizsákmányolás és minden olyan munkavégzés ellen, amely ártalmas biztonságukra, egészségükre, szellemi, morális és szociális fejlődésükre, vagy megakadályozza az oktatásban való részvételüket" (1.3 cikk).

A fiatalok munka közbeni védelmét sokféle intézkedés útján kell biztosítani, amelyek konkrét korlátozásokat vezetnek be a minimális munkaképes korra, a munkaidőre, az éjszakai munkára, a pihenési időre és a kötelezettségekre vonatkozóan.

Az irányelv vonatkozik "minden olyan 18 év alatti személyre, akinek munkaszerződése van, vagy aki munkaviszonyban áll" (2. cikk), és megkülönbözteti a gyermekeket ("minden 15 évnél fiatalabb, illetve olyan személy, akire a nemzeti törvény értelmében még fennáll az iskolalátogatási kötelezettség") a serdülőtől ("minden legalább 15 éves, de 18 évnél fiatalabb személy, akire a nemzeti törvény értelmében már nem áll fenn az iskolalátogatási kötelezettség").

Elvben a gyermekmunka tilos (4.1 cikk): ebből tehát következik, hogy a munkaképes kor minimuma a 15. életév betöltése, vagy ennél magasabb életkor, ha a nemzeti jogszabály ilyen magasabb korig írja elő az iskolalátogatási kötelezettséget.

A gyermekmunka csak kulturális, művészeti, sport- vagy reklámtevékenység végzése céljából fogadható el (az illetékes hatóság előzetes engedélyétől függően); illetve azok számára, akik legalább a 14. életévüket betöltötték, "egy egyesített munkavégzési-képzési rendszer keretében, vagy üzemben belüli gyakorlati munka rendszerének keretében dolgoznak", vagy könnyű munkát végeznek (más szavakkal olyan munkakört töltenek be, amely nem ártalmas egészségük, biztonságuk vagy fejlődésük szempontjából, és amely lehetővé teszi számukra a rendszeres iskolalátogatást) (4. cikk).

A gyermekmunka tilalma mellett az irányelv kiterjed általában a fiatalok (beleértve a serdülőkorúakat is) munkavégzésének tilalmára az alábbi esetekben:

- a) amely objektíve meghaladja fizikai vagy pszichológiai teljesítőképességüket;
- b) amely olyan káros hatóanyagoknak való kitettséggel jár, amelyek mérgezők, rákkeltők, örökletes genetikai károsodást okoznak, károsítják a még meg nem született gyermekeket, vagy amelyek más módon krónikusan befolyásolják az emberi egészséget;
- c) amely sugárzásoknak való ártalmas kitettséggel jár együtt;
- d) amely olyan baleseti kockázatokkal jár, amelyekről feltételezhető, hogy a fiatalok számára a biztonságra való ügyelésük elégtelensége, tapasztalatuk- vagy képzettséghiányuk miatt nem ismerhetők fel vagy nem kerülhetők el;
- e) amelyben a rendkívüli hideg vagy meleg, vagy zaj, vagy rezgés veszélyezteti az egészséget.

Az irányelv azonban előírja, hogy a munkaadó végezzen olyan felmérést, amely kifejezetten a fiatalokat fenyegető veszélyek értékelésére irányul, figyelembe véve a rájuk bízott feladatokat. Ha ez a felmérés azt mutatja, hogy fennáll a fiatalok biztonságának, egészségének vagy fejlődésének veszélyeztetettsége, a munkaadónak biztosítani kell a megelőző és rendszeres orvosi vizsgálatot, és tájékoztatnia kell az ilyen fiatalok törvényes képviselőjét a lehetséges veszélyekről, valamint a biztonságukkal és egészségükkel kapcsolatos valamennyi intézkedésről.

Ami a munkaidőt illeti, a szabály szerint nem haladhatja meg a napi 7 órát és a heti 35 órát a gyermekek esetében, illetve a napi 8 órát és a heti 40 órát a serdülőkorúaknál. A gyermekek minden 24 órás időszakban jogosultak legalább 14 órás megszakítatlan pihenési időre (a serdülők 12 órás megszakítatlan időre); minden hétnapos időszakra számítva mind a gyermekek, mind pedig a serdülőkorúak jogosultak legalább 2 napos pihenőidőre, ha lehetséges, megszakítás nélkül (amelyet, ha "technikai vagy szervezési okok indokolták teszik", csökkenteni lehet, de nem lehet kevesebb 36 megszakítás nélküli óránál).

Gyermekmunka este 8 óra és reggel 6 óra között abszolút tilos. A serdülők viszont este 10 óra és reggel 6 óra (vagy este 11 óra és reggel 7 óra) között nem dolgozhatnak, ebben az esetben azonban a tilalomhoz a kivétel lehetősége is társul (lásd 9.2 cikk). Ha serdülőkorút éjszakai munkára osztanak be, akkor először ingyenes orvosi vizsgálaton kell keresztülmennie, egészségi állapotának meghatározása céljából, és ezt rendszeres időközönként meg kell ismételni.

A tagállamok jogszabály vagy rendelet útján felhatalmazást adhatnak arra, hogy az irányelvet ne kelljen alkalmazni, az általuk meghatározott korlátokkal és feltételekkel az alkalmi vagy rövid idejű munkára, a következő esetekben:

- a) családi környezetben végzett háztartási munka;
- b) a családi vállalkozásokban végzett olyan munka, amelyet sem károsnak, sem veszélyesnek nem lehet tekinteni a fiatalok szempontjából.

V. FEJEZET

NEM TIPIKUS MUNKAKÖRÖK

1. A részidős munka

A részidős munka az utóbbi időkben jelentős hatást gyakorolt a foglalkoztatottságra. Ennélfogva az egyezményt aláíró felek (a szociálpolitikai protokoll 118 B cikkelye alapján lefolytatott eljárás) kiemelt figyelmet szenteltek a munka e formájának, mint a rugalmasság eszközüének.

Az aláíró feleknek az volt a szándéka, hogy alapvető megegyezést alakítsanak ki a részidős munkáról, amely általános alapelveket és minimális követelményeket tartalmaz, és amelyet azután a 97/81 sz. irányelvvé alakítottak át.

A részidős munkavállaló olyan munkavállaló, akinek rendes heti munkaideje, vagy a munkaviszonyának időtartamára (egy évig terjedően) számított átlagos munkaideje kevesebb, mint az ugyanannál a vállalkozásnál alkalmazott, összehasonlítható munkakört betöltő, teljes munkaidős munkavállaló normális munkaideje, aki ugyanolyan típusú munkaszerződés vagy munkaviszony keretében dolgozik, azonos vagy hasonló munkahelyen, illetve foglalkozásban.

Ha nincs összehasonlítható teljes munkaidős munkavállaló ugyanabban a létesítményben, akkor az összehasonlítást a kollektív szerződésre vagy a jogszabályra kell alapozni.

Ez igen általános meghatározás, de éppen ennek eredményeként felöleli azt a sokféle részidős munkakört, amely mindeddig a különböző országokban kialakult.

Az összehasonlítás legjobb alapja a kollektív szerződésekben vagy jogszabályban meghatározott normális munkaidő.

Ami a munkaviszonyt illeti, a cél annak biztosítása, hogy a tagállamok a minimális jogok bizonyos együttesét nyújtsák a részidős munkavállalóknak, amelyek azonosak (vagy a munkaidővel arányosak) a teljes munkaidős munkavállalók jogaival. A társadalmi partnerek kifejezték "azt a hajlandóságukat, hogy általános kereteket dolgozzanak ki a részidős munkavállalók elleni hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére, és a részidős munkavállalási lehetőségek fejlesztésének támogatására". Ennek megfelelően "a foglalkoztatási feltételek tekintetében a részidős munkavállalókat nem szabad kevésbé kedvező módon kezelni, mint a velük összehasonlítható teljes munkaidős munkavállalókat, pusztán azért, mert részidőben dolgoznak, kivéve, ha az eltérő kezelést objektív okok indokolják".

Az egyenlőség elve ennélfogva kiterjed a munkaadó által fenntartott szakképzésben való részvételre, a vállalaton belüli közszolgáltatásokhoz való hozzáférésre (büfé, zuhanyozó, az üzemben működő üzletek stb.), és mindenekelőtt a pihenőidőre és a munkaszerződés megszűnésekor esedékes járandóságokra való jogra.

Ez az irányelv figyelembe veszi a részidős munkavállalók által ledolgozott munkaidőhöz való arányosítás elvét (pro rata temporis), de szabadságot engedélyez a tagállamok számára arra, hogy korlátozza ennek az elvnek az alkalmazását (például a részidős munkavállalók után járó közvetlen vagy közvetett bér és társadalombiztosítási hozzájárulás a vállalat által alkalmazott munkavállalók társadalombiztosítási létszámán belül, olyan plafonok meghatározása céljából, amelyek fölött sajátos jogszabályok érvényesek).

Ebből a célból rendkívül fontos hangsúlyozni azokat a kritériumokat, amelyek alapján a részidős munkavállalókat beszámítják a fent említett számítási korlátokba, és amelyen túl a vállalaton belül törvényileg kötelező a munkavállalók képviselői testületének létrehozása vagy valamilyen alternatív rendszernek a megvalósítása, a munkavállalók jogellenes elbocsátása elleni védelem céljából.

Ami a részidős munkavállalók társadalombiztosítását illeti, az irányelv egyszerűen arra szorítkozik, hogy ezt a kérdést a tagállamok idevágó jogszabályaihoz utalja.

Az irányelv azt is kinyilvánítja, hogy a munkavállalónak a teljes munkaidős munkaviszonyból részidős munkaviszonyba való áthelyezéssel szembeni elutasítása, vagy megfordítva, önmagában nem alapozza meg a munkaviszony megszüntetésének jogosságát.

Továbbá a munkaadóknak a lehetséges mértékig figyelembe kell venniük a következőket:

- a) a munkavállalók arra irányuló kérését, hogy a létesítményben megnyíló részidős munkakörre helyezték át őket teljes munkaidős munkakörből;
- b) a munkavállalóknak arra irányuló kérését, hogy részidős munkakörből teljes munkaidős munkakörbe helyezték át őket, vagy növeljék munkaidejüket, ha erre alkalom nyílik;
- c) megfelelő időben tájékoztatást kell adniuk a létesítménynél meglévő részidős és teljes idős betölthető állásokról, hogy megkönnyítsék a teljes munkaidőről részmunkaidőre vagy megfordítva való áthelyezést;
- d) intézkedést kell hozniuk a részidős munkavállalásra való lehetőség előmozdítása érdekében a vállalat valamennyi szintjén, beleértve a szakképzett és menedzseri állásokat is, és megfelelő esetben meg kell könnyíteniük a részidős munkavállalók számára a szakképzésben való részvételt, hogy javítsák pályafutási lehetőségeiket és szakmai mobilitásukat.

Meg kell jegyezni, hogy az irányelv csak információs jogot állapított meg, amely nem hasonlítható az egyik típusú munkaviszonyról a másikra való átmenettel kapcsolatos igazi prioritási joghoz, mint amilyen például az olasz jogban létezik.

Gyakorlati értelemben az európai társadalmi párbeszéd első konkrét eredménye a szakmai rugalmasság tekintetében olyan szabályozás, amelynek tartalma meglehetősen hiányos, hangneme pedig igen "félénk". Csupán arra szorítkozik, hogy néhány alapvető jogot határozzon meg, mint amilyen például a megkülönböztetésmentesség, egy igen általános meghatározást ad a részidős munkavállalóról, bőséges mozgásteret adva a tagállamok és/vagy a társadalmi partnerek számára az ilyen munkaviszony különböző vonatkozásainak meghatározásában.

2. Határozott időre szóló munkaviszony

A foglalkoztatási rugalmasság másik fontos eszközére, tudniillik a határozott időre szóló munkaviszonyra szóló szabályozásokat a társadalmi partnerek a maastrichti jegyzőkönyv 118 b cikkelyéhez (jelenleg az EC-szerződés 139. cikkelye, mint fentebb láttuk) kapcsolódó eljárás keretében javasoltak, az "európai társadalmi párbeszéd" részeként.

Az ebben az egyezményben részes felek elismerik, hogy a bér munka általános formája a határozatlan időre szóló munkaszerződés, azonban egyúttal arra a következtetésre jutottak, hogy a határozott időre szóló munkaviszony bizonyos körülmények között és különösen

bizonyos gazdasági tevékenységek körében megfelel mind a munkavállalók, mind pedig a munkaadó szükségleteinek.

Ebből a szemszögből nézve az európai egyezmény meghatározza a határozott időre szóló munkaviszony általános jogszabályi kereteit, az alkalmazás részleteit az egyes országok belső jogalkotására bízva, amelyeknek (ugyanúgy, mint a részidős munkavállalás esetén) szem előtt kell tartaniuk a speciális nemzeti, ágazati és szezonális körülményeket (mint például a mezőgazdaság, a turizmus és általában a szezonális tevékenységek esetén).

Az a jogi instrumentum, amelyet a Tanács ebben az esetben az európai keretegyezmény tartalmának megvalósítása céljából választott, kötelezővé téve azt a tagállamok számára, megint csak egy irányelv volt, amelyet azután át kell ültetni a nemzeti jogba.

Az egyezmény célja a határozott időre szóló munkaviszony minőségének javítása, biztosítva - ugyanúgy, mint a részidős munka esetében - a határozott időre szóló munkaviszonyban munkavállaló munkavállalóknak a határozatlan idejű munkavállalókkal szembeni megkülönböztetésmentességének az alkalmazását, és olyan keretek megteremtését, amelyeknek igénybevételével meg lehet akadályozni azokat a visszaéléseket, amelyek a vállalat és a munkavállalók közötti egymást követő, határozott időre szóló szerződéseinek alkalmazásából eredhetnek. A cél az, hogy megakadályozzák határozott időre szóló munkaszerződés alkalmazását, ott ahol állandó szerződést is lehetne alkalmazni, megfosztva ezzel a munkavállalót attól a biztonságtól, amit ez az utóbbi megoldás kínál.

A határozott idős munkavállalót úgy határozzák meg, mint olyan személyt, akinek esetében a munkaadó és a munkavállaló közvetlenül olyan munkaszerződést vagy munkaviszonyt kötött, amelyben a munkaszerződés megszűnését objektív feltételek állapítják meg, mint például meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat befejezése, vagy valamilyen meghatározott esemény bekövetkezése.

A szerződés "közvetlenségére" való utalás szükséges, mert az irányelv alkalmazási területe nem terjed ki a meghatározott időre szóló munkavégzésnek arra a sajátos formájára, amelyet az "ideiglenes munkavégzés" jelent (amelynek rendszere háromoldalú, és amelyben a munkavállaló nem közvetlenül a munkaadóval, hanem az ideiglenes munkavállalókat rendelkezésre bocsátó vállalattal szerződik).

Hasonlóképpen ki vannak zárva az irányelv alkalmazási területéről azok a szerződések, amelyeknek célja a képzés, és amelyek nem tartalmaznak fizetett munkavégzést (ösztöndíj). A tagállamok vagy a társadalmi partnerek dönthetnek továbbá úgy, hogy kizárják a képzési céloknak megfelelően megszerkesztett és azokra "kihegyezett", meghatározott időre szóló szerződéseket is, mint például a tanoncszerződést.

Ami a diszkrimináció mentességi kötelezettséget illeti, az összehasonlításnak a "hasonló állandó munkavállalóval" kell történnie, más szavakkal olyan személlyel, akinek meghatározatlan időre szóló szerződése vagy munkaviszonya van ugyanabban a létesítményben, ugyanolyan vagy hasonló munkakörben vagy foglalkozásban dolgozik (objektív profil), kellőképpen figyelembe véve a képzettséget vagy jártasságot (szubjektív profil). A határozott idős munkavállalókat nem szabad kevésbé kedvező elbánásban részesíteni pusztán azért, mert határozott időre szóló szerződéssel dolgoznak, hacsak nem lehet az eltérő bánásmódot objektív okokkal indokolni.

Az egyenlőség elve alól azonban két kivétel van: a) a szolgálati idővel arányos elbánás elve, vagy, ahol alkalmazható, b) a szolgálati senioritási küszöb fenntartásának lehetősége

mind a meghatározott időre szóló, mind pedig az állandó munkavállalók tekintetében bizonyos kedvezményekhez való hozzájutás szempontjából.

Az irányelv továbbá megállapítja, hogy a tagállamok és/vagy maguk a társadalmi partnerek kötelesek megfelelő intézkedéseket bevezetni az egymást követő, meghatározott időre szóló foglalkoztatási szerződésekkel való visszaélés megakadályozására. Közelebbről, az alábbi intézkedések közül kell egyet vagy többet bevezetni:

- a) objektív okokkal kell indokolni az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását;
- b) maximális összes időt kell meghatározni az egymást követő, meghatározott időre szóló foglalkoztatási szerződésekre vagy munkaviszonyokra;
- c) korlátozni kell az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok számát.

A tagállamok a társadalmi partnerekkel folytatott konzultáció után, vagy maguk a társadalmi partnerek határozzák meg, hogy a meghatározott időre szóló szerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek esetén tekintik a) egymást követőknek, és b) meghatározatlan időre szóló szerződéseknek vagy munkaviszonyoknak.

Mint már láttuk a részidős munkával kapcsolatban, az irányelv kimondja azt a kötelezettséget is, hogy a meghatározott idejű munkavállalókat tájékoztatni kell a megnyíló állandó munkahelyekről "annak biztosítása érdekében, hogy ugyanolyan lehetőségük nyíljon állandó munkahely megszerzésére, mint a többi munkavállalónak". A szabályozás ebben az esetben sem beszél prioritási jogról.

Végül, megjegyzendő, hogy az Európai Szakszervezetek részéről érezhető nyomás ellenére az irányelv nem tartalmaz egységes általános hivatkozást azokra a konkrét objektív okokra, amelyek indokoltá tehetik a meghatározott időre szóló munkaszerződések alkalmazását (eltérően például Olaszországtól, ahol a jogszabályok és a kollektív szerződések részletesen felsorolják az ilyen okokat: csúcsidőszak, távol levő, hiányzó munkavállalók helyettesítése stb.).