

EURÓPAI PARLAMENT

2004



2009

Plenárisülés-dokumentum

A6-0491/2008

9.12.2008

JELENTÉS

a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 2002/73/EK irányelv átültetéséről és alkalmazásáról (2008/2039(INI))

Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság

Előadó: Teresa Riera Madurell

TARTALOMJEGYZÉK

	Oldal
INDOKOLÁS	9
VÉLEMÉNY A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL	15
A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE.....	20

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 2002/73/EK irányelv átültetéséről és alkalmazásáról (2008/2039(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közötti, a jogalkotás minőségének javításáról szóló 2003. december 16-i intézményközi megállapodásra¹,
 - tekintettel a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelvet módosító 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre²,
 - tekintettel eljárási szabályzata 45. cikkére,
 - tekintettel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére, valamint a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság véleményére (A6-0491/2008),
- A. mivel a demokrácia és a jogállamiság – az EK-Szerződésben rögzített – elvei alapján elvárható, hogy a jogalkotó kövesse nyomon az általa elfogadott jogszabály végrehajtását,
- B. mivel a Parlament társjogalkotóként végzett feladata a 2002/73/EK irányelv végrehajtásának ellenőrzésében a Bizottság által rendelkezésre bocsátott információ elégtelensége miatt igen bonyolult; mivel ezzel kapcsolatban a nemzeti parlamentek illetékes bizottságai és az esélyegyenlőségi testületek információkérő levelet kaptak, amelyre 27 nemzeti parlament és 16 nemzeti esélyegyenlőségi testület válaszolt,
- C. mivel a 2002/73/EK irányelv fontos mérföldkő a nők és férfiak közötti egyenlőség felé vezető folyamatban, valamint általában a nemi alapú hátrányos társadalmi megkülönböztetés felszámolásában,
- D. mivel a szexuális zaklatás fogalmának meghatározását EU-szinten első ízben a 2002/73/EK irányelv tartalmazta, amely irányelv tartalmazza a közvetlen és közvetett megkülönböztetés, a zaklatás és a terhesség vagy szülési szabadság miatti tiltott hátrányos megkülönböztetés fogalmak meghatározását is, továbbá rendelkezett azzal a joggal kapcsolatban, hogy a munkavállaló szülési, apasági vagy örökbefogadási szabadság után ugyanabba az állásba vagy azonos beosztásba térhessen vissza azon tagállamokban, amelyek elismerik e jogokat,
- E. mivel a tagállamok a 2002/73/EK irányelv végrehajtása során 2005. október 5-ig az alábbi kötelezettségeket vállalták:
- olyan testület vagy testületek kijelölése, amelyek hatásköre kiterjed a nőekkel és férfiakkal való egyenlő bánásmód előmozdítására, elemzésére, ellenőrzésére és

¹ HL C 321., 2003.12.31., 1. o.

² HL L 269., 2002.10.5., 15. o.

támogatására,

- a szociális partnerek közötti társadalmi párbeszéd intenzívebbé tétele az egyenlő bánásmód előmozdítása érdekében, többek között a munkahelyi gyakorlatok, kollektív szerződések stb. megfigyelése révén,
- a megfelelő nem kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszéd ösztönzése az egyenlő bánásmód elvének támogatása érdekében,
- az egyenlő bánásmód tervszerű és rendszeres előmozdítása a munkahelyeken, például a nőkkel és férfiakkal való egyenlő bánásmóddal kapcsolatos rendszeres információkat tartalmazó vállalati esélyegyenlőségi jelentések készítésével,
- az irányelv megsértésének valódi szankcionálására irányuló hatékony intézkedések meghozatala, amelyekben az áldozatoknak nyújtandó kártérítést nem szabad felső érték meghatározásával korlátozni, néhány korlátozott számú esetet kivéve,
- a nemi alapú megkülönböztetés vagy zaklatás áldozatait támogató személyeknek az áldozatokkal egyenlő védelem biztosítása a hátrányos bánásmóddal szemben,
- négyévente jelentés készítése a Bizottság számára azokról a meghozott intézkedésekről, amelyekkel különleges előnyöket biztosítanak a szakmai tevékenységekben alulreprezentált nem számára, valamint ezen intézkedések végrehajtásáról,
- a jelen irányelvbe ütköző szerződések vagy megállapodások rendelkezéseinek módosítása vagy érvénytelenítése,

F. mivel a 2002/73/EK irányelv végrehajtásának lassúsága vagy alacsony színvonala veszélyeztetné a lisszaboni stratégia végrehajtását és az EU társadalmi és gazdasági kapacitása által nyújtott lehetőségek teljes körű kiaknázásának lehetőségét,

G. mivel sok tagállamnak nehézséget okozott a 2002/73/EK irányelv átültetése, különösen a munkához jutás, a szakképzés, a szakmai előmenetel és a munkahelyi körülmények tekintetében a nemek közötti egyenlőség javítását és a megkülönböztetés csökkentését szolgáló, konkrét és megfelelő intézkedések jogszabályaikba történő bevezetése,

H. mivel a mutatók szerint az egyenlő bánásmódról szóló új, tökéletesített jogszabály hatálybalépését követő években annak semmilyen említésre érdemes hatása nem volt a nők munkához jutással és szakmai előmenetellel kapcsolatos képességére,

I. mivel sok tagállamban a nemek közötti egyenlőség politikai és igazgatási döntésekben való érvényesítése az e megközelítéssel kapcsolatos ismeretek és tudatosság hiánya miatt lehetetlen,

J. mivel a nemek más társadalmi és politikai szempontok szerinti megkülönböztetését tovább rontja a nemek között létező bérszakadék, különösen az úgynevezett női és férfi gazdasági ágazatokban,

K. mivel a nők gazdasági függetlensége alapvető az emancipációjukhoz, és ezért a jogokkal járó foglalkoztatás személyes fejlődésük és társadalmi integrációjuk garanciája,

1. felhívja a Bizottságot, hogy gondosan kövesse nyomon a 2002/73/EK irányelv átültetését, illetve az átültetésből fakadó jogszabályok betartását, és továbbra is gyakoroljon nyomást a tagállamokra; hangsúlyozza, hogy megfelelő forrásokat kell rendelkezésre bocsátani e célok elérése érdekében;
2. emlékeztet a jogalkotás minőségének javításáról szóló intézményközi megállapodás 34. pontjára, és különösen a Tanács abbéli kötelezettségvállalására, hogy ösztönzi a tagállamokat az irányelvek és a nemzeti átültetési intézkedések közötti kapcsolatokat ábrázoló táblázatok elkészítésére és nyilvánossá tételére; úgy véli, hogy a kapcsolatokat ábrázoló táblázatok megkönnyítenék a Bizottság dolgát a 2002/73/EK irányelv átültetésének ellenőrzése folyamán;
3. megjegyzi, hogy a nemzeti parlamentek illetékes bizottságai és az Európai Parlament közötti, a nemzeti jogba való átültetés és a végrehajtás ellenőrzése terén folytatott szoros együttműködés közelebb hozná a nemi esélyegyenlőség kérdését a politikai döntéshozókhoz és az állampolgárokhoz;
4. nagyra értékeli, hogy rövid idő alatt nagy számban kapott részletes válaszokat a nemzeti parlamentektől és esélyegyenlőségi testületektől az átültetés jelenlegi állásával és az ahhoz kapcsolódó problémákkal kapcsolatban;
5. sajnálattal veszi tudomásul, hogy az Európai Parlament és a Tanács számára készült, a tagállamok által 2005 végéig nyújtott információkon alapuló bizottsági jelentés még nem áll rendelkezésre;
6. helyteleníti, hogy több tagállam jogszabályai sem tartalmazzák megfelelően világos és egyértelmű módon a közvetlen és közvetett megkülönböztetés, a zaklatás és a szexuális zaklatás meghatározását;
7. aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy a hátrányos megkülönböztetés tiltott típusainak köre több tagállamban nem elég széles, így nem felel meg a 2002/73/EK irányelv előírásainak; emlékeztet, hogy a hátrányos megkülönböztetés tiltott típusai a magán- és közszférát egyaránt érintik;
8. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy egyes nemzeti parlamentek megsértik a hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók alkalmazásának elvét, mivel meghatározzák a megkülönböztetés áldozatai részére fizetendő kártérítés vagy jóvátétel összegének felső határát;
9. felhívja a figyelmet arra, hogy a nőkkel terhességük vagy szülési szabadságuk okán való hátrányos elbánás szintén hátrányos megkülönböztetésnek minősül; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy egyes tagállamok még nem ismerték el kifejezetten az ugyanabba az állásba vagy azonos beosztásba való visszatérés jogát a szülési szabadság után;
10. felhívja a tagállamokat a 2002/73/EK irányelv összes rendelkezésének maradéktalan, pontos és hatékony átültetésének és megfelelő végrehajtásának biztosítására;
11. felhívja a figyelmet arra a tényre, hogy nem minden társadalombiztosítási rendszer alkalmaz egyenlő bánásmódot; felkéri a tagállamokat és a Bizottságot annak biztosítására, hogy különösen a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek ne alkalmazzanak hátrányos

megkülönböztetést a nőekkel szemben, és arra, hogy ne erősítsék meg azokat a létező rendszereket, amelyek az ellátások és a járulékok tekintetében máris hátrányos helyzetbe hozták a nőket;

12. üdvözli azon tagállamok erőfeszítéseit, amelyek kiterjesztették vagy szigorúbban alkalmazzák a 2002/73/EK irányelv követelményeit, különösen azokat a kezdeményezéseket, amelyek az új társadalmi ágazatokban is védelmet biztosítanak a megkülönböztetés ellen;
13. felhívja a tagállamokat, hogy ösztönözzék a munkavállalókat a szexuális zaklatást, a nemi alapú zaklatást megelőző munkakörülmények kialakítására, illetve olyan speciális eljárások kidolgozására, amelyek révén megelőzhető az ilyen viselkedés;
14. sürgeti a tagállamokat, hogy hozzanak létre kapacitást, és biztosítsanak megfelelő forrásokat a 2002/73/EK irányelvben említett, az egyenlő bánásmódot és a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget támogató testületek számára, és emlékeztet az irányelv azon rendelkezésére, amely e testületek függetlenségét írja elő;
15. tudomásul veszi, hogy a 2002/73/EK irányelv 8a. cikkének végrehajtásakor különböző megközelítéseket alkalmaznak, ami kiemeli az együttműködésnek és a helyes gyakorlatok cseréjének a szükségességét a tagállamok között; úgy véli, hogy a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó nemzeti testületek bizottsági hálózata és az Equinet egyaránt fontos eszközök az ilyen együttműködés fokozásában, valamint a nőkkel és férfiakkal való egyenlő bánásmód terén hozott közösségi jogszabályok egységes végrehajtásának előmozdításában;
16. üdvözli a Bizottság abbéli szándékát, hogy 2009-ben tanulmányt készítsen az esélyegyenlőségi testületek szervezetéről; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy mérjék fel az EU-polgárok tájékozottsági szintjét az esélyegyenlőségi testületek szolgáltatásaival kapcsolatban, és hogy indítsanak tájékoztató kampányokat e szervek jobb megismertetésére;
17. felhívja a figyelmet a 2002/73/EK irányelvben biztosított jogok alacsony ismertségére a nők körében, amire a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos eljárások és benyújtott panaszok alacsony számából lehet következtetni; felhívja a tagállamokat, a szakszervezeteket, a munkaadókat és a nem kormányzati szervezeteket, hogy fokozzák erőfeszítéseiket a nők tájékoztatására a 2005 óta hatályban lévő nemzeti jogszabályok értelmében a hátrányos megkülönböztetés áldozatai számára rendelkezésre álló lehetőségekről;
18. megjegyzi, hogy a hátrányos megkülönböztetés áldozatai csak korlátozott bizalommal viseltetnek a bírósági védelem iránt; felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsák az áldozatok rendelkezésére bocsátott jogi képviselő függetlenségét és ingyenességét, erősítsék meg a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak garanciáit, és biztosítsák a 2002/73/EK irányelv értelmében védelemben részesülő rendelkező személyek védelmét ellátó, vagy mellettük tanúskodó személyek bírósági védelmét;
19. felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg, hogy a tagállamok gondoskodnak-e arról, hogy a 2002/73/EK irányelv betartásában jogszerűen érdekelt áldozatokat, valamint szövetségeket és szervezeteket ne akadályozzák jogi vagy más korlátok – például túlzottan

rövid határidők – abban, hogy bírósági eljárást indítsanak a megkülönböztetéssel szembeni védelem szabályainak és az egyenlő jogoknak a megsértésével kapcsolatban, vagy az áldozatok esetében abban, hogy kiálljanak a 2002/73/EK irányelv szerinti teljes körű jogai mellett más igazgatási eljárások során;

20. elismeri az esélyegyenlőségi testületek és a munkaügyi felügyeletek közötti szoros együttműködés által a diszkriminatív gyakorlatok megelőzésére és elterjedtségük felmérésére gyakorolt pozitív hatásokat; felhívja a tagállamokat, hogy ragaszkodjanak ahhoz, hogy a munkaügyi felügyelők képzésben részesüljenek a 2002/73/EK átültetéséből eredő új feladataik ellátásához, valamint az újonnan létrehozott eszközökkel, például a bizonyítás terhének áthelyezésével kapcsolatban;
21. hangsúlyozza a nem kormányzati szervezetek által a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak támogatásában játszott kiemelkedő szerepet; kéri az állami hatóságokat, hogy különítsenek el forrásokat a mediációs és támogatási projektek számára, amelyek kivitelezése bonyolultabb az ismeretterjesztő kampányokénál;
22. hangsúlyozza a megbízható, összehasonlítható és rendelkezésre álló mennyiségi és minőségi mutatók, valamint a nemek szerinti statisztikák fontosságát az irányelv végrehajtásában és nyomon követésében; sürgeti az esélyegyenlőségi testületeket, hogy fokozzák a független felmérések elvégzésére, a független jelentések közzétételére és a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdésekre vonatkozó ajánlások megfogalmazására irányuló erőfeszítéseiket; emlékeztet a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének szerepére, amely a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos információk összegyűjtésére és elemzésére, az EU-polgárok nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos tájékozottságának javítására, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítését célzó módszertani eszközök kidolgozására is kiterjed;
23. rámutat a szociális partnerek közötti társadalmi párbeszéd előmozdításának szükségességére annak érdekében, hogy a munkahelyi gyakorlatok ellenőrzése, kollektív szerződések, magatartási kódexek, kutatások, valamint a tapasztalatok és a helyes gyakorlatok cseréje segítségével alkalmazni lehessen az egyenlő bánásmód elvét;
24. felhívja a tagállamokat, hogy nemzeti jogszabályaikba illesszék be azt a követelményt, hogy a vállalatok dolgozzanak ki és hajtsanak végre az esélyegyenlőségre és a családtagjukat gondozó nők és férfiak jogaira vonatkozó éves vállalati tervet, valamint biztosítsák a nemek egyenlő képviselőt az igazgatótanácsban;
25. felhívja a tagállamokat, hogy ösztönözzék a munkaadókat arra, hogy munkavállalóikat és a munkavállalói képviselőket rendszeresen tájékoztassák nőikkel és férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének betartásával kapcsolatban;
26. felhívja a tagállamokat, hogy ösztönözzék a munkaadókat arra, hogy munkavállalóikat és a munkavállalói képviselőket rendszeresen tájékoztassák a nemek közötti esélyegyenlőséggel, valamint szabadsághoz való jogaikkal kapcsolatos kérdésekben;
27. ragaszkodik ahhoz, hogy nemzeti mechanizmusokat kell kidolgozni az egyenlő díjazás elvének, valamint a szülési és apasági, vagy eltartott családtag ápolása érdekében kivett szabadság után a munkahelyre való visszatérés érvényesítésének ellenőrzésére;

28. megállapítja, hogy a bérszakadék továbbra is fennáll – a nők bére átlagosan 15%-kal alacsonyabb a férfiakéhoz képest – és ez a szakadék 2000 és 2006 között csupán 1%-kal csökkent, és a vezető beosztásúak körében a nők százalékos aránya még mindig jóval alacsonyabb, mint a férfiaké; hangsúlyozza az egyenlő díjazás elvének érvényesítését célzó nemzeti mechanizmusok kidolgozásának szükségességét, és felhívja a Bizottságot, hogy a szubszidiaritás elvének kellő tiszteletben tartása mellett újítsa meg az e célt szolgáló támogató intézkedések tervezését;
29. hangsúlyozza, hogy ösztönözni kell azokat a kezdeményezéseket, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy a vállalatok a nők és férfiak egyenlőségét előmozdító pozitív intézkedéseket és humánerőforrás-politikákat alakítsanak ki és valósítsanak meg, felhívja a tagállamokat, hogy nemzeti jogszabályaikba illesszék be azt a követelményt, hogy a vállalatok dolgozzanak ki és hajtsanak végre az esélyegyenlőségre vonatkozó éves terveket, valamint biztosítsák a nemek egyenlő képviselőt az igazgatótanácsban;
30. emlékezteti a tagállamokat annak fontosságára, hogy a törvények kidolgozása és végrehajtása során aktívan alkalmazzák a nemek közötti esélyegyenlőség elvét, valamint törekedjenek a családi és szakmai élet összeegyeztethetőségének magvalósítására;
31. hangsúlyozza, hogy szükség van a fogyatékkal élő nők és lányok, illetve a fogyatékkal élő gyermekek szülei előtt álló sajátos akadályok leküzdésére az oktatáshoz és a munkaerőpiachoz való egyenlő hozzáférés terén, és az intézkedéseket úgy kell kiigazítani, hogy azok valamennyi politikában magukban foglalják a nemi dimenziót, és igazodjanak az ilyen csoportok különleges szükségleteihez;
32. rámutat, hogy a nagyobb rugalmasságot kell biztosítani a szülői szabadság tekintetében, különösen a fogyatékkal élő gyermekek szülei számára;
33. felhívja a tagállamokat, hogy célzott intézkedésekkel vessenek véget a lányokat és fiatal nőket az iskolából a képzésbe, illetve a képzésből a szakmai életbe történő átlépés során, továbbá a gyermekek vagy rokonok gondozására szolgáló szabadság után a munkaerőpiacra való visszailleszkedés során érő megkülönböztetésnek; rámutat, hogy állami gyermekgondozási intézményekre és idősgondozásra van szükség; felhívja a tagállamok figyelmét a 2002-es barcelonai csúcstalálkozón e témákban vállalt kötelezettségekre;
34. felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg, milyen mértékben éltek a tagállamok az egyedi támogató intézkedések megtételének lehetőségével azon esetekben, amelyekben a nőket a szakmai pályájuk során érő hátrányok különösen komolyak és nyilvánvalók; felhívja a Bizottságot, hogy készítse jelentést erről a kérdéstről;
35. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak, valamint a nemzeti parlamenteknek és esélyegyenlőségi szervezeteknek.

INDOKOLÁS

A nemek közötti esélyegyenlőség alapvető jog, amely kiemelt helyet élvez az EU joganyagában, de amint azt a Huszonhetek Európájában a 2007-es évben a férfiak és nők foglalkoztatási aránya között kimutatott 28,4 százalékpontos különbség¹ is jelzi, a munkaerőpiacon fellépő nemi egyenlőtlenség továbbra is megoldandó szerkezeti problémát jelent. Az ennek értelmében való cselekvés nemcsak azért kiemelt fontosságú, mivel az egyenlőség egyértelműen alapvető emberi jog, hanem azért is, mivel a 2000. márciusi lisszaboni Európai Tanács az Európai Unió célkitűzései közé sorolta a nők foglalkoztatottsági arányának 60%-kal való növelését 2010-ig.

Továbbá, amint a nemek közötti, a fizetési különbségekben megmutatkozó egyenlőtlenségeket nem csak a foglalkoztatás arány szintjén, hanem a foglalkoztatás minősége szintjén is meg kell szüntetni. A Szakszervezetek Nemzetközi Szövetségének a nemek szerinti fizetékülönbség globális helyzetéről szóló 2008-as jelentése úgy találta, hogy a nők magasabb képzettsége nem vezet szükségszerűen kisebb fizetésbeli különbségekhez, hanem bizonyos esetekben a különbség a képzettségi szinttel együtt nő.

A 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szóló 2002/73/EK irányelv 2002. szeptember 23-i elfogadásával az Európai Parlament és a Tanács hatékony eszközt adott az EU-tagállamok kezébe a nőkkel és férfiakkal a munkaerőpiacon való egyenlő bánásmóddal kapcsolatos nemzeti jogszabályok javítására.

Ugyanakkor ezen EK irányelv végrehajtásának lassúsága vagy alacsony színvonala veszélyeztetné a lisszaboni stratégia végrehajtását, és annak lehetőségét, hogy az EU társadalmi és gazdasági kapacitása által nyújtott lehetőségek teljes körűen kiaknázásra kerüljenek.

Megfelelés - helyzetfelmérés

A tájékoztatás elmulasztása esetén alkalmazandó eljárások:

Az irányelv átültetési határidejének lejártakor (2005. október 5.) kilenc tagállam nem tájékoztatta a Bizottságot az irányelv átültetéséről. Ennek következtében a Bizottság jogsértési eljárásokat indított ezen tagállamok ellen, amelyek eredményeképp két eljárás indult a tájékoztatás elmulasztása miatt, az egyik Belgium, a másik Luxemburg ellen.

Meg nem felelés esetén alkalmazandó eljárások:

Az irányelv összetettsége és rendelkezéseinek újdonsága miatt a Bizottság az irányelv átültetésében számos problémát fedezett fel. 2007 első felében 22 tagállam kapott hivatalos értesítő levelet. A megfelelés szempontjából ellenőrzött 23 jogszabály megalkotói közül egyedül Spanyolország nem kapott hivatalos értesítő levelet.

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/2008compendium_en.pdf

Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy mind a 22 tagállam súlyos problémákkal küzdene a megfelelés tekintetében. A tapasztalatok szerint több, a Bizottság által a jogsértési eljárások során felvetett kifogást a hivatalos értesítő levél, különösen pedig a vélemény kézhezvétele után orvosoltak.

A Bizottság szerint az összes tagállam válaszolt a hivatalos értesítő levélre, és a Bizottság jelenleg véglegesíti a válaszok értékelését. A Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságot arról tájékoztatták, hogy Észtország és Finnország már megkapta az indokolt véleményt, és a Bizottság várhatóan 2008 végéig határozatot hoz a többi nyitott eljárás nyomán követéséről, azaz az indokolt vélemények kiküldéséről vagy az ügyek lezárásáról.

Bírósági ügyek

Belgiumról és Luxemburgról a közelmúltban derült ki, hogy megsértik az Európai Bíróság által előírt tájékoztatási kötelezettségüket, noha Luxemburg azóta átültette az irányelvet a saját joganyagába.

A Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság 2008. május 27-i ülésén eszmecsere-t tartott ezzel az aktával kapcsolatban, és a Bizottság jelezte, hogy az irányelv átültetéséről szóló első jelentést 2009 első felében teszi majd közzé, miután a jogsértési eljárások eredményét kielemezték.

Fogalommeghatározások

A fogalommeghatározásokat 15 tagállamban ültették át pontatlanul.

Több tagállam választotta a hátrányos megkülönböztetés általánosabb definícióját a nemi alapú megkülönböztetés említése nélkül, azonban az általános terminológia használata, például a terhességre való utalás elkerülése, vagy a differenciált bírósági statisztikák lekérésének elmulasztása a nemi alapú megkülönböztetésre vonatkozó keresetekkel kapcsolatban olyan mellékhatásokkal járhat, amelyek az irányelv szellemisége ellen hatnak.

Az irányelv átültetése során a másik leggyakrabban előforduló probléma a szexuális zaklatásra való hivatkozás hiánya, illetve ennek a kifejezésnek a zaklatás általános fogalmával való összemosása, ami megnehezíti a szexuális zaklatás áldozatainak védelmét, különösen a bizonyítás tekintetében.

A közvetett megkülönböztetés definiálásának hiánya szintén általános probléma annak ellenére, hogy napjainkban valószínűleg ez a hátrányos megkülönböztetés legalattomosabb formája. Amint azt a fentiekben említettük, a nemek közötti fizetésbeli különbségek fennállása jól mutatja, hogy az azonos munkát végző nőket és férfiakat hogyan osztják különböző munkahelyi kategóriákba, illetve hogy a nőket magas számban foglalkoztató ágazatok rendre a legrosszabbul fizetett ágazatok közé tartoznak.

Másrésről egyes tagállamok kiterjesztették vagy szigorúbban alkalmazzák a fogalommeghatározásokat, például a „transzszexuális identitás vagy megjelenés” kifejezett említésével, vagy a szülők megkülönböztetésének nemi alapú megkülönböztetésként való definiálása által.

Alkalmazási kör

Az irányelv hatályát 18 tagállamban hiányosan értelmezték; a leggyakoribb probléma, hogy az alkalmazási körbe nem vették bele az önálló vállalkozói tevékenységeket, illetve a munkavállalói vagy munkaadói szervezetekben való részvételt.

Ezzel szemben bizonyos tagállamokban az alkalmazási kört az irányelv előírásain túlmenően kiterjesztették az alábbiakra:

- társadalombiztosítás és szociális segélyek, egészségügy, oktatás, valamint áruk és szolgáltatások cseréje;
- nem csupán egyének, hanem csoportok, jogi személyek és szervezetek;
- nem csupán bérek, hanem más, a munkaadó által a díjazás fogalmkörében nyújtott juttatások;
- nemzeti szervezetek alkalmazásában a tagállamon kívül dolgozó munkavállalók.

Magyarországon a terhes nők számára biztosított védelmet a mesterséges megtermékenyítési programban részt vevőkre is kiterjesztették.

A nemzeti esélyegyenlőségi testületek

Az irányelv 8a. cikke előírja egy esélyegyenlőségi testület kijelölését, azonban a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságnak a tagállamok által adott válaszok közül mindössze kettő erősítette meg ilyen testület létezését.

Ugyanakkor a Bizottság megjegyezte, hogy 16 tagállam nem hajtotta végre megfelelően az erre vonatkozó rendelkezéseket, vagy azért, mert a meglévő esélyegyenlőségi testületek nem rendelkeztek az irányelvben előírt összes jogkörrel, vagy pedig azért, mert a Bizottság kételkedett e testületek képességében a rájuk bízott feladatok független teljesítésére.

A tapasztalatok összehasonlítása azt mutatja, hogy jelentős különbségek vannak az esélyegyenlőségi testületek működésének módja, alapja, ellenőrzésük, alkalmazottak és pénzügyi forrásaik stb. között, noha a válaszok többsége szerint a tendencia horizontális esélyegyenlőségi testületek kialakítása felé mutat, amelyek feladata a hátrányos megkülönböztetés összes formája ellen való küzdelem.

Az emberi erőforrásokat illetően is jelentős különbségek mutatkoznak a tagállamok között. Az esélyegyenlőségi testületektől a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság két nagyon hasonló választ kapott, álljanak ezek itt a probléma illusztrálására: a források hiánya miatt e testületek nem tudnak elég gyorsan foglalkozni a hátrányos megkülönböztetés eseteivel, mivel így nagyon nehézé válik a megfelelő vizsgálatok elvégzése; nem mindig lehetséges jogi támogatást nyújtani azoknak a személyeknek, akik hátrányosan megkülönböztetve érzik magukat és ezzel bírósághoz fordulnak, még ha a jogszabályok ezt biztosítják is; továbbá a források hiánya az esélyegyenlőséggel kapcsolatos tevékenységek tervezésének ellenőrzését is megnehezíti, és az esélyegyenlőségi szerv csupán kisebb lélegzetű felméréseket képes saját kezdeményezése alapján elvégezni.

Szervezési felépítés és hatáskörök

Míg egyes tagállamok teljesen új esélyegyenlőségi testületeket hoztak létre, több más tagállam a meglévő testületek hatásköreit szélesítette ki és pontosította.

Alapvetően három szervezési modell létezik: az angolszász jogrendszerű országok, az ombudsman-rendszert fenntartó országok és a római jogi tradíciót követő országok.

Az angolszász jogrendszerekben az esélyegyenlőségi testület vizsgálatokat hajthat végre és az alternatív vitamegoldásban is részt vesz, míg a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemmel megbízott ombudsman a bírósági eljárásokban is részt vehet. A római jogi tradíciót követő rendszerekben a civil, társadalmi és igazgatási eljárásokban való részvétel általában a természetes és jogi személyekre hárul, az esetek kivizsgálása pedig a munkaügyi felügyelők hatáskörébe tartozik.

Az esélyegyenlőségi testületekre ruházott jogkörök szintje az egyes tagállamok szerint nagymértékben különbözik egymástól, és az egyszerű bíróságon kívüli segítségnyújtástól és a közvetítési jogtól kezdve az esetek hivatalból történő kivizsgálásán át a bírósági ügyek kivizsgálásának jogáig terjed.

Az általuk megfogalmazott határozatok és ajánlások általában jogilag nem kötelező erejűek, noha az esélyegyenlőségi testületek többsége szerint azok erős morális kötelezettséget jelentenek, amelyet a bíróságok és/vagy munkaadók végre is hajtanak. A ciprusi ombudsman az egyetlen olyan esélyegyenlőséggel és a hátrányos megkülönböztetés kérdésével foglalkozó hivatal, amely szankciókat szabhat ki és kötelező erejű határozatokat hozhat.

Egy másik példa a holland Egyenlő Elbánás Bizottsága, amely kvázi-bírói testületként (önálló vizsgálatok, meghallgatások és ítéletek) a bíróságoktól függetlenül működik. A bizottság ítéleteinek végrehajtása és a kártérítési igények érvényesítése csak bíróságokon keresztül történhet.

Több esélyegyenlőségi szerv szorosan együttműködik a munkaügyi felügyeletekkel. Például a Portugál Esélyegyenlőségi Ügynökség munkahelyi látogatásokat tesz, illetve felkéri az Általános Munkaügyi Felügyeletet a diszkriminatív gyakorlatok alkalmazásának értékelésére.

A munkaadók szerepe

Az irányelv ösztönzi a munkaadókat, hogy tervezett és rendszeres formában mozdítsák elő a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmódot a munkahelyeken. Hollandiában a harmincnál több munkavállalót foglalkoztató vállalatoknak kötelességük vállalati esélyegyenlőségi tervet készíteni, Spanyolországban pedig vállalati esélyegyenlőségi tervet kell készíteniük a 250-nél több munkavállalót foglalkoztató vállalatoknak, vagy amennyiben a kollektív szerződésben ezt előírják. Másrészt a nemek közötti egyenlőségről szóló észttörvény kifejezetten felhívja a vállalatokat, hogy gyűjtsenek nemek szerint differenciált statisztikai adatokat a foglalkoztatással kapcsolatban.

A civil társadalom szerepe

A válaszokból kiviláglik, hogy a nők vonakodnak jogaik érvényesítésétől és az esélyegyenlőségi szervek egyetértenek abban, hogy a benyújtott keresetek hiánya a védelmi mechanizmusban való korlátozott bizalomból ered. Amint azt a görög ombudsman is elismerte, az intézményi mechanizmusok és a hátrányos megkülönböztetés áldozatai közötti kapcsolat hiányát kizárólag az esélyegyenlőség terén működő társadalmi szervezetek

segítségével lehet orvosolni.

Fontos, hogy a nem kormányzati szervek rendelkezésére álló forrásokat általában felemésztő általános tájékoztató és ismeretterjesztő kampányokon túlmenően kezdeményezések szülessenek a civil társadalom részvételének megerősítésére, különösen regionális és helyi szinten. A civil szervezetek kezébe eszközöket kell adni ahhoz, hogy támogatást nyújthassanak a hátrányos megkülönböztetés áldozatai számára, és lehetővé kell tenni számukra, hogy az irányelv 6.3. cikkének megfelelően peres félként léphessenek fel.

Ami azt illeti a nem kormányzati szervezetek több, a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos tanácsadást nyújtó honlapot is üzemeltetnek, és néhány tagállamban nem kormányzati szervezetek is képviselhetik a megkülönböztetés áldozatait.

A nemek közötti egyenlőség előmozdítása

A nemzeti jogszabályok nem járulnak hozzá jelentős mértékben az egyenlő bánásmód előmozdításának általánosabb aspektusaihoz, például megelőző intézkedésekkel vagy rendszeres stratégiákkal.

A Bizottság nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről szóló rendszeres jelentései évről-évre megismétlik, hogy meg kell erősíteni a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítését, amely koncepció alkalmazására irányuló erőfeszítéseket jól tükrözi a Spanyolországban a közelmúltban létrehozott Esélyegyenlőségi Minisztérium, azonban a tagállamok kevés valódi politikai és intézményi elkötelezettséget vállaltak a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos stratégiák végrehajtására.

Az irányelv 8b. cikkének (1) és (2) bekezdése arra ösztönzi a tagállamokat, hogy mozdítsák elő a szociális partnerek közötti társadalmi párbeszédet, és míg egyes tagállamok szerint a szakszervezetek jelentős szerepet játszanak egy, a nemek közötti esélyegyenlőséget biztosító bekezdéseket tartalmazó uniós szerződésminta kidolgozásában, bizonyos szociális partnerek a tájékoztatás általános hiányáról számolnak be, ami például hatást gyakorol a közvetett megkülönböztetésről szóló záradékok beillesztésére. A tagállamok emellett megerősítették, hogy kormányaik szorosan együttműködnek a szociális partnerekkel az irányelv átültetésére szolgáló törvények kidolgozásában.

26.6.2008

VÉLEMÉNY A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL

a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részére

a férfiak és nők közötti, a munkához jutás, a szakképzés, a szakmai előmenetel és a munkahelyi körülmények terén való egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról szóló 2002/73/EK irányelv átültetéséről és alkalmazásáról (2008/2039(INI))

A vélemény előadója: Ilda Figueiredo

JAVASLATOK

A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság felhívja a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságot mint illetékes bizottságot, hogy állásfoglalásra irányuló indítványába foglalja bele a következő javaslatokat:

- A. mivel sok tagállamnak nehézséget okozott a 2002/73/EK irányelv átültetése, különösen a nemek közötti egyenlőség javítását, valamint a munkához jutás, a szakképzés, a szakmai előmenetel és a munkahelyi körülmények tekintetében a megkülönböztetés csökkentését szolgáló, konkrét és megfelelő intézkedések jogszabályaikba történő bevezetése,
 - B. mivel a mutatók szerint az egyenlő bánásmódról szóló új, tökéletesített jogszabály hatálybalépését követő években annak semmilyen említésre érdemes hatása nem volt a nők munkához jutással és szakmai előmenetellel kapcsolatos képességére,
 - C. mivel sok tagállamban a nemek közötti egyenlőség politikai és igazgatási döntésekben való érvényesítése az e megközelítéssel kapcsolatos ismeretek és tudatosság hiánya miatt lehetetlen,
 - D. mivel minden tagállamban létrehoztak legalább egy olyan testületet, amely a nemek közötti egyenlőség előmozdításáért, elemzéséért, nyomon követéséért és támogatásáért felelős,
 - E. mivel a nemek más társadalmi és politikai szempontok szerinti megkülönböztetését tovább rontja a nemek között meglévő bérszakadék, különösen az úgynevezett női és férfi gazdasági ágazatokban,
1. sajnálatosnak tartja, hogy bár történtek előrelépések, a foglalkoztatáshoz és a

munkaerőpiachoz való hozzáférés, valamint a foglalkoztatási feltételek területén, a nőket még mindig hátrányos megkülönböztetés éri, és ezért az az álláspontja, hogy a 2002/73/EK irányelvnek a közvetett megkülönböztetés tekintetében az összes tagállamban a nemzeti jogba történő teljes átültetése és végrehajtása elengedhetetlen; rámutat, hogy a végrehajtás nem járhat együtt a nők jelenlegi szintű védelmének csökkenésével;

2. hangsúlyozza, hogy szükség van a fogyatékkal élő nők és lányok, illetve a fogyatékkal élő gyermekek szülei előtt álló sajátos akadályok leküzdésére az oktatáshoz és a munkaerőpiachoz való egyenlő hozzáférés terén, és az intézkedéseket úgy kell kiigazítani, hogy azok valamennyi politikában magukban foglalják a nemi dimenziót, és igazodjanak az ilyen csoportok különös szükségleteihez.
3. nyugtalanítónak találja, hogy a nők foglalkoztatási helyzetére továbbra is jellemző a magasabb munkanélküliségi ráta, a bizonytalanabb jellegű foglalkoztatási formák, az alacsonyabb jövedelem, a szegénység és az üzemi balesetek magasabb kockázata, a nagyobb nehézségek árán történő előrejutás pályafutásuk során, valamint az igen alacsony nyugdíj, és ezek még súlyosabbak a fogyatékkal élő és/vagy migráns nők esetében;
4. hangsúlyozza, hogy bár a nők és férfiak foglalkoztatási rátái közötti különbség valamelyest csökkent, ez a különbség 2006-ban még mindig meghaladta a 14%-ot, és a nők foglalkoztatási körülményei bizonytalanabbak, mivel egyre több nő dolgozik részmunkaidőben vagy ideiglenes szerződés alapján;
5. megállapítja, hogy a bérszakadék továbbra is fennáll – a nők átlagosan 15%-kal alacsonyabb béreket keresnek a férfiakhoz képest – és ez a szakadék 2000 és 2006 között csupán 1%-kal csökkent, és a vezető beosztású nők százalékos aránya még mindig jóval alacsonyabb, mint ugyanez az arány a férfiak körében;
6. sürgeti a tagállamokat, hogy tegyenek nagyobb erőfeszítéseket, és kiemelt prioritásként küzdjenek a férfiak és nők közötti megkülönböztetés ellen, különösen az egyenlő bérezés, valamint a munkaerő-piaci integráció és újrabeilleszkedés tekintetében, és felhívja a Bizottságot, hogy a szubszidiaritás elvének kellő tiszteletben tartása mellett újítsa meg az e célt szolgáló támogató intézkedések tervezését;
7. hangsúlyozza, hogy a nők gazdasági függetlensége alapvető az emancipációjukhoz, és ezért a jogokkal járó foglalkoztatás személyes fejlődésük és társadalmi integrációjuk garanciája;
8. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy értékeljék a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó nemzeti testületek tevékenységét, és javasoljanak intézkedéseket szerepük megerősítésére, valamint a hatékonyságuk javítására a vonatkozó jogszabályok alkalmazása terén;
9. sürgeti a 2002/73/EK irányelvben előírt egyenlő bánásmódot előmozdító szerveket, hogy biztosítsák a megkülönböztetés áldozatainak nyújtott segítség, valamint a támogató és vizsgálati tevékenységeik függetlenségét; felhívja továbbá a tagállamokat, hogy biztosítsák a szervezetek és azok tevékenységeinek méltányos finanszírozását;
10. felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg, hogy a nők megfelelően tájékozottak-e a 2002/73/EK irányelv szerinti jogaikról, könnyen és akadálytalanul elérhető-e számukra a

jogaik gyakorlásában őket támogató ombudsmani hivatal, és a tagállamok a jogszabályok átültetésén felül tesznek-e további intézkedéseket a foglalkoztatás és képzés terén a nőket érő megkülönböztetés elleni védelem támogatására, és célzott megelőző intézkedések révén továbbfejlesztik-e ezt a védelmet;

11. felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg, hogy a tagállamokban az áldozatok védelmét ellátó ombudsmani hivatalok számára kielégítő finanszírozást és személyzetet biztosítanak-e annak lehetővé tétele érdekében, hogy teljes mértékben el tudják látni a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, a 2002/73/EK irányelvvel módosított 76/207/EGK irányelv 8a. cikke szerinti feladataikat;
12. felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg, hogy a tagállamok gondoskodnak-e arról, hogy a 2002/73/EK irányelv betartásában jogszerűen érdekelt áldozatokat, valamint szövetségeket és szervezeteket ne akadályozzák jogi vagy más korlátok – például túlzottan rövid határidők – abban, hogy bírósági eljárást indítsanak a megkülönböztetéssel szembeni védelem szabályainak és az egyenlő jogoknak a megsértésével kapcsolatban, vagy az áldozatok esetében abban, hogy kiálljanak a 2002/73/EK irányelv szerinti teljes körű jogai mellett más igazgatási eljárások során;
13. felhívja a Bizottságot, a tagállamokat, a szakszervezeteket, a munkáltatókat és valamennyi kormányzati és nem kormányzati szereplőt, hogy fokozzák a meglévő jogi garanciákkal, valamint az egyenlő bánásmódról szóló jog helyes és hatékony alkalmazásával kapcsolatos tudatosság növelését célzó közös tevékenységeiket, valamint javítsák a megkülönböztetés esetén igénybe vehető jogorvoslat lehetőségeiről nyújtott tájékoztatást;
14. fenntartja, hogy haladéktalanul lépéseket kell tenni azért, hogy a 2002/73/EK irányelvnek teljes körűen és eredményesen érvényt szerezzenek a megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében; sürgeti a tagállamokat, hogy saját hagyományaiknak megfelelően nagyobb jelentőséget tulajdonítsanak a kollektív tárgyalásoknak, biztosítsák a munkavégzés méltóságát, szigorúbban felügyeljék a munkakörülményeket, a munkahelyi egészséget és biztonságot, valamint szüntessék meg a közvetlen és közvetett bérdiszkriminációt;
15. rámutat, hogy a kollektív tárgyalások jelentős szerepet játszanak a nőket érintő megkülönböztetés elleni küzdelemben, valamint a munkához jutásban, a bérezésben, a munkakörülményekben, a pályafutásuk során való előrejutásban és a szakképzésben; hangsúlyozza, hogy a határozatlan idejű szerződések jelentik továbbra is a normát;
16. kiemeli a nők és férfiak közötti tényleges egyenlőség (egyenlő fizetés, szülői szabadság, jogokat biztosító, magas minőségű munkahelyekhez jutás, egyenlő hozzáférés az élethosszig tartó tanuláshoz, egyenlő képviselet a döntéshozatalban és a munkahelyi, nem alapuló erőszak megszüntetése) elérését célzó konkrét politikák és célok, valamint a nők és a férfiak számára a munka és munkaidő a munka és a családi élet közötti egyensúlyt jobban szolgáló megszervezésének szükségességét;
17. rámutat, hogy a nagyobb rugalmasságot kell biztosítani a szülői szabadság tekintetében, különösen a fogyatékkal élő gyermekek szülei számára;
18. hangsúlyozza az új és jobb oktatási és szociális létesítmények iránti igényt a gyermekek, fiatalok és idősebb felnőttek számára egyaránt, beleértve a több (és jobb) tanulási

lehetőséget; felhívja a tagállamokat, hogy célzott intézkedésekkel vessenek véget a lányokat és fiatal nőket az iskolából a képzésre, illetve a képzésből a szakmai életre való átállás során, továbbá a gyermekek vagy rokonok gondozására szolgáló szabadság után a munkaerőpiacra való visszailleszkedés során érő megkülönböztetésnek; rámutat, hogy állami gyermekgondozási intézményekre és idősgondozásra van szükség; felhívja a tagállamok figyelmét a 2002-es barcelonai csúcstalálkozón e témákban vállalt kötelezettségekre;

19. hangsúlyozza, hogy az anyasági és szociális biztonsági jogokat is beleértve teljes körű jogokat kell biztosítani minden dolgozó nő számára, beleértve az önálló vállalkozó vagy a családi gazdaságokban dolgozó nőket is;
20. felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg, milyen mértékben éltek a tagállamok az egyedi támogató intézkedések megtételének lehetőségével azon esetekben, amikor a nőket a szakmai pályájuk során érő hátrányok különösen komolyak és nyilvánvalók; felhívja a Bizottságot, hogy készítsen jelentést erről a kérdéstről;
21. fontosnak tartja, hogy vizsgálják meg az egyes munkakörök pontos elemzésére szolgáló olyan módszertan kialakításával kapcsolatos kérdést, amely garantálni fogja az egyenlő díjazáshoz való jogot a nők és a férfiak számára, megfelelő elismerést biztosít az egyének és foglalkozások számára és ugyanakkor kellő méltósággal felruhazza a munkát mint strukturáló tényezőt, a vállalkozások termelékenységének, versenyképességének és minőségének javítása, valamint mind a férfi, mind a női munkavállalók életének javítása érdekében; úgy véli, hogy az e területre vonatkozó tudományos elemzések nélkülözhetetlenek a munka társadalmi értékének mérésére szolgáló, a különböző tevékenységek fontossága szerint a nemeket hagyományosan megkülönböztető elképzeléseken alapuló és az ágazatok közötti, strukturális bérezési egyenlőtlenségek fennmaradását eredményező jelenlegi módszer megváltoztatásához;
22. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy határozzák meg az egyenlő bánásmód egyértelmű, részletes és mérhető mutatóit és normáit a vállalkozásokban a nemek közötti kapcsolatoknak és a nők jogai tiszteletben tartásának értékeléséhez; úgy gondolja, hogy a pozitív példák népszerűsítésére van szükség, és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogszabályok megsértése lehetne az egyik kritériuma annak, hogy valamely vállalkozásnak ne ítéljenek oda közbeszerzési szerződést;
23. felhívja a Bizottságot, hogy szükség esetén ajánlja fel szakértelmét a tagállamoknak, és tegyen határozott intézkedéseket a munkaerőpiacon a nők és férfiak egyenlő bánásmódjára vonatkozó helyes gyakorlatok cseréjének támogatására;
24. hangsúlyozza, hogy ösztönözni kell azokat a kezdeményezéseket, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy a társaságoknál emberi erőforrásokra vonatkozó politikákat és a nemek közötti egyenlőséget előmozdító pozitív intézkedéseket határozzanak meg és hajtsanak végre, és ösztönözni kell azokat a tájékoztatási és képzési intézkedéseket, amelyek lehetővé teszik a szervezetek és társaságok körében hatékonyan bizonyult gyakorlatok előmozdítását, átadását és átvételét;
25. felhívja a Bizottságot, hogy gondosan kövesse nyomon a 2002/73/EK irányelv átültetését, illetve az átültetésből fakadó jogszabályok betartását, és folytassa a nyomásgyakorlást a tagállamokra.

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	25.6.2008
A zárószavazás eredménye	+: 41 -: 1 0: 0
A zárószavazáson jelen lévő tagok	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Maria Matsouka, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Öry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Pier Antonio Panzeri, Elisabeth Schroedter, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Gabriele Zimmer
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Jean Marie Beaupuy, Petru Filip, Donata Gottardi, Marian Harkin, Rumiana Jeleva, Sepp Kusstatscher, Roberto Musacchio, Csaba Sógor, Patrizia Toia, Glenis Willmott

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	2.12.2008
A zárószavazás eredménye	+ : 11 - : 0 0 : 5
A zárószavazáson jelen lévő tagok	Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Anni Podimata, Teresa Riera Madurell, Raül Romeva i Rueda, Anne Van Lancker, Anna Záborská
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Donata Gottardi, Marusya Ivanova Lyubcheva