

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye Méltányosabb munkaerő-mobilitás az EU-n belül**(feltáró vélemény)**

(2016/C 264/02)

Előadó: Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**Társelőadó: Dorte ANDERSEN**

2015. december 16-i levelében a Tanács holland elnöksége nevében a holland Szociális és Munkaügyi Minisztérium az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke alapján felkérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, hogy készítsen feltáró véleményt a következő tárgyban:

Méltányosabb munkaerő-mobilitás az EU-n belül

(feltáró vélemény).

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2016. április 4-én elfogadta véleményét.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2016. április 27–28-án tartott, 516. plenáris ülésén (az április 27-i ülésnapon) 232 szavazattal 2 ellenében, 5 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 Az EGSZB úgy véli, hogy a jelenlegi politikai helyzetben az Európai Bizottságnak és a tagállamoknak is mindent meg kell tenniük annak érdekében, hogy garantálják és előmozdítsák a munkavállalók szabad mozgását az EU-ban, megszüntetve az állampolgárságon alapuló bármiféle diszkriminációt, elkerülve a munkavállalókat és a vállalatokat is érintő indokolatlan korlátozásokat, hiszen az EUMSZ-ben elismert, alapvető szabadságjogokról és az európai integrációs folyamat egyik legnagyobb vívmányáról van szó. Az EGSZB támogatja az olyan kezdeményezéseket, amelyek ösztönözhetik és előmozdíthatják az EU-n belüli munkaerő-mobilitást. Ezt a holland elnökség is kifejezte, és megfelel az Európai Bizottság mobilitás előmozdítására irányuló céljának.

1.2 A tisztességes feltételek mellett megvalósuló és kedvező választási lehetőséget képviselő munkaerő-mobilitás előnyökkel járhat a munkavállalók, a munkaadók és az egész társadalom számára. A munkaerő-mobilitás a belső piac egyik sarokköve, mely segíthet munkalehetőségeket és jólétet hozni az uniós polgárok és vállalatok számára. Fontos lehet abból a szempontból is, hogy elérjük a munkahelyteremtéssel és gazdasági növekedéssel kapcsolatos uniós célkitűzéseket, mivel segít kiegyenlíteni a tagállamok foglalkoztatási szintjei közti különbségeket, munkaerőt és szakembereket biztosítva ott, ahol abból hiány van. Emellett jobb humán erőforrás-gazdálkodást tehet lehetővé, továbbá elősegítheti az ismeretek átadását, az innovációt és a készségfejlesztést, ami fontos a technológiai változásokkal teli világban. Ezenkívül a célszágokban a munkaerő előregedésének hatásait is segíthet enyhíteni.

1.3 A munkaerő-mobilitás emellett esetenként és egyes ágazatokban úgynevezett „elitelvándorláshoz”, azaz ahhoz vezethet, hogy egyes magas munkanélküliséggel küzdő országokból a fiatalok munka vagy jobb munkalehetőségek reményében elköltöznek. Ugyanakkor nem szabad, hogy a visszaélések bármely formájától való megalapozatlan félelem gyengítse vagy megkérdőjelezze a munkavállalók szabad mozgásának pozitív értékét.

1.4 Mindezek elkerülésére az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy olyan gazdaságpolitikákat szorgalmazzanak, amelyek célja a növekedés és a termelékenység erősítése, illetve színvonalas munkahelyek teremtése minden tagállamban, hogy így mindenhol javulhassanak az európai polgárok életfeltételei.

1.5 A méltányos munkaerő-mobilitáshoz minden olyan európai utazó munkavállaló számára garantálni kell az egyenlő bánásmód és az állampolgárság alapján történő diszkriminációtól való mentesség elvének tiszteletben tartását, aki az uniós vívmányoknak megfelelően a szabad mozgáshoz való jogát gyakorolja. Rájuk a célország munkaügyi és bérszabályai érvényesek, teljes mértékben tiszteletben tartva a kollektív tárgyalásokra és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó adott nemzeti mechanizmusokat.

1.6 Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy a szociális partnerekkel egyeztetve foglalkozzon minden olyan, a kiküldött munkavállalókkal kapcsolatos kérdéssel, amely szükséges a szociális dömpinghez vezető tisztességtelen gyakorlatok elleni küzdelemhez. Ezenkívül bármilyen új európai szintű intézkedés során tiszteletben kell tartani a kollektív tárgyalásokhoz fűződő nemzeti hatásköröket és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó különféle rendszereket.

1.7 A határ menti ingázók tekintetében az EGSZB szükségesnek tartja a helyzet nyomon követését és az uniós szintű adatgyűjtést, hogy fel lehessen számolni a lehetséges akadályokat, valamint szabad és méltányos mobilitást biztosíthassunk a munkavállalók számára.

1.8 Mivel az Európai Bizottság maga is kinyilvánította, hogy véget akar vetni a szociális dömpingnek és a visszaéléseknek, az EGSZB azt kéri tőle, hogy ne engedje, hogy más belső piaci kezdeményezések végül mégiscsak teret engedjenek ezeknek (a tervezett szolgálati útlevelet is ideértve).

1.9 A munkaügyi ellenőrzésnek fontos szerepet kell játszania a méltányos mobilitás garantálásában. Ennek lehetővé tétele érdekében az EGSZB arra kéri a tagállamokat, hogy megfelelően alakítsák ki a nemzeti ellenőrzéseket és a munkaerőpiaci ellenőrző hatóságokat, és biztosítsanak ezek számára elegendő hatásköröket, személyzetet és erőforrást. Emellett támogatja a munkaerőpiaci ellenőrzést szolgáló, határon átnyúló európai eszközök fejlesztését, ideértve a szankciók határokon átnyúló végrehajtásának javítását is.

1.10 Az EGSZB támogatja a szociális biztonsági rendszerek összehangolására vonatkozó szabályok egyszerűsítését és az ilyen szabályok alkalmazására irányuló tagállami együttműködést, továbbá hangsúlyozza, hogy a 883/2004/EK rendelet⁽¹⁾ felülvizsgálatakor mindenképpen tiszteletben kell tartani az utazó munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód elvét, nehogy elveszítsék szerzett jogait vagy jogok nélkül maradjanak amiatt, hogy munkavállalási céllal másik tagállamba költöztek.

2. Bevezető

2.1 Az EGSZB az EU-n belüli méltányosabb munkaerő-mobilitásról szóló feltáró véleményét a holland elnökség felkérésére készíti, mely prioritásként jelölte meg a munkavállalói mobilitás elősegítését, mivel az serkentheti a gazdasági növekedést és a munkahelyteremtést, de foglalkozni kell a hátrányokkal is, hogy a lakosság körében növelni lehessen a munkavállalók szabad mozgásának támogatottságát.

2.2 A munkavállalók szabad mozgása a belső piac egyik alapvető szabadsági joga és az európai integrációs folyamat egyik pillére. Ezenkívül az uniós polgárok szemében az egyik legértékesebb vívmány. A szabad mozgásra épülve a belső piac nagyban hozzájárult a gazdasági növekedéshez, a munkahelyteremtéshez és ahhoz, hogy a polgárok, munkavállalók és vállalkozások előtt új lehetőségek nyíljanak meg. A tisztességes feltételek mellett megvalósuló munkaerő-mobilitás előnyökkel járhat a munkavállalók, a vállalatok és az egész társadalom számára. Ezért meg kell azt könnyíteni, és ehhez a lehető legnagyobb mértékben fel kell számolni az útjában álló akadályokat. A belső piacon nem szabad elfogadni a tisztességtelen versenyt vagy a munkavállalókat érő diszkriminációt.

⁽¹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2004. április 29-i 883/2004/EK rendelete a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról (HL L 166., 2004.4.30., 1. o.).

2.3 A munkaerő-mobilitás különféle hátrányokkal is járhat, melyekkel foglalkozni kell, hogy csökkentsük a kockázatokat és lehetővé tegyük, hogy mind a munkavállalók, mind a vállalatok maradéktalanul élvezhessék a mobilitás kínálta előnyöket.

2.4 Az EU arra törekszik, hogy az akadályok felszámolásával előmozdítsa a munkavállalók méltányos mobilitását Európában. 2016-os munkaprogramjában az Európai Bizottság bejelentette, hogy munkaerő-mobilitással kapcsolatos javaslatokat tesz, melyekben „intézkedéseket [fogalmaz] majd meg a magasabb fokú érvényesítés és a szociális biztonsági rendszerek közötti jobb koordináció révén történő, visszaélések elleni fellépésre, továbbá javaslatot [fog] tenni a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv⁽²⁾ célzott felülvizsgálatára annak érdekében, hogy az azonos helyen végzett, azonos munka számára biztosított azonos fizetés révén [felszámolja] a szociális dömpinghez és az elitelvándorláshoz vezető tisztességtelen gyakorlatokat”, és előmozdítsa az Unión belüli munkaerő-mobilitást.

2.5 E vélemény azokat a különféle szempontokat igyekszik megvizsgálni, amelyek a munkaerő-mobilitás kapcsán felmerülnek azokon a munkaerőpiacokon, amelyek változatlanul magas munkanélküliséggel küzdenek és olyan, mélyreható változásokon mennek keresztül, melyek háttérben a globalizáció, a társadalmi változások és a technológiai fejlődés áll.

2.6 Az EU-n belüli mobilitás évtizedekig nagyon alacsony szintű volt, de az EU-bővítés, a 2008-ban kezdődő válság és a megnövekedett munkanélküliség nyomán fokozódott a munkavállalók mobilitása. 2014-ben mintegy 15 millióan voltak mobilak az EU-ban, míg ugyanez a szám 2006-ban nem egészen 12 millió volt⁽³⁾. Ugyanebben az évben a munkaképes korú mobil munkavállalók közül 8,3 millióan dolgoztak és éltek egy másik tagállamban. Ez a teljes munkaerő 3,4 %-ának felelt meg. Ezen felül 1,6 millióan voltak azok, akik nem ugyanabban az országban dolgoztak, mint ahol éltek (határ menti ingázók)⁽⁴⁾.

2.7 Mára azonban a polgárok és a munkavállalók EU-n belüli szabad mozgása különböző tényezők miatt veszélybe került. Az EGSZB aggodalmát fejezi ki e fejlemény miatt. A menekültek beáramlása miatt néhány tagállam által bevezetés alatt álló, a schengeni térségre vonatkozó korlátozások⁽⁵⁾, illetve az EU-n belüli utazó munkavállalókra vonatkozó, az egyenlő bánásmódtól történő eltérések, amelyekről az Európai Tanács 2016. február 18–19-i ülésén⁽⁶⁾ született megállapodás az Egyesült Királysággal, mind hatást gyakorolhatnak az európai integrációs folyamat egyik legértékesebb vívmányára.

2.8 A munkavállalók szabad mozgása és az állampolgárságon alapuló bármiféle diszkrimináció megszüntetése az EUMSZ-ben foglalt alapelvek, amelyeket biztosítani és ösztönözni kell. Továbbá a schengeni térség is központi elemnek számít az európai integrációs folyamatban, valamint annak pontos gazdasági működésében. Az EU-nak és a tagállamoknak prioritásként és feladatként kell kezelniük a nyitott határok biztosítását, valamint azt, hogy állampolgáraik szabadon mozoghassanak, élhessenek és egyenlő feltételek mellett dolgozhassanak bármely uniós tagállamban.

2.9 Mivel ez főként a munkavállalókat és a vállalatokat érinti, az Európai Bizottságnak ágazati és ágazatközi szinten is egyeztetnie kell a szociális partnerekkel az e területen szükséges kezdeményezésekről és azok lehetséges tartalmáról. Ezenkívül bármilyen új európai szintű intézkedés során tiszteletben kell tartani a kollektív tárgyalásokhoz fűződő nemzeti hatásköröket és a különféle munkaügyi kapcsolat-rendszereket.

⁽²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18., 1997.1.21., 1. o.).

⁽³⁾ Európai Bizottság, *Employment and Social Developments in Europe 2015* [Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában, 2015], 33. o.

⁽⁴⁾ Európai Bizottság, Marianne Thyssen európai biztos beszéde a méltányos munkavállalói mobilitással kapcsolatos európai elképzelésekről, Dublin, 2015. november 13.

⁽⁵⁾ http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/schengen/reintroduction-border-control/index_en.htm.

⁽⁶⁾ Az Európai Tanács keretében ülésező állam-, illetve kormányfőknek az Egyesült Királyság Európai Unión belüli helyzetének újraszabályozására (a szociális juttatásokról és a szabad mozgásról szóló D. szakaszra) vonatkozó határozata.

3. Általános megjegyzések

3.1 A munkavállalók szabad mozgását az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikkének (2) bekezdése, valamint az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 4. cikke (2) bekezdésének a) pontja, valamint 20., 26. és 45–48. cikke szabályozza. Ennek értelmében tilos az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. Lehetővé teszi a mozgáshoz, a tartózkodáshoz, a gazdasági és társadalmi jogokhoz való hozzáférést, aminek alapvető szabályozását az EU-n belüli szabad mozgásról és tartózkodásról szóló 2004/38/EK irányelv⁽⁷⁾ és a másik tagállamban történő munkavállaláshoz való jog érvényesítését támogató intézkedésekről szóló 2014/54/EU irányelv⁽⁸⁾ tartalmazza.

3.2 A munkavállalók szabad mozgáshoz való joga egyúttal a szabad helyváltoztatáshoz és az ahhoz való jogot is jelenti, hogy a helyi munkavállalók alkalmazására érvényes törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseknek megfelelő munkavállalás céljával valamely tagállamban tartózkodjanak. Magában foglalja tehát magát a mozgás szabadságát, valamint a többek között a munkavállalással, a szociális szolgáltatásokkal, az oktatással és a képzéssel kapcsolatos egyenlő bánásmódhoz való jogot.

3.3 A tisztességes feltételek mellett megvalósuló munkaerő-mobilitás előnyökkel járhat a munkavállalók, a vállalatok és az egész társadalom számára. Nagy lehetőséget jelenthet a polgárok és a munkavállalók személyi, gazdasági és társadalmi fejlődése szempontjából, ezért támogatni kell.

3.4 A mobilitás a foglalkoztathatóság és a készségfejlesztés szempontjából kulcsfontosságú tényező, és a különböző tagállamok foglalkoztatottsági szintjei között tapasztalható különbségek felszámolásának eszközévé válhat, ami hozzájárulhat a meglévő munkaerőhiány kompenzálásához, valamint a munkavállalók képességeinek eredményesebb kihasználásához. Több munkalehetőséget kínál a munkavállalók számára, a munkaadók pedig a jó szakemberek bővebb köréből válogathatnak. Ezért a mobilitás fontos tényező lehet az Európa 2020 stratégiában megfogalmazott gazdasági növekedési és foglalkoztatási célok elérésében.

3.5 A munkaerő-mobilitás emellett az ismeretátadást, az innovációt és a humán erőforrás-fejlesztést is előmozdíthatja, ami létfontosságú a gyors technológiai változások és a globalizáció kontextusában. Megfelelő körülmények között a méltányos munkaerő-mobilitásnak elő kellene mozdítania az uniós polgárok közötti kapcsolatot, és javítania kellene egymás megismerését és elfogadását, így hozzájárulva egy toleránsabb és befogadóbb társadalomhoz.

3.6 Nem hagyhatjuk azonban figyelmen kívül, hogy a munkaerő-mobilitás egy sor hátránnyal is jár. A más tagállamban dolgozó európai munkavállalók olykor különböző okokból jobban ki vannak szolgáltatva a visszaéléseknek és a megkülönböztetésnek a társadalombiztosítás, a munkafeltételek és a bérezés, a szociális szolgáltatásokhoz és az oktatáshoz való hozzáférés területén, az adóügyekben stb. Mindez a vállalatok közötti versenyt is torzíthatja, különösen a nagy munkaerő-igényű ágazatokban, amilyen például az építőipar, ahol nagyon sok a nagyon kis vállalkozás. A mobilitás velejárvója lehet emellett, hogy a családtagok messze kerülnek egymástól, és a nyelvi, kulturális és egyéb akadályok miatt nehézségeket okoz a másik országba való beilleszkedés. Az EGSZB számos véleményt dolgozott ki arról, hogy az Unión belül támogatni kell a mobilitást, és el kell hárítani ezeket az akadályokat⁽⁹⁾.

3.7 A változatlanul kedvezőtlen gazdasági kilátások, a magas munkanélküliség és a munkakeresés kilátástalansága egyes tagállamokban arra indít egyes munkavállalókat, főleg fiatalokat, hogy más országokban keressenek munkát vagy jobb fizetést és munkafeltételeket. Ennek jó oldala is lehet, amennyiben a fiatalok elmehetnek dolgozni egy másik országba, ahol tapasztalatot szereznek és fejlesztik a képességeiket, ahelyett hogy származási országukban munka nélkül lennének. Ezenkívül amikor visszatérnek, tapasztalataik hasznosak lesznek hazájuk számára. Ugyanakkor problémát is okozhat – az úgynevezett „elitelvándorlást” –, és a származási országokban súlyosbíthatja a népesség elöregedésének következményeit.

⁽⁷⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2004. április 29-i 2004/38/EK irányelve az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról (HL L 158., 2004.4.30., 77. o.).

⁽⁸⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2014. április 16-i 2014/54/EU irányelve a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről (HL L 128., 2014.4.30., 8. o.).

⁽⁹⁾ HL C 424., 2014.11.26., 27. o.; HL C 18., 2011.1.19., 74. o.; HL C 228., 2009.9.22., 14. o.

3.8 Emellett a nagyfokú mobilitás komoly kihívások elé állíthatja a célszágokat, ahol munkaerő-piaci feszültségeket is generálhat. Ez különösen akkor igaz, ha a gazdasági helyzet nem képes olyan megfelelő mértékű növekedést és munkahelyteremtést garantálni, amellyel megelőzhető lenne a munkanélküliség növekedése.

3.9 Az EU-n belüli munkavállalói mobilitás előnyeinek maximalizálásához és a vele járó veszélyek csökkentéséhez, valamint ahhoz, hogy mind a munkavállalók, mind pedig a vállalatok széles körben kiaknázhassák az általa biztosított lehetőségeket, nélkülözhetetlen előfeltétel az, hogy olyan gazdaságpolitikát támogassunk, amely a növekedés, a termelékenység és a munkahelyteremtés megerősítését célozza, így javítva minden országban az életminőséget.

3.10 Az a néhány országban jellemző közvélekedés, hogy a munkavállalói mobilitás szociális és bérversennyel járhat, valamint a mobil munkavállalók által a szociális és közszolgáltatások terén elkövetett, „szociális turizmus”-nak nevezett visszaélésekkel kapcsolatos alaptalan hiedelmek hozzájárulnak a munkaerő-mobilitással kapcsolatos ellenérzések fokozódásához. Ezzel a hiedelemmel szemben különböző tanulmányok azt állapítják meg, hogy nincsenek bizonyítékok arra vonatkozóan, hogy a munkaerő-mobilitás egyik fő oka az lenne, hogy egyes tagállamokban magasabb szintű a szociális ellátás, mint a származási országokban. Ezt az is alátámasztja, hogy az EU-n belüli utazó munkavállalók kisebb mértékben veszik igénybe ezeket a juttatásokat, mint a hazai munkavállalók. Ha bizonyos juttatásokat intenzívebben vesznek igénybe, az az utazó munkavállalók sajátos társadalmi-gazdasági körülményeinek tulajdonítható ⁽¹⁰⁾. A tanulmányok rávilágítanak arra, hogy a mobilitás és a szociális juttatások között minimális az összefüggés. Sokkal meghatározóbb a származási országban uralkodó munkanélküliségi szint és bérszínvonal ⁽¹¹⁾.

4. Részletes megjegyzések

4.1 Méltányosabb munkaerő-mobilitás

A méltányos munkaerő-mobilitás azt feltételezi, hogy az uniós vívmányoknak megfelelően a szabad mozgáshoz való jogokkal élő utazó munkavállalókat az egyenlő bánásmód és a megkülönböztetésmentesség elvének megfelelően kell kezelni. Ennek érdekében a tagállamoknak mindenképpen garantálniuk kell a hatályos, szociális jogokra és munkaügyi és bérfeltételekre vonatkozó jogszabályok teljes körű alkalmazását az utazó munkavállalókra, hogy el lehessen kerülni a szociális és bérkömping, illetve a vállalkozások közötti tisztességtelen verseny veszélyét. Ennek a belső piacra is pozitív hatása van.

4.1.1 Hasonlóképpen fel kell számolni azokat az adminisztratív, intézményi és nyelvi akadályokat, amelyek ma is gátolják a munkaerő-mobilitást. Ehhez – az EGSZB korábbi véleményeiben tett javaslatokkal összhangban – konkrét intézkedéseket kell elfogadni olyan területeken, mint az utazó munkavállalók információkkal és tanácsokkal való ellátása az EURES hálózattal és az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatával együttműködésben (mindkettőt meg kell erősíteni), továbbá szükség van egyebek mellett a nyelvi készségek javítását és a szakmai képesítések elismerését célzó intézkedésekre ⁽¹²⁾.

4.1.2 A méltányos munkaerő-mobilitáshoz emellett olyan intézkedésekre is szükség van, amelyek garantálják a növekedést és a munkahelyteremtést minden uniós tagállamban, hogy elkerüljük a köztük meglévő különbségek elmélyülését, és hogy a mobilitás mindegyikük számára előnyös legyen.

4.1.3 Csak ezek mellett a feltételek mellett garantálható a méltányos munkaerő-mobilitás, mely kedvező lehetőséget, nem pedig kényszer szülte választást jelent a munkavállalók számára.

⁽¹⁰⁾ Európai Bizottság, *A fact finding analysis on the impact on the Member States social security systems of the entitlements of non active intra-EU migrants to special no contributory cash benefits and healthcare granted on the basis of residence*.

⁽¹¹⁾ Giuletti Corrado, IZA-World of Labor, *The welfare magnet hypothesis and the welfare take-up of migrants*, 5–6. o.

⁽¹²⁾ HL C 327., 2013.11.12., 65. o., HL C 424., 2014.11.26., 27. o.; HL C 18., 2011.1.19., 74. o. és HL C 228., 2009.9.22., 14. o.

4.2 A munkavállalók kiküldetése

4.2.1 A kiküldött munkavállalókra különleges jogszabályok vonatkoznak, mivel nem ezek a munkavállalók élnek a szabad mozgás jogával, hanem a munkaadó érvényesíti a szabad szolgáltatásnyújtáshoz fűződő jogát azért, hogy ideiglenesen más országba nevezzen ki munkavállalókat. Mind a vállalkozó, mind a munkavállaló előnyre tesz azért, hogy nem szükséges a szerződésben rögzített munkahely módosítása, és hogy fenntarthatják a társadalombiztosítási hozzájárulást a származási országban.

4.2.2 A kiküldött munkavállalókra vonatkozó jogszabályi hátteret a 96/71/EK irányelv⁽¹³⁾, valamint a munkavállalók kiküldéséről szóló jogszabályok alkalmazása érdekében a 2014. májusban elfogadott 2014/67/EU irányelv⁽¹⁴⁾ szabályozza.

4.2.3 Habár nem állnak rendelkezésre a kiküldött munkavállalók bérezéséről szóló hivatalos statisztikai adatok⁽¹⁵⁾, egy, az Európai Bizottság megbízásából készített jelentésben szerepel, hogy az építőiparban és a közlekedési ágazatban dolgozók a helyi munkavállalókéénál akár 50 %-kal alacsonyabb fizetést kapnak. Ezek az eltérések a minimálbér nem megfelelő alkalmazásával és más okokkal magyarázhatóak; például azzal a tendenciával, hogy a kiküldött munkavállalókat a hagyományos besorolásban alsóbb szintre helyezik. Országonként eltérő mértékben az egyéb termelési ágazatokban is vannak különbségek, jóllehet kisebb mértékűek. Hangsúlyozni kell, hogy az információforrások különbözőek: az adatok munkaügyi ellenőrzésekből, szakszervezeti jelentésekből, munkaadói szervezetektől, a médiától származnak⁽¹⁶⁾.

4.2.4 Az Európai Bíróság foglalkozott a kiküldött munkavállalóknak fizetendő bér kérdésével, és ítélezési gyakorlatával maga is erősítette a kérdéssel kapcsolatos ellentmondásosságot. A kialakult helyzet arra indította az Európai Bizottságot, hogy javaslatot tegyen a 2014/67/EU irányelvre⁽¹⁷⁾, amely a munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos visszaélések és csalások elleni küzdelem támogatását célozza. A tagállamoknak 2016. június 18-ig kell átültetniük a végrehajtási irányelvet. Az EGSZB a maga részéről úgy vélte, hogy bár ez az irányelv a belső piac szociális vetületének megerősítésére tett lépésnek tekinthető, nem elegendő az EGSZB-s kívánalmak teljesítéséhez⁽¹⁸⁾.

4.2.5 A munkaerő-mobilitási csomag keretein belül az Európai Bizottság bejelentette a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv célzott felülvizsgálatát „annak érdekében, hogy az azonos helyen végzett, azonos munka számára biztosított azonos fizetés révén [felszámolja] a szociális dömpinghez és az elítelvándorláshoz vezető tisztességtelen gyakorlatokat”⁽¹⁹⁾. Mielőtt bemutatta volna a munkaerő-mobilitásról szóló csomagot, illetve a végrehajtási irányelv⁽²⁰⁾ átültetésére vonatkozó határidő lejártá előt, március 8-án közzétette az irányelv felülvizsgálatára vonatkozó jogszabályjavaslatát. Az EGSZB egy külön erről az európai bizottsági javaslatról készülő véleményben foglalkozik majd az összes idevonatkozó kérdéssel.

4.2.6 Az EGSZB mindenesetre érdeklődéssel nyugtázza az Európai Bizottság azon szándékát, hogy felszámolja a szociális dömpinget. Az EGSZB megismétli a SOC/460 jelű véleményben foglaltakat, azaz „hangsúlyozza a kiküldött munkavállalók védelméről való gondoskodásnak, a különféle tagállami munkaerő-piaci modellek tisztelben tartásának, valamint a szociális dömping és a tisztességtelen verseny elleni küzdelemnek a jelentőségét”. A jövőre nézve is fontos, hogy megtaláljuk a megfelelő egyensúlyt a szolgáltatásnyújtás szabadságának előmozdítása és a kiküldött munkavállalók jogainak védelme között. Az EGSZB még visszatér erre a kérdésre.

4.2.7 Mivel az Európai Bizottság maga is kinyilvánította, hogy véget akar vetni a szociális dömpingnek és a visszaéléseknek, az EGSZB azt kéri tőle, hogy ne engedje, hogy más belső piaci kezdeményezések végül mégiscsak teret engedjenek ezeknek (a tervezett szolgálati útlevelet is ideértve).

⁽¹³⁾ Ugyanott.

⁽¹⁴⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2014. május 15-i 2014/67/EU irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról, HL L 159., 2014.5.28., 11. o.

⁽¹⁵⁾ Európai Bizottság, *Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors. Final Report.*

⁽¹⁶⁾ Ugyanott, 18–20. o.

⁽¹⁷⁾ Ugyanott.

⁽¹⁸⁾ HL C 351., 2012.11.15., 61. o.

⁽¹⁹⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A Bizottság 2016. évi munkaprogramja, COM(2015) 610 final.

⁽²⁰⁾ Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti tanácsi irányelv módosításáról, COM(2016) 128 final.

4.3 *Határ menti ingázók*

A 883/04/EK rendelet értelmében a határ menti ingázók a munkavégzésük szerinti ország szociális ellátórendszeréhez tartoznak. Bizonyos esetekben azonban a megkülönböztetés egyes formáinak lehetnek kitéve a hatályos jogszabályok nem megfelelő érvényesítése miatt. Ezért szükség van a helyzet nyomon követésére és az uniós szintű adatgyűjtésre, hogy fel lehessen számolni a határ menti ingázók szabad mozgása előtt álló lehetséges akadályokat, és biztosítani lehessen az uniós és nemzeti jogszabályok megfelelő alkalmazását, az egyenlő bánásmód és a megkülönböztetésmentesség elvével összhangban.

4.4 *A munkaügyi ellenőrzés szerepe*

4.4.1 Az EGSZB úgy véli, hogy a tagállami szintű munkaügyi ellenőrzésnek alapvető szerepet kell betöltenie a fiktív vállalatok, a megfelelő szintet el nem érő bérezés és a be nem jelentett munkavégzés ellen folytatott küzdelemben, az utazó és kiküldött munkavállalók jogainak tiszteletben tartása és érvényre vitele, valamint a visszaélések megakadályozása által. Ezzel megelőzhető lesz a vállalatok közötti verseny torzulása is.

4.4.2 Néhány országban – akár a megfelelő munkaügyi felügyelői struktúra, akár az elegendő jogkörök, akár a megfelelő szaktudás, akár a szükséges források hiánya miatt – jelenleg nincs ilyen ellenőrzés, ez pedig kedvez a visszaéléseknek. A munkaügyi ellenőrzéseket végző és más munkaerő-piaci felügyeleti hatóságok kizárólag akkor tudnak hatékonyan működni, ha elegendő pénzügyi és személyzeti erőforrással, valamint megfelelő képzéssel rendelkeznek. Ezzel kapcsolatban az is fontos, hogy legyenek európai szintű jogszabályok – ideértve a szankciók határokon átnyúló végrehajtásának javítását is –, és hogy azok a tagállamok, amelyeknek nehézséget okoz az ilyen infrastruktúrák kiépítése, támogatásban részesüljenek.

4.4.3 Ezzel együtt a határokon átnyúló ellenőrzés európai eszközeinek javítása, amint azt az Európai Parlament 2014. január 14-i állásfoglalása ⁽²¹⁾ is javasolja, segítséget nyújtana a szociális dömping feltárásában és leküzdésében – főként azzal, hogy felderítenék a fiktív társaságokat.

4.4.4 Ez teljes mértékben összhangban lenne a be nem jelentett munkavégzés elleni küzdelemhez újonnan létrehozott európai platform tevékenységével.

4.5 *A szociális jogok hordozhatósága és az utazó munkavállalók védelme*

4.5.1 Az EGSZB támogatja a szociális biztonsági rendszerek összehangolására vonatkozó szabályok egyszerűsítését és az ilyen szabályok alkalmazására irányuló tagállami együttműködést, továbbá hangsúlyozza, hogy a 883/2004/EK rendelet felülvizsgálatakor mindenképpen tiszteletben kell tartani az utazó munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód elvét, nehogy elveszítsék szerzett jogait vagy jogok nélkül maradjanak amiatt, hogy munkavállalási céllal másik tagállamba költöztek.

4.5.2 A méltányos munkaerő-mobilitáshoz azt is garantálni kell, hogy az utazó munkavállalók – a munkavállalási céllal más országba költözők, illetve a külföldi munkavállalás után hazatérők egyaránt – magukkal vihessék megszerzett szociális jogait.

4.5.3 A személyek szabad mozgásának megkönnyítése, illetve a munkavállalói mobilitás elősegítése érdekében az EU-ban kidolgozták a szociális biztonsági rendszerek összehangolásának módját. Ennek az a célja, hogy úgy szabályozzák a különböző nemzeti rendszerek közötti kapcsolatokat, hogy közben ne változzanak az érintett nemzeti jogszabályok.

4.5.4 A Szerződés végrehajtása keretében kihirdették a szociális biztonsági rendszerek összehangolására vonatkozó jogszabályokat. Ilyen többek között az 1408/71/EGK rendelet (alaprendelet) és az 574/72/EGK (végrehajtási) rendelet, amelyeket a 883/2004 rendelet (alaprendelet) és a 987/2009/EK ⁽²²⁾ (végrehajtási) rendelet váltott fel. A 883/2004/EK rendelet felülvizsgálata folyamatban van.

⁽²¹⁾ Az Európai Parlament 2014. január 14-i állásfoglalása a hathatós munkaügyi ellenőrzésekről: az európai munkakörülmények javítására irányuló stratégia, P7_TA(2014)0012.

⁽²²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2009. szeptember 16-i 987/2009/EK rendelete a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról (HL L 284., 2009.10.30., 1.o.).

4.5.5 Az EGSZB részletes jelentést fog közzétenni, amint az Európai Bizottság elküldi neki a 883/2004/EK rendelet felülvizsgálatára vonatkozó javaslatát. Ahogy azt már egy korábbi véleményében kifejtette, úgy véli, hogy a jogi keretet hozzá kell igazítani a munka világának változó realitásaihoz, az új foglalkoztatási formákhoz, illetve legfőképp a mobilitás új formáihoz ⁽²³⁾.

4.5.6 Az EGSZB úgy véli, hogy az egyenlő bánásmód elve, a biztosítási idő összeszámítása, a juttatások hordozhatósága és az alkalmazandó jogszabályok meghatározása (az egységesség elve) kulcsfontosságúak a munkaerő szabad mozgásának szempontjából, és ezeket az elveket biztosítani kell a 883/2004/EK rendelet esetleges jövőbeli felülvizsgálata során.

4.5.7 A más országban munkát keresők szabad mozgását illetően az EGSZB nyugtázza Thyssen biztos 2015. november 13-án, Dublinban tett nyilatkozatát: „A munkát keresők szabad mozgáshoz való jogát véleményünk szerint fenn kell tartani – különösen a tagállamok rendkívül eltérő munkanélküliségi mutatóinak fényében. Az azonban alapvető fontosságú, hogy ez ne a fogadó ország szociális rendszerének a kárára történjen. Ezt szem előtt tartva, lehetővé szeretnénk tenni a munkájukat elvesztők számára, hogy álláskeresési járadékukat átvihessék egy másik országba, ahol nagyobb esélyük lehet arra, hogy munkát találjanak. Ez már jelenleg is lehetséges egy 3 hónapos időszakra.” Az Európai Bizottság ezt 6 hónapra szeretné meghosszabbítani.

4.5.8 A 883/2004/EK rendeletben foglalt szabályok összetettsége szoros együttműködést követel meg a tagállamok hatóságai közötti annak biztosítása érdekében, hogy az állami szabályozások sokfélesége ne akadályozza a szabad mozgást, valamint lehetővé tegye a legpontosabb tájékoztatást a célból, hogy az ellátásokra jogosult személyek és a vállalatok megismerhessék jogaikat és kötelezettségeiket. Emellett fokozni kell az elektronikus média használatát és a tagállamok közötti együttműködést úgy, hogy minimálisra csökkenjenek a munkavállalók és a vállalatok tájékoztatási kötelezettségei.

Kelt Brüsszelben, 2016. április 27-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Georges DASSIS

⁽²³⁾ HL C 228., 2009.9.22., 14. o..