



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 13.3.2006
KOM(2006) 108 wersja ostateczna

2004/0084 (COD)

**KOMUNIKAT KOMISJI
DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO**

na mocy art. 251 ust. 2 akapit drugi Traktatu WE

dotyczący

**wspólnego stanowiska Rady w sprawie przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i
Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn
w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja znowelizowana)**

**KOMUNIKAT KOMISJI
DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO**

na mocy art. 251 ust. 2 akapit drugi Traktatu WE

dotyczący

wspólnego stanowiska Rady w sprawie przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja znowelizowana)

1. INFORMACJE OGÓLNE

Data przekazania wniosku do PE i Radzie (dokument COM(2004) 279 wersja ostateczna - 2004/0084(COD)):	21.4.2004
Data wydania opinii przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny:	15.12.2004
Data wydania opinii przez Parlament Europejski, pierwsze czytanie:	6.7.2005
Data przekazania zmienionego wniosku:	25.8.2005
Data przyjęcia wspólnego stanowiska:	13.3.2006

2. CEL WNIOSKU KOMISJI

Celem wniosku jest zapewnienie pewności prawnej i jasności przy wprowadzaniu w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy poprzez połączenie w jeden dokument głównych przepisów obowiązujących w tej dziedzinie, jak również kwestii wynikających z utrwalonego orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Uproszczenie i usprawnienie prawodawstwa wspólnotowego zwiększy jego przystępność i czytelność zarówno dla prawników, jak i ogółu społeczeństwa, i stanowi tym samym ważny krok naprzód na drodze do lepszych regulacji prawnych.

Wniosek łączy w jeden spójny instrument następujące sześć dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia:

- dyrektywę 75/117 w sprawie równości wynagrodzeń,
- dyrektywę 76/207, zmienioną dyrektywą 2002/73, w sprawie równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy,

- dyrektywę 86/378, zmienioną dyrektywą 96/97, w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników,
- dyrektywę 97/80 w sprawie ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.

Niniejszy wniosek jest nie tylko zwykłą konsolidacją. Wprowadza on również pewne zmiany merytoryczne. Zmiany te są wyrazem ostrożnego podejścia do uaktualniania i unowocześniania prawa wspólnotowego. W tekście zawarto na przykład utrwalone orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w celu wyjaśnienia podstawowych pojęć prawa regulującego równe traktowanie. Ponadto niektóre przepisy horyzontalne zawarte w najnowszych dyrektywach - na przykład na temat ciężaru dowodu - zostały w sposób wyraźny zastosowane do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników. W praktyce orzecznictwo Trybunału rozszerzyło już zakres tych przepisów na główne cechy systemów zakładowych. Główną zaletą wniosku w tym zakresie jest zatem wyjaśnienie stanu prawnego.

3. UWAGI DOTYCZĄCE WSPÓLNEGO STANOWISKA

Tekst niniejszego wspólnego stanowiska oddaje nie tylko aktualne stanowisko Rady, lecz uwzględnia również niektóre z poprawek Parlamentu wniesionych w pierwszym czytaniu. Tekst ten odzwierciedla dyskusje między instytucjami, które umożliwiły sformułowanie tekstu kompromisowego.

Wspólne stanowisko Rady wprowadziło wiele poprawek do wniosku Komisji. Komisja jest zdania, że poprawki te nie zmieniają celów jej wniosku.

W kwestii ogromnej większości poprawek Parlamentu Europejskiego wprowadzonych w pierwszym czytaniu wspólne stanowisko Rady pokrywa się w pełni ze zmienionym wnioskiem Komisji. W wymienionych poniżej kilku przypadkach, kiedy wspólne stanowisko różni się od zmienionego wniosku Komisji, tekst przedstawiony obecnie przez Radę jest rozwiązaniem kompromisowym osiągniętym w dyskusjach między instytucjami. Tekst kompromisowy jest zgodny z celami zarówno początkowego, jak i zmienionego wniosku, może zatem zostać przyjęty przez Komisję.

1. W stosunku do kilku motywów, wprowadzonych przez Parlament Europejski i zaakceptowanych przez Komisję w zmienionym wniosku, odnoszących się do potrzeby zajęcia się przez państwa członkowskie kwestią związanej z płcią różnicy płac oraz segregacji rynku pracy (motyw 11), stworzenia i analizy statystyk z podziałem na płeć (motyw 37), oraz promocji zwiększania świadomości dyskryminacji pod względem płac (motyw 38), Rada wprowadziła zapis o potrzebie *kontynuacji* tych starań w celu uniknięcia stwarzania wrażenia, że działania te nie mają jeszcze miejsca. Komisja może wyrazić zgodę zarówno na te poprawki, jak i na inne niewielkie zmiany sformułowania motywów 11 i 37.
2. W zmienionym wniosku Komisja odrzuciła wprowadzenie nowego ust. 2 lit. d) w art. 20, dodającego wymianę danych i know-how z właściwymi organami europejskimi, takimi jak Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet, do zadań organów na rzecz równości kobiet i mężczyzn, które mają zostać powołane na mocy tego przepisu. Przyjęcie tego stanowiska spowodowane było względami praktycznymi związanymi z zasadami techniki prawodawczej, ponieważ nie należy

stosować odniesień do instytucji, które jeszcze nie istnieją. Obawy te włączone zostały do nowego tekstu poprzez odniesienie do właściwych organów europejskich takich, jak *jakikolwiek przyszedł* Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet. Sformułowanie takie jest do przyjęcia.

3. W odniesieniu do art. 21 ust. 1 na temat dialogu społecznego Rada przyjęła poprawkę Parlamentu Europejskiego poszerzającą odniesienie do określenia „miejsce pracy” zgodnie z przeformułowaniem Komisji, lecz odmówiła włączenia nowego określenia dotyczącego badań prowadzonych przez partnerów społecznych na podstawie rozwoju i analizy danych z podziałem na płci. Komisja przyjęła ten element poprawki Parlamentu, ale może się zgodzić z argumentacją Rady, że w tym konkretnym kontekście odniesienie do danych lub statystyk mogłoby niepotrzebnie ograniczać koncepcję badań, ograniczając je do aspektów ilościowych wymagających danych statystycznych, a wyłączając wymiar jakościowy, który nie musi opierać się na tego typu materiale.
4. W dalszym ciągu w związku z zapisem w sprawie dialogu społecznego, a konkretnie art. 21 ust. 4 określającym, że dostarczone przez pracodawcę informacje na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie są jednym ze środków promocji równego traktowania w sposób zaplanowany i systematyczny, zgodnie z treścią art. 21 ust. 3, Rada przyjęła propozycję Komisji ujednolicenia sformułowania ze stosowanym w innych ustępach określeniem, że pracodawcy *są* (zamiast *powinni być*) zachęceni do podejmowania takich starań. Rada nie przyjęła dalszej propozycji zawartej w zmienionym wniosku Komisji, aby stosować określenie „*powinni*” w drugim akapicie, sugerując mocniejsze wezwanie do udostępniania konkretnych wymienionych tam informacji, i wróciła do występującego w oryginalnym wniosku sformułowania „*moga*”. Włączyła jednak, pod warunkiem wyjaśniającego przeformułowania, poparty przez Komisję wniosek Parlamentu Europejskiego o precyzyjniejsze określenie kwestii, na temat których mają być udostępniane informacje. To rozwiązanie kompromisowe jako całość jest możliwe do przyjęcia dla Komisji.
5. Rada zgodziła się na przesunięcie obowiązku przedstawiania przez państwa członkowskie sprawozdania zawierającego ocenę wyjątków od zasady równego traktowania na podstawie uzasadnienia, że cechy związane z płcią stanowią autentyczny i determinujący wymóg zawodowy, z art. 13 do art. 31, przepisy ogólne odnoszące się do obowiązków sprawozdawczych, jako nowy ust. 3. Przepis ten zmienił częstotliwość sprawozdań z co cztery lata, jak sugerował Parlament Europejski oraz Komisja w zmienionym wniosku, na „*okresowo, lecz co najmniej raz na osiem lat*”. Można go przyjąć ponieważ w dalszym ciągu stanowi postęp w porównaniu z obecnym wymogiem oceny okresowej bez podawania żadnych ram czasowych.
6. W kwestii powiązanych ze sobą terminów: transpozycji dyrektywy (art. 33), przygotowywanych przez państwa członkowskie sprawozdań z wdrażania (art. 31) oraz przeglądu działania dyrektywy opracowywanego przez Komisję (art. 32), Rada przyjęła stanowisko pośrednie między różnymi stanowiskami instytucji. Rada przyjęła w zasadzie krótki dwuletni okres transpozycji, o który postulowały Parlament Europejski oraz Komisja w zmienionym wniosku, włączyła jednak możliwość przedłużenia okresu transpozycji do trzech lat dla państw członkowskich doświadczających szczególnych trudności. Ustanowiono jednolite terminy dla

sprawozdań z wdrażania oraz przeglądu na – odpowiednio – cztery i pół oraz sześć i pół roku od wejścia w życie dyrektywy.

Następnie Rada wprowadziła pewne zmiany niezwiązane z poprawkami Parlamentu Europejskiego. Zmiany te mają charakter formalny i techniczny i nie wpływają na główną treść wniosku. Dotyczą one na przykład połączenia art. 19 i 20 początkowego wniosku w jeden zapis dotyczący ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji (art. 19) oraz skrócenie nagłówków rozdziałów 1, 2 i 3 tytułu II oraz rozdziału 2 tytułu III. W celu stworzenia bardziej przejrzystej struktury Rada przekształciła tytuł IV wniosku Komisji w rozdział 3 tytułu III w części „*Ogólne przepisy horyzontalne*”. Rada wprowadziła także nowy motyw 41, parafrazujący ust. 34 porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie lepszego stanowienia prawa.

4. UWAGI KOŃCOWE

Ze względu na wyżej przedstawione powody Komisja uznaje, że wspólne stanowisko nie zmienia celów i podejścia wniosku, w związku z tym Komisja może je poprzeć, tym bardziej, że wspólne stanowisko we właściwy sposób uwzględnia poprawki zaproponowane przez Parlament Europejski w pierwszym czytaniu oraz zmieniony wniosek Komisji. Tekst ten odzwierciedla dyskusje między instytucjami, które umożliwiły sformułowanie tekstu kompromisowego.

5. OŚWIADCZENIE KOMISJI

Zarówno Komisja, jak i Rada wydały podczas przyjmowania wspólnego stanowiska oddzielne oświadczenia (patrz załączniki I i II), będące elementem ogólnego kompromisu osiągniętego podczas rozmów między instytucjami.

ZAŁĄCZNIK I

Oświadczenie Komisji

Komisja popiera promowanie urlopu rodzicielskiego jako instrumentu o ogromnej wadze dla osiągnięcia pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym. Jest zdeterminowana, aby zapewnić polepszenie warunków godzenia życia zawodowego i prywatnego poprzez właściwe wdrażanie dyrektywy o urlopie rodzicielskim oraz monitorowanie jej skuteczności.

Komisja zamierza zatem wyznaczyć dziedzinę godzenia życia zawodowego i prywatnego jako jeden ze swoich priorytetowych celów w mapie drogowej na rzecz równości kobiet i mężczyzn, która została przyjęta w dniu 1 marca 2006 r. (COM(2006) 92 wersja ostateczna). W tym kontekście przewidziane jest przeprowadzenie analiz sytuacji dotyczących wszystkich obszarów godzenia, włączając w to urlop rodzicielski, elastyczny czas pracy oraz struktury opieki, celem odpowiedniego rozwijania polityki. Elementem tych działań będzie rozpoczęcie wymiany poglądów z partnerami społecznymi.

ZAŁĄCZNIK II

Oświadczenie Rady

Rada podziela zaangażowanie Parlamentu Europejskiego na rzecz poprawy sytuacji w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego w celu osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym. Wyraża zatem zadowolenie z faktu, że Komisja Europejska planuje uczynić z tematu zatrudnienia kobiet oraz równowagi między pracą a życiem prywatnym głównej części swojego Trzeciego sprawozdania dla szefów państw i rządów na temat równości kobiet i mężczyzn, które ma zostać przedstawione na wiosennym szczycie Rady Europejskiej w marcu 2006 r.

W tym kontekście Rada zauważa wagę, jaką Parlament Europejski przykłada do kwestii urlopu rodzicielskiego.