

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Tárgy: A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem

COM(2007) 424 végleges

(2008/C 211/16)

2007. július 18-án az Európai Bizottság úgy határozott, hogy az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikke alapján kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a következő tárgyban:

A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2008. április 2-án elfogadta véleményét. (Előadó: Ingrid KÖSSLER).

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2008. április 22–23-án tartott 444. plenáris ülésén (az április 22-i ülésnapon) 128 szavazattal, 3 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottságnak a nők és férfiak egyenlőtlen díjazása elleni küzdelem folytatására irányuló politikai akaratát. Az Európai Bizottsághoz hasonlóan igen komolyan veszi azt a tényt, hogy semmi sem utal a bérszakadék érezhető csökkenésére. A bérszakadék a bevezetett intézkedések és a leküzdése érdekében korábban felhasznált eszközök ellenére továbbra is létezik. Ezért fontos, hogy minden szereplő részt vegyen az erőfeszítésekben, és mutassa meg, hogy valódi változásokat akar. A lisszaboni stratégiában foglalt uniós gazdasági és foglalkoztatási stratégiának fontos szerepe van a munkaerő-piaci esélyegyenlőség előmozdításában és a nemek közötti bérszakadék csökkentésében. A lisszaboni stratégia céljainak elérése, a polgárok jólétének szavatolása és Európa globális versenyképességének biztosítása érdekében ki kell egyenlíteni a béreket. Ez mind a nők, mind a férfiak jövőjének szempontjából fontos.

1.2 Az egyenlő bérekért és fizetésekért folytatott küzdelmet illetően az EGSZB az alábbi ajánlásokkal fordul az európai uniós intézményekhez, a tagállami kormányokhoz, az esélyegyenlőséggel foglalkozó országos szervezetekhez és a szociális partnerekhez.

1.2.1 Az EGSZB szerint minden tagállamnak biztosítania kell, hogy a tagállami törvényekben és a bértárgyalások során alkalmazzák a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért való egyenlő díjazásának elvét, amelyet a 75/117/EKG irányelv mond ki.

1.2.2 Az EGSZB úgy véli, hogy a tagállami erőfeszítéseknek a bérszakadék okainak megszüntetésére kell összpontosítaniuk. Az okok a következőkkel vannak összefüggésben: a férfiak által végzett munka értékelése más, mint a nők által végzetté; a munkaerőpiacon a munka nemek szerint oszlik meg; a férfiak és nők eltérőképpen viszonyulnak a szakmai élethez; eltérő hatalmi és státusz helyzetük is.

1.2.3 A hatályos előírásokra vonatkozóan szükség van arra, hogy

- valóban alkalmazzák őket a megkülönböztetésen alapuló bérkülönbségek elleni küzdelemben,
- az alulreprezentált nem szakmai tevékenységének megkönnyítése céljából az EK-Szerződés 141. cikke (4) bekezdésének értelmében fenntartsák és eredményesen alkalmazzák a bizonyos előnyöket nyújtó intézkedések meghozatalára irányuló jogszabályi lehetőségeket,
- a munkaadók évente felülvizsgálják a béreket és a bérek alakulását a munkabesorolási rendszerek terén tapasztalható nemi megkülönböztetés problémáinak feltérképezése és a megfelelő megoldások végrehajtása céljából, oly módon, hogy esélyegyenlőségi tervet készítenek, ideértve az átlátható fizetési rendszereket is,
- a tagállamok könnyű hozzáférést biztosítsanak a fellebbezési mechanizmusokhoz, és jelentsék a megkülönböztetés eseteit, illetve hogy – a nemi alapon történő megkülönböztetés bizonyítási terhéről szóló 97/80/EK tanácsi irányelvvél ⁽¹⁾ összhangban – az alperes kötelessége legyen annak bizonyítása bíróság vagy más illetékes hatóság előtt, hogy nem sérült az egyenlő elbánás alapelve.

1.2.4 A szociális partnerek megállapodásait illetően szükség van annak biztosítására, hogy:

- valamennyi szinten megerősödjenek a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd, mivel ezek a nemek közötti bérszakadék megszüntetéséhez elengedhetetlen eszközök,
- alapos tanulmány készüljön a munkabesorolások jelenlegi kritériumairól – ezek közvetlen és közvetett hatásairól, a munka időbeli előrehaladásáról, az elérhetőségről és az otthoni kötelezettségekről,

⁽¹⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:319:97L0080:HU:PDF,4,cikk>.

- az egy vállalkozáson, illetve szervezeten belül dolgozó nők és a férfiak bérezésének helyzetével és alakulásával kapcsolatos, a munkavállalók és képviselőik tájékoztatására és meghallgatására vonatkozó rendelkezésekben adott legyen az átláthatóság,
- intézkedéseket hozzanak a nemek szerinti bérezés elleni küzdelem szolgálatában,
- lehetőség legyen a rugalmas munkaidőre.

1.2.5 Mivel a munkaerő-piaci egyenlőség a férfiak és nők közötti bérkülönbségek megszüntetésének kulcsa, fontos, hogy

- ösztönzést kapjanak az olyan intézkedések, amelyekkel mindkét nem számára elősegíthető a teljes munkaerőpiacra való egyenjogú bejutás és a munkaerő-piaci részvétel. Ehhez a lehetőségeknek megfelelően a strukturális alapok pénzügyi eszközeit is fel kell használni,
- a gyermekek és fiatalok – fiúk és lányok egyaránt – jó példákat kapjanak, amelyek ösztönzik a „hagyományokkal szakító” pályaválasztást,
- a nők szakmai életben való részvétele és befolyása terén érvényesüljön az esélyegyenlőség,
- elfogadásra kerüljenek olyan közös, egymással szorosan összefüggő és koherens intézkedések, amelyek biztosítják a magánélet és a munka közötti egyensúlyt annak érdekében, hogy a családi kötelességeket és a keresőtevékenységet összhangba lehessen hozni egymással,
- bevezetésre kerüljön a fizetett szülői szabadság (például az uniós intézményekben érvényes rendelkezések átvétele révén) azokban az országokban, amelyekben jelenleg még nem létezik, és adott legyen a hosszabb pénzügyileg kompenzált szülői szabadság lehetősége, A tagállamoknak hatékony intézkedéseket kell tenniük annak érdekében, hogy a férfiak és nők számára könnyebb legyen megosztani a szülői szabadságot⁽²⁾,
- széles körű és támogatott gyermekgondozási intézmények álljanak rendelkezésre, amelyek lehetővé teszik a szülők számára, hogy munkában maradhassanak, és csökkentse hivatásuk megszakításának időtartamát, továbbá hogy bővüljön a magas színvonalú és megfizethető szolgáltatások kínálata a gondozásra szoruló személyek és családtagjaik számára⁽³⁾,
- széles körű és államilag támogatott szolgáltatások álljanak az idősek és egyéb gondozásra szorulóknak rendelkezésére.

1.2.6 A tagállamoknak ezen túlmenően gondoskodniuk kell arról, hogy

- (²) Ez a kérdés – az európai szociális partnereknek a magánélet és a család összeegyeztetéséről szóló második meghallgatása során javasoltak értelmében – felkerült az európai szociális partnerek napirendjére.
- (³) Ennek kapcsán az EGSZB felhívja a figyelmet számos ajánlására, amelyeket már korábbi véleményeiben megfogalmazott – legutóbb a *Javaslat tanácsi határozatra (az EK-szerződés 128. cikke értelmében) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásról* tárgyban kidolgozott véleményében (SOC/303, CESE 282/2008), előadó: Wolfgang GREIF. Lásd különösen a 2.3. pontot.

- minden érintettet tájékoztassanak a nemek közötti bérszakadékok és a nemi alapon történő megkülönböztetés okairól,
- átadják egymásnak bevált gyakorlataikat és intenzív párbeszédet folytassanak,
- mind általában a polgárokat, mind pedig a munkaadók és a munkavállalók képviselőit, valamint az igazságszolgáltatásban dolgozókat tájékoztassák azoknak a személyeknek a jogairól, akik úgy érzik: diszkriminálják őket.

1.2.7 Az EGSZB sürgeti a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetét, hogy feladatainak elvégzése során helyezze előtérbe a nemek közötti bérszakadék kérdését.

1.2.8 Az EGSZB nagyon nyugtalanítónak tartja *A nemek közötti egyenlőség – 2008*⁽⁴⁾ című európai bizottsági jelentés eredményeit. A jelentés megállapítja, hogy a nők alulreprezentáltak az olyan, a gazdasági fejlődés szempontjából kulcsfontosságú ágazatokban, amelyekben általában magasak a fizetések, és ezért az egyik fő kihívás az esélyegyenlőség minőségi aspektusának ösztönzése kellene, hogy legyen.

1.2.9 Az EGSZB támogatja a Női Tudósok Európai Platformját⁽⁵⁾ is, arra sürgetve valamennyi érintettet európai és nemzeti szinten, hogy külön figyelmet fordítsanak a tudomány és kutatás területén tevékenykedő nőkre. Az EU-ban tevékenykedő tudósok és mérnökök mindössze 29 %-a nő.

1.3 Az EGSZB reméli, hogy a tagállamokban működő állami intézmények, valamint a vezető politikusok az ebben a véleményben megfogalmazott alapelvek végrehajtásának tekintetében jó példával járnak majd elől.

1.4 Az EGSZB szerint különös figyelmet kell fordítani a tömegtájékoztatás szerepére a sztereotíp férfi- és nőkép felszámolásában és a két nem olyan módon való bemutatásának támogatásában, amely pontosabban tükrözi hozzájárulásukat a társadalom minden területéhez.

2. Bevezetés

2.1 Az európai bizottsági közleményből kiderül, hogy az EU-ban a nők átlagosan még mindig 15 %-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak. A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006–2010) egyik fő törekvése a nemek közötti egyenlőtlen díjazás megszüntetése⁽⁶⁾. A férfiak és nők díjazásában fennálló különbség problémája túlmegy azon az alapvető elváráson, hogy egyenlő munkáért egyenlő bér járjon. A jelenség egyik fő oka azzal függ össze, hogy a férfiakéhoz képest miként értékelik a nők képességeit. A hasonló végzettséget vagy tapasztalatot igénylő munkáért általában kevesebbet fizetnek, ha az jellemzően női feladatkörnek számít.

(⁴) COM(2008) 10 végleges, 2008. január 23.

(⁵) Lásd a www.epws.org honlapon.

(⁶) Az EGSZB véleménye a következő tárgyban: *A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006–2010)*, előadó: Grace Attard (HL C 318., 2006.12.23.). Ebben az összefüggésben megnevezendők továbbá a következő vélemények: az EGSZB 2005. szeptember 28-i véleménye a következő tárgyban: *A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozása*, előadó: Dana Štechová, HL C 24., 2006.1.31., az EGSZB 2005. szeptember 29-i véleménye a következő tárgyban: *A nőket érintő szegénység Európában*, előadó: Brenda King (HL C 24., 2006.1.31.). Itt említjük meg a nemek közötti egyenlőség szakszervezetekben való általános érvényre juttatásáról szóló ETUC-Chartát, amelyet 2007. május 23-án fogadtak el az Európai Szakszervezetek Szövetsége sevillai konferenciáján, valamint az Európai Bizottság 2007. júliusi közleményét a nemek közötti egyenlőség általános érvényre juttatásáról a foglalkoztatáspolitikai terén.

2.1.1 A fizetésbeli különbség tükrözi a munkaerőpiacon tapasztalható, főként a nőket sújtó egyenlőtlenségeket, különösen a munka és a magánélet összeegyeztetésének nehézségeit is. Több nő dolgozik részmunkaidőben, és a nők gyakrabban szakítják meg karrierjüket, ami korlátozza az egész életen át tartó tanulás lehetőségeit és hátráltatja szakmai fejlődésüket. A vezetői pozíciók betöltését illetően még mindig le vannak maradva, és szakmai előmenetelük során is több akadályba és ellenállásba ütköznek. Következésképpen a nők karrierje gyakrabban akadozik, lassabb és rövidebb, mint a férfiaké, így a nők alacsonyabb jövedelemszintet érnek el. A statisztikák szerint a bérszakadék annál mélyebb, minél magasabb az életkor, jobb a képzettség és több az adott munkahelyen töltött évek száma: az eltérés az 50–59 évesek körében több mint 30 %, míg a harminc évnél fiatalabbaknál csak 7 %, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében több mint 30 %, az általános iskolai végzettséggel rendelkezőknél 13 %.

2.1.2 A közlemény négy cselekvési területet jelöl meg a probléma megoldására:

- a meglévő jogszabályok jobb alkalmazása (illetve annak elemzése, hogy miként lehetne a jelenlegi törvényeket módosítani és hatékonyabban végrehajtani, továbbá az emberek figyelmét felhívni a problémára),
- a nemek közötti díjazási különbségek elleni fellépés beemelése a tagállamok foglalkoztatási politikájába (az uniós pénzeszközök, kiváltképpen az Európai Szociális Alap jobb kiaknázása) ⁽⁷⁾,
- az egyenlő bérek elvének népszerűsítése a vállalkozók körében, nagyobb társadalmi felelősségvállalásra ösztönözve őket,
- a bevált gyakorlatok cseréjének ösztönzése Uniószerre (a szociális partnerek bevonásával).

2.1.3 A közlemény célja, hogy elemezze a nemek között a díjazás tekintetében fennálló különbségek okait, és az EU számára cselekvési irányokat szabjon ki. Kiemeli, hogy az egyenlőtlenségeket csak minden érintett fél minden szintre kiterjedő közös fellépésével, valamint az összes kiváltó okra való egyidejű koncentrálással lehet megszüntetni.

3. Általános megjegyzések

3.1 Az EGSZB egyetért azzal, hogy a nemek közötti bérszakadék csökkentését célzó tevékenységben valamennyi érintettnek részt kell vennie.

3.1.1 A nők által az oktatásban, kutatásban és vállalkozásban elért előrelépés nem tükröződik munkaerő-piaci pozíciójukban. A nők foglalkoztatási aránya alacsonyabb a férfiakénál (55,7 %, illetve 70 %); és sokkal alacsonyabb az 55–64 éves nők esetében

(31,7 %). Ráadásul a munkanélküliség magasabb a nők körében (9,7 %), mint a férfiaknál (7,8 %).

3.1.2 Az EGSZB véleménye szerint az egyes államok kormányzatai és az egyenlő bánásmódot felelős nemzeti szervek, valamint különösen a szociális partnerek kötelesek gondoskodni arról, hogy a szegregáció formájában különböző szakmákban, foglalkozási ágakban és foglalkoztatási módokban jelentkező strukturális különbségek megszűnjenek, és olyan munkabérendszerek jöjjenek létre, amelyek csökkentik a nemek közötti bérszakadékot.

3.1.3 Az az előrelépés, amelyet a nők nem utolsósorban olyan fontos területeken tettek, mint az oktatás és kutatás, nem tükröződik javadalmazásukban és jövedelmi viszonyaikban. A nők férfiakénál alacsonyabb jövedelmének egyik fő oka, hogy a nők megszakítják hivatali pályájukat annak érdekében, hogy gyermekeiknek, családjuknak szentelhessek magukat. A nők szülnék gyermeket – és gondozásukra aránytalanul több időt fordítanak, mint a férfiak. Az anyasági szabadság rövidebb munkában eltöltött időt, kevesebb szakmai tapasztalatot és rosszabb továbbképzési lehetőségeket is jelent. Minél hosszabb a kieső idő, annál nagyobb a veszteség a bérek alakulása terén. Ráadásul az idősek és egyéb gondozásra szorulókat ellátásának felelőssége is elsősorban a nőkre hárul.

3.1.4 A nők kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzete, valamint az abból eredő jövedelemkülönbségek a nők nyugdíjgényeire is hatással vannak. Ezért a nyugdíjrendszereket ki kell igazítani, hogy azok a nők, akik szülési vagy gyermekgondozási szabadság miatt szakítják meg hivatásukat, ne szenvedjenek hátrányt, és a személyre szabott nyugdíjakra irányuló hosszú távú céllal biztosítani lehessen a nemek közötti egyenjogúságot ⁽⁸⁾. A férfiaknak és nőknek meg kell osztaniuk egymás között a családért vállalt felelősséget, és a szülői felelősségnek nem szabad rosszabb nyugdíjfeltételekkel együtt járnia.

4. Részletes megjegyzések

4.1 A Római Szerződés 119. cikke már 1957-től tartalmazta a férfiak és a nők egyenlő munkájáért járó egyenlő díjazás alapelvét. Ez a cikk, amely az EK-Szerződés 141. cikke lett, előírja, hogy minden tagállamnak biztosítania kell annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

4.1.1 Az említett cikk (4) bekezdése szerint a tagállamok ezért – a férfiak és nők közötti teljes egyenlőség tényleges biztosítása érdekében – a szakmai tevékenység folytatásának az alul-reprezentált nem számára történő megkönnyítése céljából bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tarthatnak fenn vagy hozhatnak.

⁽⁸⁾ Az EGSZB 2001. november 29-i véleménye a következő tárgyban: *Gazdasági növekedés, adóztatás és a nyugdíjrendszer fenntarthatósága az EU-ban* (HL C 48., 2002.2.21.), előadó: BYME, társelőadó: VAN DÍJK.

⁽⁷⁾ Lásd a 3. lánkjegyzetet.

4.1.2 Az ilyen, előnyöket nyújtó intézkedések meghozatalához szükséges jogi lehetőségeket fenn kell tartani, illetve adott esetben erősíteni kell, mivel a vezetői pozíciók vonatkozásában továbbra is nagy különbségek vannak a nők és a férfiak között. 2000-ben a magasabb tisztségek mindössze 31 %-át töltötték be nők; 2006-ig ez az arány mindössze egy százalékkal, 32 %-ra növekedett ⁽⁹⁾.

4.1.3 A Tanács által 1975-ben elfogadott 75/117/EKG irányelv előírja, hogy a férfiak és nők egyenlő díjazásának elvét úgy kell érteni, hogy az egyenlő vagy egyenlő értékű munka esetében a díjazás szempontjait és feltételeit illetően meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját. Az egyenlő díjazásra vonatkozó legtöbb nemzeti jogszabály, valamint a kollektív szerződések is visszanyúlnak a közösségi jognak erre a rendelkezésére, amely így hozzájárult a nők munkaerő-piaci helyzetének erősödéséhez.

4.1.4 Az EK-Szerződés 141. cikke értelmében a „díjazás” az „a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap”.

4.1.5 A nőkkel szembeni közvetlen vagy közvetett diszkrimináció elkerülése érdekében koherensebbé kell tenni a tagállamok egyenlő alkalmazási és jövedelmi feltételekre vonatkozó előírásait.

4.1.6 A hatályos jog nyilvánvalóan nem volt megfelelően végrehajtva az egyenlő munkáért egyenlő díjazást előíró alapelv alkalmazásának biztosítása szempontjából. A diszkriminációnak ez a fajtája nehezen felfedhető. Az érintettek nem mindig vannak tudatában a diszkriminációnak, és/vagy nehezen tudják azt bizonyítani. Az EGSZB szerint a munkavállalók, illetve képviselőik hozzá kell hogy férjenek olyan hatékony eszközökhöz, amelyek segítségével megvizsgálhatják, hogy egyenlő díjazást kapnak-e az egyenlő, illetve egyenlő értékű munkáért.

4.1.7 Az igazságos díjazás felügyeletének és biztosításának hatékony útja az, ha a nagy és közepes méretű vállalatoknál a munkaadók évente felülvizsgálják a béreket és a bérek alakulását a munkabesorolási rendszerek terén tapasztalható nemi megkülönböztetés problémáinak feltérképezése és a megfelelő megoldások végrehajtása céljából, oly módon, hogy esélyegyenlőségi tervet készítenek – ideértve az átlátható fizetési rendszereket is – annak biztosítása érdekében, hogy valamennyi alkalmazott ismereteit, tapasztalatait és képességeit megfelelő módon jutalmazza. Egyenlő díjazásra vonatkozó terveket kell kidolgozni konkrét célok megadásával. Ilyen cél lehet például a bérkülönbség évi 1 %-kal történő csökkentése. A tagállamokban a munkaadóknak minden évben nemek szerint lebontott bérstatisztikákat kellene a munkavállalók és képviselőik elé terjeszteniük.

4.1.8 A jogszabályok teljes körű alkalmazásának egyik akadálya az, hogy az érintettek nem rendelkeznek információval, és nem ismerik a hatályos rendelkezéseket. Csak minden

harmadik megkérdezett válaszolt úgy, hogy diszkrimináció esetén tisztában lenne a jogaival ⁽¹⁰⁾. Az EGSZB véleménye szerint fontos mind általában a polgárok tájékoztatása, mind pedig a munkaadók és munkavállalók képviselőinek, valamint az igazságszolgáltatásban dolgozóknak a jogi helyzetről való informálása.

4.1.9 A tagállamoknak könnyű hozzáférést kell biztosítaniuk a fellebbezési mechanizmusokhoz, valamint jelenteniük kell a megkülönböztetés eseteit, és – a nemi alapon történő megkülönböztetés bizonyítási terhéről szóló 97/80/EK tanácsi irányelvvel összhangban – az alperes kötelessége kell, hogy legyen annak bizonyítása bíróság vagy egyéb más illetékes hatóság előtt, hogy nem sérül az egyenlő elbánás alapelve.

4.1.10 A jogszabályok és kollektív szerződések ellenére sem lehetett megszüntetni a nemek közötti bérszakadékot. Ebből látszik, hogy más (pszichológiai, társadalmi és kulturális jellegű) tényezők szolgálnak a bérkülönbségek alapjául, így például a család és a hivatás összeegyeztetésének nehézsége. Fontos a magánélet és a munka közötti egyensúly megteremtése. Ezért az EGSZB úgy véli, hogy számos területen folytatni kell a küzdelmet az egyenlő bérekért és jövedelmekért.

4.1.11 A szociális záradéknak a közbeszerzések odaítélésekor történő figyelembevételére vonatkozó jogszabályi lehetőségeket ki kell használni, mert így támogathatók azok a gazdasági szereplők, akik tiszteletben tartják a férfiak és nők egyenjogúságát és igazságos díjazását.

4.1.12 Az EGSZB nézete szerint a tagállamokban működő közigazgatási intézményeknek példát kell mutatniuk valamennyi más munkaadó számára, nemcsak azokat a kérdéseket illetően, amelyek közvetlenül összefüggnek az azonos bérezéssel, illetve az azonos karrierlehetőségekkel, hanem az olyan szervezési megoldások tekintetében is (pl. a rugalmas munkaidő terén), amelyek lehetővé teszik a szakmai és a családi élet összeegyeztethetőségét, valamint a nők és férfiak közötti szakmai esélyegyenlőség ösztönzését szolgáló képzéspolitikai megoldások létrehozása terén.

4.1.13 A közismert személyiségek, például a politikusok, komoly szerepet játszhatnak a társadalom figyelmének felkeltésében. Ha mind szakmai, mind magánéletükben jó példával járnak elől, nagyobb hatást érhetnek el, mint számos költségigényes támogatási program.

4.2 A bérszakadék elleni fellépés beemelése a tagállamok foglalkoztatási politikájába

4.2.1 A lisszaboni stratégiában foglalt uniós gazdasági és foglalkoztatási stratégiának fontos szerepe van a munkaerő-piaci esélyegyenlőség előmozdításában és a nemek közötti bérszakadék csökkentésében. Az EGSZB fontosnak tartja azokat az intézkedéseket, amelyekkel mindenki számára elősegíthető a munkaerő-piaci bejutás és részvétel. Ehhez a lehetőségeknek megfelelően a strukturális alapok pénzügyi eszközeit is fel kell használni.

⁽⁹⁾ Eurostat, Közösségi felmérés a munkaerőről: Vezetők az EU-ban – nemek szerinti megoszlás 2000-ben és 2006-ban.

⁽¹⁰⁾ Eurobarometer.

4.2.2 Az EGSZB a következő intézkedéseket javasolja:

- az átláthatóság biztosítása a munkabesorolási rendszerekben olyan kritériumok segítségével, amelyeket a nemi alapon történő megkülönböztetésmentesség tiszteletben tartása mellett fogalmazznak meg és hajtanak végre,
- olyan különböző értékelési kritériumok biztosítása, amelyek a munka természetéhez és nem a személyhez kötődnek, és amelyek nem tartalmazzák a megkülönböztetés különféle potenciális formáit,
- a „hagyományokkal szakító” pályaválasztás támogatása a munkaerő-piaci kiegyensúlyozatlan viszonyok befolyásolása és csökkentése érdekében. Célul kell kitűzni, hogy a nők tudományos és műszaki szakmákat válasszanak, a férfiak pedig olyan szakmákat keressenek és válasszanak, amelyekben általában nők dolgoznak,
- a munkaadók bátorítása, hogy – a bérézés felmérését is tartalmazó – esélyegyenlőségi terveket készítsenek és alkalmazzanak, az adott új fejleményekhez igazítva őket,
- a munkaadók és munkavállalók bátorítása arra, hogy szálljanak síkra a munkavállalók továbbképzése mellett,
- a munkaadók és szakszervezetek ösztönzése a díjazás felügyeletét szolgáló mechanizmusok bevezetésére. Ennek keretében a munka-nómenklatúrát, a jogeseteket, a jogi gyakorlatot és a szakmák rendszerezését kell alkalmazni,
- annak az ösztönzése és támogatása, hogy a kutatás és fejlesztés, a technológia és innováció területén a nők magasabb beosztásokat, illetve vezetői és vezetői pozíciókat vegyenek célba és fogadjanak el,
- a nők nagyobb arányú részvételének ösztönzése minden szakmai szinten az olyan fejlődő ágazatokban, mint az idegenforgalom, a környezetvédelem, az újrahasznosítás, a hírközlés és a biotechnológia,
- a nemek közötti egyenlőséget ösztönző vezetési gyakorlat támogatása,
- speciálisan kialakított mutató beépítése a foglalkoztatási stratégiába a bérézés kiegyenlítésének közösségi szintű nyomon követésére.

4.3 Az EGSZB a következő intézkedéseket javasolja az általános és szakmai képzésben az egyenlőség előmozdítására:

- a technológia és informatika területén a nők szakmai és munkaerő-piaci képzési intézkedésekben való részvételének ösztönzése és a nők arányának növelése (különösen magasabb szinteken az IT területén),
- a képzés, gyakorlat és egyéb munkaerő-piaci intézkedések útján történő fejlesztés fellendítése és támogatása abból a célból, hogy több férfi válasszon szakmát a szolgáltatási ágazatban, az egészségügyben és az ápolás területén,

- a képzések és továbbképzések kínálatának rugalmasabb kialakítása abból a célból, hogy a vidéken és ritkán lakott területeken élő nők is elérhetőek legyenek,
- annak a támogatása, hogy a nőknek a szülői szabadság ideje alatt és közvetlenül a munkába való visszatérésük után lehetőségük legyen szakmai képzéseken tökéletesíteni szaktudásukat.

4.4 A nők vállalkozásalapítási lehetőségeinek létrehozása és javítása céljából az EGSZB a következő intézkedéseket javasolja:

- a strukturális alapok felhasználása a nők általi vállalkozásalapítás ösztönzésére ⁽¹⁾,
- a vezetőség, a vezető személyzet és a vállalkozásalapítási tanácsadók figyelmének felhívása az egyenlő bánásmódra, ösztönzésük az egyenjogúság kérdéseinek tekintetbe vételére,
- a kkv-k számára nyújtott (pénzügyi és technikai) támogatások újraszervezése és átalakítása abból a célból, hogy jobban megfeleljenek a saját vállalkozást alapítani és felépíteni szándékozó nők igényeinek,
- a vállalkozást alapító nők számára pénzügyi támogatás/kölcsönök rendelkezésre bocsátása,
- a vállalkozást vezető nőket segítő hálózatok és szervezetek támogatása, valamint a nők által nőknek nyújtott tanácsadás, támogatás előmozdítása,
- kiemelt támogatás azoknak a nőknek, akik a hírközlési és a csúcstechnológiai iparágakban akarnak vállalkozást alapítani és felépíteni,
- azoknak a nőknek a támogatása, akik szociális-gazdasági területen ösztönzik és magukhoz ragadják a kezdeményezéseket.

4.5 Meg kell erősíteni a nők jogát a keresőtevékenységre és a gondozásra. Fontos, hogy mind a nők, mind a férfiak meg tudjanak élni saját bériükből vagy fizetésiükből. Az EGSZB a család és a munka összeegyeztethetőségének megkönnyítése céljából a következő intézkedéseket javasolja:

- az államilag támogatott gyermekgondozó intézmények lehetővé teszik a szülők számára, hogy munkában maradjanak, és így lerövidíthetik a hivatás megszakításának idejét,
- a gyermeket felügyelő és gondozó személyzet szakmai képzésének támogatása,

⁽¹⁾ Az EGSZB 2007. október 25-i véleménye a következő tárgyban: *Vállalkozói szellem és a lisszaboni menetrend*, előadó: Madi Sharma, társelőadó: Jan Olsson (HL C 44., 2008.2.16.).

- azokban az országokban, amelyekben jelenleg még nem létezik fizetett szülői szabadság, ezt be kellene vezetni (például az uniós intézményekben érvényes rendelkezések átvétele révén). Továbbá meg kellene teremteni a hosszabb pénzügyileg kompenzált szülői szabadság lehetőségét. Lehetővé kell tenni, hogy a szülők megosszák a szülői szabadságot. Az apáknak a családban vállalt nagyobb felelősségére irányuló erőfeszítések terén komoly előrelépést jelent, hogy a szülői szabadság egy része az apákat illeti. A jövedelemkiesés ellentételezését szolgáló pénzügyi ösztönzők hozzájárulhatnak ahhoz, hogy több férfi menjen apasági szabadságra. (Ez a kérdés – az európai szociális partnereknek a magánélet és a család összeegyeztetéséről szóló második meghallgatása során javasoltak értelmében – felkerült az európai szociális partnerek napirendjére) ⁽¹²⁾.
- a távmunka támogatása révén több lehetőséget kell teremteni azok számára, akik különböző okokból nincsenek abban a helyzetben, hogy képzéseken való részvétel vagy munkavállalás céljából ingázzanak,
- lehetőségeket kell teremteni az újbóli munkába álláshoz szükséges tanfolyamokra, többek között adóügyi intézkedésekkel. E képzési intézkedéseknek azokra a nőkre kell irányulniuk, akik szülői vagy gyermekgondozási szabadság miatt hosszabb ideig nem dolgoztak,
- államilag támogatott szolgáltatások biztosítása az idősek és egyéb gondozásra szorulóknak számára, ami különösen a nőknek megkönnyíti a munkaerő-piaci részvételt.

4.6 AZ EGSZB a nők részvételének és befolyásának fokozására a következő intézkedéseket javasolja:

- a nők és férfiak kiegyensúlyozott arányának biztosítása a különböző bizottságokban és döntéshozó szervezetekben,
- a reprezentatív, egyenjogúsággal foglalkozó és női szervezetek részvétele a felügyeleti szervezetekben, partnerségekben és egyéb fórumokon,
- az irányítási és végrehajtási feladatokat ellátó szervezetekben a nők vezetői és döntéshozói pozícióba jutása lehetőségének javítása,
- a nőknek állandó, tartós és egyenlő helyet kell kapniuk a munkaerőpiacon, hogy ne csak a gazdasági fellendülés idején legyenek keresettek, és a gazdasági visszaesés ne őket érintse elsőként és a legkeményebben,
- rendszeres eszmecsere az egyenjogúsággal foglalkozó szervezetekkel.

⁽¹²⁾ Dániában 2006. október 1. óta minden vállalkozás köteles hozzájárulást fizetni egy, a szülői szabadság kompenzálására létrehozott nemzeti alapba. Így a szülői szabadsággal összefüggő kifizetések miatt egyetlen vállalkozás sem kerül hátrányba, és a szülői szabadságon lévő szülőket nem fenyegeti az a veszély, hogy pénzügyi megterhelést jelentenek munkaadók számára. Hasonló rendszer működik Izlandon, ahol a munkaadók és munkavállalók egy állami szülőiszabadság-kasszába fizetnek járulékot, és egy háromrészes modell keretében a kilenc hónapos szülői szabadságból három hónapot az anya, hármat az apa vehet fel, a maradék három hónapon pedig megosztozhatnak. A szabályozás hatálybalépése óta Izlandon az apák majdnem 90 %-a kiveszi a szülői szabadságot.

4.7 Az egyenlő bérek és a társadalmi felelősség figyelembevétele a munkaadó részéről

4.7.1 Az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvet Európában egyre növekvő mértékben elismerik, még ha ez az alapelv nem is mind a 27 uniós tagállamban magától értetődő. Bár az ILO 100. számú egyezményét (amely több mint 50 éves: 1951-ben fogadták el) valamennyi tagállam ratifikálta, és az a 2. cikkében kiköti, hogy „minden egyes tagállamnak – a díjazási ráták meghatározására érvényben lévő eljárásokhoz igazított eszközökkel – elő kell segítenie, és – amennyiben ez a fenti eljárásokkal összeegyeztethető – biztosítania kell, hogy a férfi és a női munkavállalók egyenértékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvét az összes munkavállalóra alkalmazzák”, az a hallgatólagos feltevés uralkodik továbbra is, hogy a nő a férfi jövedelmére támaszkodhat – pedig ezt a feltevést napjaink valósága meghaladta. Az sem magától értetődő és nem általánosan elfogadott, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás jár. Rendkívül nehéz a munkákat és hivatásokat abban a tekintetben értékelni, hogy egyenlő értékűek-e. Egyes jogesetek irányadóak lehetnek ezen a területen.

4.7.2 AZ EGSZB szerint a munkaadók a következő intézkedésekkel járulhatnak hozzá a bérszakadék csökkentéséhez:

- a rugalmas munkaidő megfelel a munkaerő-piaci esélyegyenlőségnek. Az önként vállalt részmunkaidő a szülők számára lehetőséget nyújt arra, hogy a hivatást összeegyeztessék a családi élettel, fontos azonban, hogy lehetővé tegyünk számukra a teljes munkaidőre való visszatérést. Azoknak, akik nem szabad akaratukból dolgoznak részmunkaidőben, fel kell kínálni a teljes időben történő foglalkoztatást, hogy saját erejükből elláthassák magukat, ami különösen azok számára fontos, akiknek valakiről gondoskodniuk kell,
- a munkaidő-beosztásnak összeegyeztethetőnek kell lennie a családi élettel. A házi- és gondozási munkák szerinti felosztását úgy kell megváltoztatni, hogy a férfiak és a nők ezeket a feladatokat egyenjogúan osszák meg. A férfiaknak komolyabb gondozói szerepet kell vállalniuk a családban és a háztartásban,
- a szakmák és munkaterületek összehasonlítását célzó modellek alapul szolgálhatnak bérbecslések végrehajtásához, és ezzel az egyenlő díjazás elvének érvényesülését mozdítják elő. Olyan munkakövetelmény-alapú értékelési rendszereket kell kifejleszteni, amelyek segítségével az egyenértékű munka különböző személyzeti csoportok között is mérhető. Így biztosítható, hogy az egyenlő értékű munkáért a munkaadók nemtől függetlenül azonos, követelményen alapuló bért fizeszenek,
- ha a szülői szabadság egyfajta érdemnek minősülne, és az előmenetel és díjazás során megfelelően honorálnák, ez hozzájárulhatna a nemek közötti bérszakadék csökkentéséhez. Ennek azonban nem szabad ahhoz vezetnie, hogy a gyermektelenek bérézési és szakmai előmeneteli szempontból egyenlőtlen helyzetbe kerülnek,

- a gyermekgondozó intézmények rendelkezésre bocsátásával a társadalom és a munkaadók hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a nőknek több esélyük legyen munkahelyre és szakmai előmenetelre,
- a munkaadó úgy is hozzájárulhat a család és a munka könnyebb és jobb összeegyeztethetőségéhez, ha iskolai szünet idejére, illetve a gyermek megbetegedése esetére felmenti a munkavállalót a munkavégzés alól,
- azokban a tagállamokban, amelyekben a törvény nem rendelkezik az apasági, illetve örökbefogadási szabadsághoz való jogról, a munkaadó új utakat – és egyben példát – mutathat, amennyiben átvállalja a társadalmi felelősséget és felkínálja ezeket a lehetőségeket ⁽¹³⁾,
- a közeli hozzátartozók megbetegedése esetén a munkaadónak gondozási szabadságot kellene engedélyeznie,
- támogatni kell a nők részvételét a továbbképzési intézkedésekben és a karrierprogramokban,
- a férfiaknak – és a nőknek maguknak is – meg kell tanulniuk észrevenni, megérteni, értékelni és használni a nők kompetenciáit.

4.8 A bevált gyakorlatok fokozott cseréje az EU-ban, a szociális partnerek bevonása

4.8.1 AZ EGSZB véleménye szerint a sikerhez vezető tényleges utat a bevált gyakorlatok cseréje és ösztönzése, valamint a tagállamok közötti szorosabb párbeszéd jelenti. A valódi

egyenjóság és az igazságos díjazás csak akkor valósulhat meg, ha minden tagállam konstruktív intézkedéseket tesz és fellép a nemek közötti bérszakadék megszüntetése érdekében. E cél megvalósítása során fontos szerep hárul a munkaadók és munkavállalók szervezeteire, valamint a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetére.

4.8.2 A kollektív bértárgyalásokon a szociális partnereknek célirányosan a jövedelemkülönbségek leépítésére kell törekedniük. Ilyen sikeres kezdeményezés például a nemek közötti egyenlőségre irányuló, az európai szociális partnerek által 2005-ben elfogadott cselekvési keret, amelyben a nemek közötti bérszakadék a nagy prioritás egyike ⁽¹⁴⁾.

4.8.3 Számos változtatásra van szükség a bérekre vonatkozó statisztikákban annak érdekében, hogy a bérezési különbségekre vonatkozó információk megfelelőbb döntési alapként szolgálhassanak. A bérezési különbségek okait alaposabban meg kell vizsgálni, és az ebből származó ismeretek megosztása a diszkrimináció felfedezésére, orvoslására és megelőzésére használható.

4.8.4 Ennek érdekében fontos lenne, hogy a Dublinban székelő Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért és a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete összehasonlítható tagállami statisztikákat terjesszen elő egyrészt a vezetői és vezető pozícióban dolgozó nők részarányáról az állami és közszférában, másrészt az egyes tagállamok előrelépéseiről az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás területén.

Kelt Brüsszelben, 2008. április 22-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹³⁾ 2006. július 1-jén Svédországban új törvényt fogadtak el a szülői szabadságról, amelynek értelmében a munkaadó a szülői szabadsággal összefüggő okokból nem szoríthatja háttérbe a munkavállalót. Az új törvény szerint nem szabad különbséget tenni a szülői szabadságon lévő, illetve nem lévő munkavállalók között. Az egyenjogúságot felelős megbízott szerint a szülői szabadságon lévő munkavállalókat úgy kell kezelni, mintha ők is aktívan dolgoznának. A nők általában egyértelműen hosszabb ideig veszik igénybe a szülői szabadságot, mint a férfiak, így gyakrabban kell lemondaniuk jutalmakról és pótlékokról.

⁽¹⁴⁾ *Framework of Actions on Gender Equality* [A nemek közötti egyenlőség cselekvési kerete]: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf.