

IV

(Tájékoztatók)

AZ EURÓPAI UNIÓ INTÉZMÉNYEITŐL, SZERVEITŐL, HIVATALAITÓL ÉS
ÜGYNÖKSÉGEITŐL SZÁRMAZÓ TÁJÉKOZTATÁSOK

TANÁCS

**A Tanács 2010. december 6-i következtetési a nemek közötti bérszakadék felszámolásával
kapcsolatos elkötelezettség megerősítéséről és az arra irányuló erőfeszítések fokozásáról, valamint
a Pekingi Cselekvési Platform végrehajtásának áttekintéséről**

(2010/C 345/01)

MIVEL:

1. A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Uniónak a szerződésben foglalt alapelve és az Európai Unió egyik célja és feladata, a nők és férfiak közötti egyenlőségnek az Unió valamennyi tevékenysége során való általános érvényesítése pedig az Unió konkrétan meghatározott feladata ⁽¹⁾.
2. A Szerződés az Európai Közösség megalapítása óta garantálja a férfi és a női munkavállalók egyenlő díjazása elvének a tiszteletben tartását ⁽²⁾.
3. A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő tiszteletben tartását előíró európai jogszabályok ⁽³⁾ célja, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalóknak a munkafeltételekkel – a díjazást is beleértve – kapcsolatos, nemi alapon történő megkülönböztetéssel szemben.
4. A Tanács a Pekingi Cselekvési Platform végrehajtásának éves áttekintése részeként 2001-ben elfogadta a nők és a férfiak díjazása terén tapasztalható egyenlőtlenségek elleni küzdelemről szóló következtetéseket, és nyugtázta a belga elnökség jelentését, amely információkat tartalmaz a díjazás terén tapasztalható egyenlőtlenségekről, továbbá meghatároz hat mennyiségi és három minőségi mutatót ⁽⁴⁾.

5. A nemek közötti bérszakadék felszámolása továbbra is politikai prioritást jelent valamennyi tagállam, valamint az európai szintén más fontos szereplői számára ⁽⁵⁾.
6. A nők és a férfiak közötti munkahelyi egyenlőség előmozdítására és megőrzésére irányuló erőfeszítésekben – európai és nemzeti szinten egyaránt – mindenekelőtt a szociális partnerek játszanak kulcsszerepet, mégpedig a kollektív tárgyalások révén ⁽⁶⁾.
7. Az Európai Tanács 2006. március 23-án és 24-én elfogadta a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot, amely a tagállamokat intézkedések meghozatalára ösztönzi, különös tekintettel a nemek közötti szakadékok felszámolására és a munkaerőpiacon uralkodó nemi sztereotípiák elleni küzdelemre irányuló intézkedések elfogadására.
8. A Tanács 2009 novemberében elfogadta „A nemek közötti egyenlőség: a növekedés és a foglalkoztatás megerősítése – hozzájárulás a 2010 utáni lisszaboni stratégiához” című következtetéseket, amelyek felkérték a tagállamokat és az Európai Bizottságot, hogy csökkentsék tovább a nemek között a fizetés terén meglévő különbségeket az aktív keresők szegénységének megelőzése céljából ⁽⁷⁾.
9. A Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében üléselő képviselői 2009 novemberében elfogadták továbbá

⁽¹⁾ Lásd az EUSz. 2. cikkét és 3. cikkének (3) bekezdését, valamint az EUMSZ. 8. cikkét.

⁽²⁾ Lásd az EUMSZ. 157. cikkét.

⁽³⁾ Mindenekelőtt a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.), valamint a BusinessEurope, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelv (HL L 68., 2010.3.18., 13. o.).

⁽⁴⁾ 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.

⁽⁵⁾ Ezt elsősorban a következők támasztják alá: az Európai Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterve (2006–2010) (7034/06), a nemek közötti bérszakadék elleni küzdelemről szóló, 2007. július 18-i bizottsági közlemény (12169/07), valamint a Bizottság részére a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó ajánlásokról szóló, 2008. november 18-i európai parlamenti állásfoglalás.

⁽⁶⁾ Lásd a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, az európai szociális partnerek által 2005-ben elfogadott cselekvési keretet, valamint az azt követő intézkedésekről szóló jelentéseket.

⁽⁷⁾ 15488/09.

- „A pekingi cselekvési platform tagállamok és EU-intézmények általi végrehajtásának áttekintése – »Peking + 15«: Az elért eredmények áttekintése” című következtetéseket⁽¹⁾, amelyekben vállalták, hogy rendszeresen áttekintik a pekingi cselekvési platformban meghatározott azon kritikus problématerületekkel kapcsolatosan elért eredményeket, amelyekre vonatkozóan már fogadtak el mutatókat.
10. Az Európai Tanács 2002. március 15–16-i barcelonai ülésének következtetéseiben a tagállamok vállalták, hogy törekednek arra, hogy – figyelembe véve a gyermekgondozási lehetőségek iránti igényt és az adott országra jellemző gyermekgondozási rendszert – 2010-re a három év és az iskolaköteles kor közötti gyermekek legalább 90 %-a számára, és a három év alatti gyermekek legalább 33 %-a számára nyújtsanak gyermekgondozási ellátást, e kötelezettségvállalásukat pedig több alkalommal is megerősítették⁽²⁾.
11. A nemek közötti bérszakadék elleni küzdelemről szóló bizottsági közlemény (2007)⁽³⁾ kiemeli, hogy erősíteni kell a jelenség elemzésére vonatkozó kapacitást, a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről szóló bizottsági jelentés (2010)⁽⁴⁾ pedig hangsúlyozza, hogy a tagállamoknak „valamennyi rendelkezésre álló eszköz – adott esetben célkitűzések – ötvözésével kialakított, célzott stratégiák segítségével” mihamarabb válaszolniuk kell a nemek közötti bérszakadék csökkentésével kapcsolatos kihívásra.
12. Az elnökségi triónak a 2010. március 26-án Valenciában elfogadott nyilatkozata felszólította a feleket arra, hogy egy összehangolt megközelítés és a célok meghatározása révén gyorsítsák fel a nemek közötti tartós bérszakadék felszámolására irányuló erőfeszítések ütemét.
13. Az Európai Tanács 2010. június 17-i ülésén a tagállamok elfogadták a foglalkoztatást és intelligens, fenntartható és inkluzív növekedést célzó Európa 2020 stratégiát, amelynek öt kiemelt célja közül az egyik arra irányul, hogy 75 %-ra emelkedjen a 20–64 éves korú nők és férfiak foglalkoztatási rátája⁽⁵⁾.
14. A Tanács 2010. október 21-én elfogadta a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokat⁽⁶⁾. A 7. iránymutatás arra szólítja fel a tagállamokat, hogy mozdítsák elő a nemek közötti egyenlőséget – az egyenlő javadalmazást is beleértve –, valamint a megfizethető gondozás és az innovatív munkaszervezés biztosításával fejlesszék tovább a munka és a magánélet közötti egyensúly megerősítését célzó politikákat; a 10. iránymutatás pedig rámutat, hogy az intézkedéseknek a nemek közötti egyenlőség előmozdítását is célozniuk kell.
15. Az EPSCO Tanács által 2010. október 21-én elfogadott, az európai foglalkoztatási stratégiának az Európa 2020 stratégiával és az európai szemeszterrel összefüggésben történő irányításáról szóló következtetések⁽⁷⁾ kiemelik annak jelentőségét, hogy minden európai szemeszter elején számba vegyék, hogy milyen előrelépés történt az Európa 2020 stratégia keretében megfogalmazott, a foglalkoztatást érintő kiemelt cél, illetve az ide kapcsolódó nemzeti célkitűzések elérése terén; hogy az Európai Tanács tavaszi üléséhez való hozzájárulás érdekében az együttes foglalkoztatási jelentésben meghatározzák a foglalkoztatás terén követendő azon fő irányvonalakat, amelyek tekintetében az Európai Tanácsnak stratégiai iránymutatást kell nyújtania; továbbá hogy az európai szemeszter végén a foglalkoztatás területére irányuló, a tagállamoknak címzett országspecifikus ajánlásokat vizsgáljanak meg és fogadjanak el.
16. A „Hogyan számolható fel a nemek közötti bérszakadék?” témájú, 2010. október 25–26-án megrendezésre került konferencia megteremtette annak lehetőségét, hogy sor kerüljön a kérdés valamennyi érdekelt féllel közösen történő mélyreható vizsgálatára.
17. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének – az intézetet létrehozó 1922/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelettel⁽⁸⁾, valamint a 2010. és a 2011. évre vonatkozó munkaprogramjával összhangban – a feladata, hogy technikai segítséget nyújtson az európai intézményeknek, különösen a Bizottságnak és a tagállamok hatóságainak. Ez a segítségnyújtás különösen mutatók kidolgozását és felülvizsgálatát foglalja magában a Pekingi Cselekvési Platform nyomon követésének részeként.
18. A nők és a férfiak egyenlő díjazásának, az egyenlő mértékű gazdasági függetlenségnek és a döntéshozatalban való egyenlőségnek a megvalósítása a nőknek a Bizottság által 2010 márciusában elfogadott chartájában⁽⁹⁾, valamint a Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiájában (2010–2015)⁽¹⁰⁾ foglalt kiemelt cselekvési terület.
- HANGSÚLYOZVA, HOGY:
19. A nők és a férfiak közötti egyenlőség döntő fontosságú az Európa 2020 stratégiában foglalt, a foglalkoztatás magas szintjére és az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedésre vonatkozó célkitűzések megvalósítása, valamint a gazdasági és társadalmi kohézió⁽¹¹⁾ és a versenyképesség biztosítása, továbbá a demográfiai kihívás megoldása szempontjából.
20. Az Európai Unióban a nemek közötti bérszakadék átlagosan még mindig 18 %⁽¹²⁾; a bérszakadék tagállamonként jelentős eltéréseket mutat, valamint az állami és a magán-szektor között is különbség figyelhető meg.

⁽¹⁾ 15992/09.

⁽²⁾ Mindenekelőtt „A nők és a férfiak kiegyensúlyozott szerepe a foglalkoztatás, a növekedés és a társadalmi kohézió tekintetében” című tanácsi következtetésekből (2007); az európai demográfiai változásokból eredő lehetőségekről és kihívásokról szóló tanácsi állásfoglalásban (2007); a nemekhez kötődő sztereotípiák társadalomban való felszámolásáról szóló tanácsi következtetésekből (2008); a szakmai és a családi élet összeegyeztetéséről szóló tanácsi következtetésekből (2008), valamint „A nemek közötti egyenlőség: a növekedés és a foglalkoztatás megerősítése – hozzájárulás a 2010 utáni lisszaboni stratégiához” című következtetésekből (2009).

⁽³⁾ 12169/07.

⁽⁴⁾ 5056/10.

⁽⁵⁾ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁶⁾ 14338/10 + COR 1.

⁽⁷⁾ 14478/10.

⁽⁸⁾ HL L 403., 2006.12.30., 9. o.

⁽⁹⁾ 7370/10.

⁽¹⁰⁾ 13767/10.

⁽¹¹⁾ Az EUMSZ. 147. és 174. cikke.

⁽¹²⁾ 2008-as adat a teljes munkaidőben és a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók átlagos bruttó órabére alapján az SES (jövedelem-szerkezeti felmérés) módszerével számítva.

21. A bérszakadék a nők életútjának egészében megfigyelhető, többek között az alacsonyabb nyugdíjak formájában, illetve abban, hogy a nőket jobban fenyegeti a szegénység veszélye.
22. A nemek közötti bérszakadéknak továbbra is számos összetett oka van, amelyekben többnyire a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés, valamint az oktatással és a munkaerőpiacra kapcsolatos egyenlőtlenségek tükröződnek; ilyen okok például:
- a) a horizontális munkaerő-piaci szegregáció: a nők foglalkoztatása jóval kevesebb ágazatban és foglalkozásban koncentrálódik, mely ágazatok és foglalkozások általában alacsonyabb fizetést kínálnak és kisebb megbecsülésnek örvendenek ⁽¹⁾;
 - b) a vertikális munkaerő-piaci szegregáció: a nők általában alacsonyabb fizetéssel járó állásokat töltenek be, kisebb fokú állásbiztonsággal rendelkeznek, és a karrierjükét illetően több akadállyal kell szembenézniük;
 - c) a munka, a magán- és a családi élet összehangolásának nehézsége, valamint a családi és a háztartási feladatok egyenlőtlen eloszlása, ami ahhoz vezet, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak részmunkaidőben, illetve vállalják karrierjük ismétlődő megszakítását;
 - d) a fizetések átláthatóságának hiánya; valamint
 - e) a nemi sztereotípiák hatása, amely befolyásolja az oktatás és a szakképzés megválasztását, valamint a képesítések értékelésének és a foglalkozások osztályozásának a módját.
23. Ezen túlmenően a munkavállalók olyan egyéni körülményei is hatással vannak a nemek közötti bérszakadékra, mint például a családi helyzet vagy a családi állapot.
24. Míg a bérszakadék több okának az azonosítása és megértése terén is valós előrelépést sikerült elérni, annak egyéb aspektusait továbbra sem sikerült megmagyarázni, és azok további vizsgálatra szorulnak, különös tekintettel a foglalkozások osztályozásának, továbbá a rendes alap- vagy minimálbéren, illetve illetményen kívüli minden egyéb – pénzügyi vagy természetbeni – juttatás ⁽²⁾ odaítélésének a hatására, amely tekintetében nem áll rendelkezésre valamennyi szükséges adat.
25. A nők magas foglalkoztatási rátája néha a nemek közötti nagy bérszakadékkal függ össze; ennek ellenére a nők foglalkoztatási rátájának a növelése, valamint a nemek közötti bérszakadék felszámolása fontos célkitűzés, amelyeket párhuzamosan kell megvalósítani.
26. Az olyan intézkedésekből álló megközelítések, amelyek a bérszakadék egyik vagy másik okát egymástól elszigetelten kezelték, nem bizonyultak megfelelőnek a férfiak és a nők közötti bérszakadék eredményes felszámolására.
27. A nemek közötti bérszakadék felszámolása ennek következtében valamennyi kulcsszereplő további mozgósítását teszi szükségessé, hogy e szereplők összehangolt módon, célzott,

integrált, sokdimenziós és következetes, több különböző ok kezelése céljából kidolgozott megközelítéssel vegyenek részt a folyamatban nemzeti és európai szinten egyaránt, többek között az Európa 2020 stratégia végrehajtásának a keretében.

28. A Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiája (2010–2015), valamint az abban foglalt számos intézkedés várhatóan jelentős mértékben hozzájárul majd a nők és a férfiak egyenlő díjazásának megvalósításához.
29. A nemek közötti egyenlőség elvének a nemzeti reformprogramok különböző szakpolitikai területeibe való integrációja a múltban nem mindig valósult meg kielégítő mértékben, ezért hasznos lehet az Európa 2020 stratégia keretében ezt az integrációt tovább erősíteni ⁽³⁾.
30. Az Európa 2020 stratégiában kitűzött egyik kiemelt célnak, vagyis a 20–64 éves nők és férfiak esetében a foglalkoztatási ráta 75 %-ra emelésének előfeltétele, hogy a nők munkaerő-piaci részvétele jelentős mértékben növekedjen, amit olyan intézkedések révén lehet előmozdítani, amelyek célja a nemek közötti bérszakadék felszámolása, a nők képzésének megerősítése különösen azon ágazatokban, amelyekben a nők alulreprezentáltak, a nők foglalkoztatási feltételei minőségének javítása, a munka, a magán- és a családi élet összehangolására irányuló politikák ösztönzése, valamint a nőket sújtó szegénység elleni küzdelem és a nők fokozottabb társadalmi befogadása, figyelembe véve az egyes tagállamok kiinduló helyzetét és nemzeti körülményeit.

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA

31. TUDOMÁSUL VESZI a belga elnökség által benyújtott, a díjazás terén a nemekhez kapcsolódóan tapasztalható egyenlőtlenségekre vonatkozó mutatók értékeléséről szóló jelentést ⁽⁴⁾, amely ismerteti az e területen folyó adatgyűjtési munkát, valamint néhány további is fennálló nehézséget, továbbá rámutat arra, hogy a mutatókat felül kell vizsgálni és ki kell egészíteni annak érdekében, hogy azok tükrözzék a nemek közötti bérszakadék többdimenziós jellegét.
32. MEGERŐSÍTI, hogy a rendszeres felhasználásra korlátozott számú mutatót kell kiválasztani, míg a kiegészítő mutatókat a szakértők általi felhasználásra kell fenntartani.

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, HOGY

33. Fogadjanak el vagy hajtsanak végre egy átfogó intézkedéscsomagot a nők és a férfiak közötti munkaerő-piaci egyenlőtlenségekből fakadó, nemek közötti bérszakadék valamennyi okának a kezelésére, és ennek során vegyék figyelembe a tagállami körülményeket, és valamennyi szinten hangolják össze minden megfelelő kulcsszereplő – különösen a szociális partnerek – intézkedéseit. Ez a következő intézkedéseket foglalhatná magában:
- a) a fizetések átláthatóságának előmozdítása – különös tekintettel a bérek összetételére és struktúrájára – többek között a munkaerőpiacra belépő fiatal nők és férfiak tájékoztatása révén;

⁽¹⁾ A „női” foglalkozások alacsonyabb megbecsülésével kapcsolatos tendenciáról lásd az 5056/10 dokumentum 9. oldalát, a 9671/07 dokumentum 6. oldalát és a 13767/10 dokumentum 6. oldalát. A nemek munkaerő-piaci szegregációjának kérdéséről lásd még: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>

⁽²⁾ Lásd a „díjazás” fogalmának meghatározását az EUMSZ. 157. cikkének (2) bekezdésében.

⁽³⁾ Lásd a 15488/09 dokumentum 8. o.-t.

⁽⁴⁾ A jelentés összefoglalója a 16881/10 ADD 1 dokumentumban szerepel. (A jelentés teljes szövege a 16516/10 ADD 2 dokumentumban található.)

- b) a foglalkozások semleges értékelésének és osztályozásának az előmozdítása például abban az esetben, ahol a foglalkozások osztályozása alapján határozzák meg a díjazást, mindezt annak érdekében, hogy elkerülhető legyenek az olyan nemek közötti egyenlőtlenségek és megkülönböztetések, amelyek a tipikusan nőkre jellemző képesítéseknek, munkahelyeknek és foglalkozásoknak az alulértékeléséből fakadnak;
- c) a foglalkoztatás minőségének javítása, különös tekintettel a bizonytalan foglalkoztatásra és a munkavállaló akaratán kívüli részmunkaidős munkára;
- d) a vertikális szegregációnak olyan megfelelő eszközök útján történő felszámolása, mint például a pozitív fellépés vagy szükség esetén a minőségi és mennyiségi célkitűzések vagy a visszatartó erejű intézkedések, amelyek célja, hogy az állami és a magánszektorban javítsák a nemek egyensúlyát a döntéshozó pozíciókban;
- e) a horizontális szegregáció felszámolása különösen az oktatás és a munka terén megnyilvánuló, valamint a médiában tapasztalható nemi sztereotípiák elleni – a véleménynyilvánítás szabadságának tiszteletben tartásával történő – küzdelem útján, amelyre az alábbiak révén kerül sor: a nemekkel kapcsolatos szempontokat figyelembe vevő oktatási környezetnek, valamint az oktatás tartalma pártatlanságának a biztosítása; az alul-reprezentált nem tagjai számára rendelkezésre álló oktatás és képzés támogatása az olyan ágazatokban, ahol jelenleg a nemek között egyensúlyhiány figyelhető meg; a nőknek és a férfiaknak az egész életen át tartó tanulásra való ösztönzése annak érdekében, hogy az új foglalkoztatási struktúrához illeszkedő szakmai képesítéseket szerezzenek, valamint adott esetben olyan pozitív intézkedések elfogadása, amelyek célja, hogy megkönnyítsék a nők és a férfiak számára a munka adott területén való részvételét;
- f) a munka, a magán- és a családi élet összehangolásának elősegítése a férfiak és a nők számára egyaránt, az alábbiak révén: a kereslethez mérten elegendő számú, hozzáférhető, megfizethető és magas színvonalú gyermekgondozási szolgáltatások, valamint a más eltartott személyekkel kapcsolatos gondozási szolgáltatások; rugalmas munkaidő a vállalatoknál; és – adott esetben – az eltartott családtagok gondozása céljából szülői és szülőápolási szabadság és/vagy apasági szabadság, amelyeket olyan intézkedéseknek kell kísérniük, amelyek ösztönzik azoknak a férfiak általi igénybevételét;
- g) az alacsony díjazással foglalkozó megfelelő politikák előmozdítása, a szociális partnerek önállóságának tiszteletben tartása mellett;
- h) a díjazással és a munkahelyi egyenlőséggel kapcsolatosan meglévő jogszabályok eredményes végrehajtásának a megerősítése;
- i) a nők és a férfiak díjazásbeli és munkahelyi egyenlősége kérdésének hangsúlyozása a vállalati társadalmi felelősségvállalással összefüggésben; valamint
- j) annak ösztönzése, hogy a közbeszerzési szerződések elnyerésére pályázó vállalatok által teljesítendő feltételek közé vegyék fel a férfiak és a nők egyenlő díjazását.
34. Az Európa 2020 stratégia keretében, az Európai Bizottsággal folytatott párbeszéd útján, és az egyes tagállamok kiinduló helyzetének és nemzeti körülményeinek figyelembevétele mellett kidolgozandó nemzeti reformprogramokban adott esetben határozzanak meg nemzeti célkitűzéseket és nyújtsanak be egy átfogó intézkedéscsomagot, amelynek céljai konkrétan az alábbiak:
- a) a nők foglalkoztatási rátájának növelése;
- b) a megfelelő, megfizethető és magas színvonalú gyermekgondozási szolgáltatások terén való ellátottság javítása – figyelembe véve a keresletet – az iskoláskort el nem érő gyermekek tekintetében, hogy az legalább a Tanács által Barcelonában kitűzött célokat elérje, valamint a más eltartott személyekkel kapcsolatos szolgáltatásokkal és berendezésekkel való ellátottság javítása;
- c) a nemek közötti bérszakadék felszámolása a többéves tervvel összhangban; valamint
- d) a munka, a magán- és a családi élet jobb összehangolása.
35. Adott esetben használják fel a strukturális alapokat és más európai alapokat olyan intézkedések kidolgozására, amelyek célja a nők és a férfiak díjazása terén tapasztalható egyenlőtlenségek elleni küzdelem.
36. Teljes mértékben hajtják végre a 2006/54/EK irányelv 20. cikkét annak lehetővé tétele érdekében, hogy az egyenlőséggel foglalkozó testületek hatékonyan hozzá tudjanak járulni a nemek közötti bérszakadék felszámolására irányuló tagállami erőfeszítések fokozásához.
37. Hívják fel a nemzeti jogszabályok értelmében törvényes érdekekkel rendelkező civil társadalmi szervezetek figyelmét a 2006/54/EK irányelv 17. cikkének (2) bekezdése által kínált lehetőségre, mely szerint részt vehetnek a sértett személy nevében vagy támogatójaként, annak beleegyezésével, az ebből az irányelvből eredő kötelezettségek teljesítéséért folytatott bírósági és/vagy közigazgatási eljárásban.

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY HATÁSKÖRÜKNEK MEGFELELŐEN:

38. Látható módon integrálják az Európa 2020 stratégia végrehajtásába a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének elvét úgy, hogy szem előtt tartják a nemek közötti egyenlőséget, valamint a nemek közötti egyenlőség megvalósítását célzó intézkedéseket következetesen előmozdítják az alábbiakban:

- a) az öt kiemelt uniós cél és az integrált iránymutatás megvalósítása és nyomon követő értékelése, valamint a hét kiemelt kezdeményezés nyomon követése;
- b) a makrogazdasági és a tematikus felügyeleti mechanizmusok, az éves növekedésről szóló felmérés útján; az EPSCO Tanács megbeszélései és iránymutatásai; a nemzeti reformprogramok; az EPSCO Tanács ország-specifikus ajánlásai; mutatók, statisztikák és jelentések kidolgozása; valamint szakértői értékelések.

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG EURÓPAI INTÉZETE ÁLTAL VÉGZETT MUNKA EREDMÉNYEINEK TELJES KÖRŰ FELHASZNÁLÁSÁVAL TEGYÉK MEG A NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK ALAKULÁSÁNAK – ANNAK TÖBBDIMENZIÓS JELLEGÉT IS TEKINTETBE VEVŐ – FIGYELEMMEL KÍSÉRÉSÉHEZ SZÜKSÉGES ALÁBBI LÉPÉSEKET:

39. a nemek közötti bérszakadék felmérése és az előrehaladás rendszeres nyomon követése a mellékletben meghatározott *füz mutatók* ⁽¹⁾ felhasználásával, amire az adatok hozzáférhetőségének függvényében, valamint adott esetben a jövedelemszerkezeti felmérés (SES) módszertanára figyelemmel kerül sor;
40. a mellékletben meghatározott *kiegészítő mutatóknak* ⁽²⁾ mint a nemek közötti bérszakadéokra vonatkozó további mélyreható kutatások lehetséges eszközeinek a megvizsgálása; valamint
41. a nők foglalkoztatási rátája és a nemek közötti bérszakadék közötti kapcsolat kutatásának előmozdítása.

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG EURÓPAI INTÉZETE ÁLTAL VÉGZETT MUNKA EREDMÉNYEINEK TELJES KÖRŰ FELHASZNÁLÁSÁVAL:

42. Szervezze meg a nemek közötti bérszakadék felszámolására irányuló intézkedésekkel kapcsolatos legjobb gyakorlatok rendszeres cseréjét, bevonva abba a szociális partnereket is.
43. Vizsgálja meg, hogy hasznos lenne-e tanulmányt készíteni a javadalmazás olyan aspektusainak az azonosításáról, amelyek nem szerepelnek a tagállamok meglévő statisztikáiban, annak céljából, hogy mérhető legyen, hogy milyen hatással vannak a bérszakadéka azokra a módszertani eltérések, ahogy a nők és a férfiak esetében ezen ellátások odaítélésére kerülnek.
44. Rendszeresen szervezzen ezzel a területtel kapcsolatos felvilágosító kampányt.

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY

45. Tegye láthatóbbá a díjazásbeli egyenlőség és a gazdasági függetlenség megvalósítása, az összehangolás előmozdítása és a döntéshozatalban való egyenlőség, valamint a nemi sztereotípiák elleni, a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia (2010–2015) keretében történő küzdelem közötti szoros kapcsolatokat; továbbá felkéri a Bizottságot, hogy vállalja, hogy rendszeres időközönként – a nemek közötti egyenlőségről szóló és az Európai Tanács tavaszi ülésére benyújtandó éves jelentésben – megvizsgálja az ezen az érzékeny területen elért eredményeket.

46. A jövőbeli pénzügyi keret sérelme nélkül, a társadalmi kohézióval kapcsolatos politikákkal – a strukturális alapokat is beleértve – összefüggésben értékelje és dolgozza ki a nemek közötti bérszakadék felszámolására irányuló intézkedéseket.
47. Kísérje szoros figyelemmel a munkahelyi egyenlőségnek és a nők és férfiak egyenlő díjazásának biztosítására irányuló európai jogszabályok teljes körű végrehajtását, továbbá – a szociális partnerekkel konzultálva, és azok önállóságának tiszteletben tartásával – ösztönözze a valódi egyenlőség elérésére irányuló aktív intézkedéseket.
48. Vegyen fontolóra olyan kezdeményezéseket, amelyek célja, hogy a tagállamokat a megfelelő intézkedések – szükség esetén és indokolt esetben többek között konkrét célok – meghozatalára ösztönözzék annak céljából, hogy az állami és a magánszektorban javuljon a nemek egyensúlya a döntéshozó pozíciókban.
49. Fontolja meg, hogy szükség van-e az egyenlő díjazás európai napjának létrehozására annak céljából, hogy felhívja a nagyközönség és a kulcsszereplők figyelmét erre a kérdésre, és ezáltal ösztönözze a szükséges intézkedések elfogadását és nyomon követését.

ÖSZTÖNZI az európai szociális partnereket, hogy állapotodjanak meg a többéves fellépés új, aktív és összehangolt stratégiákat is magában foglaló keretéről, valamint hogy vegyék fontolóra olyan számszerűsített célok kitűzését, amelyek a munkahelyi egyenlőségnek és a nők és férfiak egyenlő díjazásának a megvalósítására, továbbá a nők foglalkoztatása minőségének javítására irányulnak.

FELKÉRI a Foglalkoztatási Bizottságot és a szociális védelemmel foglalkozó bizottságot, hogy eljárásaik során adott esetben vegyék figyelembe a nők és a férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó mutatókat, különös tekintettel a nők és a férfiak díjazása terén tapasztalható egyenlőtlenségekre vonatkozó mutatókra, továbbá hogy szorosan működjenek együtt e kérdésnek az Európa 2020 stratégia keretében történő rendszeres nyomon követése céljából.

FELKÉRI AZ EURÓPAI TANÁCSOT, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó új bizottsági stratégiára (2010–2015), az Európa 2020 stratégiára és e következtetésekre figyelemmel 2011 tavaszán igazítsa ki és fejlessze tovább a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot.

A Pekingi Cselekvési Platform végrehajtásának következő áttekintésére MÉRLEGLelni fogja „A nők és a gazdaság: a szakmai és a családi élet összeegyeztetése a férfiak és a nők esetében” kérdését.

⁽¹⁾ Az 1., 2., 3., 4., 5. és 8. mutató.

⁽²⁾ A 6., 7., 9. és 10. mutató.

MELLÉKLET

A mutatók jegyzéke

A nemek közötti egyenlőség érvényesítésére törekvő uniós szakpolitikában a nemek közti bérszakadék felszámolása jelenti az egyik legfontosabb feladatot. Olyan, a jelenség többdimenziós jellegének megfelelően megfontolt mutatókra van szükség, amelyek egyúttal lehetővé teszik a jelenség rendszeres nyomon követését is, és ezáltal világos politikai üzenetek megfogalmazását segítik elő. E célok elérése érdekében a mutatóknak az alábbiakban ismertetett két különböző típusát (lásd: „fő mutatók” és „kiegészítő mutatók”) kell alkalmazni.

A két típus közötti különbségtétel során fontos kritérium a megvalósíthatóság. Néhány esetben a mutatók háttérül szolgáló információ könnyen hozzáférhető. Az 1a) mutató például megegyezik a nemek közötti bérszakadék szerkezeti mutatójával, amelyet az Eurostat évente közzétesz. A különbségtétel során figyelembe vett másik elem az, hogy az egyes mutatók milyen mértékben szolgálnak a bérszakadék nyomon követésére és milyen mértékben adnak magyarázatot a jelenségre. Az 1., 2., 3., 4., 5. és 8. mutatók „fő mutatók”, míg a 6., 7., 9. és 10. mutatók „kiegészítő mutatók”.

A mutatók alkalmazása eredményesebb, ha gyűjtésük és/vagy kiszámításuk rendszeresen történik. A „rendszeres” ugyanakkor nem jelenti szükségszerűen az „éves”-t. A legtöbb mennyiségi mutató a jövedelemszerkezeti felmérés (SES – 530/1999/EK rendelet) eredményein alapul, amelyek csak négyévente állnak rendelkezésre, és olyan vállalkozásokra terjednek ki, amelyek legalább tíz alkalmazottat foglalkoztatnak és az Európai Közösségben folytatott gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása szerint a NACE Rev. 2. B–S szakaszában (az O szakasz kivételével) meghatározott gazdasági tevékenységet folytatnak. Vannak olyan mutatók is, amelyek minden évben rendelkezésre állnak. A bizonyos számításokhoz szükséges részletes információk, valamint néhány egyéb mutató azonban csak négyévente hozzáférhető. Az adatok hozzáférhetőségét minden egyes mennyiségi mutató esetében az angol szöveg az alábbiak szerint jelzi:

Aa = évente hozzáférhető; A4 = négyévente hozzáférhető; N = új adatok gyűjtésére van szükség.

I. A NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK KÜLÖNBÖZŐ SZEMPONTJAINAK FŐ MUTATÓI**A. Általános mutatók**

1. mutató: az összes foglalkoztatott szerinti arány

$$\text{nemek közötti bérszakadék} = \frac{(\text{férfiak átlagos bruttó bére} - \text{nők átlagos bruttó bére})}{\text{férfiak átlagos bruttó bére}} \times 100$$

a) nemek közötti bérszakadék a valamennyi ágazatban teljes és részmunkaidőben foglalkoztatott férfiak és nők átlagos bruttó órabére alapján

forrás: SES + más források; évente hozzáférhető

b) nők és férfiak foglalkoztatottsági rátája

forrás: munkaerő-piaci felmérés; évente hozzáférhető

c) nemek közötti bérszakadék a valamennyi ágazatban – az állami és a magánszektor külön-külön véve – teljes és részmunkaidőben foglalkoztatott férfiak és nők átlagos bruttó órabére alapján

forrás: SES + más források; négyévente hozzáférhető (néhány ország esetében évente)

d) nemek közötti bérszakadék a valamennyi ágazatban – az állami és a magánszektor külön-külön véve – teljes és részmunkaidőben foglalkoztatott férfiak és nők átlagos éves bruttó bére alapján

forrás: SES + más források; négyévente hozzáférhető

e) nemek közötti bérszakadék a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők és férfiak havi bruttó bére alapján

forrás: SES; négyévente hozzáférhető

f) nemek közötti bérszakadék a teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott nők és férfiak bruttó havi bére alapján

forrás: SES; négyévente hozzáférhető

2. *mutató*: a bérek teljes összege szerinti arány

a) a bérek teljes összegének nemek szerinti megoszlása

forrás: közigazgatási adatok vagy más források; néhány ország esetében évente hozzáférhető; új adatok gyűjtésére van szükség

b) a keresők teljes számának nemek szerinti megoszlása

forrás: közigazgatási adatok, munkaerő-piaci felmérés, más források; évente hozzáférhető

c) az összes tényleges munkanap nemek közötti megoszlása

forrás: közigazgatási adatok, munkaerő-piaci felmérés, más források; évente hozzáférhető

B. Egyenlőtlenséget okozó tényezők

3. *mutató*: a részmunkaidős foglalkoztatás aránya

a) Átlagos bruttó órabérek és bérszakadékok:

nők (részmunkaidő) – férfiak (részmunkaidő)

nők (részmunkaidő) – nők (teljes munkaidő)

férfiak (részmunkaidő) – férfiak (teljes munkaidő)

nők (részmunkaidő) – férfiak (teljes munkaidő)

forrás: SES; négyévente hozzáférhető

b) A részmunkaidős foglalkoztatás nemek közötti aránya

forrás: munkaerő-piaci felmérés; évente hozzáférhető

4. *mutató*: az életkor és a képzettség szerinti arány

a) a foglalkoztatottak életkor és nem szerinti aránya

forrás: munkaerő-piaci felmérés; évente hozzáférhető

b) Nemek közötti bérszakadék korcsoportok szerint (< 24, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64 és 65+), a teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott női és férfi munkavállalók órájára alapján

forrás: SES; négyévente hozzáférhető, néhány országban évente, azonban az alábbi korcsoportokkal: –25, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64, 65+

c) a képzettségi szint szerinti foglalkoztatottsági ráta (ISCED – az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszere, három szint)

forrás: munkaerő-piaci felmérés; évente hozzáférhető

d) a teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatottak közötti bérszakadék a képzettségi szint alapján (ISCED – három szint)

forrás: SES; négyévente hozzáférhető

5. *mutató*: Szegregáció a munkaerőpiacon

a) a legtöbb női alkalmazottat és a legtöbb férfi alkalmazottat foglalkoztató öt ipari ágazatban foglalkoztatott nők és férfiak átlagos bruttó órájára (NACE – az Európai Közösségeken belüli gazdasági tevékenységek általános ipari osztályozása szerinti nomenklátúra, két számjegy)

forrás: SES; négyévente hozzáférhető

b) a legtöbb női alkalmazottat és a legtöbb férfi alkalmazottat foglalkoztató öt szakmai csoportban foglalkoztatott nők és férfiak átlagos bruttó órájára (ISCO – a foglalkozások egységes nemzetközi osztályozási rendszere, kétszámjegyű csoport)

forrás: SES; négyévente hozzáférhető

c) bérszakadék a vezetői munkakörökben (ISCO – 12. és 13. csoport)

forrás: SES; négyévente hozzáférhető

D. A nemek közötti bérszakadék felszámolását célzó szakpolitikák

8. mutató: Az egyenlő díjazás ösztönzését és a nemek közötti bérszakadék felszámolását célzó intézkedések (négyévente értékelendő)

Kiinduló helyzet

a) a nemek közötti bérszakadék témakörében érintett felek/szervek

érintett fél/szerv	alapvető szerep
--------------------	-----------------

b) a nemek közötti bérszakadék felszámolására hozott kormányzati intézkedések

év	az intézkedés címe	az intézkedés típusa	cselekvési terv vagy egyedi fellépés	fél (szerv)
----	--------------------	----------------------	--------------------------------------	-------------

c) a nemek közötti bérszakadék felszámolását célzó bevált gyakorlatok

év	az intézkedés címe	leírás
----	--------------------	--------

Továbbblépés

a) a nemek közötti bérszakadék felszámolására irányuló jogszabályok értékelése

igen	nem
jogszabályok	alapvető következtetések

b) a nemek közötti bérszakadék felszámolására irányuló egyéb intézkedések értékelése

igen	nem
az intézkedés megnevezése	főbb következtetések

c) a nők és férfiak közötti megkülönböztetésen alapuló bérkülönbség miatt tett panaszokkal kapcsolatos adatgyűjtési rendszer

d) adatgyűjtéssel megbízott szerv/szervek

e) a férfiak és nők közötti megkülönböztetésen alapuló bérkülönbség miatt benyújtott panaszok száma egy évben

év	panaszok száma
----	----------------

f) általános arány: a férfiak és nők közötti megkülönböztetésen alapuló bérkülönbség miatt benyújtott panaszok száma a férfiak és nők között a foglalkoztatás területén való megkülönböztetés miatt benyújtott összes panasz arányában

II. A NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK ALAPOS VIZSGÁLATÁT LEHETŐVÉ TÉVŐ KIEGÉSZÍTŐ MUTATÓK**B. Az egyenlőtlenséget okozó tényezők**

6. mutató: a személyes jellemzőket figyelembe vevő ráta (új, 2010-ben bevezetett mutató)

a) a családi helyzet vagy családi állapot szerinti foglalkoztatottsági ráta (keresztezett)

forrás: munkaerő-piaci felmérés; évente hozzáférhető

b) nemek közötti bérszakadék a családi helyzet vagy családi állapot alapján

forrás: SES (kívánatos, hogy a számítás a jövőben kiterjedjen e tényezőre is); új adatok gyűjtésére van szükség

c) nemek közötti bérszakadék a születési hely szerinti ország alapján

forrás: SES (kívánatos, hogy a számítás a jövőben kiterjedjen e tényezőre is); új adatok gyűjtésére van szükség

C. E tényezők relatív súlya

7. mutató: az órabér alapján számított, nők és férfiak közötti bérszakadék tényezőkre bontása az Oaxaca–Blinder-féle dekompozíció alkalmazásával: milyen relatív súllyal bírnak az alábbi tényezők a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában?

a) a részmunkaidő súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában

b) a képzettség súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában

c) az életkor súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában

d) a vállalkozásnál töltött szolgálati idő súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában

e) az ágazat súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában

f) a foglalkozás súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában

g) a vállalkozás méretének súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában

h) a családi helyzet súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában (kívánatos, hogy a számítás a jövőben kiterjedjen e tényezőre is); új adatok gyűjtésére van szükség

i) a családi állapot súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában (kívánatos, hogy a számítás a jövőben kiterjedjen e tényezőre is); új adatok gyűjtésére van szükség

j) a születési hely (ország) súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában (kívánatos, hogy a számítás a jövőben kiterjedjen e tényezőre is); új adatok gyűjtésére van szükség

k) a bérszakadék azonosítható tényezőkkel nem magyarázható részének súlya a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában

forrás: SES; négyévente hozzáférhető

D. A nemek közötti bérszakadék felszámolására törekvő szakpolitikák

9. mutató: a kollektív tárgyalások hatása az egyenlő bérezés előmozdítására és a nemek közötti bérszakadék felszámolására

Kiinduló helyzet

a) a nemek közötti bérszakadék vonatkozásában a kollektív tárgyalások keretében végrehajtott intézkedések

év	az intézkedés címe	az intézkedés típusa	felek/szervek	az intézkedés jellege	alkalmazás szintje

b) a nemek közötti bérszakadék kollektív tárgyalások révén való felszámolásának legjobb gyakorlatai

év	az intézkedés címe	leírás

Tovább lépés

a) a nemek közötti bérszakadék tárgykörében létrejött kollektív megállapodásokra vonatkozó adatgyűjtési rendszer

	felelős szerv	állami vagy magán
igen		
nem		

b) a nemek közötti bérszakadék kérdésével foglalkozó kollektív megállapodásokra vonatkozó adatgyűjtési rendszer

év	kollektív megállapodások száma
----	--------------------------------

c) a nemek közötti bérszakadék felszámolását célzó intézkedések kollektív tárgyalások keretében való értékelése

igen	nem
intézkedések	főbb következtetések

10. mutató: a részmunkaidő, a szülői szabadság, a munkaidő-jóváírási rendszer és a karriermegszakítás nemek közötti bérszakadékokra gyakorolt hatása

Tovább lépés

a) a rugalmas foglalkoztatási formák által a nemek közötti bérszakadékokra gyakorolt hatások értékelése vagy az e hatásokra vonatkozó kutatás

rugalmas foglalkoztatási formák	igen	nem
részmunkaidő		
karriermegszakítás		
munkaidő-jóváírási rendszer		
szülői szabadság		

rugalmas foglalkoztatási formák	rövid távú hatások értékelése	hosszú távú hatások értékelése
részmunkaidő		
karriermegszakítás		
munkaidő-jóváírási rendszer		
szülői szabadság		

b) az értékelésből eredő főbb következtetések

az alábbiak értékelése	
részmunkaidő	
karriermegszakítás	
munkaidő-jóváírási rendszer	
szülői szabadság	

c) a rugalmas foglalkoztatási formáknak a nemek közötti bérszakadékokra gyakorolt hatásaival kapcsolatos olyan, hatóságok általi tájékoztatás, amely növeli a tudatosságot

igen	nem
------	-----