

ALBERT LEVENTE–GYULAVÁRI TAMÁS

Mit tesz az EU a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségért?* – I.

A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja. Az egyenlő esélyek biztosítására irányuló közösségi politika, változó tartalommal ugyan, de az európai integráció kezdete óta a Közösség napirendjén szerepel.

A fejezet szövege jelentős mértékben támaszkodik a Külügyminisztérium Engem is érint sorozatának „A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban és Magyarországon” című brosrájára.

Különbséget kell tenni az *egyenlő bánásmód biztosítása* és az *esélyegyenlőség politikája* között. A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód biztosítása a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés, azaz a diszkrimináció tilalmát jelenti.

Az egyenlő bánásmóddal szemben az esélyegyenlőségi politika azt kívánja meg a tagállamoktól, hogy tegyenek lépéseket a nők tényleges egyenjogúsítása érdekében az *élet legkülönbözőbb területein* – oktatás, egészségügy, munkaerőpiac, szociális biztonság stb.

Az EU politikája nem kizárólag a nőkkel szembeni megkülönböztetést, hanem a nemek közötti diszkriminációt tiltja. Így az uniós férfi polgárok ugyanúgy élhetnek ezekkel a jogokkal, mint a nők. Bár a gyakorlatban a férfiakat sokkal kevesebb hátrányos megkülönböztetés éri, mint a nőket.

Sajnos, az Európai Unió és a tagállamok erőfeszítései ellenére a nemek közötti esélyegyenlőség még ma sem mindig valóság a tagállamokban. A legtöbb tagállamban még mindig jelentősek a bérkülönbségek, elvélve találni csak nő minisztert vagy magas szintű gazdasági vezetőt, mindennaposak a diszkriminatív álláshirdetések. A legfőbb versenytárshoz, az Egyesült Államokhoz képest ezen a téren is lemaradt az EU, sok még a teendő. Persze jelentős különbség van az egyes tagállamok között, hiszen a skandináv országokban vagy

* Ez az idézett cikk az INDOK kiadásában 2000-ben megjelent szöveg rövidített változata

Hollandiában sokkal előrébb tartanak ezen a téren, mint a mediterrán régió országaiban – Spanyolországban, Görögországban vagy Olaszországban.

Az utóbbi évtizedekben jelentős jogalkotási és intézményi feladatokat vállalt fel az Unió annak érdekében, hogy tagállamaiban és az európai intézményekben ténylegesen érvényesüljön az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség közösségi elve. A hetvenes évektől kapott egyre nagyobb szerepet az egyenlő bánásmód biztosítása a Közösség jogalkotásában.

Ekkor sikerült túllépni azon az elavult koncepción, amely a Közösség politikáját a bérkülönbségekre szűkítette le. Ennek megfelelően lépésről lépésre dolgozták ki az egyenlő bánásmód tágabb koncepcióját, illetve az azt tükröző irányelveket. Így mára a Római Szerződés 141. cikke és nyolc irányelv alkotja az egyenlő bánásmódra vonatkozó kötelező érvényű közösségi jogot.

Nézzük meg kicsit részletesebben az uniós polgárok jogait!

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve

Bármelyik tagállamban is dolgozzon a közösségi polgár munkavállaló, nemétől függetlenül egyenlő értékű munkájáért az egyenlő bérhez van joga.

Az integráció alapítóinak már 1957-től folyamatos gazdasági célja volt, hogy ne szenvedjenek a versenyben hátrányt azok a tagországok, amelyekben már akkor mindennapos gyakorlat volt a nemek közötti esélyegyenlőség, azon tagállamokkal szemben, ahol az csak az alkotmány szövegében létezett. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének gyakorlati érvényesítése megdrágíthatja a női munkaerő alkalmazását. Ezért a fejlettebb tagállamok attól tartottak, hogy a tőkebefektetések azokba a tagországokba áramlanak majd hosszabb távon, ahol a gyakorlatban semmibe veszik az egyenlő bánásmód alkotmányban mindenhol egyformán garantált jogát, és ezért itt jóval olcsóbb a női munkaerő. Ez ellen pedig csak úgy lehet védekezni, ha minden tagállamot azonos szint elérésére köteleznek.

Az elmúlt négy évtized jogalkotása, közvélemény-formáló munkája ellenére még mindig komoly különbség van az egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak között. Amint az alábbi táblázat adataiból kitűnik, a bérkülönbség az EU tagállamaiban ágazatonként és országonként erősen változó. Ez a bérkülönbség a tagállamokban átlagosan 20 százalék körül mozog, de egyes tagországokban eléri a 30 százalékot is.

Albert-Gyulavári: Mit tesz az EU a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségért? – I.

Egyenlő munkáért egyenlő bért Magyarországon is

A magyar jog kifejezett rendelkezéssel és közvetett módon is tiltja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértését. Az Alkotmány 70./B. § (2) bekezdése szerint: „az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga”. A Munka Törvénykönyvének (Mt.) 5. §-a is rögzíti a diszkrimináció általános tilalmát.

A hatályos magyar jog tehát garantálja a nemek közötti egyenlőség megvalósulását, és egyenlő bánásmódra kötelezi a munkaadókat. Nem foglalkozik viszont külön a bér kérdésével, különösképpen nem olyan hangsúlyosan, mint azt a közösségi jog teszi.

A köztisztviselői és közalkalmazotti körre vonatkozóan olyan illetmény-, illetve előmeneteli rendszer működik, amely elvileg kizárja a férfiak és nők eltérő bérezését. A szabad béralkuval rendelkező piaci szférában a munkabért a felek szabadon állapítják meg, ám rájuk is vonatkoznak a fenti tilalmak. Mindezek ellenére a közszférában is hasonló mértékű – 15 százalék körüli – bérkülönbség érvényesül, mint a piaci szférában.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott nők és férfiak havi nettó átlagkeresete, 1997 (Etfő)

| Gazdasági ágazat | Nők | Férfiak |
|--|--------|---------|
| Bányászat | 40 132 | 50 118 |
| Feldolgozóipar | 32 517 | 44 117 |
| Villamos energia, gáz-, hő- és vízellátás | 40 272 | 50 801 |
| Ipar összesen | 33 120 | 45 259 |
| Építőipar | 37 007 | 33 927 |
| Kereskedelem | 33 913 | 42 927 |
| Vendéglátás | 28 057 | 36 188 |
| Szállítás, raktározás posta és távközlés | 39 340 | 42 944 |
| Pénzügyi tevékenység | 59 054 | 93 301 |
| Ingatlanügyletek | 40 159 | 43 297 |
| Közigazgatás | 40 050 | 43 293 |
| Oktatás | 32 558 | 40 181 |
| Egészségügy | 30 252 | 37 539 |
| Egyéb | 34 454 | 38 859 |
| Összesen | 34 760 | 42 395 |

Forrás: Foglalkoztatottság és kereseti arányok 1997–1998, KSH

Egyenlő bánásmód a munkaerőpiacon

A tagállamok kötelesek tiltani a nemek közötti megkülönböztetést a munkavállalással összefüggő valamennyi kérdésben.

Jog az egyenlő előmenetelhez, képzéshez és munkafeltételekhez

A munkáltató köteles ugyanolyan elvek alapján léptetni elő különböző nemű munkatársait, és nem tehet különbséget férfiak és nők között akkor sem, amikor a képzéshez való hozzájárásról kell dönteni. Emellett ugyanazokat a munkafeltételeket kell biztosítani a nőknek, mint a férfiaknak. Ez érintheti a rugalmas munkaidőt, az elbocsátás feltételeit vagy éppenséggel az öltözködési szabályokat is.

Természetesen nem minden megkülönböztetés számít közösségi jogba ütközőnek. A munka természetéből eredő különbségtétel indokolt lehet. Így nem diszkrimináció, ha a cirkuszba eróművésznek férfit, a női ruhákat bemutató modellnek pedig nőt keresnek és vesznek fel.

A pozitív diszkrimináció lehetősége

Az EU lehetővé teszi a nemek szerinti eltérő bánásmód alábbi formáit, ha annak célja kizárólag az, hogy kiküszöbölje a múltban elszenvedett hátrányos megkülönböztetés hatásait.

A pozitív diszkrimináció csak egy lehetőség, amire az EU nem kötelezi a tagállamokat. A gyakorlat azt mutatja, hogy a tagállamok azonban egyre gyakrabban élnek a pozitív diszkrimináció eszközével, mert a diszkrimináció pusztán tilalmánál többre van szükség az előítéletek leküzdéséhez. A pozitív diszkriminációt leggyakrabban a munkaerőpiaci érvényesülés és a közéletben való részvétel segítésére alkalmazzák.

Egyenlő bánásmód a magyar munkaerőpiacon

A nemek közötti hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát az Alkotmány 66. § (1) bekezdése rögzíti: a Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében. Az Mt. korábban hivatkozott 5. § (1) bekezdése pedig kifejezetten kimondja, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatosan, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a nemre tekintettel.

A terhes, gyermekágyas vagy szoptató anyák jogai

A nőket nem érheti hátrány a terhesség és az azt közvetlenül követő időszak alatt a gyermekvállalás miatt.

Jog a biztonságos és egészséges munkahelyi környezethez

Miután a munkavállaló értesítette munkáltatóját arról, hogy terhes, fel kell mérni: milyen egészségre ártalmas hatásoknak van kitéve a terhes nő. A munkáltató köteles a vizsgálat eredményéről tájékoztatni a munkavállalót, és csökkenteni ezeket a negatív hatásokat. A munkaórák számát és a munkakörülményeket hozzá kell igazítani a megváltozott helyzethez. Ha ez nem lehetséges, más munkát kell találni a munkáltatónak a terhes munkavállaló számára. Ha ez sem lehetséges, akkor fizetett szabadságra kell küldeni a munkavállalót.

Az éjszakai munka tilalma

A terhesség alatt és a szülést követő meghatározott ideig tilos a nőkkel éjszakai munkát végeztetni. Azokat a munkavállalókat, akik általában éjszakai munkát végeznek, nappali műszakra kell beosztani. Ha ez nem lehetséges, szabadságra kell küldeni a terhes nőt.

A szülési szabadsághoz való jog

Minden terhes nőt megilleti a minimum 14 hetes, egybefüggő szülési szabadság. Ebből a 14 hétből kettőt a szülés tervezett időpontja előtt kell kiadni. Nem kötelező teljes fizetést adni a szülési szabadságon levő nőknek, de fontos, hogy az ez idő alatt bekövetkező fizetésemelésben nekik is részesülniük kell.

A terhesség előtti vizsgálatokhoz való jog

Abban az esetben, ha bizonyos terhesség előtti vizsgálatokat csak munkaidőben lehet elvégezni, biztosítani kell annak a lehetőségét a munkavállaló számára, hogy bérvesztés nélkül részt vehessen ezeken.

Elbocsátási tilalom

Terhesség miatt nem bocsátható el a munkavállaló a terhesség kezdetétől egészen a szülési szabadság végéig. Ha más, objektív ok miatt kerülne elbocsátásra a fent említett időszakban, a munkáltatónak kö-

telessége írásban kifejtteni indokait. Az például nem megfelelő indok, hogy a munkáltató szerint azok a feladatok, amelyek ellátására terhessége miatt képtelenné vált a munkavállaló, elengedhetetlenek a munkáltató tevékenységéhez.

A terhes nők védelme Magyarországon

A magyar jog teljes mértékben harmonizált ezen a területen. A vonatkozó szabályokat a Munka Törvénykönyve, valamint a 33/1998. (VI. 24.) NM (népjóléti miniszteri) rendelet tartalmazza. Az Mt. 138. szakasz (1) bekezdése kimondja, hogy a terhes, illetve szülő nőt 24 hét szülési szabadság illeti meg. Ezt úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.

A terhes nők áthelyezésére, illetve megváltozott feltételek melletti foglalkoztatására vonatkozó szabályozás szerint az intézkedés a terhes nő kezdeményezésétől függően következik be, és a foglalkoztatási feltételek átmeneti megváltoztatásához, azaz az új munkahely, munkakör kiválasztásához szükséges a terhes nő beleegyezése. Az áthelyezett nő keresete nem csökkenhet [Mt. 86. § (1) és (2) bekezdés].

Egyenlő bánásmód a szociális biztonság terén

Az egyenlő esélyek kérdése nem szűkíthető le a foglalkoztatásra, hiszen az élet valamennyi területét érinti. Az egyenlő bánásmód elve azt kívánja meg, hogy ne legyen semmiféle megkülönböztetés a nemek alapján, különösen a házassági és családi állapotra utalással, a következő vonatkozásokban:

- a szociális biztonsági rendszerekhez jutás feltételeit,
- a járulékfizetési kötelezettséget,
- a juttatások kiszámítását illetően.

Az irányelvek elfogadásának oka a „kenyérkereső-modellben” keresendő. Az EU-tagállamokban ugyanis korábban az ellátórendszer alapja a tipikusnak tekintett család volt, amelyben a férfi családfő tartotta el a feleséget és a gyermekeket. A rendszer logikájából korábban az következett, hogy a nő nem családfenntartó, nem ő keresi meg a „család kenyerét”, ezért nem is illették meg a családfőnek szánt jogosultságok és ellátások. Ennek a diszkriminatív (hátrányosan megkülönböztető) gyakorlatnak a megváltoztatását célozza a közösség politikája.

Egyenlő bánásmód a magyar jogban

Az Alkotmány 70/E. szakasza az ún. szociális jogokat minden egyes állampolgár számára – az ellátáshoz jutás jogi értelemben vett egyenlő esélyeinek megteremtésével – biztosítja. Az utóbbi években született szociális vonatkozású jogszabályokban szembeűnő a jogalkotó azon törekvése, hogy a fenti irányelveknek megfelelő, az egyenlő esélyeket biztosító jogszabályokat alkossanak. Ebből következően alig találni kifogásolható rendelkezést.

A szülői szabadsághoz való jog

Ezek a jogosultságok azért fontosak, mert hozzásegítik a munkavállalókat, hogy összehangolhassák családi és munkahelyi kööttségeiket. Az EU ugyanis nagyon fontosnak tartja, hogy a nő szabadon választhasson: otthon akar maradni gyermeket nevelni, vagy inkább dolgozni szeretne. Ennek érdekében három hónap szülői szabadság illet meg minden gyermeket nevelő munkavállalót. A szabadság az apát és az anyát is egyaránt megillető jog. A munkavállalónak arra is joga van, hogy családtagjait gondozza azok betegsége vagy balesete esetén.

A szülői szabadság a magyar jogban

A szülői szabadságról szóló irányelv előírásai sem jelentenek újdonságot a magyar jogban. A szülési szabadságról az Mt. 138. § (1) bekezdése szól, amelynek tartama 24 hét, és erre az időre jár a társadalombiztosítástól a terhességi-gyermekágyi segély. Ezzel szemben a gyermeknevelési (szülői) szabadságról az Mt. 138. § (4) bekezdése rendelkezik. Eszerint a munkáltató a munkavállaló kérelmére köteles fizetés nélküli szabadságot engedélyezni:

– a szülési szabadság letelte után a gyermek gondozása céljából a gyermek harmadik – tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek esetében tizedik – életéve betöltéséig,

– a gyermek betegsége esetén az otthoni ápolás érdekében a gyermek tizenkét éves koráig a betegség tartamára.

Ez a szabadság a szülők választása szerint bármelyik szülőt megilleti. Sőt, ha az édesanya halála esetén a gyermeket az édesapa gondozza, akkor őt illeti meg ilyen szabadságként a szülési szabadságból hátralevő rész.

A távollévő munkavállalónak fokozott érdeke fűződik munkaviszonya stabilitásához, hiszen a munkakörbe visszatérés csak akkor lehetséges, ha maga a munkaviszony is fennmarad. Az Mt. 90. § (1) bekezdése szerint a munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt többek között az alábbi időtartamok és az azt követő harminc nap alatt:

- beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés;
- közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság;
- a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság;
- a gyermek ápolására, illetve gondozására kapott fizetés nélküli szabadság.

Eljárási problémák

Valamennyi tagállamban gondot okoz, hogy főként eljárásjogi problémákon akadtak meg a diszkriminációs perek. Az új EU-szabályozás tehát arra irányul, hogy elősegítsék a sértettek hatékony jogérvényesítését. A hatékony jogorvoslat előtt álló akadályok közül a közösségi jogalkotók kettőt emeltek ki:

- a) a bizonyítási teher megfordítása,
- b) a közvetett vagy rejtett diszkrimináció tilalma.

a) Megfordul a bizonyítási teher

A bizonyítási teher megfordítása azt jelenti, hogy a diszkriminációval kapcsolatos eljárásokban az alperest – azaz a munkaadót – terheli annak bizonyítása, hogy nem alkalmazott hátrányos megkülönböztetést a felperes munkavállalóval szemben, nem pedig a sérelmet szenvedett felperest, a munkavállalót terheli a diszkrimináció bizonyítása. Azért kell megfordítani az ilyen perekben a bizonyítási terhet, mert a diszkrimináció körülményeiről túlnyomórészt csak az alperes munkaadó rendelkezik szóbeli vagy írásbeli bizonyítékokkal, ami megnehezíti a bizonyítást. A bizonyítási teher megfordítása rákényszeríti és „érdekeltté teszi” a munkaadót, hogy minden rendelkezésére álló adatot, ténytet, körülményt feltárjon, hiszen csak így mentesülhet a felelősség alól.

A BIZONYÍTÁSI TEHER MEGFORDUL A MAGYAR JOGBAN IS

A magyar jogban az Mt 5. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezés szerint „ha a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megszegésével kapcsolatban vita merül fel, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása az (1) bekezdésben foglaltakat nem sértette”. Ez a szabály teljes mértékben megfelel a bizonyítási teherről szóló irányelv előírásainak. A magyar jogban tehát a munkavállalónak bármely, a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó ügyben elég kijelentenie, hogy véleménye szerint őt munkáltatója részéről hátrányos megkülönböztetés érte, és az így indított perben a munkáltatónak kell cáfolnia az ő állításait. Az Mt. mellett az is fontos, hogy a munkaügyi ellenőrzés

során is megfordul a bizonyítási teher. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bekezdése d) pontja szerint a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a hátrányos megkülönböztetés tilalma megtartására. A törvény 8. § (4) bekezdése értelmében a hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben folytatott ellenőrzés során a foglalkoztatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezéseket. Sajnálattal kell megállapítanunk, hogy hiába léteznek ezek az előremutató szabályok, ha általában nem alkalmazzák őket, hiszen alig vannak Magyarországon ilyen perek.

b) A közvetett vagy rejtett diszkrimináció tilalma

Az Európai Bíróság értelmező munkája ellenére meglehetősen bizonytalanság uralkodott a közvetett diszkrimináció pontos jelentését illetően. Az irányelv ezért azt várja el a tagállamoktól, hogy az irányelv előírásaival összhangban tiltsák a közvetett, rejtett diszkriminációt. Eszerint akkor rejtett a diszkrimináció, ha a nőkre és férfiakra ugyanaz a szabály vonatkozik, de az csak a nők számára hátrányos, például kevesebb bért, rosszabb munkakörülményeket jelent.

A legjobb példa erre a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szembeni közvetett megkülönböztetés. A vállalkozások részmunkaidőben általában nőket foglalkoztatnak, mert a munka jellege olyan, hogy azt a gyerekevelés mellett is kiválóan el lehet látni. Az órabér viszont alacsonyabb, mint azon – zömében férfi – munkavállalóké, akik teljes munkaidőben dolgoznak. Az ilyen munkáltatói intézkedés rejtett diszkrimináció, hiszen a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, tehát kizárólag a nőket érinti hátrányosan.

A REJTETT DISZKRIMINÁCIÓ TILALMA A MAGYAR JOGBAN

Az Mt. korábban már többször hivatkozott 5. cikkelye mindennemű hátrányos megkülönböztetést tilt, de semmit sem konkrétan. Ebben a tekintetben a munkajog nem áll egyedül, hiszen a magyar jogban sehol sem találunk a közvetett diszkriminációt definiáló szabályt. Ezt a problémát a Munka Törvénykönyvének következő módosítása során kell megoldani.

A nők közéleti szerepe

Világszerte aggasztó jelenség, hogy nagyon alacsony a nők jelenléte a közéletben, a politikai döntéshozatal valamennyi, országos és helyi szintjén egyaránt. Nincs ez másként az EU tagállamaiban és a közösségi intézményekben sem. Elég csak megnézni a tagállamok állam- és kormányfőinek tablófotóját, amelyen elvétve akad csak nő.

A nők közéleti szerepének növelésére számos tagállamban a pozitív diszkrimináció eszközét használják. A legfrissebb példa a francia paritásról szóló törvény, amely arra kötelezi a választásokon induló politikai pártokat, hogy listájukon érje el az 50 százalékot a nők aránya, azaz a pártlistán minden második jelölt nő legyen. Ha egy párt nem tartja be ezt az előírást, akkor pénzbüntetéssel sújtják.

Nők parlamenti jelenléte az Európai Parlamentben és a Magyar Országgyűlésben, 1994–1998

| | | Nők EU Parlament | Nők Magyar Parlament |
|-------------------|------|---------------------|-------------------------|
| Száma | 1994 | 146 | 43 |
| | 1998 | 167 | 33 |
| Százalékos aránya | 1994 | 25,7% | 11,11% |
| | 1998 | 26,7% | 8,55% |

Forrás: Une Europe pour les femmes, Szerepváltozások, Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI-SZCSM, Budapest 1999, 43. o.

Nők a magyar közéletben

A magyar nők aránya riasztóan alacsony mind a parlamentben, mind pedig a helyi önkormányzatokban. Jelenleg a 387 parlamenti képviselő 8,5 százaléka, mindössze 33 nő. A kizárólag képviselők közül álló női jogokkal foglalkozó albizottságtól eltekintve a parlamenti bizottságokban általában csak néhány képviselőnő van.

Összehasonlításként bemutatjuk az EU-tagállamokra és Magyarországra vonatkozó adatokat egy olyan táblázatból, amely a világ 127 országát rangsorolja a nők parlamenti részvételi aránya szerint.

A nők aránya az EU-tagországok és Magyarország parlamentjeiben, 1999

| Helyezés | Ország | % |
|----------|--------------------|------|
| 1. | Svédország | 42,7 |
| 2. | Dánia | 37,4 |
| 4. | Hollandia | 36,0 |
| 5. | Finnország | 33,5 |
| 6. | Németország | 30,9 |
| 10. | Ausztria | 26,2 |
| 13. | Spanyolország | 24,7 |
| 22. | Luxemburg | 20,0 |
| 24. | Egyesült Királyság | 18,4 |
| 42. | Portugália | 13,0 |
| 43. | Belgium | 12,7 |
| 47. | Írország | 12,0 |

EURÓPAI SZEMMEL

| Helyezés | Ország | % |
|----------|---------------|------|
| 50. | Olaszország | 11,1 |
| 51. | Franciaország | 10,9 |
| 65. | Magyarország | 8,5 |
| 79. | Görögország | 6,3 |

Forrás: Gyulavári Tamás – Kiss Róbert – Lévai Katalin: Vegyesváltó, Pillanatképek nőkről, férfiakról. Egyenlő Esélyek Alapítvány, Budapest, 1999, 78. o.

A táblázat adataiból kitűnik, hogy az EU-tagállamok közül csak a görög parlamentben van kevesebb nő, mint a Magyar Országgyűlésben. Ráadásul a volt szocialista országok rangsorában is a nem túl előkelő tizedik helyen állunk, Ukrajna és Moldova társaságában.

Nem kedvezőbb a kép az önkormányzatokban sem. A polgármesterek 12,7 százaléka, az önkormányzati képviselők 22,9 százaléka nő. A 10 ezer lakosúnál nagyobb települések polgármesterei közül csupán 4,9 százalék nő, a képviselő-testületekben ugyanez az arány 14,4 százalék. A polgárosultnak számító Vas megyében például az önkormányzati képviselők 5,2 százaléka, azaz minden huszadik képviselő nő.

A nők alacsony részvétele miatt az országos és helyi politikában egyáltalán nem érvényesülnek a speciális női érdekek. Ráadásul a folyamat is aggasztó, hiszen a nők parlamenti aránya csökkenő tendenciát mutat.

A nők száma és aránya a Magyar Országgyűlésben, 1990–1998

| | 1990 | | 1994 | | 1998 | |
|------------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | Száma | % | Száma | % | Száma | % |
| Fidesz-MPP | 2 | 9,0 | 1 | 5,0 | 10 | 6,7 |
| FKGP | 3 | 6,8 | 2 | 7,7 | 4 | 8,3 |
| KDNP | 1 | 4,7 | 1 | 4,5 | – | – |
| MDF | 7 | 4,2 | 6 | 15,8 | 1 | 5,9 |
| MIÉP | – | – | – | – | 1 | 7,7 |
| MSZP | 5 | 15,1 | 22 | 10,5 | 14 | 10,5 |
| SZDSZ | 8 | 8,6 | 11 | 16,0 | 3 | 12,5 |
| ÖSSZESEN | 26 | 7,0 | 43 | 11,1 | 33 | 8,5 |

Forrás: Szerepváltozások, Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI-SZCSM, Budapest 1999, 43. o.

Az esélyegyenlőséget szolgáló intézmények

A nők hátrányos helyzetének leküzdése elképzelhetetlen a tagállamok kormányainak aktív szerepvállalása nélkül. Ez a feladat azonban nem lehet csak és kizárólag a kormány felelőssége, hiszen szükség van a

kormányzati munka kontrollját végző demokratikus intézményekre is. Ebből következik az az igény, hogy a kormányzati intézményrendszeren belül és azon kívül is legyenek a nők jogainak garantálására szakosodott intézmények.

A nyugat-európai országok általános gyakorlata, hogy az utóbbi évtizedekben létrehozták a nők jogainak garantálását szolgáló intézményrendszert. Számos országban – így például a szomszédos Ausztriában – külön minisztérium foglalkozik a nők jogaival. Emellett szinte minden EU-tagországban állami támogatással létrejöttek olyan irodák, amelyeket a legtöbbször Egyenlő Esélyek Bizottságnak (Equal Opportunities Committee) neveztek el. Ezek a bizottságok foglalkoznak a nőket ért sérelmekkel, kivizsgálják a diszkriminációs ügyeket, békéltető eljárást folytatnak a felek között, ajánlást fogalmaznak meg, szükség esetén akár pert is indíthatnak a sérelmet szenvedett nők nevében. Emellett ugyanilyen fontos feladatuk a közvélemény formálása, információs kampányok folytatása, a társadalomban meglévő előítéletek leküzdése.

Mit tehet az uniós polgár, ha diszkrimináció éri?

Az Amszterdami Szerződés a nemek közötti egyenlőséget az Európai Unió egyik legfontosabb alapelveként ismerte el. Ennek érvényesülését mind a tagállamok hatóságai, mind pedig a közösségi intézmények kötelesek segíteni.

A nemzeti bírósághoz fordulhat

Ha az uniós polgárt diszkrimináció érte, akkor először a tagállamok által biztosított jogorvoslati lehetőségeket kell igénybe vennie. Ez elsősorban a bírói utat, azaz a pereskedést jelenti. Amennyiben az eljáró nemzeti bíróság nem biztos abban, hogy a tárgyalt intézkedés sérti-e a közösségi jogot vagy sem, az ügyben az Európai Bíróságtól kérheti a közösségi jog értelmezését.

Az Európai Bizottsághoz fordulhat

Lehetőség van arra is, hogy a munkavállaló közösségi szinten érvényesítse jogait. Panasszal fordulhat az Európai Bizottsághoz, amely magyarázatot követelhet a tagállamok hatóságaitól. Felszólíthatja őket a jogsértés abbahagyására. Ha ezt nem teszik meg, az Európai Bíróságnál pert indíthat a tagállam ellen.

A Bizottság „Szociális ügyek és foglalkoztatás” Főigazgatóságán belül működik az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezeti egység (unit), amelynek feladata a közösségi esélyegyenlőségi politika alakí-

tása. Szintén a Bizottság szárnyai alatt működik a „Nőügyi Tájékoztató Központ”, amely köteles tájékoztatni a nőket a közösségi politikákról, és elősegíteni a konzultációt a nőket érintő kérdésekben. Az „Egyenlő esélyek konzultatív bizottsága” a tagállami szervezetek és a szociális partnerek képviselőit tömöríti, és tanácsadó funkciója van az egyenlő esélyek kérdésében.

Az Európai Parlamenthez fordulhat

Petíciót (panaszt) lehet intézni az Európai Parlamenthez, illetve fel lehet keresni az illetékes, választott „euroképviselőt”, aki az ügyben kérdést intézhet a Bizottsághoz és a Tanácshoz.

Az Európai Parlamentben működik a Női Jogok Bizottsága, amely jelentős szerepet vállal a közösségi politikák befolyásolásában. A közösségi szakpolitikák befolyásolását nevezik *mainstreaming*-nek. A Bizottság jelentéseket készített a nők elleni erőszakról, a női munkanélküliségről és a nők egészségi állapotáról stb.

Az Európai Ombudsmanhoz fordulhat

A közösségi intézmények munkatársai felkereshetik panaszukkal az Európai Ombudsmant is.

Kérheti az európai női lobbisegítségét

A 2700 szervezetet képviselő, EU-támogatással működő európai női lobbisegítség a nőszervezetek és az európai intézmények között közvetít. A lobbisegítségnek még nincs magyar tagszervezete.

A közösségi esélyegyenlőségi akcióprogramokról

Magyarország esélyegyenlőségi politikáját Brüsszel a közösségi akcióprogramon keresztül segíti. A nők és férfiak közötti esélyegyenlőséggel foglalkozó Negyedik Középtávú Akcióprogramhoz való csatlakozás elősegíti a magyar jogalkotás és jogalkalmazás közelítését az EU és a tagállamok gyakorlatához.

Az Akcióprogram célja:

1. a nemek közötti egyenlőség elvének érvényesítése minden közösségi és tagállami szakpolitikában (mainstreaming elve),
2. a gazdasági és szociális szféra minden egyes szereplőjének ösztönzése a férfiak és nők esélyegyenlőségének érvényesítésére,
3. a férfiak és nők esélyegyenlőségének elősegítése a gazdasági életben, valamint az oktatás, szakképzés és a munkaerőpiac területén,

4. a munka és a családi élet összeegyeztetése mind a férfiak, mind a nők számára,

5. a nemek kiegyensúlyozottabb részvétele a döntéshozatalban,

6. a jogérvényesítés elősegítése.

A közösségi akcióprogramot általában a tagállamok hozzájárulásaiból fedezik. 1998 óta a Magyarország által felhasználható éves keret 110 000 euró (mintegy 25 millió forint), amelynek egyik felét a magyar költségvetésből, a másik felét PHARE-keretből fedezik. Ebből a pénzből 1998 óta évi három programot támogatnak, amelyeket pályázat alapján választanak ki.

Esélyegyenlőség a magyar társadalomban

Sajnos a rendszerváltás óta eltelt évtizedben a nők hátránya nemhogy csökkent volna Magyarországon, hanem számos területen csak nőtt a férfiakkal szemben. A nőket érő hátrányokról több kötetnyi szakirodalom jelent meg az utóbbi években. Ezek általános megállapítása, hogy a nők hátrányos helyzetének legfőbb oka elsősorban a mélyen rögződött előítéletekben, a nők és az esélyegyenlőség előítéletes társadalmi megítélésében keresendő. Európai integrációnk érdekében ezért mindenképp a közvéleményt kell érzékenyíteni az előítéletek visszaszorítása, az esélyegyenlőség társadalmi megítélésének javítása érdekében.

Az esélyegyenlőség ügye nagyrészt az EU-csatlakozási folyamatnak köszönhetően került egyre inkább előtérbe az utóbbi néhány évben. EU-csatlakozásunkkal összefüggésben azonban számos kérdésre kell még választ adnunk. Egyfelől teljes mértékben harmonizálnunk kell jogrendszerünket a Közösség elvárásaival. Ebben a tekintetben kifejezetten jól állunk, hiszen a legtöbb közösségi elvárásnak már megfelelnek jogszabályaink. Hosszú távú feladat azonban, hogy EU-konform jogszabályaink a gyakorlatban is alkalmazhatók legyenek, és érezhető hatást fejtsenek ki mindennapi életünkre.

Általában ugyanazokkal a problémákkal küszködünk, mint a tagállamok többsége, és ez segítheti közeledésünket az Európai Unió esélyegyenlőségi politikájához. A következő évek feladata lesz, hogy tanuljunk a tagállamok hibáiból, és lessük el jó ötleteiket, bevált megoldásaikat.

A nők órabére a férfiak órabérének százalékában az EU egyes tagállamaiban, 1998

| | B | DK | D | E | F | I | L | NL | A | P | FIN | S | UK |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Összesen | 83,2 | 88,1 | 76,9 | 74,0 | 76,6 | 76,5 | 83,9 | 70,5 | 73,6 | 71,7 | 81,6 | 87,0 | 73,7 |
| Gazdasági ágazat | 73,0 | 74,9 | 68,7 | 70,2 | 67,6 | 73,8 | 67,3 | 62,0 | 67,1 | 74,9 | 81,4 | 78,5 | 67,6 |
| Törvényhozók, felső vezetők | 82,0 | 86,5 | 80,4 | 78,4 | 79,1 | 83,7 | 83,6 | 74,0 | 79,9 | 88,9 | 84,0 | 87,8 | 83,7 |
| Szakképzett vezetők | 85,5 | 80,1 | 73,2 | 82,8 | 85,6 | 82,0 | 87,7 | 72,0 | 72,9 | 84,7 | 78,2 | 86,5 | 73,3 |
| Technikusok és középfokú végzettségűek | 74,6 | 72,3 | 66,9 | 65,0 | 63,3 | 69,0 | 72,8 | 63,1 | 63,6 | 69,8 | 72,6 | 78,4 | 64,4 |
| Alkalmazottak | 83,9 | 84,9 | 79,7 | 77,1 | 91,4 | 78,8 | 83,5 | 75,3 | 80,2 | 83,7 | 93,7 | 96,1 | 92,7 |
| Irodai munkát végzők | 79,5 | 84,6 | 69,1 | 78,0 | 87,7 | 81,8 | 81,0 | 71,1 | 77,7 | 83,1 | 86,0 | 95,1 | 82,2 |
| Eladók, kiszolgáló és segéd-személyzet | 81,3 | 85,5 | 74,4 | 72,0 | 79,7 | 76,2 | 67,3 | 70,6 | 69,0 | 68,3 | 79,9 | 90,6 | 70,1 |
| Kétkezi munkások | 83,4 | 90,9 | 75,7 | 70,7 | 80,0 | 76,7 | 78,9 | 74,9 | 69,0 | 62,9 | 81,3 | 91,3 | 62,1 |
| Iparosok | 78,8 | 88,5 | 78,8 | 73,3 | 79,7 | 74,9 | 68,2 | 68,1 | 72,5 | 72,6 | 81,7 | 95,1 | 76,4 |
| Egyéb | 84,0 | 83,9 | 81,4 | 82,5 | 86,5 | 83,9 | 76,0 | 76,0 | 76,2 | 83,0 | 82,7 | 88,5 | 81,0 |

Forrás: Eurostat, Women's earnings in the EU.