



*Az európai hozzáadott érték értékelése*

**a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő  
értékű munkáért járó egyenlő díjazása  
elvének alkalmazása tekintetében**



# **Az európai hozzáadott érték értékelése**

EAVA 4/2013

**a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű  
munkáért járó egyenlő díjazása elvének  
alkalmazása tekintetében**

## **SZERZŐ**

Micaela Del Monte, Európai Hozzáadott Érték Osztály

## **A KIADÓRÓL**

Ezt a dokumentumot az Európai Parlament Főtitkárságához tartozó Belső Politikák Főigazgatóságán (DG IPOL) belül működő Hatásvizsgálatok és az Európai Hozzáadott Érték Igazgatóságának **Európai Hozzáadott Érték Osztálya** készítette.

Az osztállyal a következő email címen léphet kapcsolatba:

[eava-secretariat@ep.europa.eu](mailto:eava-secretariat@ep.europa.eu)

## **NYELVI VÁLTOZATOK**

Eredeti: EN

Fordítások: DE, FR, HU

A dokumentum a következő internetcímen érhető el:

<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/studies.html>

A kézirat 2013 júniusában készült. Brüsszel, © Európai Unió, 2013.

## **JOGI NYILATKOZAT**

Jelen dokumentumban megfogalmazott véleményért a szerző kizárólagos felelősséggel tartozik, és az nem feltétlenül tükrözi az Európai Parlament hivatalos álláspontját.

A dokumentum nem üzleti célú sokszorosítása és fordítása a forrás megadása és a kiadó előzetes értesítése mellett megengedett.

ISBN: 978-92-823-4449-1

DOI: 10.2861/24185

CAT: BA-31-13-956-HU-N

2012 májusában az Európai Parlament az egyenlő díjazásra vonatkozó jogalkotási kezdeményezésről szóló jelentés (a Bauer-jelentés)<sup>1</sup> alapján állásfoglalást fogadott el, amelyben felhívta az Európai Bizottságot, hogy 2013 februárja előtt vizsgálja felül a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelvet. A jelentésre adott hivatalos válaszában az Európai Bizottság jelezte, hogy a megadott időszakon belül nem áll szándékában felülvizsgálni ezt az irányelvet a nemek közötti jelenlegi bérszakadék konkrét okainak vizsgálata céljából, ehelyett inkább egy jelentést készít, amelyben áttekinti az irányelv nemzeti szintű gyakorlati végrehajtását, és amelyet 2013 első felében tesz majd közzé.

E válasza tekintettel 2012. novemberben a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság az irányelv nyomom követéseként kérte az európai hozzáadott érték értékelésének elkészítését, és további indoklást kért a jogalkotási kezdeményezésről szóló jelentés alátámasztására.

Az európai hozzáadott érték ezen értékelése részletesen bemutatja az egyenlő díjazásról szóló irányelv felülvizsgálata mellett szóló érveket. Az értékelés alapjául az alábbi szakértők által kifejezetten e célból végzett kutatás szolgált:

- Dr. Juliet Webster (igazgató, Work and Equality Research, London) - a társadalmi hatásokról,
- Dr. Usman Khan (Modus Europe), Catherine Rickard, Stefan Speckesser, Stefanie Ledermaier és Andrea Broughton (Institute for Employment Studies), valamint Jacque Mallender (Matrix Insight) - a kért jogalkotási eszköz gazdasági hatásairól,
- Cultura e Lavoro, Róma, Michele Faioli és Simona Vlad kutatása (Tor Vergata Római Egyetem - Olaszország) - a jogi vonatkozásokról.

### **Kivonat**

Az Európai Unióban élő nők 16,2%-kal kevesebbet keresnek, mint unióbeli férfitársaik. Ez az adat több mint statisztika: az érintett nőkre, családjukra és általában a társadalomra nézve kézzelfogható következményei vannak.

Az Európai Parlamentnek szilárd meggyőződése, hogy a bérszakadék csökkentése továbbra is politikai prioritást élvez. Nemcsak a gazdaság megerősítéséről szól, hanem társadalmi igazságosság kérdése is.

Az európai hozzáadott értékről készített ezen értékelés alátámasztja az Európai Parlament álláspontját, és azon a véleményen van, hogy a nemek közötti bérszakadék csökkentése, különösen a 2006/54/EK irányelv felülvizsgálatával, igen hasznos lehet, nemcsak az egyének, hanem általában véve a társadalom számára is. Az Európa 2020 stratégia célkitűzéseivel összhangban segítene az inkluzív növekedés megvalósításában, továbbá a gazdasági és társadalmi kohézió, valamint a versenyképesség biztosításában.

<sup>1</sup> Az Európai Parlament 2012. május 24-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról (2011/2285(INI)), *Elfogadott szövegek*, P7\_TA(2012)025.

## Tartalom

<b>Ábrák jegyzéke.....</b>	<b>5</b>
<b>Összefoglalás .....</b>	<b>6</b>
<b>Mit jelent a nemek közötti bérszakadék: a probléma jellege.....</b>	<b>7</b>
Az összetett jelenség többszintű és sokrétű megközelítést igényel .....	9
Az európai uniós szintű beavatkozás szükségessége .....	12
A nemek közötti bérszakadék felszámolása nem költség, hanem befektetés .....	14
A nemek közötti bérszakadék társadalmi költsége és a megszüntetésével járó előnyök .....	16
A nemek közötti bérszakadék csökkentésének vállalkozásokat érintő hatásai ....	19
<b>A javasolt ajánlások hozzáadott értéke.....</b>	<b>22</b>
A Bauer-jelentésben foglalt ajánlások társadalmi hozzáadott értéke .....	22
A Bauer-jelentésben foglalt ajánlások gazdasági hozzáadott értéke .....	24
<b>Következtetés.....</b>	<b>28</b>
<b>Ajánlás.....</b>	<b>28</b>
<b>Az Európai Parlament 2012. május 24-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról (2011/2285(INI)) (Bauer-jelentés).....</b>	<b>29</b>

## Ábrák jegyzéke

2. ábra – A bérszakadék okainak összefoglalása .....	8
4. ábra – A nemek közötti bérszakadék nyers mutatója, 2011 .....	10
6. ábra – Példák a nemek közötti bérszakadék mélyülésére az Európai Unió tagállamaiban.....	10
8. ábra – Példák az Európai Unió tagállamaiból.....	11
10. ábra – Az uniós jogszabályok megerősítése következtében várható általános kedvező hatások összefoglalása .....	14
12. ábra – Az Egyesült Államokból származó adatok a nemek közötti bérszakadék kumulatív hatásairól.....	16
14. ábra – Összefoglalás: a nemek közötti bérszakadék társadalmi hatásai .....	18
16. ábra – Példák a nemek közötti bérszakadék járulékos társadalmi hatásaira...	19
18. ábra – A vállalati szintű lehetséges kedvező hatások nem teljes körű listája..	21
20. ábra – A lehetséges kedvező hatások nem teljes körű listája .....	22
22. ábra – A vizsgált ajánlások áttekintése.....	24
24. ábra – A nemek közötti bérszakadék csökkenésének potenciális hatása az Európai Unióban a gazdasági teljesítményre a vizsgált ajánlások nyomán....	27

## Összefoglalás

Annak ellenére, hogy az egyenlő díjazás elve már a kezdetektől fogva, 1957-től szerepel a Szerződésben<sup>2</sup>, nagyon lassan és a várakozásokat alulmúló mértékben történt előrelépés.

A nemek közötti bérszakadék csökkentésében tett előrehaladás lassú üteme **arról tanúskodik, hogy a 2006/54/EK irányelv – legalábbis jelenlegi formájában – nem hatékony. A Bauer-jelentésben az Európai Parlament ezért hívta fel az Európai Bizottságot az irányelv átdolgozására.**

Az Európai Parlamentnek szilárd meggyőződése, hogy az egyenlő díjazás elvét nemcsak mint „elvet” kell elfogadni, hanem azt a gyakorlatban hatékonyan is kell érvényesíteni.

Az, hogy az Európai Unió több mint 50 éve tesz intézkedéseket e probléma kezelése érdekében anélkül, hogy azt sikerült volna megszüntetnie, azt jelenti, hogy itt az ideje egy határozottabb jogalkotási fellépésnek.

Az Európai Parlament állandó kritikusa volt a nemek között Európában fennálló bérszakadéknak<sup>3</sup>. Gyakorlati lépéseket sürgetett az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás elvének végrehajtása érdekében, és sajnálatának adott hangot azzal kapcsolatban, hogy az Európai Bizottság egyelőre még nem állt elő jogalkotási javaslattal a témában.

Az európai hozzáadott érték ezen értékelésének általános célja, hogy egyfajta kvantitatív elemzést, illetve kvalitatív értékelést adjon a Bauer-jelentésben foglalt ajánlásokról.

Különösen a következőkre irányul:

- az ajánlások társadalmi hozzáadott értékének vizsgálata a meglévő gyakorlatok és a továbbiakban szükséges intézkedések összefüggésében;
- a nemek közötti bérszakadék bruttó hazai termékre gyakorolt gazdasági hatásának vizsgálata (azaz annak, hogy a nemek közötti bérszakadék csökkentése mennyire javíthatja a gazdasági növekedést), valamint e gazdasági hatás vizsgálata a Bauer-jelentésben foglalt konkrét ajánlásokkal összefüggésben.

Az értékelés úgy érvel, hogy a nemek közötti bérszakadék áthidalását szolgáló intézkedéseket befektetésnek, semmint költségnek kell tekinteni. Amit ma

---

<sup>2</sup> A Római Szerződés 119. cikke. Jelenleg az egyenlő díjazás elvét az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 157. cikke ismeri el.

<sup>3</sup> Az Európai Parlament 2008. november 18-i állásfoglalása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról, HL C 16. E, 2010.1.22., 21. o.



ráfördítünk, az egyenlőtlenséggel járó hatástalanság csökkentésével közép- és hosszú távon az egész gazdaság számára megtérül.

A nemek közötti bérszakadék megszüntetésével valóban:

- javul a nők gazdasági jóléte, de partnereik és gyermekeik jóléte is,
- csökken annak valószínűsége, hogy a nyugdíjba vonult nők szegénységben éljenek,
- csökken annak valószínűsége, hogy a nők családon belüli erőszak áldozatává váljanak<sup>4</sup>, és
- nő az adó- és szociális rendszerekbe beérkező hozzájárulás mértéke.

Különösképpen a **Bauer-jelentésben foglalt ajánlások segíthetnek a nemek közötti bérszakadék csökkentésében**, ami viszont kedvezően befolyásolná az Európai Unió bruttó hazai termékének (GDP) növekedését. Becslések szerint a **nemek közötti bérszakadék minden 1%-os csökkenése 0,1%-os növekedést eredményezne a GDP-ben.**

## Mit jelent a nemek közötti bérszakadék: a probléma jellege

Az Eurostat szerint<sup>5</sup> a nemek közötti bérszakadék a férfiak és nők átlagfizetése közötti különbségre utal<sup>6</sup>. Ez egy fontos mutató, amelyet nemcsak az európai foglalkoztatási stratégia keretében alkalmaznak<sup>7</sup>, hanem mint az egyének és a társadalom egésze jólétének mérésére szolgáló kulcsfontosságú tényezőt is.

A nemek közötti bérszakadék hivatalosan arra a nyers mutatóra utal, amely a nemek közötti bérszakadékot bizonyos, az egyénekre vonatkozó jellemzőkre (például kor, végzettség, gyermekek száma, foglalkozás típusa) és a foglalkozásra vonatkozó jellemzőkre (például gazdasági ágazat, munkavégzés helye, kollektív szerződés megléte stb.) való kiigazítás nélkül jelzi. E jellemzők közül néhány azonban maga is a nemen alapuló megkülönböztetés eredménye lehet (foglalkozási és ágazati szegregáció például)<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> The impact of women's position in the labour market on pay and implications for the UK Productivity [A nők munkaerő-piaci helyzetének a díjazásra gyakorolt hatása és ennek következményei az Egyesült Királyság termelékenységére], Professor S. Walby és Dr. W. Olsen.

<sup>5</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Glossary:Gender\\_pay\\_gap\\_\(GPG\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))

<sup>6</sup> 2006 óta a nemek közötti bérszakadékot az Európai Unióban minden évben az európai statisztikai rendszer számolja ki:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/pgp\\_ess/ess/ess\\_news](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/pgp_ess/ess/ess_news)

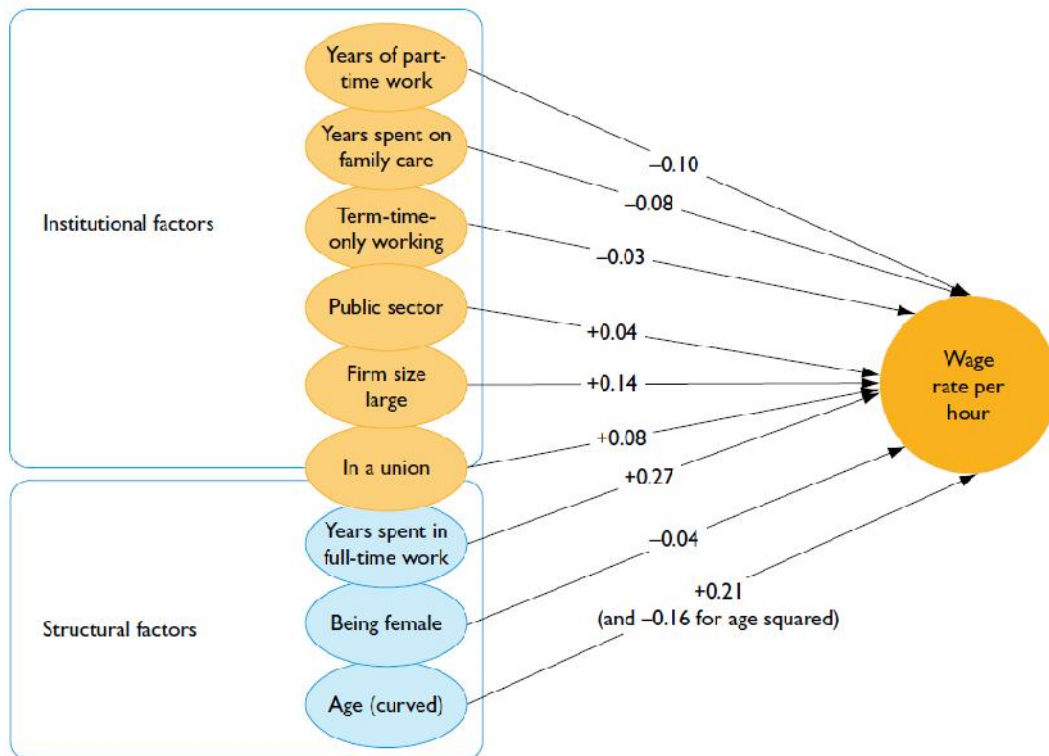
<sup>7</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hu>

<sup>8</sup> Nem tisztázott például, hogy egyes ágazatokban, ahol általában több a női, mint a férfi munkavállaló (például egészségügy és oktatás), miért sokkal alacsonyabbak a bérek, mint más ágazatokban vagy szakmákban: ez nem egyszerűen strukturális kérdés, hanem szintén a nemen alapuló megkülönböztetés következménye lehet.

A nemek közötti bérszakadékhoz hozzájáruló fenti tényezők kiiktatása után a fennmaradó tényezők alkotják a „diszkriminatív” elemet, amely vélhetően a sztereotípiáknak köszönhető.

A nemek közötti bérszakadék számos olyan jogi, társadalmi és gazdasági tényezőhöz kapcsolódik, amely messze túlmutat az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás kérdésén. A **nemek közötti bérszakadék mögött meghúzódó okok sokfélék, összetettek és egymással összefüggők**. Ezek közé tartoznak (de nem korlátozódnak ezekre) a vertikális és a horizontális szegregáció, a nők által végzett munka alulértékelése, a gondozási feladatok egyenlőtlen megosztása, az átláthatatlan díjazási rendszerek és az a tény, hogy a nőknek a gyakoribb megszakítások stb. miatt sokszor rövidebb időszakok alatt van módjuk szakmai tapasztalatok megszerzésére (a részletekért lásd az 1. ábrát).

1. ábra – A bérszakadék okainak összefoglalása<sup>9</sup>



Ez az oka annak, hogy politikai szempontból a tudományos kutatások azt hangsúlyozzák, hogy a nemek közötti bérszakadék megszüntetéséhez különböző tényezőket kell figyelembe venni, amelyeket megfelelően kell kezelni. E tényezők között szerepelnek az egyéb makroökonómiai és intézményi tényezők mellett az aktivitási és a foglalkoztatási ráta közötti különbségek, a bérstruktúrabeli különbségek, a munkaerő összetételében tapasztalható különbségek, valamint a

<sup>9</sup> Forrás: Olsen, Gash, Vandecasteele, Walthery és Heuvelman, 2010.

férfiak és nők javadalmazásában észlelhető különbségek. Mindezen tényezők vélhetően hatással vannak a nemek közötti bérszakadéokra, és segíthetnek a különböző országokban meglévő bérszakadékok közötti eltérések jelentős részének megértésében. Számos más tényezőt is szem előtt kell tartani, például a jóléti rendszerekkel és a különböző uniós tagállamokban a nemek helyzetével kapcsolatos tényezőket<sup>10</sup>.

Ennél is fontosabb megemlíteni azonban, hogy **mindegy hogyan értékeljük az adatokat, a bérszakadék továbbra is fennáll**, még ha figyelembe is vesszük a végzett munka jellegét vagy a képzettséget, úgymint a végzettséget és a tapasztalatot.

Más szóval a díjazásban megnyilvánuló diszkrimináció valós és tartós probléma, amely továbbra is hátrányos helyzetbe hozza az európai (és nem csak az európai) nőket és családjaikat.

### **Az összetett jelenség többszintű és sokrétű megközelítést igényel**

A nemek közötti bérszakadékot gyakran jellemzik összetett jelenségként, mivel változatos és tagállamonként meglehetősen eltérő okok húzódnak meg létezésének és kiterjedésének hátterében. Az egyik ilyen nyilvánvaló tényező a tagállamok között az egyenlő díjazásban észlelhető különbségek tekintetében a tagállamok egyenlőséggel kapcsolatos politikai kerete. A nők és férfiak általában vett társadalmi, illetve konkrétan a munkahelyi egyenlőségére vonatkozó jogszabályok kétségtelenül szerepet játszanak az egyenlő díjazás megvalósítása felé tett előrehaladás biztosításában.

A nemek közötti bérszakadék összetett, sokrétű jellege szintén befolyásolja a statisztikai adatokat. A legfrissebb adatok azt mutatják, hogy **az Európai Unióban élő nők 16,2%-kal kevesebbet visznek haza, mint unióbeli férfitársaik**<sup>11</sup> (EU-27), és ugyanez a helyzet az euróövezetben is (EU-17). A nemek közötti bérszakadék 25 százalékpontos eltérést mutatott a tagállamok között, a szlovéniai 2%-tól az észtországi 27%-ig (lásd a 2. ábrát).

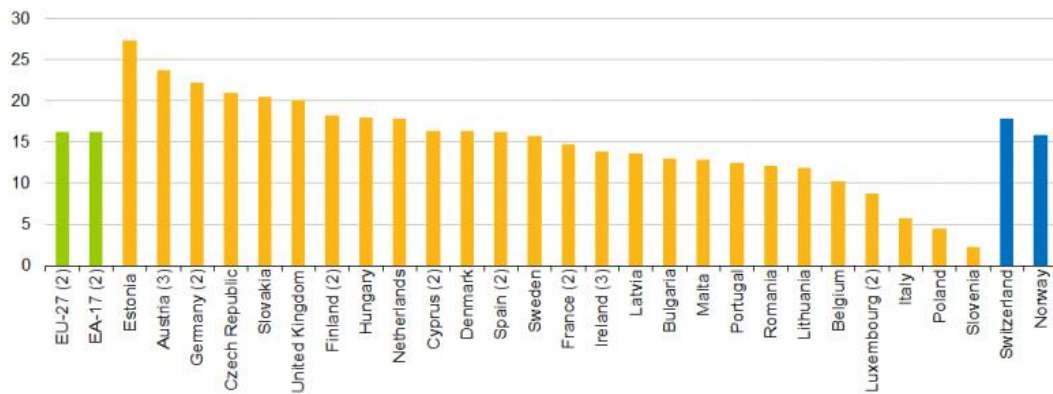
Érdekes, hogy a nemzeti szinten szűk nemek közötti bérszakadék nem feltétlenül jelenti azt, hogy a női munkavállalók jó helyzetben vannak az adott nemzeti munkaerőpiacon. Azt is jelentheti, hogy alacsony a nők foglalkoztatási rátája. Olaszország például meglehetősen kicsi nemek közötti bérszakadékról számolt

<sup>10</sup> A jóléti rendszerek a nemek szempontjából semlegesnek tűnhetnek, valójában azonban ezek olyan újraosztási rendszerek, amelyekben tetten érhetők a különböző országok társadalmi prioritásai, és megerősíthetik vagy ellensúlyozhatják a nemek közötti különbségeket. További részletekért lásd Juliet Webster a londoni Work and Equality Research igazgatójának mellékelt tanulmányát.

<sup>11</sup> 2013. márciusi adatok.

be, ugyanakkor valójában ott a legalacsonyabb a nők foglalkoztatási rátája Európában. Ezekben az országokban a politikák általában a munkaerő-piaci részvételre ösztönzik a nőket ahelyett, hogy a nemek közötti bérszakadék problémáját kezelnék.

## 2. ábra - A nemek közötti bérszakadék nyers mutatója, 2011



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O).

(2) Provisional data; EU/EA aggregates excluding Greece

(3) (IE) 2010 data; (AT) estimated data

Source: Eurostat (tsdsc340)

A tagállamok eltérő sikerrel járnak a nemek közötti bérszakadék csökkentésében. Egyes tagállamokban a nemek közötti bérszakadék valójában egyre nagyobb lesz (lásd az alábbi 3. ábrát). Más tagállamokban bizonyos ágazatokban ezzel ellentétes tendencia figyelhető meg. Hollandiában a jogászok fizetésében fordított a tendencia: a nők átlagos órabére magasabb, mivel korábban lépnek a munkaerőpiacra és az egyetemen is jobb osztályzatokat szereznek. 30 éves kor felett azonban a bérszakadék a szokásos mintázatot követi, a férfi jogászok jelentősen többet keresnek női kollégáiknál.

## 3. ábra - Példák a nemek közötti bérszakadék mélyülésére az Európai Unió tagállamaiban<sup>12</sup>

- Az EU-SILC adatai azt mutatják, hogy Ausztriában a nemek közötti bérszakadék mélyült az 1990-es évek közepe óta, főként a nők részmunkaidős foglalkoztatásának megugrása miatt.
- Miután valamelyest csökkent ez a különbség, a nemek közötti bérszakadék Magyarországon ismét szétnyílt, a közszférában alkalmazott díjazás e tekintetben különösen problémás területnek számít.

<sup>12</sup> Forrás: A foglalkoztatással és a nemek közötti egyenlőség kérdéseivel foglalkozó szakértők európai hálózata (EGGE-hálózat).

- Bulgáriában a nemek közötti bérszakadék kezd szűkülni, az egyenlőtlenségeket kezelik ugyan, az egyenlő díjazás jogi normái azonban folyamatosan sérülnek, különösen a magánszektor, a kkv-k és a mikrovállalkozások munkaadói részéről.

A tárgyhoz tartozó uniós jogszabályokban foglalt követelményeknek megfelelően több tagállam elfogadott jogszabályokat a nemek közötti bérszakadék problémájának kezelésére. Valamennyi tagállamban létezik olyan jogszabály, amely megállapítja a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód elvét a foglalkoztatáshoz való hozzáférés és a munkakörülmények tekintetében.

Egyes tagállamok, köztük Finnország és Spanyolország emellett konkrét rendelkezéseket léptetett életbe – vagy konkrét cselekvési terveket hajtott végre – a nemek közötti bérszakadék kérdésének kezelésére. A kulturális különbségek szintén fontosak. Az Európai Unióban az északi országok hagyományosan viszonylag előrébb járnak az egyenlőség közpolitikai megközelítésében. Ezekben az országokban általában magasabb a nők munkaerő-piaci részvétele, mint a többi tagállam többségében, a gyermekgondozást pedig a jóléti állam feladatának tekintik. A skandináv tagállamok (Finnország, Dánia és Svédország) például azon néhány ország közé tartoznak, ahol három éves kor alatt garantált a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférés<sup>13</sup>.

Bizonyos esetekben a nemzeti jogszabályok kötelezettségeket írnak elő. Kutatások megállapították, hogy a kötelezettségek előírása motivációt jelent a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére. Kötelezettség teremtésével az egyenlőség problémájának megközelítése inkább proaktív, semmint reaktív válik a tisztességtelen bánásmódra vonatkozó panaszok esetén. A kötelezettségekre épülő rendszer lehetővé teszi például az egyenlőséggel foglalkozó szervezeteknek, hogy saját vizsgálatokat indítsanak és megköveteljék a munkaadóktól a proaktív hozzáállást (egyres munkaadók például megragadják a lehetőséget a változtatásra, míg másokat a jogi követelmény ösztönöz a cselekvésre).

#### 4. ábra – Példák az Európai Unió tagállamaiból

##### **Egyesült Királyság**

A közigazgatási szervekre háruló, nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kötelesség („gender duty”) 1997-ben lépett hatályba. Ennek értelmében a minisztériumok, kormányzati szervezeti egységek és a közigazgatási szervek jogi felelősséggel tartoznak azért, hogy munkájuk során törekedjenek a jogellenes megkülönböztetés megszüntetésére és támogassák a férfiak és nők közötti

<sup>13</sup> További részletekért lásd Juliet Webster a londoni Work and Equality Research igazgatójának mellékelt tanulmányát.

esélyegyenlőséget. Így ahelyett, hogy a reformok előbbre vitelében a megkülönböztetéssel kapcsolatos egyéni panaszokra hagyatkoznának, a közigazgatási szerveknek proaktívan kell fellépniük az egyenlőség előmozdításában és a diszkrimináció megelőzésében.

### **Franciaország**

Azok a francia vállalkozások, amelyek kollektív szerződéssel vagy egyoldalú cselekvési tervekkel még nem tettek lépéseket a nemek közötti bérszakadék problémájának kezelésére, 2012. január 1-jétől bérköltségük akár 1%-ának megfelelő összegre is büntethetők. Noha a múlt évtizedben számos jogszabályt fogadtak el a témával kapcsolatban, még mindig vannak egyenlőtlenségek Franciaországban. A francia jogalkotók reményei szerint a helyzetre megoldást nyújt majd az a követelmény, amelynek értelmében az 50 vagy annál több főt alkalmazó vállalatoknak évente jelentést kell tenniük mindkét nem egymáshoz viszonyított foglalkoztatási és képzési helyzetéről<sup>14</sup>.

## **Az európai uniós szintű beavatkozás szükségessége**

Eddig jelentős eltérések mutatkoztak a tagállamok által a nemek közötti bérszakadék megszüntetése érdekében alkalmazott megközelítésekben. Meglehetősen kiegyenlítetlen a tagállamokban a bérszakadék megszüntetésére szolgáló politikák kidolgozottsági szintje és az azok melletti gyakorlati elkötelezettség, továbbá számtalan különböző stratégiát alkalmaznak az arra irányuló törekvések során.

Egyes tagállamok a jogalkotás eszközeivel közelítik meg a kérdést, míg mások inkább a társadalmi párbeszédben vagy az olyan technikai megoldásokban látják a megoldást, mint a munkakör-értékelési rendszerek, a munkaköri besorolás új rendszerei vagy a vállalkozásoknál alkalmazott bérezés, avagy bérezési diszkrimináció feltérképezésére szolgáló eszközök. Más tagállamok még mindig inkább a figyelemfelhívást és a helyes gyakorlatokra irányuló útmutatást részesítik előnyben.

A tagállamokban bevezetett intézkedések gyakran erőtlenek. A munkaadók és munkaadói szervezetek arra kényszerítésével, hogy intézkedésekkel szüntessék meg a bérszakadékot, vajmi kevés érhető el. Az intézkedések többnyire támogató és figyelemfelkeltő tevékenységeket vagy önkéntes intézkedéseket foglalnak magukban. Bár ezen intézkedéseknek van létjogosultsága, a tapasztalatok azt mutatják, hogy nem tudják hatékonyan garantálni a probléma tudatosítását és azt, hogy tényleges lépésekre kerüljön sor<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Forrás: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/12/articles/fr1112011i.htm>.

<sup>15</sup> A nemek között a természettudományos, technológiai, mérnöki és matematikai oktatásban és életpályán állandósult egyenlőtlenség jóval több mint 30 éve jelent politikai problémát, és számos

**Az önkéntes intézkedések esetében jelentős hangsúly esik arra, hogy az érdekelt felek (például munkaadói szervezetek, intézmények és egyének) hajlandók-e alapjaiban megváltoztatni azt, ahogy a munka és az azért járó díjazás közötti összefüggéseket kezelik. Nem minden érdekelt fél volt hajlandó ezt megtenni eddig, és nincs ok azt hinni, hogy ez a helyzet változni fog.**

Hasonlóképp azok a megközelítések sem bizonyultak megfelelőnek, amelyek a bérszakadék okait egymástól elkülönülten kezelő intézkedésekből álltak. A Bauer-jelentés kiemelte, hogy mivel a nemek közötti bérszakadék összetett, sokrétű és sokszor egymással összefüggő okokra vezethető vissza, amelyek messze túlmutatnak az egyenlő díjazás kérdésén, a különbség felszámolását megcélzó törekvéseket is különböző szinteken (EU, nemzeti és helyi) és minden érintettel együttműködve kell végrehajtani.

Ezt a megközelítést támasztja alá a tárgykörben elérhető bőséges szakirodalom is, amely szerint jogalkotási és nem jogalkotási intézkedésekre egyaránt szükség van ezen összetett kérdés kezeléséhez. **A tapasztalatok valóban azt mutatják, hogy a helyes gyakorlatok vagy a „puha” jogi eszközök önmagukban ritkán jelentenek ösztönzést, és hogy az egymástól való tanulás nem hozza meg az elvárt eredményt.**

Kutatások megállapították, hogy a valószínűleg a nemek közötti bérszakadék felszámolására leginkább cselekvésre motiváló tényezők valójában nem az üzleti ösztönzők, hanem az olyan „kényszerítő” tényezők, mint a **munkavállalói panaszok, az egyenlő díjazással kapcsolatos ügyek és a jogi követelmények**<sup>16</sup>.

Elég egyértelműnek tűnik, hogy magasabb szintű, összehangolt fellépésre van szükség ahhoz, hogy elkerülhető legyen a politikai széttöredezettség; e fellépést azonban úgy kell kialakítani, hogy az igazodjon alkalmazásának különböző kontextusaihoz. A nemek közötti bérszakadék megszüntetését szolgáló európai szintű fellépés több sokszorozó hatással járna, messze túlmutatva a jobb díjazás és a kisebb, munkavégzés vagy nyugdíj melletti szegénység azonnali jótékony hatásain.

A nemek közötti bérszakadék csökkentésében tett előrehaladás lassú üteme **arról tanúskodik, hogy a 2006/54/EK irányelv – legalábbis jelenlegi formájában –**

---

figyelemfelkeltő kampány témája volt már. E kampányok egyike sem hozott azonban érdemi sikereket az alapvető társadalmi struktúrák és gyakorlatok megváltoztatásában.

J. Webster (2011), *Changing the landscape of women in science, engineering and technology: the experience of the UK [A nők kilátásainak megváltoztatása a természettudományok, a mérnöki tudományok és a technológia területén: az Egyesült Királyság tapasztalatai]* Brussels Economic Review, 54, 2/3: 341–359.

<sup>16</sup> Equality and Human Rights Commission, Gender pay activity in large non-public sector organisations [Nemek szerinti díjazás a közszférán kívüli nagy szervezeteknél] – alapeljelentés 2009.

**nem hatékony. A Bauer-jelentésben az Európai Parlament ezért hívta fel az Európai Bizottságot az irányelv átdolgozására.**

**5. ábra - Az uniós jogszabályok megerősítése következtében várható általános kedvező hatások összefoglalása**

- Elősegíti a tagállamok erőteljesebb fellépését azokon a területeken, ahol a legerőtlenebb a fellépés vagy ahol a nemek közötti bérszakadék megszüntetése érdekében külön erőfeszítésekre van szükség
- Több tagállamban mozdítja elő a kérdés szisztematikusabb megközelítését azzal, hogy intézkedéseket ír elő az egymással kapcsolatban álló társadalmi területeken (például az oktatásban, a szakképzésben, a szakmai fejlesztésben, a gyermekgondozásban és a szociális gondozásban) és háttérbe szorítja a kérdés szétaprózott megközelítését
- Tervezést tesz szükségessé a tagállamok részéről olyan intézkedések kidolgozásához, amelyek megfelelően, a saját összefüggésükben kezelik a nemek közötti bérszakadék különböző okait
- Elősegíti a fellépés megbízhatóbb nyomon követését és értékelését a bérszakadék megszüntetése tekintetében fennálló tagállami elszámoltathatóság alapján
- Előmozdítja a hosszabb távú és fenntarthatóbb fellépést, amely mindig elengedhetetlen a társadalmi vagy kulturális gyakorlat meglehetősen megkövesedett rendszereinek megváltoztatásához
- Szükségessé teszi a tagállamok közötti tapasztalat- és ismeretcserét
- Politikai elkötelezettséget teremt azzal, hogy elismeri vagy jutalmazza a tagállamok e téren megvalósuló eredményes fellépéseit hasonlóan ahhoz, ahogy jelenleg a fiskális prudenciáért jutalmazzák a tagállamokat

**A nemek közötti bérszakadék felszámolása nem költség, hanem befektetés**

Az elmúlt években kevésbé „kemény” európai jogszabályok születtek a területen, és nagyobb hangsúlyt kaptak a puhább megközelítések. A nemek közötti egyenlőség érvényesítésének, az azzal összefüggő célok és országspecifikus ajánlások meghatározásának ösztönzésével e puhább módszerek természetükből adódóan elismerik a nemek közötti egyenlőségben rejlő értéket. Továbbra is megoldandó feladat azonban a nemek közötti egyenlőség jelentőségének tudatosítása, valamint a mellette szóló gazdasági érvek nyilvánvalóvá és ezáltal a gazdaságpolitika központi kérdésévé tétele<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> The Economic case for Gender Equality [A nemek közötti egyenlőség mellett szóló gazdasági érvek], M. Smith, Grenoble Management School, lásd: [http://www.academia.edu/1660136/The\\_Economic\\_Case\\_for\\_Gender\\_Equality](http://www.academia.edu/1660136/The_Economic_Case_for_Gender_Equality).



A nemek közötti bérszakadékot általában megoldandó problémának tekintik, **olykor azonban azt gondolják, hogy bármely konkrét megoldás összeütközésbe kerülhet az általánosabb gazdasági célokkal, mivel e megoldások költségekkel vagy a vállalkozásokra vonatkozóan további szabályokkal járnak.**

Ez a rövid távú szemlélet nem veszi viszont figyelembe, hogy **a nemek közötti bérszakadéknak magának is gazdasági költségei vannak, és ezek a költségek nemcsak az egyének, hanem a tágabb értelemben vett gazdaság számára is károsak.** Végső soron a nemek közötti bérszakadék elmélyíti a társadalmi egyenlőtlenségeket, amelyekért a társadalom ugyancsak drágán megfizet.

Az európai hozzáadott érték ezen értékelése úgy érvel, hogy **a nemek közötti bérszakadék megszüntetése befektetés, semmint kiadás.** Amit ma ráfordítunk, végül jótékonyan hat majd az egész gazdaságra, mivel csökkenti az egyenlőtlenséggel járó hatástalanságot.

Míg a vállalati szintű helyes gyakorlatnak lehetnek kedvező hatásai az érintett nőkre, bizonyos mértékig egyenlőtlenséget is teremt a nők között attól függően, hogy elég szerencsések-e ahhoz, hogy egy bölcs munkaadóhoz kerüljenek. Ha feljebb lépünk a vállalati szinttől egy jogszabály bevezetése felé, többé már nem csak néhány vállalkozásra lesz visszavezethető ez a befektetés, és általában az egész társadalom részesülni fog az így létrejövő szinergiák előnyeiben.

A Canberrai Egyetemen működő Társadalmi és Gazdasági Modellezés Országos Központja (National Centre for Social and Economic Modelling – NATSEM) megállapította, hogy a férfiak és nők közötti bérszakadék (amely becslések szerint körülbelül 17%) **évente 93 milliárd ausztrál dollárba kerül az ausztrál gazdaságnak.**

Szintén a NATSEM becslése szerint **a nemek közötti bérszakadék csupán 1%-os csökkenésének köszönhetően az ausztrál gazdaság a GDP 0,5%-ával – 5,5 milliárd ausztrál dollárral vagy fejenként 260 ausztrál dollárral – növekedhetne.**

Ha a bérszakadék a nők diszkriminálásának hatásaitól mentes lenne, akkor az ausztrál nők átlagkeresete óránként 1,87 ausztrál dollárral vagy éves szinten 3 394 ausztrál dollárral lenne több. A NATSEM tehát úgy véli, hogy csupán ennek az egy elemnek a kiiktatásával – figyelmen kívül hagyva a bérszakadék mögött meghúzódó többi összetett okot – **Ausztrália 56 milliárd ausztrál dollárral vagy 5,1%-kal növelhetné éves összes GDP-jét<sup>18</sup>.**

---

<sup>18</sup> Forrás: The impact of a sustained gender wage gap on the Australian economy [A nemek közötti tartós bérszakadék hatása az ausztrál gazdaságra],

## **A nemek közötti bérszakadék társadalmi költsége és a megszüntetésével járó előnyök**

A nemek közötti bérszakadék több mint statisztika: annak a való életben is érzékelhető következményei vannak. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a családok kevésbé tudják fedezni mindennapi szükségleteiket, kevesebb befektetés jut gyermekeink jövőjébe, a munkával töltött életre kivetítve pedig azt, hogy jelentősen kevesebb marad a nyugdíjas évekre.

A nők által elszenvedett anyagi hátrány kettős. Egyrészt alacsonyabb fizetést és kevesebb szociális biztonsági ellátást kapnak munkával töltött éveik alatt. Másrészt a nők választásainak (például részmunkaidő, családi okokkal indokolt szabadság stb.) közvetett, kumulatív hatásai is lehetnek, mivel eleshetnek a foglalkoztatáshoz kötődő ellátásoktól vagy hátrányba kerülhetnek a szociális biztonsági ellátások területén.

### **6. ábra - Az Egyesült Államokból származó adatok a nemek közötti bérszakadék kumulatív hatásairól**

Az Egyesült Államokban végzett népszámlálási adatok<sup>19</sup> alapján a Fehér Ház által rendelkezésre bocsátott statisztikák szerint 2011-ben az Egyesült Államokban egy teljes munkaidőben foglalkoztatott átlagos 25 éves nő egész évben 5000 dollárral keresett kevesebbet, mint egy átlagos 25 éves férfi. A kumulatív hatások az egész életükben teljes munkaidőben dolgozó nők esetében is jól szemléltetik a nemek közötti bérszakadék gazdasági következményét:

- éves szinten egy nő 5000 dollárral kevesebbet keres;
- egy évtized alatt egy nő 34 000 dollárral kevesebbet keres;
- 65 éves koráig egy nő 413 000 dollárral kevesebbet keres.

Az American Association of University Women által végzett tanulmány megállapította, hogy a nemek közötti bérszakadék felszámolása az Egyesült Államokban legalább 3-4%-kal serkentené az amerikai gazdaság növekedését. A Goldman Sachs számításai szerint a férfi és női munkavállalók között továbbra is fennmaradó bérszakadék megszüntetése az Egyesült Államokban összesen 9%-os, az euróövezetben pedig 13%-os GDP-növekedést eredményezne<sup>20</sup>.

A bérszakadék felszámolása nemcsak a gazdaság megerősítéséről szól, társadalmi igazságosság kérdése is és bizonyos mértékig erkölcsi kötelesség.

A bérszakadék megszüntetése egyúttal egyre inkább a **társadalmi fenntarthatóság** kérdése is: **nemcsak kívánatos, hanem szükséges is, ha az**

---

[http://www.natsem.canberra.edu.au/storage/gender\\_wage\\_gap.pdf](http://www.natsem.canberra.edu.au/storage/gender_wage_gap.pdf).

<sup>19</sup> Forrás: <http://www.census.gov/>

<sup>20</sup> További részletekért lásd a Matrix Insight mellékelt tanulmányát.

**európai társadalmak hatékonyan akarnak működni, hatékonyabban kívánják kezelni gazdaságukat és ki akarnak jutni a jelenlegi gazdasági és társadalmi válságból úgy, hogy közben képesek megfelelni az előttük álló kihívásoknak.**

A gazdasági válság és a megszorítások bevezetése jól láthatóan visszavetette az egyenlő díjazás megvalósítására irányuló törekvéseket. Sok tagállamban más foglalkoztatáspolitikai prioritások kerültek előtérbe, mint például a növekedő munkanélküliség kezelése vagy a közkiadások lefaragása.

Az elmúlt három évtizedben megváltozott a család szerkezete. Az Európai Unió sok tagállamában domináló, a férfi családfenntartó szerepén alapuló családmódellet fokozatosan felváltotta a kétkeresős modell. A gyártás visszaesésével és az egész életre szóló foglalkoztatás megszűnésével többé már nem megoldható, hogy a háztartások egyetlen keresőre támaszkodjanak. Ez ugyanakkor azt jelenti, hogy az egyenlőtlen díjazás már nem indokolható azon az alapon, hogy a család jövedelmét egyedül a férfiak keresik meg. **A nők keresete sok háztartás jövedelmének immár létfontosságú eleme.** Egyre több háztartásban a nő a fő vagy akár az egyedüli családfenntartó.

Ahogy nőtt az elmúlt években a nők foglalkoztatási rátája, és ahogy a nők egyre szorosabban kapcsolódnak a munkaerőpiachoz, egyre sürgetőbbé válik a bérezési diszkrimináció felszámolása. A nők egyenlő díjazással megvalósuló gazdasági függetlensége gazdasági szükségszerűséggé vált, minthogy fenn kell tudniuk tartani magukat és családjukat. Az azonban, hogy az egyenlőtlen díjazás továbbra is realitás marad, azt jelenti, hogy a nők körében sokkal inkább valószínűsíthető a szegénység, ez pedig családjukra, gyermekeikre és az egyéb eltartott személyekre is kihat.

Az alacsony bérezés különösen meghatározó oka a nők szegénységének, az Európai Bizottság által rendelkezésre bocsátott adatok<sup>21</sup> pedig azt mutatják, hogy még manapság is az európai nők 18%-a van kitéve a szegénység veszélyének. Mind a szükségletek kielégítése, mind a lehetőségek kiaknázása szempontjából a jó élet esélye nagyban függ a tisztességes jövedelemtől.

Az egyenlő díjazás az Európai Unió tagállamainak gazdasági egészsége szempontjából is létfontosságú, és soha nem volt annyira sürgető, mint napjainkban. Gyakran felmerül, hogy általában a nemek közötti egyenlőség, konkrétan pedig az egyenlő díjazás olyan luxus, amely nem tartható fenn gazdasági válság idején.

---

<sup>21</sup> Európai Bizottság: A nők és férfiak közötti egyenlőség terén 2011-ben elért haladás: az Európa 2020 stratégia keretében indított kezdeményezés.

**Épp ellenkezőleg, az egyenlőtlen díjazás sokba kerül az Európai Uniónak.** A népesség ilyen jelentős hányadának kisebb jövedelme és rosszabb vásárlóereje nagyban befolyásolja az adóalapot és a nők vásárlóerejét is egész életük során. Az egyenlőtlen díjazás következtében ugyanakkor a nők, és főként a keveset kereső nők, **különösen függővé válnak a** (például az egészségügyi ellátáshoz, lakhatáshoz és gyermekgondozáshoz nyújtott) **szociális támogatásból származó kiegészítő jövedelmektől**, ami a közpénzek szükségtelen megcsapolását jelenti.

Ezért a gazdasági fellendülés érdekében a nők teljes foglalkoztatásával és munkahelyi fejlesztésével maximálisan ki kell használni a nőkben rejlő lehetőségeket.

#### 7. ábra – Összefoglalás: a nemek közötti bérszakadék társadalmi hatásai

- Az egyenlőtlen díjazás már nem indokolható azon az alapon, hogy a család jövedelmét egyedül a férfiak keresik meg
- **A nők jóval nagyobb eséllyel élnek szegénységben, mint a férfiak**, ez pedig hatással van a családjukra, gyermekeikre és az egyéb eltartott személyekre is
- A **nemek közötti bérszakadék a nők** munkával töltött élete során **kihat** a jövedelmükre, de **nyugdíjukra** és a későbbiekben a szegénységnek való kitettségükre is hatással van
- Az, hogy a népesség ilyen jelentős hányadának kisebb a jövedelme és rosszabb a vásárlóereje, **nagyban befolyásolja az adóalapot és a nők vásárlóerejét is egész életük során**
- Az egyenlőtlen díjazás következtében a nők, és főként a keveset kereső nők, **különösen függővé válnak a szociális támogatásból származó kiegészítő jövedelmektől**, ami a közpénzek szükségtelen megcsapolását jelenti
- Az egyenlő díjazás biztosításával megerősödne a nők pozíciója, és **kevésbé lennének kitéve az erőszak<sup>22</sup> és kizsákmányolás veszélyének.**

Bár sokan tisztában vannak azzal, hogy az egyenlő díjazás megvalósítása és a nemek közötti egyensúly **számos pozitív gazdasági és egyéb következménnyel jár**, ezt még mindig nem sikerült kielégítően tudatosítani.

A következtetés ezért az, hogy a nemek közötti egyenlőtlenségek mérséklése nemcsak a nők, hanem a férfiak, a gyermekek és az idősek számára is kedvező hatással jár. Ezenfelül a nemek közötti bérszakadék társadalmi következményeinek vizsgálatakor figyelembe kell venni több olyan „járulékos” hatást is, amelyek túlmutatnak az egyes egyének nem kielégítő bérezésén (példáért lásd az alábbi 8. ábrát).

---

<sup>22</sup> The impact of women's position in the labour market on pay and implications for the UK Productivity [A nők munkaerő-piaci helyzetének a díjazásra gyakorolt hatása és ennek következményei az Egyesült Királyság termelékenységére], Professor S. Walby és Dr. W. Olsen.

### 8. ábra – Példák a nemek közötti bérszakadék járulékos társadalmi hatásaira

- A férfiak és nők fizetése közötti különbség (egy háztartáson belül) egyértelműen azt jelenti, hogy a **nők többet vannak szülői szabadságon, mint a férfiak**
- A szegényebb dolgozó nőknek, akik nem tudják megfizetni a háztartásban nyújtott segítséget, a férfiak részvételének hiányában meg kell birkóznuk a háztartási feladatok és a munkavégzés kettős terhével. Egyes nők ezért többet dolgoznak, mások pedig gyermekeiket kérik meg a gondozási feladatok átvállalására (általában a lányukat, az oktatás rovására), például a fiatalabb gyermekek felügyeletére.
- A hagyományos nemi szerepeket erősíti a fizetetlen gondozási munka (úgy mint a gyermekgondozás, az idősek gondozása stb.) feminizációja, valamint a fiúk és a lányok egyenlőtlen oktatási lehetőségei, ami ismét csak a nemek közötti negatív dinamikát hozza lendületbe.

### A nemek közötti bérszakadék csökkentésének vállalkozásokat érintő hatásai

A kutatások és tudományos elemzések egybehangzóan igazolják, hogy a bérezési diszkrimináció, amely nem függ össze a munka heterogén jellegéből adódó termelékenységi különbségekkel, hosszabb távon csökkenti a gazdasági hatékonyságot, mivel a megkülönböztetéssel nem élő vállalkozásoknál többnyire magasabb a munka határterméke és nagyobb a termelékenység. Ezzel a mikrogazdasági mechanizmussal kiszámíthatók a diszkrimináció egyértelmű hosszú távú költségei, különösen arra tekintettel, hogy az állandósult nemek közötti bérszakadék csökkenti a gazdasági teljesítményt, mert a termelőmunka megoszlása nem optimális.

Egy másik, a gazdasági teljesítményt hosszabb távon csökkentő tényező a cégekre fordított kevesebb befektetés (azon cégekre, amelyek kevésbé termelékenyek, mint egy megkülönböztetéstől mentes ideális világban lehetnének). A készségek elsajátítására, a munkaerő-piaci részvételre és a nők munkaidejére gyakorolt kedvezőtlen hatásokat, valamint az alacsonyabb termelékenységi arányszámokat stb. is figyelembe kell venni.

Ennek alapján megállapítható, hogy a hosszú távú gazdasági teljesítmény jobb azokban a gazdaságokban, ahol léteznek a nemek közötti bérszakadék csökkentésére szolgáló mechanizmusok.

A Women and Work Commission 2006-os becslése alapján a nők hagyományosan férfiak uralta szakmákban való elhelyezkedését gátló akadályok felszámolásának és a munkaerő-piaci részvétel növelésének értéke 15 milliárd és 23 milliárd angol font, avagy az Egyesült Királyság GDP-jének 1,3 és 2%-a közé

esik<sup>23</sup>. Ésszerűnek tűnik azt feltételezni, hogy ha ez a fajta nyereség az egész Európai Unióban megvalósulna, figyelemre méltó lehetőség adódna a válságból való gyors kilábalásra és Európa gazdasági egészséges működésének maximalizálására.

Ehhez hasonlóan egy a nemek közötti egyenlőség, a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás európai helyzetéről készített független tanulmány becslése szerint a nemek közötti teljes egyenlőség megvalósulásával lehetőség nyílna a GDP 15-45%-os növekedésére az Európai Unió tagállamaiban<sup>24</sup>.

Ha túllépünk a GDP szűk mezsgyéjén<sup>25</sup>, más kedvező hatások is figyelembe vehetők (például az életminőség, jólét, kisebb gyermekszegénység stb.). Nagyon sok pozitív hatást lehetne még említeni, helyhiány miatt azonban itt felsorolásukra nem kerülhet sor.

Ami a **munkaerő-vándorlást** illeti, kutatások alapján úgy tűnik, hogy a vezető pozíciókban lévő nők három fő okból hagyják ott munkáltatójukat: jobb előmeneteli lehetőségek, jobb fizetés és érdekesebb munka. Ha egy nő úgy érzi, hogy nem kap tisztességes bért, másik pozíció után néz; tekintettel arra, hogy egy munkavállaló pótlásának költsége a becslések szerint fizetésének 100-150%-ával egyenlő, ez jelentős kiadással jár a szervezetek számára<sup>26</sup>.

A kutatásokból az is kitűnik, hogy a GDP csökkenésével nő a nők munkaideje, különösen a házasságban élő nők vagy a gyermekes nők esetében. A nemek közötti bérszakadék enyhe csökkenésével is számottevő változás valószínűsíthető a munkaerő-kínálatban, ami elmozdulást eredményez az otthoni fizetetlen munkától a fizetett foglalkoztatás felé. Egy tanulmány szerint a nemek közötti bérszakadék eltörlése következtében 20%-kal nőne a nők munkaideje, az egy főre jutó GDP pedig 17,6%-kal (idézi Casselles és mások, 2009)<sup>27</sup>.

---

<sup>23</sup> *Shaping a Fairer Future [Egy igazságosabb jövő kialakítása]*, Women and Work Commission, 2006. február.

<sup>24</sup> *Gender equality, economic growth and employment [Nemek közötti egyenlőség, gazdasági növekedés és foglalkoztatás]*, Åsa Lofstrom, Közgazdaságtudományi Tanszék, Umeå-i Egyetem, 2009.

<sup>25</sup> A GDP-re gyakran hivatkoznak egy politikai intézkedés sikerének szigorú gazdasági mérőszámaként. A nemek közötti bérszakadék összefüggésében azonban a GDP mint a jólét mérőszáma csupán egy részmutató lehet, elsősorban azért, mert nem veszi figyelembe a nők azon hozzájárulását a gazdasághoz, amelyet nem a szigorú értelemben vett gazdasági jellegű tevékenységekben valósítanak meg. (Klasen 1999).

<sup>26</sup> Forrás: Észak-Írország Esélyegyenlőségi Bizottsága, elérhető az alábbi címen: <http://www.equalityni.org/site/default.asp?secid=home>.

<sup>27</sup> További részletekért lásd a Matrix Insight mellékelt tanulmányát.

A munkahelyi tisztességtelen bánásmód demoralizálja az alkalmazottakat és feszültséget kelt, ami gyakran nagyobb arányú **távolmaradáshoz**<sup>28</sup> vezet. Az alkalmazottak tisztességes és egyenlő díjazásának biztosítása növelheti a munkamorált és ezáltal csökkentheti a hiányzást.

A bérezési diszkrimináció jogellenes. A munkavállalók egyre inkább tisztában vannak a munkajoggal, és így nagyobb valószínűséggel fordulnak a bírósághoz. Sokan tudatában vannak annak, hogy a bíróság elé vitt sikeres ügyek esetén pénzügyi kártérítés jár. Ez azonban a költségek tekintetében csak a jéghegy csúcsa, hiszen sok ügyet rendeznek még azelőtt, hogy az a bíróság elé kerülne.

Az ügy rendezése (peres úton vagy peren kívül) előtt igénybe vett **jogi tanácsadás költsége** és az az idő, amelyet a munkaadónak, valamint a munkavállalónak a kereset kezelésével és rendezésével kell töltenie, együttesen jelentősen megnöveli a tényleges költségeket. Vannak ugyanakkor közvetett költségek is, mint például a vállalat hírnevének csorbulása, a potenciális új munkaerő vagy akár az ügyfelek elvesztése<sup>29</sup>.

### 9. ábra – A vállalati szintű lehetséges kedvező hatások nem teljes körű listája

- a **munkaerő-vándorlás** és a szervezeti kompetencia ebből adódó gyengülésének kisebb mértéke
- a **hosszadalmas és költséges pereskedés** kisebb valószínűsége
- a **készségek** jobb és **megfelelőbb hasznosítása**
- a **nők munkaidejének növekedése**
- jobb munkamorál és nagyobb **elégedettség a munkával**
- a munkaerő hatékonyabb hasznosítása (a munkaerőpiacon rendelkezésre álló humántőke lehető leghatékonyabb felhasználása)
- **nagyobb termelékenység** és jobb minőségű eredmény<sup>30</sup>
- kevesebb stressz (a munka jobb minősége miatt) és ebből eredően kevesebb **hiányzás** a munkavállalók körében
- javulás a vállalkozás belső és külső megítélésében, ami előnyt jelent a legtehetségesebb és legképzettebb alkalmazottak felvételéért folyó versenyben
- bérszámfejtést egyszerűsítő bérfelülvizsgálat és a vállalkozások bérstruktúrájának elemzése

<sup>28</sup> Ez az Egyesült Királyság munkaadóinak évente 11 milliárd fontjába kerül. Forrás: Észak-Írország Esélyegyenlőségi Bizottsága.

<sup>29</sup> Az Egyesült Királyságban a Kormányzati Esélyegyenlőségi Hivatal (2011) megállapította, hogy az egyenlő díjazással kapcsolatos ügyek egy munkaadónak átlagosan 5283 fontjába kerülnek (2010-es árak alapján). Ugyanez a tanulmány azt is megállapította, hogy az Egyesült Királyságban egy a munkaügyi bíróságokhoz benyújtott keresetekről végzett 2008-as felmérés szerint a munkaügyi bíróságokhoz az egyenlő díjazás tárgyában benyújtott keresetek sikere esetén megítélt kártérítések átlaga 13 411 font volt (2010-es árak alapján).

<sup>30</sup> A változatos, különböző stílusokat és tehetségeket egyesítő csoportot hatékonyan irányítani tudó szervezetek a magasabb szintű innováció formájában elnyerik jutalmukat. A férfiak és nők különböző készségekkel és látásmódokkal gazdagítják a munkahelyet.

## A javasolt ajánlások hozzáadott értéke<sup>31</sup>

Ez a rész bemutatja a nemek közötti bérszakadék költségeit, majd összeveti azokat az egyenlő díjazással kapcsolatos további jogalkotási fellépésből származó lehetséges előnyökkel a Bauer-jelentésben foglalt ajánlásoknak megfelelően. Ezen előnyök – más szóval a kezdeményezés európai hozzáadott értékének – bemutatása során a **társadalmi** és **gazdasági** hozzáadott értékek kerülnek a középpontba.

## A Bauer-jelentésben foglalt ajánlások társadalmi hozzáadott értéke

Ez a rész elsősorban a Bauer-jelentésben javasolt intézkedések társadalmi értékére helyezi a hangsúlyt, amelyekkel a 2. ajánlás (Helyzetelemzés és az eredmények átláthatósága), a 3. ajánlás (Munkaértékelés és munkaköri besorolás), valamint a 6. és 7. ajánlás (A megkülönböztetés megelőzése és a nemek közötti egyenlőség érvényesítése) foglalkozik.

Az értékelés egyértelművé teszi, hogy az intézkedésnek az egyének, a vállalatok és általában véve a társadalom szempontjából is számtalan lehetséges előnye lehet (példáért lásd az alábbi 10. ábrát).

### 10. ábra – A lehetséges kedvező hatások nem teljes körű listája<sup>32</sup>

2. ajánlás a díjazás elemzéséről és átláthatóságáról
<p>Az ajánlás:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ biztosítaná, hogy az adatgyűjtés és adatmegosztás a jelenleginél jóval egységesebben folyjon az egész Európai Unióban, nem csak a helyes gyakorlatot folytató országokban</li><li>➤ biztosítaná, hogy a meglévő nemzeti jogszabályokat ne lehessen úgy értelmezni, hogy az módot adjon rendelkezéseik megkerülésére vagy aláásására</li><li>➤ leküzdéné a legnagyobb akadályt, nevezetesen azt, hogy a díjazás átláthatóságának számos szervezetnél és tagállami kormányánál nem tulajdonítanak túl nagy jelentőséget</li><li>➤ biztosítaná, hogy mind a magán-, mind a közszféra szervezetei helyes gyakorlatot folytassanak</li><li>➤ biztosítaná, hogy az adatokat összegyűjtsék, valamint nyilvánosan meg is osszák és elemezzék a szociális partnerek körében</li><li>➤ lehetővé tenné, hogy a bérezéssel kapcsolatos valamennyi típusú adat – ideértve a különféle kifizetéseket is – elemzésének előírásával a bérezési egyenlőtlenségekről helytálló kép alakuljon ki</li></ul>

<sup>31</sup> A Bauer-jelentést, a részletes ajánlásokkal együtt, ezen értékelés 28. oldala tartalmazza.

<sup>32</sup> A lehetséges előnyök teljes körű listájáért lásd Juliet Webster a londoni Work and Equality Research igazgatójának mellékelt tanulmányát.



- bizalmat teremtene a szociális partnerek között az összegyűjtött bérezési adatok minőségét illetően, és ezáltal megszüntetné a nemzeti szinten gyűjtött bérezési adatok esetén alkalmazott módszerekkel szembeni fenntartásokat
- elejét venné annak, hogy a munkavállalóknak és képviselőiknek a bírósághoz kelljen fordulniuk
- biztosítaná, hogy a munkavállalók ne váljanak tisztességtelen bánásmód és diszkrimináció áldozatává, ha panasszal élnek az egyenlő díjazással kapcsolatban
- biztosítaná, hogy minden szociális partner jártassá váljon a bérezési adatok elemzésében

### 3. ajánlás a **munkaértékelésről és a munkaköri besorolásról**

Az ajánlás:

- rendszerbe szervezné a szervezeteknél alkalmazott bérezési diszkrimináció azonosítását
- elősegítené az ágazatonkénti vagy országokénti közös bérskálák kidolgozását, és adott esetben így nehezebbé tenné a bérezési diszkrimináció fenntartását
- javítaná az egyenlőségszemponjú munkakör-értékelési módszerek területén nyújtott szisztematikus útmutatást és az ezzel kapcsolatos ismeretek fejlesztését
- arra ösztönözné az azzal jelenleg nem rendelkező tagállamokat, hogy dolgozzák ki az „egyenlő értékű munka” jogi fogalmának meghatározását
- javítaná az ágazatok közötti összehasonlítási tényezők meghatározását, aminek eredményeképp kezelhető lenne a fokozott kiszervezéssel és a foglalkozási szegregációval járó nehézségek egy része
- segítené a kapacitásépítést azzal, hogy javítaná az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás megértését és az azzal kapcsolatos gyakorlatot a szociális partnerek körében, mivel ez kritikus a bérszakadék megszüntetése szempontjából
- csökkentené a nemek közötti bérszakadék azon elemét, amely a különféle kifizetéseken, úgymint prémiumokon és túlóradíjakon keresztül marad fenn
- csak a közsférában jelentősen visszaszorítaná a bérszakadékot több millió munkavállaló esetében (a fejlett munkaértékelést és munkaköri besorolást alkalmazó tagállamok tapasztalatai alapján azon az állásponton vagyunk, hogy e rendszerek szélesebb körben történő alkalmazásának ez lenne a hatása)

### 6. ajánlás a **megkülönböztetés megelőzéséről** és 7. ajánlás a **nemek közötti egyenlőség érvényesítéséről**

Ezen ajánlások végrehajtása:

- segítené a diszkriminációellenes intézkedések hatályának kiterjesztését, hogy azok egy átfogóbb keret részévé váljanak
- lehetővé tenné azon területek összekapcsolását, amelyekre az intézkedések irányulnak (például a szakképzési rendszerek, a készségek nemi sztereotipizálása és a készségek gazdasági értékelése), és így nagyobb összhangot biztosítana azok között és potenciálisan növelné hatékonyságukat
- támogatná az elmozdulást az erőtlennek bizonyuló, tisztán önkéntes intézkedésektől az olyan intézkedések irányába, amelyek a bérszakadék

- megszüntetése tekintetében némi kényszerítő erővel bírnak a munkaadókra és a munkaadói szervezetekre nézve
- előmozdítaná az egyenlő díjazást szolgáló konkrét intézkedések megfelelő támogatását, mind az idő, mind pedig a pénzügyi erőforrások tekintetében
  - ösztönözné a tagállami szintű szélesebb körű adatgyűjtést és ellenőrzést a politikai döntéshozatal, a politikai prioritások meghatározásának és az eredmények értékelésének támogatása érdekében

## A Bauer-jelentésben foglalt ajánlások gazdasági hozzáadott értéke

A Bauer-jelentésben bemutatott néhány ajánlás adta az alapját az Európai Unióban megfigyelhető nemek közötti bérszakadék mértékének, jellegének és dinamikájának vizsgálatához, valamint ezen elemek gazdasági hatásának feltérképezéséhez. A javasolt ajánlások gazdasági hatásának értékeléséhez létre kellett hozni egy kiindulási alapot (például, mennyiben hoztak eddig intézkedéseket vagy tettek erőfeszítéseket a tagállamok az egyes ajánlásokhoz tartozó területen).

Az alábbi rész pillanatképet nyújt a 2. ajánlással (Helyzetelemzés és az eredmények átláthatósága), a 3. ajánlással (Munkaértékelés és munkaköri besorolás), a 4. ajánlással (Esélyegyenlőségi szervek és jogorvoslat), a 8. ajánlással (Szankciók) és a 9. ajánlással (Az uniós szabályozás és az uniós politika ésszerűsítése) összefüggő lehetséges gazdasági hatásokról<sup>33</sup>.

Amennyiben azokat következetesen bevezetik az Európai Unióban, **az ebben a dokumentumban vizsgált ajánlások valószínűleg jelentős hatással lesznek a gazdasági teljesítményre az Európai Unióban.** Különösen ez a helyzet a bérek átláthatóságát, a munkaértékelést és a munkaköri besorolást, valamint az európai uniós szabályozás racionalizálását illetően (e lehetőségek mindegyike esetében a nemek közötti bérszakadék 2-3%-os csökkenése várható).

### 11. ábra – A vizsgált ajánlások áttekintése

2. ajánlás	Jobb helyzetelemzés és az eredmények nagyobb átláthatósága	A hatások elemzése	
Áttekintés	Közvetett hatás a bérezési adatok nagyobb átláthatósága következtében	Potenciális hatás	Jelentős
Kiindulási helyzet	A jövedelmi átláthatósággal kapcsolatos politikák; egyes tagállamokban egyértelműen javult az adatok és a bérstatisztikák elérhetősége	Jelenlegi tagállami alkalmazási szint	Közepes – jelentős
Összegzés	<b>Határozott és végrehajtható intézkedés, de csak korlátozottan figyelhető meg a 27-ből 26 tagállamban</b>	<b>A nemek közötti bérszakadék hozzávetőleges potenciális csökkenése</b>	<b>Kevesebb mint 2%</b>

<sup>33</sup> További részletekért lásd a Matrix Insight mellékelt tanulmányát.

3. ajánlás		Munkaértékelés és munkaköri besorolás	A hatások elemzése	
Áttekintés	A tagállamok ösztönzése az átlátható munkaköri besorolási folyamat bevezetésére		Potenciális hatás	Jelentős
Kiindulási helyzet	Ezen a területen Ausztria, Belgium és Hollandia tett érdemi előrelépést		Tagállami alkalmazási szint	Közepes -enyhe
Összegzés	<b>Határozott és végrehajtható intézkedés, amely a 27-ből csupán 3 tagállamban került teljes körűen végrehajtásra</b>		<b>A nemek közötti bérszakadék hozzávetőleges potenciális csökkenése</b>	<b>2%</b>
4. ajánlás		Esélyegyenlőségi szervek és jogorvoslat	A hatások elemzése	
Áttekintés	Az esélyegyenlőségi szervek megerősítése és megfelelő finanszírozásuk biztosítása a tagállamokban, továbbá felhatalmazásuk megerősítése		Potenciális hatás	Enyhe
Kiindulási helyzet	Nagy különbségek a szerepeket és a hatáskört illetően		Tagállami alkalmazási szint	Közepes -jelentős
Összegzés	<b>Mind a 27 tagállamban létezik valamilyen mechanizmus, de csak korlátozottan tudja befolyásolni a nemek közötti bérszakadékot</b>		<b>A nemek közötti bérszakadék hozzávetőleges potenciális csökkenése</b>	<b>Kevesebb mint 1%</b>
8. ajánlás		Szankciók	A hatások elemzése	
Áttekintés	A tagállamok ösztönzése a jelenlegi jogszabályok megerősítésére		Potenciális hatás	Közepes
Kiindulási helyzet	Eltérések a szankciók típusában és mértékében, és korlátozott bizonyíték arra vonatkozóan, hogy ezeket a tagállamok ténylegesen végrehajtják		Tagállami alkalmazási szint	Közepes
Összegzés	<b>A tagállamoknak csak valamivel több mint egyharmada állítja azt, hogy rendelkezik szankciókkal, 17 tagállam azonban nem</b>		<b>A nemek közötti bérszakadék hozzávetőleges potenciális csökkenése</b>	<b>1-2% között</b>
9. ajánlás		Az uniós szabályozás és az uniós politika ésszerűsítése	A hatások elemzése	
Áttekintés	Kiemelt hangsúly a részmunkaidős munkavégzésen		Potenciális hatás	Jelentős
Kiindulási helyzet	A tagállamban bevezettek néhány figyelemre méltó szabályozást		Tagállami alkalmazási szint	Közepes
Összegzés	<b>Míg az adatok azt mutatják, hogy 13 tagállam megtette ezt a lépést, a tagállamok majdnem felében erre nem került sor</b>		<b>A nemek közötti bérszakadék hozzávetőleges potenciális csökkenése</b>	<b>2%</b>

A fenti táblázat meglehetősen mesterséges módon mutatja be a komplex valóságot, és nem adhat meg minden szükséges információt. A szankciók esetében például a valószínűsíthető hatás közepesnek minősül, mert az adatok arra utalnak, hogy jelenleg kevés ügyet visznek bíróság elé. Számos egyéb tényező adhat erre magyarázatot, nevezetesen az a tény, hogy a munkaadók szívesebben rendezik vállalati szinten az ügyet a hírnevükön eső csorba elkerülése érdekében, de elsősorban az eredményes szankciók és a végrehajtási rendszerek hiánya a felelős.

Ésszerűnek tűnik azonban azt feltételezni, hogy eredményes szankciók bevezetése esetén a munkaadók összevetik az egyenlő díjazás megvalósításának költségeit a büntetések kiszabásának és a jó híruk ezzel összefüggő romlásának eshetőségeivel. Ennek során figyelembe veszik a büntetések kiszabásának esélyeit. A nemek közötti bérszakadék tartós fennállása esetén az új szankciók bevezetése vagy a meglévők megerősítése nagyobb elrettentő erővel bírhat és mindenképp csökkenti a diszkrimináció előfordulását.

A fent említett politikai hatás szerint a vizsgált ajánlások 1-3%-kal csökkentenék a nemek közötti bérszakadékot az Európai Unióban. A hatás becsült mértéke alapján<sup>34</sup> az valószínűsíthető, hogy **a nemek közötti bérszakadék egy százalékpontos csökkenése 0,1%-os gazdasági növekedést idézne elő.** (Az alábbi 12. ábra néhány kiválasztott ajánlás potenciális hatását mutatja.)

A 12. ábrán bemutatott, minimális és maximális hatást modellező forgatókönyvekből az látszik, hogy a nemek közötti bérszakadék 2 százalékpontos csökkenése **a teljes GDP mintegy 34 milliárd eurós növekedését eredményezi, ami az Európai Unióban fejenként 67,71 eurónak felel meg.**

Ezek a becslések figyelmen kívül hagyják, hogy a nemek közötti bérszakadék tekintetében az Európai Unió tagállamaiban heterogén helyzet alakult ki, hiszen néhány országban már részben végrehajtották a vizsgált ajánlások némelyikét. Ezek az eltérések azt jelentik, hogy bizonyos országokban nagyobb tere van a nemek közötti bérszakadék csökkentésének, és ezek az országok az egyenlőbb bérstruktúrának köszönhetően potenciális haszonélvezői a járulékos gazdasági előnyöknek.

---

<sup>34</sup> A gazdasági modellről, becslésekről és feltételezésekről további információkért lásd a Matrix Insight mellékelt tanulmányát.

**12. ábra – A nemek közötti bérszakadék csökkenésének potenciális hatása az Európai Unióban a gazdasági teljesítményre a vizsgált ajánlások nyomán<sup>35</sup>**

A nemek közötti bérszakadék megszüntetésének lehetőségei	2. ajánlás		3. ajánlás		4. ajánlás		8. ajánlás		9. ajánlás	
	Min. hatás	Max. hatás	Min. hatás	Max. hatás	Min. hatás	Max. hatás	Min. hatás	Max. hatás	Min. hatás	Max. hatás
A nemek közötti bérszakadék csökkenése	-2%	-3	-2	-3	0	-1	-1	-2	-2	-3
GDP-növekedés (millió euró)	<b>33.977,2</b>	50.880,4	33.977,22	50.880,4	-	17.073,9	17.073,9	35.513,2	35.513,2	50.880,4
Egy főre jutó GDP növekedése (euró)	<b>67,71</b>	101,39	67,71	101,39	-	34,03	34,03	67,71	67,71	101,39

Végül figyelembe kell venni a különböző ajánlások összjátékát is, minthogy az egy vagy több lehetőség kombinációja következtében fellépő kumulatív hatás meghaladhatja az adott lehetőségek által önmagukban elért hatás mértékét.

<sup>35</sup> További részletekért lásd a Matrix Insight mellékelt tanulmányát. Vegye figyelembe, hogy a becslések eredetileg USA-dollárban szerepeltek, amelyek euróra való átszámítása a 2013. május 27-én, hétfőn érvényes árfolyamon történt.

## Következtetés

Az elmúlt 40 évben történt némi előrelépés a bérszakadék megszüntetése vagy legalábbis mérséklése terén. Mindazonáltal még mindig hosszú az út ahhoz, hogy a nemek közötti bérszakadék felszámolása végül valóra váljon.

A nemek közötti bérszakadék megszüntetésében tett előrelépés lassú üteme azt mutatja, hogy **a 2006/54/EK irányelv, legalábbis jelenlegi formájában, szükséges, de nem elégséges eszköze az általános célkitűzés elérésének.**

A bérszakadék számtalan következménnyel jár a társadalomra nézve, és ezek nem csak a nőket érintik. A nemi alapon történő munkahelyi megkülönböztetés fékezi a gazdasági növekedést, növeli a szegénységet és kedvezőtlen hatást gyakorol a családok és a közösségek anyagi helyzetére, valamint jólétére.

Több egymással összefüggő tényező is szerepet játszik a nemek közötti bérszakadék felszámolásában. Bár az elfogadott, hogy ezen összetett kérdés kezeléséhez szisztematikus megközelítésre van szükség, amely magában foglal jogalkotási és nem jogalkotási intézkedéseket is, olyan átfogó jogalkotási fellépésre van szükség az EU szintjén, amely jóval nehezebbé teszi az egyenlő díjazás kérdésének semmibe vételét, figyelmen kívül hagyását vagy bagatellizálását, mint az korábban történt.

Az uniós szintű jogalkotási fellépés biztosítja, hogy a tagállamok felelősséggel tartozzanak a nemek közötti bérszakadék felszámolásának biztosításáért, és hogy teljesen világossá váljon: az egyenlőtlen díjazás nemcsak gazdasági pazarlás, hanem társadalmi szempontból is elfogadhatatlan.

### Ajánlás

Az Európai Parlament felhívja az Európai Bizottságot, hogy az Edit Bauer által a jelentésében javasolt ajánlásoknak megfelelően vizsgálja felül 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 irányelvet.

**Az Európai Parlament 2012. május 24-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról (2011/2285(INI)) (Bauer-jelentés)**

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 225. cikkére,
- tekintettel az EUMSZ 8. és 157. cikkére,
- tekintettel 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 irányelvre (átdolgozott szöveg) (1) ,
- tekintettel a Bizottság 2010. szeptember 21-i, „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia 2010–2015” című közleményére (COM(2010)0491),
- tekintettel a Bizottság 2010. március 5-i, „A nők és a férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettség – A nők chartája” című közleményére (COM(2010)0078),
- tekintettel a Bizottság 2010. májusi, „A nemek közötti bérszakadék Európában, jogi szempontból” című jelentésére,
- tekintettel a Bizottság 2009. februári, „Az átdolgozott 2006/54/EK irányelv átültetése” című jelentésére a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó jogi szakértők európai hálózata részéről,
- tekintettel a Bizottság 2007. július 18-i, „A nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem” című közleményére (COM(2007)0424),
- tekintettel a Bizottság 2007. februári, „A nemek közötti bérszakadék jogi aspektusai” című jelentésére a Bizottságnak a foglalkoztatás, szociális ügyek és a férfiak és nők közötti egyenlőség területén működő, jogi szakértőkből álló hálózata részéről,
- tekintettel a Tanács által 2011. március 7-én elfogadott, a férfiak és a nők közötti egyenlőségről szóló európai paktumra (2011–2020),
- tekintettel az Európai Közösségek Bíróságának az EUMSZ 157. cikkén alapuló ítélkezési gyakorlatára,
- tekintettel az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért 2010. március 5-i, „A nemek közötti bérszakadék kezelése: A kormányok és a szociális partnerek intézkedései” című jelentésére,

- tekintettel az európai szociális partnerek 2005. március 1-jei, a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó cselekvési keretére, ennek 2006-os, 2007-es és 2008-as nyomon követési jelentéseire és a végső, 2009-es értékelő jelentésére,
- tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a részmunkaidőről szóló, 1994. évi egyezményének(2) rendelkezéseire, amelyek arra kötelezik az országokat, hogy közbeszerzési szerződéseik tartalmazzanak egy munkaügyi záradékot, amely kitér az egyenlő bérezésre is,
- tekintettel az egyenlő díjazásról szóló 100. ILO-egyezményre,
- tekintettel az ILO – ENSZ Global Compact 2011. márciusi, „Egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás: Hogyan érjük el?” című webináriumára,
- tekintettel a nőkkal szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló, az ENSZ Közgyűlése által 1979. december 18-án elfogadott 34/180. számú határozat 11. cikke (1) bekezdésének d) pontjára,
- tekintettel a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, 2008. november 18-i állásfoglalására(3) ,
- tekintettel a 2008. november 18-i állásfoglalás 2009. február 3-i bizottsági nyomon követésére,
- tekintettel 10 képviselőjének 2010. március 8-i azon javaslatára, hogy az eljárási szabályzat 42. cikke szerint készítsenek jogalkotási kezdeményezésről szóló jelentést az „egyenlő munkáért járó egyenlő díjazásról”,
- tekintettel eljárási szabályzata 42. és 48. cikkére,
- tekintettel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére, valamint a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság véleményére (A7-0160/2012),

A. mivel a legfrissebb ideiglenes és hiányos adatok szerint az Unióban a nők átlagosan 16,4%-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak, és a nemek közötti bérszakadék a tagállamokban 4,4% és 27,6% között mozog, és mivel – a közel 40 éve hatályban lévő, jelentős terjedelmű joganyag és a bérszakadék csökkentése érdekében megtett intézkedések és felhasznált erőforrások ellenére(4)– az előrehaladás rendkívül lassú (az Unió szintjén nézve 2006-ban 17,7%, 2008-ban 17,6%, 2009-ben 16,9%, és 2010-ben 16,4% volt a különbség), és néhány tagállamban a bérszakadék még tovább nőtt; miközben a nemek közötti bérszakadék a jelzethnél nagyobb is lehet, mivel három tagállam adatai még hiányoznak;

B. mivel a nemek közötti kitarthatóan nagy bérszakadék háttérben többféle, összetett és gyakran kölcsönösen összefüggő okok állnak, és ezek túlmutatnak az egyenlő munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás kérdésén; mivel ezen okok között szerepel a közvetlen és közvetett megkülönböztetés, valamint olyan társadalmi és



gazdasági tényezők is, mint például a munkaerőpiacon meglévő szakmai és erős horizontális és vertikális szegregáció, a nők munkájának lebecsülése, a munka és a magánélet közötti egyensúly terén tapasztalható egyenlőtlenség, a hagyományok és sztereotípiák, többek között a tanulási utak megválasztásában, a pályaválasztási tanácsadásban, a szakmákhoz és foglalkozásokhoz való hozzáférés tekintetében és ebből következően a szakmai előmenetelben, ami miatt különösen a lányok és nők tipikusan a kevésbé jól fizetett női szakmák felé orientálódnak; mivel a szakértői elemzés szerint a különbség körülbelül fele a közvetlen és közvetett megkülönböztetésnek tulajdonítható;

C. mivel a bérszakadék igen gyakran a korunk társadalmában jelen lévő kulturális hagyományokhoz, valamint jogi és gazdasági tényezőkhöz köthető;

D. mivel a nőknek átlagban véve 2012. március 2-ig kellene dolgozniuk ahhoz, hogy annyit keressenek, mint a férfiak átlagban kerestek az év folyamán, 2011. december 31-ig;

E. mivel az ugyanolyan és egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének alkalmazása kulcsfontosságú a nemek közötti egyenlőség megvalósítása szempontjából; mivel a Bizottságot és a tagállamokat fel kell kérni olyan statisztikai adatok gyűjtésére és rendszeres közzétételére, amelyek nemcsak az átlag órabérek mutatóit, hanem az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért a férfiaknak és a nőknek fizetett díjazás összegét is;

F. mivel a 2006/54/EK irányelv hozzájárult a nők munkaerő-piaci helyzetének javulásához, de alapvetően nem változtatta meg a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére vonatkozó jogszabályokat; mivel az előzetes szakértői tanulmányok azt mutatják, hogy a tagállami jogszabályok csak kismértékben vagy egyáltalán nem változtak, és nem került sor a munkáltatókkal szembeni szankciókra; mivel a kérdés összetettsége nemcsak a jogalkotás javítását teszi szükségessé, hanem egy egész Európára kiterjedő stratégiát is igényel a nemek közötti bérszakadék megszüntetéséhez, amelyhez viszont az Unió részéről határozott vezetői szerepvállalásra van szükség a politikák összehangolásában, a bevált gyakorlatok terjesztésében és a különböző szereplők bevonásában;

G. mivel a tendenciák azt jelzik, hogy a munkabérekre egyre gyakrabban folynak egyéni tárgyalások, ami információhiányhoz és az egyéni bérrendszer átláthatatlanságához vezet, ez pedig növeli a hasonló szinteken dolgozó alkalmazottak közötti fizetéskülönbségeket, és tovább szélesítheti a nemek közötti bérszakadékot; mivel a bérek megállapításának decentralizáltabb és egyénre szabottabb rendszerét ezért meglehetősen aggasztó fejleménynek kell tekinteni, miközben az adatvédelem nem tekinthető jogos kifogásnak a munkabérekre vonatkozó statisztikai információk közzétételének elmulasztására;

H. mivel a női hallgatók minden tagállamban jobb tanulmányi eredménnyel végzik az iskolát, mint férfi társaik, és az egyetemet végzettek között 59%-os arányban képviseltetik magukat; mivel azonban a hagyományok és a sztereotípiák miatt a női hallgatók kisebbségben vannak a matematikai és a mérnök-informatikai egyetemi végzettségűek között;

I. mivel a nők készségeit és kompetenciáit gyakran alábecsülik – mint azokban a szakmákban, ahol túlnyomó többségben nők dolgoznak –, anélkül hogy ez objektív kritériumok alapján szükségyszerűen indokolt lenne; mivel a nők karrierlehetőségeinek bővítése és a képzési minták megváltoztatása – például a női tudósok és mérnökök számának növelése – pozitívan befolyásolhatja a nemek közötti bérszakadék kezelését;

J. mivel a nőket gyakrabban alkalmazzák részmunkaidőben, és mivel a nemek közötti bérszakadék közel kétszer akkora a részmunkaidőben dolgozók között, mint a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalóknál;

K. mivel szakértői elemzések szerint a nemek közötti bérszakadék akkor kezd láthatóvá válni, miután a nők első szülési szabadságukról visszatérnek a munkaerőpiacra, tovább fokozódik a pályafutás külső tényezők – mint a munkavégzés gyermekvállalás miatti szüneteltetése és hozzátartozó családtag ápolása – miatti többszöri megszakításával, és növekszik a korral és az iskolai végzettséggel; mivel a nők lassabb, rövidebb és/vagy megszakított szakmai pályafutása nemek szerinti különbséget okoz a szociális biztonsági rendszerekhez való hozzájárulásban is, ezáltal növeli a nők időskori szegénységének veszélyét;

L. mivel az adatok azt jelzik, hogy a nők képzettségeit és tapasztalatát anyagi szempontból kevésbé értékelik, mint a férfiakét; mivel „az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást” koncepción túlmenően, amelyet nem befolyásolhat semmilyen nemi sztereotípiákra épülő megközelítés, el kell vetni azokat a társadalmi szerepeket, amelyek mostanáig jelentős hatással vannak a tanulási és munkavállalási utakra, és az oktatás hozzájárulhat, sőt hozzá kell járulnia ahhoz, hogy a társadalomból eltűnjenek a nemekkel kapcsolatos sztereotípiák; mivel továbbá a szülési és szülői szabadság nem vezethet a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetéshez a munkaerőpiacon;

M. mivel az elnőiesedett iparágakban és foglalkozási területeken a munkáltatók átlagosan alacsonyabb béreket fizetnek, mivel ezek az iparágak és foglalkozások általában alacsonyabb szintű kollektív képvisellel és gyengébb alkuerővel rendelkeznek;

N. mivel a jogszabályok és az európai ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltatóknak a személyzet minden tagjára ugyanazokat az értékelési kritériumokat kell alkalmazniuk, a javadalmazási rendszernek érthetőnek és átláthatónak kell lennie, az alkalmazott kritériumoknak pedig figyelembe kell venniük a munka jellegét és típusát, és mentesnek kell lenniük a diszkriminatív elemektől;

O. mivel a bérszakadék még szembetűnőbb a többszörösen hátrányos helyzetű, mint a fogatékossággal élő, a kisebbséghez tartozó és a szakképzetlen nők esetében;

P. mivel a nemek közötti bérszakadék formájában történő megkülönböztetéssel kapcsolatban csak néhány kereset jut el az illetékes bíróságokig(5) ; mivel az ilyen követelések ritkaságára sok magyarázat van, ideértve a fizetésekre vonatkozó információ hiányát, az összehasonlítási kör nehézségeit, a felperes személyes erőforrásainak hiányát;

Q. mivel a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) alapvető szerepet játszhat a nemek közötti bérszakadék alakulásának nyomon követésében, az okainak elemzésében és a jogszabályok hatásának értékelésében;

R. mivel a Parlament több alkalommal felszólította a Bizottságot, hogy kezdeményezze – többek között a hatályos jogszabályok felülvizsgálata révén – a nemek közötti bérszakadék kezelését, és szüntesse meg a nemek közötti bérszakadék közvetlen hatását, a nyugdíjasok – köztük is a nőket nagyobb mértékben érintő – elszegényedésének kockázatát;

1. kéri a Bizottságot, hogy legkésőbb 2013. február 15-ig vizsgálja felül a 2006/54/EK irányelvet, az irányelv 32. cikkének megfelelően, és az EUMSZ 157. cikke alapján, az ehhez az állásfoglaláshoz tartozó mellékletben megfogalmazott részletes ajánlások szellemében javasoljon módosításokat, a nemek közötti bérszakadéknak legalább a következő aspektusaival kapcsolatban:

- fogalom meghatározások,
- a helyzet elemzése és az eredmények átláthatósága;
- a munka értékelése és a munkaköri besorolás,
- esélyegyenlőségi szervek és jogorvoslat,
- szociális párbeszéd,
- a megkülönböztetés megelőzése,
- a nemek közötti egyenlőség érvényesítése,
- szankciók,
- az uniós szabályozás és az uniós politika ésszerűsítése;

2. megerősíti, hogy az ajánlások tiszteletben tartják az alapvető jogokat és a szubszidiaritás elvét;

3. úgy ítéli meg, hogy a kért javaslatnak nincsenek pénzügyi vonatkozásai;

4. elismeri, hogy számtalan okra vezethető vissza az egyre nagyobb bérszakadék, ezért elismeri, hogy egy többszintű, sokoldalú megközelítéshez az Unió részéről határozott vezetői szerepvállalásra van szükség a politikák összehangolásában, a bevált gyakorlatok terjesztésében és a különböző szereplők, mint az európai szociális partnerek és a nem kormányzati szervezetek bevonásában, hogy létrejöjjön egy Európa egészére kiterjedő stratégia a nemek közötti bérszakadék kezelésére;

5. felhívja a tagállamokat, hogy következetesen léptessék életbe és hajtsák végre a 2006/54/EK irányelvet, ösztönözzék a köz- és magánszektor aktívabb szerepvállalására a nemek közötti bérszakadék megszüntetésében; a tagállamoknak és az Európai Bizottságnak bátorítaniuk kell a szociális partnereket, köztük a munkaadókat, hogy a munkakörök értékelésére vonatkozóan nemi előítéletektől mentes rendszereket vezessenek be, hozzanak létre munkaköri besorolási rendszereket és segítsék elő az egyenlően fizetett munka koncepcióját;

6. felszólítja a tagállamokat, hogy maguk is mutassanak példát a nők férfiakétól eltérő javadalmazása elleni küzdelem tekintetében a kormányzati szerveknél, a közsférabeli intézményeknél és vállalatoknál;
7. rámutat, hogy a kollektív tárgyalások jelentős szerepet játszanak a nőket sújtó megkülönböztetés elleni küzdelemben, valamint a munkához jutásban, a bérezésben, a munkakörülményekben, a pályafutásuk során való előrejutásban és a szakképzésben;
8. üdvözli a Bizottságnak az „egyenlő díjazás napjára” irányuló kezdeményezését, amelyet először 2011. március 5-én, másodszor pedig 2012. március 2-án tartottak meg;
9. megjegyzi, hogy a fizetésbeli eltérés semmilyen más tényező, például faj, etnikum, szexuális irányultság vagy vallás alapján nem tolerálható;
10. üdvözli a 2010-es belga soros elnökség idején indult tanácsi kezdeményezést a mennyiségi és minőségi mutatók kidolgozásáról és frissítéséről;
11. szorgalmazza, hogy a Bizottság támogassa a tagállamok közötti szorosabb koordinációt a kutatás, az elemzés és a bevált gyakorlatok megosztásának teljes körű kihasználása terén;
12. ösztönzi a tagállamokat, hogy –lehetőség szerint a szociális partnerek bevonásával – cseréljék ki bevált gyakorlataikat és fokozzák az együttműködést a nemek közötti bérszakadék kezelését célzó új ötletek kidolgozása során;
13. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy minden vonatkozó uniós politika és nemzeti program keretében – különös tekintettel azokra, amelyek a szegénység elleni küzdelemre irányulnak – lépjenek fel a nemek közötti egyenlőtlen bérezéssel szemben;
14. javasolja, hogy a tagállamok adott esetben jelöljék ki az egyenlő bérezés bajnokát, aki figyelemmel követné a helyzet alakulását az egyes tagállamokban, és jelentést készítené nemzeti parlamentjeiknek és az Európai Parlamentnek az elért eredményekről;
15. felhívja a Bizottságot, hogy a nemek közötti bérszakadék megszüntetése érdekében vizsgálja felül az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelvet(6) ;
16. szorgalmazza, hogy a szociális partnerek vállalják fel a nemi szempontból igazságosabb bérstruktúra megteremtéséért rájuk jutó felelősséget; biztosítsanak a tárgyalási készségeket fejlesztő képzéseket, többek között a bértárgyalásokhoz is; támogassák az egyenlő bérezéssel kapcsolatos figyelemfelhívást mindenekelőtt a fizetések kötelező ellenőrzése irányában tett erőfeszítések érdekében; valamint erősítsék a nők pozícióit a szociális partnerségi struktúrában, különösen a döntéshozói posztokon;
17. felhívja a tagállamokat, hogy rendelkezzenek az egyenlő bérezés elvének megsértése esetén alkalmazható kollektív jogorvoslat lehetőségéről, amely az egyének és/vagy a képviselői testületek számára arra szolgáló eszköz, hogy egy ügygel kapcsolatban a

beleegyező panasztevők nevében bírósági eljárást kezdeményezhessenek, valamint adjanak kereshetőségi jogot a nem kormányzati szervezeteknek és a szakszervezeteknek, hogy közigazgatási eljárásokban is képviselhessék azokat, akiket hátrányos megkülönböztetés ér; felhívja a Bizottságot, hogy a kollektív jogorvoslatról szóló horizontális eszközre vonatkozó közelgő javaslatával összefüggésben fontolja meg az egyenlő bérezés elvének megsértése esetén alkalmazható kollektív jogorvoslat beillesztését;

18. hangsúlyozza, hogy a nemi alapon történő bérezésbeli megkülönböztetéssel kapcsolatban rendkívül kevés panasz jutott el az illetékes bíróságokhoz, illetve közigazgatási bíróságokhoz; ezért arra ösztönzi a Bizottságot és a tagállamokat, hogy folytassák a figyelemfelkeltő kampányokat, amelyek megfelelő tájékoztatást nyújtanak a bizonyítás terhére is, mivel az jelentős szerepet játszik az egyenlő bánásmód elvének biztosításában;

19. úgy véli, hogy javítani és egyszerűsíteni kell az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” elvének védelmére, valamint a nemi alapú megkülönböztetés valamennyi formájának betiltására irányuló eljárásokat és mechanizmusokat;

20. felhívja a tagállamokat és a munkavállalói és a munkáltatói szervezeteket, hogy közösen dolgozzanak ki a munka objektív értékelésére szolgáló eszközt a nemek közötti bérszakadék szűkítése érdekében;

21. bátorítja a tagállamokat, hogy határozzák meg a nemek közötti bérszakadék csökkentésére és az egyenlő munkáért és egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásra vonatkozó célokat, stratégiákat és az időkereteket;

22. felhívja a Bizottságot, hogy mozdítsa elő a rugalmas biztonságra vonatkozó stratégiákkal kapcsolatos további kutatásokat annak érdekében, hogy felmérjék a nemek közötti bérszakadékra gyakorolt hatásokat, valamint megállapítsák, hogy miként lehet kezelni e stratégiák keretében a nemek közötti megkülönböztetést;

23. üdvözlí a Tanács 2010. december 6-i következtetéseit, amelyekben felszólítja a tagállamokat, hogy hozzanak átfogó intézkedéseket a bérszakadék különböző okainak felszámolása érdekében;

24. fenntartja, hogy a nők nagyobb foglalkoztathatósága, különösen a legmagasabb szinteken, elősegítheti a nemek közötti bérszakadék mérséklését; rámutat arra, hogy a nőknek aktívabb szerepet kell játszaniuk a gazdasági döntéshozatalban, felhasználva befolyásukat a nemek közötti egyenlőség szempontjait is felölelő megoldások kidolgozására; felhívja a figyelmet azokra a tanulmányokra, amelyek szerint szoros összefüggés áll fenn a vállalati vezető pozíciókban dolgozó nők nagyobb száma és az eszközökből, értékesítésekből és beruházási tőkéből származó magasabb vállalati nyereség között;

25. emlékezteti a tagállamokat a foglalkoztatási és adópolitikák bérszakadékra gyakorolt hatásainak vizsgálatával kapcsolatban vállalt kötelezettségeikre;

26. javasolja, hogy az Európai Parlament vezessen be egy „európai nők és vállalkozások” díjat, amelyet olyan munkáltatóknak (vállalkozásoknak, intézményeknek és hatóságoknak) lehetne odaítélni, amelyek példaértékű módon támogatják a nőket és a női vezetőket, valamint alkalmazzák az „egyenlő bérezés” elvét;

27. hangsúlyozza, hogy intézkedéseket kell hozni a nemek közötti tényleges egyenlőség feltételei mellett szakmai előmenetel és karrier előmozdítása érdekében; emlékeztet arra, hogy ez az elv a nemzetközi és nemzeti szinten támogatott vállalati társadalmi felelősségvállalás részét képezi, és ezt az összes tagállamban fejleszteni kell;

28. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást és a kísérő, részletes ajánlásokat a Bizottságnak, a Tanácsnak, valamint a tagállamok kormányainak és parlamentjeinek.

---

(1) HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

(2) <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>.

(3) HL C 16. E, 2010.1.22., 21. o.

(4) Fenntartható fejlődés az Európai Unióban: az Európai Unió fenntartható fejlődési stratégiájának 2011. évi ellenőrző jelentése, Eurostat, 2011.

(5) A nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről szóló, 2010 és 2015 közötti időszakra vonatkozó keretstratégia című bizottsági közleményt kísérő háttérdokumentum (SEC(2010)1080, 36. o.)

(6) HL L 14., 1998.1.20., 9. o.

## MELLÉKLET

### AZ ÁLLÁSFOGLALÁSRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNYHOZ: A KÉRT JAVASLAT TARTALMÁRA VONATKOZÓ RÉSZLETES AJÁNLÁSOK

#### 1. ajánlás: FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

A 2006/54/EK irányelv - a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvnek az alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv(1) rendelkezéseinek átvételével - tartalmazza az egyenlő díjazás fogalmának meghatározását. Annak érdekében, hogy pontosabb kategóriák álljanak rendelkezésre a nemek közötti bérszakadék kezelésének eszközeként, fontos a különböző fogalmak részletesebb meghatározása, mint például:

- a nemek közötti bérszakadék, amelynek meghatározását nem szabad pusztán a bruttó órabérre korlátozni, ugyanakkor a nemek közötti, kiigazítások nélküli és „nettó” bérszakadék között is különbséget kell tenni;
- a díjazásban történő közvetlen és közvetett megkülönböztetés;
- a járandóság, amelynek meghatározása ki kell, hogy terjedjen bármilyen nettó bérre vagy fizetésre, valamint bármilyen, munkához kapcsolódó pénzügyi juttatásra és természetbeni juttatásra;
- nyugdíjszakadék (a bérszakadék folytatódása a nyugdíjba vonulás után a nyugdíjrendszer különböző pilléreiben, például a felosztó-kirovó rendszerekben, a foglalkoztatói nyugdíjak esetében);
- az „egyenlőnek” tekintett munka (a foglalkozások egyes kategóriáiban);
- egyenlő értékű munka a vonatkozó tényezők megadásával;
- a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló fizetéséért és bármely lehetséges fizetésbeli egyenlőtlenségért való felelősség legyen világosan meghatározva;
- szakmai és kollektív szerződések - egyértelművé kell tenni, hogy lehetséges a különböző kollektív szerződésekhez, illetve különböző szakmákhoz tartozó munkák összehasonlítása, feltéve, hogy a munkák összevethetők úgy, mint egyenlő vagy egyenlő értékű munkák.

#### 2. ajánlás: A HELYZET ELEMZÉSE ÉS AZ EREDMÉNYEK ÁTLÁTHATÓSÁGA

2.1. A munkáltatók és a munkavállalók körében az esetleges, vállalatukon belüli bérszakadékok meglétével kapcsolatos információk és tudatosság hiánya, illetve a tudatlanság gyengíti a Szerződésben és a hatályos jogszabályokban szereplő elv végrehajtását.

2.2. Felismerve azt, hogy nem állnak rendelkezésre pontos, összehasonlítható és koherens statisztikai adatok, többek között a részmunkaidős munkavállalók közötti, nemek szerinti bérszakadékról és nyugdíjszakadékról, valamint a nők alacsonyabb bérszintjéről, különösen a hagyományosan női szakmákban, a tagállamoknak szociális politikájukban teljes mértékben figyelembe kell venniük és súlyos problémaként kell kezelniük a nemek közötti bérszakadékat.

2.3. Ezért alapvető fontosságú, hogy a vállalatokon belül (pl. a legalább 30 munkavállalóval rendelkező vállalatoknál, és ahol az alkalmazottak legalább 10%-a mindkét nemet magában foglalja) kötelezővé tegyék a fizetések rendszeres ellenőrzését, valamint az ezen ellenőrzések eredményeinek – a személyes adatok védelmét szem előtt tartó – közzétételét. E kötelezettség vonatkozhatnak a fizetésen kívüli egyéb bérelemekről szóló információkra is. Ennek az információnak a munkavállalók, a szakszervezetek és a megfelelő hatóságok (pl. munkaügyi ellenőrzések, esélyegyenlőségi szervek) számára hozzáférhetőnek kell lennie.

2.4. A munkáltatóknak az eredményeket nemek szerint lebontott bérstatisztikák formájában kell biztosítaniuk a munkavállalók és képviselőik számára, ugyanakkor tekintetbe véve a személyes adatok védelmét. Ezeket az adatokat az egyes tagállamokban ágazati és nemzeti szinten kell összesíteni.

2.5. A munkáltatóktól meg kell követelni az átláthatósági politika bevezetését a munkabérek összetétele és felépítése terén, beleértve a béren kívüli juttatást, a jutalmakat és a javadalmazás részét képező egyéb előnyöket.

2.6. Amennyiben a bérekkel kapcsolatos statisztika csoportok vagy egyének szintjén nemek közötti eltéréseket mutat, a munkaadók kötelesek továbbvizsgálni az eltéréseket, valamint megszüntetésük érdekében intézkedni.

### **3. ajánlás: A MUNKA ÉRTÉKELÉSE ÉS A MUNKAKÖRI BESOROLÁS**

3.1. A munka értéke fogalmának a képzettségen, a személyes készségeken vagy a felelősségen kell alapulnia, előtérbe helyezve a munka minőségét a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség előmozdítása érdekében. E fogalmat nem jellemezheti a nőkkel szembeni hátrányos, sztereotipizált megközelítés, például az, hogy a hangsúly a fizikai erőre helyeződik a kapcsolatteremtő készségek helyett, valamint biztosítani kell, hogy az emberek iránti felelősségvállalást megkövetelő munkaköröket az anyagi vagy pénzügyi forrásokért való felelősségvállalással járó munkakörökkel egyenlő értékűnek tekintsék. A bértárgyalások során, valamint a munkaköri besorolás és a bértábla rögzítésekor tájékoztatást, segítséget és/vagy képzést kell biztosítani a nők számára. Lehetővé kell tenni azt is, hogy egyes ágazatokat vagy vállalatokat fel lehessen szólítani munkaköri besorolási rendszerük értékelésére a nemi dimenzió előírt módon történő figyelembevételére szempontjából, illetve arra, hogy végrehajtsák a szükséges kiigazításokat.

3.2. A bizottsági kezdeményezésnek ösztönöznie kell a tagállamokat, hogy a férfiak és a nők közötti egyenlőség elvét tiszteletben tartó munkaköri besorolásokat vezessenek be,



amelyek mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára lehetővé teszik, hogy felismerjenek egy torzult bérskála-meghatározáson alapuló, esetleges fizetésbeli megkülönböztetést. A munkaügyi kapcsolatok rendszereire vonatkozó nemzeti jogszabályok és hagyományok tiszteletben tartása továbbra is fontos. A munka értékelése és a munkaköri besorolás ilyen elemeinek átláthatóknak kell lenniük, és azokat valamennyi érintett, a munkaügyi felügyelőségek és az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervek rendelkezésére kell bocsátani.

3.3. A tagállamoknak elsősorban a női szakmákra összpontosító, mélyreható értékelést kell végezniük.

3.4. A diszkriminációtól mentes szakmai értékelésnek az alkalmazottak besorolására és a munka szervezésére szolgáló új rendszereken, a szakmai tapasztalaton és a termelékenységen kell alapulnia, ez utóbbiakat leginkább olyan minőségi szempontokból értékelve, mint az iskolázottság és más képzettségek, a mentális és fizikai követelmények, az emberi és anyagi erőforrások iránti felelősség, továbbá ezek alapján kell rögzíteni a fizetések meghatározására szolgáló értékelési adatokat és táblázatokat, mindvégig tiszteletben tartva az összehasonlíthatóság elvét.

#### **4. ajánlás: Esélyegyenlőségi szervek és jogorvoslat**

Az esélyegyenlőségnek és a tényleges megvalósítását ellenőrző szerveknek nagyobb szerepet kell játszaniuk a nemek közötti bérszakadék csökkentésében. E szervek számára lehetővé kell tenni a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos jogszabályok alkalmazásának nyomon követését és – amennyiben lehetséges – hatékonyabb és függetlenebb érvényesítését, ideértve a jelentéstételi jogot is, emellett megfelelő finanszírozást kell kapniuk. A 2006/54/EK irányelv 20. cikkének felülvizsgálata révén meg kell erősíteni e szervek megbízását, hogy lehetőséget kapjanak a következőkre:

- a fizetésbeli megkülönböztetés áldozatainak támogatása és a részükre történő tanácsadás;
- független felmérések biztosítása a bérszakadékra vonatkozóan;
- független jelentések közzététele és javaslatok tételje bármely kérdésben, amely összefügg az ilyen megkülönböztetéssel;
- jogi hatáskör saját vizsgálat indítására;
- jogi hatáskör szankciók kiszabására az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás elvének megsértése esetén és/vagy a fizetésbeli megkülönböztetés eseteinek bíróság elé vitelére;
- speciális képzés biztosítása a szociális partnerek és az ügyvédek, bírák és ombudsmanok részére egy elemzési eszközökből és célzott intézkedésekből álló eszközkészlet alapján, amelyet vagy a szerződések megírásakor, vagy a bérszakadék kezelésére irányuló szabályok és politikák végrehajtásának ellenőrzésekor kell alkalmazni, valamint a megkülönböztetéstől mentes munkaköri értékelésről szóló tanfolyamok és tananyagok biztosítása a munkáltatók részére.

### **5. ajánlás: SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD**

A kollektív megállapodások és az alkalmazandó bérskálák és munkaköri besorolási rendszerek további alapos vizsgálatára is szükség van, főként a részmunkaidős munkavállalók és az egyéb atipikus munkafeltételek vagy béren kívüli fizetés/jutalom (beleértve a természetbeni juttatásokat) mellett dolgozó munkavállalók kezelése tekintetében. Ezeknek a vizsgálatoknak nemcsak az elsődleges munkakörülményekre és foglalkozási szociális biztonsági rendszerekre kell kiterjedniük, hanem a másodlagosakra is: szabadságolási és nyugdíjrendszerek, szolgálati járművek, gyermekfelügyelet, rugalmas munkaidő, jutalom stb. A tagállamoknak – a nemzeti jog, a kollektív megállapodás vagy gyakorlat tiszteletben tartása mellett – arra kell ösztönözniük a szociális partnereket, hogy olyan, nemi szempontból semleges munkaköri besorolásokat vezessenek be, amelyek mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára lehetővé teszik, hogy felismerjenek egy torzult bérskála-meghatározáson alapuló, esetleges fizetésbeli megkülönböztetést.

A vezetés is fontos szerepet játszhat, nemcsak a díjazás egyenlősége tekintetében, hanem abban is, hogy olyan légkört teremtsen, ahol a férfi és női munkavállalók között igazságosan oszlanak meg a gondozási feladatok és a szakmai előrelépési lehetőségek.

A szociális partnereket fel kell hatalmazni arra, hogy az egyenlő díjazás kérdéseit napirendre tűzzék, nemcsak a saját ágazatukon belül, hanem az ágazatok közötti egyensúlyra is törekedve(2).

A Bizottságnak ki kell dolgoznia egy operatív, gyakorlati és felhasználóbarát útmutatót a vállalatokon és tagállamokon belüli szociális párbeszédre. Ennek iránymutatásokat és kritériumokat kell tartalmaznia a munkák értékének meghatározásához és a munkakörök összehasonlításához. A munkák értékelésének lehetséges módszereire vonatkozó javaslatokat is tartalmaznia kellene.

### **6. ajánlás: A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MEGELŐZÉSE**

A 2006/54/EK irányelvben szereplő, a megkülönböztetés megelőzéséről szóló 26. cikkben külön kell hivatkozni a fizetések terén megnyilvánuló diszkriminációra annak érdekében, hogy a tagállamok a szociális partnerek és az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezetek bevonásával:

- az iskolarendszerekhez és a szakmai képzéshez igazított olyan speciális intézkedéseket hozzanak a különböző szakmák képzése és a szakmai modellek osztályozása területén, amelyek arra irányulnak, hogy megakadályozzák és megszüntessék a képzés, a munkaköri besorolás és a képességeknek a gazdaság területén történő felhasználása terén mutatkozó hátrányos megkülönböztetéseket;

- külön szakpolitikákat fogadjanak el, hogy lehetővé tegyék a munka és a családi vagy magánélet összeegyeztetését, amibe beletartozik a magas minőségű és megfizethető gyermekfelügyelet és más eltartott személyek gondozása, valamint egyéb gondozási szolgáltatások, a rugalmas munkaszervezés és munkaidő és az anyasági, apasági, szülői és családi szabadság,
- konkrét intézkedéseket tegyenek (az EUMSZ 157. cikkének (4) bekezdése értelmében) a bérszakadék és a nemek közötti szegregáció jóvátételére, amelyeket a szociális partnereknek és az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezeteknek kell érvényre juttatniuk a különböző szerződéses és ágazati szinteken, úgymint: bérmegállapodások előmozdítása az egyenlő munkáért egyenlő díjazás jegyében, vizsgálatok az egyenlő díjazással kapcsolatban, kvalitatív és kvantitatív célok kitűzése és teljesítményértékelés, a bevált gyakorlatok cseréjének támogatása;
- olyan kikötést szerepeltessenek a közbeszerzési szerződésekben, amely előírja a nemek közötti egyenlőséget és az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazást.

#### **7. ajánlás: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSE**

Erősíteni kell a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését, amihez a 2006/54/EK irányelv 29. cikkét ki kell egészíteni a tagállamoknak szóló pontos iránymutatásokkal az egyenlő díjazás elvét illetően, hogy fel lehessen számolni a nemek közötti bérszakadékot. A Bizottságnak fel kell készülnie arra, hogy támogatást nyújtson a tagállamoknak és más szereplőknek a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére irányuló gyakorlati intézkedések vonatkozásában, nevezetesen az alábbiak révén:

- a nők és férfiak közötti bérkülönbségeket értékelő jelentési rendszerek bevezetése,
- a szakmai besorolási és szervezési rendszerek változásaira vonatkozó információkat tartalmazó adatbázis létrehozása,
- a munkaszervezés reformja kapcsán végzett kísérletek eredményeinek összegyűjtése és terjesztése,
- a bérkülönbségek felszámolására szolgáló gyakorlati eszközökkel (például nemzeti és ágazati szintű kollektív szerződésekkel) kapcsolatos információk és útmutatók terjesztése, különösen a kis- és középvállalkozások körében (pl. az IT alapú LOGIB-D eszközről).
- a szociális partnerekkel és szakmai szervezetekkel közösen egy európai egyenlő bérezési minőségi tanúsítvány bevezetése, amellyel az intézmények, a vállalkozások és a hatóságok azt hirdethetik, hogy igazoltan teljesítik az egyenlő bérezéssel kapcsolatos bizonyos kritériumokat, pl. a bérek átláthatóságát;
- internetes oldalon közzéteendő, a különböző nyelvekre lefordított és mindenki számára hozzáférhető külön iránymutatások kidolgozása a bérezésbeli eltérések nyomon követéséhez a kollektív tárgyalások összefüggésében.

## **8. ajánlás: SZANKCIÓK**

8.1. Az e területen meglévő jogszabályok – különböző okok miatt – nyilvánvalóan kevésbé hatékonyak, és figyelembe véve, hogy az egész probléma nem oldható meg egyetlen jogszabállyal, a Bizottságnak és a tagállamoknak meg kellene vizsgálniuk a meglévő jogszabályok megfelelő típusú, hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókkal történő megerősítésének lehetőségeit.

8.2. Fontos, hogy a tagállamok megtegyék a szükséges intézkedéseket, hogy „az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás” elvének megsértésére megfelelő szankciók vonatkozzanak, a hatályos törvényi rendelkezéseknek megfelelően.

8.3. A hatályos jogszabályok ellenére a vizsgálatok és a szankciók gyakran siralmasan alkalmatlanok az egyenlő díjazás elvének érvényesítése tekintetében. Ezeket a kérdéseket prioritásként kell kezelni, és az ilyen ügyekben felelős ügynökségeket és szerveket el kell látni a szükséges műszaki és pénzügyi forrásokkal.

8.4. Emlékeztetni kell arra, hogy a 2006/54/EK irányelv szerint a tagállamok kötelesek gondoskodni a kártérítésről vagy jóvátételről (18. cikk), valamint a szankciókról (25. cikk). E rendelkezések azonban nem elegendőek az egyenlő díjazás elve megsértésének elkerüléséhez. Emiatt azt javasoljuk, hogy készüljön tanulmány az alábbiakhoz hasonló lehetséges szankciók megvalósíthatóságáról, hatékonyságáról és hatásáról:

- szankciók, amelyeknek magukban kell foglalniuk az áldozatnak szóló kártérítés megfizetését is;
- közigazgatási bírságok (például a 2. ajánlás szerinti nemi szempontból bontott, bérstatisztikák elemzésével kapcsolatos értesítés elmulasztása, az értesítés kötelező közzétételének elmulasztása vagy rendelkezésre állásának hiánya esetén) a munkaügyi felügyelőségek vagy az esélyegyenlőséggel foglalkozó illetékes szervek kérésére;
- az állami kedvezményekből, támogatásokból (beleértve a tagállamok által kezelt uniós finanszírozást is), valamint a közbeszerzési eljárásokból való kizárás, amint ezt a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai ágazatban működő ajánlatkérők beszerzési eljárásainak összehangolásáról szóló, 2004. március 31-i 2004/17/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv(3) és az építési beruházásra, az árubeszerzésre és a szolgáltatásnyújtásra irányuló közbeszerzési szerződések odaítélési eljárásainak összehangolásáról szóló, 2004. március 31-i 2004/18/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv(4) már előírja;
- a szabálysértők kilétének megállapítása, amelyet nyilvánosságra kell hozni.

## **9. ajánlás: AZ UNIÓS SZABÁLYOZÁS ÉS UNIÓS POLITIKA ÉSSZERŰSÍTÉSE**

9.1. Sürgős intézkedéseket kell tenni annak kapcsán, hogy a bérezés terén hátrányos helyzetbe kerülnek a részmunkaidőben dolgozók. Ez megköveteli a 97/81/EK tanácsi irányelv értékelését és esetleges felülvizsgálatát, amely a teljes munkaidős és a

részmunkaidős munkavállalókkal szemben egyenlő bánásmódot ír elő, valamint célzottabb és hatékonyabb intézkedéseket kér a kollektív szerződések keretében.

9.2. A foglalkoztatási iránymutatásokba sürgősen fel kell venni a bérkülönbségek csökkentésére irányuló konkrét célkitűzést, többek között a nők szakképzéshez való hozzáféréssel, valamint képesítéseik és képességeik elismerésével kapcsolatban.

---

(1) HL L 45., 1975.2.19., 19. o.

(2) Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért: A nemek közötti bérszakadék kezelése: A kormányok és a szociális partnerek intézkedései, 2010. március 5., 30. o.

(3) HL L 134., 2004.4.30., 1. o.

(4) HL L 134., 2004.4.30., 114. o.



*Az Európai Parlament Uniós Belső Politikák Főigazgatósága*  
Hatásértékelések és Európai Hozzáadott Érték Igazgatóságának  
kiadványa



PE 504.469  
ISBN: 978-92-823-4449-1  
DOI: 10.2861/24185  
CAT: BA-31-13-956-HU-N