



EURÓPAI PARLAMENT

2009 - 2014

Plenárisülés-dokumentum

A7-0160/2012

10.5.2012

JELENTÉS

a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról (2011/2285(INI))

Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság

Előadó: Edit Bauer

(Kezdeményezés – az eljárási szabályzat 42. cikke)

TARTALOMJEGYZÉK

	Oldalszám
AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY	3
MELLÉKLET AZ ÁLLÁSFOGLALÁSRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNYHOZ: A KÉRT JAVASLAT TARTALMÁRA VONATKOZÓ RÉSZLETES AJÁNLÁSOK	11
VÉLEMÉNY A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL	17
A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE.....	28

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról

(2011/2285(INI))

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 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 Európai Unió működéséről szóló szerződés 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,

¹ HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

- 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 egyezményének¹ rendelkezéseire, amelyek arra kötelezik az országokat, hogy közbeszerzési szerződéseik tartalmazzanak egy munkaügyi záradékot, amely kiter 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 nőkkel 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 állásfoglalására²,
- tekintettel a 2008. november 18-i állásfoglalás 2009. február 3-i bizottsági nyomon követésére,
- tekintettel 10 képviselőjének 2010. március 8-i azon kezdeményezésére, 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 Európai 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 ellenére³ – az előrehaladás rendkívül lassú (az EU 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 jelzettnél nagyobb is lehet, mivel három tagállam adatai még hiányoznak;

¹ <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>.

² HL C 16. E, 2010.1.22., 21. o.

³ Fenntartható fejlődés az Európai Unióban: az Európai Unió fenntartható fejlődési stratégiájának 2011. évi ellenőrző jelentése, Eurostat, 2011.

- B. mivel a nemek közötti kitartóan nagy bérszakadék háttérében 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 egyenlőtlenesség, 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 tényezőkhez 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 órabéreket mutatják, hanem az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért a férfiaknak és a nőknek fizetett díjazás összegét is;
- F. mivel az átdolgozott 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 EU 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 munkabérekéről 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 szükségszerűen 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 értékeli, 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 elnöiesedett 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 fogyatékossgal 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 bíróságokig¹; mivel az ilyen követelések ritkaságára sok magyarázat van, ideértve a fizetésekre vonatkozó információ hiányát, az

¹ A nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről szóló, 2010 és 2015 közötti időszakra vonatkozó keretstratégia című bizottsági közleményt kísérő háttérdokumentum (SEC(2010)1080, 36. o.)

összehasonlítási kör nehézségeit, a felperes személyes erőforrásainak hiányát és azt, hogy kudarcba fulladt az olyan testületek ellenőrzése és büntetése, amelyek elhanyagolják a fizetésekre vonatkozó információk közzétételét;

- 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:
 - fogalommeghatározások,
 - 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 európai 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 Európai 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 az átdolgozott 2006/54/EK irányelvet, ösztönözzék a köz- és magánszektor aktívabb szerepvállalására a nemek közötti bérszakadék megszüntetésében, valamint tegyék lehetővé a partnerek számára a férfiak és a nők közötti egyenlőséget szolgáló tervek megvitatását vállalati, nemzeti és európai szinten; 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 közszférabeli 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 előrelépésben 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 a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló tanácsi irányelvet;
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 képviseleti testületek számára arra szolgáló eszköz, hogy egy ügyel kapcsolatban a beleegyező panasztevők nevében bírósági eljárást kezdeményezhessenek, valamint adjanak keresetelési jogot a nem kormányzati szervezeteknek és a szakszervezeteknek, hogy közigazgatási eljárásokban is képviselhesék 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 terhéről 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. üdvözli 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 bérszakadéokra 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 melletti 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.

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

1. ajánlás: FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

A 2006/54/EK irányelv – a 75/117/EGK irányelv 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 bérré 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 – egyértelműbbé 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 bérszakadékot.

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 szervezeteknek nagyobb szerepet kell játszaniuk a nemek közötti bérszakadék csökkentésében. E szervezet 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 szervezet 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 tétele 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 bérskálameghatározáson 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 törekedve¹.

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 Európai Unió működéséről szóló szerződés 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

¹ Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért: A nemek közötti bérszakadék kezelése: A kormányok és a szociális partnerek intézkedései, 2010. március 5., 30. o.

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 elegendők 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 közbeszerzési eljárásról szóló 2004/17/EK irányelv¹ és a 2004/18/EK irányelv² már előírja;
- a szabálysértők kilétének megállapítása, amelyet nyilvánosságra kell hozni.

9. ajánlás: AZ EURÓPAI SZABÁLYOZÁS ÉS POLITIKA ÉSSZERŰSÍTÉSE

9.1. Sürgős intézkedéseket kell tenni annak kapcsán, hogy a bérezés terén hátrányos helyzetbe kerülnek a részmunkaidőben dolgozók. Ez megköveteli az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében foglalt, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás³ 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 134., 2004.4.30., 1. o.

² HL L 134., 2004.4.30., 114. o.

³ HL L 14., 1998.1.20., 9. o.

28.3.2012

VÉLEMÉNY A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL

a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részére

a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, a Bizottsághoz intézett európai parlamenti ajánlásokról (2011/2285(INI))

Előadó: Gabriele Zimmer

(Kezdeményezés – az eljárási szabályzat 42. cikke)

JAVASLATOK

A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság felkéri a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságot mint illetékes bizottságot, hogy

– állásfoglalásra irányuló indítványának mellékletébe foglalja bele a következő ajánlásokat:

1. sajnálja, hogy a Bizottság még nem adott megfelelő választ a Parlament 2008. november 18-i, illetve 2010. február 10-i állásfoglalására, és még nem kezdte meg egy jogalkotási kezdeményezés kidolgozását, illetve nem használta fel széles körűen az esélyegyenlőség európai évét (2007) a férfi és női munkavállalók közötti eltérő bérezés problémájának hatékony kezelésére, tekintettel arra, hogy a bérszakadék felszámolása továbbra is közös politikai prioritása a tagállamoknak és más, európai szintű kulcsfontosságú szereplőknek, amint azt a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktummal (2011–2020) kapcsolatos tanácsi következtetések is kifejezésre juttatják;
2. hangsúlyozza, hogy a nemek közötti bérszakadék főként a sztereotípiák eredménye, és abból ered, hogy a nőket csupán a hagyományosan rájuk osztott szerepekkel azonosítják; ezért felszólítja a tagállamokat, hogy országos és helyi szintű társadalmi kezdeményezések elindításával mozdítsák elő az egyenlő bérezést;
3. rendkívüli aggodalmának ad hangot amiatt, hogy az elmúlt évtizedben csak lassú előrelépéseket sikerült elérni, és a férfiak és nők közötti bérkülönbség az utóbbi években magas szinten stagnál, és így – az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” jogilag kötelező érvényű elvének ellenére – 2009-ben a 27 tagú EU-ban a nők ugyanazon munkáért

átlagosan 17,5%-kal alacsonyabb (a magánszektorban ugyanazon teljesítmény és képzettség mellett akár 30%-kal alacsonyabb) órabérben részesültek, mint a férfiak; aggasztónak találja, hogy egyes tagállamokban a magasán képzett nők és férfiak között igen jelentős a bérszakadék; hangsúlyozza, hogy a nők a bizonytalan foglalkoztatás és a válság társadalmi következményei által leginkább érintett társadalmi szegmensekbe tartoznak; rámutat, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet „Globális foglalkoztatási trendek 2012-ben: a foglalkoztatási válság elmélyülésének megelőzése” című jelentése szerint a veszélyeztetett munkahelyeken a nők aránya (50,5%) meghaladja a férfiakét (48,2%);

4. úgy véli, hogy a nők „rugalmas biztonságot” kínáló szerződéses rendelkezések révén megvalósuló védelme fokozza a társadalmi kohéziót a munkaerőpiacon, különösen azon nők számára, akik anyákká válnak, vagy akiknek esetleg időseket kell ellátniuk; megjegyzi, hogy a nők munkaidő-beosztásának kellően rugalmasnak kell lennie ahhoz, hogy kielégítse igényeiket, valamint hogy javuljon esetükben a munka és a magánélet közötti egyensúly;
5. felszólítja a tagállamokat, hogy ismerjék el a nők munkahelyeiken képviselt valódi hozzáadott értékét, valamint biztosítsanak megfelelő feltételeket foglalkoztathatóságuk javítása és munkaerő-piaci részvételük fokozása érdekében, megfizethető gondozási és gyermekgondozási szolgáltatásokat, szülői szabadságokat és rugalmas munkakörülményeket biztosítva, különösen amikor a nők a gyermekvállalás vagy más családi kötelezettségek miatti hosszú inaktív időszakot követően visszatérnek a munkaerőpiacra;
6. felszólítja 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;
7. üdvözli a Tanács 2010. december 6-i következtetéseit, amelyekben felszólítja a tagállamokat, hogy hozzanak átfogó intézkedéseket a bérszakadék különböző okainak felszámolása érdekében;
8. hangsúlyozza, hogy a bérszakadék a betöltött pozíció és a képesítések szintjével arányosan növekszik a nők hátrányára;
9. rámutat, hogy néhány országban a nők hátrányára tovább nő a bérszakadék a számukra legnehezebb időszakokban, azaz a gyermekvállalási korban és a nyugdíjkorhatár környékén;
10. hangsúlyozza, hogy a nemek közötti bérszakadék továbbra is számos összetett okon alapul; úgy véli, hogy ez az egyenlőtlenség jelentős negatív következményekkel jár sok nő életére nézve, különösen nyugdíjaskorban, mivel az alacsonyabb bérek alacsonyabb mértékű nyugellátáshoz vezethetnek, valamint magyarázatot adhatnak arra, hogy miért sújtja a nőket nagyobb arányban (22%) az időskori szegénység, mint a férfiakat (16%); hangsúlyozza, hogy sok esetben a nyugdíjas nők elszegényedésének okai arra vezethetők vissza, hogy gondozási feladatokat láttak el, mivel a nők körében általánosabb jelenség, hogy ideiglenes vagy részmunkaidős munkát vállalnak annak érdekében, hogy össze

tudják egyeztetni a munkahelyi és családi kötelezettségeiket; ezért felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy tegyenek további erőfeszítéseket az ilyen jellegű egyenlőtlenségek felszámolása, valamint a nyugdíjak terén a férfiakkal és nőkkel szembeni egyenlő bánásmód biztosítása érdekében;

11. úgy véli, hogy a férfiak által végzett munkához hasonló készségeket, erőfeszítést és felelősségvállalást igénylő munkát végző női munkavállalók minden korosztálya számára ugyanolyan lehetőségeket kell biztosítani a képzés, az előmenetel, az átképzés, valamint a nyugdíjjogosultságok és a munkanélküli juttatások szempontjából, mint a férfiak esetében;
12. megítélése szerint a nők és a férfiak közötti bérkülönbségek csökkentése pozitív hatással járhat a fokozottabb gyermekvállalás ösztönzésére és az erősödő – és különösen Európa keleti felében drámai – demográfiai tendenciák enyhítésére, valamint javíthatja a gyermeket nevelő nők, különösen az egyedülállóvá váló anyák helyzetét, csökkentve ezáltal a gyermekszegénység kockázatát is;
13. úgy véli, hogy a sztereotípiáktól mentes munkaerőpiac nemcsak a nők jövedelmének, hanem a tagállamok GDP-jének növekedéséhez is hozzájárulhat; megállapítja, hogy több tanulmány szerint ha a nők munkaerő-piaci részvétele 70%-ra nőne – elérve a férfiak részarányát –, az rendkívül kedvező (4–8%-os) gazdasági hatással járna az EU GDP-jére;
14. hangsúlyozza, hogy az „egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” elve alkalmazásának elmulasztása aláássa az Európa 2020 stratégia foglalkoztatási célkitűzéseit; rámutat, hogy a nők aktívabb munkaerő-piaci bevonása elősegíti a biztosítási rendszerek fenntarthatóságának megerősítését, különösen a demográfiai tendenciák fényében;
15. megállapítja azonban, hogy a bérszakadék egyik vagy másik okának kezelésére irányuló intézkedéseket felölelő megközelítések önmagukban nem bizonyultak alkalmasnak a férfiak és nők közötti bérszakadék hatékony felszámolására;
16. hangsúlyozza, hogy a magánvállalkozásokra és az állami szférára való összpontosítás mellett figyelembe kell venni azt is, hogy a nőkkel szemben egyenlőtlen bánásmódot alkalmaznak a családi vállalkozásokban és a mezőgazdaságban, ahol a nők nemcsak kevesebbet keresnek, mint a férfiak, hanem gyakran egyáltalán nem kapnak fizetést; szorgalmazza, hogy tegyenek lépéseket a közvélemény figyelmének felkeltésére azzal kapcsolatban, hogy ez a szociális biztonság és a nyugdíj szempontjából kedvezőtlenül befolyásolja a nők helyzetét;
17. rámutat, hogy a statisztikáknak koherensnek, összehasonlíthatónak, nemek szerint lebontottnak és teljes körűnek kell lenniük, és azokat úgy kell elkészíteni, hogy igazodjanak a munkavállalók besorolásával és alkalmazásával, valamint a munkaszervezéssel kapcsolatos új rendszerekhez; úgy véli, hogy a bérszakadék értékelésénél nemcsak az eltérő bruttó órabéreket, hanem az egyéb olyan szempontokat – például az egyéni bért, a szerződéstípust, a pótlékokat és bónuszokat, a szakmai képzéseket, a személyes készségeket és képességeket, a munkaszervezést, a szakmai tapasztalatot és a termelékenységet – is figyelembe kell venni, amelyeket nemcsak mennyiségi (a munkahelyen fizikailag eltöltött idő), hanem minőségi szempontból is értékelni kell, figyelembe véve a munkaidő-csökkentés, a szabadságolási időszakok és a

gondozási feladatok miatti hiányzás automatikus bérnövekedésre gyakorolt hatásait is;

18. felszólítja a tagállamokat, hogy hajtsák végre a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésére irányuló stratégiákat, mivel a nemekkel kapcsolatos kérdések átfedésben vannak a gyermekgondozással, az adópolitikákkal és a közbeszerzéssel;
19. 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;
20. hangsúlyozza, hogy az Európa 2020 stratégia kifejezetten célul tűzi ki a 20–64 éves nők és férfiak foglalkoztatási rátájának 75%-ra történő emelését, amelynek megvalósítását egy átfogóbb gazdasági fellendülési terv részét képező, a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére, a nők képzésének előmozdítására és a nők vállalkozó szellemének fokozására irányuló intézkedésekkel lehet elősegíteni, figyelembe véve a tagállamok relatív kiindulási helyzetét és nemzeti körülményeit;
21. felszólítja a tagállamokat, hogy hozzák meg a bérek átláthatóságának növeléséhez szükséges intézkedéseket; úgy véli, javítani kell és elő kell mozdítani a bérrendszerek átláthatóságát, és a munkaadóknak ellenőrizniük kell a pénzbeli és nem pénzbeli javadalmazásokat, összevetve azokat a feladatokkal, a képzettségekkel és a tapasztalatokkal, figyelembe véve a nemekkel kapcsolatos kérdéseket; rámutat, hogy a vállalati javadalmazási politikáknak, valamint a juttatások és bónuszok nyújtásával kapcsolatos szabályoknak átláthatónak kell lenniük;
22. rámutat, hogy a tagállamok feladata az Európa 2020 stratégia végrehajtása, és hogy helyzetüknél fogva a tagállamok tudják a leginkább elosztani saját erőforrásaikat a megállapított célok hatékony elérése szempontjából;
23. hangsúlyozza, hogy intézkedéseket kell hozni a nemek közötti tényleges egyenlőség feltételei melletti 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;
24. megjegyzi, hogy a bérszakadék gyakran a modern társadalomban meglévő jogi, társadalmi és gazdasági tényezőkhez kapcsolódik, ugyanakkor megjegyzi, hogy az „egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” elv gyakorlati érvényesítésének egyetlen módja olyan szakpolitikák elfogadása, amelyek lehetővé teszik a családi kötelezettségek férfiak és nők közötti egyenlő megosztását;
25. rámutat, hogy elő kell mozdítani az alkalmazottakkal szembeni tisztességes és etikus magatartás normáit, különös tekintettel az egyenlő és átlátható javadalmazási rendszerre;
26. rámutat, hogy a családi kötelezettségek korlátozzák a nők szakmai előmeneteli lehetőségeit; megállapítja, hogy ezért a nők felülreprezentáltak a részmunkaidős

foglalkoztatás területén, ami jelentősen csökkenti a jövedelemszerző munkavégzés időtartamát, valamint ők teszik ki a munkaerő többségét az árnyékgazdaságban, ahol nagyobb valószínűséggel dolgoznak bizonytalan munkahelyeken, védtelenebbek az elbocsátással szemben és nem élvezik kellőképpen a szociális biztonsági rendszerek védelmét;

27. Elsődlegesnek tartja a megosztott felelősség új kultúrájának előmozdítását – a magánéletben és a munka területén egyaránt – a gyermeknevelés és a háztartási munkák tekintetében, megkönnyítve ezáltal a családi élet és a karrier egymással való összeegyeztetését; kitart amellett, hogy elő kell mozdítani a gyermekfelügyeleti, a lakóhelyi és az intézmények által kínált gondozási szolgáltatások igénybe vételének lehetőségét is; felhívja a tagállamokat annak biztosítására, hogy ezek költségeit le lehessen írni az adóból;
28. felhívja a Bizottság és a tagállamok figyelmét, hogy pozitív intézkedéseket kell hozni a nők és a férfiak érdekében, nem utolsósorban lehetővé téve számukra, hogy a családnak szentelt időszakot (a gyermeknevelést és/vagy a beteg vagy fogyatékkal élő hozzátartozó ellátását) követően visszatérjenek a munka világába, valamint hogy elő kell mozdítani az olyan szakpolitikákat, amelyek segítik a munkaerőpiacra való be-, illetve visszailleszkedésüket, hogy ily módon visszanyerjék pénzügyi függetlenségüket;
29. úgy véli, hogy kezdeményezéseket és intézkedéseket kell tenni elsősorban az oktatás területén minden szakaszban – nemzeti és európai szinten egyaránt – a nők foglalkoztatásával kapcsolatos sztereotípiák leküzdése érdekében, amelyek azt a családi jövedelem kiegészítéseként kezelik, ami jelentősen hozzájárul a nemek közötti bérszakadék kialakulásához és fennmaradásához;
30. hangsúlyozza, hogy bővíteni kell a nők karrierlehetőségeit, a nőket pedig ösztönözni kell arra, hogy hagyományosan „férfias” műszaki és tudományos foglalkozásokat üzenek;
31. úgy véli, hogy jogalkotási és nem jogalkotási intézkedésekre van szükség nemzeti és uniós szinten egyaránt a bérszakadék megszüntetése, a nők férfiak által uralt ágazatokban való részvételének fokozása, valamint a nők készségei és gazdasági teljesítménye munkahelyi elismerésének előmozdítása érdekében, hogy le lehessen küzdeni a horizontális és vertikális kirekesztést, továbbá meg lehessen előzni egyes foglalkozások és ágazatok tipikusan női területként való sztereotipizálását; hangsúlyozza, hogy az ilyen intézkedéseknek elő kell mozdítaniuk a nők döntéshozatalban való részvételét minden szinten és minden ágazatban, valamint felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy mérlegeljék jogilag kötelező erejű kvóta bevezetését a nők állami és magánvállalatokon belüli kinevezésére vonatkozóan, különös tekintettel a vezető beosztásokra; sajnálja, hogy a többszörösen hátrányos helyzetű nőket (például a fogyatékkal élő nőket, a kisebbségi vagy a bevándorló háttérrel rendelkező nőket) még inkább érinti a bérszakadék problémája;
32. hangsúlyozza, hogy sürgős fellépésre van szükség a bérek terén tapasztalható megkülönböztetés leküzdése érdekében, akár a hatályos irányelvek felülvizsgálata, illetve az egyértelmű célokat (például 2020-ig a bérszakadék 0,5%-ra való csökkentését) kitűző, a megkülönböztetés közvetlen és közvetett formáinak felszámolását célzó fokozatos ágazati tervek kidolgozása révén, akár a kollektív tárgyalások és az egyenlőséggel

foglalkozó tanácsadók képzésének előmozdítása, a nők és férfiak között a nem fizetett munka tekintetében fennálló egyenlőtlenséggel kapcsolatos probléma megoldása, valamint a gyárakra és egyéb munkahelyekre vonatkozó esélyegyenlőségi tervek kidolgozása révén; úgy véli, hogy a női munkavállalók tárgyalási pozíciójának erősítése érdekében általános gyakorlattá kell válnia a bérek átlátható megállapításának;

33. sajnálja, hogy jöllehet a Parlament 2010. október 20-án támogatta a szülési szabadságról szóló 92/85/EGK irányelv felülvizsgálatát, a Tanács még mindig nem fogadott el hivatalos álláspontot a javaslattal kapcsolatban; rámutat, hogy ahhoz, hogy az Európa 2020 stratégiában szorgalmazottaknak megfelelően a nők foglalkoztatási rátája elérje a 75%-ot, illetve csökkenjen a bérszakadék, további intézkedések végrehajtására van szükség a munka és a magánélet közötti egyensúly előmozdításához; felszólítja a tagállamokat, hogy dolgozzák ki álláspontjukat e kérdésekben annak érdekében, hogy kikövezzék az utat a szükséges megállapodás elérésére irányuló intézményi tárgyalások előtt;
34. felszólítja a tagállamokat, hogy lépjenek fel a nők be nem jelentett foglalkoztatásával szemben, mivel ez nem csupán aláássa a biztosítási alapok fenntarthatóságát, hanem hozzájárul a nők bérezési rendszerének teljes deregulációjához is, ami fokozza a szegénységet a nők körében, különösen időskorban;
35. üdvözli, hogy a Bizottság a férfiak és a nők egyenlőtlen díjazásával kapcsolatos figyelemfelkeltés céljából bevezette az egyenlő díjazás európai napját, valamint üdvözli a bérszakadék mérését lehetővé tevő szoftver kifejlesztését; úgy véli, hogy a Bizottságnak folytatnia kell a bérszakadékkal kapcsolatos tájékoztató és figyelemfelkeltő kampányt a 27 tagállamban;
36. kéri, hogy az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” jogilag kötelező erejű elvének védelme érdekében tett jogi lépések legyenek egyszerűbbek, gyorsabbak és a munkavállalók számára könnyebben hozzáférhetőek;
37. felszólítja a tagállamokat, hogy a bérszakadék problémájában gyökerező, nemekkel kapcsolatos sztereotípiák leküzdésének egyik eszközeként vizsgálják felül a bérszerkezeteket a nők uralta szakmák és foglalkozások esetében;
38. felszólítja a tagállamokat annak biztosítására, hogy a nők minden szinten hozzáférjenek az oktatáshoz, a képzéshez és az egész életen át tartó tanuláshoz, és – a meglévő szexista sztereotípiák felszámolása érdekében – ösztönözzék a nőket a tudományos tanulmányok folytatására és a tudományos pályák választására; hangsúlyozza, hogy a tudományos és műszaki területeken képesítéssel rendelkező fiatal nők magasabb száma fokozná Európa növekedését és versenyképességét;
39. felszólítja a Bizottságot, hogy törekedjen a tagállamok közötti optimális koordinációra a foglalkoztatási iránymutatások keretében, annak érdekében, hogy érvényesüljön az „egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” elve; felhívja a tagállamokat, hogy hozzanak átfogó, jogilag kötelező érvényű szabályokat ezen elv gyakorlati érvényre juttatása érdekében, valamint adott esetben – a be nem jelentett munkavégzéshez hasonló más munkajogi jogsértésekre alkalmazandó büntetésekkel egyenértékű intézkedések bevezetésével – erősítsék meg nemzeti rendelkezéseiket; hangsúlyozza, hogy sürgős

fellépésre van szükség a bizonytalan munkakörülményekkel rendelkező nők helyzetének javítása érdekében, mivel ezek a nők a szociális és gazdasági válság idején különösen súlyos helyzetben vannak, és védtelenek;

40. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy minden uniós politika és nemzeti program keretében – különös tekintettel azokra, amelyek a szegénység elleni küzdelemre irányulnak – lépjenek fel a nemek közötti egyenlőtlen bérezéssel szemben;
41. hangsúlyozza, hogy be kell vonni a szociális partnereket, akiknek a bértárgyalások keretében minden szinten fontos szerep jut abban, hogy fellépjenek a férfiak és nők egyenlőtlen bérezésével szemben, és küzdjenek a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés ellen, a foglalkoztatáshoz, a bérezéshez, a munkafeltételekhez, a szakmai előmenetelhez, valamint a szakképzéshez való hozzáférés tekintetében is; ezért kéri, hogy a Bizottság és a tagállamok erősítsék meg a szociális partnerekkel folytatott együttműködést;
42. rámutat, hogy a Bizottság intézkedéseivel kapcsolatban nemcsak a tagállamokkal és a szociális partnerekkel, hanem az egyenlőséggel foglalkozó szervekkel, a női szervezetekkel, a női kezdeményezésekkel, valamint a közösségi és vállalati esélyegyenlőségi megbízottakkal is közvetlenül fel kell venni a kapcsolatot, akik a nemekkel kapcsolatos kérdésekről – különösen a nemek közötti bérkülönbségekről – szóló képzéseket is tudnak kínálni a szociális partnerek, az ügyvédek, a bírások és az ombudsmanok részére;
43. hangsúlyozza, hogy pontosítani kell az „egyenlő értékű munka” fogalmát; úgy véli, hogy a különféle munkák „egyenlő értékének” meghatározását szolgáló feladatkörök értékelésének objektív kritériumokon és megkülönböztetéstől mentes elemzéseken kell alapulnia; úgy véli továbbá, hogy az „egyenlő bér” értékelésénél és a bérszáll megállapításánál a bércsomag egyedi elemeit – különösen az alapilletményt és a béren kívüli juttatásokat – is figyelembe kell venni;
44. felszólítja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy hozzanak intézkedéseket a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés, a férfiak és nők között a képzés terén fennálló egyenlőtlenek és a munkaerő-piaci szegregáció ellen, valamint a munka és a magánélet hathatós összeegyeztetésének előmozdítása és a bérek teljes körű átláthatósága érdekében, továbbá hogy ezeket foglalják bele a jogszabályokba, illetve a kollektív megállapodásokba;
45. felszólítja a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel együttműködve mozdítsák elő a nemi szempontból kiegyensúlyozott foglalkoztatási politikákat, valamint hajtsanak végre egységes, a nemek szempontjából semleges munkaértékelést a munkaadókra vonatkozóan a nemek közötti bérszakadék és a munkahelyi megkülönböztetés leküzdése érdekében; hangsúlyozza, hogy megfelelő egyensúlyt kell teremteni a munka és a magánélet között magas színvonalú gyermekgondozási szolgáltatások és rugalmas, családbarát foglalkoztatási modellek révén;
46. hangsúlyozza, hogy a bérszakadék felszámolásához megfelelő és hatékony jogi eljárásokra van szükség; elismeri ezen a téren a munkaügyi ellenőrzések hasznosságát, valamint úgy véli, hogy a bérekkel kapcsolatos megkülönböztetés kérdéseiben a bírásokat,

az ügyvédek és a munkaügyi felügyelőket speciális képzésben kell részesíteni, illetve lehetőségeket kell biztosítani számukra a szükséges szakértelem megszerzésére;

47. hangsúlyozza, hogy a férfiak és nők közötti bérszakadék tényleges csökkentése érdekében végre kell hajtani az európai növekedési és foglalkoztatási stratégiában foglalt intézkedéseket, valamint uniós szinten – lehetőség szerint a szociális partnerek bevonásával – támogatni kell a bevált gyakorlatok cseréjét;
 48. 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;
 49. arra ösztönzi a tagállamokat, hogy a nők vállalkozói kedvének előmozdítása érdekében biztosítsanak megfelelő pénzügyi támogatást és képzést azon nők számára, akik vállalkozást kívánnak indítani;
 50. emlékezteti a tagállamokat a foglalkoztatási és adópolitikák bérszakadékra gyakorolt hatásainak vizsgálatával kapcsolatban vállalt kötelezettségeikre;
 51. úgy véli, hogy a csekély előrehaladásra tekintettel a tagállamoknak mérlegelniük kellene hatékony és adott esetben jogalkotási intézkedések bevezetését és szankciók meghatározását az egyenlő bér elvét megsértő munkaadókkal szemben; kitart amellett, hogy különösen lehetővé kell tenni a bérekkel kapcsolatos megkülönböztetés miatti panasztételt; ezenfelül véleménye szerint a tagállamoknak a helyes gyakorlatok terjesztése érdekében támogatniuk kell az egyenlő bérezést ösztönző lépéseket hozó vállalkozásokat;
- állásfoglalásra irányuló indítványának mellékletébe foglalja bele a következő ajánlásokat:
52. úgy véli, hogy a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének elvét figyelembe véve a stratégiák és intézkedések alábbiakat tartalmazó ötvözte révén felszámolható a nemi alapú bérszakadék:
 - a) egyedi intézkedések a munkának és a tanulmányokban, a szakképzésben, illetve továbbképzésben vagy átképzésben való részvételnek a családi és magánélettel való összeegyeztethetősége érdekében, hozzáférést biztosítva a (megfizethető, könnyen elérhető, valamint a foglalkoztatási helyzettől és a munkaszerződés típusától független) gondozási szolgáltatásokhoz, a munkavállalók, különösen a gyermekeiket egyedül nevelő szülők igényeihez igazodó munkaidő-modelleket kialakítva, valamint biztosítva az anyasági, apasági, szülői és családi szabadságot, ezzel egyidejűleg pedig lehetővé téve a munka világába való zökkenőmentes visszatérést és a nők egyenlő munkaerő-piaci részvételét,
 - b) adó- és szociális biztonsági politikák és családvédelmi intézkedések, ideértve a szülők munkamegszakítása, illetve részmunkaidős foglalkoztatása miatt a nyugellátás terén bekövetkező jelentős hátrányok felszámolását célzó intézkedéseket, illetve olyan, nemi szempontú intézkedéseket, amelyek célja a méltánytalan és indokolatlan bérkülönbségek kiegyenlítése a nők minőségi foglalkoztatásának fellendítése, valamint a családon vagy a tágabb környezetben belül végzett gondozással kapcsolatos atipikus szolgáltatások lehetővé tétele érdekében,

- c) a szociális partnerek és az egyenlőséggel foglalkozó szervek által végrehajtandó konkrét intézkedések (az EUMSZ 157. cikkének (4) bekezdése szerint) a bérszakadék és a különböző szerződéses és ágazati szinteken megvalósuló kirekesztés felszámolása céljából, például a szociális partnerek arra való kötelezése, hogy bérmegállapodásokat kössenek, rendszeres vizsgálatokat végezzenek az egyenlő bérezéssel kapcsolatban, biztosítsák a vállalati egyenlőségi tervek végrehajtását, a minőségi és mennyiségi célok és referenciaértékek meghatározását, valamint az érintett felek által jóváhagyott és a felmerült nehézségekről és akadályokról készült jelentések által alátámasztott bevált gyakorlatok cseréjét,
 - d) a nemek közötti egyenlőség és az egyenlő bérezés tiszteletben tartására vonatkozó záradék felvétele a közbeszerzési szerződésekbe,
 - e) kezdeményezések megtétele az egyenlőségi politika és a férfiak és nők számára biztosítandó egyenlő bérezés politikája vállalatok általi átültetése érdekében,
 - f) a szociális partnerekkel és szakmai szervezetekkel közösen olyan európai egyenlő bérezési minőségi tanúsítvány bevezetése, amellyel az intézmények, a vállalkozások és a hatóságok hirdethetik, hogy igazoltan teljesítik az egyenlő bérezéssel kapcsolatos bizonyos kritériumokat, pl. a bérek átláthatóságát,
 - g) a nemek között és a bérezés terén alkalmazott megkülönböztetés leküzdésének példáit tartalmazó lista,
 - h) a bérszakadék megszüntetésére irányuló gyakorlati megoldásokra vonatkozó információk és iránymutatások,
 - i) átlátható és semleges munkaértékelési rendszerek kidolgozása, amelynek célja annak megállapítása, hogy a munkaköri leírások és a fizetési kritériumok biztosítják-e a megkülönböztetésmentességet;
53. 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;
54. szükségesnek tartja az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikke (1) és (2) bekezdésének megfelelő értelmezését és átültetését, valamint a vonatkozó irányelv uniós szintű, illetve – a végrehajtás és az alkalmazás során – nemzeti szintű kiigazítását;
55. meggyőződése, hogy ahhoz, hogy a tagállamok, a szociális partnerek és az egyenlőséggel foglalkozó szervek által végrehajtandó intézkedések révén ténylegesen meg lehessen szüntetni a bérszakadékat, jobban és gyorsabban végre kell hajtani a vonatkozó irányelv előírásait az egyenlőséggel foglalkozó szervekre és a társadalmi párbeszédre vonatkozóan;
56. a gazdasági válság és a demográfiai változások fényében úgy véli, hogy a nők és a férfiak számára egyenlő munkáért biztosítandó egyenlő bér és a javadalmazással kapcsolatos megkülönböztetésmentesség rendkívüli jelentőséggel bír a versenyképesség, a gazdasági növekedés és az Európai Unióban élő nők méltóságteljes élethez való jogának biztosítása

szempontjából;

57. hangsúlyozza, hogy a munkavállalói és munkaadói szervezeteket és más illetékes szerveket, például a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó kormányzati bizottságokat be kell vonni a munkahelyi egyenlőségre irányuló tagállami nemzeti programok keretében kidolgozott szakpolitikák és intézkedések elfogadásába; úgy véli, hogy e szervezetek bevonása azt szolgálja, hogy jobban megértessék és megismertessék az egyenlő bérek szélesebb körű alkalmazásának előmozdítására irányuló bevált gyakorlatokat és jogszabályokat, valamint rendszereket hozzanak létre azok végrehajtásának nyomon követésére és felügyeletére;
58. felszólítja a Bizottságot, hogy nyújtson be elemzést a Parlamentnek arról, hogy mely uniós és/vagy nemzeti szintű jogi aktusok lennének alkalmasak a bérszakadékok lehető legrövidebb időn belüli jelentős mértékű csökkentésére.

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	27.3.2012
A zárószavazás eredménye	+: 39 -: 0 0: 5
A zárószavazáson jelen lévő tagok	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Danuta Jazłowiecka, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Öry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Sergio Gaetano Cofferati, Tamás Deutsch, Sergio Gutiérrez Prieto, Richard Howitt, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Ramona Nicole Mănescu, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok) (187. cikk (2) bekezdés)	Ioan Enciu, Louis Grech

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	24.4.2012
A zárószavazás eredménye	+ : 28 - : 0 0 : 1
A zárószavazáson jelen lévő tagok	Edit Bauer, Emine Bozkurt, Andrea Češková, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia Járóka, Nicole Kiil-Nielsen, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Franziska Katharina Brantner, Christa Klaß, Ana Miranda, Mariya Nedelcheva, Katarína Neveďalová, Antigoni Papadopoulou
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok) (187. cikk (2) bekezdés)	Tamás Deutsch