

2012. május 24., csütörtök

## A férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása

P7\_TA(2012)0225

**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))**

(2013/C 264 E/12)

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) <sup>(1)</sup>,
- 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 ítélezési 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,

<sup>(1)</sup> HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

**2012. május 24., csütörtök**

- tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a részmunkaidőről szóló, 1994. évi egyezményének <sup>(1)</sup> rendelkezéseire, amelyek arra kötelezik az országokat, hogy közbeszerzési szerződések 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 érzük el?” című webináriumára,
  - tekintettel a nőikkel 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 <sup>(2)</sup>,
  - 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 <sup>(3)</sup> – 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 jelzethöz képest nagyobb is lehet, mivel három tagállam adatai még hiányoznak;
- B. mivel a nemek közötti kitarthatóan nagy bérszakadék hátterében többféle, összetett és gyakran kölcsönösen összefüggő ok 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;

<sup>(1)</sup> <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>

<sup>(2)</sup> HL C 16 E., 2010.1.22., 21. o.

<sup>(3)</sup> Fenntartható fejlődés az Európai Unióban: az Európai Unió fenntartható fejlődési stratégiájának 2011. évi ellenőrző jelentése, Eurostat, 2011.

2012. május 24., csütörtök

- 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 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 egyetemest 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 tényezőik – mint a munkavégzés gyermekvállalás miatti szüneteltetése és hozzátartozó családtag ápolása – miatti többszöri megszakításával, és növekszik a korrallal 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 képviselőkkel és gyengébb alkuerővel rendelkeznek;

**2012. május 24., csütörtök**

- 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 fogyatékkal 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 <sup>(1)</sup>; 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:

- 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 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;

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

2012. május 24., csütörtök

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 szerepvállalásra 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 vezetessenek 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, másodsor 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 készítene 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 <sup>(1)</sup>;
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 pozíciót a szociális partnerségi struktúrában, különösen a döntéshozói posztokon;

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

**2012. május 24., csütörtök**

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 ügyel kapcsolatban a beleegyező panasztevők nevében bírósági eljárást kezdeményezhessenek, valamint adjanak keresetösségi 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 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 bérszakadéokra gyakorolt hatásokat, valamint megállapítsák, hogy miként lehet kezelni e stratégiák keretében a nemek közötti megkülönböztetést;
23. üdvözlözi 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.

2012. május 24., csütörtök

## 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<sup>(1)</sup> 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 órabérré 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 – 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 bérszakadékokot.
- 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 információknak 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 bértisztítók 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.

<sup>(1)</sup> HL L 45., 1975.2.19., 19. o.

**2012. május 24., csütörtök**

- 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 tekintsek. 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 figyelembevétele 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 bérszála-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 termelékenységén 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 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 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 bérszála 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 bérszála-meghatározáson alapuló, esetleges fizetésbeli megkülönböztetést.

2012. május 24., csütörtök

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 <sup>(1)</sup>.

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,

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

**2012. május 24., csütörtök**

- 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 vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai ágazatban működő ajánlatkérők beszerzési eljárásainak összehangolásáról szóló, 2004. március 31-i 2004/17/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv<sup>(1)</sup> 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<sup>(2)</sup> 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 hozzáféréseivel, valamint képesítéseik és képességeik elismerésével kapcsolatban.

<sup>(1)</sup> HL L 134., 2004.4.30., 1. o.

<sup>(2)</sup> HL L 134., 2004.4.30., 114. o.