EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2017.11.20.
COM(2017) 671 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK

Jelentés a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló bizottsági ajánlás végrehajtásáról

Jelentés a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló bizottsági ajánlás végrehajtásáról

1. BEVEZETÉS

Az egyenlő díjazás elvét 1957 óta rögzítik a Szerződések, valamint szerepel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelvben[1] (átdolgozott szöveg) (a továbbiakban: irányelv) is. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 157. cikkével összhangban az irányelv megállapítja, hogy az ugyanazon munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést. Amennyiben a díjazás meghatározásakor munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, szintén ez az elv alkalmazandó, amelyet már valamennyi tagállam nemzeti jogrendszerébe beépítettek.

Az egyenlő díjazás elve ugyan majdnem 60 éve szerves részét képezi a Szerződéseknek, és azóta az uniós és nemzeti jog is továbbfejlesztette, az irányelv tagállami alkalmazását felülvizsgáló 2013. évi bizottsági jelentés[2] arra a következtetésre jutott, hogy az egyenlő díjazásra vonatkozó rendelkezések gyakorlati alkalmazása a tagállamokban az irányelv egyik legproblematikusabb területét jelenti. A jelentés megállapította, hogy az egyenlő díjazás elvének tényleges alkalmazását legfőképpen a következők hátráltatják: a bérezési rendszerek átláthatóságának hiánya; az egyenlő értékű munka fogalmával kapcsolatos jogbizonytalanság, ami egyrészt a fogalommeghatározás hiányából, másrészt pedig a különböző munkák összehasonlításának nem egyértelmű értékelési kritériumaiból adódik; továbbá az eljárási akadályok.

Az egyenlő díjazás elve hatékony alkalmazásának hiánya hozzájárul a nemek közötti tartós bérszakadékhoz, amely jelenleg Unió szerte 16,3 %.[3] A nemek közötti bérdiszkrimináció, azaz a nőknek ugyanazon munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó alacsonyabb díjazása az egyik olyan fontos tényező, amely – az egyéb olyan tényezőkkel együtt, mint például a foglalkozás szerinti és vertikális szegregáció – hozzájárul a nemek közötti általános bérszakadékhoz.[4]

2014 márciusában a Bizottság elfogadta a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló bizottsági ajánlást (a továbbiakban: ajánlás).[5] Ez az ajánlás útmutatást nyújt a tagállamoknak az egyenlő díjazás elvének a bérdiszkrimináció elleni küzdelmet és a nemek közötti, szűnni nem akaró bérszakadék felszámolását célzó jobb és hatékonyabb érvényesítése érdekében, nem csupán a bérezés átláthatóságát növelő intézkedésekre összpontosítva.

A tagállamokat felkérték arra, hogy 2015. december 31-ig az ajánlás végrehajtása érdekében tett intézkedésekről értesítsék a Bizottságot.[6] E jelentés főként a tagállamok által

---

1 HL L 204., 206.7.26., 23–36. o.

2 COM(2013) 861 final.

3 Eurostat 2015.

4 A nemek közötti bérszakadékot számos tényező okozza, köztük a megkülönböztetés, a foglalkozás szerinti és vertikális szegregáció, a vezető pozíciókban lévő nők alacsony száma, a hagyományok és sztereotípiák, valamint a családi kötelezettségek egyenetlen megosztása a férfiak és nők között.

5 C(2014) 1405 final.

6 Az ajánlás 18. szakaszával összhangban.

rendelkezésre bocsátott információkra épít.[7] Tartalmazza továbbá a kulcsfontosságú érdekelt felektől származó információkat is, különös tekintettel az európai szociális partnerekre[8], akikkel az ajánlás végrehajtására vonatkozóan 2015 októberében folytattak nemzeti szintű konzultációt.

E jelentés épít továbbá arra a tájékoztatásra is, amelyet az ajánlás végrehajtására vonatkozóan az irányelv szerint létrehozott, az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti testületek[9] , valamint a nemek közötti egyenlőség jogi szakértőinek bizottsági hálózata nyújtott.

2016. október 20–21-én került megrendezésre a kölcsönös tanulás témájában a nemek közötti bérszakadékkal foglalkozó szeminárium[10], amely további betekintést nyújtott az ajánlás gyakorlati megvalósításába, valamint a bérdiszkrimináció és a nemek közötti bérszakadék leküzdését célzó nemzeti intézkedések, köztük a bérezés átláthatóságát növelő intézkedések hatásába.

A Bizottság a „Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért (2016–2019)” című dokumentumban is fontos prioritásként határozza meg a nemek közötti bérszakadék csökkentését[11]. A Stratégiai szerepvállalás e célkitűzés eléréséhez fontos fellépések egyikeként az egyenlő díjazás elve végrehajtásának és érvényesítésének további javítását említi, amely az irányelv értékelésével és többek között a fizetések átláthatóságának az ajánlás végrehajtását célzó tagállami intézkedésekről készítendő jelentés alapján történő fokozásával érhető el.

A Bizottság megjegyzi, hogy a fizetések átláthatósága nem az egyetlen intézkedés, amely hozzájárulhat a nemek közötti bérszakadék csökkentéséhez. A nemek közötti bérszakadék minden lehetséges irányban történő leküzdése érdekében e jelentés egy szélesebb körű cselekvési terv részét képezi, amelyben a Bizottság a nemek közötti bérszakadék leküzdése tekintetében tett kötelezettségvállalásait ülteti át. A cselekvési terv a nemek közötti bérszakadék leküzdésére irányuló, egymást kölcsönösen erősítő jogalkotási és nem jogalkotási kezdeményezések széles és koherens körét tartalmazza.

Ezen felül a Bizottság az európai szemeszter keretében nyomon követi a tagállamok gazdasági helyzetét, és támogatja a tagállamokat a nemek közötti bérszakadék leküzdése terén végzett munkájukban azáltal, hogy hogy javaslatot tesz a tagállamoknak, hogy e konkrét kérdéssel vagy annak egyes olyan kiváltó okaival foglalkozzanak, mint például a gyermekgondozásba való beruházás hiánya, illetve az adórendszerben a munkavállalás ellen ható tényezők, amelyek gátolják a második keresőket – főleg a nőket – abban, hogy dolgozzanak, illetve többet dolgozzanak. 2017-ben a nemek közötti bérszakadékkal és az ahhoz hozzájáruló problémákkal foglalkozott kilenc, tagállamokra vonatkozó országjelentés.[12] 2017 májusában a Bizottság országspecifikus ajánlásokat adott ki, amelyek a

---

7 Az ajánlás végrehajtása tekintetében 26 tagállam (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE) nyújtott tájékoztatást.

8 Az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ), az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP), az Európai Vállalkozói Szövetség (BusinessEurope) és az Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége (UEAPME). Észrevételeik és az ajánlásban javasolt intézkedések végrehajtásának további megvitatása érdekében 2016 júniusában technikai jellegű műhelytalálkozóra került sor.

9 Őket az egyenlőség előmozdításával foglalkozó nemzeti szervek európai hálózata (Equinet) tömöríti.

10 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

12 DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

gyermekgondozási létesítményekbe való beruházásra, illetve adózási fékekre, továbbá a nemek közötti bérszakadék leküzdésére irányuló egyéb intézkedésekre összpontosítottak.[13]

E jelentés értékeli az ajánlásban javasolt intézkedések tagállami végrehajtását és az ajánlás alkalmazásának hatékonyságát.

2. A BÉREZÉS ÁTLÁTHATÓSÁGÁRA IRÁNYULÓ INTÉZKEDÉSEK VÉGREHAJTÁSA A TAGÁLLAMOKBAN

A bérezés átláthatósága az egyenlő díjazás elvének hathatós alkalmazása tekintetében nélkülözhetetlen. Rávilágít a vállalkozások vagy ágazatok bérezési rendszereiben meglévő, nemi hovatartozáson alapuló egyensúlytalanságra vagy megkülönböztetésre. A munkavállalók, munkáltatók és szociális partnerek számára lehetővé teheti, hogy megfelelő intézkedéseket hozzanak. Az egyének könnyebben tudják a nemzeti bíróságok elé terjeszteni a bérdiszrkiminációt, ha tisztában vannak a vállalkozáson belül fennálló bérszakadékokkal.

Az ajánlás a konkrét intézkedések olyan készletét mutatja be, amelynek alkalmazásával a tagállamok és más érdekelt felek saját megközelítésüknek megfelelően biztosíthatják a bértranszparencia javítását. A bérek átláthatóságával kapcsolatos javasolt alapvető intézkedések: az egyénnek a díjazásra vonatkozó tájékoztatáshoz való joga; vállalati adatszolgáltatás; béraudit; és az egyenlő díjazásra vonatkozó kollektív tárgyalás.[14] A tagállamokat ösztönzik arra, hogy a sajátos körülményeiknek leginkább megfelelő intézkedéseket hajtsák végre, és hogy ezen alapvető intézkedések közül legalább egyet végrehajtsanak.

Az ajánlás elfogadása ellenére csak tizenegy tagállam rendelkezik a bérek átláthatóságáról szóló hatályos jogszabállyal[15]. Az ajánlás elfogadását követően e tagállamok közül csak hat fogadott el a bérek átláthatóságára irányuló új intézkedést, illetve javította a meglévő intézkedéseit.[16] A legtöbbjük az ajánlás négy alapvető átláthatóságnövelő intézkedése közül egyet integrált. Öt[17] több mint egy alapvető intézkedést integrált, de csak egy tagállam[18] ültette át nemzeti jogi keretébe mind a négy alapvető intézkedést. Három tagállamban[19] kidolgozás alatt állnak az bérek átláthatóságára irányuló új intézkedések, egyesek a tárgyalás korai szakaszában vannak, több pedig közel áll a nemzeti parlamentek általi elfogadáshoz.

---

13 Főként Észtországban.

14 Az ajánlás kimondja, hogy amennyiben az intézkedések szerinti adatszolgáltatás személyes adatok felfedésével jár, az adatszolgáltatás során a nemzeti adatvédelmi jogszabályoknak és különösen a 95/46/EK irányelvet átültető jogszabályoknak megfelelően kell eljárni. 2018. május 25-től az adatvédelem a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendeletet (általános adatvédelmi rendelet) alapján történik.

15 AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE és UK.

16 Pl. DE, FR, FI, LT, UK, SE.

17 AT, BE, FI, FR, SE.

18 Svédország.

19 IE, IT, NL.

2.1. A MUNKAVÁLLALÓKNAK A DÍJAZÁS SZINTJÉRE VONATKOZÓ TÁJÉKOZTATÁSHOZ VALÓ JOGA

A vállalkozások és szervezetek bérpolitikájának átláthatóságához hozzájárulna, ha a munkavállalók tájékoztatást kérhetnének az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző más alkalmazotti kategóriáknak fizetett kiegészítő és változó elemeket, pl természetbeni juttatásokat, pótlékokat[20] is magába foglaló díjazás nemek szerint lebontott szintjeiről[21]. A munkaadók, szakszervezetek és munkavállalók számára értékes információkról van szó, amelyek segítenek nekik a nemek közötti tisztázatlan bérszakadékokat azonosítani és párbeszéd útján megszüntetni. Egyszerűbbé teszi a munkaadók számára, hogy a bérszinteket a saját kategóriájukon belül és hasonló kategóriákkal összevetve megfelelő perspektívába helyezzék. Ez egyúttal növeli a nemzeti bíróságokhoz diszkriminációs ügyekben benyújtott keresetek sikerességének esélyét, és ezáltal visszatartó hatást gyakorolna.

Az egyes munkavállalók díjazásra vonatkozó tájékoztatáshoz való joga

Az állítólagos bérdiszkrimináció esetében három tagállamban a munkaadó köteles tájékoztatni a munkavállalót a díjazásról. Finnországban és Írországban az egyéneknek joguk van a tájékoztatáshoz, a munkaadónak azonban rendelkeznie kell azon egyén(ek) hozzájárulásával, aki(k)nek a díjazási adatait közli. Írországban a tájékoztatáshoz való jogot egy szabványosított kérdőív alapján lehet gyakorolni, amelyben a panaszos előadja, hogy az egyenlő díjazás elvének megsértésére került sor.

Németországban a nemrég hatályba lépett törvény[22] bevezette a tájékoztatáshoz való jogot azon munkavállalók vonatkozásában, akik több mint 200 alkalmazottal rendelkező vállalatnál dolgoznak.

Észtországban és Portugáliában létezik az alkalmazottak tájékoztatáshoz való jogára vonatkozó szabályozás, amely kötelezi a munkaadókat, hogy a munkavállalókat tájékoztassák a munkaszerződésük fő feltételeiről, ideértve a díjazás összegét is, a bérekre vonatkozó információ csak a saját díjazásukra korlátozódik.

Az egyes szervek díjazásra vonatkozó tájékoztatáshoz való joga

Egyes tagállamokban a munkavállalók képviselői és a szakszervezetek jogosultak hozzáférni a munkavállalók csoportja vagy hozzájárulásukkal egyéni munkavállalók díjazására és alkalmazási feltételeire vonatkozó információkhoz.[23]

Számos tagállamban[24] egy állítólagos bérdiszkrimináció esetében az egyenlőség előmozdításával foglalkozó szervek jogosultak a bérekre vonatozó tájékoztatáshoz.

Egyéb kísérő intézkedések

Bizonyos tagállamokban az álláshirdetésekben a jogszabályban meghatározott minimálbért fel kell tüntetni.[25]

Az Egyesült Királyságban jogellenes, ha a munkaadó – szerződéses feltételek vagy kötbér révén – megakadályozza a munkavállalókat abban, hogy díjazásukat közöljék vagy közölni

---

20 Az ajánlás 3. szakasza.

21 Amennyiben az adatszolgáltatás személyes adatok felfedésével jár, a nemzeti adatvédelmi jogszabályoknak megfelelően kell eljárni.

22 A bérrendszerek átláthatóságának támogatásáról szóló törvényt 2017. március 30-án fogadták el.

23 Pl. Finnországban vagy Svédországban az egyenlő díjazás tekintetében az alkalmazott által benyújtott panaszt követően.

24 Pl. AT, EE, FI, NL, SE.

25 Pl. Ausztriában.

szándékozzák másokkal, ha az ilyen közzététel célja a nemek közötti bérdiszkrimináció meghatározása.

2.2. A DÍJAZÁSRA VONATKOZÓ ADATSZOLGÁLTATÁS VÁLLALATI SZINTEN

Az ajánlás ösztönzi a tagállamokat, hogy hozzanak olyan intézkedéseket, amelyek biztosítják, hogy a legalább 50 főt foglalkoztató vállalatok és szervezetek rendszeresen tájékoztassák a munkavállalókat, a munkavállalók képviselőit és a szociális partnereket az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban fizetett, nemek szerint lebontott átlagos javadalmazásról.[26] Az ilyen adatszolgáltatás növelné a bérek átláthatóságát, és megbízható alapot jelentene az egyenlő díjazás elvének érvényesítését szolgáló intézkedésekről folytatott eszmecserékhez.

Egyes tagállamokban a munkáltatók rendszeresen kötelesek írásbeli jelentést készíteni a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban a vállalatnál vagy szervezetnél érvényesülő helyzetről, a díjazási adatokra is kiterjedően.[27] Dániában például a legalább 35 alkalmazottat foglalkoztató munkaadóknak évente össze kell állítaniuk a nemek szerint bontott fizetési statisztikákat a nők és férfiak ugyanazon pozícióban dolgozó legalább 10 fős csoportjaira vonatkozóan. A munkavállalók ezt az információt képviselőik útján kapják meg.

Franciaországban a vállalatoknak az egyenlő díjazásra vonatkozóan éves jelentésekben kell adatot szolgáltatniuk a személyzet képviselői számára, különös tekintettel a legalább 300 alkalmazottat foglalkoztató vállalkozások számára kötelező „nemek közötti egyenlőségről szóló jelentésekre”, és a legalább 50 alkalmazottat foglalkoztató vállalkozások számára kötelező „vállalat gazdasági helyzetéről szóló jelentésre”. E jelentéseknek tartalmazniuk kell a nemek és foglalkozási kategóriák szerint lebontott díjazást.

Belgiumban a vállalatoknak kétévente kell a bérszakadékra vonatkozóan vállalati szintű jelentéseket készíteniük. A legalább 50 alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknak kétévente kell elvégezniük a vállalat bérezési rendszerének részletes elemzését, családi állapot, betöltött pozíció, szenioritás, valamint a képesítés vagy végzettség szintje szerinti lebontásban. Belgium arra is kötelezi a vállalatokat, hogy az éves szociális jelentéseik több szakaszát nemek szerinti lebontásban készítsék el. Olaszországban a több mint 100 alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknak kétévente jelentést kell tenniük a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó információkról, egyértelműen hivatkozva a díjazás szintjére.

Németországban a nemrég hatályba lépett törvény egy általános jelentéstételi kötelezettséget vezetett be a nagyvállalatok számára a nők szakmai pályafutására és az egyenlő díjazásra vonatkozóan. Az Egyesült Királyságban a legalább 250 alkalmazottat foglalkoztató munkaadóknak közzé kell tenniük a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó bizonyos információkat, különösen az órabéreket, a pótlékokat és a bérek általános megoszlását[28]. Litvániában a 2017. évi törvény kötelezi a több mint 20 alkalmazottat foglalkoztató vállalatokat, hogy az üzemi tanácsok és szakszervezet számára évente anonimizált adatokat kell szolgáltatniuk foglalkozási csoportok és nemek szerinti bontásban – a vezetők kivételével – a személyzet átlagbérére vonatkozóan. Ezen felül a több mint 50 alkalmazottat foglalkoztató munkaadóknak javadalmazási jelentést kell készíteniük, amelyben jelzik a munkavállalók díjazását beosztásuk és képesítésük kategóriái szerinti bontásban, és e jelentést a munkavállalók rendelkezésére kell bocsátaniuk.

---

[26] Az ajánlás 4. szakasza.

[27] Pl. AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

[28] Az egyenlőségről szóló 2010. évi törvény (a bérszakadékra vonatkozó információ), 2017. évi rendeletek.

Több tagállam a díjazási gyakorlatok és a díjazás terén fennálló különbségek rendszeres értékelésére kötelezi a munkáltatókat az egyenlő díjazásra vonatkozó cselekvési terv kidolgozására vonatkozó kötelezettségüknek való megfelelés szélesebb keretében.[29] Az ilyen kötelezettségek magukban foglalják az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban fizetet átlagbérekre vonatkozó vállalati adatszolgáltatást, azonban a jelentéstételen túl előírják a bérezési rendszer még részletesebb elemzését, valamint a béregyenlőtlenségek kezelésére irányuló további intézkedéseket. Az ilyen nemzeti intézkedések e jelentés bérauditokra vonatkozó szakasza tárgyalja részletesebben.

Számos tagállam ír elő a vállalatok számára beszámolási kötelezettséget, amely kizárólag a közszektorra vonatkozik.[30]

Két tagállamban[31] zajlik a vállalatok beszámolási kötelezettségéről rendelkező új jogalkotási aktusok megvitatása.

2.3. VÁLLALATI SZINTŰ BÉRAUDIT

Az ajánlás ösztönzi a tagállamokat, hogy megfelelő intézkedéseket hozzanak, amelyek biztosítják béraudit elvégzését a legalább 250 főt foglalkoztató vállalatoknál és szervezeteknél. Az auditnak ki kell terjednie az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban foglalkoztatott nők és férfiak arányának és az alkalmazott munkakör-értékelési és besorolási rendszernek az elemzésére, valamint a díjazásra és annak a nemi alapon alkalmazott különbségeire vonatkozó részletes információkra. Az eredményét kérésre hozzáférhetővé kell tenni a munkavállalók képviselői és a szociális partnerek számára.[32] Bérauditok végzése megkönnyítheti a bérezés esetleges nemi diszkriminációs vonatkozásainak elemzését, az egyenlő díjazás elvének alkalmazásával kapcsolatos következtetések megfogalmazását és az azonosított problémák kezelése lehetőségeinek azonosítását. A munkáltatók és a munkavállalók képviselői a bérauditok alapján folytathatnák le a bérezés területén a nemek közötti megkülönböztetés megszüntetését célzó megbeszéléseiket.

A díjazásról való jelentéstételt gyakran a statisztikai adatok biztosításán jelentősen túlmutató, részletesebb analízis alapjául használják, amely a bérezési rendszerekre vonatozó tényszerű információkra épít. A díjazásról való jelentéstétel így támogathatja a további intézkedéseket, mint például az azonosított bérszakadékok kezelésére irányuló cselekvési terveket.

Franciaországban például a több mint 50 alkalmazottat foglalkoztató magánmunkaadók kötelesek éves jelentéseket készíteni, amelyek tartalmazzák a nemek és foglalkozási kategóriák szerint lebontott tényleges díjazás számadatait. Ezen felül az összegyűjtött információk alapján a vállalat minden egyes szakmai kategóriája esetében el kell végezni a nők és férfiak helyzetének elemzését a munkaköri besorolási rendszer és a bérkülönbségek vonatkozásában. A kollektív szerződéseknek és egyoldalú cselekvési terveknek meg kell határozniuk a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó célkitűzéseket és az azokat teljesítő konkrét intézkedéseket.

Svédországban a legalább 25 alkalmazottat foglalkoztató munkaadóknak háromévente kell díjazással kapcsolatos felméréseket végezniük, amelyekben elemzik a díjazási gyakorlatot és

[29] AT, BE, ES, FI, FR, SE.
[30] Pl. HU, FR, UK.
[31] IE, IT, NL.
[32] Az ajánlás 5. szakasza.

a vállalatban fennálló nemek közötti bérszakadékot. Ennek alapján cselekvési tervet kell készíteniük a díjazás és egyéb foglalkoztatási feltételek tekintetében a nemek között fennálló igazságtalan különbségek megoldására és megelőzésére. Finnországban a legalább 30 alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknak a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó terveket kell készíteniük, ideértve a díjazással kapcsolatos felméréseket, amelyek azt hivatottak megállapítani, hogy a munkahelyen létezik-e a nemek közötti bérszakadék; a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervnek javaslatokat kell tartalmaznia az indokolatlan különbségek megszüntetésének módjára vonatkozóan. Németországban a több mint 500 alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknak bérauditot kell végezniük.

Az Egyesült Királyságban a munkaügyi törvényszékek elrendelhetik, hogy a munkaadók vizsgálják meg a bérezés egyenlőségét azokban az esetekben, amikor egy magánszemély sikeresen fordul a törvényszékhez az egyenlő bérezésről szóló jogszabályok megsértésére hivatkozva.

Dániában a munkaadóknak lehetősége van arra, hogy önkéntes elemzést végezzenek az egyenlő díjazás tekintetében, vagy jelentést tegyenek a bérekre vonatkozó statisztikákról.

Észtországban és Olaszországban jelenleg zajlik az e területre vonatkozó intézkedések megvitatása. Észtországban például a kormány olyan javaslatot kíván előterjeszteni, amely a közszférában bevezeti a rendszeres bérauditok végrehajtására, valamint az ezek eredményeire építő, a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési tervek kidolgozására vonatkozó jogi kötelmet.

2.4. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKRŐL FOLYTATOTT TÁRGYALÁSOK RÉSZÉVÉ TETT EGYENLŐ DÍJAZÁS, IDEÉRTVE A BÉRAUDITOKAT IS

A bértranszparencia növelésének és a nemek közötti bérszakadék kezelésének további módja a szociális partnerek arra való ösztönzése vagy kötelezése, hogy a kollektív tárgyalások során vitassák meg az egyenlő díjazás kérdését. Az ajánlás tehát annak biztosítására ösztönzi a tagállamokat, hogy a kollektív tárgyalások megfelelő szintjén a felek megvitassák az egyenlő díjazás kérdését, ideértve a bérauditok kérdését is.[33]

A szakszervezetek határozottan támogatják, hogy a kollektív tárgyalások során megvitassák az egyenlő díjazás kérdését.[34]

Öt tagállam[35] léptetett életbe olyan jogalkotási aktusokat, amelyek előírják, hogy a kollektív tárgyalások során a felek megvitatják az egyenlő díjazás kérdését.

Belgiumban a vezetés és a munkavállalók képviselői által kétévente aláírt ágazatközi megállapodásoknak tartalmazniuk kell főként a munkaköri besorolási rendszer nemi szempontból semlegessé tétele révén a nemek közötti bérszakadék csökkentésére irányuló intézkedéseket. Ágazati szinten a törvény kötelezővé teszi továbbá, hogy a kollektív tárgyalás során megvitassák a nemek közötti bérszakadék csökkentésére irányuló intézkedéseket. Franciaországban a vállalatoknak a kollektív tárgyalás során foglalkozniuk kell a nemek közötti egyenlőséggel. A magánmunkaadók – üzletági szinten háromévente, vállalati szinten pedig évente – kötelesek tárgyalásokat folytatni az egyenlő díjazás tekintetében kitűzött

[33] Az ajánlás 6. szakasza.

[34] Ahogy az az Európai Szakszervezetek Szövetségének 2015. évi állásfoglalásában szerepel (Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap (Kollektív tárgyalás – A nemek közötti bérszakadék leküzdésének hathatós eszköze)

[35] BE, DE, FI, FR SE.

célokról. Ezen intézkedések végrehajtását a nemzeti érdekegyeztető tanács követi nyomon. A svéd jogszabály szerint a munkaadóknak és munkavállalóknak együtt kell működniük a díjazásbeli különbségek megelőzése és leküzdése érdekében. 2007 óta a nemek közötti bérszakadék döntő fontosságú kérdés volt az egyes tárgyalási fordulókban, amikor a szövetségi szintű szociális partnerek a nők számára specifikus bérkeretről tárgyaltak.

Három másik tagállam[36] rendelkezik olyan önkéntes intézkedésekről, amelyek ösztönzik, hogy a kollektív tárgyalások során megvitassák az egyenlő díjazás kérdését. Ezek az intézkedések közé tartozik a kollektív tárgyalásra vonatozó iránymutatások közzététele és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos képzés biztosítása a szociális partnerek számára.

3. AZ EGYENLŐ DÍJAZÁSRA VONATKOZÓAN AZ AJÁNLÁSBAN FOGLALT EGYÉB RENDELKEZÉSEK VÉGREHAJTÁSA

Az ajánlás számos egyéb olyan intézkedésről is rendelkezik, amelyek a bérek nagyobb átláthatóságának szigorúan vett keretén túl szintén hozzájárulnak az előrelépéshez az egyenlő díjazás terén[37]. E szakasz tájékoztatást nyújt arról, hogy ezen intézkedések egy részét a jelenlegi állás szerinti miként hajtják végre a tagállamokban.

A statisztikai adatok javítása

Az ajánlás ösztönzi a tagállamokat, hogy az Eurostat számára évente és időszerűen továbbított statisztikákkal tovább javítsák a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó friss adatok elérhetőségét.

Néhány tagállam jelentése szerint nemzeti statisztikai hivatalaik évente átfogó adatokat szolgáltatnak a nemek közötti bérszakadékról.[38] Spanyolországban törvény[39] rendelkezik arról, hogy a közigazgatási szervek kötelesek nemek szerint lebontott statisztikákat szolgáltatni, míg a dán jogszabály a vállalatokra alkalmazandó szabályokat tartalmaz a nemek szerint bontott fizetési statisztikákra vonatkozóan[40].

Az egyenlő értékű munka fogalmának meghatározása

Az ajánlás ösztönzi a tagállamokat, hogy jogszabályaikban pontosítsák az „egyenlő értékű munka” fogalmát.

Számos tagállam[41] jogi szabályozása már tartalmazza az „egyenlő értékű munka” fogalommeghatározását, amely rögzíti a különböző munkakörök értékének összehasonlítására szolgáló elemzési keretet vagy legfontosabb szempontokat. Ezen esetek legtöbbjében a jogszabályok az Európai Unió Bíróságának az egyenlő díjazás fogalmára vonatkozó ítélkezési gyakorlatával összhangban[42] a munka értékének megállapítására szolgáló legfontosabb

---

36 AT, CY, PT.

37 Az ajánlás 7–17. szakasza.

38 Pl. CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

39 A nők és férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló, 2007. március 22-i 3/2007 sz. sarkalatos törvény 20. cikke szerint a nemi dimenziót ténylegesen integrálni kell a statisztikákba és tanulmányokba.

40 Az egyenlő díjazásról szóló törvény (5a. szakasza) szabályokat tartalmaz a nemek szerint bontott fizetési statisztikákra vonatkozóan. A jogszabály előírja a legalább 35 alkalmazottat foglalkoztató azon vállalatok számára, ahol ugyanazon munkakörben egy időben legalább 10 férfi és 10 nő dolgozik, hogy vagy évente készítse el a nemek szerint lebontott fizetési statisztikákat, vagy kössön megállapodást az alkalmazottakkal az egyenlő díjazásra vonatkozóan legalább háromévente elkészítendő jelentésről.

41 Pl. CY CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE és UK.

42 Lásd a C-237/85., C-262/88., C-400/93., C-381/99., C-333/97., C-471/08. és C-194/08 sz. ügyben hozott ítéleteket. Lásd még a 2006/54/EK irányelv (9) preambulumbekezdését.

tényezőkként a készségeket, az elvégzett munka mennyiségét, a felelősséget és a munkakörülményeket sorolja fel.

Két tagállam nyújtott tájékoztatást azon szándékáról, hogy az „egyenlő értékű munka” fogalommeghatározását integrálja jogszabályaiba.[43]

Munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek

Az ajánlás ösztönzi a tagállamokat, hogy segítsék elő a nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek alkalmazását.

Egyes tagállamok szabályozása kifejezetten előírja, hogy a díjazás meghatározásához használt munkaértékelési és besorolási rendszerek nemi szempontból semlegesek legyenek.[44] Egyes tagállamok gyakorlati eszközöket vezettek be, mint például a nemi alapú elfogultságtól mentes munkahelyi teljesítményértékelésekre vonatkozó iránymutatásokat és ellenőrző listákat, valamint a munkaadók számára szóló képzési programokat; ezek célja a nemi alapú elfogultságtól mentes munkahelyi teljesítményértékelések és besorolási rendszerek megvalósításának támogatása a vállalatokon belül.[45]

Nyomon követés és végrehajtás

Az ajánlás ösztönzi a tagállamokat, hogy biztosítsák az egyenlő díjazás elve végrehajtásának módszeres nyomon követését, valamint azt, hogy a díjazás terén gyakorolt megkülönböztetés esetén rendelkezésre álló valamennyi jogorvoslat érvényesül.

Számos tagállamban regionális vagy szövetségi szinten a munkaügyi felügyelőségek követik nyomon a díjazás terén gyakorolt megkülönböztetést.[46] A nemzeti közigazgatás részeként ezek a felügyelőségek felelnek a jogszabályoknak való megfelelést biztosító vizsgálatok elvégzéséért. Egyes országokban a munkaügyi felügyelőségek adminisztratív szankciókat szabhatnak ki, ha a vállalatok nem tartják tiszteletben az egyenlő díjazás elvét.[47]

Belgiumban a legalább 50 alkalmazottat foglalkoztató vállalatok mediátornak jelölhetik ki állományuk egyik tagját, aki tanácsot nyújt a vállalaton belüli, nemi szempontból semleges bérezési rendszer kialakítását célzó terv kidolgozásához és végrehajtásához, illetve a nemi alapon történő bérezésbeli megkülönböztetéssel kapcsolatos panaszok kezelésének lehetséges megoldásaihoz.

Két tagállam számolt be a diszkriminációt visszaszorítását célzó konkrét szankciók bevezetéséről. Konkrétan Franciaországban a több mint 50 alkalmazottat foglalkoztató vállatok esetében a szankció akár a folyósított bérek 1%-át is elérheti, amennyiben az egyenlő díjazásra vonatkozó kötelezettségüknek nem tesznek eleget. Hollandiában a diszkriminációt megengedő vállalatokat kizárják a közbeszerzési eljárásokból, és a kormánnyal fennálló meglévő szerződéseik felbonthatók.

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek

A 2006/54/EK irányelv rendelkezései szerint[48] az egyenlőséggel foglalkozó testületek a bérdiszkrimináció áldozatai számára független segítséget nyújtanak. Ugyanakkor a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó testületek feladatai és jogkörei tagállamok szerte nagyon

43 AT, LT.
44 Pl. AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.
45 Pl. BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.
46 Pl. CY, CZ, ES, FR, LV, PL.
47 Ez a helyzet például Lettország esetében.
48 20. cikk (2) bekezdése.

sokfélék. Az egyenlőséggel foglalkozó testületek szerepe csak bizonyos tagállamokban[49] terjed ki magánszemélyek képviseletére/a számukra nyújtott segítségre az ilyen igényeknek a nemzeti bíróságokon való érvényesítése során. Egyes tagállamokban[50] az egyenlőséggel foglalkozó testületek kiterjedtebb kompetenciával rendelkeznek a nemi alapon történő megkülönböztetéssel kapcsolatos panaszok meghallgatása és az azokra vonatkozó döntéshozatal terén. Elősegítené a megkülönböztetés áldozatai igazságszolgáltatáshoz való jogának érvényesítését és az egyenlő díjazásra vonatkozó jogi keret hatékonyságát, ha a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó testületek még inkább gyakorolnák hatáskörüket a megkülönböztetés sértettjei részére történő független segítségnyújtás terén.

Az ajánlás tehát annak biztosítására ösztönzi a tagállamokat, hogy az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szerveik hatásköre és mandátuma kiterjedjen a nemek közötti bérdiszkrimináció kérdéseire, köztük az átláthatósággal kapcsolatos követelményekre. Ezen felül megfelelő esetben a tagállamokat felkérik, hogy biztosítsák az egyenlőséggel foglalkozó szervek azon jogát, hogy hozzáférjenek a díjazásra és a bérauditokra vonatkozó információkhoz.

Egyes tagállamokban[51] az egyenlőséggel foglalkozó szervek megbízatása kiterjed a munkaadóknak – a nemek közötti bérdiszkriminációt érintő – átláthatósággal kapcsolatos kötelezettségeire is, különös tekintettel a díjazásra vonatkozó információkhoz és a bérauditokhoz való hozzáférés jogára.

4. A BÉREK ÁTLÁTHATÓSÁGÁRA IRÁNYULÓ NEMZETI SZINTŰ INTÉZKEDÉSEK GYAKORLATI ALKALMAZÁSA ÉS HATÁSA

Nem áll rendelkezésre részletes gazdasági elemzés arról, hogy a bérek átláthatóságára irányuló, nemzeti szinten bevezetett intézkedések pontosan milyen hatást fejtenek ki. Az egyes konkrét intézkedések hatására vonatkozóan tehát nehéz számszerűsíthető adatokat rendelkezésre bocsátani.

A nemzeti szinten végzett felmérés azonban azt mutatja, hogy összefüggés van az ilyen intézkedések, valamint a nők és férfiak egyenlő díjazásával és a foglalkoztatás terén való egyenlő lehetőségeivel kapcsolatos általános helyzet javulása között. A 2014. évi ajánlást ösztönző egyes intézkedések szemléltetik ezeket a hatásokat:[52]

A **munkavállalók díjazásra vonatkozó információkhoz való joga** kérdéséhez kapcsolódó egyik példát Portugália szolgáltatja, ahol 2009-ben vezették be a munkaadók azon kötelezettségét, amely szerint a munkavállalók számára tájékoztatást kell nyújtaniuk a munkavállalók kategóriái szerinti átlagbérekről. Az érdekelt felek szerint ez jelentős szerepet játszik abban, hogy az országban viszonylag kicsi a nemek közötti bérszakadék.

Az egyenlő bánásmódról szóló svéd jogszabály bevezette a munkaadók azon kötelezettségét, mely szerint rendszeresen **közzé kell tenniük a bérhelyzetről szóló jelentést**, ideértve a díjazási gyakorlat és a díjazás nemi alapú különbségeinek elemzését. A 2011-ben végzett nemzeti felmérés megállapította, hogy a kormány által bevezetett különböző intézkedések közül a bérdiszkrimináció leküzdése terén a bérek feltérképezésére vonatkozó kötelezettség gyakorolta a legnagyobb hatást. Ezen felül az esélyegyenlőségi ombudsman által végzett

[49] Pl. AT, FI, SE.
[50] Pl. BE, FR, NL.
[51] Pl. EE, FI, SE.
[52] Lásd az ajánlást kísérő hatásvizsgálatot (SWD(2014) 59 final).

felülvizsgálat megállapította, hogy a kötelezettség bevezetését követően 2006 és 2008 között körülbelül 6000 személy részesült bérkiigazításban.

Másik példa: Franciaországban **az egyenlő díjazás kérdése a kollektív tárgyalás részévé vált**. A 2006-ban hatályba lépett jogszabály arra kötelezi a munkaadókat és a szakszervezeteket, hogy a kollektív szerződés vállalati és ágazati szintű tárgyalása során évente egyszer megvitassák a nemek közötti bérszakadék kérdését. E kötelezettség bevezetésének eredményeként a nemek közötti bérszakadékkal foglalkozó kollektív szerződések aránya jelentősen megemelkedett (a 2007. évi 3 %-ról a 2010. évi 10 %-ra). Ezen felül e kollektív szerződések többsége nem csupán a helyzet rövid elemzését foglalja magukban, hanem konkrét mutatókat és a nemek közötti bérszakadék lezárására irányuló intézkedések jegyzékét is tartalmazzák.

Az ajánlásban szereplő négy alapvető átláthatóságnövelő intézkedés közül három végrehajtásának e konkrét példái és hatásaik azt szemléltetik, hogy az ajánlás alapján hozott intézkedések képesek hozzájárulni a bérdiszkrimináció és a nemek közötti bérszakadék általános csökkentéséhez.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS TOVÁBBI LÉPÉSEK

Az ajánlás először bocsát rendelkezésre a bérek átláthatóságára irányuló olyan konkrét intézkedések készletet, amelyek célja a béregyenlőtlenség és a nemek közötti tartós bérszakadék leküzdése. Arra ösztönzi a tagállamokat, hogy a bérdiszkrimináció kezelésére irányuló ezen átláthatóságnövelő intézkedések közül legalább egyet bevezessenek. Nem kötelező erejű jogi eszközről van szó, amely nem ró semmilyen hivatalos kötelezettséget a tagállamokra.

A tagállamok és az érdekelt felek által nyújtott tájékoztatás elemzéséből az derül ki, hogy a legtöbb tagállam rendelkezik ugyan a bérek átláthatóságának növelésére irányuló hatályos intézkedésekről, a tagállamok harmada azonban egyáltalán nem hozott ilyen intézkedést.

Ezen kívül a tagállamok csak egy kis csoportja használta ki az ajánlás kínálta lehetőséget, hogy nemzeti jogrendszerét felülvizsgálja annak érdekében, hogy a bérek átláthatóságára irányuló – az ajánlásban foglalt vagy egyéb más – intézkedések bevezetése révén megszilárdítsa a nők és férfiak egyenlő díjazásának elvét.

A nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke, a munkahelyen azonban ez még nem vált valósággá. Az EU-ban a nők átlagosan 16%-kal kevesebbet keresnek az azonos munkát végző férfiaknál a különböző gazdasági ágazatokban. E nemek közötti bérszakadék az elmúlt öt évben stagnált, a változás jelenlegi ütemében pedig csak a következő évezred elején záródna be. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete által végzett tanulmány kiemeli, hogy az egyenlőtlen díjazás nem csak a nőknek okoz károkat, hanem általában költséges a társadalom számára. Szoros kapcsolat áll fenn a nemek közötti bérszakadék, a gyermekszegénység és a szakemberhiány között. Ezen felül a nők készségeinek társadalmi kihasználatlansága általánosan szintén költségeket jelent a gazdaság számára.[53].

[53] EIGE (2017), *A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth (Miként vezet gazdasági növekedéshez, ha lezárjuk a nemek közötti szakadékot a munkaerőpiaci tevékenység és a díjazás terén)*, elérhető: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications .

Ma az egyenlő díjazás elve ellenére a munkahelyi megkülönböztetés még mindig jelentős: ugyanazon munkakörben a nők még mindig alacsonyabb díjazásban részesülhetnek, mint a férfiak, és a tipikusan nők által végzett munkáért alacsonyabb béreket fizetnek, mint a tipikusan férfiak által végzett munkáért, még akkor is, ha azok értéke egyenlő. A díjazás szintjét övező titoktartás megnehezíti a megkülönböztetés eseteinek felderítését. Még akkor is, ha az európaiak zöme (69%) tisztában van a gazdaságban meglévő nemek közötti bérszakadékkal, a munkavállalók nem gondolják, hogy ilyen szakadék az ő munkahelyükön is létezne, és csupán az európaiak 26 %-a tud az egyenlő munkáért egyenlő bérezés jogi biztosítékáról. A munkavállalók harmada nincs tisztában kollégái fizetésével, és ez a szám a nők körében még alacsonyabb. E közelmúltban végzett tanulmány szerint az európaiak támogatnák a nagyobb munkahelyi átláthatóságot: az emberek közel kétharmada támogatja az őket foglalkoztató szervezet vagy vállalat által fizetett átlagbérek nemek és foglalkozástípusok szerinti közzétételét.[54]

A nemek közötti bérszakadék leküzdése és az egyenlő díjazás elvének érvényesítése érdekében a Bizottság – adott esetben az intézkedések érvényesítése révén és az éves európai szemeszter keretében – folytatja annak nyomon követését, hogy a tagállamok megfelelnek-e az egyenlő díjazás elvének.

A látható előrelépések hiánya a bérdiszkrimináció elleni küzdelem terén, valamint a nemek közötti tartós bérszakadék és az ajánlás korlátozott nyomon követése azonban arra enged következtetni, hogy uniós szinten további célzott intézkedésekre lehet szükség. A bérek átláthatóságának megvalósítása eszközöket kínál a polgárok számára, hogy felismerjék az általuk elszenvedett megkülönböztetést, és javulást hoz az egyenlő díjazás elve alkalmazásának helyszíni megvalósításában.

[54] Az Eurobarométer 465. gyorsfelmérése