



EURÓPAI PARLAMENT

2014 - 2019

Plenárisülés-dokumentum

A8-0213/2015

25.6.2015

JELENTÉS

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 irányelv (átdolgozott szöveg) alkalmazásáról
(2014/2160(INI))

Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság

Előadó: Anna Záborská

TARTALOM

	Oldal
AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY	3
INDOKOLÁS.....	18
KISEBBSÉGI VÉLEMÉNY	22
VÉLEMÉNY A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL	23
ROLL CALL FOR FINAL VOTE.....	30
A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE	31

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

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 irányelv (átdolgozott szöveg) alkalmazásáról (2014/2160(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 2. és 3. cikkére és az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8., 10., 19. 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 (átdolgozás)¹,
- tekintettel a Bizottság 2014. március 7-i ajánlására a nők és férfiak egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről,
- tekintettel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2013. december 6-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv alkalmazásáról (átdolgozott szöveg) szóló jelentésről szóló 2006. július 5-i bizottsági közleményre (COM(2013)0861),
- tekintettel „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia – 2010–2015” című 2010. szeptember 21-i bizottsági közleményre (COM(2010)0491),
- tekintettel „A nők és a férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettség – A nők chartája” című 2010. március 5-i bizottsági közleményre (COM(2010)0078),
- tekintettel az Európai Tanács által 2011. március 7-én elfogadott, a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumra (2011–2020),
- tekintettel az Európai Unió Bíróságának (EUB) ítélezési gyakorlatára, az EUMSZ 157. cikke alapján,
- tekintettel a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének a nemek közötti egyenlőség mutatószámáról szóló jelentésére,
- tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) részmunkaidőről szóló, 1994. évi egyezményének rendelkezéseire, amelyek arra kötelezik az országokat, hogy közbeszerzési szerződéseik tartalmazzanak egy munkaügyi záradékot, amely kitér az egyenlő bérezésre is,
- tekintettel az egyenlő díjazásról szóló 1951-es ILO-egyezményre,

¹ HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

- tekintettel az ENSZ Közgyűlése által az 1979. december 18-i 34/180. számú határozattal elfogadott, a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések (diszkrimináció) minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény 11. cikke (1) bekezdésének d) pontjára,
 - tekintettel az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének „Transzneműként az Európai Unióban” című 2014. decemberi jelentésére,
 - tekintettel a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló 2013. szeptember 12-i állásfoglalására¹,
 - tekintettel a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, a Bizottsághoz intézett ajánlásokat tartalmazó 2012. május 24-i állásfoglalására²,
 - tekintettel a Parlamenti Kutatási Szolgáltatások Főigazgatósága által készített, a 2006/54/EK irányelv európai végrehajtási értékelésére,
 - tekintettel eljárási szabályzata 52. cikkére,
 - tekintettel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére és a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság véleményére (A8-0213/2015),
- A. mivel a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód az uniós jogszabályok egyik alapértéke;
- B. mivel az uniós jogszabályok tiltják a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékonyságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetést;
- C. mivel a gazdasági függetlenség az európai polgárok – mind a nők, mind a férfiak – számára nélkülözhetetlen a saját életük irányításához és az életükkel kapcsolatos valódi döntések meghozatalához;
- D. mivel a 2006/54/EK irányelv kifejezetten utal a Bíróság ítélkezési gyakorlatára, amely szerint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazási körét nem lehet az adott személy egyik vagy másik nemhez tartozásán alapuló megkülönböztetés megtiltására korlátozni, hanem azt a személy nemének megváltoztatásából eredő megkülönböztetés esetére is alkalmazni kell;
- E. mivel az egyenlő díjazás elvét a kezdetek, 1957 óta rögzítik a Szerződések; mivel az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvét már az EUMSZ 157. cikke is elismeri, és az része az átdolgozott 2006/54/EK irányelvnek (a továbbiakban: az „átdolgozott irányelv”)
- F. mivel az „átdolgozott irányelv” célja az volt, hogy egységesebbé tegye az ezen a területen létező uniós jogszabályokat, hogy azok megfeleljenek az EUB ítélkezési

¹ Elfogadott szövegek, P7_TA(2013)0375.

² HL C 264. E, 2013.9.13., 75. o.

gyakorlatának, illetve hogy nemzeti szinten megvalósuljon a kapcsolódó egyenlőségi törvények egyszerűsítése és modernizálása, hozzájárulva ezzel a nők munkaerő-piaci helyzetének javításához; mivel az Európai Unióban működő gazdasági társaságok felső vezetőinek körében 2014-ben még mindig 18% alatt volt a nők aránya;

- G. mivel az „átdolgozott irányelv” bevezetett néhány újdotságot, mint például az esélyegyenlőség elvének megvalósítását és a közvetett megkülönböztetés fogalmának meghatározását, valamint egy személy nemének megváltoztatásából eredő megkülönböztetéssel szembeni védelmet, és egyértelműen hivatkozott a munka és a magán- és családi élet összeegyeztetésére; mivel az uniós tagállamok előtt álló fő kihívás a 2006/54/EK irányelvben megállapított, egyenlő díjazással kapcsolatos szabályok megfelelő alkalmazása és végrehajtása, és mivel a tagállamokban továbbra is korlátozott ezen újdotságok hatása; mivel a csaknem 40 éve hatályban lévő, jelentős mennyiségű jogszabály, a meghozott intézkedések és az elköltött források ellenére e téren rendkívül lassú az előrehaladás, és Európai Unió-szerte még mindig fennáll a nemek közötti, átlagosan 16,4%-os, de tagállamonként jelentősen eltérő bérszakadék;
- H. mivel többek között a kollektív szerződés elvének és gyakorlatának véget vetni szándékozó, sok esetben uniós iránymutatásokból fakadó munkaügyi politikák miatt a béreket egyre gyakrabban egyénileg tárgyalják meg, ami információhiányhoz és átláthatatlansághoz vezet a foglalkoztatottak bérére vonatkozó struktúrák terén, olyan környezetet teremtve, amelyben a nemi alapú elfogultság és megkülönböztető fizetési struktúrák az alkalmazottak és/vagy képviselőik számára észrevehetetlenek, és ezeket rendkívül nehéz bizonyítani, ami gátolja az egyenlő munkáért egyenlő díjazás elvének tényleges alkalmazását, amelyet az egyenlő értékű munka fogalmával kapcsolatos jogbiztonság hiánya és eljárási akadályok is gátolnak;
- I. mivel a férfiak és nők közötti nagyobb fokú egyenlőség előnyökkel járna a gazdaságra és általában véve a társadalomra nézve, és mivel a nemek közötti bérszakadék csökkentése hozzájárul a szegénység mértékének csökkentéséhez és a nők életük során szerzett jövedelmének növekedéséhez, és elengedhetetlen a foglalkoztatás és a versenyképesség fokozásához és a gazdasági fellendüléshez; mivel a bérszakadék még szembevetőbb a többszörösen hátrányos helyzetű, például fogyatékossgal élő, kisebbséghez tartozó és szakképzetlen nők esetében; mivel a gyermeküket egyedül nevelő szülők körében másokhoz képest sokkal nagyobb számban vannak szegénységben élő munkavállalók, és mivel az egyedülálló szülők között nagyobb arányban vannak nők, mint férfiak; mivel a nemek közötti bérszakadék ezért komoly hatással van számos európai család életkörülményeire és megélhetési lehetőségeire;
- J. mivel a nők foglalkoztatási rátája általában alacsonyabb, mint a férfiaké: mivel 2013-ban az EU 28 tagállamában a foglalkoztatási ráta a férfiak esetében 69,4%, a nők esetében 58,8% volt¹;
- K. mivel csekély előrelépés történt a nők foglalkoztatási rátája tekintetében, és továbbra is elég magas a nők és férfiak foglalkozási és ágazati és különböző foglalkozástípusokba történő szegregációja, amelynek keretében bizonyos foglalkozási kategóriákba különösen nők tartoznak, és ezen ágazatok és foglalkozások bérezése és elismerése a

1 http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

létező uniós és nemzeti szintű keret ellenére tendenciózusan alacsonyabb; mivel e helyzet a nemek közötti bérszakadéokra is hatással van az egész élet alatt; mivel a vertikális szegregáció, ahol a nők elsősorban részmunkaidős, alacsonyabban fizető munkahelyeket foglalnak el vagy alacsonyabb szinten vannak a hierarchiában, szintén hozzájárul a nemek közötti bérszakadékhoz; mivel a horizontális és vertikális szegregáció akadályt képez a nők szakmai előmenetele előtt, emiatt csökken a nők társadalmi és közszférán belüli jelenléte és képvisellete, és ennek következtében általánosságban még jobban nő a nemek közötti egyenlőtlenség, és mivel e különböző szegregációs formák leküzdése, valamint a szervezeti hierarchián belül magasabb pozíciót betöltő nők számának növelése pozitív szerepmintákat kínálna a fiatal nők és lányok számára;

- L. mivel a vidéki térségekben alacsonyabb a foglalkoztatási szint, ráadásul számos nő nincs jelen a hivatalos munkaerőpiacon, és ezért nem tartják nyilván őket munkanélküliségként, illetve nem jelennek meg a munkanélküliséggel kapcsolatos statisztikákban sem, ami a szülési és a betegszabadság, a nyugdíjjogosultság megszerzése és a társadalombiztosításhoz való hozzáférés szempontjából konkrét pénzügyi és jogi problémákat vet fel, illetve válás esetén is problémákat okoz; mivel a vidéki térségek hátrányos helyzetben vannak a magas színvonalú foglalkoztatási lehetőségek hiánya miatt;
- M. mivel a gazdasági ágazatokban a nők és lányok érvényesülésének az oktatás révén – különösen a tudomány, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika terén – történő erősítése, valamint a nők szakképzési és egész életen át tartó tanulási programokban való részvételének ösztönzése a foglalkoztatáson belüli egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség előmozdításának fontos eleme; mivel a nők készségeit és szakértelmét gyakran alulértékelik – mint azokban a szakmákban és munkakörökben, ahol túlnyomó többségben nők dolgoznak –, anélkül, hogy ez objektív kritériumok alapján szükségszerűen indokolt lenne;
- N. mivel a 2006/54/EK irányelv kimondja, hogy a tagállamok meghatározott előnyöket nyújtó intézkedéseket tarthatnak fenn vagy fogadhatnak el annak érdekében, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenység folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék, azzal a céllal, hogy a munka világában biztosítsák a férfiak és nők közötti gyakorlatilag teljes egyenlőséget¹;
- O. mivel az anyaság és a gyermekek, idősek, betegek vagy fogyatékosággal élő családtagok és más eltartottak gondozása további, időnként teljes munkaidőben végzett munkát jelent, amelyet majdnem mindig kizárólag nők végeznek; mivel ezt a munkát nem fizetik meg, és a társadalom sem értékeli megfelelően, bár óriási társadalmi jelentőséggel bír, hozzájárul a szociális jóléthez, és a GDP-hez hasonló gazdasági mutatókkal is lehet mérni; mivel ez szélesíti a nők és férfiak között lévő bérszakadékot, valamint kedvezőtlenül befolyásolja a nők karrierlehetőségeit a munkaerőpiacon kívül töltött évek vagy a részmunkaidős munkavégzés csökkentett óraszámának „költségén” keresztül, következésképpen növeli a férfiak és nők közötti nyugdíjszakadékot is; mivel tagállamonként eltérő ezen elemek hatása az egész életen át szerzett keresetre, a

¹ A 2006/54/EK irányelv 3. cikke és az EUMSZ 157. cikkének (4) bekezdése

szülőknek jogszabályi intézkedések vagy kollektív szerződések által nyújtott támogatás szintjétől függően, ideértve a gyermekgondozást is;

- P. mivel a férfiak és nők közötti bérszakadék a nyugdíjba vonulás után növekszik, ennél fogva a nyugdíjszakadék jóval magasabb, mint a bérszakadék; mivel a nők átlagosan 39%-kal kevesebb nyugdíjat kapnak, mint a férfiak; mivel ez a helyzet olyan társadalmi és gazdasági tényezők miatt alakult így, mint a szakmailag jelentősen szegregált munkaerőpiac és a nők munkájának alulértékelése, valamint amiatt, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak részmunkaidőben, alacsonyabb órabérért, és kevesebb évet töltenek el a foglalkoztatásban; mivel ez növeli a nők nyugdíjba vonulás utáni elszegényedésének kockázatát; mivel az Unióban az idős nők több mint egyharmada egyáltalán nem rendelkezik nyugdíjjal;
- Q. mivel a nők egyes kategóriái – többek között az etnikai kisebbséghez tartozó, a leszbikus, a biszexuális, a transznemű, az egyedül élő, a fogyatékkal élő és az idősebb nők – halmozott megkülönböztetés veszélyének vannak kitéve a foglalkoztatás és a munkavégzés során;
- R. mivel az „átdolgozott irányelv” egyértelműen kijelenti, hogy a terhességhez vagy a szülési szabadsághoz kapcsolódó kedvezőtlenebb bánásmód bármely formája hátrányos megkülönböztetésnek minősül; mivel világos biztosítékot tartalmaz a szülési szabadság után ugyanarra az álláshelyre vagy egyenlő beosztásba történő visszatérés, valamint a férfiak és nők szülői és/vagy örökbefogadási szabadsághoz való jog gyakorlása miatti elbocsátásától való védelme tekintetében;
- S. mivel a szociális partnerek (szakszervezetek és munkaadók) és a civil társadalom nagyon fontos szerepet játszik az egyenlő bánásmód elősegítésében és az egyenlő díjazáson alapuló munka fogalmának előmozdításában;
- T. mivel minden tagállamban vannak egyenlőséggel foglalkozó testületek, munkájuk és hatásuk azonban jelentősen eltér attól függően, hogy milyen mértékben függetlenek, illetve milyen hatáskörökkel és erőforrásokkal rendelkeznek; mivel az egyenlőséggel foglalkozó testületeket megfelelően támogatni és erősíteni kell az egyenlő bánásmód független és hatékony módon történő elősegítéséhez, ellenőrzéséhez és támogatásához kapcsolódó feladataik ellátásában;
- U. mivel a Parlament többször is felszólította a Bizottságot a meglévő jogszabályok felülvizsgálatára a nemek közötti bérszakadék kezelése céljából; mivel a szakadék megszüntetése eszköz lehetne a nők foglalkoztatási rátájának növelésére, számos európai család helyzetének javítására és a nők különösen nyugdíjba vonulás utáni elszegényedése kockázatának csökkentésére;
- V. mivel a nemek közötti bérszakadék megszüntetése az Európa 2020 stratégia által kitűzött, a foglalkoztatással, a szegénység csökkentésével, valamint a munkavállalók szabad mozgáshoz való alapvető európai jogának biztosításával kapcsolatos célok elérésének eszközeként szolgálna; mivel az európai hozzáadott érték értékelésében¹

¹ A férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló európai hozzáadott érték értékelése, melyet 2013-ban készített el a Parlament

foglalt következtetések szerint a nemek közötti bérszakadék egy százalékpontnyi csökkenésével 0,1%-os gazdasági növekedést lehetne elérni;

- W. mivel a hagyományos nemi szerepek és sztereotípiák még mindig nagy hatással vannak a nők és férfiak közötti feladatmegosztásra otthon, az oktatásban, a szakmai pályafutás során, a munkahelyen és általában a társadalomban;

Összesített értékelés

1. megállapítja általánosságban véve, hogy a tagállamok összhangba hozták nemzeti jogukat az uniós joggal¹; hogy az „átdolgozott irányelv” rendelkezéseinek a nemzeti jogba történő helyes átültetése önmagában nem bizonyult elegendőnek annak teljes körű alkalmazásához és hatékony betartásához, és a férfiak és a nők bérezése közötti különbség továbbra is megvan, sőt, a válság következtében tovább nő;
2. sajnálatosnak tartja, hogy annak ellenére, hogy a tagállamoknak csak az „átdolgozott irányelv” által hozott „jelentős mértékű változásokat” kellett átültetniük, az irányelvet csak két tagállamban ültették át kellően egyértelmű és megfelelő módon, és a többi 26 tagállamban továbbra is vannak függőben lévő kérdések; rámutat ugyanakkor, hogy ezeket a változásokat nem határozták meg világosan; kiemeli, hogy a végrehajtás nyomon követésére tett bizottsági erőfeszítések korlátozott hatással bírtak egy átfogó megközelítés alkalmazása és a nemzeti szintű hatékony végrehajtást lehetővé tevő szükséges iránymutatás biztosítása vonatkozásában;
3. kiemeli, hogy a tagállamok nem ragadták meg a lehetőséget, hogy egyszerűsítsék és korszerűsítsék a foglalkoztatás és munkavégzés területén a férfiak és nők közötti esélyegyenlőségről és egyenlő bánásmódról szóló jogszabályaikat; rámutat, hogy a tagállamok részéről nemcsak azt várják, hogy átültessék az irányelvet, hanem azt is, hogy biztosítsák az egyenlő díjazás elve végrehajtásának nyomon követését, valamint a díjazás terén gyakorolt megkülönböztetés esetén rendelkezésre álló valamennyi jogorvoslat végrehajtását;
4. sajnálattal állapítja meg, hogy a Bizottság még mindig nem fogadta el azt a jogalkotási kezdeményezést, amelynek előterjesztésére a múlt évre vállalt kötelezettséget, és amelynek célja az egyenlő bérezés elve gyakorlati alkalmazásának előmozdítása és elősegítése; felszólítja ezért a Bizottságot, hogy határozza meg az „átdolgozott irányelv” gyenge pontjait, és sürgősen készítse el az azt kiváltó jogalkotási javaslatot, megfelelőbb eszközöket irányozva elő benne az irányelvben foglalt rendelkezések tagállami szintű végrehajtásának és alkalmazásának ellenőrzésére;
5. megjegyzi továbbá, hogy a munkahely elvesztésétől való félelem sok nőt arra késztetett, hogy lemondjon arról a lehetőségről, hogy a munkaidő csökkentésével vagy hasonló rendszerek révén összeegyeztesse a munkát és a családi életet, ami megnehezítette a kiegyensúlyozott családi élet megvalósítását, és egyes tagállamokban tovább rontotta a már eddig is alacsony születési rátát; kéri a Bizottságot, hogy értékelje ezt a tendenciát, valamint a különböző igazgatási szervek által az e jelenség megfékezése érdekében hozott intézkedéseket, és terjesszen elő intézkedéseket a válság munkahelyi egyenlő

1 Az átdolgozott irányelv alkalmazásáról szóló bizottsági jelentés (COM(2013)0861) szerint

bánásmódra gyakorolt hatásának mérséklésére és a munka és a családi élet összeegyeztetésére;

Az egyenlő díjazásra vonatkozó rendelkezések alkalmazása

6. hangsúlyozza, hogy igaz ugyan, hogy a nemek közötti foglalkoztatási és bérszakadék kismértékben csökkent az elmúlt években, ez azonban nem annak a következménye, hogy javult volna a nők helyzete, hanem annak, hogy a gazdasági válság idején csökkent a férfiak foglalkoztatási aránya és díjazása;
7. kiemeli, hogy az EBU ítélkezési gyakorlatával összhangban az egyenlő díjazás elvét a férfiak és nők javadalmazásának minden eleme tekintetében kell vizsgálni;
8. megismétli, hogy szükség van az olyan fogalmak uniós szintű összevetésre alkalmas, világos és egységes meghatározására, mint például a nemek közötti bérszakadék, a nemek közötti nyugdíjszakadék, a díjazás, a közvetlen és közvetett megkülönböztetés a díjazásban, az „egyenlőnek” tartott munka és az egyenlő értékű munka; úgy véli, hogy az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatával összhangban a munka értékét objektív kritériumok – így a képesítési, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, az elvállalt munka és a feladatok jellege – alapján kell felmérni és összehasonlítani; rámutat, hogy a meglévő számos típusú – törvényben vagy szerződésben szabályozott – munkaszerződés miatt a nemek közötti bérszakadék jelenlegi számítási módszere az egyenlő díjazás problémájának félreértelmezéséhez vezethet; felszólítja a Bizottságot, hogy elemezze a lehetséges torzításokat, és javasoljon megfelelő megoldásokat, ideértve az uniós tagállamok tőzsdéin jegyzett vállalatok – kivéve a kis- és középvállalkozások (kkv-k) – esetében a kötelező bérellenőrzés, valamint meg nem felelés esetén a szankcionálási lehetőség bevezetését;
9. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat a meglévő munkaértékelési és besorolási rendszerek feltérképezésére, amelyek között jelentős eltérés is lehet; felszólítja a Bizottságot iránymutatások bevezetésére nemi szempontból semleges munkaértékelési és besorolási rendszerekhez, beleértve olyan egyedi intézkedéseket is, mint a nők és férfiak arányos képviselete az értékelő bizottságokban, nemi szempontból semleges munkaköri leírások és korrekciós táblázatok kialakítása, valamint a munka értékének megállapítására vonatkozó világos kritériumok meghatározása; felszólítja a tagállamokat, hogy a Bizottság által közzétett iránymutatásokon alapuló, egyértelmű és nemi szempontból semleges munkaköri értékelési és besorolási rendszereket vezessenek be és használjanak annak érdekében, hogy feltárhassák a jellemzően nők által végzett munkák alulértékeléséhez kapcsolódó, díjazás terén gyakorolt közvetett megkülönböztetést;
10. hangsúlyozza, hogy a szakmai értékelési és minősítési rendszereknek lehetőség szerint kollektív tárgyaláson kell alapulniuk;
11. rámutat, hogy a világos és harmonizált munkakör-besorolási rendszerek és a bérek nagyobb átláthatósága javítani fogja az igazságszolgáltatáshoz való jog érvényesítését; megjegyzi, hogy számos tagállam hozott már külön intézkedéseket a bérek átláthatóságára; kiemeli az ezen intézkedések között lévő egyenlőtlenégeket, és tudomásul veszi a bérek átláthatóságáról szóló 2014. évi bizottsági ajánlásokat, bár

sajnálataát fejezi ki amiatt, hogy ezek nem kötelező erejűek; felszólítja a tagállamokat a bizottsági ajánlások aktív végrehajtására pozitív intézkedések folyamatos, az eddig sikeresnek bizonyult jogalkotáson keresztül történő meghozatala révén, a bérek átláthatóságát elősegítő ajánlott és személyre szabott intézkedések bevezetésével; felszólítja a Bizottságot ezen ajánlások – többek között a vállalkozásoknak az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban fizetett, nemek szerint lebontott átlagos javadalmazásról való rendszeres jelentéstételével kapcsolatos követelmény – valódi hatásának értékelésére; felszólítja a Bizottságot, hogy az új jogalkotási javaslatába foglalja bele a bérek átláthatóságáról, a nemek közötti bérszakadékról és az egyenlőséggel foglalkozó testületek hatásköréről szóló 2014. évi bizottsági ajánlásokban említett intézkedéseket; felszólítja a tagállamokat, hogy gyakoroljanak nyomást az egyenlőtlen javadalmazási gyakorlatokra, és mozdítsák elő a bérek átláthatóságát, ahogy azt többek között a szakszervezetek és a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó testületek is kérték;

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezések alkalmazása

12. hangsúlyozza a nyugdíjrendszereken belüli közvetett diszkriminációval szembeni fellépés fontosságát, nem csupán a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek, hanem a törvényes öregségnyugdíj-biztosítási rendszerek által alkalmazott gyakorlatok esetében is; hangsúlyozza, hogy az Európai Unió Bírósága egyértelművé tette, hogy a foglalkoztatási nyugdíjrendszereket díjazásnak kell tekinteni, és hogy ennél fogva az egyenlő bánásmód elve e rendszerekre is vonatkozik, annak ellenére, hogy bizonyos tagállamokban problémákat okoz a törvényileg szabályozott és a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek közötti különbségtétel, másokban pedig ismeretlen a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek fogalma, ami közvetett munkaerő-piaci diszkriminációhoz vezethet; elismeri, hogy a nők a rövidebb munkaidő, a rövidebb szolgálati idő, a nemek közötti munkaerő-piaci horizontális és vertikális szegregáció és a nemek közötti bérszakadék miatt korlátozottabb hozzáféréssel rendelkeznek a foglalkoztatói nyugdíjrendszerekhez, a hozzájáruláson alapuló rendszerek pedig csak ritkán veszik figyelembe a gondozással összefüggő időkiesést és a kényszerből választott részmunkaidős munkát; felszólítja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg a kötelező állami nyugdíjrendszerről a foglalkoztatói nyugdíjrendszerekre és a magánnyugdíjrendszerekre való áttérés nemek közötti nyugdíjszakadékra gyakorolt hatását; felszólítja a Bizottságot, hogy szoroson kövesse nyomon ezen elv végrehajtását, és tegyen arról jelentést, mivel néhány tagállamban az átültetés pontatlannak bizonyult;
13. felszólítja a tagállamokat, hogy biztosítsák a nők anyasággal kapcsolatos jogosultságainak védelmét, valamint hozzanak intézkedéseket a munkavállalók terhesség alatti, illetve a szülési szabadság után a munkába való visszatéréskor történő tisztességtelen elbocsátása ellen; felszólítja a Tanácsot, hogy végre fogadjon el egy közös álláspontot a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló irányelv (a szülési szabadságról szóló irányelv) felülvizsgálatáról; felszólítja a Tanácsot, hogy a lehető leghamarabb fogadjon el közös álláspontot a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló irányelvre irányuló javaslatról;

14. megjegyzi, hogy a szülési szabadsághoz és az apasági és/vagy örökbefogadási szabadsághoz kapcsolódó hátrányos megkülönböztetés ellen védelmet nyújtó rendelkezések végrehajtása terén jelentős különbségek vannak a tagállamok között; hangsúlyozza, hogy átfogó módon, nemzeti szinten kell foglalkozni a meglévő egyedi kihívásokkal, amelyek közé tartoznak az ágazati (állami és magán) és szervezeti (vállalatok közötti, valamint a nagyvállalatok és a kis- és középvállalkozások közötti) jellegű különbségek, az atipikus és részmunkaidős szerződéseket érintő helyzet, valamint a határozott időre szóló szerződések felbontásának gyakorlata a védelmi időszak alatt és az önkéntes felmondások ösztönzése;
15. felszólítja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy a munkaerőpiacon és a foglalkoztatáshoz való hozzáférés tekintetében a megkülönböztetésmentesség és az egyenlőség elve alkalmazásának biztosítása érdekében tegyenek lépéseket a halmozott megkülönböztetés minden formájának felszámolására, ideértve az etnikai kisebbségek tagjaival és a fogyatékossgal élőkkel szembeni megkülönböztetést, valamint a nem, életkor, vallás vagy meggyőződés, szexuális irányultság és nemi identitás alapján történő megkülönböztetést is, továbbá hogy hozzanak szociális védelmi intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a nők fizetése és szociális juttatásai – többek között nyugdíja – egyenlő legyen azokéval a férfiakéval, akik ugyanolyan vagy hasonló tapasztalattal ugyanazt a munkát vagy ugyanolyan értékű munkát végeznek;
16. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hatékony nyomon követési rendszerekkel tegyenek felügyeleti és ellenőrzési lépéseket a zaklatás és a nemi alapú – többek között a terhességhez és a szülési, illetve más típusú szabadsághoz kapcsolódó – hátrányos megkülönböztetés eseteivel kapcsolatos adatok összegyűjtésének javításáért; úgy véli, hogy ezekre az esetekre továbbá ki kell alakítani egy szankciórendszert, de mindenekelőtt a megelőzésre kell törekedni, amely a terhes nők vagy anyák számára hozzáférhetővé tesz olyan szolgáltatásokat, amelyek segíthetnek nekik ezen állapotukat összeegyeztetni a munkájukkal anélkül, hogy – amint az sajnos még mindig túl gyakran megesik – választaniuk kelljen a munka és a család között; felszólítja a Bizottságot, hogy 2006/54/EK irányelv végrehajtásáról szóló értékelő jelentésén belül értékelje a (szexuális zaklatással kapcsolatos) 26. cikk végrehajtását;
17. felszólítja a Bizottságot, hogy javasoljon a munkahelyi szexuális zaklatás elleni hatékonyabb küzdelmet szolgáló, egyértelmű intézkedéseket; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a személyeket a munkahelyi megkülönböztetéssel szemben védő uniós jogszabályok ellenére a transznemű munkakeresők 30%-át érte megkülönböztetés a munkakeresés folyamán, és a transznemű nők körében volt a legvalószínűbb, hogy megkülönböztetés célpontjává válnak az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének az LMBT személyekkel kapcsolatos európai felmérését megelőző évben; rámutat arra, hogy ez az Európai Unió Alapjogi Chartájának megsértése; felhívja a Bizottságot, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó irányelvek végrehajtása keretében szorosan kövesse nyomon a nemzeti panaszkezelő szervek és eljárások hatékonyságát a nemi identitás, a nemi önkifejezés és a nemváltás tekintetében; felszólítja a Bizottságot, hogy nyújtson szakmai útmutatást a tagállamok számára a foglalkoztatás terén megvalósuló, „nemi jellegzetességen” alapuló megkülönböztetés kezelésére; felszólítja a Bizottságot, hogy támogassa és ösztönözze a tagállamokat abban, hogy bevonják a transznemű és interszexuális személyeket a sokszínűséggel kapcsolatos képzésekbe és a

munkáltatókkal a munkahelyi intézkedésekre – pl. az anonim munkaerő-felvételi eljárások elősegítésére – vonatkozóan folytatott együttműködésbe; felhívja a tagállamokat, hogy vegyék igénybe az Európai Szociális Alap (ESZA) pénzeszközeit a transznemű személyekkel szembeni megkülönböztetés problémájának az EUB ítélezési gyakorlatával összhangban álló tevőlegesen megoldásához;

18. ismételten hangsúlyozza annak jelentőségét, hogy a tagállamok nemzeti jogszabályaik keretében egyértelműen megtiltsák a nemi identitáson vagy a nem megváltoztatásán alapuló megkülönböztetés minden formáját;
19. rámutat, hogy e téren számos okból korlátozott az igazságszolgáltatáshoz való jog érvényesítése, mint például az eljárások hossza és költségei, néhány tagállamban az egyenlőséggel foglalkozó testületek előtt álló kihívások, a bérek átláthatóságának hiánya, az ingyenes jogsegély hiánya miatt, és azért, mert az áldozatok a munkahelyi megfélemlítéstől vagy megtorlástól való félelem miatt nem emelnek szót a munkahelyi megkülönböztetés ellen; kiemeli, hogy a bizonyítási teher szabályának alkalmazása szintén problémákat okoz számos tagállamban, mivel megnehezíti a női munkavállalók védelmének lehetőségét, akik sokszor nem vagy csak korlátozottan jutnak hozzá ezekhez az információkhoz, és attól félnek, hogy elveszíthetik munkahelyüket; felszólítja a tagállamokat és a regionális és helyi hatóságokat, hogy vállaljanak aktív szerepet a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak segítésében, akár közvetlenül, akár az e területen működő, esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezeteknek, szakszervezeteknek, közösségi szervezeteknek és nem kormányzati szervezeteknek nyújtott támogatás révén; rámutat, hogy e téren az igazságszolgáltatáshoz való jog érvényesítésének javítását célzó megfelelő megoldás az lenne, ha egyenlőséggel foglalkozó független testületeket hatalmaznának fel arra, hogy segítséget, többek között ingyenes jogsegélyt nyújtsanak a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak, valamint képviseljék ezeket a személyeket a bérezési megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben; javasolja ezzel összefüggésben, hogy a tagállamokban hozzanak létre bizalmas bejelentést szolgáló rendszereket, amelyek lehetővé teszik, hogy a nők bejelentsék a foglalkoztatás területén tapasztalt esetleges egyenlőtlen bánásmódot;
20. felszólítja a Bizottságot a meglévő bevált gyakorlatok értékelésére, megosztására és összevetésére, valamint ezen értékelés eredményeinek megosztására azon hatékony intézkedések tekintetében, amelyeket a tagállamok tehetnek a munkaadók, a szakszervezetek és a szakképzésben részt vevő szervezetek ösztönzésére, hogy akadályozzák meg a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés minden formáját – különösen a munkahelyi zaklatást és szexuális zaklatást illetően –, a foglalkoztatáshoz való hozzáférés javítása révén, további szakképzést kínálva, és a bevált gyakorlatokat népszerűsítve;
21. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hozzanak intézkedéseket annak érdekében, hogy a nők számára Európa-szerte megkönnyítsék és javítsák az egész életen át tartó tanuláshoz, a szakképzéshez és a mentori hálózatokhoz való hozzáférést, különösen a férfiak uralta ágazatokban, valamint terjesszék a bevált gyakorlatokat;

Az egyenlő bánásmód előmozdítása és a társadalmi párbeszéd

22. megismétli, hogy az egyenlőséggel foglalkozó testületeknek elég hatáskörrel és kellő

erőforrásokkal és személyzettel kell rendelkezniük ahhoz, hogy hatékonyan és függetlenül nyomon kövessék a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítását célzó jogszabályokat, és beszámoljanak azokról; hangsúlyozza, hogy az egyenlőséggel foglalkozó testületek függetlenségét minden tagállamban biztosítani kell, és hogy e testületek pontos intézményi formájának megállapítása a tagállamok felelőssége;

23. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat a szociális partnerek (szakszervezetek és munkaadók), civil társadalom és a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó testületek ösztönzésére, hogy mozdítsák elő a nemek közötti egyenlőség munkahelyi gyakorlatainak nyomon követését, ideértve a munka és a magánélet összeegyeztetésének megkönnyítését célzó rugalmas munkafeltételeket is, a kollektív megállapodások és az alkalmazandó bérskálák és munkaköri besorolási rendszerek további alapos vizsgálatát a nők közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésének megakadályozása érdekében; hangsúlyozza az egyéb eszközök, mint például a kollektív szerződések, a magatartási kódexek, továbbá a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kutatások, tapasztalatcsere és a legjobb gyakorlatok cseréje jelentőségét is a megkülönböztetés elleni jobb védelem biztosítása érdekében;
24. úgy véli, hogy az adatvédelem nem hozható fel jogos mentséggént arra, hogy nem tesznek közzé évente tájékoztatást a munkahelyi bérekkel kapcsolatban;
25. felszólítja a tagállamokat, hogy erősítsék meg a nagy- és középvállalkozások arra irányuló kötelezettségét, hogy biztosítsák az egyenlő bánásmód szisztematikus előmozdítását, és hogy rendszeresen nyújtsanak megfelelő tájékoztatást a munkavállalóknak többek között az egyenlő díjazásról; ismételten rámutat, hogy az egyenlő bérezést figyelmen kívül hagyó munkaadók tekintetében a pénzbírság bevezetése valószínűleg jelentős eszközként szolgálna a nemek közötti bérszakadék megszüntetéséhez;
26. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy erősítsék meg a férfiak és nők közötti egyenlőség megvalósításának intézményi mechanizmusait, különösen azáltal, hogy megfelelő technikai, emberi és pénzügyi erőforrásokat biztosítanak az egyenlő bérezés elvével kapcsolatos ellenőrző és büntető intézkedésekért felelős intézmények számára, és hogy ösztönözzék a szociális partnereket a kollektív megállapodások egyenlőségi dimenziójának értékelésére;
27. felhívja a figyelmet arra, hogy meg kell erősíteni az állami munkaügyi ellenőrzés mechanizmusait és be kell vezetni a munka értékének mérésére szolgáló módszereket, amelyek feltárják például az alacsony bérezésű, elsősorban női munkavállalókkal betöltött szakmai kategóriák létrehozását, amelynek következtében burkoltan megjelenik a fizetésbeli hátrányos megkülönböztetés;
28. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy fokozzák a fő tudatosságnövelő intézkedéseket a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés áldozatainak jogait illetően; kiemeli, hogy valamennyi érdekelt fél, így a szociális partnerek (szakszervezetek és munkaadók) és a nem kormányzati szervezetek együttműködésére is szükség van a nők és férfiak munkájáról alkotott sztereotípiák, illetve ezeknek a munka értékére és az alacsony fizetésre való hatásának kezelése céljából, többek között a munkához jutás terén, valamint annak biztosítása érdekében, hogy a vállalatok a legképzettebb jelöltet a

- képesítésük előre megállapított, egyértelmű, semleges megfogalmazott, megkülönböztetésmentes és félreérthetetlen követelményeket alkalmazó összehasonlító elemzése alapján válasszák ki;
29. rámutat, hogy az „átdolgozott irányelv” által bevezetett egyik újdonság a munka, a magán- és a családi élet összeegyeztetésére vonatkozó hivatkozás; felszólítja a Bizottságot, hogy a tagállamokkal és a szociális partnerekkel (szakszervezetekkel és munkaadókkal) történő konzultáció után hozzon egyedi intézkedéseket ezen a téren a nők és férfiak jogainak bővítésére; hangsúlyozza, hogy e tekintetben különösen szükség van arra, hogy a barcelonai célkitűzések értelmében bővítsék az állami gyermekgondozási infrastruktúrát;
 30. felszólítja a Bizottságot és tagállamokat, hogy európai, nemzeti, regionális és helyi szinten széles körben növeljék az egyenlő díjazással és a nyugdíjszakadékkal, valamint a nők közvetlen és közvetett munkahelyi hátrányos megkülönböztetésével kapcsolatos lakossági tudatosságot; felszólítja a Bizottságot, hogy határozzon meg egy nemek közötti bérszakadék elleni küzdelemre vonatkozó európai évet;
 31. rámutat arra, hogy sok nő az önfoglalkoztatás mellett dönt, mivel ez az egyetlen foglalkoztatási forma, amely lehetővé teszi számukra a családi élet és a munka összeegyeztetését; megállapítja ugyanakkor, hogy sok tagállamban az önfoglalkoztatóknak nyújtott szociális védelem és támogatás nem éri el a bérből élő munkavállalókéét; kéri a tagállamokat, hogy hozzanak létre egyenlő támogatási rendszereket az önfoglalkoztatók számára annak érdekében, hogy az önfoglalkoztatók a munka és a családi élet összeegyeztetése terén ne szenvedjenek el hátrányos megkülönböztetést a bérből élőkhez képest, valamint ne érje őket hátrány a foglalkoztatási támogatások és a nyugdíjak tekintetében;

Ajánlások

32. felszólítja ismételten a tagállamokat, hogy következetesen léptessék életbe és hajtsák végre a 2006/54/EK irányelvet, ösztönözzék a szociális partnereket (szakszervezeteket és munkaadókat) és a nem kormányzati szervezeteket aktívabb szerepvállalásra az egyenlő bánásmód előmozdításában, többek között a nemek közötti bérkülönbségeket kezelő cselekvési tervek révén, konkrét fellépésekkel és az eredmények nyomon követésével vállalati, ágazati, nemzeti és uniós szinten;
33. felszólítja a Bizottságot, hogy az „átdolgozott irányelv” alkalmazásáról szóló jelentése és ezen állásfoglalás nyomán vizsgálja felül a 2006/54/EK átdolgozott irányelvet, amire a Parlament már korábban, pontosabban a konkrét és világos ajánlásokat is tartalmazó 2012. május 24-i állásfoglalásában is felszólított;
34. kiemeli, hogy a nemi szempontból semleges munkaköri besorolási és értékelési rendszerek, valamint a bérek átláthatósága az egyenlő bánásmód előmozdításának elengedhetetlen eszközei; felszólítja a Bizottságot ezzel kapcsolatban, hogy ezen eszközöket foglalja bele az „átdolgozott irányelv” felváltó új irányelvre vonatkozó javaslatába; rámutat, hogy csak egy harmonizált megközelítés egyeztethető össze a munkavállalók szabad mozgáshoz való alapvető európai jogával;
35. rámutat arra, hogy találni kell egy olyan módszert a munkahelyek nemek szerinti

torzítás nélküli értékelésére, amely lehetővé teszi a munkahelyek összehasonlítását fontosságuk és összetettségük alapulvételével annak meghatározása érdekében, hogy milyen helyet foglal el az adott munkahely egy másikhoz képest valamely ágazaton vagy szervezeten belül, függetlenül attól, hogy a munkahelyet férfi vagy nő tölti-e be;

36. kéri a tagállamokat, hogy nemzeti jogukba foglalják bele, hogy a vállalkozások kötelesek a nemek közötti egyenlőségre, valamint nők és férfiak családtagok gondozására vonatkozó jogának egyenlőségére vonatkozó éves vállalati tervet kidolgozni és alkalmazni, valamint az igazgatótanácsokban kötelesek biztosítani a nemek kiegyensúlyozottságát;
37. felszólítja a Bizottságot, hogy a nemek közötti bérszakadék megvilágítása érdekében az új irányelvben vezessen be kötelező bérellenőrzést az uniós tagállamok tőzsdén jegyzett vállalatokra nézve – a kis- és középvállalkozások (kkv-k) kivételével –, valamint vezessen be uniós szintű szankciókat, amelyek kizárnák az uniós költségvetésből finanszírozott termékek és szolgáltatások közbeszerzési eljárásaiból a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kötelezettségeiket nem teljesítő vállalatokat; felszólítja a tagállamokat, hogy ugyanezt tegyék az állami támogatásból finanszírozott vállalatokkal is;
38. felszólítja a tagállamokat, hogy maguk is mutassanak példát a nők egyenlőtlen javadalmazása elleni küzdelem tekintetében a kormányzati szerveknél, a közintézményeknél és általában az állami vállalatoknál;
39. felszólítja a Bizottságot, hogy az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti testületek függetlenségének és hatékonyságának biztosítása érdekében vezessen be közös szabályokat és ellenőrzéseket;
40. felszólítja a tagállamokat, hogy tegyék meg a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az egyenlőtlen bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés – különösen a halmozott megkülönböztetés – áldozatai jogosultak legyenek arányos kártérítésre az érvényes jogi előírásoknak megfelelően;
41. felhívja a tagállamokat, hogy hozzák meg a szükséges intézkedéseket a bizonyítási teher megfordításának érdekében, biztosítva, hogy mindenkor a munkáltatónak kelljen bizonyítania, hogy az azonosított bánásmódbeli különbség nem valamely megkülönböztetés következménye;
42. hangsúlyozza, hogy fokozni kell a sztereotípiák elleni küzdelmet szolgáló nemzeti és uniós erőfeszítéseket, ezért valamennyi társadalmi réteget célzó tájékoztató kampányokat kell indítani, ösztönözni kell a tömegkommunikációs eszközök nagyobb szerepvállalását, stratégiákat kell kidolgozni, amelyek a nőket arra ösztönzik, hogy olyan pályát vagy foglalkozást válasszanak, amelyekben a nők kevésbé képviseltetik magukat, az oktatásba és a szakképzésbe pedig be kell vezetni a nemek közötti egyenlőség kérdését;
43. kiemeli, hogy csak az egyenlő bánásmód elvének hatékony megvalósításával lehet valódi javulást elérni a nők munkaerő-piaci helyzetében, és hogy ez valódi politikai akaratot és stratégiai együttműködést igényel az egyes szereplők között európai,

nemzeti, ágazati és szervezeti szinten; kéri ezért az Európai Bizottságot, hogy dolgozzon ki a foglalkoztatás terén mutatkozó egyenlőtlenségekkel és a munkanélküliséggel kapcsolatos mutatók csökkentésére irányuló, időbeli referenciapontokat, mérföldköveket és célkitűzéseket tartalmazó aktív stratégiát, ahogy az más területeken, például az Unióban bekövetkező közlekedési balesetek számának csökkentése terén sikeresen megtörtént;

44. felszólítja a tagállamokat, hogy valóban a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezést alkalmazzanak, hogy előmozdítsák a nők munkaerő-piaci helyzetének javítását; felszólítja a Bizottságot, hogy mozdítsa elő a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezéssel kapcsolatos legjobb gyakorlatok példáinak cseréjét;
45. hangsúlyozza a nők politikai és gazdasági döntéshozatalban való részvételét előmozdító pozitív intézkedések elfogadásának fontosságát; megjegyzi, hogy a kötelező kvóták alkalmazása bizonyult az említett célkitűzés elérését szolgáló egyik legjobb módszernek;
46. rámutat, hogy szintén pozitív intézkedésekkel kell ösztönözni a kevésbé reprezentált nem részvételét azokban a meghatározott szakmákban, ahol nyilvánvaló nemi alapú horizontális szegregáció érvényesül;
47. felszólítja a Bizottságot, hogy elemezze a nyugdíjszakadékhoz vezető tényezőket, és vizsgálja meg e szakadék uniós és nemzeti szinten történő csökkentésére irányuló konkrét, akár jogalkotási és/vagy nem jogalkotási intézkedések szükségességét;
48. felkéri a tagállamokat és a Bizottságot, hogy hozzanak megfelelő intézkedéseket a nemek közötti nyugdíjszakadék csökkentése érdekében, amely a nemek közötti bérszakadék egyenes következménye, valamint értékeljék az új nyugdíjrendszereknek a nők különböző csoportjaira gyakorolt hatását, különös figyelmet fordítva a részmunkaidős szerződésekre és az atipikus foglalkoztatási formákra;
49. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy minden vonatkozó – különösen a szegénység elleni küzdelemre irányuló – uniós politika és nemzeti program keretében lépjenek fel a nemek közötti egyenlőtlen bérezéssel szemben;
50. felszólítja a Bizottságot, hogy készítsen a dolgozó anyák, az otthon maradó anyák és a gyermektelen nők helyzetét összehasonlító tanulmányt, amelynek célja, hogy jobban rávilágítson a nők e csoportjainak munkaerő-piaci pozíciójára, külön megvizsgálva a foglalkoztatási szinteket, a bér- és nyugdíjszakadékot és a szakmai előmenetelt;
51. hangsúlyozza a megbízható, összehasonlítható és rendelkezésre álló mennyiségi és minőségi mutatók, valamint a nemek szerinti statisztikák fontosságát az irányelv végrehajtásában és nyomon követésében, és emlékeztet e tekintetben a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének szerepére; felszólítja a tagállamokat, hogy bocsássanak az Eurostat rendelkezésére kiváló minőségű éves statisztikákat a nemek közötti bérszakadékkal kapcsolatban, hogy értékelni lehessen a fejleményeket EU-szerte;
52. felszólítja a Bizottságot, hogy készítsen tanulmányt arról, hogy a valamely személy

neme megváltoztatásának hivatalos elismeréséhez kapcsolódó eljárások, illetve az ilyen eljárások hiánya milyen hatással vannak a transznemű személyek munkaerő-piaci helyzetére, különösen a foglalkoztatáshoz való hozzáférésükre, a javadalmazásuk szintjére, a szakmai előmenetelükre és a nyugdíjukra;

53. rámutat, hogy az európai szemeszter keretében tett országspecifikus ajánlásoknak tartalmazniuk kellene a nemek közötti bérszakadék, a hátrányos megkülönböztetés és a nőket sújtó időskori szegénység kockázatának csökkentésére irányuló, valamint az egyenlő bánásmód elvének hatékony végrehajtására irányuló célokat is;
54. kéri a Bizottságot, hogy alaposan tanulmányozza a harmadik szektorban, a szociális gazdaságban és a kollaboratív gazdaságban dolgozó nők foglalkoztatási helyzetét, és minél előbb terjesszen elő az e szektorokban dolgozó nők foglalkoztatásának ösztönzését és pozíciójának védelmét célzó stratégiát;
55. felszólítja a tagállamokat, hogy fokozzák erőfeszítéseiket a be nem jelentett foglalkoztatással és a bizonytalan munkahelyekkel szemben; hangsúlyozza, hogy a nők által végzett, be nem jelentett munkák száma magas, ami kedvezőtlen hatást gyakorol a nők jövedelmére, társadalombiztosítási ellátására és védettségére, és rossz hatással van az Unió GDP-jére; hangsúlyozza, hogy a – főként a nők által végzett – háztartási munka problémáját különleges kihívásként kell kezelni, mivel a munkavégzés elsősorban az informális szektorban történik, egyénileg és jellegénél fogva láthatatlan módon, és ezért hatékony kezeléséhez a helyzetre szabott intézkedések kidolgozására van szükség; sajnálatosnak tartja az atipikus szerződési formák, köztük a munkaidőt nem rögzítő szerződések révén történő visszaéléseket, amelyek segítségével elkerülhető a foglalkoztatási és szociális védelmi kötelezettségek betartása; sajnálatosnak tartja továbbá, hogy nőtt a nők körében az aktív keresők szegénységi rátája;
56. hangsúlyozza, hogy a Bizottságnak intézkedéseket kell javasolnia a) a nemek közötti bérszakadék csökkentésére, b) a nők gazdasági függetlenségének növelésére, c) a nők munkaerőpiachoz való hozzáféréseinek és szakmai előmenetelének javítására, d) a nemek közötti egyenlőség jelentős fokozására a döntéshozatalban, valamint e) a nemekkel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés struktúráinak és gyakorlatainak felszámolására;
57. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

INDOKOLÁS

Általános megjegyzések

A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód a foglalkoztatás és munkavégzés területén a szabadsághoz és igazsághoz kapcsolódó kérdés, a társadalmi szerződés alku tárgyát nem képező része. Életkortól, végzettségtől vagy társadalmi státusztól függetlenül minden nő potenciális áldozata a munkahelyi közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek. Néha annyira rejtett a megkülönböztetés, hogy csak a kapcsolódó statisztikai adatok alapos elemzése révén derül rá fény.

Nem lehet alábecsülni a foglalkoztatás területén lévő egyenlőtlenségek hatását. Akadályozza a nők lehetőségeit, így nem teszi lehetővé, hogy a társadalom teljes mértékben kihasználja a tehetségüket, készségeiket és képességeiket. A nők és férfiak egyenlő díjazása ezért méltányosság és motiváció kérdése.

Ugyanakkor családi kérdésként is értelmezhetjük. Európában számos család jóléte a nők fizetésén múlik. Az anyák nagy többsége jelen van a munkaerőpiacon, és sokan közülük egyedüli kenyérkeresőként viselik a családjukért a fő felelősséget. A nemek közötti bérszakadéknak ezért komoly hatása van gyermekeik életkörülményeire, élelmezésére és megélhetési lehetőségeire. A nemek közötti bérszakadék megszüntetését célzó hatékony politikák megvalósítása számos család helyzetét javíthatja, különösen az egyszülős családokét vagy a rosszul fizetett állással rendelkező szülők családjainak helyzetét.

Az egyenlő bánásmód és a megkülönböztetésmentesség elve a Római Szerződés 1957. évi elfogadása óta az elsődleges uniós jog része (legutóbb az EUMSZ 157. cikkébe foglalták bele), emellett az EUB ítélezési gyakorlatának is része. Az elmúlt évtized során azonban csaknem változatlan volt a nemek közötti bérszakadék, mint a férfiak és nők között a munkaerőpiacon fennálló egyenlőtlenség fontos mutatója, 2008 és 2012 között 17,5%-ról 16,4%-ra csökkent csupán.

E változatlan adat fényében az előadó kénytelen azt a következtetést levonni, hogy a jelenlegi 2006/54/EK (átdolgozott) irányelv elérte határait, és azt naprakésszé kell tenni. Ezt a következtetést támasztják alá az Európai Parlament korábbi álláspontjai is, különösen a Bizottságnak szóló ajánlásokat tartalmazó, a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásáról szóló 2011/2285(INI) saját kezdeményezésű állásfoglalás (Bauer-jelentés).

A nemek közötti bérszakadék

A nemek közötti bérszakadék kiszámításakor a férfi és női munkavállalók átlagos bruttó órábérének közötti, a fizetett férfi munkavállalók átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezett különbséget veszik figyelembe. Az így kiszámított százalékarány a férfiak és nők között a munkaerőpiacon meglévő egyenlőtlenség fontos mutatója, mivel a számítás figyelembe veszi mind a teljes, mind a részmunkaidős állásokat (utóbbi esetében általában alacsonyabb az órabér, és többnyire nők dolgoznak így).

A nemek közötti bérszakadék meghatározása háromféle zavaró tényező miatt érzékeny téma,

amelyek korlátozták annak értelmezését: egyéni jellemzők (pl. oktatás – ha az alacsonyan képzett nők kimaradnak a munkaerőpiacról, csökken a nemek közötti bérszakadék, azonban ha szükségük van a bevételekre, és munkába állnak, növekszik a nemek közötti bérszakadék, mivel a magasabban képzett munkavállalók többet keresnek), ágazati jellemzők (pl. a cég mérete – a nagy cégeknél dolgozók általában többet keresnek azoknál, akik kisebb vállalatoknál dolgoznak) és intézményi jellemzők (minimálbér – a magasabb minimálbér csökkenti a nemek közötti bérszakadékot, mivel sok nő dolgozik rosszul fizetett állásokban).

Ezért fontos a nemek közötti átfogó bérszakadék összehasonlítása az egyes ágazatokban mért bérszakadékkal. Bár jelentős bérszakadék figyelhető meg a részmunkaidős és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között, ez nem feltétlenül közvetlen megkülönböztetés eredménye. Inkább annak a következménye, hogy a részmunkaidős állások gyakoribbak a rosszul fizetett ágazatokban, mint például az egészségügyben vagy a takarító szolgáltatásoknál. A részmunkaidős munkavállalók órabérének belső összehasonlítása azt mutatja, hogy a nemek közötti bérszakadék kisebb, mint amikor a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz hasonlítjuk azt.

A nők és férfiak között a nemek közötti bérszakadék révén megnyilvánuló egyenlőtlenség kezelése érdekében meg kell találni, hogy képzettségtől és tehetségtől függetlenül mi sok nő motivációja arra, hogy alacsonyabb piaci értékű állást válasszanak.

A munka és a család közötti egyensúly hiánya

Elsősorban a nők gondoskodnak a családról, aránytalanul sok időt töltve nem fizetett munkával és a gyermekeik és más családtagok gondozásával. Ahhoz, hogy ezt meg tudják valósítani, gyakran választják a részmunkaidős foglalkoztatást. Emellett többségben vannak azokban az ágazatokban és foglalkozásokban, ahol jobban össze lehet egyeztetni a munkát és a családi életet. Ennek eredményeképpen a nők gyakran rosszul fizetett állásokban dolgoznak, és nem kerülnek vezető pozíciókba. Azonban bár a férfiak többet dolgoznak a munkahelyen, mint a nők, a férfiakénál lényegesen hosszabb munkaidő jön ki, ha összeadjuk a nők fizetett és nem fizetett munkával töltött óráit.

Ugyanakkor a családi és a szakmai élet közötti feszültség hozzájárul a gyermekvállalás elhalasztásához és az alacsony termékenységi rátához a legtöbb tagállamban. A kisgyermekes nők foglalkoztatási rátája folyamatosan alacsonyabb, mint a gyermektelen nőké. Ezenfelül 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 korral¹. A szülési és a családhoz kapcsolódó szabadságok időszakai miatt a nők a szakmai tapasztalat jelentős mértékű megszakítását élik át, ami szintén hozzájárul a nemek közötti bérszakadékhoz. Az ilyen időszakok közvetlen hatásai közé tartozik a jövedelem elvesztése és az anyasági ellátással való felváltása, amelyet számos tagállamban alacsonyabb társadalombiztosítási juttatások is kísérnek ezen időszak alatt. Többek között ezért is a fiatal munkavállalók között a legalacsonyabb a nemek közötti bérszakadék, ami a fent leírtak miatt

1 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))

növekszik az életkorral a pályafutás megszakításai miatt.

A munkaerőpiac horizontális/ágazati és vertikális/foglalkozási szegregációjának legfőbb oka, hogy nem tudnak olyan gyakorlati megoldásokat kínálni a nőknek, amelyek segítségével könnyebben össze tudnák egyeztetni a munkahelyi és a családi kötelezettségeket.

Ennek eredményeképpen a nők gyakran a férfiak uralta ágazatokénál alacsonyabb munkabért kínáló ágazatokban dolgoznak, amilyen például az egészségügy, az oktatás vagy a közigazgatás. A nőket ugyanakkor a férfiak uralta társadalom előítéletes szereposztása eredményeképpen érinti a vertikális vagy foglalkozási szegregáció: túl gyakran dolgoznak adminisztratív asszisztensként, bolti eladóként, illetve alacsonyan képzett vagy képesítés nélküli munkavállalóként.

Az előadó hangsúlyozza, hogy figyelembe kell venni a nők gyermekgondozóként betöltött egyedi szerepe és a munkaerőpiacon a tisztességtelen bánásmód elfogadására való hajlandósága közötti kapcsolatot. Ezért határozottan javasolja, hogy a munka és a család összeegyeztethetősége optimális feltételeinek kialakítását célzó rendelkezések vegyék figyelembe a nők által gondozóként végzett nem fizetett munkát, és megfelelően ismerjék el e nem fizetett munka értékét.

E célból szükség lehet a nemek közötti bérszakadék számítási módszerének megváltoztatására, hogy az kizárja az egy- vagy többgyermekes nőket. Ily módon a nemek közötti bérszakadék csak a hátrányos megkülönböztetésből eredő valódi bérszakadékot tükrözné. Ugyanakkor a mostani módszer szerint kiszámított bérszakadék és az új módszer szerint kiszámított „tisztá” nemek közötti bérszakadék összehasonlítása alapjául szolgálhat annak megbecslésére, hogy a társadalom mennyivel tartozik a nőknek a gondozóként végzett nem fizetett munkájukért.

Hátrányos megkülönböztetés a nyugdíjrendszerekben

A férfiak és nők közötti bérszakadék növekszik a nyugdíjba vonulás után. Az elérhető statisztikák szerint az Unióban a nők átlagosan 39%-kal kevesebb nyugdíjat kapnak, mint a férfiak. Ez az adat a pályafutás során tapasztalt hátrányokat tükrözi, ami nyilvánvalóvá válik a foglalkoztatási nyugdíjak összehasonlításánál. A nyugdíjszakadék átlagosan jelentősen magasabb, mint a bérszakadék. Ennek oka, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak részmunkaidőben, alacsonyabb órabérért, és kevesebb évet töltenek el a foglalkoztatásban. Néhány tagállamban a nyugdíjszakadék szintje csaknem kétszerese a bérszakadéknak. Az ebből következő egyenlőtlenség tovább növekedhet, ahogy romlik a demográfiai helyzet a tagállamokban. Ez fokozódó nyomás alá fogja helyezni a felosztó-kirovó nyugdíjrendszereket, és a megkeresett fizetés százaléka alapján számított megtakarításokat kezelő magánnyugdíjalapok lesznek a nyugdíjasok legfőbb bevételi forrásai.

Az előadó a nyugdíjszakadékot a bérszakadék kiterjesztéseként értelmezi: mint ilyen, megkülönböztető, és meg kell szüntetni.

Az egyenlő munka fogalma

Habár egyértelmű kapcsolat van a nők folyamatos munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetése és a nő mint potenciális vagy valós anya/gyermekvállaló különleges

státusza között, az egyenlő értékű munka, illetve a munkakörök összehasonlítására használt világos értékelési kritériumok hiányzó meghatározása jelenti a másik fő akadályt a nők és férfiak egyenlő bánásmódján alapuló tisztességes munkaerőpiac megvalósítása előtt.

Az átdolgozott irányelv (9) bekezdése kimondja, hogy „annak felmérése érdekében, hogy a munkavállalók ugyanazt a munkát vagy ugyanolyan értékű munkát végeznek-e, meg kell határozni, hogy számos tényezőt, többek között a munka természetét és a képzést, valamint a munkakörülményeket tekintetbe véve az adott munkavállalók úgy tekinthetők-e, mint akik hasonló helyzetben vannak.”

Mindezidáig 12 tagállam vezette be e fogalom meghatározását a jogrendszerébe. Ezen esetek többségében ezek a munka értékelésére a 2006/54/EK irányelv alkalmazásáról szóló jelentést kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 1. mellékletében bevezetett négy fő összetevőn alapulnak: a készségek, a munkamennyiség, a felelősség és a munkakörülmények. Az előadó javaslata szerint az egyenlő vagy egyenlő értékű munka fogalmát kötelező módon minden tagállamban be kellene vezetni, hozzájárulva a munkavállalók mozgásának alapvető európai szabadságához.

A bérek átláthatósága

A bérek átláthatóságára irányuló intézkedések egy másik fontos lépést jelentenek a nők és férfiak egyenlőségén alapuló munkaerőpiac kialakítása felé. Az előadónak meggyőződése, hogy a közös európai meghatározáson alapuló ezen eszköz kötelező bevezetésének pozitív hatása lenne, mivel egyrészt növelné a munkavállalók ismereteit a fizetések és a juttatások közötti egyenlőtlenségekről, ugyanakkor pedig eszköz lenne az áldozatok kezében bírósági eljárások indítására a hátrányos megkülönböztetés eseteiben.

Az igazságszolgáltatáshoz való jog

Az átdolgozott irányelv végrehajtásának nyomán követéséből kiderül, hogy a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak az igazságszolgáltatáshoz való jogának biztosítása jelentősen eltér az egyes tagállamokban. Az áldozatok előtt a legtöbb tagállamban álló legfőbb akadály leküzdése érdekében az előadó kiemeli az ingyenes jogsegély szükségességét. Jogsegélyt az egyenlőséggel foglalkozó testületek, szakszervezetek vagy nem kormányzati szervezetek is nyújthatnának.

Az igazságszolgáltatáshoz való jog biztosításának javítása emellett az átdolgozott irányelvben foglalt kártérítés és szankciók alkalmazásának is alapfeltétele. Míg a kártérítés segítségével a bíróságok megfelelő jogorvoslatot tudnak nyújtani az áldozatoknak, a szankciók nyomás alá helyezhetik a munkáltatókat, és a hátrányos megkülönböztetésként értelmezhető viselkedés bármely formájának elkerülésére motiválhatják őket. A szubszidiaritás elvét követve az előadó által javasolt szankciókat uniós szinten kellene alkalmazni, és azoknak hatással kellene lenniük az uniós költségvetésből finanszírozott termékek és szolgáltatások közbeszerzési eljárásai során a vállalkozások elfogadhatóságára.

KISEBBSÉGI VÉLEMÉNY

az eljárási szabályzat 52. cikkének (3) bekezdése alapján
Anna Záborská

A nők és férfiak közötti egyenlőségének elvét az Európai Unióról szóló szerződés írja elő. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikkének (3) bekezdése jogalapot biztosít ennek alkalmazását biztosító intézkedések meghozatalára.

Azok a főbb problémák, amelyekkel a nők munkahelyükön szembesülnek, közvetett megkülönböztetésből fakadnak, és a munkaadók azon alaptalan meggyőződésén alapulnak, hogy a gyermekes nők kevésbé hatékonyak, mint a férfiak. Ebben rejlik az egyes emberek nemi hovatartozásán alapuló megkülönböztetésének forrása. Annak érdekében, hogy elérjük az ahhoz szükséges egyértelműséget és következetességet, hogy e megkülönböztetést a gyökerénél lehessen kezelni, igyekeztem a „társadalmi nem (gender)” szót csak a „nemek közötti bérszakadék” kifejezés részeként használni, egy jól meghatározott statisztikai mutatóra utalva.

Sajnos a bizottságban elfogadott szöveg szándékosan a jogilag kétértelmű „társadalmi nem (gender)” szót részesíti előnyben az egyértelműen meghatározott „biológiai nem (sex)” kifejezés helyett, ezáltal elmosza az emberi létezés két fő színtere, a társadalmi és a magánélet közötti határvonalat. A „társadalmi nem (gender)” kifejezés félreértelmezhető. Ennek következtében az igazságtalanság és az európai polgárok magánéletébe való állami beavatkozás győzedelmeskedik az igazságosság felett. Ezért nem szavazhatok e szöveg mellett.

1.6.2015

VÉLEMÉNY A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL

a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részére

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 irányelv (átdolgozott szöveg) alkalmazásáról szóló jelentésről (2014/2160(INI))

A vélemény előadója: Vilija Blinkevičiūtė

JAVASLATOK

A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság felhívja a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságot mint illetékes bizottságot, hogy állásfoglalásra irányuló indítványába foglalja bele a következő javaslatokat:

- A. mivel az uniós országok előtt álló egyik kulcsfontosságú kihívás az egyenlő díjazásra vonatkozó, a 2006/54/EK irányelvben megállapított szabályok megfelelő alkalmazása és érvényesítése;
- B. mivel a nők foglalkoztatási rátája általában alacsonyabb, mint a férfiaké: 2013-ban az EU 28 tagállamában a foglalkoztatási ráta a férfiak esetében 69,4%, a nők esetében 58,8% volt¹;
- C. mivel a nők bére általában 16%-kal alacsonyabb a férfiak bérénel, és a nemek közti bérszakadék következtében a nők a férfiakénál alacsonyabb nyugdíjat kapnak: uniós átlagban a női nyugdíjak 39%-kal alacsonyabbak a férfiak nyugdíjánál;
- D. mivel a foglalkoztatottak bérére vonatkozó átláthatóság hiánya olyan környezetet teremt, amelyben a nemi alapú elfogultság és megkülönböztető fizetési struktúrák az alkalmazottak és/vagy képviselőik számára észrevehetően, és ezeket rendkívül nehéz bizonyítani, ami gátolja az egyenlő munkáért egyenlő díjazás elvének tényleges alkalmazását;
- E. mivel a legtöbb tagállamban a nemzeti jogszabályok semmilyen módon nem határozzák

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

meg az „egyenlő értékű munka” és az „egyenlő munka” fogalmát, ezáltal azt a nemzeti bíróságok eseti alapon értelmezik, ami nagymértékben hozzájárul a jogbiztonság hiányához a fizetésbeli megkülönböztetés lehetséges áldozatainak esetében, az Európai Unió Bíróságának a jogbiztonság biztosítását célzó hivatkozásai ellenére;

1. véleménye szerint a nemek közötti egyenlőség – a társadalmi és gazdasági jólét növelése révén – nemcsak a nők számára jár előnyökkel, hanem a társadalom egésze számára; emlékeztet, hogy a nemekkel kapcsolatos sztereotípiák eredményes felszámolása alapvető fontosságú a nők a munkaerőpiac valamennyi szegmensében való részvételének növelésében; felszólítja az EU-t, hogy legyen a nemekkel kapcsolatos sztereotípiák felszámolásának élharcosa, különösen az oktatás, a munka és a továbbképzés terén;
2. hangsúlyozza, hogy a Bizottságnak intézkedéseket kell javasolnia a) a nemek közötti bérszakadék csökkentésére, b) a nők gazdasági függetlenségének növelésére, c) a nők munkaerőpiachoz való hozzáféréseinek és szakmai előmenetelének javítására, d) a nemek közötti egyenlőség jelentős fokozására a döntéshozatalban, valamint e) a nemekkel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés struktúráinak és gyakorlatainak felszámolására;
3. felszólítja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy a munkaerőpiacon és a foglalkoztatáshoz való hozzáférés tekintetében a megkülönböztetésmentesség és az egyenlőség elve alkalmazásának biztosítása érdekében tegyenek lépéseket a halmozott megkülönböztetés minden formájának felszámolására, ideértve az etnikai kisebbségek tagjaival és a fogyatékkal élőkkel szembeni megkülönböztetést, valamint a nem, életkor, vallás vagy meggyőződés, szexuális irányultság és nemi identitás alapján történő megkülönböztetést is, továbbá hogy hozzanak szociális védelmi intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a nők fizetése és szociális juttatásai – többek között nyugdíja – egyenlő legyen azokéval a férfiakéval, akik ugyanolyan vagy hasonló tapasztalattal ugyanazt a munkát vagy ugyanolyan értékű munkát végeznek;
4. felszólítja a Bizottságot, hogy javasoljon a munkahelyi szexuális zaklatás elleni hatékonyabb küzdelmet szolgáló, egyértelmű intézkedéseket; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a személyeket a munkahelyi megkülönböztetéssel szemben védő uniós jogszabályok ellenére a transznemű munkakeresők 30%-át érte megkülönböztetés a munkakeresés folyamán, és a transznemű nők körében volt a legvalószínűbb, hogy megkülönböztetés célpontjává válnak az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének az LMBT személyekkel kapcsolatos európai felmérését megelőző évben; rámutat arra, hogy ez az Európai Unió Alapjogi Chartájának megsértése; felhívja a Bizottságot, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó irányelvek végrehajtása keretében szorosan kövesse nyomon a nemzeti panaszkezelő szervek és eljárások hatékonyságát a nemi identitás, a nemi önkifejezés és a nemváltás tekintetében; felszólítja a Bizottságot, hogy nyújtson szakmai útmutatást a tagállamok számára a foglalkoztatás terén megvalósuló, „nemi jellegzetességen” alapuló megkülönböztetés kezelésére; felszólítja a Bizottságot, hogy támogassa és ösztönözze a tagállamokat abban, hogy bevonják a transznemű és interszexuális személyeket a sokszínűséggel kapcsolatos képzésekbe és a munkáltatókkal a munkahelyi intézkedésekre – pl. az anonim munkaerő-felvételi eljárások elősegítésére – vonatkozóan folytatott együttműködésbe; felszólítja a tagállamokat, hogy vegyék igénybe az Európai Szociális Alap (ESZA) pénzeszközeit a transznemű személyekkel szembeni megkülönböztetés problémájának az Európai Unió Bírósága ítélezési gyakorlatával

összhangban álló tevőleges megoldásához;

5. felszólítja a tagállamokat a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló bizottsági ajánlás¹ aktív végrehajtására, valamint pozitív intézkedések folyamatos, az eddig sikeresnek bizonyult jogalkotáson keresztül történő meghozatalára, a bérek átláthatóságát elősegítő ajánlott és személyre szabott intézkedések, illetve a nemi szempontból semleges munkaköri értékelési és besorolási rendszerek bevezetésével; felszólítja a tagállamokat, hogy találják meg a legmegfelelőbb módjait a nemi szempontból semleges munkaköri értékelési és a kiegyensúlyozott, megkülönböztetésmentes besorolási rendszerek megvalósításának, figyelembe véve a kollektív munkaügyi megállapodásokat és a gyakorlati eszközöket; felszólítja a tagállamokat, hogy írják elő a nagyvállalatok számára a vállalaton belüli, nemek közötti bérszakadék közzétételét;
6. üdvözli, hogy a 2006/54/EK irányelvben módosult a bizonyítási teher azon nők javára, akikről a bírósági eljárás során feltételezik, hogy nemi alapon történő megkülönböztetés áldozatául estek, ugyanakkor hangsúlyozni kívánja, hogy ez a rendelkezés csak akkor lesz működőképes, ha elismerik az ugyanezekről a nőkről a munkáltatók birtokában lévő információkhoz való hozzáférés jogát, ahogyan azt az Európai Bizottság a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló 97/80/EK irányelv esetében javasolta, amit végül nem fogadtak el; felszólítja a tagállamokat, hogy hozzanak létre olyan platformokat, amelyeken keresztül munkahelyi diszkrimináció esetén panaszt lehet benyújtani és ingyenes jogi támogatást lehet kapni az ilyen ügyekkel kapcsolatosan;
7. hangsúlyozza, hogy igaz ugyan, hogy a nemek közötti foglalkoztatási és bérszakadék kismértékben csökkent az elmúlt években, ez azonban nem annak a következménye, hogy javult volna a nők helyzete, hanem annak, hogy a gazdasági válság idején csökkent a férfiak foglalkoztatási aránya és díjazása;
8. felszólítja a tagállamokat, hogy találják meg a módját, hogyan lehet meghatározni a nemzeti jogszabályokban az egyenlő értékű munka fogalmát, vagy állítsanak fel olyan egyértelmű kereteket, amelyek alapján meg lehetne állapítani, hogy mit lehet egyenlő értékű munkának tekinteni; úgy véli, hogy az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatával összhangban a munka értékét objektív kritériumok – így a képesítési, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, az elvállalt munka és a feladatok jellege – alapján kell felmérni és összehasonlítani, de emellett egyéb tényezők is figyelembe vehetők, így a munkakörülmények, a fizikai és szellemi stressz, a kompetencia, a függetlenség mértéke, a tervezés és a döntéshozatal;
9. hangsúlyozza, hogy a tagállamoknak mindent meg kell tenniük a nők magánszektorban történő alkalmazásával szembeni ellenállás leküzdése és a nők vállalkozói tevékenységének támogatása érdekében;
10. hangsúlyozza, hogy a nők, annak ellenére, hogy az Unió diplomásainak 60%-át teszik ki, még mindig erősen alulreprezentáltak a magas beosztású és vezető pozíciókban a politikai és gazdasági döntéshozatal minden szintjén; felszólít ezért a nők vezetőtestületi tagságáról szóló irányelv gyors elfogadására, amely fontos első lépés a köz- és magánszférabeli

¹ C(2014)1405.

egyenlő képviselő irányban, valamint hangsúlyozza a Bizottság felelősségét abban, hogy lépéseket tegyen annak érdekében, hogy a Tanács túllendüljön a döntéshozatalt lehetővé tevő álláshelyek betöltésének átláthatóságát és nemek közötti egyensúlyát érintő uniós jogszabályok kapcsán kialakult holtpontra;

11. felszólítja a tagállamokat annak biztosítására, hogy a vállalatok az előválogatott jelöltek listájának összetételében garantálják a nem sokszínűséget, gondoskodva egyben arról is, hogy az ezen eljárással megválasztásra kerülő nem ügyvezető igazgató neme semmiképpen se legyen előre meghatározva, valamint hogy a vállalatok a legképzettebb jelöltet a képesítésük előre megállapított, egyértelmű, semleges megfogalmazott, megkülönböztetésmentes és félreérthetetlen követelményeket alkalmazó összehasonlító elemzése alapján válasszák ki; felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy támogassák azokat a kampányokat, amelyek a nem sztereotípiák ellen irányulnak a munkához jutás terén, hangsúlyozva egyrészt, hogy a nők és a férfiak egyaránt képesek helytállni különféle területeken, különösen a tudományok és a technológia terén, valamint hogy ösztönözzék a nők részvételét a hagyományosan férfiak által dominált tanulószerezési gyakorlati képzésekben és foglalkozásokban, valamint biztosítsák, hogy a munkáltatók valamennyi alkalmazottjuk számára nyújtsanak képzést az egyenlőségről és a sokszínűségről;
12. felszólítja a tagállamokat, hogy biztosítsák a nők munkába való visszatérésének jogát a terhesség és a szülési szabadság után, garantálják az egészség és a biztonság tényleges munkahelyi védelméhez való jogukat, biztosítsák az anyasággal kapcsolatos jogosultságaik védelmét, és hozzanak intézkedéseket a munkavállalók terhesség alatti tisztességtelen elbocsátása ellen és a gondozási feladatokat ellátó nők és férfiak tisztességtelen elbocsátással szembeni védelme érdekében; e tekintetben elítéli a Bizottság azon szándékát, hogy visszavonja a szülési szabadságról szóló irányelvet, és felszólítja a Tanácsot, hogy proaktív módon egyeztessen a Parlamenttel és a Bizottsággal a szülési szabadságról szóló irányelv holtpontról való elmozdítása érdekében; hangsúlyozza továbbá, hogy az apasági szabadságra vonatkozó jogszabályok ismételt életbe léptetése jelentős lendületet adnának a nemek között és a bérezés terén alkalmazott munkahelyi megkülönböztetés elleni küzdelemnek;
13. úgy véli, hogy a nemek közti egyenlőséget a gondozási infrastruktúrába és a családok számára biztosított szolgáltatásokba történő beruházásokkal, továbbá a szülői és apai szabadságra, valamint a rugalmas munkaidőben való foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok ösztönzése révén kellene előmozdítani;
14. hangsúlyozza a nyugdíjrendszereken belüli közvetett diszkriminációval szembeni fellépés fontosságát, nem csupán a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek, hanem a törvényes öregségnyugdíj-biztosítási rendszerek által alkalmazott gyakorlatok esetében is; hangsúlyozza, hogy az Európai Unió Bírósága egyértelművé tette, hogy a foglalkoztatási nyugdíjrendszereket díjazásnak kell tekinteni, és hogy ennél fogva az egyenlő bánásmód elve e rendszerekre is vonatkozik, annak ellenére, hogy bizonyos tagállamokban problémákat okoz a törvényileg szabályozott és a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek közötti különbségtétel, illetve egyes tagállamokban ismeretlen a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek fogalma, ami közvetett munkaerő-piaci diszkriminációt jelenthet;

15. hangsúlyozza, hogy a munkaerőpiac foglalkozási és ágazati szegregációja továbbra is a nemek közötti bérszakadék meghatározásának egyik tényezője; hangsúlyozza továbbá, hogy a nők, különösen a háztartási alkalmazottként vagy gondozóként dolgozó nők munkája folyamatosan alul van értékelve, és esetükben gyakrabban fordul elő az alacsony bér, a nem önkéntesen vállalt részmunkaidő, a bizonytalan foglalkoztatás és a munkaidőt nem rögzítő szerződések, és felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy alakítsanak ki és hajtsanak végre olyan megfelelő intézkedéseket, amelyek hatékonyan korlátozzák a nem önkéntes részmunkaidőt; hangsúlyozza, hogy a szegénység női problémává válása a halmozott megkülönböztetés, valamint számos egyéb tényező – többek között a nemek közötti bérszakadék, a nemek közötti nyugdíjszakadék, a gondozási feladatok és az ezekhez kapcsolódó szabadságok, valamint az egyedülálló anyák által vezetett háztartásokat érintő elégtelen támogatási rendszer – következménye; hangsúlyozza ezzel összefüggésben, hogy fel kell mérni, hogy a társadalombiztosítási rendszerek milyen hatással vannak a nemek közötti különbségekre; emlékeztet a létező megkülönböztetés elleni jogszabályok – a nők szegénységének csökkentésére irányuló ágazatközi megközelítést szem előtt tartó – végrehajtásának jelentőségére;
16. felszólítja a tagállamokat, hogy fokozzák erőfeszítéseiket a be nem jelentett foglalkoztatással és a bizonytalan munkahelyekkel szemben; hangsúlyozza, hogy a nők által végzett, be nem jelentett munkák száma magas, ami kedvezőtlen hatást gyakorol a nők jövedelmére, társadalombiztosítási ellátására és védettségére, és rossz hatással van az Unió GDP-jére; hangsúlyozza, hogy a – főként a nők által végzett – háztartási munka problémáját különleges kihívásként kell kezelni, mivel a munkavégzés elsősorban az informális szektorban történik, egyénileg és jellegénél fogva láthatatlan módon, és ezért hatékony kezeléséhez a helyzetre szabott intézkedések kidolgozására van szükség; sajnálatosnak tartja az atipikus szerződési formák, köztük a munkaidőt nem rögzítő szerződések révén történő visszaéléseket, amelyek segítségével elkerülhető a foglalkoztatási és szociális védelmi kötelezettségek betartása; sajnálatosnak tartja továbbá, hogy nőtt a nők körében az aktív keresők szegénységi rátája;
17. felszólítja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy európai, nemzeti, regionális és helyi szinten széles körben növeljék az egyenlő díjazással, a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadékkal, valamint a nők közvetlen és közvetett munkahelyi hátrányos megkülönböztetésével kapcsolatos lakossági tudatosságot; felszólítja a Bizottságot, hogy határozzon meg egy nemek közötti bérszakadék elleni küzdelemre vonatkozó európai évet;
18. felszólítja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy az egyenlő bánásmód elősegítésének céljából vonják be a szociális partnereket (a szakszervezeteket és a munkaadókat), valamint a civil társadalmat, például a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szervezeteket a nemek közötti egyenlőség megvalósításába; hangsúlyozza, hogy a társadalmi párbeszéd keretében foglalkozni kell a nemek közötti egyenlőség munkahelyi gyakorlatainak nyomon követésével és előmozdításával, ideértve a munka és a magánélet összeegyeztetésének megkönnyítését célzó rugalmas munkaügyi szabályozásokat is; hangsúlyozza a kollektív megállapodások jelentőségét a megkülönböztetés elleni fellépésben, illetve a nők és a férfiak közötti munkahelyi egyenlőség előmozdításában, valamint az egyéb eszközök jelentőségét is, mint amilyenek például a kollektív szerződések, a magatartási kódexek, továbbá a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos

kutatások, tapasztalatcsere és a legjobb gyakorlatok cseréje;

19. felkéri a Bizottságot annak biztosítására, hogy az európai szemeszter nemek közötti bérszakadékkal kapcsolatos országspecifikus ajánlásai végrehajtásra kerüljenek;
20. sajnálatosnak tartja, hogy bizonyos tagállamok nem vagy csak részben tartják be az irányelv rendelkezéseit, és sürgeti a Bizottságot, hogy gyorsan és határozottan lépjen fel e helyzet orvoslása érdekében.

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	28.5.2015
A zárószavazás eredménye	+: 42 -: 8 0: 0
A zárószavazáson jelen lévő tagok	Laura Agea, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, David Casa, Ole Christensen, Lampros Fountoulis, Agnes Jongerius, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Zdzisław Krasnodębski, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
A zárószavazáson jelen lévő póttagok	Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Mercedes Bresso, Tania González Peñas, Eva Kaili, Eduard Kukan, António Marinho e Pinto, Evelyn Regner, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
A zárószavazáson jelen lévő póttagok (200. cikk (2) bekezdés)	Michaela Šojdrová

ROLL CALL FOR FINAL VOTE

[24]	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Izaskun Bilbao Barandica, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Ildikó Gáll-Pelcz, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Elisabeth Köstinger, Elissavet Vozemberg, Suica Dubravka
S&D	Inés Ayala Sender, Biljana Borzan, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Clare Moody, Maria Noichl, Liliana Rodrigues, Marc Tarabella
VERTS/ALE	Terry Reintke, Jordi Sebastià, Ernest Urtezar

[2]	-
EFDD	Louise Bours
NI	Sylvie Goddyn

[6]	0
ECR	Branislav Skripek, Jadwiga Wisniewska, Jana Zitnanská
PPE	Marijana Petir, Michaela Sojdrová, Anna Záborská

Légende des signes utilisés:

+ : pour

- : contre

0 : abstention

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	16.6.2015
A zárószavazás eredménye	+: 24 -: 2 0: 6
A zárószavazáson jelen lévő tagok	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
A zárószavazáson jelen lévő póttagok	Inés Ayala Sender, Izaskun Bilbao Barandica, Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Ildikó Gáll-Pelcz, Sylvie Goddyn, Clare Moody, Branislav Škripek, Dubravka Šuica, Marc Tarabella