



Országgyűlési képviselő

Iromány száma: **H/9354.**

Benyújtás dátuma: **2020-02-24 16:40**

Parlex azonosító: **ZK5QIH910001**

Címzett: **Kövér László, az Országgyűlés elnöke**

Tárgy: **Határozati javaslat benyújtása**

Benyújtó: **Dr. Gurmai Zita (MSZP), Bangóné Borbély Ildikó (MSZP), Dr. Harangozó Tamás (MSZP), Dr. Hiller István (MSZP), Dr. Molnár Zsolt (MSZP), Dr. Szakács László (MSZP), Dr. Tóth Bertalan (MSZP), Dr. Varga László (MSZP), Hiszékeny Dezső (MSZP), Korózs Lajos (MSZP), Mesterházy Attila (MSZP), Molnár Gyula (MSZP), Szabó Sándor (MSZP), Tóth Csaba (MSZP)**

Határozati javaslat címe: **A nők és férfiak közötti bérszakadék mérsékléséről**

Az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény 28. §-ának (4) bekezdése alapján „**A nők és férfiak közötti bérszakadék mérsékléséről**” címmel a mellékelt határozati javaslatot kívánom benyújtani.

## ...../2020. (.....) OGY határozat

### A nők és férfiak közötti bérszakadék mérsékléséről

Az Országgyűlés

- felismerve, hogy a nők és a férfiak munkával szerzett jövedelme között ma is jelentős különbségek vannak,
- látva, hogy a bérszakadék tartós, és ez annak a jele, hogy a nők folyamatosan közvetlen és közvetett diszkrimináció alanyai, illetve hogy egyenlőtlen helyzetben vannak a munkaerőpiacon, a nemek közötti bérszakadék mérséklése érdekében a következő határozatot hozza:

1. Az Országgyűlés felhívja a Kormányt, hogy mérje fel a nemek közötti bérszakadék okait, így többek között, hogy

a) a nők és a férfiak közötti bérezési különbségek Magyarországon mely ágazatokban a legmagasabbak, e különbségek közül melyek objektívek, s melyek fakadhatnak az életkor, az iskolai végzettség, a megszerzett tapasztalatok egyéni jellemzőiből, melyek a munkakörülményekből, vagy más tényezőkből,

b) milyen jogi, gazdasági, szociális vagy társadalmi tényező okozza a bérszakadék tartósságát,

c) mely ágazatokban kiemelkedő mértékű a munkahelyi szegregáció és hogyan lehet csökkenteni,

d) a legalább 250 főt foglalkoztató vállalkozásoknál és szervezeteknél milyen az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban foglalkoztatott nők és férfiak aránya és az alkalmazott munkakör-értékelési és besorolási rendszer, valamint a díjazás, és melyek annak a nemi alapon alkalmazott különbségei.

2. Az Országgyűlés elengedhetetlennek tartja, hogy az 1. pont szerinti felülvizsgálat tekintse zsinórmértéknek az Európai Unió Bizottsága ajánlását (2014. március 7.), valamint a „Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért (2016 – 2019)” című dokumentumban megjelenő prioritásokat a nemek közötti bérszakadék csökkentése terén és az egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítését.

3. Az Országgyűlés felhívja a Kormányt, hogy terjesszen be megoldási és intézkedési javaslatokat tartalmazó koncepciót az Országgyűléshez, amely

a) figyelembe veszi

aa) az 1. pontban foglalt felmérés megállapításait,

ab) az Emberi Jogok Európai Bírósága e tárgykörben kimunkált ítélkezési gyakorlatát,

ac) a nemek közötti bérszakadék európai bevált gyakorlatait;

b) érvényesíti

ba) az átláthatóság követelményét, amelyet a személyes adatok védelmére vonatkozó nemzeti jogszabályi rendelkezések figyelembevételével létrehozott olyan nyilvántartással kell biztosítani, amely az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző alkalmazotti kategóriák díjazásának nemek szerint lebontott szintjei mellett többek között a díjazás rögzített alapilletményen kívüli kiegészítő és változó elemeire, így például a természetbeni juttatásokra és pótlékokra is kiterjed, továbbá ösztönző intézkedéseket tartalmaz,

bb) az egyenlő díjazásra vonatkozó munkavállalói igények tudatos fejlesztését,

- bc) azt a munkavállalói jogot, hogy a foglalkoztatottak tájékoztatást kérhessenek a bérekről,
- bd) hogy, a kollektív tárgyalásokon is megvitatható legyen az egyenlő díjazás kérdése,
- be) hogy a munkáltatóknak kötelező legyen évente bérauditot tartani.

Határidő: a felmérésre e határozat közzétételétől számított 30 nap, a koncepció betérjesztésére 2020. május 1.

Felelős: szociálpolitikáért felelős miniszter, foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter

## Általános indokolás

A férfiak és nők közötti egyenlőség az uniós jog egyik alapelve, amely a társadalmi élet minden területén érvényes, beleértve a munka világát is. A férfiak és nők közötti közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés gyakori többek között a munkakörülmények tekintetében, de jelentősebbek és tartósabbak a különbségek az azonos vagy azonos értékű munkáért járó bérek területén.

Az európai tagállamok közösségében már a kezdetektől a jogi szabályozás szintjén is megjelent az „egyenlő munkáért egyenlőbért elve”. Ma az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése az Unió egyik alapvető értékeként és feladatákként határozza meg a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséghez való jogot. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8. és 10. cikke megállapítja, hogy az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására, és küzd mindenfajta nem alapuló megkülönböztetés ellen, az EUMSZ 157. cikkének (1) bekezdése szerint pedig minden tagállamnak biztosítani kell annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke szerint a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.

Mindemellett több területen születtek uniós jogszabályok és ajánlások, valamint igen kimunkált európai bírósági gyakorlat is rendelkezésre áll ahhoz, hogy a törvényalkotás és a kormányzati politika további lépéseket tegyen a nemek közti egyenlőtlenségek felszámolására.

Az Európai Unió intézményei szerint az egyenlő díjazás elvének megvalósítását hátráltatja a bérezési rendszerek átláthatóságának hiánya, az egyenlő értékű munka fogalmával kapcsolatos jogbizonytalanság és több eljárási akadály.

2014. március 7-én az Európai Unió Bizottsága ajánlást adott ki (2014/124/EU) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről. Az ajánlás fókuszában *„a bérkategóriák átláthatóságának növelése áll, ami elengedhetetlen az egyenlő díjazás elvének hatékony alkalmazásához. A fokozottabb átláthatóság rávilágíthat a vállalkozások és szervezetek bérezési rendszereiben meglévő, nemi hovatartozáson alapuló egyensúlytalanságra és megkülönböztetésre. A munkavállalók, munkáltatók és szociális partnerek számára lehetővé teszi, hogy megfelelő intézkedéseket hozzanak az egyenlő díjazás elvének alkalmazására.”*

A szükséges intézkedésekre az ajánlásban megfogalmazott „készletből” maguk választanak a tagállamok, a cél közös: a bértranszparencia javítása. Fontos elem ugyanakkor egy olyan nyilvántartás létrehozása, amely a fentebb említett átláthatóságot és jogérvényesítést szolgálja.

Egyetlen európai tagállam sem törődhet bele abba, hogy a főként nőket foglalkoztató egyes

ágazatok egészének bérezése kirívóan alacsony — hogy csak az oktatást és az egészségügyet említsük. E tekintetben alapvető kérdés a munka értékének megállapítása, annak kimunkálása, hogy az értékelés milyen gazdasági és — nem utolsó sorban — erkölcsi alapokon nyugszik.

Egyes kutatások szerint a nők alacsonyabb fizetése Magyarországon négy fő okra vezethető vissza:

- a felsővezetői és menedzseri pozíciókat szinte csak férfiak töltik be, az ügyvezető igazgatóknak mindössze 6%-át töltik be nők;

- még mindig a nőkre hárulnak a gondozási feladatok és a háztartási feladatok (a férfiak heti kilenc, míg a nők 22 órát töltenek fizetetlen munkával);

- a gyerekek és az idősek gondozása miatt a nők sokkal több időre esnek ki a munka világából, ami fizetésükön és a nyugdíjukon is meglátszik;

- az oktatás és a munkaerőpiac szegregációja miatt alapvetően a nők alacsonyabb presztízsű és fizetésű munkaköröket töltenek be.

- pusztán a meglévő és élő diszkrimináció, melynek leküzdésére az jogalkotó és a társadalmi szereplők keveset tettek. Hazánk, mint egy európai tagállam évek óta nem tesz azért, hogy a helyzet megváltozzék. Nem alkalmazza a közösség ajánlásait, a szociális párbeszéd szereplői és az illetékes kormánytagok, a cselekvés helyett, pusztán tagadják a nők és férfiak közötti bérszakadék meglétét.

Magyarországon minél magasabb egy nőnek a végzettsége, annál kevesebbet keres a hasonló végzettségű férfiaknál. Hazai szociológusok már régóta próbálják arra felhívni a figyelmet, hogy a nők helyzetét akkor lehetne javítani a munkaerőpiacon, ha kevesebb feladat hárulna rájuk otthon, azon belül is a gyerekek és az idősek gondozása területén.

Az Országgyűlés e határozattal arra kötelezi a Kormányt, hogy készítsen átfogó koncepciót a nemek közötti bérszakadék mérséklésére. Ha ezt a feladatot a Kormány komolyan veszi, akkor azzal nem csupán a nők és a férfiak közötti különbségek csökkenhetnek, hanem végre a megérdemelten kiemelt figyelmet kaphatja meg a többségében nőket foglalkoztató egészségügyi, oktatási és szociális ágazat is.