



TRCB Textil, Ruházat, Cipőo és Bőoripa

Ajánlások a társadalmi párbeszédre, valamint az ágazati és vállalati kollektív béralkukra



Tájékoztató kiadvány a projekt során összegyűjtött tapasztalatokról, a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások érdekében

EURÓPAI BIZOTTSÁG
Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás Főigazgatósága
KÖLTSGVETESI TÉTEL 04-03-01-05
Tájékoztatósi és képzési intézkedések a munkavállalói szervezetek számára

Hozzájárulás a nők és férfiak közötti diszkriminatív gyakorlatok felszámolásához a foglalkoztatási kapcsolatokban

Megállapodás - VS/2021/0022

EGYÜTTMŰKÖDÉS



FESETE

A portugál textil-, gyapjú-, ruházati, lábbeli- és bőripari szakszervezetek szövetsége.

Portugál szakszervezet

Porto - Portugália | +351 22 600 23 77

geral@fesete.pt | www.fesete.pt



DISK Tekstil

Török szakszervezet

Isztambul - Törökország | +90 212 637 2900

international@disktekstil.org | www.disktekstil.org



Bánya, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete

Magyar szakszervezet

Budapest - Magyarország | +36 132 29 865

rabif@banyasz.hu | www.banyasz.hu



IndustriAll

Európai Szakszervezetek Szövetsége

Brüsszel - Belgium | +32 2226 0050

info@industriAll-europe.eu | www.industriall-europe.eu

Jelenleg a nemi alapú megkülönböztetés és a nemi alapon történő bérdiszkrimináció széles körben elterjedt kérdés, amelyre nemzetközi, európai és nemzeti szinten már létezik olyan jogi keret, amely ezt a helyzetet igyekszik felszámolni a munkaerőpiacon.

A jogi keret ellenére és az Európai Bizottság legutóbbi értékelései szerint az Európai Unió (EU) területén továbbra is akadályokba ütközik ezen elv alkalmazása és betartásának ellenőrzése. Az Európai Parlament és a Tanács irányelvére irányuló javaslatában ([COM\(2021\) 93 final](#)) foglaltak szerint „a nemek közötti megkülönböztetés felszámolására irányuló átfogó célkitűzés megvalósításának egyik legfőbb akadálya” a bérek átláthatóságának hiánya, és megállapítást nyert, hogy „az egyenlő díjazáshoz való jog nem megfelelően kerül végrehajtásra és érvényesítésre, és hogy számos tagállam nem biztosítja a bérek átláthatóságát”.

Az Európai Bizottság adatai szerint a férfiak és nők közötti bérszakadék 2020-ban még mindig 13% volt. Ez a bérszakadék a nőket a mindennapi életben még hátrányosan érinti, de hosszú távon kihat az életminőségükre és a bizonytalan helyzetükre is, amit jól példáz a férfiaknak és nőknek kifizetett nyugdíjak 33%-os különbsége.

A Covid 19 világjárvány segített leleplezni azt a bizonytalan helyzetet, amely továbbra is érinti a nőket a munka világában. Valamennyi nemzetközi, európai és nemzeti szervezet egybehangzóan megállapította, hogy a Covid 19 világjárvány okozta válság különösen a dolgozó nőket érintette, és ők szenvedtek a legjobban annak hatásaitól.

Amint azt az Európai Szakszervezeti Intézet ([ETUI, 2019](#)) megállapította, az ILO és az EU azon erőfeszítései és kísérletei ellenére, amelyek célja az ipari/ágazati béralku-rendszerek fenntartása Európában, ezen erőfeszítések nem voltak sikeresek, és nem hozták meg a várt eredményeket. Európaszerte azt látjuk, hogy a munkáltatók a decentralizált, vállalati szintű béralkut részesítik előnyben. Ezeket a preferenciákat támogatták a neoliberális gazdaságpolitikák mellett elkötelezett kormányok, a trojka beavatkozásai és

az EU vonakodása attól, hogy az „európai szociális modellt” megerősítő intézményeket támogassa.

A tagállamok béralku-rendszerében bevezetett változások következményei a bérek bruttó hazai termékben (GDP) való részesedésének csökkenése, az egyenlőtlenségek növekedése és a reálbérek alakulása, amely általában elmarad a termelékenység növekedésétől, amely az 1980-as évek óta alacsonyabb az 1960-as és 1970-es évekhez képest. Röviden, a munkaerőpiac nagy árat fizetett a bértárgyalások decentralizálásáért ([ILO, 2018](#)).

Míg korábban széles körben elterjedt volt az a nézet, hogy a szakszervezetek és a kollektív béralkuk a szociális piacgazdaság szerves részét képezik, ma már főként olyan intézményi „kötöttségeknek” tekintik őket, amelyek akadályozzák a munkáltatókkal folytatott párbeszédet ([ETUI, 2019](#)).

A legfontosabb nemzetközi és európai intézmények között egyetértés van abban, hogy a társadalmi partnerek alapvető fontosságúak az egyenlő díjazást elősegítő intézkedések végrehajtásában és nyomon követésében. Ha azonban Európa fenntartja a decentralizáció irányába mutató tendenciát, és az erős ipari/ágazati béralkuk helyett a vállalatok közötti béralkukat támogatja, az eredmény a kollektív béralkuk gyengülése, a munkavállalók kisebb lefedettsége, valamint a férfiak és nők közötti munkahelyi diszkrimináció növekedése lesz.

2021-ben az Európai Bizottság elkezdett dolgozni egy olyan javaslaton, amely a bérezés átláthatósági mechanizmusainak előmozdítására és javítására irányul, és amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy felismerjék és bizonyítsák a nemi alapon történő esetleges diszkriminációt. Ennek a bérezési átláthatósági intézkedésnek a végrehajtása azért fontos, mert „feltárhatja a nemek közötti előítéleteket a bérezési és munkaköri besorolási rendszerekben, amelyek nem értékelik a férfiak és nők munkáját egyenlő és nemtől független módon, vagy amelyek nem értékelnek bizonyos, többnyire női tulajdonságnak tekintett szakmai készségeket”.

Alapvető fontosságú olyan mechanizmusok bevezetése, amelyek „eloszlatják a férfiak és nők egyenlő bérezésével kapcsolatos kételyeket, és küzdenek a nemek közötti előítéletek ellen a bérezési gyakorlatban”, ugyanakkor megnyitják a vitát „a nemek közötti strukturális bérszakadék mögött meghúzódó okokról”.

Az EU, elismerve a társadalmi párbeszéd fontos szerepét és a tagállamok gazdaságára gyakorolt előnyeit, két fontos kihívásra hívja fel a figyelmet:

- A nemzeti társadalmi partnerek kapacitásainak megerősítése;
- A társadalmi partnerek bevonása az uniós jogalkotásba és szakpolitikai döntéshozatalba;

A végrehajtandó intézkedések megvalósíthatóságának biztosítása érdekében szükséges, hogy a társadalmi párbeszédnek és a kollektív szerződéskötésnek teret biztosítsanak, hogy a területen a társadalmi partnerek rendelkezzenek a nemek közötti egyenlőség elve alkalmazásának és teljesülésének értékeléséhez szükséges eszközökkel, és így a nemek közötti diszkrimináció megszüntetése felé haladjanak a foglalkoztatási kapcsolatokban.

Láttuk, hogy a szakmák társadalmi státusza leértékelődik, mivel azokat főként nők végzik, és ez a leértékelés magára a szakmai képesítésre is kiterjed. A bérek egyenlőtlenségének megközelítése nem korlátozódhat az azonos foglalkozási kategóriába tartozó férfiak és nők közötti bérkülönbségre. Meg kell vizsgálni azokat a tényezőket is, amelyek ahhoz vezetnek, hogy a hagyományosan női alkalmazottak által betöltött foglalkozási kategóriák a fizetési skála alján helyezkednek el.

Az Európai Parlament 2012. május 24-i állásfoglalása a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, a Bizottsághoz intézett ajánlásokkal ([2011/2285\(INI\)](#)) figyelembe veszi, hogy „a nők készségeit és kompetenciáit gyakran alulértékelik, csakúgy, mint azokat a szakmákat és munkahelyeket, amelyekben túlsúlyban vannak, anélkül, hogy ezt objektív kritériumok alapján szükségszerűen indokolni lehetne; hogy a rendelkezésre álló

statisztikák azt mutatják, hogy a nők által szerzett képesítések és tapasztalatok gazdasági szempontból kevesebbet érnek, mint a férfiak által szerettek; (...).”.

Az állásfoglalás arra is figyelmeztet, hogy fontosak az objektív és átlátható kritériumok, amelyeket nem befolyásolnak a társadalmi sztereotípiák „(...) véget kell vetni a társadalmi szerepek hagyományos elosztásának, amely eddig jelentősen befolyásolta a képzés és a foglalkozás megválasztását, és hogy az oktatás hozzájárulhat és hozzá is kell járulnia a nemi sztereotípiák társadalomból való felszámolásához; (...). ...) az európai jogszabályok és az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltatóknak minden munkavállalóra ugyanazokat az értékelési kritériumokat kell alkalmazniuk, a javadalmazási rendszereknek érthetőnek és átláthatónak kell lenniük, az alkalmazott kritériumoknak pedig figyelembe kell venniük a munka jellegét és típusát, és nem tartalmazhatnak diszkriminatív elemeket”.

Valójában az egyenlő bérezés elvének megvalósításához új szemszögből kell vizsgálni a munkakörök jellemzőit, meg kell változtatni a nők munkájának a férfiakéhoz viszonyított megítélését, felül kell vizsgálni a szervezetekben érvényben lévő javadalmazási rendszereket, és végül javítani kell a túlnyomórészt női munkakörök bérezését ([ILO, 2011](#)).

A Bizottság 2017. április 26-i, a Parlamenthez intézett Közleménye ([COM\(2017\)252](#)) szerint „annak ellenére, hogy a nők egyre magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek, és az európai egyetemeken végzett nők száma magasabb, mint a férfiaké, sokan azért hagyják el a munkaerőpiacot, mert anyaként vagy családtagok gondozásával kapcsolatos feladatokat kell vállalniuk”.

A Közlemény rámutat arra is, hogy „a foglalkoztatási szakadék egyik fő oka a családi kötelezettségek férfiak és nők közötti egyenlőtlen megosztása. Ezek az egyenlőtlenségek jelentősen nőnek a gyermekes családokban, mivel a nőknek nehézséget okoz a családi és szülői kötelezettségek és a munka összeegyeztetése (...) A dolgozó nők átlagosan heti 22 órát

fordítanak fizetetlen tevékenységekre, míg a dolgozó férfiak kevesebb mint 10 órát fordítanak ugyanilyen tevékenységekre.” [Eurofound](#) (2015).

A jelentésben szereplő adatok szerint a 20-64 éves foglalkoztatott férfiak aránya minden országban magasabb, mint a foglalkoztatott nők aránya ugyanebben a korcsoportban. Ez a különbség nő, ha csak a teljes munkaidős foglalkoztatást (FTE) vesszük figyelembe. A jelentés szerint az átlagos különbség az FTE esetében eléri a 18,1%-ot, Magyarországon a különbség közel 15%, Portugália esetében pedig közel 10%. Ez a helyzet azt is mutatja, hogy a nők gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben.

A férfiak és nők közötti egyenlőtlenség, amely a nők munkájának és képzettségének meg nem becsülése, a családi kötelezettségek férfiak és nők közötti egyenlőtlen elosztása, a nők túlterhelése és/vagy a munkaidő csökkentésére (részmunkaidő) vagy a munkaerőpiac elhagyására való kényszerítése miatt keletkezett, a nőket a nagyobb anyagi függőség és ezzel együtt a nagyobb sérülékenység, valamint a társadalmi kirekesztés helyzetébe vagy annak közelébe sodorja.

Ugyanez a jelentés rámutatott, hogy a nemek közötti bérszakadék az EU-ban 2017-ben átlagosan 16% volt, a nemek közötti nyugdíjszakadék pedig átlagosan 40%. Az adatok arra is rámutattak, hogy átlagosan 31,3% a valószínűsége annak, hogy a nők részmunkaidős munkát választanak, hogy össze tudják egyeztetni a családi és a szakmai életet, míg a férfiak esetében ez a valószínűség sokkal alacsonyabb, mindössze 8,3%.

Az Eurostat adatai szerint a textil-, ruházati, bőr- és lábbeliipar (TCLFI) az EU 27 tagállamában (2018-ban) több mint 221 ezer, többnyire mikro- és kisvállalkozást tömörített. Portugália mintegy 189 ezer munkavállalóval, Magyarország mintegy 45 ezer munkavállalóval és Törökország, amely termelésének jelentős része a meglévő vámegegyezményeknek köszönhetően az uniós térségbe került, 2020-ban mintegy 66 ezer vállalatot és több mint 1,2 millió munkavállalót regisztrált.

Ezekben az iparágakban túlnyomórészt nők dolgoznak, a nők foglalkoztatási aránya uniós szinten körülbelül 67%, Portugáliában 68%, Magyarországon pedig 80%. Törökországban a nők az ilyen iparágakban foglalkoztatottak 41%-át teszik ki. Ez a helyzet a törökországi textil- és bőripar súlyával magyarázható, ahol általában nagyobb a férfi munkaerő aránya.

Uniós szinten azt látjuk, hogy a bérszakadék az elmúlt években csökkent, de még mindig (2020-ban) átlagosan 13%-os volt a különbség a férfiak és a nők fizetése között. Portugália esetében (uniós adatok) a bérkülönbség 11,4% volt (az uniós átlag alatt), Magyarországon pedig 17,2% (az uniós átlag felett). Törökország esetében az ILO által nemrégiben készített, 2018-as adatokon alapuló tanulmány ([ILO, 2020](#)) szerint a bérszakadék 15,6 százalék volt.

Ha mélyebbre ásunk, és elemezzük a portugáliai, magyarországi és törökországi TRBLI béradatait, azt látjuk, hogy a nők még mindig hátrányban vannak a férfiakkal szemben, és továbbra is kevesebbet keresnek, mint a férfiak. Portugália esetében a bérszakadék lényegesen magasabb, mint az országos és az uniós átlag. A 2019-es statisztikai adatok szerint a bérszakadék Portugáliában átlagosan 19,9% volt. Ha az elemzésünket a felsővezetőkre összpontosítjuk, azt látjuk, hogy a különbség 26,3%-ra nő. Magyarország esetében ez átlagosan 16% volt (2020-as adatok), Törökország esetében pedig 8% (2020-as adatok).

Az adatok azt mutatják, hogy a férfiak és a nők között ágazati szinten, valamint az azonos szakmai kategóriában való elhelyezkedés esetén is bérszakadék van. A probléma nem csupán a munkakörök leértékeléséről szól, csak azért, mert azok többségét nők végzik, mivel ugyanazokban a munkakörökben a férfiak jobb fizetést kapnak, mint a nők, ami a sztereotípiák és előítéletek fennmaradását mutatja a vállalatok javadalmazási gyakorlatában, a nők munkájának egyértelmű leértékelésével.

Portugália esetében a textil- és bőripari ágazatokban, amelyek túlnyomórészt férfi ágazatok, az átlagos havi alaphér és kereset magasabb, mint a cipő- és ruhaipari ágazatokban, amelyek túlnyomórészt női ágazatok.

Ebből kifolyólag felmerül a kérdés, hogy az olyan ágazatok, mint a ruházati és lábbeliipar, ki vannak-e téve a horizontális szegregáció hatásainak, így az itt dolgozó nők által végzett munkát nem értékelik, mivel azt túlnyomórészt nők végzik.

Bár a három országban nem tudtunk egyenlő béradatokat szerezni a férfiak és a nők számára, azt látjuk, hogy a nők által dominált szektorban nagyobbak a bérkülönbségek, a férfiak által dominált szektorban pedig kisebbek.

A textil-, ruházati, bőr- és lábbeliipart vizsgálva azt látjuk, hogy a nemek közötti bérszakadék kisebb a bőr- és textiliparban (túlnyomórészt férfi munkavállalók), míg a lábbeli- és ruhaiparban (túlnyomórészt női munkavállalók) nagyobb a bérszakadék.

Az elemzés arra is rávezet bennünket, hogy megkérdőjelezzük azt az egyensúlyt, amelynek fenn kell állnia egy tényező értéke és súlya között, hogy meghatározzuk egy adott szakmai kategória helyét a bértáblán. Ha egyrészt megkérdőjelezhetetlen, hogy a kompetencia- és felelősségtényezőket értékelni kell, másrészt, amikor olyan tevékenységi ágazatokkal állunk szemben, amelyek az általuk végzett feladatokkal kapcsolatban nagyon sajátos jellemzőkkel bírnak, monoton és ismétlődő, nagyon magas munkaszázalékkal, és amelyek az ezeket a feladatokat végző munkavállalókat olyan fizikai és szellemi megterhelésnek teszik ki, amelyek miatt sok ilyen munkát végző női munkavállaló feladja tevékenységét, munkanélkülivé válik munkaképes éveinek közepén, és később a foglalkozási betegségek kialakulása miatt korai nyugdíjba vonul. Az erőfeszítések és a munkakörülmények - kockázatok és foglalkozási megbetegedések tényezőket rendkívül fontosnak kell tekinteni, mivel e két tényezőnek való nagyfokú kitettség megakadályozhatja a munkavállalót abban, hogy szakmai élete során normális tevékenységet alakítson ki, amint azt a Munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos ágazati tanulmányok bizonyítják.

Tekintettel a projekt során szerzett tapasztalatokra, úgy véljük, hogy az együttműködésnek a társadalmi partnerekkel együtt el kellene gondolkodnia a következőkről:

- 1.** A Portugáliában, Magyarországon és Törökországban megállapított bérkülönbségek a férfiak és nők közötti közvetlen megkülönböztetés gyakorlatára utalnak az ITVCC szektorban. Minden partner számára szükséges annak értékelése, hogy ez a gyakorlat a kialakított kollektív szerződésből származik-e, vagy előítéletekkel és a sztereotípiák fennmaradásával állunk szemben a vállalatok javadalmazási gyakorlatában, amelyek egyértelműen leértékelik a nők munkáját.

- 2.** Gondolkodjunk el a szakmai kategóriákról és a bértáblán való elhelyezkedésükről annak érdekében, hogy garantáljuk az ILO 100. sz. Egyezményt „a férfiak és nők egyenlő értékű munkáért való egyenlő díjazása elvének valamennyi munkavállalóra való alkalmazásának biztosítása érdekében”, és hogy megakadályozzuk az ágazatainkban tapasztalható vertikális szegregációt;

- 3.** A foglalkozási kategóriák értékéről nem csak a készségek és a felelősség szempontjából kell gondolkodni, hanem, az ILO és a munkajogi normák ajánlásának megfelelően, a négy tényező, a készségek, a felelősség, az erőfeszítések és a munkakörülmények társítása alapján;

- 4.** Szükséges továbbá a bérek hatékony átláthatóságának biztosítása a vállalatoknál, a hatályos szabályozásokkal összhangban. Az összegyűjtött adatok a férfiak és nők közötti béregyenlőtlenségre utalnak. Egy olyan iparágban, ahol főként nők dolgoznak, a férfiak még abban az esetben is többet keresnek, mint a nők, ha azonos munkát végeznek. Olyan intézkedéseket kell hozni, amelyek biztosítják a bérek hatékony átláthatóságát, hogy ezeket a helyzeteket fel lehessen ismerni, és időben lépéseket lehessen tenni a megoldásukra, valamint hogy középtávon csökkenteni lehessen a bérszakadékat (GPG);

- 5.** A partnereknek olyan eszközöket kell alkalmazniuk, amelyek lehetővé teszik a TCLFI-ben tapasztalható bérszakadék éves értékelését, és ehhez kapcsolódóan a TCLFI-ben tapasztalható bérszakadék csökkentésére irányuló menetrendet kell kidolgozniuk.

KONZULTÁCIÓRA SZOLGÁLÓ LINKEK

- Projekt weboldal: <https://fesete.pt/elimination-of-discrimination/>
 - EU - Nemek közötti egyenlőség: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en
 - ILO: <http://www.ilo.org> (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet honlapja);
 - FESETE: www.fesete.pt
 - Disk-Tekstil: <https://disktekstil.org/en/>
 - BDSZ: <https://www.banyasz.hu/>
 - IndustriAll - Európa: <https://news.industrial-all-europe.eu/>
 - Eurostat: [Eurostat](https://eurostat.ec.europa.eu/)
-

EGYÉB KONZULTÁCIÓRA SZOLGÁLÓ REFERENCIÁK

- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2013), [Egyenlő bérezés - bevezető útmutató](#), Genf.
- Európai Bizottság (2016), [Új kezdet a társadalmi párbeszéd számára](#), Brüsszel.
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2018), [Tripartzizmus és társadalmi párbeszéd](#), Genf.
- Európai Szakszervezeti Intézet - ETUI (2019), [Kollektív béralku Európában: a végjáték felé](#), Brüsszel.
- Friedrich Ebert Stiftung (2022), [Szakszervezetek Törökországban 2022](#), Isztambul.
- Az EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVÉRE irányuló javaslat a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és a megfelelés nyomon követésére szolgáló mechanizmusok révén történő megerősítéséről (COM(2021) 93 final), amely elérhető itt: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2021:93:FIN>
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2007), [A női munkavállalók jogainak és a nemek közötti egyenlőségnek az ABC-je](#). 2. kiadás Genf.
- Chicha, Marie-Thérèse (2008), [Az egyenlőség előmozdítása: nemileg semleges munkakör-értékelés az egyenlő bérezés érdekében. Lépésenkénti útmutató](#). Genf, Nemzetközi Munkaügyi Hivatal
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2022) - [ILO egyezmények](#), elérhető itt: www.ilo.org
- FERREIRA, Virginia (1999) - A segregação sexual do mercado de trabalho - perspectivas teóricas e políticas in MINISTÉRIO DO LABOUR AND SOCIAL SOLIDARITY, Sociedade e Trabalho - Igualdade de Oportunidades, n.º 6, Lisboa
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2020), [Jelentés - A nemek közötti bérszakadék méréséről \(Törökország esete\)](#)
- [Az Európai Parlament 2012. május 24-i állásfoglalása a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, a Bizottsághoz intézett ajánlásokkal \(2011/2285\(INI\)\)](#), amely elérhető itt: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>
- [A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Kezdeményezés a munka és a magánélet összeegyeztetésének támogatására a dolgozó szülők és az ápolók számára \(COM/2017/0252\)](#), amely elérhető itt: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

PROMOTER



PARTNERSHIP:



DISK Tekstil



BDSZ

ASSOCIATED ORGANIZATION



Co-funded by
European Union