



Országgyűlés Hivatala

Irományszám: 11475

Érkezett 2018 JÚN 06.

ORSZÁGGYŰLÉSI KÉPVISELŐ

Kövér László

az Országgyűlés elnöke részére

Interpelláció

Helyben

Tisztelt Elnök Úr!

Az Alaptörvény 7. cikk (2) bekezdése, valamint az egyes házszabályi rendelkezésekről szóló 10/2014. (II. 24.) OGY határozat 121. § (1) bekezdése alapján, **interpellációt** kívánok benyújtani **Dr. Kásler Miklós** Emberi Erőforrások Minisztériumát vezető miniszterhez,

„Miért nem biztosítja a kormány a valódi esélyegyenlőséget? Mit tesz a kormány a nők és férfiak közötti bérkülönbségek csökkentése érdekében?”

címmel.

Tisztelt Miniszter Úr!

A nők és férfiak közötti egyenlőség az uniós jog egyik alapelve, amely a társadalmi élet minden területén érvényes, beleértve a munka világát is. A nők és a férfiak közötti közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés gyakori többek között az alkalmazás, a munkakörülmények és az előmenetel tekintetében is, 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 egyenlő bért 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 megállapítja, hogy az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint nők és a férfiak közötti egyenlőség előmozdítására, és küzd minden fajta nemen alapuló megkülönböztetés ellen. A szerződés szerint minden tagállamnak biztosítani kell annak az elvnek az alkalmazását, hogy a nők és a férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak. Az Európai Unió Alapjogi Chartája szerint a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.

Nemcsak az uniós jog, hanem számos nemzetközi egyezmény is kiemelten kezeli az esélyegyenlőséget, többek között az 1967-ben elfogadott, Nőkkel szemben alkalmazott

hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény (CEDAW) és annak fakultatív jegyzőkönyvei.

A magyar Alaptörvény nem tartalmazza az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményét, de a nők, mint hátrányos helyzetű társadalmi csoport esélyegyenlőségének előmozdítását célként határozza meg. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló törvény pedig kifejezetten a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés egyik formájaként határozza meg az azonos munka eltérő díjazását. Az esélyegyenlőség előmozdításához a határozatba foglalt felméréseken túl az Egyenlő Bánásmód Hatóság, a munkaügyi bíróságok és a munkaadói és munkavállalói érdekképviseltek tapasztalatain alapuló pozitív intézkedések szükségesek. Ugyan egy 2010. januári Kormány határozat még rendelkezik A Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégiáról, mely kiemelt első pontként kezeli a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségnek megteremtését, nem sok minden történt a gazdasági függés csökkentése érdekében.

Holott a tág cselekvési tér és a jó gyakorlatok sokasága adott a kormánynak. A pozitív intézkedések sorában kiemelendő az átláthatóság követelménye. 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. Utóbbiak közé tartozik az is, hogy a munkavállalók nem rendelkeznek azokkal az információkkal, amelyek egyenlő díjazásra vonatkozó igényeik sikeres érvényesítéséhez szükségesek, különös tekintettel az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző alkalmazotti kategóriák számára fizetett díjazásra vonatkozó információkra.

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. A szükséges intézkedésekre az ajánlásban megfogalmazott „készletből” maguk választanak a tagállamok, a cél közös: a bértranszparencia javítása.

Ahhoz, hogy a nemek közötti bérszakadék mérséklődése irányába hatékony lépéseket lehessen tenni, mindenekelőtt átfogó vizsgálatra van szükség. Fel kell mérni a nők és a férfiak közötti bérezési különbségek mértékét és okait.

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 utolsósorban – erkölcsi alapokon nyugszik.

Nemrégiben nyújtottunk be az Országgyűlésnek egy ezzel kapcsolatos határozatot, amely 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.

Mindezek miatt kérdezem Miniszter Úrtól:

- **Miért nem biztosítja a kormány a valódi esélyegyenlőséget? Mit tesz a kormány a nők és férfiak közötti bérkülönbségek csökkentése érdekében?**
- **Támogatja-e a kormány az előbb említett, általam benyújtott országgyűlési határozati javaslatot?**

Tisztelettel várom válaszát!

Budapest, 2018. június 6.



Dr. Gurmai Zita
országgyűlési képviselő
(MSZP)