

„Munkajogi rendelkezések, szakszervezetek és társadalmi párbeszéd hatása, valamint a szürkegazdaság hatása”

Kollonay Csilla

I. A bérkülönbség nehezen megváltoztatható jellegének okai:

1. Az árakat a piacon meghatározó tényezők
 - i. várható „haszon”, érték → nők ellen ható „értékcsökkentő” sztereotípiák
 - ii. a piacon elérhető ár → alacsony női keresetek a nők tárgyalási pozícióját rontják
2. Leértékelő sztereotípiák mögött: társadalmi megítélés → „jó dolgozó” versus „jó anya”,
3. A piacon elérhető „ár”-at csökkentő munkaerő-piaci környezet:
 - i. közszolgálat alacsony elismertsége (alacsony bérek, rossz munkafeltételek)
 - ii. foglalkozási szegregáció (a kedvezőtlen feltételek és a nők nagyobb aránya közötti összefüggés)

II. Munkajogi rendelkezések – a gender-hátrányok és a gender-sztereotípiák

1. Felemás támogatás (kedvezmények sztereotípiákat erősítő módon).
 - munkajogi védelem – részben kiterjesztve, részben csökkentve (nem biztos, hogy a kiterjesztés növeli az egyenlőséget)
 - részmunkaidő támogatása → jogi előny kérdéses, társadalmi hatása vegyes,
 - szülői szabadság mindkét szülőnek
 - visszatérő alkalmazottnak járó béremelés jó
 - bértranszparencia szükségessége és hiánya
 - egyenlő bér elvével ellentétes minimálbér megállapítás
 - nyugdíjjogosultság → kifejezetten diszkriminatív
 - magánnyugdíj, biztosítás – EU követelmény az egyenlő bánásmód
2. A munkafeltételek „rugalmassá” tétele → nemek szerint különböztető hatás
 - munkahely meghatározásának elmaradása – szabad mozgás telephelyek között (korlátozott védelem családi feladatra tekintettel)
 - munkaidő → korlátlanabb egyoldalú munkáltatói rendelkezési jog
 - megnövekedett lehetőség a családi élettel való ütközésre – hosszabb munkaidő, műszakbeosztás, hétvégi munka munkabér → a bér-rugalmasság diszkriminatív hatása a családi feladatokkal összeegyeztetve

III. A szürkegazdaság hatása

1. A szürkegazdaság fogalma – változatos szerződési fajták
2. A szürkegazdaság bérkülönbség növelő hatásának mechanizmusa
3. „rugalmas foglalkoztatási formák” – női munkaerőt érintő ágazatokban
4. A „feminizáció” – lefelé nivelláló „kiegyenlítő” szerepe

IV. Szakszervezetek és társadalom

1. Jelentősen elmaradott társadalmi felfogás – a diszkrimináció fogalmának hiánya
2. Szakszervezetek – csekély szerepvállalás.
3. Esélyegyenlőségi terv – most megszűnt
4. A helyzet várható hatása – akár megerősítő is lehet.