

„Egyenlő bér – kinek fontos?”

FES Budapest, 2012.10.9.

Pillantás Németországra

1. Helyzetkép

A nemek közti átlagos fizetés-különbség: **23 %**, a nemek közti nyugdíj-különbség: **59 %**

Annál nagyobb a férfiak és nők között a keresetbeli és a saját jogon való nyugdíj mértéke közti különbség, minél idősebbek az érintettek, minél magasabban képzettek, a hierarchia minél magasabban fokán dolgoztak, ha nem német származásúak, és ha nem a közszférában dolgoznak. Németország az EU keretein belül kötelezettséget vállalt arra, hogy 2020-ig a nemek közti fizetés-különbséget 10%-ra csökkenti. Az OECD bírálta Németországot azért, mert hiányosak a gyermek elhelyezési lehetőségek, ami az anyák számára hosszú jövedelemtermelő munka nélkül töltött időszakot jelent, és ami a későbbiek során túl alacsony bérezésű munka elfogadására indítja őket, másrészt pedig mert hiányos a kvótaszabályozás, ami miatt nők nem kerülhetnek ugyanolyan arányban jól fizető beosztásokba.

2. Az okok

- a hagyományos szerepelvárások,
- a nemi alapú munkamegosztás = a nők magas arányú részmunkaidős foglalkoztatása és hosszú megszakitási időszakok,
- munkaerőpiaci szegregáció,
- a nőinek tekintett munkák alulértékelése
- az alacsony-bérű ágazat és a miniállások kiépülése (ez utóbbiak az ún. csekély mértékű foglalkoztatás kategóriájába tartoznak, melynek havi maximális kereseti határa jelenleg 400€, rendszerint rendkívül alacsony órabérekkel), különösen a nőket érinti

3. Politikai álláspontok és intézkedések

A nemek közti fizetékülönbséget minden fél politikailag megoldandó problémának és Németországra nézve „szégyenletesnek” tartja. Eltérés csak a szabályozás szigorúságát tekintve van.

3.1. A konzervatív kormányzás

- A nemek szempontjából nem tipikus pályaválasztás elősegítése: Lányok napja / Fiúk napja
- A gyermekgondozás és az idősek ápolása miatt kiesett idő csökkentése és biztonság a keresőtevékenység idejére
- Egyenlő bérek napja: a munkáltatói szövetségek és nőszervezetek akció-tanácsa rendezvényeket szervez
- Az anyák munkaerő-piacra való újra-beilleszkedését segítő programok
- Olyan vállalatok támogatása, ahol a bér-alapú diszkriminációra vonatkozó adatokat akarnak gyűjteni (Logib-D)

3.2. Ellenzék (szociáldemokraták/zöldek/Baloldali Párt)

- Minden intézkedés értékelése: a sok kezdeményezés értékelése, aminek aztán következményei lesznek.
- Törvényes minimálbér bevezetése, ami elsősorban a nők előnyére lenne

- A vállalatok önkéntes kötelezettségvállalása helyett: az SPD 2012-ben benyújtott egy törvénytervezetet, a többi ellenzéki párt támogatásával: **a diszkrimináció-mentes bérezés törvényi szabályozása:**

- a 15 munkavállalónál többet foglalkoztató vállalatokat kötelezni kell, hogy bérstruktúrájukat közzétegyék, és diszkriminációs szempontból megvizsgáltassák.
- Csak olyan mérési módszereket lehet a bérekre alkalmazni, amelyet a Szövetségi Diszkrimináció-ellenes Hivatal (az EU irányelvek értelmében létrehozott hivatal) tanúsított.
- Az eredményeket anonim formában a vállalat nyilvánosságára kell hozni.
- Ha bérdiszkriminációt állapítanak meg egy vállalatnál, úgy ott a bérek közti különbséget meghatározott határidőn belül meg kell szüntetni.
- Az üzemi/közalkalmazotti tanácsot valamint az esélyegyenlőségi megbízottakat be kell vonni ebbe az eljárásba.
- Amennyiben a vállalatok nem tesznek eleget a kötelezettségüknek vagy a jelentést nem a határidőnek megfelelően nyújtják be, 500 000 €-ig terjedő büntetés megfizetésére kötelezhetők.

3.3. A civil társadalom

- A DGB és szakszervezetei: tanulmányok a diszkrimináció-mentes kollektív szerződésekről, ágazati statisztikák a nemek szerinti béradatokról, ellenőrző listák, gender-adat jelentések, diszkrimináció-mentes munkaértékelési eljárások megvitatása (pl. analitikus munkaértékelési eljárások, amelyekbe felvették az ún. szociális kompetenciákat is), javaslatok a női szakmák jobb képzési struktúráira, az állások betöltésénél kvóták alkalmazására.
- Nők a szakszervezetekben: nyilvános akciók, sztrájkok (az oktatás és az egészségügy területén)
- Női szakmaszövetségek (pl. szülésznők): aláírásgyűjtések, PR munka, lobbizás

Vitatott álláspontok:

- a bérátláthatóság törvényi szabályozása vagy az önkéntesség elve
- kötelező kvóták vagy rugalmas kvóták/saját kvóták a belépésnél és feljebb lépésnél
- állami vagy magán alapú gondozás primátusa
- miniállások leépítése vagy támogatása

3.4. Közvélemény

- A nemek közti fizetékülönbség a nemek közti viszony félrecsúszott helyzetére utal, nem méltó egy modern államhoz
- a családszerkezetek változása, az egykeresős modell már nem meghatározó
- vita a társadalmi igazságosságról, amely a nemek közti igazságosságot is tartalmazza
- igazságos értékelés: az emberekkel való munkát ugyanúgy meg kell fizetni, mint a gépekkel végzett munkát

Dr. Barbara Stiegler