

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

(COM(2021) 93 final – 2021/0050 [COD])

(2021/C 341/13)

Előadó: **Pekka RISTELÄ**

Felkérés:	Európai Parlament, 2021.3.11. Tanács, 2021.3.15.
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke
Illetékes szekció:	„Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2021.5.26.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2021.6.9.
Plenáris ülés száma:	561.
A szavazás eredménye:	
(mellette/ellene/tartózkodott)	147/87/11

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az EGSZB üdvözlözi az Európai Bizottság javaslatát, amelynek célja, hogy megkönnyítse a munkavállalók számára az egyenlő díjazás elvének abban az esetben történő érvényesítését, ha véleményük szerint bérdiszkrimináció áldozatai lettek, valamint hogy hozzájáruljon a bérezési rendszerek nagyobb átláthatóságához, és megerősítse a nemzeti szervek szerepét ezen elv érvényre juttatásában.

1.2. Az EGSZB megjegyzi, hogy a javasolt irányelv széles alkalmazási körrel rendelkezik, és a köz- és a magánszektor valamennyi munkavállalójára vonatkozik, valamint hogy a javaslat elismeri a megkülönböztetés interszekcionális szempontjait.

1.3. Az EGSZB azonban úgy véli, hogy a javaslatot több szempontból is meg kellene erősíteni, különösen a munka értékének meghatározásához alkalmazandó kritériumok, néhány kiemelt átláthatósági kötelezettség hatóköre, valamint a szociális partnerek és a kollektív tárgyalások által az egyenlő díjazás elvének megvalósításában betöltött szerep tekintetében.

1.4. Az EGSZB úgy véli, hogy érdemes lenne részletesebb iránymutatást biztosítani a munka értékének a nemek szempontjából semleges módon történő meghatározásához használandó objektív kritériumokról. E kritériumok között szerepelniük kell a jellemzően nők által végzett munkához szükséges készségeknek és jellemzőknek, így például az emberközpontú készségeknek, amelyeket gyakran figyelmen kívül hagynak vagy alulértékelnek a munka értékének megállapításakor. Ezeket a kritériumokat a szociális partnerek bevonásával, vagy maguknak a szociális partnereknek kell kidolgozniuk, és oly módon kell őket megfogalmazni, hogy teret engedjenek a további pontosításra.

1.5. Noha a javaslat joggal veszi figyelembe a kkv-kra nehezedő többletterhekkel kapcsolatos aggályokat, az EGSZB nem tartja indokoltnak a 250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók teljes mentesítését. Ugyanakkor helyénvalóak lehetnek a kkv-kra vonatkozó különleges szabályok. A tagállamoknak emellett támogatást, képzést és technikai segítségnyújtást kell biztosítaniuk a munkáltatók, különösen a kkv-k számára a bérek átláthatóságával kapcsolatos kötelezettségeik teljesítéséhez.

1.6. Az EGSZB úgy véli, hogy intézkedéseket kell hozni az egyenlő díjazásról folyó kollektív tárgyalások és a nemek közötti bérszakadék megszüntetését célzó egyéb intézkedések előmozdítására, a szociális partnerek autonómiájának sérelme nélkül. A kollektív tárgyalások jelentős és hasznos szerepet játszhatnak az egyenlő díjazás és a nemek közötti egyenlőség rendszerszintű előmozdításában vállalati, ágazati, regionális vagy nemzeti szinten.

1.7. Az EGSZB rámutat arra, hogy a javaslatban szereplő intézkedések mellett egyéb lépések is szükségesek a nemek közötti bérszakadék alapját képező strukturális problémák kezelésében. Az egyenlő díjazás gyakorlati biztosításához holisztikus megközelítésre lesz szükség, amely magában foglalja a végrehajtás előmozdítását és megerősítését is. Ide tartoznak a munkaerőpiaci szegregáció, a nemi sztereotípiák és a túlnyomórészt nők által végzett munka alulértékelése ellen tett további erőfeszítések, a megfelelő és hozzáférhető gyermekgondozási szolgáltatások, valamint a partner szabadságára vonatkozó megfelelő rendelkezések, továbbá a bérszakadék tudatosítására, a nők karrierlehetőségének előmozdítására és a nők döntéshozói pozíciókban való jobb képviselésének biztosítására irányuló kezdeményezések, továbbá a nők foglalkoztatását hátráltató adózási tényezők felszámolása.

2. Bevezetés

2.1. A férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása az Európai Unió⁽¹⁾ és a nemzetközi európai emberi jogi okmányok⁽²⁾ szerint az alapvető jogok és az alapelvek egyike. Ezt legutóbb a szociális jogok európai pillérének 2. alapelve is megismételte. Az elvet a nemek közötti egyenlőségről szóló irányelv⁽³⁾ 4. cikke is megfogalmazza, amely az ugyanazon vagy egyenlő értékű munkáért járó díjazás vonatkozásában tiltja a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést.

2.2. Az egyenlő díjazásra vonatkozó uniós keretrendszer már több évtizede érvényben van⁽⁴⁾, és hozzájárult a bérdiszkrimináció és a bérezési rendszerekben megfigyelhető nemi előítéletek kezeléséhez. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) szerint a nemek közötti 14,1 % os bérszakadékból 9 % (az „indokolatlan” rész) a munkavállalók az EIGE modellje által le nem fedett jellemzőinek, valamint a hátrányos megkülönböztetésnek tudható be⁽⁵⁾. A nemek közötti bérszakadék további okai közé tartozik például az, hogy a nők nagyobb arányban vállalnak nem fizetett gondozási feladatokat, ami befolyásolja a munkaerőpiaci részvételüket, így például a részmunkaidős munkavégzést, továbbá a horizontális és vertikális foglalkozási szegregációt. Egyes ilyen kérdésekkel az uniós jog és szakpolitika egyéb szempontjai foglalkoznak⁽⁶⁾.

2.3. Ezen intézkedések nyomán előrelépés történt a nemek közötti bérszakadék felszámolásában az EU-ban. A teljes munkaidőre vonatkozó bérszakadék azonban uniós átlagban még mindig 14,1 %, és az elmúlt évtizedben nagyon kevés előrelépésre került sor, a fejlemények pedig tagállamonként eltérőek, sőt egyes országokban még nőtt is a bérszakadék⁽⁷⁾. Az a tény, hogy a nők átlagosan még mindig kevesebbet keresnek óránként, mint a férfiak, hozzájárul a nemek közötti különbségekhez a teljes éves kereset (36,7 %⁽⁸⁾) és a nyugdíjak (30 %⁽⁹⁾) tekintetében – bár nem csak ez a tényező okozza ezeket a különbségeket. A teljes keresetre vonatkozó nemek közötti bérszakadék elsősorban azzal magyarázható, hogy a nők kevesebb órát töltenek fizetett munkával, főleg azért, hogy nem fizetett gondozási feladatoknak tehessenek eleget⁽¹⁰⁾. A teljes munkaidős munka nagy hatást gyakorol a jövedelmekre és a karrierlehetőségekre, és ahhoz, hogy nők és férfiak számára is elérhető legyen ez a lehetőség, támogatási struktúrákra, például gondozási szolgáltatásokra, a családi kötelezettségek megosztására és a nők foglalkoztatását hátráltató adóügyi tényezők megszüntetésére van szükség.

2.4. A nemzetközi és európai emberi jogi eszközök felügyeleti szerveinek ítélkezési gyakorlata egyértelműen azt mutatja, hogy a legtöbb tagállamban még mindig sok fejleszteni való van mind a jogban, mind a gyakorlatban az egyenlő díjazáshoz való jog biztosítása és érvényesítése terén, beleértve a bérek átláthatóságát is⁽¹¹⁾.

⁽¹⁾ A Római Szerződés (1957) 119. cikke rögzíti, jelenleg pedig az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikkének (1) bekezdésében szerepel. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke szerint a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a bérezés területén is biztosítani kell.

⁽²⁾ Lásd különösen: az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICECSR) 7. cikke a) pontjának i. alpontja, az ILO 100. sz. egyezménye (1951) és az Európa Tanács Európai Szociális Chartája 4. cikkének (3) bekezdése (1961, felülvizsgálva 1996-ban).

⁽³⁾ HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

⁽⁴⁾ Az egyenlő díjazásról szóló irányelv (HL L 45., 1975.2.19., 19. o.).

⁽⁵⁾ EIGE (2020): Gender inequalities in care and consequences for the labour market [A nemek közötti egyenlőtlenség az ápolási-gondozási munkában és annak munkaerőpiaci következményei], 26. o.

⁽⁶⁾ HL L 188., 2019.7.12., 79.o.; COM(2020) 152 final, 2020. 03. 05., valamint COM(2017) 678 final, 2017. 11. 20.

⁽⁷⁾ Az Eurostat 2019-es adatai: Gender pay gap statistics [Statistikák a nemek közötti bérszakadékról].

⁽⁸⁾ Az Eurostat 2016-os adatai: Gender overall earnings gap [Nemek közötti különbségek az összjövedelmek terén].

⁽⁹⁾ Az Eurostat 2018-as adatai: Closing the gender pension gap? [A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség megszüntetése?].

⁽¹⁰⁾ Eurostat (2019) Why do people work part-time? [Miért dolgoznak az emberek részmunkaidőben?].

⁽¹¹⁾ Lásd például az ILO egyezmények és ajánlások alkalmazásával foglalkozó szakértői bizottsága (CEACR) ítélkezési gyakorlatát az egyenlő díjazásról szóló, 100. sz. egyezményről (1951), az Európa Tanács Szociális Jogok Európai Bizottsága (ECSR) által elfogadott határozatokat a University of Women Europe (UWE) által 15 uniós tagállam ellen benyújtott kollektív panaszokról, valamint az ECSR következtetéseit a rendes adatszolgáltatás keretében az Európai Szociális Charta 4. cikke (3) bekezdésének be nem tartásáról.

2.5. A Covid19-világjárvány súlyos hatást gyakorolt a társadalomra, a gazdaságra, a munkavállalókra, a vállalkozókra és a vállalkozásokra. Fontos kiemelni, hogy a világjárvány rávilágított arra, hogy a nők még mindig alacsonyabb fizetést kapnak, mint a férfiak, és hogy számos, nők által dominált, alapvető fontosságú munkahelyen végzett munkát még mindig alulértékelnek. A világjárvány aránytalan mértékben sújtotta a nőket a munkahelyen és azon kívül is, és határozott fellépés nélkül valószínűleg kedvezőtlen hatással lesz a nemek közötti egyenlőségre⁽¹²⁾.

2.6. Az Európai Bizottságnak a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló irányelvre irányuló javaslata (2021/0050(COD)), a továbbiakban: a javaslat) elismeri, hogy sürgős fellépésre van szükség annak érdekében, hogy ebben az összefüggésben előmozdítsák a férfiak és nők egyenlő díjazását. A javaslat az egyenlő díjazásra vonatkozó uniós keretrendszer – amely továbbra is kihívást jelent – hatékony gyakorlati végrehajtása és érvényesítése előtt álló néhány fő akadályt kívánja kezelni⁽¹³⁾. Az Európai Bizottság észszerű becslésnek tartja, hogy a javasolt intézkedések hatására 3 százalékponttal fog csökkenni a nemek közötti indokolatlan bérszakadék, bár a bérdiszkrimináció mértékére vonatkozó pontos adatok hiányában nem könnyű értékelni a javasolt intézkedések hatását⁽¹⁴⁾.

2.7. Az Európai Bizottság e tekintetben három fő kihíváscsoportot azonosított: az olyan kulcsfontosságú jogi fogalmak tisztázatlansága, mint az „egyenlő értékű munka”, a bérrendszerek átláthatóságának hiánya, valamint számos eljárási akadály, például a magas jogi költségek vagy a megfelelő kompenzáció hiánya⁽¹⁵⁾. Az Európai Bizottság 2014-ben ajánlást tett közzé a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről a továbbiakban: az ajánlás), amelynek célja egyes ilyen kérdések kezelése volt⁽¹⁶⁾. Az ajánlást csak kis mértékben vették át a tagállamok⁽¹⁷⁾, bár néhány tagállam már alkalmaz különféle intézkedéseket a bérek átláthatóságáról, bár ezek struktúrája és hatálya eltérő⁽¹⁸⁾.

2.8. Ursula von der Leyen, az Európai Bizottság elnöke hivatali idejének kezdetén az egyenlő értékű munkájáért járó egyenlő díjazás elvét jelölte meg az új uniós nemi esélyegyenlőségi stratégia alapelveként, a bérek átláthatóságára vonatkozó kötelező erejű intézkedéseket pedig egyik politikai prioritásaként. Az Európai Bizottság ezt követően a bérek átláthatóságára vonatkozó kötelező erejű intézkedéseket beemelte a 2020 és 2025 közötti időszakra szóló uniós nemi esélyegyenlőségi stratégiába. Az Európai Parlament a nemek közötti bérszakadékról⁽¹⁹⁾ és a nemi esélyegyenlőségi stratégiáról⁽²⁰⁾ szóló állásfoglalásaiban támogatta ezeknek az intézkedéseknek a bevezetését. Az EGSZB is kérte az Európai Bizottságot, hogy lépjen fel ezen a területen, és kezelje az olyan helyzeteket, amikor a jellemzően nők által végzett munkát alulértékelik, többek között a bérek átláthatóságára vonatkozó kötelező erejű intézkedések bevezetésével, de olyan intézkedésekkel is, amelyek egyenlő lehetőségeket biztosítanak nők és férfiak számára a munkaerőpiacon, valamint kezelik az egyes szakmákban tapasztalható vertikális és horizontális szegregációt⁽²¹⁾.

3. Általános megjegyzések

3.1. Az EGSZB már korábban is hangsúlyozta, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő díjazás elvének megerősítéséhez kötelező erejű intézkedésekre van szükség⁽²²⁾. A bérek átláthatóságáról szóló, 2014. évi ajánlással kapcsolatos tapasztalatok azt mutatják, hogy a nem kötelező erejű intézkedések valószínűleg nem érik el a kívánt eredményt, azaz az egyenlő díjazás elvének tényleges gyakorlati alkalmazását a megkövetelt ütemben.

⁽¹²⁾ Wenham C (2020), *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period* [A Covid19-válság és a válság utáni időszak nemi vonatkozású hatása], Európai Parlament; Eurofound (2020): *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* [A nők és a munkaerőpiaci egyenlőség. A Covid19 visszavetette a közelmúlt eredményeit?]; Európai Bizottság, 2021. évi jelentés a nemek közötti egyenlőségről az EU-ban.

⁽¹³⁾ Az Európai Bizottság 2006/54/EK irányelv alkalmazásáról szóló jelentése (COM(2013) 861 final) és a Szerződés „egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása” elvét megvalósító 2006/54/EK irányelv megfelelő rendelkezéseinek értékelése (SWD(2020) 50 final) szerint.

⁽¹⁴⁾ A javaslatot kísérő hatásvizsgálat, 116. o.

⁽¹⁵⁾ COM(2013) 861 final; SWD(2020) 50 final.

⁽¹⁶⁾ HL L 69., 2014.3.8., 112. o.

⁽¹⁷⁾ COM(2017) 671 final.

⁽¹⁸⁾ Veldman A (2017), *Pay Transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway* [A bérek átláthatósága az EU-ban: A helyzet jogi elemzése az uniós tagállamokban, Izlandon, Liechtensteinben és Norvégiában], Luxembourg, az Európai Unió Kiadóhivatala.

⁽¹⁹⁾ Az EP 2020. január 30-i állásfoglalása.

⁽²⁰⁾ Az EP 2021. január 21-i állásfoglalása.

⁽²¹⁾ HL C 110., 2019.3.22., 26. o.; HL C 240., 2019.7.16., 3. o.; HL C 364., 2020.10.28., 77. o.

⁽²²⁾ HL C 364., 2020.10.28., 77. o.

3.2. Az EGSZB üdvözlöi az Európai Bizottság javaslatát, amelynek célja, hogy megkönnyítse a munkavállalók számára az egyenlő díjazás elvének abban az esetben történő érvényesítését, ha véleményük szerint bérdiszkrimináció áldozatai lettek, valamint hogy hozzájáruljon a bérezési rendszerek nagyobb átláthatóságához, és megerősítse a nemzeti szervek szerepét ezen elv érvényre juttatásában.

3.3. Az EGSZB azonban úgy véli, hogy a javaslatot több szempontból is meg kellene erősíteni, különösen a munka értékének meghatározásához alkalmazandó kritériumok, néhány kiemelt átláthatósági kötelezettség hatóköre, valamint a szociális partnerek és a kollektív tárgyalások által az egyenlő díjazás elvének megvalósításában betöltött szerep tekintetében, mivel a szociális partnerek vannak a legjobb helyzetben ahhoz, hogy újraértékeljék a készségek és a foglalkozások értékét⁽²³⁾. Aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy ellenkező esetben a javasolt intézkedések sok munkavállaló számára csak korlátozott előnyökkel fognak járni, és az intézkedések nem fognak kellőképpen hozzájárulni a bérdiszkrimináció és a bérezési rendszerekben megfigyelhető nemi előítéletek felszámolásához szükséges rendszerszintű változásokhoz.

3.4. Az EGSZB rámutat arra, hogy a javaslatban szereplő intézkedések mellett egyéb lépések is szükségesek a nemek közötti bérszakadék alapját képező strukturális problémák kezelésében. Az egyenlő díjazás gyakorlati biztosításához holisztikus megközelítésre lesz szükség, amely további intézkedéseket, valamint a végrehajtás megerősítését is magában foglalja. Ide tartozik a munkaerőpiaci szegregáció, a nemi sztereotípiák és a túlnyomórészt nők által végzett munka alulértékelése ellen tett további erőfeszítések, a megfelelő és hozzáférhető gyermekgondozási szolgáltatások, valamint a partner szabadságára vonatkozó megfelelő rendelkezések, továbbá a bérszakadék tudatosítása, a nők karrierlehetőségének előmozdítása és a nők döntéshozói pozíciókban való jobb képviselőinek biztosítására irányuló kezdeményezések, továbbá a nők foglalkoztatását hátráltató adózási tényezők felszámolása.

4. Részletes megjegyzések

4.1. Alkalmazási kör és fogalm meghatározások

4.1.1. Az EGSZB megjegyzi, hogy a javasolt irányelv széles alkalmazási körű (2. cikk), ugyanis a köz- és a magánszektorra és minden olyan munkavállalóra vonatkozik, akiknek munkaszerződése van, illetve akik munkaviszonyban állnak, és e munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni. Ide tartoznak az atipikus foglalkoztatásban dolgozó munkavállalók is, mint például a behívásos vagy platform-munkavállalók, amennyiben a munkavégzéssel kapcsolatos tények arra utalnak, hogy teljesülnek ezek a kritériumok⁽²⁴⁾. A munkaszerződés vagy munkaviszony meglétét az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések és/vagy alkalmazott gyakorlat határozza meg, figyelembe véve a Bíróság ítélezési gyakorlatát is.

4.1.2. A 3. cikkben a „munkavállalók kategóriájára” megadott fogalm meghatározás szerint ezeket a munkáltatónak kell megadnia. Alapvető fontosságú, hogy legyenek olyan mechanizmusok, amelyek biztosítják, hogy a munkavállalók kategóriáit a nemek szempontjából semleges módon határozzák meg. Ennek egyik módja például annak biztosítása, hogy ezeket a kategóriákat a szakszervezetek/munkavállalók képviselőinek bevonásával dolgozzák ki, a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban.

4.1.3. Az EGSZB üdvözlöi, hogy a bérdiszkrimináció fogalma magában foglalja a nemen alapuló megkülönböztetés és a megkülönböztetés bármely más oka összekapcsolásán alapuló megkülönböztetést is⁽²⁵⁾, elismerve a megkülönböztetés interszekcionális szempontjait. Az Európai Bizottságnak további iránymutatással kell szolgálnia annak biztosítása érdekében, hogy azonosítani lehessen az olyan eseteket, amikor a bérdiszkrimináció a nem és egy másik védett jellemző összekapcsolásából ered, és ennek megfelelően lehessen kezelni ezeket az eseteket.

4.1.4. Az EGSZB megjegyzi, hogy a javaslat felelősségi körökkel ruházza fel a „munkavállalók képviselőit”, a fogalmat azonban nem határozza meg. Az indokolás szerint „ha hivatalos munkavállalói képviselők nincsenek a szervezetben, a munkáltatónak ki kell jelölnie egy vagy több munkavállalót erre a célra”. A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó nemzeti rendszerekbe való indokolatlan beavatkozás kockázatának kiküszöbölése, valamint annak elkerülése érdekében, hogy a munkáltató által választott munkavállalói képviselők révén megkerüljék a szakszervezeti jogokat és előjogokat⁽²⁶⁾, a

⁽²³⁾ HL C 110., 2019.3.22., 26. o.

⁽²⁴⁾ A javaslat (11) preambulumbekzdése.

⁽²⁵⁾ A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról (HL L 180., 2000.7.19., 22. o.) és a Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16. o.).

⁽²⁶⁾ Az ILO egyesülési szabadsággal foglalkozó bizottságának (CFA) és az egyezmények és ajánlások alkalmazásával foglalkozó szakértői bizottságának (CEACR) ítélezési gyakorlata egyértelműen kimondja, hogy a szakszervezetek előjogait nem lehet megkerülni, illetve megnyitni más (a munkáltató által választott) szervezetek, szövetségek vagy egyéni munkavállalók (csoporthozásai) előtt. Lásd különösen az ILO CFA esetgyűjteményét (1214., 1222–1230., 1234., 1342–1349. §) és a CEACR 2012. évi általános felmérését, 96–97. o.

javaslatnak biztosítania kell, hogy a törvényes munkavállalói képviselőket mindig a munkavállalók jelöljék ki. Le kell szögezni, hogy ezt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek az egyesülési szabadságra, a szervezkedési jogra és a kollektív tárgyaláshoz való jogra vonatkozó egyezményeivel és ítélkezési gyakorlatával összhangban kell megtenni.

4.2. Egyenlő díjazás és egyenlő értékű munka

4.2.1. A 4. cikk (3) bekezdésében a javaslat az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatával összhangban tisztázza a munka értékének meghatározásához használt egyes objektív kritériumokat, és a tagállamokat olyan intézkedések meghozatalára kötelezi, amelyek biztosítják a munka értékének meghatározására szolgáló eszközök és módszerek megállapítását. Ezek a rendelkezések segíteni fogják a jogukat érvényesíteni kívánó munkavállalókat a megfelelő összehasonlítási alap azonosításában, és biztosítják, hogy a munka értékét a tagállamok következetesebben határozzák meg. Ez segíteni fogja a szociális partnereket abban, hogy a bérezési rendszereket a nemek szempontjából semleges módon alakítsák ki, és meghatározzák, hogy milyen kategóriába tartozó munkavállalók végeznek azonos értékű munkát, ami elengedhetetlen a javasolt irányelv egyéb rendelkezéseinek alkalmazásához.

4.2.2. A javasolt rendelkezés azonban csak néhány általános kritériumot sorol fel. Kívánatos lenne a munka értékének meghatározásához használandó objektív kritériumok részletesebb meghatározása, amelynek során különös figyelmet kell fordítani arra, hogy a jellemzően nők által végzett munkához szükséges készségeket és e munka jellemzőit is figyelembe vegyék. Ahol ezeket a készségeket és jellemzőket figyelmen kívül hagyják, ott a munka értékének meghatározása nemi szempontból nem semleges. A javasolt kritériumokon belül például további figyelembe veendő alkritériumokat kell meghatározni, amelyek magukban foglalják a túlnyomórészt nők által betöltött munkakörökben végzett munkára, így például a gondozási munkára jellemző emberközponturnó készségeket⁽²⁷⁾. A részletesebb meghatározás hozzájárulna annak biztosításához, hogy a jellemzően nők által végzett munkát ne értékeljék alul. Ezeket a kritériumokat úgy kell megfogalmazni, hogy a szociális partnerek számára teret engedjenek a további pontosítások számára.

4.2.3. A szociális partnerek vannak a legjobb helyzetben ahhoz, hogy felmérjék az egyes készségek és foglalkozások értékét. A nemi szempontból semleges kritériumokat, valamint a munka értékének meghatározására szolgáló, a 4. cikk (2) bekezdésében említett eszközöket és módszereket nekik kell kidolgozniuk, vagy az ő bevonásukkal, autonómiájuk sérelme nélkül. A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások alapvető szerepet játszanak a kitűzött célok elérésében és a nemek közötti bérszakadék kezelésében.

4.2.4. Az EGSZB üdvözlöi annak lehetőségnek a bevezetését, hogy hipotetikus összehasonlítási alapot vagy más olyan bizonyítékot lehet alkalmazni, amely lehetővé teszi az állítólagos megkülönböztetés vélelmezését, amennyiben nem állapítható meg valós összehasonlítási alap. Ez támogatni fogja a nemi szempontból erősen szegregált munkahelyeken dolgozó munkavállalókat abban, hogy bizonyítsák a megkülönböztetést, amennyiben az létezik, még ha nincs is tényleges összehasonlítási alap. Különösen fontos annak biztosítása, hogy a nemi szempontból erősen szegregált munkahelyeken dolgozó női munkavállalók egyenlő díjazásra vonatkozó keresetet nyújthassanak be, mivel az adatok azt sugallják, hogy összefüggés áll fenn a munkahely feminizációs foka és az alacsonyabb fizetés között, azaz minél magasabb a nők aránya, annál alacsonyabb a fizetés⁽²⁸⁾.

4.3. A bérek átláthatósága

4.3.1. Az EGSZB tudomásul veszi az 5–9. cikkben javasolt intézkedéseket, amelyek célja a bérekkel kapcsolatos információk hozzáférhetőségének javítása – már a foglalkoztatás előtt is –, valamint a bérezési rendszerek átláthatóságának növelése, ugyanakkor megjegyzi, hogy figyelembe kell venni a munkaügyi kapcsolatok nemzeti modelljeit. Ezek hozzájárulhatnak a bérdiszkrimináció azonosításához és megkérdőjelezése során felmerülő egyik legnagyobb kihívás kezeléséhez, valamint az első bértárgyalások során a nemek közötti különbségekből eredő bérkülönbségek leküzdéséhez,

⁽²⁷⁾ Például meg lehetne határozni, hogy a „készségek” magukban foglalják az interperszonális készségeket, az „erőfeszítés” nemcsak a fizikai, hanem a mentális és pszichoszociális erőfeszítéseket is magában foglalja, vagy hogy a „feladatok jellege” magában foglalja az érzelmi támogatást is. A munka értékének meghatározásához alkalmazandó kritériumokra és alkritériumokra vonatkozó részletesebb útmutatás a 2006/54/EK irányelv alkalmazásáról szóló, a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek címzett európai bizottsági jelentést kísérő európai bizottsági szolgálati munkadokumentumban található, SWD(2013) 512 final, 2013. december 16.

⁽²⁸⁾ ILO (2018), *Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps* [Globális jelentés a bérekről (2018-2019): mi az oka a nemek közötti bérszakadéknak], Genf, ILO, 75. o.

amelyek jellemzően hátrányos helyzetbe hozzák a nőket⁽²⁹⁾. Az EGSZB megjegyzi, hogy a javaslat elismeri, hogy az 5. cikk nem korlátozza a munkáltatók, a munkavállalók és a szociális partnerek azon lehetőségét, hogy a megadott értéktartományon kívüli fizetésről állapodjanak meg.

4.3.2. Ezek az intézkedések arra is ösztönözhetik a munkáltatókat, hogy azonosítsák és kezeljék a szervezetüknél tapasztalható bérszakadékokat. A jelentéstétel és a közös értékelések hozzájárulhatnak a bérdiszkrimináció és a bérezési rendszerekben megfigyelhető nemi előítéletek tudatosításához, valamint ezek rendszerszerűbb és hatékonyabb kezeléséhez, ami a szervezet valamennyi munkavállalójának javát szolgálja, anélkül, hogy a munkavállalóknak kellene követelniük az egyenlő díjazást. Ugyanakkor fontos, hogy a munkavállalók jobban megismerjék, hogy miből áll a bér és a fizetés, és hogyan befolyásolhatók ezek a tényezők. A nemi szempontok munkahelyi figyelembevételével kapcsolatos tudatosságnövelést szolgáló tevékenységek szintén nagyban hozzájárulnának a bérszakadék kezeléséhez. A bérek nagyobb átláthatósága jótékony hatással lehet a munkaerő elégedettségére, megtartására és termelékenységére is⁽³⁰⁾.

4.3.3. A javaslat 7. cikkének (5) bekezdése értelmében a munkavállalók nem akadályozhatók meg abban, hogy az egyenlő díjazás elvének érvényesítése céljából szabadon beszélhessenek a bérukról másoknak. Az EGSZB rámutat arra, hogy a nagyobb átláthatóság érdekében egyértelművé kell tenni, hogy a munkavállalók nem akadályozhatók meg abban, hogy felfedjék fizetésüket a munkatársaik és mások, különösen a szakszervezetük előtt. Ha a munkavállalók szabadon megvitathatják a béreket másokkal, akkor felismerhetik, ha sérül az egyenlő díjazás elve.

4.3.4. Emellett a munkáltatók nem akadályozhatják meg a munkavállalókat abban, hogy közöljék a szakszervezetükkel a munkavállalók kategóriáinak bérszintjére vonatkozó, kérésre beszerzett olyan információkat, amelyek bérdiszkriminációra utalhatnak (a 7. cikk (6) bekezdése). A címzettet kötelezni lehetne arra, hogy az információt bizalmasan kezelje, kivéve, ha az egyenlő díjazás elvét kívánja érvényesíteni.

4.3.5. Azzal, hogy a szervezeten belüli bérszakadékokat csak a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetében kell bejelenteni (a 8. cikk (1) bekezdése), mentesítik az összes kis- és középvállalkozást (kkv), ami azt jelenti, hogy az EU-ban a munkavállalóknak csak körülbelül egyharmada számára előnyös ez az intézkedés⁽³¹⁾. Ráadásul a nők felülreprezentáltak a kisvállalkozásokban⁽³²⁾, ami azt jelenti, hogy a női munkavállalók még kisebb hányada fog profitálni ebből az intézkedésből. Ez a küszöbérték visszalépést jelent az Európai Bizottság 2014. évi ajánlásához képest, amely a legalább 50 főt foglalkoztató munkáltatók esetében javasol bejelentési kötelezettséget⁽³³⁾.

4.3.6. Az EGSZB elismeri, hogy a kkv-k adott esetben korlátozottabb erőforrásokkal rendelkeznek a javasolt irányelv szerinti kötelezettségeik teljesítéséhez. A javaslatnak figyelembe kell vennie a kkv-kra nehezedő többletterhekkel kapcsolatos aggályokat, különösen annak fényében, hogy ezeknek milyen jelentősége lehet a világválság utáni helyreállítási

⁽²⁹⁾ A bizonyítékok arra utalnak, hogy például a nők hajlamosak elkerülni a bértárgyalásokat, és hogy a férfiak a nőknél sikeresebbek a munkaerőpiaci eredmények megtárgyalása során. Lásd M. Recalde és L. Vesterlund, *Gender Differences in Negotiation and Policy for Improvement* [Nemek közötti eltérések a tárgyalások során és a javítást szolgáló politikákban], az Egyesült Államok Országos Gazdaságkutató Hivatalának munkadokumentuma (<https://www.nber.org/papers/w28183>); A. Leibbrandt és J.A. List, *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale, Natural Field Experiment* [A nők elkerülik a bértárgyalást?], az Egyesült Államok Országos Gazdaságkutató Hivatalának munkadokumentuma (<https://www.nber.org/papers/w18511>).

⁽³⁰⁾ Lásd: hatásvizsgálat 17–18. o., továbbá pl. Chamberlain A., *Is Salary Transparency More Than a Trend? [A bérek átláthatósága több, mint egy trend?]*, a Glassdoor Economic Research jelentése, 2015; Wall, A., *Pay openness movement: Is it merited? Does it influence more desirable employee outcomes than pay secrecy? [Mozgalom a bérek átláthatóságáért: Érdemes? Kívánatosabb a munkavállalók számára, mint a bérek titkossága?]*, *Organization Management Journal*, 2018.

⁽³¹⁾ A kkv-k adják a foglalkoztatás mintegy kétharmadát és az összes vállalkozás 99,8 %-át az EU-ban: Statistics on small and medium-sized enterprises (Statistikák kis- és középvállalkozásokról).

⁽³²⁾ EIGE (2020): Gender inequalities in care and consequences for the labour market [A nemek közötti egyenlőtlenség az ápolási-gondozási munkában és annak munkaerőpiaci következményei], 29. o.

⁽³³⁾ 4. ajánlás.

folyamatban, amely a javasolt irányelv hatálybalépése után is folytatódhat. Mindazonáltal az Európai Bizottság becslése szerint a jelentések elkészítése mérsékelt költségekkel fog járni⁽³⁴⁾. Ezért nem indokolt, hogy a 250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató valamennyi munkáltatót teljes mértékben mentesítsék, azonban helyénvaló lehet a kkv-kra különleges szabályokat bevezetni.

4.3.7. A kisebb vállalkozások esetében előírt beszámolási gyakoriságot csökkentő különleges szabályok mérsékelnék a költségeket, ugyanakkor a munkáltatókat arra köteleznék, hogy a munkavállalók érdekében azonosítsák és szüntessék meg a bérszakadékokat. A jelentéstételi kötelezettség küszöbértéke nem haladhatja meg az 50 munkavállalót, az 50-nél több, de 250-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozások esetében viszont csökkenthető a jelentéstétel gyakorisága.

4.3.8. Hasonló aggályok merülnek fel azzal kapcsolatban is, hogy csak a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak kell közös bérértékelést végezniük (9. cikk). A közös értékelések elkészítésének költségét valamennyivel magasabbra becsülik, mint a jelentéseket⁽³⁵⁾, de ez még mindig nem indokolja a 250-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók teljes mentesítését. A kkv-kra vonatkozó különleges szabályok indokoltak lehetnek.

4.3.9. A tagállamoknak támogatást, képzést és technikai segítségnyújtást kell biztosítaniuk a munkáltatóknak, különösen a kkv-knak a bérek átláthatóságával kapcsolatos kötelezettségeik teljesítéséhez, beleértve a bérszakadék kiszámítására szolgáló eszközök és módszerek kidolgozását is. A tagállamoknak – amennyiben lehetséges és helyénvaló – élniük kell a 8. cikk (4) bekezdésében foglalt lehetőséggel is, hogy a szervezetek közötti bérszakadékokra vonatkozó információkat maguk gyűjtésük össze, különösen a kis- és középvállalkozások tekintetében.

4.3.10. Az EGSZB megjegyzi, hogy a javaslat abban különbözik az ajánlástól, hogy a munkáltatóknak csak a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségekről kell jelentést tenniük a munkavállalók kategóriáira és a szervezet egészére vonatkozóan. A nagyobb átláthatóság és elszámoltathatóság biztosítása érdekében a szakszervezeteknek/munkavállalói képviselőknek képesnek kell lenniük arra, hogy – a nemzeti jogot és gyakorlatot kellően figyelembe véve – ellenőrizzék a munkáltató által a bérkülönbségek kiszámítására használt módszert, valamint azt, hogy a számítások pontosak-e. Az ajánlással összhangban a jelentéstételi kötelezettségeknek ki kell terjedniük a férfi és női munkavállalók átlagos bérszintjére, a munkavállalók kategóriái szerinti bontásban. Ennek alapján a munkavállalók és más szervek fel tudják mérni a munkavállalók kategóriái közötti tényleges bérkülönbségeket, ami elengedhetetlen az egyenlő díjazás elvének hatékony érvényesítéséhez.

4.3.11. Az EGSZB rámutat arra, hogy a javaslat nem határozza meg, hogy a munkáltatóknak milyen gyakran kell tájékoztatást nyújtaniuk a különböző munkavállalói kategóriák bérezéséről (a 8. cikk (1) bekezdésének g) pontja). Ezt az információt más típusú információkhoz hasonlóan évente hozzáférhetővé kell tenni. A 4.3.7. pontban javasoltak szerint a kkv-k esetében a gyakoriságra vonatkozóan külön rendelkezéseket lehetne hozni.

4.3.12. Az EGSZB támogatja azt a javaslatot, amely arra kötelezi a munkáltatókat, hogy a szakszervezetekkel/munkavállalói képviselőkkel és más szervekkel együttműködve orvosolják a helyzetet, ahogy azt a követelményt is, hogy a közös értékelésbe be kell vonni a feltárt eltérések kezelésére irányuló intézkedéseket, és ezeknek az intézkedéseknek az eredményességéről jelentést kell készíteni (a 8. cikk (7) bekezdése, a 9. cikk (2) és (3) bekezdése). Ezek a rendelkezések elengedhetetlenek annak biztosításához, hogy a jelentéstételi és közös értékelési kötelezettségek ténylegesen előmozdítsák az egyenlő díjazás elvének érvényesülését.

4.3.13. A 10. cikk (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy ha a fent említett követelmények alapján szolgáltatott információk személyes adatok kezelésével járnak, a szóban forgó információkat az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelettel⁽³⁶⁾ összhangban kell megadni. Pontosítani kell, hogy a munkáltatók nem használhatják fel az általános adatvédelmi rendeletet arra, hogy megtagadják a bérdiszkrimináció felismeréséhez szükséges információk átadását. A 10. cikk (3) bekezdése megfelelően garantálja az egyes munkavállalók adatainak védelmét, és előírja, hogy ha egy adott munkavállaló azonosítható, akkor a vonatkozó információkat kizárólag a szakszervezetek/munkavállalói képviselők vagy az egyenlőséggel foglalkozó szerv számára szabad hozzáférhetővé tenni. Ezeknek aztán tanácsot kell adniuk a munkavállalóknak arról, hogy van-e alapja az egyenlő díjazásra irányuló követelésnek.

⁽³⁴⁾ Az Európai Bizottság hatásvizsgálata szerint az első évben az átlagos többletköltség legalább 379–508 EUR és legfeljebb 721–890 EUR lesz, a következő években pedig csökkenni fog: hatásvizsgálat, SWD(2021) 41 final, 59. o. Lásd még: Eurofound (2020), Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities? [A vállalatoknál a bérek nemek szerinti átláthatóságát előmozdító intézkedések: Mennyibe kerülnek, és milyen előnyöket és lehetőségeket kínálnak?] Eurofound-munkadokumentum, WPEF20021.

⁽³⁵⁾ Legalább 1 180–1 724 EUR és legfeljebb 1 911–2 266 EUR átlagköltség, amely a későbbi értékelésekkel várhatóan csökken: hatásvizsgálat (SWD(2021) 41 final, 61. o.).

⁽³⁶⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

4.4. Kollektív tárgyalás és az egyenlő díjazásról szóló szociális párbeszéd

4.4.1. A javaslat elismeri annak fontosságát, hogy a szociális partnerek különös figyelmet fordítsanak az egyenlő díjazásra a kollektív tárgyalások során, és előírja, hogy a tagállamok hozzanak intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a szociális partnerek megfelelő figyelmet fordítsanak az egyenlő díjazás kérdéseire, akár a kollektív tárgyalás megfelelő szintjén is⁽³⁷⁾. Arról is rendelkezik, hogy tiszteletben kell tartani a nemzeti szociális párbeszéd és kollektív tárgyalási rendszerek különböző jellemzőit az Unióban, a szociális partnerek autonómiáját és szerződési szabadságát, valamint abbéli minőségüket, hogy a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselőiként járnak el⁽³⁸⁾. Azonban a 2014. évi ajánlástól eltérően a javaslat nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely biztosítaná, hogy az egyenlő díjazás kérdését a kollektív tárgyalások megfelelő szintjén lehessen megvitatni.

4.4.2. A 11. cikk csak arról rendelkezik, hogy az irányelv szerinti jogokat és kötelezettségeket meg kell vitatni a szociális partnerekkel. Részletezni kellene, hogy ez mivel jár. Különösen fontos biztosítani, hogy intézkedéseket hozzanak az egyenlő díjazásról folyó kollektív tárgyalások és a nemek közötti bérszakadék megszüntetését célzó egyéb intézkedések előmozdítására, a szociális partnerek autonómiájának sérelme nélkül. A kollektív tárgyalások jelentős és hasznos szerepet játszhatnak az egyenlő díjazás és a nemek közötti egyenlőség rendszerszintű előmozdításában vállalati, ágazati vagy nemzeti szinten.

4.4.3. Ezen túlmenően ösztönözni kell a szociális párbeszédet, az egyenlő díjazásról folyó vitát és a nemek szempontjából semleges munkaértékelési rendszerek szociális partnerek általi kidolgozását, az egyenlő díjazás kérdéseinek tudatosítását, valamint a bevált gyakorlatok megosztását elősegítő egyéb intézkedéseket.

4.4.4. Meg kell erősíteni a szakszervezetek/munkavállalói képviselők azon képességét, hogy a munkavállalók nevében fel tudjanak lépni, többek között azáltal, hogy a szakszervezetek/munkavállalói képviselők jogosultak legyenek arra, hogy nemek szerinti bontásban tájékoztatást kérjenek a munkavállalók kategóriáira vonatkozó bérszintekről. Ezek az információk lehetővé tennék a szakszervezetek/munkavállalói képviselők számára, hogy azonosítsák a bérdiszkriminációt, és többek között a kollektív tárgyalásokon keresztül fellépjenek annak kezelése érdekében.

4.4.5. Az EGSZB rámutat arra, hogy a szakszervezeteknek/munkavállalói képviselőknek meg kell kapniuk az ahhoz szükséges technikai ismereteket és képzéseket, hogy betölthessék a bérdiszkrimináció azonosításával kapcsolatos feladatukat, valamint tanácsokkal lássák el és képviseljék a munkavállalókat az idevágó kérdésekben. Tisztázni kell, hogy a szakszervezeteknek joguk van képviselni a tagjaikat.

4.5. Jogorvoslat és jogérvényesítés

4.5.1. Az EGSZB nyugtázza a javasolt rendelkezéseket, amelyek célja az egyenlő díjazásra irányuló követelést benyújtani kívánó munkavállalók előtt álló eljárási akadályok – például a magas jogi költségek, a nem megfelelő kártérítés és az elévülési idő – elhárítása. E tekintetben elismeri, hogy a tagállamok eljárási szabályai eltérő jogi hagyományokra épülnek. Az EGSZB rámutat arra, hogy rugalmasságra van szükség annak érdekében, hogy tiszteletben tartsák mind a nemzeti igazságszolgáltatási rendszereket, mind pedig a nemzeti szociális párbeszéd és kollektív tárgyalási rendszerek különböző jellemzőit Unió-szerte, valamint a szociális partnerek autonómiáját és szerződési szabadságát, továbbá a munkavállalók és munkáltatók képviselőiként betöltött szerepüket.

4.5.2. Az EGSZB támogatja azt a javaslatot, amely biztosítja, hogy különböző szervezetek eljárhatnak egy munkavállaló vagy munkavállalók csoportja nevében vagy érdekében, azok kifejezett hozzájárulásával, és hogy az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a munkavállalók képviselői több munkavállaló nevében is eljárhatnak (13. cikk). Nemzeti szinten fontolóra lehetne venni a csoportos kereset lehetőségét is, mivel ez várhatóan jelentős hatással lesz a végrehajtásra⁽³⁹⁾. Az EGSZB rámutat arra, hogy rugalmasságra van szükség a különböző jogi hagyományok és nemzeti igazságszolgáltatási rendszerek tiszteletben tartása érdekében.

4.5.3. Az EGSZB úgy véli, hogy a jogi és bírósági költségekről szóló 19. cikk pénzügyi nehézségeket okozhat a mikrovállalkozásoknak és egyes kisvállalkozásoknak mint az eljárás alpereseinek. Amennyiben a jogi költségek olyan jelentősek, hogy veszélyeztetik a vállalkozás működését, a behajtás elmaradását nyilvánvalóan észszerűtlennek kell tekinteni.

⁽³⁷⁾ A javaslat (31) preambulumbekzdése.

⁽³⁸⁾ A javaslat (31) preambulumbekzdése.

⁽³⁹⁾ Foubert P. (2017). Lásd még: Benedi Lahuerta S. (2018).

4.5.4. Az EGSZB megjegyzi, hogy a 18. cikkben javasolt hároméves elévülési idő jelentős változtatásokat tehet szükségessé, amelyek egyes tagállamokban kihívást jelentenek a meglévő vitarendezési mechanizmusokat tekintve. Ilyen esetekben lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy figyelembe vegyék igazságszolgáltatási rendszereiket és jogi hagyományaikat anélkül, hogy veszélyeztetnék a 18. cikk célját, azaz annak biztosítását, hogy a rövid elévülési idők ne akadályozzák a bérdiszkrimináció áldozatait az egyenlő díjazáshoz való joguk érvényesítésében.

4.6. Egyenlőséggel foglalkozó és felügyeleti szervek

4.6.1. Az EGSZB üdvözli azt a javaslatot, hogy erősítsék meg az egyenlőséggel foglalkozó szervek által az egyenlő díjazás elvének érvényesítésében betöltött szerepet, és biztosítsák az együttműködést az egyenlőséggel foglalkozó szervek és más, ellenőrzési feladatkörrel rendelkező szervek között (25. cikk). Ezen túlmenően rendelkezni kell az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a szociális partnerek, valamint a felügyeleti szerv – amennyiben az egyenlőséggel foglalkozó szervtől – közötti szoros együttműködés biztosításáról, kellőképpen figyelembe véve a szociális partnerek autonómiáját.

4.6.2. Az EGSZB különösen üdvözli azt a rendelkezést, amely előírja a megfelelő források biztosítását ahhoz, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szervek hatékonyan elláthassák feladataikat (a 25. cikk (3) bekezdése). Üdvözli továbbá az egyenlő díjazás elvének megvalósítását támogató felügyeleti szerv kijelölésére vonatkozóan javasolt követelményt (26. cikk). A nemzeti szervek szerepének további megerősítése érdekében azonban a javaslatnak biztosítania kell, hogy a felügyeleti szerv és a munkaügyi felügyelőségek megfelelő erőforrásokkal rendelkezzenek feladataik eredményes ellátásához.

4.6.3. Az EGSZB úgy véli, hogy a felügyeleti szervben helyet kellene kapnia az egyenlő díjazás elvének alkalmazásában érintett társadalmi szereplőknek, különösen a szakszervezeteknek és a munkaadók képviselőinek, valamint a nemek közötti egyenlőséget és az egyenlő díjazást előmozdító civil társadalmi szervezeteknek.

4.7. Horizontális rendelkezések

4.7.1. Az EGSZB úgy véli, hogy a csökkentést kizáró javasolt rendelkezést (24. cikk) még jobban meg kellene erősíteni azzal a kiegészítéssel, hogy ezen irányelv rendelkezései nem értelmezhetők úgy, hogy azok az uniós jogban vagy a nemzetközi jogban, valamint az Unió vagy a tagállamok által aláírt nemzetközi megállapodásokban elismert jogokat és elveket – saját alkalmazási területükön – korlátozzák vagy sértik.

4.7.2. A 27. cikk célja annak biztosítása, hogy az irányelv ne érintse a szociális partnerek azon jogát, hogy a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban kollektív megállapodásokat tárgyaljanak, megkössenek és végrehajtsanak, valamint hogy közösen lépjenek fel. Azt is pontosítani kell, hogy a szociális partnerek bevezethetnek olyan rendelkezéseket, illetve alkalmazhatnak olyan kollektív szerződéseket, amelyek az irányelvben foglaltaknál kedvezőbbek a munkavállalók számára.

4.7.3. Az EGSZB megjegyzi, hogy a 30. cikk lehetővé teszi, hogy az irányelvet a szociális partnerek hajtsák végre, amennyiben azt azok közösen kérik, feltéve, hogy biztosítják, hogy az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények mindenkor garantáltak legyenek. Ez a rendelkezés biztosítja, hogy az irányelvet különböző módokon lehessen végrehajtani a különböző nemzeti rendszerekben, ugyanakkor azonos szintű védelmet garantálva a munkavállalók számára.

Kelt Brüsszelben, 2021. június 9-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Christa SCHWENG

MELLÉKLET

Az alábbi, a vita során elutasított módosító indítványoknál a támogató szavazatok száma elérte az összes leadott szavazat számának legalább egynegyedét (Esz. 43. cikk (2) bekezdés):

Új, 3.1. pont beillesztése:

A 3.1. pont előtt új pont illesztendő a szövegbe:

3.1. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) határozottan támogatja a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvét, melyet az Európai Unió egyik alapvető jogaként és elvéként ismer el. Az EGSZB az Európai Bizottság azon célkitűzését is támogatja, hogy megszüntesse a nemek közötti bérszakadékot és aktívabban előmozdítsa az egyenlő díjazás elvét. A nemek közötti bérszakadék kezeléséhez azonban gondosan fel kell mérni és pontosan meg kell határozni a bérszakadék kiváltó okait. Az EGSZB úgy véli, hogy a bérek átláthatóságáról szóló irányelvre vonatkozó európai bizottsági javaslat⁽¹⁾ nem ismeri el megfelelően a nemek közötti bérszakadék mögött meghúzódó fő tényezőket, például a horizontális és vertikális munkaerőpiaci szegregációt, amely az egyéni oktatási és szakmai döntésekből, a teljes, illetve részmunkaidős foglalkoztatásból, a nem fizetett gondozással kapcsolatos akadályokból ered, valamint az adókedvezmények szerepét. Ezért a fizetések átláthatóságára vonatkozóan javasolt intézkedések helyett a kötelező erejű uniós jogszabályoknál hatékonyabb és arányosabb intézkedések is vannak e kérdések kezelésére, melyek ugyanakkor biztosítják, hogy a vállalkozások, különösen a kkv-k adminisztratív terhei és költségei ne növekedjenek. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a bérsztruktúrák és a bérmegállapítás a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd alapvető részét képezik, amelyek pedig a tagállamok és a szociális partnerek hatáskörébe tartoznak. Az EGSZB úgy véli, hogy a javasolt irányelv⁽²⁾ nem tartja maradéktalanul tiszteletben a nemzeti bérképzési hatásköröket, és nem veszi kellőképpen figyelembe a tagállamok különféle szociális és munkaügyi kapcsolati modelljeit, illetve igazságszolgáltatási rendszereit és jogi hagyományait. Azt is figyelmen kívül hagyja, hogy a bérképzést az egvidejű munkaerőpiaci készségigény és -kínálat, valamint a rendelkezésre álló erőforrások is befolyásolják. Az EGSZB ezért arra a következtetésre jut, hogy a fizetések átláthatóságára vonatkozó európai bizottsági javaslat aránytalan, és ellentétes a szubszidiaritás elvével. Az Európai Bizottságnak újra kellene gondolnia vagy át kellene dolgoznia a javaslatát, és az EGSZB arra kéri a társjogalkotókat, hogy a jogalkotási folyamat következő szakaszaiban vegyék figyelembe és kezeljék ezeket az aggályokat.

A szavazás eredménye:

Mellette: 90

Ellene: 109

Tartózkodott: 18

3.2. pont

Az alábbiak szerint módosítandó:

3.2. Az EGSZB ~~úgy~~ elismeri, hogy az Európai Bizottság javaslatát, amelynek javaslatának célja, hogy megkönnyítse a munkavállalók számára az egyenlő díjazás elvének abban az esetben történő érvényesítését, ha véleményük szerint bérdiszkrimináció áldozatai lettek, valamint hogy hozzájáruljon a bérezési rendszerek nagyobb átláthatóságához, és megerősítse a nemzeti szervek szerepét ezen elv érvényre juttatásában.

A szavazás eredménye:

Mellette: 85

Ellene: 131

Tartózkodott: 17

⁽¹⁾ COM(2021) 93 final.

⁽²⁾ COM(2021) 93 final.

3.3. pont (az 1.3. ponthoz kapcsolódóan)

Az alábbiak szerint módosítandó:

3.3. Az EGSZB azonban úgy véli, hogy a ~~javaslatot több szempontból is meg kellene erősíteni~~ javaslatnak meg kellene erősítenie a tagállamok lehetőségeit arra, hogy a saját modelljeiket alkalmazzák a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozóan, különösen a munka értékének meghatározásához alkalmazandó kritériumok, néhány kiemelt átláthatósági kötelezettség hatóköre, valamint a szociális partnerek és a kollektív tárgyalások által az egyenlő díjazás elvének megvalósításában betöltött szerep tekintetében, mivel a szociális partnerek vannak a legjobb helyzetben ahhoz, hogy újraértékeljék a készségek és a foglalkozások értékét⁽³⁾. Aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy ellenkező esetben a javasolt intézkedések sok munkavállaló számára csak korlátozott előnyökkel fognak jární, és az intézkedések nem fognak kellőképpen hozzájárulni a bérdiszkrimináció és a bérezési rendszerekben megfigyelhető nemi előítéletek felszámolásához szükséges rendszerszintű változásokhoz.

A szavazás eredménye:

Mellette: 90

Ellene: 138

Tartózkodott: 17

4.2.4. pont.

Az alábbiak szerint módosítandó:

4.2.4. Az EGSZB ~~úgy véli, hogy~~ kritikusan szemléli és megkérdőjelezi annak a lehetőségnek a bevezetését, hogy hipotetikus összehasonlítási alapot vagy más olyan bizonyítékot lehet lehasználni, amely lehetővé teszi az állítólagos megkülönböztetés vélelmezését, amennyiben nem állapítható meg valós összehasonlítási alap. Ez támogatni fogja a nemi szempontból erősen szegregált munkahelyeken dolgozó munkavállalókat abban, hogy bizonyítsák a megkülönböztetést, amennyiben az létezik, még ha nincs is tényleges összehasonlítási alap. Különösen fontos annak biztosítása, hogy a nemi szempontból erősen szegregált munkahelyeken dolgozó női munkavállalók egyenlő díjazásra vonatkozó keresetet nyújthassanak be, mivel az adatok azt sugallják, hogy összefüggés áll fenn a munkahely feminizációs foka és az alacsonyabb fizetés között, azaz minél magasabb a nők aránya, annál alacsonyabb a fizetés⁽⁴⁾. Nem világos, hogy ez hogyan működne a gyakorlatban, és jogbizonytalanságot teremtene a vállalatok számára. Továbbá ily módon figyelmen kívül hagyják a vállalat dinamikus fejlődését, ahol a bérezést befolyásoló szempontok, például az általános gazdasági helyzet (gazdasági teljesítmény, versenyképesség, termelékenység, kereslet), valamint a munkafeladatok és -szervezés folyamatosan változnak. Az EGSZB úgy véli, hogy az esetleges bérdiszkriminációt mindig az egyes vállalatok hasonló pozícióban lévő munkavállalóihoz viszonyítva kell értékelni. Az EGSZB emellett felhívja a figyelmet arra, hogy a bérképzés többnyire a (kollektív) tárgyalások kiváltsága, részletes szakmai tanácsadás alapján, ezért nem kellene szabályozni. A bérek a munkaerőpiacon formálódnak: a munkavállalóknak az elvégzett feladatokért fizetnek, figyelembe véve az objektív elemeket és a munkavállalók teljesítményét is. A béreket két magánfél közötti szerződéses jogviszony részeként vagy kollektív szerződés keretében állapítják meg. Az irányelvnek tiszteletben kell tartania ezeket a szempontokat és bérmegállapítási struktúrákat.

A szavazás eredménye:

Mellette: 69

Ellene: 114

Tartózkodott: 15

⁽³⁾ HL C 110., 2019.3.22., 26. o.

⁽⁴⁾ ILO (2018), Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps [Globális jelentés a bérekről (2018-2019): mi az oka a nemek közötti bérszakadéknak], Genf, ILO, 75. o.

4.3.5. pont

A pont törlendő.

4.3.5. Azzal, hogy a szervezeten belüli bérszakadékok csak a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetében kell bejelenteni (a 8. cikk (1) bekezdése), mentesítik az összes kis- és középvállalkozást (kkv), ami azt jelenti, hogy az EU-ban a munkavállalóknak csak körülbelül egyharmada számára előnyös ez az intézkedés⁽⁷⁾. Ráadásul a nők felülreprezentáltak a kisvállalkozásokban⁽⁸⁾, ami azt jelenti, hogy a női munkavállalók még kisebb hányada fog profitálni ebből az intézkedésből. Ez a küszöbérték visszalépést jelent az Európai Bizottság 2014. évi ajánlásához képest, amely a legalább 50 főt foglalkoztató munkáltatók esetében javasol bejelentési kötelezettséget⁽⁷⁾.

A szavazás eredménye:

Mellette: 81

Ellene: 125

Tartózkodott: 13

4.3.6. pont (az 1.3. ponthoz kapcsolódóan)

Az alábbiak szerint módosítandó:

4.3.6. Az EGSZB elismeri, hogy a kkv-k adott esetben korlátozottabb erőforrásokkal rendelkeznek a javasolt irányelv szerinti új kötelezettségeik teljesítéséhez, gyakran az emberi erőforrások hiánya miatt. A javaslatnak figyelembe kell vennie a kkv-kra nehezedő többletterhekkel kapcsolatos aggályokat, különösen annak fényében, hogy ezeknek milyen jelentősége lehet a világválság utáni helyreállítási folyamatban, amely a javasolt irányelv hatálybalépése után is folytatódhat. Mindazonáltal az Európai Bizottság becslése szerint a jelentések elkészítése mérsékelt költségekkel fog járni⁽⁸⁾, de alábecsüli a munkáltatókat érintő pénzügyi vonzatok összességét. Az összköltség valójában nem értékelhető előre, hanem az új típusú adatok és statisztikai összesítések elkészítésének költségeitől, a viták számától, a gyakorlati alkalmazással kapcsolatos problémáktól, valamint a bérképzésre és a kollektív szerződésekre gyakorolt hatásoktól fog függeni. Ezért nem indokolt támogatandó, hogy a 250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató valamennyi munkáltatót teljes mértékben mentesítsék, azonban nemzeti szinten helyénvaló lehet a kkv-kra különleges szabályokat bevezetni. Következésképpen lehetővé kell tenni, hogy a tagállamok megfelelő küszöbértékeket állapítsanak meg.

A szavazás eredménye:

Mellette: 90

Ellene: 121

Tartózkodott: 13

4.3.7. pont

A pont törlendő.

4.3.7. A kisebb vállalkozások esetében előírt beszámolási gyakoriságot csökkentő különleges szabályok mérsékelnek a költségeket, ugyanakkor a munkáltatókat arra köteleznék, hogy a munkavállalók érdekében azonosítsák és szüntessék meg a bérszakadékokat. A jelentéstételi kötelezettség küszöbértéke nem haladhatja meg az 50 munkavállalót, az 50-nél több, de 250-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozások esetében viszont csökkenthető a jelentéstételi gyakorisága.

⁽⁷⁾ A kkv-k adják a foglalkoztatás mintegy kétharmadát és az összes vállalkozás 99,8%-át az EU-ban: Statistics on small and medium-sized enterprises (Statisztikák kis- és középvállalkozásokról).

⁽⁸⁾ EIGE (2020): A nemek közötti egyenlőtlenség az ápolási gondozási munkában és annak munkaerőpiaci következményei, 29. o. 4. ajánlás.

⁽⁸⁾ Az Európai Bizottság hatásvizsgálata szerint az első évben az átlagos többletköltség legalább 379–508 EUR és legfeljebb 721–890 EUR lesz, a következő években pedig csökkenni fog: hatásvizsgálat (SWD(2021) 41 final, 59. o.). Lásd még: Eurofound (2020), Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities? [A vállalatoknál a bérek nemek szerinti átláthatóságát előmozdító intézkedések: Mennyibe kerülnek, és milyen előnyöket és lehetőségeket kínálnak?] Eurofound-munkadokumentum, WPEF20021.

A szavazás eredménye:

Mellette: 82

Ellene: 127

Tartózkodott: 18

4.3.8. pont

Az alábbiak szerint módosítandó:

4.3.8. ~~„Hasonló aggályok merülnek fel azzal kapcsolatban is~~ Az EGSZB emellett támogatja azt a rendelkezést, hogy csak a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak kell közös bérértékelést végezniük (9. cikk). A közös értékelések elkészítésének költségét valamennyivel magasabbra becsülik, mint a jelentéseké⁽⁹⁾, ~~de ez még mindig nem ami~~ indokolja a 250-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók teljes mentesítését. A kvv-kra vonatkozó különleges szabályok tagállami szinten indokoltak lehetnek.

A szavazás eredménye:

Mellette: 82

Ellene: 130

Tartózkodott: 20

4.3.9. pont

Az alábbiak szerint módosítandó:

4.3.9. A tagállamoknak támogatást, képzést és technikai segítségnyújtást kell biztosítaniuk a munkáltatóknak, különösen a kvv-knak, és ösztönözniük kellene azokat a bérek átláthatóságával kapcsolatos önkéntes intézkedések meghozatalára kötelezettségeik teljesítéséhez, beleértve a bérszakadék kiszámítására szolgáló eszközök és módszerek kidolgozását is. A tagállamoknak – amennyiben lehetséges és helyénvaló – élniük kell a 8. cikk (4) bekezdésében foglalt lehetőséggel is, hogy a szervezetek közötti bérszakadékokra vonatkozó információkat maguk gyűjtsék össze, különösen a kis- és középvállalkozások tekintetében.

A szavazás eredménye:

Mellette: 91

Ellene: 130

Tartózkodott: 15

4.4.4. pont

Az alábbiak szerint módosítandó:

4.4.4. Az EGSZB üdvözi, hogy a javaslat növeli a munkavállalók lehetőségeit az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogaik érvényesítésére. A szakszervezeti és munkavállalói képviselők azon képességét, hogy a munkavállalók nevében eljárhassanak, mindig a munkavállaló egyértelmű meghatalmazásától kell függővé tenni, és azt a nemzeti joggal és gyakorlattal, valamint a munkügyi kapcsolatok rendszereivel összhangban kell megvalósítani. Az ahhoz való jogot, hogy nemek szerinti bontásban tájékoztatást kérjenek a munkavállalók kategóriáira vonatkozó bérszintekről, nem szabad automatikusan biztosítani, hanem azt mindig a munkavállalónak kell eseti alapon megindokolnia, és arra felhatalmazást adnia. Meg kell erősíteni a szakszervezetek/munkavállalói képviselők azon képességét, hogy a munkavállalók nevében fel tudjanak lépni, többek között azáltal, hogy a szakszervezetek/munkavállalói képviselők jogosultak legyenek arra, hogy nemek szerinti bontásban tájékoztatást kérjenek a munkavállalók kategóriáira vonatkozó bérszintekről. Ezek az információk lehetővé tennék a szakszervezetek/munkavállalói képviselők számára, hogy azonosítsák a bérdiszkriminációt, és többek között a kollektív tárgyalásokon keresztül fellépjenek annak kezelése érdekében.

(⁹) Legalább 1 180–1 724 EUR és legfeljebb 1 911–2 266 EUR átlagköltség, amely a későbbi értékelésekkel várhatóan csökken: hatásvizsgálat (SWD(2021) 41 final, 61. o.).

A szavazás eredménye:

Mellette: 88

Ellene: 127

Tartózkodott: 11

Új, 4.5.5. pont:

A 4.5.4. pont után új pont illesztendő a szövegbe:

4.5.5. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a nemi alapú megkülönböztetés minden formáját kezelni kell. Felvetődik azonban, hogy a 14. cikkben említett teljes kártérítési követelmény jogbizonytalanságot és gyakorlati nehézségeket is okozhat, többek között a kártérítés folyósítási időtartamát illetően. Ezért az ilyen kártérítés vagy jóvátétel igénylésének és megítélésének konkrét feltételeit nemzeti szinten kell meghatározni.

A szavazás eredménye:

Mellette: 89

Ellene: 127

Tartózkodott: 20

Új, 4.5.6. pont:

A 4.5.5. pont után új pont illesztendő a szövegbe:

4.5.6. Az EGSZB megjegyzi, hogy a 16. cikk (2) bekezdésének rendelkezése, amely azokat a további körülményeket tisztázza, amelyek fennállása esetén a bizonyítási teher a munkáltatóra hárul, nevezetesen ha a munkáltató nem teljesítette az 5–9. cikkben meghatározott átláthatósági kötelezettségeket, messzire vezető következményekkel járhat, ha szigorúan alkalmazzák. Ezért a tagállamokra kell bízni a megfelelő bizonyítási szabályok meghatározását, amennyiben ez a nem teljesítés az elvárható gondossági kötelezettség elhanyagolásának minősül.

A szavazás eredménye:

Mellette: 91

Ellene: 145

Tartózkodott: 13

4.7.2. pont

Az alábbiak szerint módosítandó:

4.7.2. A 27. cikk célja annak biztosítása, hogy az irányelv ne érintse a szociális partnerek azon jogát, hogy a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban kollektív megállapodásokat tárgyaljanak, megkössenek és végrehajtsanak, valamint hogy közösen lépjenek fel. Megállapodásaikat a kívánt mértékű védelem garanciájának kell tekinteni. Azt is pontosítani kell, hogy a szociális partnerek bevezethetnek olyan rendelkezéseket, illetve alkalmazhatnak olyan kollektív szerződéseket, amelyek az irányelvben foglaltaknál kedvezőbbek a munkavállalók számára.

A szavazás eredménye:

Mellette: 95

Ellene: 134

Tartózkodott: 12

4.7.3. pont

Az alábbiak szerint módosítandó:

4.7.3. Az EGSZB megjegyzi, hogy a 30. cikk lehetővé teszi, hogy az irányelvet a szociális partnerek hajtsák végre, amennyiben azt azok közösen kérik, feltéve, hogy biztosítják, hogy az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények mindenkor garantáltak legyenek. Ez a rendelkezés biztosítja, hogy az irányelvet különböző módokon lehessen végrehajtani a különböző nemzeti rendszerekben, ~~ugyanakkor azonos szintű védelmet garantálva a munkavállalók számára. Ennek egyértelművé tétele érdekében a munkaező-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről, valamint az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelveket kell alapul venni, amelyek kimondják, hogy az ilyen végrehajtás mindaddig megengedett, amíg a munkavállalók általános védelmét tiszteletben tartják.~~

A szavazás eredménye:

Mellette: 86

Ellene: 142

Tartózkodott: 9

1.1. pont (az új 3.1. ponthoz kapcsolódóan)

Az alábbiak szerint módosítandó:

1.1. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) határozottan támogatja a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvét, melyet az Európai Unió egyik alapvető jogaként és elveként ismer el. Az EGSZB az Európai Bizottság azon célkitűzését is támogatja, hogy megszüntesse a nemek közötti bérszakadékokat és aktívabban előmozdítsa az egyenlő díjazás elvét. A nemek közötti bérszakadék kezeléséhez azonban gondosan fel kell mérni és pontosan meg kell határozni a bérszakadék kiváltó okait. Az EGSZB úgy véli, hogy a bérek átláthatóságáról szóló irányelvre vonatkozó európai bizottsági javaslat⁽¹⁰⁾ nem ismeri el megfelelően a nemek közötti bérszakadék mögött meghúzódó fő tényezőket, például a horizontális és vertikális munkaerőpiaci szegregációt, amely az egyéni oktatási és szakmai döntésekből, a teljes, illetve részmunkaidős foglalkoztatásból, a nem fizetett gondozással kapcsolatos akadályokból ered, valamint az adókedvezmények szerepét. Ezért a fizetések átláthatóságára vonatkozóan javasolt intézkedések helyett a kötelező erejű uniós jogszabályoknál hatékonyabb és arányosabb intézkedések is vannak e kérdések kezelésére, melyek ugyanakkor biztosítják, hogy a vállalkozások, különösen a kkv-k adminisztratív terhei és költségei ne növekedjenek. Az EGSZB úgy véli, hogy a javasolt irányelv⁽¹¹⁾ nem tartja maradéktalanul tiszteletben a nemzeti bérképzési hatásköröket, és nem veszi kellőképpen figyelembe a tagállamok különféle szociális és munkaügyi kapcsolati modelljeit, illetve igazságszolgáltatási rendszereit és jogi hagyományait. Azt is figyelmen kívül hagyja, hogy a bérképzést az egyidejű munkaerőpiaci készségigény és -kínálat, valamint a rendelkezésre álló erőforrások is befolyásolják. Az EGSZB ezért arra a következtetésre jut, hogy a fizetések átláthatóságára vonatkozó európai bizottsági javaslat aránytalan, és ellentétes a szubszidiaritás elvével. Az Európai Bizottságnak újra kellene gondolnia vagy át kellene dolgoznia a javaslatát, és az EGSZB arra kéri a társjogalkotókat, hogy a jogalkotási folyamat következő szakaszaiban vegyék figyelembe és kezeljék ezeket az aggodalmakat. Az EGSZB üdvözlözi az Európai Bizottság javaslatát, amelynek célja, hogy megkönnyítse a munkavállalók számára az egyenlő díjazás elvének abban az esetben történő érvényesítését, ha véleményük szerint bérdiszkrimináció áldozatai lettek, valamint hogy hozzájáruljon a bérezési rendszerek nagyobb átláthatóságához, és megerősítse a nemzeti szervek szerepét ezen elv érvényre juttatásában.

1.3. pont (a 3.3. pont hoz kapcsolódóan)

Az alábbiak szerint módosítandó:

1.3. „Az EGSZB azonban úgy véli, hogy a javaslatnak meg kellene erősítenie a tagállamok lehetőségeit arra, hogy a saját modelljeiket alkalmazzák a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozóan javaslatot több szempontból is meg kellene erősíteni, különösen a munka értékének meghatározásához alkalmazandó kritériumok, néhány kiemelt átláthatósági kötelezettség hatóköre, valamint a szociális partnerek és a kollektív tárgyalások által az egyenlő díjazás elvének megvalósításában betöltött szerep tekintetében.”

⁽¹⁰⁾ COM(2021) 93 final.

⁽¹¹⁾ COM(2021) 93 final.

1.5. pont (a 4.3.6. ponthoz kapcsolódóan)

Az alábbiak szerint módosítandó:

1.5. ~~Noha a~~ A javaslat joggal veszi figyelembe a kkv-kra nehezedő többletterhekkel kapcsolatos aggályokat. ~~— a~~ Az EGSZB támogatja nem tartja indokoltnak a 250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók teljes mentesítését, re vonatkozó javaslatot, de elismeri, hogy Ugyanakkor nemzeti szinten helyénvalóak lehetnek a kkv-kra vonatkozó különleges szabályok. Következésképpen lehetővé kell tenni, hogy a tagállamok megfelelő küszöbértékeket állapítsanak meg. A tagállamoknak emellett arra kellene kérni, hogy támogatást, képzést és technikai segítségnyújtást biztosítsanak kell biztosítaniuk a munkáltatók, különösen a kkv-k számára a bérek átláthatóságával kapcsolatos kötelezettségeik teljesítéséhez.
