

Esélyegyenlőségi program IV. rész
Esélyegyenlőség a munkahelyen
Nyíregyháza, 2014. február 3-4
Kiskunfélegyháza, 2014. február 12-13
Nyíregyháza, 2014. február 17-18
Szeged, 2014. február 26-27

Kiindulópont: 2012. évi Munka Törvénykönyve

12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a *munka díjazásával* kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

12. § (2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

12. § (3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

Változások – Új Munka törvénykönyve

Kikerült a régi Munka Törvénykönyvéből:

- 142/A. §:(1) Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az **egyenlő bánásmód követelményét** meg kell tartani.
- Esélyegyenlőségi terv 50 fősnél nagyobb vállalatoknál (de az Esélyegyenlőségi törvényben szerepel)

2012. évi Munka Törvénykönyve - szakszervezet

(271. § (1))

- A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék
- Szakszervezethez való tartozás miatt nem lehet a munkaviszonyt megszüntetni, vagy valamilyen jogosultságot vagy juttatást függővé tenni, hogy tartozik-e vagy sem valaki a szakszervezethez.

2012. évi Munka Törvénykönyve – üzemi tanács

264. § A szerint a munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Ezek döntően közvetlenül vagy közvetetten érintik az egyenlő bánásmódot is. Ilyenek:

- új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- képzéssel összefüggő tervek,
- a munkarend meghatározása,
- a munka díjazása elveinek meghatározása,
- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés

Tipikus esetek – elhelyezkedés esélyei

Elhelyezkedés esélyei – védett tulajdonságú munkavállalók esetén

1. Hely (legrosszabb) fogyatékossgal élők
2. Hely – romák
3. Hely – 45 éven felüli nők
4. Hely – kisgyermekes anyák

(Sík-Simonovits (2010) kutatása, vezetők lekérdezése alapján)

Álláshirdetés, állásinterjú során az egyenlő bánásmód szabályainak betartása vagy be nem tartása

Munkahelyi tipikus esélyegyenlőségi kérdések

- Egyenlő munkáért egyenlő bért – nők és férfiak béregyenlősége
- Munka és családi élet összeegyeztetése
- Női karrierút tervezése
- Kölcsönzött munkavállalók esélyegyenlőséghez való joga

Nők és férfiak közötti bérszakadék

Magyarországon
romlik a helyzet, nő
bérszakadék:
2010-ben 17%,
2011-ben 18%
2012-ben 20,1%
(Forrás: Eurostat)
EU átlag (2013) 16,2%

A nemek közötti egyenlő
bérezés irányelvét 2006-ban
fogadták el.
*„Az egyenlő munkáért egyenlő
díjazás elve 1957 óta szerepel
az uniós szerződésekben.
Nagyon időszerű már, hogy
ennek az elvnek a
munkahelyeken is érvényt
szerezzünk.”* (Viviane Reding,
alelnök, uniós jogérvényesülési
biztos)

” A H005 EQUAL projekt (2005-2008) kísérletet tett a férfiak és nők közötti bérszakadék tényezőkre bontására.

A női és a férfi csoport közötti bérdifferenciát két tényezőre vezethetjük vissza: a két csoport strukturális összetételének eltérésére és a tényezők eltérő értékelésére, a diszkriminációra.

Eredmény: a strukturális tényezők eltérő eloszlása miatt a nők jövedelme 7,2%-kal magasabb kellene, hogy legyen a férfiakénál (pl. az általában magasabb iskolázottságuk miatt). Az összesített strukturális és diszkriminációs hatás eredője 17,7%, (2008). Ez jóval 20% feletti diszkriminációs hatást jelent.

A kutatás szerint a nők és férfiak közötti egyenlőtlenség elsősorban

- a magasabb képzettségi kategóriában,
- a 35-45 éves korcsoportban és
- a többségében férfiakat alkalmazó munkahelyeken jelent meg.



SZÉCHENYI TERV

Köszönöm a figyelmet!

Az előadás a TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0042
PROJEKT finanszírozásával valósult meg.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.