



4-th European Action Program



equal payment

for work of equal value

Egyenlő bér egyenértékű munkáért

Program-összefoglaló és kézikönyv

2001 november



© Solution4.org
Budapest, 2001 november

Szerzők:

Csóky Balázs
Kádár Zsuzsá
Krén, Ildikó
Mátyási Sándor
Pócs István
Ranftl, Edeltraut
Stiegler, Barbara

Design and layout: Solution4.org

Támogatta:

Az Európai Unió 4. Akcióprogramja



Egyenlő munkáért egyenértékű bért. 4. EU Akcióprogram



TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK	2
I. RÉSZ: BEVEZETÉS	5
II. RÉSZ: A NŐK ÉS A FÉRFIAK ESÉLYEGYENLŐSÉGE AZ EURÓPAI UNIÓBAN	10
III. RÉSZ: A MUNKAERŐPIAC ÉS A NŐK HELYZETE MAGYARORSZÁGON	12
NŐK A MUNKAERŐPIACON	12
A NŐK KÖZÉLETI SZEREPLÉSE	15
ESÉLYEGYENLŐSÉGET SZOLGÁLÓ INTÉZMÉNYEK	15
IV. RÉSZ: MILYEN MUNKÁÉRT MILYEN BÉR? A NŐK MUNKÁJÁNAK FELÉRTÉKELŐDÉSÉRŐL	17
A NEMEK KÜLÖNBBSÉGE ÉS HIERARCHIÁJA A FOGLALKOZTATÁSBAN	17
A NŐI MUNKA FELÉRTÉKELŐDÉSE (KÖVETELÉSEK)	20
V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK ÁTTEKINTÉSE ..	26
BEVEZETÉS	26
ÁLTALÁNOS MEGJEGYZÉSEK A MUNKAÉRTÉKELÉS RŐL	28
DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAÉRTÉKELÉS RÉVÉN - AZONOS BÁNÁSMÓD A MUNKAÉRTÉKELÉS RÉVÉN?	29
NŐI MUNKAHELYRE TÍPUSOS ISMÉRVEK	30





KEVÉSBÉ DISZKRIMINATÍV MUNKAÉRTÉKELÉSI ELJÁRÁSOK KIDOLGOZÁSA ÉS ALKALMAZÁSA	33
ABAKABA – MUNKATEVÉKENYSÉGEK ANALITIKUS ÉRTÉKELÉSE	
KATZ ÉS BAITSCH MÓDSZERE ALAPJÁN	34
EVALFRI	37
Az Egyesült Királyság és Wales kommunális önkormányzatainál alkalmazott értékelési rendszer: NJC	38
A PROJEKT IRÁNYÍTÓ CSOPORT DÖNTÉSE	40
A FABÁ értékelési rendszer jellemzői és elemei	42
Modellek és viták Európában	44
ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KITEKINTÉS	46
A BÉREGYENLŐSÉGI POLITIKA SZINTJEI	48
IRODALOM	49
VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK	50
A LEHETSÉGES NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ ELSŐDLEGES JELLEMZŐI:	50
A BÉREZÉSI RENDSZER ELEMZÉSE	53
Az alkalmazottak összetétele	64
Bér	64
I. ELLENŐRZŐ LISTA BÉR ÉS BÉRSTRUKTÚRA	55
A TEVÉKENYSÉGEK ÉS MUNKATARTALMAK EGYENÉRTÉKŰSÉGÉNEK ELEMZÉSE	57
II. ELLENŐRZŐ LISTA: TEVÉKENYSÉGEK ÉS MUNKATARTALMAK	58
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ELEMZÉSE	62
III. ELLENŐRZŐ LISTA KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK	62
Az egyéni bérhelyzet elemzése	67





TARTALOMJEGYZÉK

VII. RÉSZ: INTÉZKEDÉSI TERV: ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKA VILÁGÁBAN 69

SEGÍTSÉG A DÖNTÉSEKBEN: 69

VIII. RÉSZ: ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKA VILÁGÁBAN. AZ EGYENLŐ FOGLALKOZTATÁS GYAKORLATA- BÉREZÉSI ELTÉRÉSEK A FÉRFIAK ÉS A NŐK KÖZÖTT – (GENDER PAY-GAP ANALYSIS).

KUTATÁS A HEIM PÁL KÓRHÁZBAN 72

A KUTATÁS TÁRGYA 72

ÉLMÉLETI ÉS MÓDSZERTANI ÖSSZEFOGLALÓ: 73

A KUTATOTT SZERVEZET – A HEIM PÁL GYERMEKKÓRHÁZ – BEMUTATÁSA 74

KUTATÁSI EREDMÉNYEK 77





I. RÉSZ: BEVEZETÉS

Miért van az, hogy egy ápolónő, aki egész nap súlyos betegeket mozgat és az ápolásra szorulóknak jó közérzetéért és gyógyításért felelős, sokkal kevesebbet keres, mint az a targoncavezető, aki alig érintkezik a munkájában emberekkel és csupán olyan árukért visel felelőséget, amelyek pótolhatók?

Az Európai Unióban a nők és férfiak jövedelemkülönbsége átlagosan még mindig 23%. Legkésőbb az Amszterdami Szerződés óta a Közösség stratégiai célkitűzései közé tartozik a nők és férfiak közti esélyegyenlőség megteremtése a köz, a magán és gazdasági élet minden terén. A nők hátrányos helyzetét - melynek jelentős eleme a bérezésben megjelenő diszkrimináció – középtávon teljes mértékben meg kell szüntetni. Nem utolsó sorban az Európai Unió kezdeményezésének köszönhető, hogy már kis kiigazítási lépések születtek, mégis, a bértárgyalások jelenlegi tempójával még 50-70 évbe telne, míg az „azonos értékű munkáért azonos bért” elve a valóságban is érvényesülne. Ezt a kérdést tehát nem szabad a „magas politikára” bízni. Férfiak és nők az élet minden területén, a (szakszervezet-) politikai területen pedig különösen hozzájárulhatnak az igazságtalanságok megszüntetéséhez és ezzel a szociális béke biztosításához.

A szociális partnerek számára nagyon fontos a diszkrimináció-mentes tarifa (kollektív) megállapodások megkötése az aktív szakszervezeti nőtámogató munkában. A szakszervezet bértárgyalása során fontos követelés lehet e tekintetben a differenciált bérrendszerek és karriertervek, bérkoncepciók az eddigi bérben nem kompenzált (szociális, kommunikatív és finom-motorikus) kompetenciák kialakítására.

Megjegyzés





I. RÉSZ: BEVEZETÉS

Megjegyzés

A szakszervezetek ezt szinte mindenhol felismerték és hozzáfogtak a nemek egyenlőségét figyelembe vevő tarifaszerveződések kialakításához és érvényesítéséhez. A témával kapcsolatban Magyarországon is elindult a vita.

Minden országnak, minden szakszervezetnek és minden üzemnek, minden munkavállalónak és minden munkavállalónak más és más eszközre van szüksége, hisz a szociális párbeszéd keretfeltételei eltérőek.

Mégis, az egységesülő Európában és a globális világban a tapasztalatcsere most sokkal fontosabb, mint valaha is volt. Ma Európában minden nemzeti szakszervezet, sőt minden ágazat – mint az EU-tagjelölt Magyarország is - úgy profitálhat más országok tapasztalatából, hogy nem kell közben „vakon” átvennie az ottani szakszervezetek stratégiáit.

Ez a kiadvány a budapesti Solution4.org Tanácsadó és Fejlesztő Társaság és a dortmundi ISA- Consult GmbH „Azonos értékű munkáért azonos bért- párbeszéd stratégiákról és eszközökről” közösségi projektjének keretében jött létre.

A projekt során magyar, német, osztrák és olasz szakszervezeti kolléganők találkoztak és tanácskoztak a diszkriminatív bérezés problémájáról és megszüntetésére vonatkozó megoldásokról. Az alábbi írás e tanácskozások eredménye.

Ezzel kívánunk hozzájárulni ahhoz, hogy a legtöbb országban szokásos bérezési gyakorlatokhoz kritikus gondolatokkal közelítsenek, rákérdezzenek a szakértők, és egyben felvázoljuk a nemek szempontjából igazságosabb bérbesorolások lehetőségét is.

A kiadvány ennek megfelelően épült fel.





A bevezetőben vázoljuk az Európai Unió a nemek szempontjából diszkriminatív bérezés megszüntetésével kapcsolatos törekvéseit. (Hosszú ideig a férfiak és nők esélyegyenlősége inkább csak beszéd, mint tényleges cselekvés tárgya volt. Az 1997-es Amszterdami Szerződés alkalmazta először a „Gender Mainstreaming” fogalmát, mint mércét.)

A következő részben a magyar munkaerőpiac helyzetét vizsgáljuk meg 1990-től a dolgozó nők szempontjából. A nők a rendszerváltás vesztesei közé tartoznak – még ha az 1989-es időszakot megelőzően sem voltak feltétlenül „nyertesek”.

Ezt követően a diszkriminatív munkaértékelés és bérezési gyakorlat problémafelvetésének elméleti hátterét vázoljuk. Az elmélet feltételen szükséges, hisz a munkatevékenységek mindennapos egyenlőtlen elbírálása és bérezése gyakran nem is tudatos. Túl „normális”, elfogadott az, hogy a „női” szakmák és tevékenységek általában alacsonyabb bérezésűek, mint a „férfi” szakmák és tevékenységek. Az emberekben még mindig túl mélyen él a kép, melyben a „családfőnek” többet kell keresnie, mint a „kiegészítő keresetet” hazahozó feleségnek.

Azt, hogy -elsősorban Magyarországon – a család fenntartása általában csak két keresetből biztosítható és hogy ez nem csak a rendszerváltás óta van így, gyakran elfelejtik. Azt azonban, hogy Európaszerte szinte mindenütt a gyermekét egyedül nevelő és egyedül kereső női családfők aránya az összes családnak mintegy 1/3-a, már szinte új jelenségként értékelik. Mégis, a nemek alapján motivált bérkülönbségek tendenciáján ez sem változtatott.

A következő fejezetben a megoldási kezdeményezésekről írunk. Kevesebb diszkriminációt tartalmazó munkaértékelési modelleket mutatunk be. Figyelembe kell venni azt,

Megjegyzés

- A nők nem „kiegészítő keresetet” kapnak, a nők jövedelme nélkül szinte egy család sem tudna megélni.





I. RÉSZ: BEVEZETÉS

Megjegyzés

hogy a munkaértékelés soha nem semleges, mindig dialektikus kapcsolatban áll a mindenkori társadalmi értékrenddel.

A továbbiakban az olyan ellenőrző listákat mutatunk be, melyek segítségével szakértők kritikusan elemezhetik az üzemet vagy a kollektív szerződést. Az ezt követő lépéstervezet alapján egyedül vagy másokkal együtt meg lehet tervezni, hogyan alakíthatjuk ki az adott környezetben a nemek között igazságosabb bérezési rendszert.

A befejezésben a budapesti Heim Pál Kórház esetanulmányának összefoglalóját találhatják, melyben a bérezési gyakorlatban az egyenlőség elvének érvényesülését vizsgálták. E tanulmány, mely szintén a projekt keretében folyt, az első ilyen jellegű munka Magyarországon és hiányosságai ellenére fontos lépés. A tanulmány során szerzett tapasztalatokat remélhetőleg hamarosan mások is hasznosítják, alkalmazzák, és továbbfejlesztik.

A közösségi projekt 2000. Szeptember 1.-től 2001. December 31.-ig tartott és az alábbi partnerek támogatását élvezte:

- Európai bizottság - A Közösség 4. Akcióprogramja: Esélyegyenlőség nők és férfiak között (1996 - 2000)
- Család, Idős, Nőügyi és Ifjúsági Minisztérium, Németország
- Szociális és Családügyi Minisztérium, Magyarország
- Friedrich Ebert Alapítvány
- Német szakszervezeti Szövetség, Észak-Rajna-Vesztfália Tartomány.





Nem jöhetett volna létre a projekt az alábbi német, olasz, osztrák és magyar intézmények nélkül sem:

- Autonóm Szakszervezetek szövetsége - Magyarország - (ASzSz)
- Értelmiségi Szakszervezetek szövetsége - Magyarország - (ÉSZT)
- Confederazione Generale Italiano de Lavoro - Olaszország (CGIL)
- Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája - Magyarország - (FSzDL)
- Heim Pál Kórház Budapest - Magyarország
- Munkástanácsok Országos Szövetsége - Magyarország - (MOSZ)
- Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ)
- Österreichischer Gewerkschaftsbund, Nőpolitikai Osztály (ÖGB) - Ausztria
- Szakszervezet Együttműködési Fóruma - Magyarország (SZEFE)

Ezúton mondunk köszönet a szervezeteket képviselő kollégáknak és kolléganőknek, akik a projekt keretében a különböző programokon részt vettek, és akik a vitákat személyes tapasztalataikkal is gazdagították. Köszönetet mindazoknak, akik tanácsaikkal, írásaikkal és munkájukkal e kiadvány elkészítésében. Így Csókay Balázsnak, Kádár Zsuzsának, Edeltraut Ranftl-nak, Barbara Stieglernek és Szabó Istvánné Erzsébetnek.

A kiadvány magyar és német nyelven áll rendelkezésükre. Köszönet érte Ámon Annamáriának és Tiszavölgyi Juditnak, akik a nem mindig könnyű feladatot magukra vállalták és áthidalták a nyelvi korlátokat.

Ildikó Krén
Projektfelelős
Solution4.org

Megjegyzés





II. RÉSZ: A NŐK ÉS A FÉRFIAK ESÉLYEGYENLŐSÉGE...

Megjegyzés

II. RÉSZ: A NŐK ÉS A FÉRFIAK ESÉLYEGYENLŐSÉGE AZ EURÓPAI UNIÓBAN

A nők szemmel láthatóan alulreprezentált megjelenése a gazdasági, a politikai és a társadalmi életben az Európai Közösség minden országában, valamint a vezető pozíciót betöltő nők igen alacsony száma és a szignifikáns bérkülönbségek rávilágítanak arra a szükségyszerűsége, hogy ne csak a nők diszkriminációját akadályozzák meg, hanem hatásos eszközöket találjanak a nők egyenlővé válására a társadalmi és gazdasági élet minden szférájában. Mégis csak az Amszterdami Szerződéssel (1997) sikerült az Európa szerte tervbe vett férfiak és nők közötti esélyegyenlőséget, mint igen fontos feladatot, az Európai Unió „alkotmányában” rögzíteni: első bekezdése arra szólítja fel az államokat, hogy ezt az alapelvet átvegyék.

Az a tény, hogy az „egyenlő bér egyenlő értékű munkáért” alapelvét az Amszterdami Szerződés első cikkeiben helyezték el, egyszerre világít rá az alapelv fontosságára és arra a visszás helyzetre, hogy ha esélyegyenlőség lenne, akkor azt nem kellene ilyen fontos helyen követelni.

Az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód a politika minden területére kiterjedő integrációján keresztül kell biztosítani, hogy ezt az alapelvet különös hangsúllyal - és egyformán - figyelembe vegyék.

Habár a nőknek az elmúlt tíz-húsz évben az EU országokban meglehetősen jól sikerült a munkaerőpiacra bekerülni, továbbra is nagy a nemi megkülönböztetés a foglalkoztatás





terén, és a munkaerő-piaci tagolódás. A 85 millió férfival szemben 60 millió nő folytat kereső tevékenységet. De a munka szervezésében végbemenő változások esélyt adnak a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtésére. Világszerte tapasztalható, hogy a szokványos munkaszervezésű, jellegzetesen hagyományos férfifoglalkozásokban csökken a foglalkoztatás, szemben a szolgáltató szektorral, ahol a nők nagyobb számban képviseltetik magukat. Ugyanakkor új szakmák és munkaformák is elterjednek, amelyek lehetőséget adnak magasabb nők foglalkoztatási arányára (például rugalmas munkaidő, telefonos munka, e-business, e-commerce, down- és outsourcing). A lehetőségek kiaknázásához aktív politikával járulhatnak hozzá a szociális partnerek.

A nők aktív támogatásának számít a szakszervezetek részéről, ha olyan tarifa megállapodásokat hoznak, amelyek nem diszkriminatívak. A tarifátárgyalásokon a szakszervezetek számos lehetőség, illetve ezek kombinációjából válogathatnak: koncepciókat kérhetnek a szociális kompetencia díjazásával kapcsolatban, követelhetik a képzettség szélesebb választékát vagy a differenciáltabb fizetési rendszert, valamint a karrierlehetőségek felvázolását.

Megjegyzés





III. RÉSZ: A MUNKAERŐPIAC ÉS A NŐK HELYZETE...

NŐK A MUNKAERŐPIACON

Megjegyzés

- 2001-ben a parlamentben a női képviselők száma 8,5%, azaz a 387 parlamenti képviselőből mindössze 33 nő van.
- Az esélyegyenlőségnek Magyarországon intézményesen – a többi EU-s országhoz viszonyítva – alacsonyabb szintű a képviselete.

III. RÉSZ: A MUNKAERŐPIAC ÉS A NŐK HELYZETE MAGYARORSZÁGON

Kádár Zsuzsa, Krén Ildikó

NŐK A MUNKAERŐPIACON

A rendszerváltást követően megjelentek a tőkeerős külföldi cégek, megkezdődött a privatizáció. A nagy privatizált cégek mellett megjelentek a kis-és középvállalatok. A hazai vállalkozó szektor 97%-a mikro-vállalkozás, legtöbbjük családi vállalkozásként működik. Ez azt jelenti, hogy csak a vállalkozó és családtagjai részére biztosít munkát, külső munkaerőt ritkán alkalmaznak. A privatizálás erőteljes létszámcsökkentéssel, termelékenység növekedéssel és növekvő munkanélküliséggel járt. Magyarországon körülbelül 1,1 millió munkahely szűnt meg 1990 óta, ezáltal a teljes foglalkoztatás 21,4%-kal csökkent. A privatizáció – néhány stratégiai állami vállalatot kivéve – befejeződött. A külföldi tőke zömében Budapest és környékén, valamint a nyugat-magyarországi területekre koncentrált. Ezeken a területeken ma már munkaerőhiány is jelentkezik. A keleti térségben viszont jelentősek az elmaradások, egyes helyeken 41%-os munkanélküliséget is elérheti.

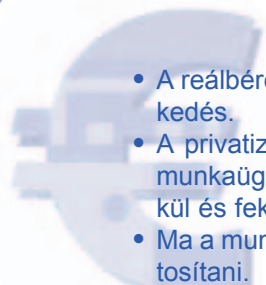
Mi a helyzet jelen pillanatban a magyar nők munkalehetőségeivel?

- A foglalkoztatás továbbra is radikálisan csökken, kialakult a tartós munkanélküliek jelentős tábora, melyen belül a nők előkelő helyet foglalnak el.





NŐK A MUNKAERŐPIACON



- A reálbérek 10 évig csökkentek, és csak 2000 óta érezhető egy minimális emelkedés.
- A privatizáció során sok olyan kis cég, szervezet jött létre, amelyeknek nincs munkaügyi kontrollja, ahol nincsenek munkaszerződések. Nő a szerződés nélkül és feketén dolgozók száma.
- Ma a munkáltató már nem köteles a nőket segítő szociális kedvezményeket biztosítani.
- A férfiak és nők bére, munkaideje, munkafeltételei és karrier-esélyei nem azonosak.
- Az ugyanolyan képzettséggel rendelkező nők alsóbb bércsoportokban, kevesebb fizetésért dolgoznak.

Mit jelent ez?

- A magasabb iskolázottság a nők és férfiak számára nem biztosít azonos értékű karriert.
- Az elnőiesedett iparágakban – amikben kevesebbet fizetnek – tovább emelkedik a nők aránya. A kimondottan nőies pedagógus pályán, az egészségügy és szociális területen dolgozók jövedelme a legalacsonyabb.
- Nők elsősorban azokban a vállalkozásokban működnek, melyek kevésbé profitorientáltak és kevésbé kockázatosak.
- Az ágazati, foglalkoztatási struktúrában elfoglalt rosszabb pozíciójuk miatt a

Megjegyzés

• A munkaerőpiacnak és az azt támogató képzési rendszernek a nemek hierarchiájára épülő struktúrája van, mely azt erősíti, amire épít: a nemek közti különbséget és hierarchikus pozicionálását.

• Vannak „női foglalkozások”, melyeket a női nem rátermettsége alapján ítéltek annak, és ugyanígy vannak férfifoglalkozások is, melyeket ugyanígy, a férfi nem rátermettségével indokolnak.

• Azokban a foglalkozásokban és ágazatokban, ahol mindkét nemet foglalkoztatják, a munkahelyi beosztás nem-specifikus; a férfiak a jobban értékelt magasabb beosztásokat érik el, legyen az vonzó munka, vezetői vagy karrierpozíció.





III. RÉSZ: A MUNKAERŐPIAC ÉS A NŐK HELYZETE...

NŐK A MUNKAERŐPIACON

Megjegyzés

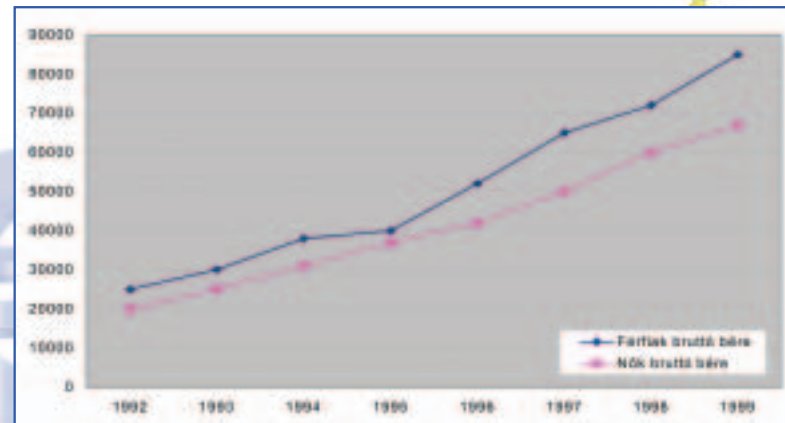
- Az esélyegyenlőség kérdése nálunk is elsősorban papíron létezik.

nőknek kisebb a jövedelme, ebből adódóan alacsonyabb a munkanélküli ellátásuk, a táppénzük és a nyugdíjuk is.

- A női munkaerő diszkriminálása mind a munkafelvételnél, mind az elbocsátásnál megtalálható.

Hogy fejeződik ki a női alkalmazottak bérszintje számokban?

Ha az alkalmazásban álló férfiak és nők átlagkeresetét (forintban) összehasonlítjuk, arra az eredményre jutunk, hogy az Európai Unió tendenciáihoz hasonlóan (ahol ca. 25% bér-differencia) Magyarországon is a férfiak 23,41%-kal többet keresnek, mint a nők, ahogy ezt a következő ábra mutatja:





A diagrammon jól látható, hogy 1995-ig a nők és a férfiak átlagbére közti különbség százalékosan nem növekedett. 1995-ben volt a legkisebb az eltérés, ezután újra nő a bér-differencia.

A NŐK KÖZÉLETI SZEREPLÉSE

Magyarországon a nők jelenléte a politikai életben folyamatosan csökken. 2001-ben a parlamentben a női képviselők száma 8,5%, azaz a 387 parlamenti képviselőből mindössze 33 nő van.

Az európai tagállamok közül csak a görög parlamentben van ennél kevesebb nő, 6,3%.

A volt szocialista országok rangsorában ezzel az aránnyal a szomorú tizedik helyen állunk Ukrajnával és Moldáviával együtt.

Az önkormányzati politikában sem kedvezőbb a kép. A polgármesterek 12%-a, az önkormányzati képviselőknek pedig 22,9%-a nő.

ESÉLYEGYENLŐSÉGET SZOLGÁLÓ INTÉZMÉNYEK

Az EU tagállamaiban majdnem mindenhol léteznek intézmények a nők jogainak biztosítására és elősegítésére – gyakran Nőminisztériumok formájában. Magyarországon 1998 óta a Nőpolitikai Titkárság foglalkozik a nőket érintő kérdésekkel és a Szociális és Családügyi Minisztériumnak van alárendelve. Ezzel az esélyegyenlőségnek

Megjegyzés





III. RÉSZ: A MUNKAERŐPIAC ÉS A NŐK HELYZETE...

ESÉLYEGYENLŐSÉGET SZOLGÁLÓ INTÉZMÉNYEK

Megjegyzés

Magyarországon intézményesen – a többi EU-s országhoz viszonyítva – alacsonyabb szintű a képviselete.

Ahhoz, hogy a helyzetet változtatni lehessen, minden társadalmi szereplőre szükség van. Ha a bérdiszkrimináció leépítésének kérdéséről van szó, akkor elsősorban a szociális partnerek érintettek. Hogy pontosan mit lehet csinálni, és mit tesznek valójában, a következőkből derül ki.





IV. RÉSZ: MILYEN MUNKÁÉRT MILYEN BÉR? A NŐK MUNKÁJÁNAK FELÉRTÉKELŐDÉSÉRŐL

(Részletek)
Barbara Stiegler

megjelent: Az ÖTV Képzési Központjában tartott szakmai ülés dokumentációja - Clara-Sahlberg-Haus - Berlin-Wannsee valamint a Nő és Nemek Egyenlősége Interdiszciplináris Kutatóközpontja „A nemek viszonya a szolgáltatóiparban és a szakszervezeti érdekvépviseletben” részlege, a Berliini Műszaki Egyetem és a Hans-Böckler-Alapítvány együttműködésében, 2000. Február 25-26.

(...)

A NEMEK KÜLÖNBSÉGE ÉS HIERARCHIÁJA A FOGLALKOZTATÁSBAN

A munkaerőpiacnak és az azt meg támogató képzési rendszernek a nemek hierarchiájára épülő struktúrája van, mely azt erősíti, amire épít: a nemek közti különbséget és hierarchikus pozicionálását. Mivel a privát munka megosztása nemek szerint történik, és mivel e munkának nincs reálisan elfogadott értéke, a nők a munkaerőpiacon „bizonytalan” és másodrangú munkaerőnek számítanak. Az uralkodó nemek közti rend ennek alapján a nőket különlegessé teszi a munkaerőpiacon. Ennek megfelelően, a nemek szerint alakult ki a munkaterület struktúrája is.

Megjegyzés





IV. RÉSZ: MILYEN MUNKÁÉRT MILYEN BÉR? ...

A NEMEK KÜLÖNBSÉGE ÉS HIERARCHIÁJA A FOGLALKOZTATÁSBAN

Megjegyzés

- Az elsősorban nőket foglalkoztató ágazatok ágazati szintű kollektív szerződésben meghatározott bére viszonylagosan alacsonyabb, mint a zömében férfiakat foglalkoztató ágazatoké.
- A hagyományosan női foglalkozásokban jelentős mértékben alulértékelik a megkívánt szakképesítést, szemben azokkal a műszaki jellegű képesítésekkel, melyek a hagyományosan férfiszakmákban megköveteltek.
- Minden nőre vonatkozik a megszerzett végzettség, szakképesítés alacsonyabb rendű elfogadása, még azokra is, akik a férfiúi életminta mellett kötelezték el magukat.

- Vannak női ágazatok és szektorok, ahol döntően nők dolgoznak és vannak férfi ágazatok és szektorok, ahol döntően férfiak dolgoznak. A munkaterületek nemek szerinti kialakítása oda vezet, hogy – elsősorban a férfiak – szakmai munkájuk során nem találkoznak ugyanazt a munkát végző nőekkel.
- Vannak „női foglalkozások”, melyeket a női nem rátermettsége alapján ítélték annak, és ugyanígy vannak férfifoglalkozások is, melyeket ugyanígy, a férfi nem rátermettségével indokolnak.
- Azokban a foglalkozásokban és ágazatokban, ahol mindkét nemet foglalkoztatják, a munkahelyi beosztás nem-specifikus; a férfiak a jobban értékelt magasabb beosztásokat érik el, legyen az vonzó munka, vezetői vagy karrierpozíció.

A fizetett munka ilyen jellegű horizontális szegmentálása tükröződik abban is, hogy a nők viszonylagosan kisebb bért kapnak munkájukért, mint a férfiak:

- Az elsősorban nőket foglalkoztató ágazatok ágazati szintű kollektív szerződésben meghatározott bére viszonylagosan alacsonyabb, mint a zömében férfiakat foglalkoztató ágazatoké.
- A hagyományosan női foglalkozásokban jelentős mértékben alulértékelik a megkívánt szakképesítést, szemben azokkal a műszaki jellegű képesítésekkel, melyek a hagyományosan férfiszakmákban megköveteltek. A nőknek tulajdonított emberekkel és emberekért végzett (értelmiségi) foglalkozásokat alacsonyabb bérrel fizetik, mint a férfiaknak tulajdonított műszaki berendezésekkel vagy azokon végzett munkát.





- Ezen kívül kisebb esélye van a nőknek végzettségüknek megfelelő munkát találni. Ha nem felelnek meg az átlagos férfi-biográfiának, és a privát munka miatt rész-munkaidőben vagy megszakításokkal végeznek fizetett munkát, rosszabbul fizetett munkahelyekre osztják be őket. Minden nőre vonatkozik a megszerzett végzettség, szakképesítés alacsonyabb rendű elfogadása, még azokra is, akik a férfiúi életminta mellett kötelezték el magukat. Előbb-utóbb nekik is felróják, hogy kevésbé állnak rendelkezésre, és komoly erőfeszítésre van szükség ahhoz, hogy az ilyen előítéleteket eloszlassák.

De nem csak a szakmák és ágazatok differenciálódtak a nemek szerint és mutatják a nők munkájának viszonylagos alulértékelését, hanem a munkakörülmények sem tekinthetők semlegesnek nem-specifikus értelemben. „Kiegyenlítő megoldásként” speciális munkaviszonyokat kínálnak a nőknek: részfoglalkoztatás, bérkiegyenlítés nélküli munkaidő-csökkentés, a fizetett munka megszakítása, kiszolgáltatott foglalkoztatási viszonyok vagy honoráriumra és meghatározott időszakra szóló munkaszerződések. Azonban ezek a különleges munkaviszonyok rendszerint alacsonyabb bérrel és szociális biztonsággal járnak, legalábbis az átlagos férfi munkaviszonynál kevesebbel, mint amitől eltérnek. Így betonozzák be a munka kettészakítását és nem-specifikus felosztását: minél kisebb pénzügyi biztonsággal rendelkezik valaki, annál jobban függ egy másik embertől vagy az állami támogatástól. Az alacsony jövedelem a nőt a kereső férjhez láncolja, akinél viszont a privát munkát kell elvégeznie. A fizetetlen munka iránti normatív kötelezettség és a nemek szimbolikus rendje olyan előfeltételeket teremt, melyek következtében a nőket nem foglalkoztatják ugyanazon munkaterületen, ugyanolyan munkaviszonyok között és ugyanolyan folyamatosan, mint a férfiakat.
(...)

Megjegyzés

- „Kiegyenlítő megoldásként” speciális munkaviszonyokat kínálnak a nőknek: részfoglalkoztatás, bérkiegyenlítés nélküli munkaidő-csökkentés, a fizetett munka megszakítása, kiszolgáltatott foglalkoztatási viszonyok, honoráriumra és meghatározott időszakra szóló munkaszerződések. Ezek a különleges munkaviszonyok rendszerint alacsonyabb bérrel és szociális biztonsággal járnak





IV. RÉSZ: MILYEN MUNKÁÉRT MILYEN BÉR? ...

A NŐI MUNKA FELÉRTÉKELŐDÉSE (KÖVETELÉSEK)

Megjegyzés

A NŐI MUNKA FELÉRTÉKELŐDÉSE (KÖVETELÉSEK)

(...)

1. Meg kell szüntetni a nemek szétválasztását az értelmiségi szakmákban és visszafordítani az értelmiségi szakmák elnemiesedését (elnőiesedését/elférfiasodását)

A kultúrákban professzionalizálódási folyamatok zajlanak, azaz a szakmák fejlődnek, értelmiségi szakmává válnak, mely a nemeket nemcsak a bináris kódon keresztül, hanem hierarchikusan is alakítják.

Az értelmiségi szakmák történetében hasonló fázisokat figyelhetünk meg: a kezdeti szakaszban a nőket általában rekesztik ki a szakmákból. Az értelmiségi szakmák férfi birtokosai félnek attól, hogy az alacsonyabb társadalmi presztízst hordozó nők, ha betörnek az értelmiségi szakmák világába, elhódítják tőlük a társadalmi presztízst és magas jövedelmet.

A szakmák először a második szakaszban nyitnak a nők felé, bár még a polarizált nemi differenciálás alapján: a feltételezett másságot arra használják, hogy a nőket csak az értelmiségi szakmák bizonyos részéhez, szegmenséhez engedik hozzáférni. Ez a horizontális hierarchizálódás alapja.

A női nem bevonása a specifikusan női jellemzőkön keresztül oda vezetett, hogy a nőket egy-egy értelmiségi foglalkozáson belül a hagyományos nőképhez közel álló szakterületeken foglalkoztatják (pl. a jogi szakmán belül a szociális és fiatalkorúak ügyei, az orvostudományban a gyermekgyógyászat).





A NŐI MUNKA FELÉRTÉKELŐDÉSE (KÖVETELÉSEK)

A harmadik fázisban erősödik a nemek közti horizontális hierarchizálódás és a nőket olyan munkaterületekre irányítják, ahol több laikus van, távolabb kerülnek a nyilvánosságtól, kevesebb szakképzettséget igényelnek és kevésbé jól fizetők. Ebben a szakaszban a nőkép már nem játszik döntő szerepet, mégis a nők az értelmiségi szakmák bizonyos területein maradnak. Így például építésznőkre részletrajzok elkészítését bizzák, ami a fél-értelmiségi műszaki rajzoló(nő) munkájához hasonlít. Kivételnek számít az a néhány nő, aki a férfiaknak fenntartott pozícióig jut, pl. építésvezetés, ezzel azonban a többi nő leértékelése válik legitimmé. A nők marginalizálódása az értelmiségi szakmákban egyrészt azzal a hátránnyal jár, hogy a nőket kiszorítják a bevált területekről, és így nem jut nekik osztályrészül teljes elismerés, hatalom és pénz.

Másrészt a marginalizálódás új, innovatív és kockázatosabb stratégiákhoz is vezethet és megint csak olyan készségek megszerzésének kedvez, melyekre addig a nőket nem tartották képesnek. A szakmájukból kiszorított építésznők például a lakáshelyzetet új, átfogó szempontból megközelítve pl. nőközpontúbb várostervezéssel foglalkoznak. Az a megfigyelés, mely szerint a marginalizálódott nők képesek arra, hogy új foglalkozási és tevékenységi területeket alakítsanak ki, nem lehet legitimizációs alapja a nők értelmiségi szakmákból való kirekesztésének, marginalizálódásának. Az ilyen fejlemények szintén bizonyos szakmai kompetenciák elnemiesedését jelentik.

Ezeket fel kell oldani és nemektől független, szakmai és tényszerű megoldásokat kell találni a problémákra, majd a szakmákban is megszervezni, érvényesíteni kell. Ha a szakmák értelmiségi szakmává alakulásának és elnemiesedésének négy szakaszát vizsgáljuk, a nők munkájának felértékelése szempontjából a következő célok fogalmazódnak meg:

Megjegyzés

- Nők és férfiak számára egyaránt nyitva legyen az út a szakmák felé, neme alapján nem zárható ki senki.
- Fel kell oldani a nemek és a speciális képességek összekapcsolását, a szakmáknak a munkavállalók nem nemük, hanem egyéni képességeik fejlesztése alapján felelnek.
- Fel kell lépni a szakmai területek hierarchizálódása ellen.





IV. RÉSZ: MILYEN MUNKÁÉRT MILYEN BÉR? ...

A NŐI MUNKA FELÉRTÉKELŐDÉSE (KÖVETELÉSEK)

Megjegyzés

- Nem a nők konkrét munkatevékenységét elemzik, hanem a nők személyiségének egészét nézik.

2. Nők és férfiak számára egyaránt nyitva legyen az út a szakmák felé, a neme alapján nem zárható ki senki. Ez azt is jelenti, hogy egyaránt oda kell engedni nőket a hagyományosan férfifoglalkozásokhoz, és férfiakat a hagyományosan női foglalkozásokhoz.

3. Vissza kell fordítani a munkafeladatok elnemiesedésének folyamatát. Fel kell oldani a nemek és a speciális képességek összekapcsolását, a szakmáknak a munkavállalók nem nemük, hanem egyéni képességeik fejlesztése alapján felelnek meg.

4. Fel kell lépni a szakmai területek hierarchizálódása ellen. A szakma a társadalmilag szükségszerű feladatok munkával való kiteljesedése. A szakosodás azonban nem vezethet végletes hierarchizálódáshoz. A tapasztalatok szerint a hierarchizálódás mindig nemi hierarchizálódással jár együtt.

5. Meg kell kérdőjelezni munkaértékelés rendszerét, majd új módszereket bevezetni

A nők munkájának egyik jellemző leértékelő mechanizmusa szerint nem a nők konkrét munkatevékenységét elemzik, hanem a nők személyiségének egészét nézik, őket így alkalmazzák, majd nemük társadalmi értékének és társadalmi funkciójának megfelelően alacsony bérrel illetik. Neme miatt a nőt vagy másodlagos pénzkeresőnek, vagy olyan személynek tekintik, aki a házasságot megelőzően eltartja magát; e társadalmilag elvárt minta az alapja annak, hogy munkáját rosszul fizetik meg. A végzett munka helyett a személyiség egészének értékelése különösen a nők számára tipikus munkaterületeken nyilvánul meg. A női asszisztensek munkájának alulértékelése az asszisztensi munkakörök





A NŐI MUNKA FELÉRTÉKELŐDÉSE (KÖVETELÉSEK)

vizsgálatának elemzése szerint „egyenlőtlen csere”. Ebben a csereüzletben a titkárnő teljesítményét nem szakmai teljesítményként ismeri el, hanem a nő teljes női mivolta, személyisége részesül elismerésben. Nélkülözhetetlennek nevezik és tisztelik minden egyéni tulajdonságát; de hogy konkrétan hogyan teljesít - az nem játszik szerepet. A végzettség ilyen jellegű megszemélyesítését azonban maguk a nők is erősítik akkor, amikor asszisztensi munkájukat gyakran a házasság példája alapján végzik. Az asszisztensi munka lehetőséget nyújt számukra, hogy kivegyék részüket főnökük karrierjéből, az őket övező tiszteletből, és így az elismerés nem egyéni teljesítményükre épül. A személyiség egészét figyelembe vevő fizetés példáját a nevelés területén is (...) világosan láthatjuk. (...) Az anyasági fizetés koncepciója szerint a gyermekét nevelő anyát átalányban fizetik, az egyes munkatevékenységek elvégzését nem elemzik. A fizetés ilyen formájával a munka alulértékelése akkor tűnik igazán ki, ha a méréshez a munkaerőpiacon szokásos kritériumokat alkalmazzuk; így a (...) gyermeknevelési munka órábéra a 3 euro-t sem éri el. Nem a teljesítmény, hanem a munkát végző személy díjazása azzal a hátránnyal jár, hogy a női munkával szemben így „korlátlan követelményeket, elvárásokat” támasztanak. Nincs konkrét elemzés vagy munkaköri leírás, ezzel szemben komplex munkafeladatokat határoznak meg, melyeket azután a nőnek „lényének” megfelelően kell teljesíteni. De a tipikusan női munka értelmiségi munkává alakulásának tagadása ugyanígy a személy és nem a konkrét teljesítmény értékelésének mintája szerint működik.

Az ápolás minőségbiztosításának vitájában gyakran érvelnek azzal, hogy nincs világos, tudományosan megalapozott kritériumrendszer, mely alapján az ápolási munkát végezni kellene -- azt az érvet épp az elmúlt években oly jelentősen előrehaladott ápolási munka „tudományosítása” (értelmiségi munkává alakulása) cáfolja meg. A meglévő kollektív

Megjegyzés

- A kollektív szerződésekből az látszik, hogy munkatevékenység meghatározásánál alkalmazott elvárásokat a női munkánál egyszerűen nem veszik figyelembe.





IV. RÉSZ: MILYEN MUNKÁÉRT MILYEN BÉR? ...

A NŐI MUNKA FELÉRTÉKELŐDÉSE (KÖVETELÉSEK)

Megjegyzés

- Az érvényes munkaértékelési rendszerek nem veszik figyelembe a szociális képességeket ill. a szociális követelmények dimenzióit.

szerződések azt mutatják, hogy más munkatevékenység meghatározásánál alkalmazott elvárásokat a női munkánál egyszerűen nem veszik figyelembe. A nevelőnk kollektív szerződése a nevelési munka értékelésében a „felelősséget” nem is említi, így a nevelőnk munkájában a felelősség e negligálás következtében is alulértékelődik. Ez a mechanizmus a személyre szabott fizetés mintájának tökéletesen megfelel. Égető szükség van tehát a tevékenységek konkrét elemzésére annak érdekében, hogy a nők által végzett munka értékét egyáltalán meghatározhassuk.

Amikor az ÖTV (Közszolgálati, Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szakszervezet, Krén I. megj.) szervezett nőtagjai megkezdték munkájuk konkrét definiálását, hamar rábukkantak az általuk leírt követelmények és a kollektív szerződésben meghatározott munkaköri jellemzők közti óriási eltérésre. Ha a titkárnők munkájuk láthatatlan részét láthatóvá tesszik, akkor a követelmények, elvárások között megjelenik az együttgondolkodás, áttekinthetőség, hibák eltussolása, informális ismeretek, kompenzálás a kialakított bizalom segítségével, a munkahelyi légkör javítása, egyéni érzéseik feldolgozásának képessége, rugalmasság, különböző kommunikációs készségek férfi és női ügyfelekkel.

Ha összevetjük a munkaköri követelmények részletes leírását a munka értékelésének a kollektív szerződésben foglalt csekély számú kritériumát, akkor világosan láthatjuk, hogy mindkettő további részleteket, kiegészítést igényel. Az érvényes munkaértékelési rendszerek közös jellemzője, hogy elhanyagolható mértékben veszik csak figyelembe a szociális képességeket ill. a szociális követelmények dimenzióit. Vizsgálatok azonban bebizonyították, hogy minden munkakörhöz kapcsolódnak szociális jellegű elvárások, függetle-



IV. RÉSZ: MILYEN MUNKÁÉRT MILYEN BÉR? ...



A NŐI MUNKA FELÉRTÉKELŐDÉSE (KÖVETELÉSEK)

nül attól, hogy a munkatevékenység dologi vagy szakmai tartalomra vonatkozik. Az ABAKABA munka-értékelési eszköz (Katz és Baitsch munkaértékelési rendszere, 1996) végre olyan eszköz, mely elsősorban a szociális elvárásokat és akadályokat veszi figyelembe. A rendszer pszicho-szociális, fizikai és a felelősséggel kapcsolatos elvárásokat ölel fel. Egy ilyen munkaértékelési eszköz elsősorban a nők munkájának pontosabb értékelését ígéri.

A nők munkájának felértékelése a kollektív szerződés összefüggésében a következőket jelenti:

- A meglévő követelményeket a nők munkájánál is érvényesíteni kell;
- Új értékelési kritériumokat kell kialakítani, melyek tartalmazzák a nőknek szánt munkahelyek jellemző követelményeit is;
- A bérezésben megfelelő értékelési eljárást kell alkalmazni.

(...)

Megjegyzés





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

BEVEZETÉS

Megjegyzés

V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK ÁTTEKINTÉSE

Edeltraud Ranftl

Az alábbi előadás elsősorban a következő kérdéssel foglalkozik: mi a munkaértékelés és mennyiben lehet a munkaértékelés diszkrimináció forrása. A következőkben olyan jellemzők kerülnek bemutatásra, amelyek főként olyan munkahelyekre típusosak, ahol leginkább nők kerülnek foglalkoztatásra. A nemektől független értékelési rendszerek kívánalmainak való megfelelés lehetőségeinek bemutatása érdekében egy olyan projektből származó példát szeretnék hozni, amelyet jelenleg Ausztriában a gyakorlatba átültetünk, majd a példát néhány modell bemutatásával szeretném kiegészíteni. Ezt követően az egyes országokban a diszkriminációmentes munkaértékelés kérdésével kapcsolatos vitákra szeretnék kitérni. Végül feltesszük azt a kérdést, hogy a munkaértékelés jelentheti-e egyedüli megoldást a „férfi munka és női munka” egyenértékűségének biztosítására.

BEVEZETÉS

A bér- és fizetésbeli különbségek egyik oka, hogy a nők és a férfiak jellemzően eltérő munkaterületeken dolgoznak. Az a munka, amelyet elsősorban nők végeznek, gyakran alacsonyabb értékelésben és anyagi elismerésben részesül, mint azok a tevékenységek, amelyet főként férfiak végeznek. A bérdiszkrimináció a bérezési gyakorlatra és a női munkaterületek hagyományos alulértékelésére vezethető vissza.





BEVEZETÉS

Önök nyilvánvalóan mindannyian szembesültek már azzal a jelenséggel, hogy mihelyt valaki megemlíti a bérezés során a nőket érő diszkriminációt, azonnal azt a választ kapjuk, hogy nálunk a nők és a férfiak azonos bérezésben részesülnek. Tehát egy nevelő pontosan ugyanannyit keres mint egy nevelőnő. Ebben az esetben azonos (=megegyező) munkáról van szó. A bérezés során megnyilvánuló azonos bánásmódhoz való jog azonban azt jelenti, hogy külsőleg nem azonos munkaterületek is azonos értékűek lehetnek és így azonos bérezésben kellene részesülniük (pl. egy könyvelőnő munkája azonos értékű lehet egy műszerész munkájával, vagy egy óvónő munkája azonos értékű lehet egy rendőrével).

Megjegyzés

A munkaértékelés - nyilvánvaló módon - az elvégzett munka értékének megállapítását szolgálja. A tevékenységek egyenértékűségének megállapítása érdekében az egyes követelményfajtákat - úgy mint tudás/készségek, erőfeszítés, felelősség és környezeti feltételek - össze kell hasonlítani. Tehát az összehasonlíthatóság biztosítása érdekében a tevékenységeket közös mérce alapján kell értékelni. Ennek során egyedül és kizárólagosan a különböző munkaterületekhez és tevékenységekhez kapcsolódó követelményeket és megterheléseket kell megállapítani és összehasonlítani. Ebben az esetben a munka és nem a személy kerül értékelésre!

Az azonos vagy azonos értékű munkáért járó azonos bér alapelveinek jogi keretét az Európai Gazdasági közösség (EGK)-szerződés 119 cikkelye és az 1975/117 számú Európa Tanács irányelv alkotja; kiegészülve az Amszterdami Szerződés (1997) 141 cikkelyének rendelkezéseivel. Ilyen módon nyilvánvaló, hogy az azonos értékűsége vonatkozó koncepció az Európai Unió szintjén biztosított alapvető jog a bérezésbeli egyenlőségre.





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

ÁLTALÁNOS MEGJEGYZÉSEK A MUNKAÉRTÉKELÉSRŐL

Megjegyzés

- Az összegző munkaértékelés során a munkát vagy a tevékenységet, mint egységes egészet vizsgáljuk és átalánként vagy összességében értékeljük.
- Az analitikus munkaértékelés során az egyes követelmények és a munkatevékenységgel járó megterhelések önállóan vizsgálják és súlyozzák az egyes kritériumokat/jellemzőket.
- Az összegző értékelés nagyobb cselekvési szabadságot és így még nagyobb lehetőséget biztosít a potenciális diszkriminációra.

ÁLTALÁNOS MEGJEGYZÉSEK A MUNKAÉRTÉKELÉSRŐL

Alapvetően különbséget kell tennünk az összegző és az analitikus munkaértékelés között. Az összegző munkaértékelés során a munkát vagy a tevékenységet, mint egységes egészet vizsgáljuk és átalánként vagy összességében értékeljük. Ennek során bizonyos, előzetesen megállapított kritériumok, úgy mint szükséges képzettség vagy a munka nehézségi foka, ugyan érvényesülhetnek, azonban nem valósul meg az egyes kritériumok egymástól független vizsgálata.

Az analitikus munkaértékelés során az egyes követelmények és a munkatevékenységgel járó megterhelések önállóan vizsgálják és súlyozzák az egyes kritériumokat/jellemzőket; ezt követően az egyes részmunkaértékek összeadásra kerülnek és így megállapítható az összérték. Ilyen módon az alapbér, nem pedig az egyéni teljesítmény (ez lenne a teljesítménybér) kerül megállapításra.

Az analitikus munkaértékelés alapjául az 1950-es években kidolgozott Genfi Model szolgál. Ez négy követelményfajtát különböztet meg egymástól:

- Intellektuális követelmények
- Fizikai követelmények (ezen belül megkülönböztetésre kerülnek a szükséges képességek és a megterhelés)
- Felelősség
- Környezeti körülmények





DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAÉRTÉKELÉS RÉVÉN – AZONOS BÁNÁSMÓD A MUNKAÉRTÉKELÉS RÉVÉN?

A munkaértékelési eljárások cselekvési szabadságot biztosítanak, amelyeket a nők számára egyaránt hátrányosan és előnyösen is ki lehet használni. Az értékelési rendszerek sokféle módon lehetnek a diszkrimináció forrásai, mert - egyszerűen fogalmazva - azok érdekeit tükrözik vissza (vagy esetleg a fehér foltokat), akik kidolgozták őket. A diszkrimináció egyik forrása, hogy a „női munkahelyekre” jellemző tevékenységi tartalmak, követelmények és megterhelések egyáltalán nem kerülnek értékelésre vagy ezek alulértékeltek. Az analitikus értékelés során a diszkrimináció legfontosabb forrását a kiválasztott követelményfajták és a faktorok súlyozása jelentik. Éppen ezért objektívabb rendszerek tartalmaznak olyan módszert is, amely hozzájárul a bérkülönbségek csökkentéséhez.

Mit jelent a közvetett (rejtett) diszkrimináció a munkaértékelés során? Ez abban az esetben merül fel, ha a munkaértékelés kritériuma és eljárásai olyan módon kerülnek kialakításra, hogy a nők által uralt tevékenységek a férfiak által uralt tevékenységekkel való összehasonlítása során előbbieket alapvetően alulértékeltek (vö. Gertraude Krell 2001, 20)

Alapvetően fontos, hogy a munkaértékelés során használt faktorok/jellemzők esetében mindig feltegyük azt a kérdést, hogy ezek biztosítják-e az azonos bánásmódot férfiak és nők vonatkozásában. Például: Szakképzettség és szakmai tapasztalatok - nemcsak a formális végzettségek rendelkeznek „valamilyen értékkel”, hanem például a magánélet területéről hozott tapasztalatok is. A jobb érthetőség kedvéért feltehetem a következő kér-

Megjegyzés

- Maguk a nők is gyakran alulértékelik saját munkaterületüket. Így üzemi tanácsok női tagjai gyakran arról számolnak be, hogy a nők saját munkájukat is úgy értékelik, hogy „nincsen abban semmi különleges”.





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

NŐI MUNKAHELYRE TÍPUSOS ISMÉRVEK

Megjegyzés

Női munkahelyre típusos ismérvek:

- Az emberi kapcsolatok területe
- Az összpontosítással és az odafigyeléssel kapcsolatos elvárások
- Ügyesség
- Megterhelések

dést : „mit kell egy takarítónak megtanulnia, amit egy takarítónő (aki gyakran más területeken is rendelkezik szakképzettséggel) „női természeténél” fogva már tud? Vagy: milyen súllyal kerülnek a meg növekedett szakképzettségbeli követelmények, megváltozott megterhelések az értékelés során figyelembevételre, például számítógép használata titkárságokon, a Power Point prezentációkat általában egy titkárnő állítja össze.

Problémát jelent ugyanakkor a női kvalifikációk női szempontú megközelítése; azaz maguk a nők is gyakran alulértékelik saját munkaterületüket. Így üzemi tanácsok női tagjai gyakran arról számolnak be, hogy a nők saját munkájukat is úgy értékelik, hogy „nincsen abban semmi különleges”.

Amit nem tartalmaz a munkaköri leírás ill. a munkaelemzés (az értékelés alapja) és ami a tevékenységek és a megterhelések felsorolásából kimarad, az nem is tehető értékelés tárgyává. Láthatóvá kell tenni azt, ami eddig láthatatlan volt!

NŐI MUNKAHELYRE TÍPUSOS ISMÉRVEK

Nemzetközi tanulmányok sorolják fel azokat a jellemzőket, amelyek típusosak a női munkahelyekre és amelyek gyakran hiányoznak az értékelési rendszerekből (vö. Eidg. Kommission, 1991)

I. Az emberi kapcsolatok területe

- Kapcsolatok más emberekkel, ahol szükséges az odafigyelés, barátságos magatartás, figyelmesség, önuralom és türelem, egyebek között követelmények támasztása a külső megjelenéssel kapcsolatban is (izléses/elegáns öltözködés, ápoltság, stb.)





- Bánásmód speciális embercsoportokkal, amely során a következő követelményeknek kell megfelelni:
- Beleérző képesség (empátia), emberi perspektívákba való beleérzés
- Rejtett szociális jelzések felismerése és értelmezése
- Nehéz szociális helyzetek megoldása (konfliktusok, szenvedés, elkeseredés, stb.)
- Saját személyiségre és szerepre való reflektálás a kialakult helyzet, más személyek képességeinek és szükségleteinek fényében, stb.

II. Az összpontosítással és az odafigyeléssel kapcsolatos elvárások

- Összpontosítással kapcsolatos követelmények
- Részletek felismerése
- A rövidtávú emlékezéssel kapcsolatos követelmények (pl. telefonszámok, közlemények, címek, nevek rövidtávú memorizálása)
- Tevékenység folytatása annak megszakítását követően (pl. telefonhívás)

III. Ügyesség

- Testmozdulatok (pl. ételek és italok felszolgálása zsúfolt vendéglőkben)
- Kézügyesség (pl. gépirásnál, adatbevitelnél)
- Szem-kéz koordináció (pl. varrásnál)

IV. Megterhelés

- Bizonyos testrészek ill. izomcsoportok egyoldalú terhelése
- Tartalmi szempontból kedvezőtlen munkakörülmények (ismétlődő tevékenységek, korlátozott cselekvési tér)

Megjegyzés





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

NŐI MUNKAHELYRE TÍPUSOS ISMÉRVEK

Megjegyzés

- Kedvezőtlen környezeti körülmények (huzat, rosszul üzemelő légkondicionáló berendezés, közlekedési zaj)
- A speciális személyi csoportokkal való bánásmódra vonatkozó jellemzőt a svájci Szövetségi Egyenlő Bánásmód Iroda (1991) a következő részjellemzőkre osztotta fel
- Csoportok, akik különleges bánásmódot igényelnek (betegek, öregek, rokkantak és gyermekek)
- Csoportok, akiknél nem feltétlenül várható el ésszerű magatartás (gyermekek, szenvedélybetegek, pszichikailag korlátozott személyek)
- Csoportok, akik az átlagosnál nagyobb veszélyt jelentenek környezetükre (pl. agresszív fiatalok, börtönbüntetésüket töltő személyek, pszichiátriai betegek)
- Nehezen fegyelmehető személyek csoportjai (pl. iskola, óvoda, napközi)
- Csoportok, akik az érintett munkavállaló várhatóan folyamatosan szembesül az emberi szenvedéssel (pl. kábítószeres betegekkel való foglalkozás, szociális munka, krónikus betegek ápolása)
- Munkaterületek, ahol a tárgyi és az emberi szempontokat koordinálni és egyeztetni szükséges (pl. munkafolyamatok elvégzése és ezzel egyidejűleg az ellátási tevékenységek biztosítása kórházakban, szociális foglalkoztatókban a termékekkel és a terápiás munkával kapcsolatos elvárások egyeztetése)

Az ilyen jellegű követelmények kézzel foghatóvá tétele nehézkes, hiszen ezek felismerése nem könnyű. Ezen túlmenően az emberekkel való bánásmóddhoz kapcsolódó készségeket és képességeket a „női természet” velejárójaként értékelik és ezért gyakran nem kerülnek külön elismerésre.





KEVÉSBÉ DISZKRIMINATÍV MUNKAÉRTÉKELÉSI ELJÁRÁSOK KIDOLGOZÁSA ÉS ALKALMAZÁSA

Az Európai Bíróság határozatban rögzítette, hogy a munkaértékelésnek az alábbi vizsgálati kritériumoknak kell megfelelnie.

- A bér- és fizetési rendszereknek áttekinthetőnek és átláthatónak kell lenniük.
- Valamennyi foglalkoztatott esetében (pl. azonos munkáltató által foglalkoztatott női fizikai és szellemi munkavállalók) ugyanazon értékelési kritériumokat kell alkalmazni.
- Az értékelési rendszereknek a férfi és női munkavállalók vonatkozásában közös és objektív kritériumokon kell alapulniuk.
- A kritériumokat diszkriminációmentesen kell súlyozni és
- Figyelemmel kell lenniük a munka fajtájára és lényegi jellemzőire.

Az alkalmazott rendszertől függetlenül, a rendszer nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést a nemek alapján. A bérezés valamennyi elemét pl. pótlékokat, prémiumokat, meg kell vizsgálni.

Miután az Európai Bizottság azt javasolja a tagországoknak, hogy tegyenek erőfeszítéseket a bérezésbeli diszkrimináció felszámolása érdekében, Ausztriában a Szövetségi Gazdasági és Munkaügyi Minisztérium megbízásából megvalósítjuk a „Diszkriminációmentes munkaértékelés és munkaszervezés” elnevezésű projektet. A projekt célja egyebek mellett egy diszkriminációmentes munkaértékelési rendszer kidolgozása és kipróbálása két vállalat életében. Ennek során lehetőség nyílik az új értékelési kritériumok alkalmazására egy vállalat keretein belül (ez a vállalat szociális szolgáltatásokat végez).

Megjegyzés

Az Európai Bíróság határozatban rögzítette, hogy a munkaértékelésnek az alábbi vizsgálati kritériumoknak kell megfelelnie:

- Áttekinthető bérrendszer
- Azonos értékelési kritériumok mindenkinek
- A kritériumok diszkriminációmentes súlyozása
- A munka lényegi tartalmát kell megragadni
- A bérezés minden elemét meg kell vizsgálni





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

ABAKABA-MUNKATEVÉKENYSÉGEK ANALITIKUS ÉRTÉKELÉSE KATZ ÉS BAITSCH...

Megjegyzés

- Az ABAKABA modellben Katz és Baitsch a kritériumok számát minimálisra korlátozták. Ennek során azzal érveltek, hogy nagyszámú kritériumok esetében megnő a ketős értékelés (az úgynevezett konfundálás) veszélye.

A munkavállalói és bérszerkezet elemzését követően az irányító csoportnak bemutattunk néhány kevésbé diszkriminatív munkaértékelési rendszert tartalmazó „modellt”, amelyek többek között megfelelnek az AKABA, EVALFRI és LGJE (Local Government Job Evaluation Scheme) kritériumoknak. Az alábbiakban röviden ismertetjük a bemutatott modelleket.

ABAKABA-MUNKATEVÉKENYSÉGEK ANALITIKUS ÉRTÉKELÉSE KATZ ÉS BAITSCH MÓDSZERE ALAPJÁN

Ezt a munkaértékelési eljárást a Szövetségi Iroda a Férfiak és Nők Azonos Jogállásának Biztosítására (Svájc) megbízásából Christian Katz és Christof Baitsch, munka- és szervezeti pszichológusok dolgozták ki. A módszer a múltban és jelenleg alkalmazásra kerül többek között Aargau Kantonban (kb. 20.000 munkavállaló a közszolgálati területen) valamint a módosított EVALFRI formában Freiburg Kantonban (kb. 7.600 munkahelyen, teljes munkaidőben foglalkoztató munkahelyekre átszámítva).

Katz és Baitsch alapvetően azt állapítják meg, hogy az ABAKABA - hasonlóan valamennyi analitikus munkaértékelési eljáráshoz - tevékenységhez kapcsolódó kritériumokat (követelmények, megterhelés, igénybevétel) vesz alapul és alkalmazza azokat az alpbér (bér, fizetés) meghatározása során.

A kritériumok kiválasztásának problematikájával kapcsolatban Katz és Baitsch megjegyzi, hogy ezek a nemek alapján történő diszkrimináció szempontjából rendelkeznek döntő jelentőséggel. Statisztikai szempontból léteznek olyan kritériumok, amelyet nők gyakrabban és hangsúlyosabban teljesítenek (például empátia képesség az ápoló és





gondozó hivatásoknál), míg más kritériumoknak inkább férfiak felelnek meg (pl. testi erő). Ezzel összefüggésben beszélünk a nők illetve a férfiak szempontjából kedvező jellemzőkről. Az intellektuális követelmények a szerzők a nemi hovatartozástól független kritériumokként határozzák meg.¹

Döntő jelentőségű, hogy egy munkaértékelési rendszer azonos mértékben tartalmazzon a férfiaknak illetve a nőknek kedvező kritériumokat.

A kritériumoknak egymástól független tényállásokat kell tartalmazniuk. Katz és Baitsch a „vállalat-specifikus” kritériummegválasztás igényét ugyan természetesnek tartja, azonban álláspontjuk szerint egy ilyen jellegű eljárás megszünteti egy rendszer koncepcionális minőségi jellemzőit.

Ezen túlmenően az ABAKABA rendszer számára egy kevésbé kifinomult értékelési skála került kiválasztásra. Ez a kevésbé kifinomult skála - amely legtöbbször 2 - 4 fokozattal dolgozik - álláspontjuk szerint egy egyértelmű és áttekinthető besorolást részesít előnyben.

Az ABAKABA négy kritérium területet különböztet meg: intellektuális terület, pszichoszociális terület, fizikai terület, felelősség. Ezek az alábbi szempontok szerint kerülnek értékelésre: követelmények, korlátozó tényezők, időtényező (lásd az alábbi táblázatot).

¹ Véleményem szerint ez még további megvitatást igényel

Megjegyzés

Az ABAKABA négy kritérium területet különböztet meg:

- intellektuális terület
- pszicho-szociális terület
- fizikai terület
- felelősség





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

ABAKABA-MUNKATEVÉKENYSÉGEK ANALITIKUS ÉRTÉKELÉSE KATZ ÉS BAITSCH...

Megjegyzés

A jellemzők hozzárendelése az egyes területekhez és szempontokhoz

Szempon terület	Követelmények	Korlátozó tényezők
Intellektuális terület	Szakmai követelmények A szervezési képességekkel kapcsolatos követelmények	A cselekvési és döntési lehetőségek korlátozása Korlátozó hatású munkamegszakítások
Pszicho-szociális terület	Szóbeli kommunikációs követelmények Együttműködési követelmények Empatikus követelmények	Korlátozó hatású pszichoszociális körülmények
Fizikai terület	Testi erő iránti követelmények Pontos mozgás iránti követelmények	Korlátozó időbeli előfeltételek Korlátozó környezeti feltételek
Felelősség	Más személyek munkaeredményeiért vállalt felelősség	Felelősség emberéletért Felelősség értékes anyagokért és termékekért Felelősség a környezet védelméért





EVALFRI

Mind a négy terület vonatkozásában azonos maximális pontszám (280) érhető el. A területek külső súlyozását a tevékenységek értékelése előtt kell meghatározni. Mind a négy kritérium terület vonatkozásában az alábbi súlyozási sáv szélesség szerepel az ajánlásban: intellektuális terület: 25–50%, pszicho-szociális területek: 20–40%, fizikai terület 5–25%, felelősség 20–30%.

Természetesen az ABAKABA sem mentes a kritikától. Regine Winter megállapítja, hogy a felelősség szempont-terület igencsak eltérő tartalmak gyűjtőhelye, úgy, mint felelősség az emberéletért (életveszélyes következményekkel járó hibák kockázata) és más személyek munkájának eredményeiért vállalt felelősség. A sikerességi tényező a vezetői és képzési funkcióknál messzemenően figyelembevételre kerül, azonban teljesen elhanyagolódik a nevelés és a szociális ápolás területein.

EVALFRI

Lényegét tekintve ez az elnevezése tekintve az ABAKABA rendszeren alapuló munkaértékelési rendszernek, amelyet (Christian Katz közreműködésével) Fribourg Kanton részére dolgoztak ki. Itt már található néhány módosítás, amelyeknek köszönhetően jobban meg lehet felelni például bizonyos titkársági és asszisztensi pozícióknál támasztott követelményeknek (úgy mint folyamatosan változó, nehezen tervezhető munkaszituációk, fölrendelt személyek időbeosztásáért és munkaszervezéséért vállalt felelősség). Ezen túlmenően itt a megterhelések és nem a korlátozó tényezők jelentik a kiindulási szempontokat.

Az EVALFRI esetében is valamennyi kritériumterület vonatkozásában (intellektuális,

Megjegyzés





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

AZ EGYESÜLT KIRÁLYSÁG ÉS WALES KOMMUNÁLIS ÖNKORMÁNYZATAINÁL...

Megjegyzés

- Az NJC elnevezésű értékelési rendszert 1997-ben a National Joint Council részére és annak közreműködésével dolgozták ki. A rendszer a Genfi Modellhez kapcsolódik: intellektuális követelmények, fizikai követelmények, felelősség és munkakörülmények. A kommunális önkormányzatok a rendszert már átültették a gyakorlatba.

pszicho-szociális, fizikai, felelősség) az elérhető maximális pontszám 280. A súlyozás vonatkozásában azonban jelentős eltéréseket tapasztalhatunk az ABAKABA rendszer által javasolt sáv szélességektől: intellektuális terület: 58%, pszicho-szociális terület: 17%, fizikai terület: 8%, felelősség: 17%.

AZ EGYESÜLT KIRÁLYSÁG ÉS WALES KOMMUNÁLIS ÖNKORMÁNYZATAINÁL ALKALMAZOTT ÉRTÉKELÉSI RENDSZER: NJC

A rendszer célja, hogy lefedjen valamennyi a kommunális önkormányzatokhoz tartozó munkahelyet (adminisztratív, ipari, műszaki, irodai munkahelyek). A rendszer kialakítása során közvetlen figyelmet fordítottak arra, hogy a munka fajtája és lényegi jellemzői figyelembe vételre kerüljenek és biztosítva legyen az áttekinthetőség és ésszerű felépítés, mely kritériumok alapján elvégezhető a differenciálás. Ennek során figyelemmel kellett lenni arra is, hogy a rendszer megfeleljen az „azonos bért azonos értékű munkáért” alapelvnek (vö. Pilat, Gauche-Demonstation, 2000)

A munkaértékelési rendszer fő kritériumait tekintve a Genfi Modellhez kapcsolódik: intellektuális követelmények, fizikai követelmények, felelősség és munkakörülmények. A kommunális önkormányzatok a rendszert már átültették a gyakorlatba. Az értékelési rendszer egyik kidolgozója Sue Hastings, aki független „Pay and Employment Adviser”.





Az NJC munkaértékelési rendszer legfontosabb elemei

Megjegyzés

Kategória	Elem	Fokozatok száma
Ismeretek, készségek és képességek	Ismeretek	8
	Szellemi képességek/készségek	6
	Humán és kommunikatív képességek/készségek	6
	Fizikai képességek	5
Erőfeszítés/ Terhelési követelmények	Kezdeményezés és önállóság	8
	Fizikai követelmények	5
	Intellektuális követelmények	5
	Érzelmi követelmények	5
Felelősségvállalás	Felelősség más emberekért	6
	Felelősség foglalkoztatottak vezetéséért/koordinálásáért	6
	Felelősség pénzügyi eszközökért	6
	Felelősség tárgyi eszközökért és információkért	6
Környezeti követelmények	Munkakörülmények	5





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

A PROJEKT IRÁNYÍTÓ CSOPORT DÖNTÉSEI

Megjegyzés

Az LGJE kézikönyv minden esetben figyelembe veszi mindazon jellemzőket és követelményeket, amelyek „női munkahelyeken” gyakran előfordulnak. Így például külön utalás történik arra, hogy kerülni kell a kettős beszámításokat/súlyozásokat; a részmunkaidős munkahelyeken ügyelni kell arra, hogy ezeket a teljes munkaidős munkahelyekkel azonos módon kezeljék (főként olyan faktorok esetében, amelyek a gyakoriságra és az időtartamra vonatkoznak, úgy mint fizikai követelmények, munkakörülmények). Ennek érdekében részletes irányelvek kerültek kidolgozásra. Az értékelést természetesen a munkahely által támasztott követelmények és nem a személy képességei alapján kell elvégezni. Minden egyes faktor esetében meghatározásra kerül annak pontos tartalma és az egyes szintek.

A PROJEKT IRÁNYÍTÓ CSOPORT DÖNTÉSE

A rendszer, amely a vállalati projekt irányít csoportja (2 munkáltatói képviselő, üzemi tanács elnöke, kutatói csapat) részéről további adaptálás és kipróbálás céljából kiválasztásra került, azonos az Egyesült Királyság és Wales kommunális önkormányzatai által alkalmazott rendszerrel. Az alábbiakban felvázolunk néhány érvet és szempontot, amelyek jelentős befolyást gyakoroltak a döntésre.

Az NJC olyan ismérveket vesz figyelembe, amelyek a szolgáltatói tevékenységre, különös tekintettel az ápolói hivatásokra típusosak (pl. a humán és kommunikatív képességek/készségek; felelősségvállalás személyekért; mentális követelmények és környezeti feltételek, mint fertőzésveszély, stb. faktorok alapján).





Véleményünk szerint a National Joint Council for Local Authorities által kitárgyalt, azaz a szakszervezetek és a munkáltatók egyetértését élvező súlyozási modell alkalmasabb olyan új relációk meghatározására, amelyek nemcsak megőrizni kívánják a „hagyományokat”, hanem ezzel párhuzamosan nem forgatnak fel minden értéket és normát. Az EVAL-FRI esetében felmerült a kérdés, hogy esetleg – úgymond egy kiskapun át - a súlyozás révén kísérlet történik a régi hierarchiák helyreállítására.

Az a gondolkodásmód, hogy célirányosan ügyelni kell arra, hogy az értékelési rendszer tartalmazza a munkatevékenységek minden lényegi ismervét és ezen túlmenően ellenőrizni kell azt is, hogy a főként nők által végzett munkatevékenységek jellemzői megfelelő figyelmet kapjanak, sokkal jobban megfelelt a konkrét projekt elvárásainak, mint a Katz és Baitsch azon elgondolása, hogy az ismérvek számát alacsonyan kell tartani. Az ABAKABA rendszer képezi a német nyelvterületen leginkább megvitatott „nemek szempontjából semleges” értékelési rendszert. Számunkra, kutatónők számára mindenképpen kihívást jelentett, hogy ez alkalommal egy eltérő rendszert alkalmazhattunk és próbálhattunk ki.

Itt kell kihangsúlyozni, hogy mi az ABAKABA rendszert mindenképpen egy olyan rendszernek tekintjük, amely képes megfelelni az áttekinthetőség, a munka lényegi tartalma és a nemek szerinti semlegesség Európai Unió elvárásainak. A rendszer működőképessége azonban a gyakorlati alkalmazás során bizonyosodik be; pl. a faktorok súlyozása során, vagy amikor utólagosan egy piaci faktor beépítésre kerül. A kiválasztott munkaértékelési rendszer egy olyan modell felé orientálódik, amelyek a múltban már átültettek a gyakorlatba, és amely nyomatékosan figyelembe veszi az egyenértékűséget és

Megjegyzés





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

A FABA ÉRTÉKELÉSI RENDSZER JELLEMZŐI ÉS ELEMEI

Megjegyzés

A FABA értékelési rendszer jellemzői és elemei

- Ismeretek, képességek és készségek
- Erőfeszítések/Megterhelési követelmények
- Felelősség
- Környezeti körülmények/Munkahelyi körülmények

az egyéb rendelkezéseket (áttekinthetőség, egységes rendszer, stb.). A rendszert az ausztriai projekt feltételei szerint átdolgozták és adaptálták. A következőkben ismertetjük a tevékenységek meghatározásakor és értékelésekor alkalmazott jellemzőket:

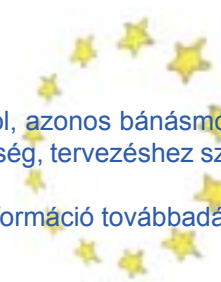
A FABA ÉRTÉKELÉSI RENDSZER JELLEMZŐI ÉS ELEMEI

1. Ismeretek, képességek és készségek

- Ismeretek (pl. informális képzettség, ismeretek folyamatokról, azonos bánásmód)
- Szellemi képességek (pl. problémamegoldás, döntési képesség, tervezéshez szükséges tények elemzése, véleményalkotási képesség stb.)
- Humán és kommunikatív készségek (pl. szóbeli, írásbeli, információ továbbadás, bánásmód ügyfelekkel, pedagógiai készségek)
- Fizikai képességek (kéz-szem koordináció, pontosság)

2. Erőfeszítések/Megterhelési követelmények

- Kezdeményezés és önállóság (csoportmunka, döntések végrehajtása, váratlan problémák)
- Fizikai követelmények (pl. támasztás, emelés, tolás, jelleg, terjedelem, folyamatoság)
- Szellemi követelmények (pl. összpontosítás, kitartás, kreativitás, tevékenységek változása, megszakítások)
- Érzelmi követelmények (pl. közös munka ügyfelekkel, verbális agresszió, elhatárolódás)





3. Felelősség

- Felelősség személyekért (nem vezetői funkciók; személyek szociális, gazdasági jólétéért)
- Foglalkoztatottak vezetéséért/koordinálásáért vállalt felelősség
- Felelősség anyagi eszközökért (pl. könyvelés, irodaszerek rendelése, stb.)
- Felelősség tárgyi eszközökért, információkért (pl. személyi információs rendszerek)

4. Környezeti körülmények/ Munkahelyi körülmények

- Munkafeltételek (pl. fertőzésveszély, sérülésveszély, más személyek által keltett zaj, meleg-hideg, személyes komfort)

A jellemzők (faktorok) súlyozása fontos és jelentős. Ez egy (bér) politikai döntés és gyakran a súlyozás révén történik kísérlet a régi hierarchia helyreállítására. A vállalaton belül úgy választottuk ki a kritériumokat, hogy ne forgassunk fel mindent, azonban valósuljon meg egy igazságos értékelés és csökkenjen a hátrányos megkülönböztetés. A végleges eredmények még nem állnak rendelkezésre.

(Súlyozási mátrix: <http://www.dabo.at>)

Megjegyzés





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

MODELLEK ÉS VITÁK EURÓPÁBAN

Megjegyzés

MODELLEK ÉS VITÁK EURÓPÁBAN

Mint az a korábbiak során megemlítésre került, az Európai Unió azt ajánlotta a tagállamoknak, hogy a férfiak és nők közötti jövedelmkülönbségek csökkentése érdekében egyrészt végezzék el a bérek és fizetések elemzését (lásd: Iránymutatás 1996), másrészt dolgozzanak ki egy a nemek szempontjából semleges, diszkriminációmentes munkaértékelési rendszert.

Ezért számos országban elindultak a kapcsolódó projektek. Például:

Egyesült Királyság: A helyi/kommunális önkormányzatok megszüntették a kék és fehér galléros (azaz munkások és alkalmazottak) közötti különbséget és a munkáltatók, a szakszervezetek és a független szakértők közösen kidolgozták a National Joint Council (NJC) értékelési rendszerét.

Spanyolország: Létezett egy EU-projekt, amely jelentősen befolyásolta az NJC elgondolásait.

Finnország: A munkáltatók és a munkavállalók érdekképviselete már 10 évvel ezelőtt kialakított egy „Monitoring csoportot”. A csoport kidolgozott számos munkadokumentumot, kritériumok és jellemzőt, úgy mint felelősség, kommunikáció, amelyek megvitatásra kerültek (Munkadokumentum: From Illusion to Reality).

Norvégia: A munkaügyi minisztériumban kialakított azonos elbánás ombudsman iroda





kidolgozta a munkaértékelés irányelveit és ajánlásait (a női munkaterületekre típusos kritériumok felvétele).

Svédország: itt is évtizedek óta folyik a vita. Néhány kommunális önkormányzat már kipróbálta az új munkaértékelési rendszereket. A kritériumok és elemek témakörében tapasztalatcsere folyt az Egyesült Királysággal. Az ismert Hay-rendszer néhány módosított verziója alkalmazásra került.

Németország: A diszkriminációmentes munkaértékelés módszereinek kipróbálásakor és az azokhoz kapcsolódó viták során az érintettek általában visszanyúlnak az ABAKA-BA rendszerhez. Léteztek/léteznek projektek a rendszer kipróbálására a szolgáltatási szektorban Hannover városában, van egy projekt főiskolákon dolgozó titkárnők részére és az ÖTV szakszervezet kampányt indított a női munka felértékelésére.

Belgium: a Munkaügyi Minisztérium kiadott egy publikációt „Pour une renumeration correcte” (Az igazságos bérezésért) címmel, amely egyebek mellett utasításokat tartalmaz a bérek és fizetések felülvizsgálatára. 2001 őszén egy nagyobb konferencia kerül megrendezésre a nemek közötti bérproblematika témaköréről.

Dánia: szakszervezeti irányelvek az azonos bérezésről; a Munkaügyi Minisztérium nemrég (2001) egy publikációt jelentetett meg, amelyben különböző diszkriminációmentes munkaértékelési rendszerek és projektek kerülnek bemutatásra.

Svájc: ugyan nem tagja az EU-nak, azonban a 80-as évek óta célirányos munka folyik

Megjegyzés





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KITEKINTÉS

Megjegyzés

a probléma megoldására. A Szövetségi Iroda a Férfiak és Nők Azonos Jogállásáról gondozásában számos publikáció jelent meg, többek között kidolgozásra és alkalmazásra került az ABAKABA modell.

A felsorolást nyilván még folytatható lenne, azonban fontos itt megjegyezni, hogy néhány országban már évtizedek óta célirányosan megvitatják az azonos értékűség elvének megvalósítását. Főként szakértők hangsúlyozzák, hogy tudatában kell lennünk annak, hogy az újraértékelés hosszadalmas folyamat. Ez a folyamat megköveteli minden résztvevőtől a munkaértékelési folyamat elmélyült tanulmányozását és a diszkriminációs szempontok megvitatását.

ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KITEKINTÉS

Központi jelentőségű, hogy rendelkezünk konkrét adatokkal, amelyek az eddig láthatatlan jelenségeket láthatóvá teszik. A gyakorlat azt mutatja, hogy az igazságos és diszkriminációmentes munkaértékelési rendszerek lehetővé teszik a „nők által uralt” munkahelyek felértékelését. Az elemző, diszkriminációmentes értékelési rendszerek abból a szempontból „támogatják a nőket”, hogy nem értékelik másként a férfiakat és az általuk elvégzett tevékenységeket.

Létezik olyan értékelési rendszer, amely meg tudja akadályozni a bérezésbeli diszkrimináció minden formáját? Nem, ilyen nincs és nem létezik egy egyedül helyes és igazságos munkaértékelési rendszer. Hiszen: a bérezésbeli egyenlőség nemcsak az alkalmazott technika kérdése. Számos rendszer (vállalati tanácsadók által javasolt rendszerek is) tart





ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KITEKINTÉS

igényt a nemek szempontjából semleges jelzőre és a valóságban mégsem képesek ezt biztosítani. A nőknek aktív szerepet kell vállalniuk, hogy megváltozzon tevékenységük értékelése. Ennek során új értékelési kritériumokat kell bevonni, a jellemzők tartalmát ismételtelen meg kell határozni, új és más típusú pótlékokat kell létrehozni. A bérezési rendszerben a „női munka” alulértékeltisége arra vezethető vissza, hogy a többségében nők által ellátott munkaterületek jellemzőit egyáltalán nem vagy nem kielégítő módon veszik figyelembe. Megismételjük: a tevékenységek értékelése és nem a személy megítélése áll a középpontban!

A „női munka” értékének újbóli meghatározására irányuló erőfeszítések támadást jelentenek a kialakult hierarchiára és a hatalom és az elismerés visszahódítását célozzák. Ez azonban egy hosszú út és az ehhez szükséges vitákat számos szinten kell lefolytatni. A bérezésbeli egyenlőség nem egyszerűen az alkalmazott technika, hanem egy politikai tárgyalási és megvalósítási folyamat kérdése; azaz több szint együttműködésére van szükség (lásd az alábbi ábrát).

Megjegyzés





V. RÉSZ: AZ EURÓPAI MUNKAÉRTÉKELÉSI RENDSZEREK...

A BÉREGYENLŐSÉGI POLITIKA SZINTJEI

Megjegyzés

A BÉREGYENLŐSÉGI POLITIKA SZINTJEI





IRODALOM

IRODALOM

- Freiburg Kanton által készített funkcionális értékelés. Evalfri rendszer. Információk az Államtanács részére az Evalfri rendszer alkalmazásának tapasztalatairól. Freiburg 1999.
- Európai Bizottság (1996): Iránymutatás a férfiak és nők azonos értékű munka mellett azonos bérezését rögzítő alapelvhez.
- Krell, Gertraude (2001): A szolgáltatási munka elemzése és értékelése. Vitaanyag. Megjelent: Industrielle Beziehungen 8(2001)1,9-36.
- Hastings, Sue (1991): Developing a Less Discriminatory Job Evaluation Scheme, Oxford.
- Katz/Baitsch (1996): Béregyenlőség a gyakorlat számára. Két eszköz a nemektől független munkaértékeléshez. Zürich.
- Ranftl, Edeltraud (1998): Előtanulmány „Diszkriminációmentes munkaértékelés”. (nem publikált anyag. Ms.) Linz.
- Regine Winter (Közreműködött: Gertraude Krell) (1997): A női tevékenységek felértékelése. Szakértői tanulmány a Közszolgáltatási, Szállítási és Közlekedési Szakszervezet (ÖTV) Stuttgart megbízásából. (Kiadó a Közszolgáltatási, Szállítási és Közlekedési Szakszervezet).

Megjegyzés





VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

A LEHETSÉGES NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ ELSŐDLEGES JELLEMZŐI

Megjegyzés

A nemi diszkriminációnak jól elkülöníthető típus-jegyei vannak

VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

A cselekvési iránymutató és az ellenőrzőlisták azoknak szól, akik a gyakorlatban kívánják alkalmazni az azonos értékű munkáért azonos bért alapelveit. Ehhez különböző ellenőrző listákat dolgoztunk ki, melyek mind a munkavállalói képviseleteknek, mind a nemek egyenlőségét figyelembe vevő munkaadóknak megkönnyíthetik a meglévő kollektív szerződések és üzemi megállapodások esélyegyenlőség szempontjain szerinti vizsgálatát. Bárkinek segíthetnek saját bérkörnyezeti besorolásuk megállapításában. Alkalmazhatók mind az állami, mind a magánszektorban.

Emlékeztetőül: Az eddigi munkaértékelési modellek és a bérek realitása a nemek különbözőségére épülő igazságtalanságokat „rejtettek”, melyek racionálisan nem magyarázhatók. A legfontosabbakat az alábbiakban foglaljuk össze még egyszer:

A LEHETSÉGES NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ ELSŐDLEGES JELLEMZŐI

- A nők átlagos jövedelme alacsonyabb, mint az azonos munkaviszonyú férfiaké.
- Azonos bércsoporton belül nők átlagjövedelme alacsonyabb a férfiakénál.
- Az elsősorban nők által végzett nem betanított tevékenységek bérezése alacsonyabb, mint a döntően férfiak által végzett nem betanított tevékenységeké.
- Az elsősorban nők által végzett munka és szakma alacsonyabb besorolású vagy értékelésű, mint az ugyanolyan teljesítményű, képességeket megkövetelő és felelősségű, elsősorban férfiak által betöltött munkakörök.





- A nőket a férfiaknál gyakrabban vesznek fel minimálbérre.
- A férfi munkavállalók dominálta bércsoportokat jobban megfizetik, mint azokat, ahol a női munkavállalók aránya magasabb.
- A nők azonos alkalmazási képesítések és azonos üzemben eltöltött idő mellett is alacsonyabb jövedelmet kapnak, mint a férfiak.
- A termelés és a szolgáltatások különböző területein különböző jutalmazási és teljesítménybérezési rendszerek, túlóra kifizetések vannak érvényben, melyek negatívan hatnak a nők jövedelmére.

Ahhoz, hogy csökkenteni lehessen a munkaerőpiacon a nemek szerinti hátrányos megkülönböztetést, a bérrendszereknek a következő követelményeknek kell megfelelni:

- A bérezési rendszereket átláthatóvá kell tenni;
- Minden foglalkoztatottnál (pl. azonos munkaadónál dolgozó munkavállaló és alkalmazott nőnél) azonos értékelési mércét kell alkalmazni
- Az értékelési rendszereket a férfiak és nők számára azonos és objektív kritériumokra kell alapozni.
- A kritériumokat diszkrimináció mentesen kell súlyozni, és így figyelembe kell venniük a munkát és annak jellegét.
- A bérrendszerek nem diszkriminálhatnak a nemek szerint.
- A bérezés minden elemét, pl. pótlékok, prémiumok, ellenőrizni kell, azoknak ellenőrizhetőnek kell lenni.

Az alábbi ellenőrző listák természetesen nem helyettesítik az átfogó üzemszociológiai vizsgálatokat, de kiindulópontként szolgálhatnak azoknak, akik az üzemekben és a kollek-

Megjegyzés

Az ellenőrző listák, kiegészítve üzemszociológiai vizsgálatokkal pontos képet tudnak mutatni.





VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

A LEHETSÉGES NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ ELSŐDLEGES JELLEMZŐI

Megjegyzés

tív tárgyalásokon ezzel a témával foglalkoznak, hogy közelebb jussanak a nemi alapon igazságos munkaértékelés és bérezés céljához.

„Használati utasítás”:

A kérdőíveket egyedül vagy másokkal együtt is ki lehet tölteni, a megfelelő válaszokat egy x-el lehet megjelölni. A listákat csoportokban is megvitathatják, megbeszélhetik, mely területeket tartják személyesen vagy munkájukban fontosnak.

A következő kérdések vitaindítóként használhatja:

Vitatémák
Volt-e valaha olyan érzése, hogy munkáját kevésbé tartják értékesnek? Miben nyilvánult meg? Mit lehet ellene tenni?
Férfi-kollégáinak van-e erről véleménye? Melyek a fő érvek?
Hitelesnek tartja-e a fizetésekben a nemek közötti egyenlőség kérdését? Miért? Melyek az ellenérvek?
Mit tehet Ön a szakszervezetben azért, hogy a tarifa bizottság az egyenlő bérezés kérdését nem-specifikus szempontok alapján vizsgálja?
Hogyan lehet a munkahelyen megreformálni a munkaértékelést?





A BÉREZÉSI RENDSZER ELEMZÉSE

Ezek és hasonló kérdések segíthetnek abban, hogy meghatározzák lépéseiket és a listák valóban hasznosak legyenek.

Általában érvényes: ha az első oszlopban (igen) van több kereszt, akkor Önnél egyáltalán nem olyan rossz a helyzet. Az ideális cél, mely egyben az Európai Unió célkitűzése is, hogy minden kérdésre igennel lehessen válaszolni.

Az első lépésben valószínűleg sok kérdésre nem tud még válaszolni, mert pontosabb vagy időigényesebb elemzésre van szüksége. Nem fontos, hogy az össze ellenőrző listát egymás után "rágja végig", sokkal lényegesebb, hogy a helyzetek alapján egy olyan lista álljon össze, amely megmutatja, hol vannak az üzemükben a gyenge pontok.

Minden témánál ajánlatos végül egy intézkedési tervet összeállítani. Utolsó fejezetünk-ből megtudhatja, hogyan állíthatja ezt össze.

A BÉREZÉSI RENDSZER ELEMZÉSE

A személyzeti dokumentumokból, bérlistákból és a vállalnál használt munka értékelési rendszerekből, valamint a munkatársakhoz intézett kérdésekből olyan információkat lehet leszármá, melyek megvilágítják a bérszabályokat és azok nemek szerinti dimenzióit.

Először egy általános áttekintésre van szükség a vállalat vagy az ágazat nemek és bérek szerinti megoszlásáról. Ebben a következő szempontokat kell figyelembe venni:

Megjegyzés





VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

A BÉREZÉSI RENDSZER ELEMZÉSE

Megjegyzés

Az alkalmazottak összetétele

- Nemek szerinti megoszlás
- Szakképesítés / Végzettség
- Szakma megjelölések
- Kor
- Az üzemben eltöltött idő
- Kezdő fizetések
- Az üzemben eltöltött idő alatt kapott béremelések
- Munkaidő (szünetidő nélkül)

Bér

- A kollektív szerződés előírása
- Bércsoportok
- Alapbér
- Bérkiegészítés és egyéb munkáltatói járulékok
- Besorolási és értékelési rendszer
- A munkahelyi értékelés előírásai
- Besorolási és értékelési kritériumok
- Információ az egyes tevékenységek piaci helyzetéről





I. ELLENŐRZŐ LISTA: BÉR ÉS BÉRSTRUKTÚRA

I. ELLENŐRZŐ LISTA: BÉR ÉS BÉRSTRUKTÚRA

Az alábbi kérdések segítségével értékelhetik az eddig szerzett információkat.

Bérstruktúra

Kérdés	Igen	Nem
Azonos-e az azonos munkakörben dolgozó nők és férfiak átlagjövedelme?		
Azonos-e az azonos bércsoportban dolgozó nők és férfiak átlagjövedelme?		
Azonos számú nőt és férfit alkalmaztak minimálbéren?		

Alapbér

Kérdés	Igen	Nem
Azonos szakképesítés és vállalatnál eltöltött idő esetén azonos alapbért kapnak-e a férfiak és a nők?		
A nőket és férfiakat általában azonos bérrel veszik fel?		
A nők azonos munkáért ugyanazt a bért kapják, mint az előttük alkalmazott férfiak?		

Megjegyzés

Első ellenőrző lista:
A bérezés áttekintése.



Egyenlő munkáért egyenértékű bért. 4. EU Akcióprogram



VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

I. ELLENŐRZŐ LISTA: BÉR ÉS BÉRSTRUKTÚRA

Megjegyzés

Ha nem: változott-e a feladat és felelősség?		
A férfiak ugyanolyan gyorsan kerülnek magasabb besorolási csoportba, mint a nők?		
A nők ugyanolyan gyakran kerülnek magasabb értékelési kategóriába?	★ ★ ★	★
A meglévő jövedelmek a valóban létező termelékenységi különbségeket tükrözik? (Lásd még: a női munka felértékelése)	★	★ ★ ★
A részfoglalkoztatású munkahelyeken ugyanazt az átlagbért fizetik, mint a teljes munkaidős helyeken?	★	★ ★ ★
A zömmel nők által végzett részmunkaidős munkát ugyanolyan mértékben részesítik jutalmazásban és egyéb juttatásokban, mint a zömmel férfiak által végzett részmunkaidős munkát?	★ ★ ★	★

Jutalmak és bérjellegű juttatások

Kérdés	Igen	Nem
(Azonos alaphérem mellett) a férfiak és nők egyforma eséllyel kaphatnak jutalmat (dologi juttatásokat és kedvezményeket)?		
A vállalatnál eltöltött idő után járó bérpótléknál beszámítják a szülei szabadságot?		





A termelés különböző területein vagy akár egy részlegben belül azonos „teljesítménybér rendszer” (darabbér stb.) van érvényben, amely kizárja, hogy egyik vagy másik nemet aránytalanul részesüljön?		
A különböző részlegeken azonos túlóráért fizetnek, amely kizárja, hogy egyik vagy másik nemet aránytalanul részesüljön?		

Megjegyzés

A TEVÉKENYSÉGEK ÉS MUNKATARTALMAK EGYENÉRTÉKŰSÉGÉNEK ELEMZÉSE

A munkaerőpiac struktúrája nemek szerinti: a tevékenységeket az egyik vagy másik nemhez rendelik és eszerint értékelik, mint az 5. Fejezetben leírtakból is látható. Ez a megítélés tudományosan nem megalapozható; társadalmi hagyományokból és normákból alakult ki és betonozódott be. Sem Magyarországon, sem más Európai országban nem felel meg a tényleges valóságnak. Ennek ellenére tartja még magát a „családfenntartó” férfi és a „mellékereső” nő képe. Pedig a nő szinte sehol sem „mellé(kes) kereső”. Az ő keresete nélkül ma a családok már nem élnének meg. Ezen kívül, sok aktív korú nő egyedül neveli gyermekét vagy egyedülálló, sőt egyre több gyermekét egyedül nevelő nő van, mint férfi. De még ha ez nem is lenne így, akkor sem lenne semmi ok a bérekben jelentkező diszkriminációra, hisz a női munkaerő ugyanúgy értékes, mint a férfi.

Semmi ok arra, hogy a közügyesség alacsonyabb értékű legyen, mint a kemény fizikai munka (amit az utóbbi időben egyre gyakrabban gépek vehetnek át).





VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

II. ELLENŐRZŐ LISTA: TEVÉKENYSÉGEK ÉS MUNKATARTALMAK

Megjegyzés

Felmerül a kérdés, hogy a munkát hogyan lehet igazságosabban és a nemek szempontjából semlegesebben értékelni. A 8. Fejezetben részletesen foglalkozunk ezzel. Egy ellenőrző lista segítségével megvizsgálhatjuk a meglévő vállalati munka értékelési rendszereket a nemek szerinti egyenlőség alapján és adott esetben hozzájárulhatunk egy jobb rendszer kialakításához.

II. ELLENŐRZŐ LISTA: TEVÉKENYSÉGEK ÉS MUNKATARTALMAK

(Ennél a vizsgálatnál használni lehet a személyzeti osztályon általában meglévő munkahelyi leírásokat.)

Munkamegjelölések

Kérdés	Igen	Nem
Az állásmeghirdetések nemek szempontjából semlegesek és a nőket szólítják meg?		
Azonos tevékenységek esetében azonos szakmai megjelölést alkalmaznak (pl. eladónő és eladó, nem értékesítési asszisztens)		
Ha nem: van az eltérő megnevezésnek valamilyen hatása a munka státuszára?		

Második ellenőrző lista:
munkatartalom áttekintése





II. ELLENŐRZŐ LISTA: TEVÉKENYSÉGEK ÉS MUNKATARTALMAK

Munkaköri leírások

Kérdés	Igen	Nem
A munkaköri leírások tartalmazzák minden, a munkához tartozó tevékenységet?		
A besorolási jellemzők a tevékenység lényegét értékelik?		
Hiányoznak olyan tevékenységi jellemzők, melyek lényeges követelményeket takarnak		
Minden tevékenységi jellemző alkalmazható a tevékenységre?		

Megjegyzés

Interperszonális terület

Tükrözik-e a munkaköri leírások a következő követelményeket?	Igen	Nem
A másokkal való kapcsolatot, melyben odafigyelés, barátságosság, taktikai készség, önuralom és türelem szükséges és bizonyos körülmények között a külső megjelenés is (ízléses, elegáns ruházat, ápoltság stb.)		
Speciális csoportokkal való kapcsolat, melyben az alábbi követelményeket támasztják:		





VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

II. ELLENŐRZŐ LISTA: TEVÉKENYSÉGEK ÉS MUNKATARTALMAK

Megjegyzés

Mások helyzetébe beleélni magát (empátia) és mások szempontjait megérteni		
Finom szociális jelzések felismerése és értelmezése		
Nehéz helyzetek leküzdése (konfliktusok, fájdalom, kétségbeesés stb.)	★ ★ ★	★
Az egyéni személyiség és szerep kivetítése a helyzetnek, mások képességeinek és igényeinek megfelelően stb.)	★ ★ ★	★ ★ ★

Koncentrációs és figyelmei követelmények

Tükrözik-e a munkaköri leírások a következő követelményeket?	Igen	Nem
Koncentrációs követelmények		
A részletek érzékelése		
Rövidtávú memória (pl. telefonszámok, üzenetek, címek, nevek megjegyzése rövid időre)		
Egy tevékenység folytatása megszakítás után (pl. telefonhívás után)		





II. ELLENŐRZŐ LISTA: TEVÉKENYSÉGEK ÉS MUNKATARTALMAK

Ügyesség:

Tükrözik-e a munkaköri leírások a következő követelményeket?	Igen	Nem
testmozgás (pl. étellel és itallal egy zsúfolt teremben)		
kézügyesség (pl. gépírásnál, adatbevitelnél)		
szem-kéz-koordináció (pl. varrásnál)		

Terhelések

Tükrözik-e a munkaköri leírások a következő követelményeket?	Igen	Nem
Bizonyos testrészek, ill. izomcsoportok egyoldalú terhelése		
Tartalmát tekintve nem megfelelő munkakörülmények (ismétlődő tevékenységek, korlátozott mozgástér)		
Nem megfelelő környezeti körülmények (huzat, rossz légkondicionáló, közlekedési zaj)		

Megjegyzés





VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ELEMZÉSE

Megjegyzés

Harmadik ellenőrző lista:
A Kollektív Szerződés elemzése

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ELEMZÉSE

A szakszervezeteknek a kollektív tárgyalások során lehetőségük van arra, hogy szempontként érvényesítsék a nemek közti egyenlőséget. Ez azonban csak akkor járhat sikerrel, ha a tárgyalóbizottság tagjai érzékenyek a kérdés iránt és közöttük megfelelő számban képviseltetik magukat a nők.

III. ELLENŐRZŐ LISTA: KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

Itt egy sor olyan kérdést vetünk fel, melyeket figyelembe kell venni a kollektív tárgyalások során, ha a nemek közötti egyenlőségnek nagyobb teret akarunk biztosítani.



A kollektív szerződések kialakítása

Általános

Kérdés	Igen	Nem
A bevezetőben van-e olyan szándéknyilatkozat, mely hangsúlyozza a nemek közötti egyenlőség célkitűzését?		
Kizárták-e munkavállalók/munkavállaló nők csoportjait pl. rész-foglalkoztatásúak, kisegítők, kis óraszámú foglalkoztatottak?		
Van-e a kizárásnak szakmai oka?		
Kizárt-e a nemek szerinti diszkrimináció?		





III. ELLENŐRZŐ LISTA: KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

A bérezési rendszer

Kérdés	Igen	Nem
Összességét tekintve átlátható-e a bérezési rendszer?		
Van-e minden foglalkoztatott csoportra vonatkozó, egységes Bérezési rendszer?		
Meggyökeredzett-e az egyenlő esélyek politikájának ellenőrzése?		
Van-e esélyegyenlőségi megbízott?		
Készül-e beszámoló a vállalat esélyegyenlőségi politikájának eredményeiről?		

Megjegyzés

A különböző bércsoportok alapbérének kialakítása

Kérdés	Igen	Nem
Milyen különbség van az egyes bércsoportok között? Csökken a különbség a felső csoportok között? (azaz aki a felső csoportokba került, a feljebb sorolásnál kevesebbet kap-e, mint az, aki alacsonyabb csoportból kerül feljebb?)		





VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

III. ELLENŐRZŐ LISTA: KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

Megjegyzés

A bércsoportok közti különbség nem befolyásolja-e a nemek szerinti kereseteket?		
Eléri-e a megélhetési minimumot a legalacsonyabb bércsoportban kifizetett bér (Megjegyzés: A „dolgozó szegények” szegénységi küszöbe, tehát az egész napos jövedelemtermelő tevékenység ellenére kialakult szegénység az átlagjövedelem 60%-a.)		
Van-e kevés bércsoport a vállalati átlagbérszint alatt? (Megjegyzés: minél kevesebb, annál jobb a nőknek, hiszen az alacsonyabb bércsoportokon belüli differenciálás ezek bebetonozásához vezet)		
Átjárhatóak-e a bércsoportok (magasabb szakképesítés mellett)? (Megjegyzés: A további feljebb sorolás kizárása diszkriminatív)		

Jutalmak és pótlékok

Kérdés	Igen	Nem
Minden részleg és tevékenység ugyanolyan mértékben részesülhet a jutalmakból és pótlékokból?		
Vonatkozik ez azokra a területekre is, ahol a nők aránya jelentős?		
A teljesítménypótlékot olyan kritériumok szerint adják, melyek kizárják a nemek szerinti diszkriminációt?		





III. ELLENŐRZŐ LISTA: KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

Nevelési és gondozási idők szabályozása

Megjegyzés

Kérdés	Igen	Nem
A megszakítási időszakokat a törvényben előírtak rendelkezéseken túlmenően is figyelembe veszik?		
Fennáll a korlátozás nélküli jogosultság a nem házasságban élő partnerek ill. más családtagok esetében is?		
A gondozásra és nevelésre fordított időt beszámítják foglalkoztatási időként? Van-e munkaidő-csökkentésre vagy rugalmasításra joga a munkavállalónak a nevelési szabadság igénybevétele helyett vagy azt követően?		
Van-e lehetőség arra, hogy szakképesítést/átképzést szerezzen a munkavállaló a szülői szabadság ideje alatt?		
A nevelési szabadság alatt szerzett kvalifikációt (szervezőképesség, stresszhelyzetben nagyobb ellenálló képesség, empátia stb.) anyagilag is elismerik?		
Van-e gyermekgondozásra vonatkozó szabály?		
Biztosít a vállalat pénzügyi támogatást a gyermekgondozásért vagy ápolásért?		





VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

III. ELLENŐRZŐ LISTA: KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

Megjegyzés

Humánpolitika

Kérdés	Igen	Nem
Van-e külön megállapodás arra, hogy az esélyegyenlőséget a humánpolitikán keresztül is létrehozzák?		
Törekednek-e a foglalkoztatottak között a férfi-nő arány egyensúlyára?		
Van-e speciálisan a nők előmenetelét támogató rendszer?		
Van-e speciálisan a nők előmenetelét támogató rendszer az át,- és továbbképzésben?		
Tervezik-e vezetőség figyelmének felhívását és továbbképzését az esélyegyenlőség kérdésében?		

A szexuális zaklatásra vonatkozó szabályok

Kérdés	Igen	Nem
Szankcionálja a vállalat a szexuális zaklatást?		
A tilalom vonatkozik a vállalton kívüli személyekre és reklámra is?		





AZ EGYÉNI BÉRHELYZET ELEMZÉSE

A tilalom vonatkozik a nyilvánosan megközelíthető helységeken a meztelen nőket ábrázoló képek kiakasztására is?		
Kivizsgálják a szexuális zaklatásra vonatkozó panaszokat?		
Vannak minden munkavállalóra vonatkozó figyelemfelkeltő intézkedések?		

Megjegyzés

AZ EGYÉNI BÉRHELYZET ELEMZÉSE

Amennyiben a vállalatnál nincs kollektív szerződéses kötelezettség, de fennáll annak a gyanúja, hogy valakit a neme miatt hátrányosan megkülönböztetik a fizetés megítélésénél, úgy mielőbb tisztázza magának az érintett - a szakszervezet támogatásával - egyéni bérhelyzetét: az első lépésben ilyenkor un. összehasonlító adatokat (többek között a munkaköri leírásokat) kell egy férfikollégáról beszerezni, akiről feltételezhető, hogy azonos (értékű) munkáért magasabb bért kap. Természetesen az adatvédelem miatt diszkrécióra van szükség, és az adatokat semmilyen esetben sem lehet a kolléga helyzetének gyengítésére használni- A cél mindenképpen az legyen, hogy az eddig igazságtalanul alacsonyabb bért megemeljék és nem fordítva!!!

Az egyéni bérhelyzet

- Milyen munkát végez?
- Mi a munkahelyének a megnevezése?





VI. RÉSZ: CSELEKVÉSI IRÁNYMUTATÓ ÉS ELLENŐRZŐLISTÁK

AZ EGYÉNI BÉRHELYZET ELEMZÉSE

Megjegyzés

- Melyik részlegen dolgozik?
- Mióta dolgozik a jelenlegi munkáltatójánál?
- Mióta dolgozik ennél a munkáltatónál a jelenlegi részlegen?
- Milyen feladatai vannak? Melyek a legfontosabb tevékenységei és felelősségei?
- Mi az alpbére?
- Mekkora jutalma és a pótlékai (nemcsak a pénzbeniek)?
- Heti hány órát (túlórakkal együtt) dolgozik átlagban?
- Milyen egyéb képesítése van?
- Hány férfi végzi ugyanezt a munkát?
- Összehasonlítják a munkaköri leírásokat??
- Írja le, milyen különbségek vannak az Ön és a munkatársa munkája között.

Az eredményeket gyűjtsék össze és segítségükkel írják le a munkaköri tevékenységeket. Ebben a II. ellenőrző lista segít. Próbálja meg a különbségeket mennyiségileg is kifejezni, úgy, hogy leírja, Ön szerint mennyire jelentősek a különbségek. Döntse el, mely utat választja, hogy ugyanazt a bért érje el.





VII. RÉSZ: INTÉZKEDÉSI TERV: ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKA VILÁGÁBAN

A bérrendszerek és munkahelyi leírások, ill. az egyéni bérhelyzet vizsgálatának befejezése után következő lépésben ajánlatos, hogy egyedül, vagy a többiekkel közösen tervet készítsünk annak érdekében, hogy közelebb kerüljünk az esélyegyenlőséghez.

SEGÍTSÉG A DÖNTÉSEKBEN:

Vitassa meg a többiekkel vagy Önmagával a következő lépéseket:

Mi a konkrét probléma?

- „Egyéni” egyenlőtlen bánásmód/megkülönböztetés?
- Igazságtalan munkaértékelési rendszer?
- Diszkriminatív kollektív szerződés?
- Csekély előmeneteli lehetőségek?
- A szakszervezet tarifabizottságaiban kevés női részvétel?
- Egyéb? Mi?

Mit akar elérni?

- Az egyéni helyzet megváltoztatása?
- Esélyegyenlőségi szabályok felvétele a kollektív szerződésbe.
- Igazságosabb munkaértékelési rendszer.
- Egyéb? Mi?

Megjegyzés





VII. RÉSZ: INTÉZKEDÉSI TERV: ESÉLYEGYENLŐSÉG

SEGÍTSÉG A DÖNTÉSEKBEN

Megjegyzés

Ki lehet (stratégiai) partner?

- A többi nő?
- Üzemi kollégák és kolléganők?
- Üzemi tanács?
- Szakszervezet?
- Egyéb? Ki?

Ki segíthet?

- Szakszervezet?
- A kormány nőügyi megbízottja?
- Ombudsman?
- Bíróságok?
- Mások? Ki?



Milyen ellenállással kell számolni? Hogy lehet ezt hatástalanítani?

Ezt követően válasszon a következő lépések és akciók közül:

- A téma nyilvános megvitatása
- A (saját) szakszervezet meggyőzése, hogy az igazságos bérezést vegyék fel a kollektív tárgyalásokba.
- A munkaadó meggyőzése, hogy tegye lehetővé az igazságos bérezést.
- Az üzemi keretfeltételek javítása nők számára.
- A bérezési rendszer módosítása
- A tevékenységek követelményeinek és bérezésének újraszűlyözása





- A szakképzettség újradefiniálása és újraértékelése
- Azon képességek újraértékelése, melyeket a nők nem hivatalosan szereznek pl. az ápolási és takarítási tevékenységek. Ezeket azonos értékű szakmai készségekként (pl. bádogos vagy kőművesképzés)
- Olyan képességek újraértékelése, melyek inkább jellemzőek nőkre, mint férfiakra. (pl. kézügyesség).

Az érintett nő, a következőket teheti, ha úgy gondolja, hogy bérezése nemi diszkriminációs okból nem igazságos.

- **Forduljon szakszervezetéhez**
- **Forduljon munkaadójához (amennyiben biztos benne, hogy bízhat benne).**
- **Forduljon egy olyan nőszervezethez, amely kész arra, hogy kiálljon Önért.**

Ha segítségre van szüksége, forduljon hozzánk. Segíthetünk abban, hogy megtalálja azt, akihez bizalommal fordulhat:

info@solution4.org
06 20 330 5665 (Ildikó Krén)
Solution4.org Consulting
Andrássy út 76.
1062 Budapest

Megjegyzés





VIII. RÉSZ: ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKA VILÁGÁBAN...

A KUTATÁS TÁRGYA

Megjegyzés

- A munkába való visszatérés sokkal könnyebb olyan munkahelyek esetén, ahol alacsony a bérszínvonal.
- A tradicionális női munkák alulértékelve vannak.

VIII. RÉSZ: ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKA VILÁGÁBAN. AZ EGYENLŐ FOGLALKOZTATÁS GYAKORLATA – BÉREZÉSI ELTÉRÉSEK A FÉRFIAK ÉS A NŐK KÖZÖTT – (GENDER PAY-GAP ANALYSIS). KUTATÁS A HEIM PÁL KÓRHÁZBAN

Krén Ildikó, Kristóf Luca, Mátyási Sándor, Pócs István

A KUTATÁS TÁRGYA

A kutatás tárgya a női munkaerő foglalkoztatási viszonyainak és gyakorlatának megismerése, az egyenlő foglalkoztatási esélyekkel kapcsolatos tapasztalatok feltárása, különös tekintettel a bérezésben megnyilvánuló eltérésekre. Éppen ezért egy olyan területet választottunk, amire a női alkalmazottak átlagon felüli aránya és a rendkívül alacsony bérszínvonal jellemző. A Heim Pál Gyermekkórházat (HPK) vizsgáltuk.

Az eredmény nem csak a vizsgált intézmény vezetése számára használható fel közvetlenül, hanem hozzájárulhat az egészségügyi szakma egészében az egyes csoportok közötti bérezési különbségek csökkenéséhez, és elősegíti az Európai Unió csatlakozást is, amennyiben ott elvárás a diszkriminációmentes foglalkoztatáspolitikát a tagjelölt országokkal szemben.





ELMÉLETI ÉS MÓDSZERTANI ÖSSZEFOGLALÓ:

ELMÉLETI ÉS MÓDSZERTANI ÖSSZEFOGLALÓ:

- A bérezési különbségeknek különböző (nem elfogadható) okai vannak. Többek közt:
- A piac-szegmentálódás. A munkába való visszatérés sokkal könnyebb olyan munkahelyek esetén, ahol alacsony a bérszínvonal.
 - A tradicionális női munkák alulértékelve vannak.

Európai és magyar felmérések szerint a nők átlagosan 20-25%-kal keresnek kevesebbet (hasonló munkát végezve), mint a férfiak. Ez az arány természetesen tagállamonként eltérő, de megfigyelhető, hogy azokban az országokban, ahol jogi előírások korlátozzák a diszkriminációt, a különbség csökken. A kollektív tárgyalások fontos elemét kell hogy képezze a nemek közti bér-differencia elkerülése, bár ez Magyarországon nem jellemző. Ráadásul éppen ebben a szektorban semmiféle diszkrimináció nem lenne lehetséges, mert a közalkalmazotti bérrendszer egységes és kötött. Ennek ellenére jelentős bérezési eltérést találtunk a férfi-női foglalkoztatási gyakorlatban.

A szakirodalom az alábbi fogalmakat különbözteti meg:

- **Egyenlő munka – Equal work:** teljes mértékben, vagy nagyságrendileg azonos munkatartalom. Nincs jelentős különbség a tevékenység-típusokban és a munkafolyamatban. Ma már ki lehet abból indulni, hogy az "egyenlő munkáért egyenlő bér" elv érvényesül az EU-ban, és a tagjelölt országokban is.
- **Egyenértékű munka – Equivalent work:** Nem azonos munkakör és munkatartalom, de kevés különbség tehető az elvégzendő tevékenységek tartalmával kapcsolatban,

Megjegyzés





VIII. RÉSZ: ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKA VILÁGÁBAN...

A KUTATOTT SZERVEZET – A HEIM PÁL GYERMEKKÓRHÁZ – BEMUTATÁSA

Megjegyzés

- Az alacsony végzettséget igénylő munkakörökben magas a nők aránya – azaz e munkakörök elnőiesednek.
- A kvalifikált munkaköröket a területen a férfiak statisztikailag mérhető arányuknál nagyobb mértékben foglalják el.

pl. a képzettséget, az elvárt erőfeszítéseket, a felelősséget és a munkakörülményeket tekintve.

- **Egyforma értékű munka – Work of Equal Value.** Ez alatt olyan munkákat értünk, amelyek az értékteremtő – a szervezet alapvető céljait teljesítő – folyamatokhoz egyenlő mértékben járulnak hozzá. Ezek formailag egyáltalán nem azonos munkakörök.

A kutatás során interjúkat készítettünk egyes alkalmazottakkal, hogy megismerjük bérezési helyzetüket, és magyarázatot találjunk a diszkriminációra. Az adatelemzés során mind a kórházra vonatkozó, mind pedig KSH adatokat figyelembe vettünk. Ezen kívül a HPK kollektív szerződése is fontos alapot nyújtott. A kórház összes munkavállalói csoportja képezte a vizsgálat cél-populációját. Belőlük vetünk mintát.

A KUTATOTT SZERVEZET – A HEIM PÁL GYERMEKKÓRHÁZ – BEMUTATÁSA

A kórház egy gyermekklinika Budapesten, 917 ágygal és 380 alkalmazottal. Van egy erős szakszervezete is. A munkaügyi kapcsolatokat egy helyi bérmegállapodás és a Közalkalmazotti Bértábla szabályozza.

A férfi-nő arány elemzése azt mutatja, hogy a legalacsonyabb és a legmagasabb végzettséget igénylő kategóriáknál (fizikai munkások és orvosok) magas a férfiak aránya, a köztes szegmensekben a nők vannak döntő többségben.





E szerint :

- az alacsony végzettséget igénylő munkakörökben magas a nők aránya – azaz e munkakörök elnőiesednek –, másrészt
- a kvalifikált munkaköröket a területen a férfiak statisztikailag mérhető arányuknál nagyobb mértékben foglalják el.

Országos szinten az alábbi megállapításokat tehetjük:

- A kereseti viszonyok közel 20%-os eltérést mutatnak férfiak-nők között, a férfiak javára (igazolt hipotézis),
- Alacsony általános bérszint mellett az orvos kategóriában a jövedelem viszonylag magas,
- Fentiek nem a direkt diszkrimináció eredményei, sokkal inkább globális társadalmi (és strukturális) problémákra vezethetők vissza.

A HPK bérrendszere a Közalkalmazotti Bértábla alapján áll, de sokrétű, írásban is rögzített célja van: az egyes részlegek hatékonyságának növelése. A jövedelem két fő részből tevődik össze: az alapbér és az alapbéren felüli keresetekből.

Az alapbért a Közalkalmazotti Bértábla határozza meg, ezért ezen a területen nyílt diszkrimináció nem lehetséges. Az alapbéren felüli keresetek közé tartozik pl. a műszakpótlék, túlóra, jutalom, ügyeleti díjak.

Megjegyzés





VIII. RÉSZ: ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKA VILÁGÁBAN...

A KUTATOTT SZERVEZET – A HEIM PÁL GYERMEKKÓRHÁZ – BEMUTATÁSA

Megjegyzés

- Minimum 10%, maximum 20% béreltérés tapasztalható férfi-női dimenzió mentén, azonos munkaköri kategóriák között.
- Található olyan munkakör, ahol ez nagyobb, de olyan is, ahol a férfiak vannak rosszabb helyzetben. Ez arra utal, hogy direkt diszkrimináció nincs, csak rejtett, illetve látens.

A kereseti viszonyokat tekintve a következő eredményekre jutottunk:

- Minimum 10%, maximum 20% béreltérés tapasztalható férfi-női dimenzió mentén, azonos munkaköri kategóriák között. (A kiinduló hipotézis ennél magasabb eltérést feltételezett)
- Található olyan munkakör, ahol ez nagyobb, de olyan is, ahol a férfiak vannak rosszabb helyzetben. Ez arra utal, hogy direkt diszkrimináció nincs, csak rejtett, illetve látens.

A legmagasabb eltérés az ügyintézői kategóriában található meg, míg a jutalmak az egyéb diplomásoknál (nem orvos) a legmagasabbak. Ennek oka a bérrendszerben van.

A be- és kilépők számának vizsgálatánál az volt a kiindulási hipotézisünk, hogy a férfiak mobilitása (ki- és belépése) nagyobb, mint a nőké. Kutatási eredményünk azonban ezt cáfolta: kiderült, hogy a mobilitási eltéréseknél nem a férfi-női dimenzió a meghatározó, hanem a munkaköri kategória. Ennek alapján a munkaköri kategóriába való bekerülés mutatkozik a mobilitás egyik legfőbb meghatározójának.

Az orvosok körében a nők magasabb mobilitással rendelkeznek, mint a férfiak. A szakdolgozók körében ez épp fordítva van: itt a férfiak mobilitása magasabb. Ennek oka, hogy ugyan sokan lépnek be, de az alacsony (nőkéhez viszonyítva is alacsonyabb) keresetek miatt hamar ki is lépnek a férfiak; ez számukra sem egy vonzó munkakör.

Látens diszkriminációt például ott érhetünk tetten, hogy a jobban fizető munkakörökben





KUTATÁSI EREDMÉNYEK

kevésbé stabilak a nők, míg a legrosszabb jövedelmi kategóriákban a nők dominanciája, és a férfiak sokkal nagyobb mobilitása jellemző. A nők általában véve is a legrosszabb munkaköri kategóriákba "ragadnak" be az adatok szerint.

A ledolgozott évek számát tekintve az volt a kiinduló hipotézisünk, hogy a nők többet töltenek az egészségügyben (és a kórházban), mint a férfiak.

Ehhez képest a következőket találtuk:

- A férfiak és nők között nincs alapvető eltérés a kórházban ledolgozott évek számát tekintve (nem hosszabb a nők kórházi munkaviszonya, mint a férfiaké)
- A munkatársak meghatározó része az elmúlt 10 évben került a kórházba
- Két munkaköri kategóriánál van eltérés a ledolgozott évek számát tekintve: orvosok, ahol a férfiak stabilabb munkavállalónak mutatkoznak (magas a régóta HPK-as férfi orvosok aránya)
- szakdolgozók, ahol a nők látszanak stabilabb munkavállalónak (igen magas az öt évnél kevesebb időt dolgozó férfi munkavállalók aránya)

KUTATÁSI EREDMÉNYEK

- Bérek titkosítása, jövedelmek 'misztikus' volta
- Külső ellenség léte (kormány-minisztérium)
- Alapvető munkahelyi (eszköz, létszám, infrastruktúra) hiány és a 'heroikus' küzdelem elfedi a belső 'diszkriminációs' problémákat
- Társadalmi tradíciók erős léte és túlélése elfogadottá teszi a megkülönböztetést, amire a képzési és foglalkoztatási struktúrák még ráerősítenek

Megjegyzés

Kutatási eredmények:

- Bérek titkosítása, jövedelmek 'misztikus' volta
- Társadalmi tradíciók erős léte és túlélése elfogadottá teszi a megkülönböztetést, amire a képzési és foglalkoztatási struktúrák még ráerősítenek.





VIII. RÉSZ: ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKA VILÁGÁBAN...

KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Megjegyzés

• Következésképpen (1 kivétel) olyan válaszokat kaptunk, hogy nincs a bérezésben diszkrimináció. Ugyanakkor mindenki tudott olyan pontokat említeni, amik negatívan hatnak a női foglalkoztatottak bérezésére. Ez a látens diszkrimináció: az érintettekben nem tudatosul, vagy elnyomódik-elfojtódik. Rejtett diszkriminációt jelent, hogy tradicionálisan zárt, férfi-as szakma-területek alakultak ki, pl. sebészet, traumatológia, urológia.

A kutatás során - mint említettük - interjúkat is készítettünk. Az interjúk fő témái a bérrendszer, a munkatartalmak és körülmények, a munkakörök betöltése, az előrejutás és az egészségügy általános helyzete voltak.

Összefoglalásként a következő mondható el az interjúk alapján a bérrendszer értékeléséről:

1. Az alpbért a Közalkalmazotti Bértábla alapján számítják, ezért ezen a téren a nemek közti nyílt diszkrimináció esélye alacsony.
2. Az interjúalanyok szerint ebben a rendszerben túl nagy hangsúlyt kap a szolgálati idő a szakértelem rovására, azaz nem honorálják kellőképpen a több szakvizsgát, illetve tudományos fokozatot. Rejtett diszkrimináció megjelenése: az oktatás, képzés és gyakorlat megszerzésében meglévő egyenlőtlen esélyek átgyűrűznek a bérezésre.
3. Az alpbérhez hozzájön az ügyeleti pénz, alsóbb szinteken a túlóra, ebben lehetnének olyan különbségek, hogy egy férfi esetleg többet tud bent lenni, mert kevésbé hárulnak rá családi feladatok, de ez nem vonatkozik a nővérekre. (rejtett diszkrimináció az elnőiesedésből adódóan!)
4. Úgy tűnik, az orvosnőkre is jellemző, hogy a munkájukat előbbre helyezik a családnál, pontosabban egyikről sem szeretnének lemondani.
5. A jutalmazási rendszert nem tartják ösztönzőnek, mert nagyon kis összegekről van szó. A teljesítményen alapuló, pontozásos rendszert pedig az orvosok egyenesen károsnak találják.





KUTATÁSI EREDMÉNYEK

6. Következésképpen (1 kivétel) olyan válaszokat kaptunk, hogy nincs a bérezésben diszkrimináció. Ugyanakkor mindenki tudott olyan pontokat említeni, amelyek negatívan hatnak a női foglalkoztatottak bérezésére. Ez a látens diszkrimináció: az érintettekben nem tudatosul, vagy elnyomódik-elfojtódik.
7. A munka tartalmát és körülményeit elfogadhatónak tartják az interjúalanyok az egészségügy általános helyzetéhez képest. Sokak szerint ebben nagy szerepe van a vezetés áldozatos munkájának.
8. A munkakörök betöltésénél senki szerint sem érvényesül semmiféle megkülönböztetés vagy protekció, és ennek oka egyszerűen az, hogy a kelletnél jóval kevesebb a jelentkező, így problémát inkább az okoz, hogy mindenkit fel kell venniük, még akkor is, ha nem igazán megfelelő.
9. Az előrelépés az alsóbb szinteken nem diszkriminatív, a kórház általában támogatja az alkalmazottak tanulását. Ez döntően diszkriminációmentes terület.
10. A különböző szakorvosi ágak között vannak olyanok, amelyekben nők nem igazán tudnak érvényesülni. Ezek: traumatológia, sebészet, urológia, nőgyógyászat.
11. Rejtett diszkriminációt jelent, hogy tradicionálisan zárt, férfias szakma-területek alakultak ki, pl. sebészet, traumatológia, urológia. A kisebb presztízsű, kevesebb hálapénzzel járó szakmákba, pl. fül-orr-gégészet, már beengedték a nőket, és bár mindenki tudatában van a diszkriminációnak, ez még nem nevezhető nyíltnak.

Megjegyzés





VIII. RÉSZ: ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKA VILÁGÁBAN...

KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Megjegyzés

12. A nők hajlamosabbak elfogadni kevesebb pénzzel járó állásokat is, és kevesebben tudnak karriert csinálni a családi kötelezettségeik miatt.



Fül-orr-gégész, 35 év körüli nő:

“...A statisztikai bérkülönbségeknek szerinte is az lehet az oka, hogy a férfiak a vezető, a családfenntartók.” Egyébként ő egyedül neveli két gyermekét...

(Részlet egy magyar kórházban készített interjúból)



<http://www.solution4.org/equal>

