

## A szociális partnerek európai szintű megállapodásai

**Az Európai Bizottság szorgalmazza, hogy a szociális partnerek európai szintű megállapodásaikon keresztül tegyenek több közös kötelezettségvállalást, és hatékonyabban biztosítsák azok teljesítését.**

Vajon hányan tudják, hogy szülői szabadsághoz való joguk egy, a munkaadók és a szakszervezetek között európai szinten megkötött megállapodásnak köszönhető? S ez csak egy a számos példa közül, amely az európai szociális párbeszéd – a szociális partnerek által európai szinten folytatott megbeszélések és tárgyalások – hiányos ismeretéről tanúskodik.

Az Európai Bizottság meg kívánja erősíteni e tárgyalások eredményeit, melyek nagyban hozzájárulhatnak az európai szociális modell hatékonyságához. Egy, a közelmúltban megjelent, a változás érdekében létrehozott partnerségekkel foglalkozó jelentésben a Bizottság egy sor javaslatot fogalmazott meg a szociális partnerek ösztönzésére, hogy európai szinten konkrét kötelezettségeket vállaljanak, s azokat nemzeti szinten nagyobb hatékonysággal hajtsák végre.

A Bizottság 1985 óta – amióta európai szinten tényleges szociális párbeszédéről beszélhetünk – támogatja az európai szociális partnerek ilyen együttműködését, mivel meggyőződése, hogy a munkaerőpiaci változásokat egyetértés útján csak a munkaügyi kapcsolatok korszerű rendszerének keretében lehet elérni, illetve ily módon lehet a rugalmasságot a foglalkoztatással és a biztonsággal összeegyeztetni. A munkaadók és a szakszervezetek vannak ugyanis a legjobb helyzetben ahhoz, hogy megértsék a munkaerőpiac működését, és meghatározzák a szükséges változtatások végrehajtásának leghatékonyabb módját.

Az Európai Bizottság most arra kéri a szociális partnereket, hogy közösen találjanak megoldást az alkalmazkodóképesség javítására, a humán erőforrás-befektetések növelésére és a minőségi foglalkoztatásra, ahogy a munkaerőpiaci hozzáférés bővítésére is, melyek Európa versenyképessége szempontjából kiemelt fontosságú területek.

Az EK-Szerződés értelmében az Európai Bizottságnak a szociális partnerekkel konzultálnia kell, mielőtt a szociálpolitika területén új közösségi jogszabályra tenne javaslatot. A szociális partnereknek így már a kiindulópontnál lehetőségük van arra, hogy egymással megegyezésre jussanak. Ezt követően kérhetik, hogy megállapodásukat vagy egy az európai intézmények által elfogadott irányelv formájában – amely azt törvényi erőre emeli –, vagy a tagállamonként eltérő munkaügyi kapcsolatok eljárásainak és gyakorlatainak megfelelően hajtsák végre. Amennyiben a szociális partnerek között nem születik megállapodás, az Európai Bizottság saját javaslataival állhat elő, ahogy azt a munkaidőről szóló irányelv módosításának esetében is tette.

Az utóbbi években a munkaadók képviselői és a szakszervezetek egyre inkább függetlenné váltak a Bizottságtól és a tagállamok kormányaitól azáltal, hogy nemzeti tagszervezeteikre vonatkozó megállapodásokat kötöttek, és elősegítették bizonyos intézkedések meghozatalát, illetve konkrét ajánlásokat fogalmaztak meg. A szociális partnerek közti tárgyalások időtartamára a jogalkotási folyamat felfüggesztésre kerül, s csak a tárgyalások sikertelenségekor veszi ismét kezdetét.

Az európai szociális partnerek között az első ilyen megállapodást 2002-ben kötötték a távmunka témájában. A második megállapodást, amely a munkahelyi stressz problémájával foglalkozik, 2004 októberében írták alá. A megállapodások végrehajtásáról és az egyes tagállamokban történő nyomon követésről a szociális partnerek gondoskodnak. Néhány országban például a végrehajtásra kollektív megállapodások útján kerül sor. Más tagállamok inkább a szociális partnerek és a kormány közötti megállapodásokat választják. Az európai szinten kötött megállapodásokat szintén átültethetik a nemzeti jogba.

Az önállóbb európai szociális párbeszéd felé való átmenet sokféle megállapodást hívott életre. A munkaadók és a munkavállalók érdekeit képviselő szervezetek különféle ún. „új generációs” szövegről tárgyaltak, így az élethosszig tartó tanulásról szóló cselekvési keretről és a különféle ágazatokban a munkafeltételek javítását célzó magatartási kódexekről. Ezen eltérő megállapodásoknak ugyanakkor van egy közös vonásuk is: hatékonyságukat alapvetően a szociális partnerek által a terepen végzett nyomon követés határozza meg.

A Bizottság egyben ösztönözni kívánja a munkaadók és a szakszervezetek fokozott szerepvállalását az európai szociálpolitika kidolgozásában és végrehajtásában, ugyanakkor hangsúlyozza, hogy a nagyobb önállóságnak együtt kell járnia a megállapodások tagállamok szintjén történő hatékony végrehajtásával. Ugyancsak fontosnak tartja kiemelni, hogy a szociális partnerek

minél inkább az általuk kötött megállapodások önálló végrehajtása mellett döntenek, annál inkább nemzeti tagszervezeteiken múlik majd, hogy betartják-e ígéreteiket.

Az új gyakorlat néhány problémát is felvet, különösen a kibővült Unió kontextusában, mivel a tagállamok egy részében kevés ágazat esik a kollektív megállapodások hatálya alá, és a nemzeti szociális partnerek – munkaadók és szakszervezetek – egy része viszonylag gyenge befolyással bír. A végrehajtás hatékonysága alapvetően a nemzeti tagszervezetek politikai akaratán múlik, azaz hogy mennyiben tudják betartani, illetve betartatni az Európai Unió szintjén megkötött megállapodásokat, ahogy a sikerben technikai képességük is szerepet játszik.

Az Európai Bizottság szüntelenül arra kéri a nemzeti kormányokat és szociális partnereket, hogy erősítsék meg a munkaügyi kapcsolatok rendszerét, s erre a célra fordítsák a rendelkezésükre álló közösségi pénzügyi támogatást.

Thérèse de Liedekerke, az UNICE (Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége) szociális ügyekért felelős igazgatója úgy ítéli meg, hogy a szociális partnereknek sikerül a kitűzött célokat megvalósítaniuk. *„Ha tagjaink nevében és beleegyezésükkel kötelezettséget vállalunk, akkor azt tiszteletben is kell tartanunk”.*

Maria Helena André, az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) helyettes főtitkára osztja a fenti véleményt. Mindeközben hangsúlyozza, hogy amennyiben a szociális partnerek megállapodásra jutnak, felelősségük e megállapodás végrehajtására is kiterjed.

Az Európai Bizottság örömmel nyugtázza a szociális partnerek nagyobb önállóság iránti igényét, és közelről igyekszik figyelemmel kísérni az európai szociális partnerek által kötött megállapodásokat, amennyiben azok a szerződés által meghatározott konzultációs folyamat eredményeként jönnek létre. A megállapodáskötésre előírt határidő leteltével megvizsgálja és ellenőrzi majd, hogy a nemzeti tagszervezetek az egyes országokban hogyan hajtják végre a közösen elfogadott szövegeket. Emellett fenntartja magának a jogot, hogy új jogalkotási javaslatokat terjesszen elő, amennyiben úgy ítéli meg, hogy a szociális partnerek által kötött megállapodások nem illeszkednek az Európai Unió célkitűzéseibe.

Miközben elismeri a Bizottság kezdeményezési jogát, az UNICE részéről Liedekerke asszony elutasítja, hogy a Bizottság maga végezze az értékelést. *„Ha valamelyik fél a végrehajtással nem elégedett, akkor negatív véleményt fogalmaz majd meg. Ha pedig mindkét szociális partner elégedett, akkor semmi nem indokolja a Bizottság beavatkozását”.*

Az Európai Bizottságnak fontos szerepe van abban, hogy rámutasson a nemzeti szinten meglévő hiányosságokra – magyarázza az ETUC részéről Maria Helena André, *„ha azonban nem sikerül egy megállapodás célkitűzéseit megvalósítanunk, kétlem, hogy a Bizottságnak sikerülne meggyőznie a Tanács keretében a kormányokat arról, hogy ez irányban lépjenek fel, és ugyanezen területen jogszabályt alkossanak”.*

Maria Helena André véleménye szerint a változások érdekében a munkaadókkal létrehozott partnerség nem zárja ki az adott területen egy új szociális jogszabály elfogadását. *„Egyensúlyra kell törekednünk. A Bizottság jogalkotási kezdeményezési joga e tekintetben meghatározó jelentőséggel bír. Az egyetlen vád, amely a Bizottságot érheti, hogy e jogával nem él megfelelően”.* Mme de Liedekerke asszony ezzel szemben azon a véleményen van, hogy a Bizottságnak magát néha inkább a háttérbe kellene szorítania.

A szociális párbeszéd hatékonyságát ugyanakkor a szociális partnerek által az európai szinten tett kötelezettségvállalások jellege is meghatározza. Amióta európai szinten tárgyalnak egymással, azaz közel negyven éve a szociális partnerek több mint 40 ágazatközi megállapodást fogadtak el és közel 300 ágazati dokumentumot. A Bizottság megítélése szerint azonban még lenne mit javítaniuk azok hatékonyságán. Például egyes „új generációs” szövegekben a nyomon követésre vonatkozó rendelkezések néha pontatlanok és túlságosan általánosítók, ami nem csekély nehézséget okozhat a végrehajtáskor. A Bizottság ezért folyamatosan arra kéri a szociális partnereket, hogy pontosabban fogalmazzák meg közös dokumentumaikat, és a részletesebb rendelkezéseket hozzanak a nyomon követésre vonatkozóan.

## Új közösségi jogszabály a nemek közötti egyenlőségért

**Egy új közösségi jogszabály a jövőben a termékekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén is biztosítani kívánja a két nem közötti egyenlőséget.**

Egy tavaly októberben, a foglalkoztatási és szociális ügyi miniszterek által elfogadott közösségi jogszabály a mindennapi élet olyan területein tilalmazza majd a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetést, mint például a bankszámlanyitás, az étteremlátogatás vagy a szociális lakásépítéshez való hozzáférés.

Az irányelvet a Tanács hivatalosan 2004. december 14-én hagyta jóvá. A közösségi jogszabály elfogadása annyiban is mérföldkövet jelent, mivel az Európai Unió benne első alkalommal rendelkezett a munkahelyen kívüli diszkrimináció tilalmáról.

Az Európai Bizottság osztatlanul támogatja a jogszabály keresztülvitelét. Irányelvtervezetét 2003 novemberében terjesztette elő, és mindent megtett a szöveg mielőbbi elfogadása érdekében. A Bizottság hangsúlyozza, hogy ezen irányelv jelenti az első fontos lépést az Európai Uniónak a foglalkoztatás területén kívül a nők és férfiak közötti egyenlőség biztosítására tett erőfeszítéseiben.

A termékekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén a diszkrimináció valamennyi formájának tilalma mellett az új irányelv a jövőben korlátozza majd a nemre vonatkozó adatok felhasználásának gyakorlatát a pénzügyi szolgáltatások díjainak kiszámításakor. E rendelkezés mindenekelőtt a hitelfeltételek meghatározására, valamint az életbiztosítási, betegbiztosítási és gépjármű-biztosítási díjak kiszámítására vonatkozik.

Az életbiztosítás területén például az Európai Bizottság e gyakorlatot diszkriminatívnak minősítette, mivel az érintett személy neme csak egy a várható élettartamot meghatározó tényezők közül olyan más tényezők mellett, mint a családi helyzet, a dohányzás, az étkezési szokások és a jövedelem.

A miniszterek ugyanakkor némi aggodalommal tekintenek a változtatások gyakorlati következményeire. Ezért az irányelv elfogadásával párhuzamosan arról is döntöttek, hogy a tagállamok az országukban működő vállalatok esetében bizonyos engedményeket tehetnek.

Az új irányelv ennek megfelelően arról is rendelkezik, hogy az e gyakorlatot továbbra is fenntartó vállalatoknak pontos, rendszeresen naprakésszé tett és nyilvánosságra hozott adatokat kell használniuk. Az illetékes miniszterek reményei szerint a védzáradékoknak köszönhetően az európai férfiak és nők így átláthatóbb információkkal rendelkeznek majd a biztosítási díjak, illetve egyéb szolgáltatások díjainak kiszámításáról.

Nem lehet azonban mentességgel élni, a terhességhez és anyasághoz kapcsolódó diszkriminatív gyakorlatok esetében, az életbiztosítási díjak kiszámításakor és egyéb pénzügyi szolgáltatásoknál.

Jelenleg a nőknek gyakran magasabb betegbiztosítási díjakat kell fizetniük, mivel a terhesség és az anyaság többletköltségekkel jár biztosítójukra nézve. Az új közösségi jogszabály értelmében a vállalatoknak e költségeket egyenlőképpen kell elosztaniuk a férfiak és a nők között. 2009-ig további két év türelmi időt kapnak ahhoz, hogy e rendelkezésnek megfeleljenek, s ezt követően alóla semmilyen formában nem mentesülhetnek.

Az európai biztosítókat képviselő CEA (Európai Biztosítók Társasága) jóváhagyta a megállapodást, ugyanakkor hangsúlyozta, hogy „a nemre vonatkozó adatok felhasználásának tilalma – bár első ránézésre dicséretesnek tűnik – valamennyi fogyasztó számára a díjak növekedését vonja majd maga után”.

A megállapodást ugyanakkor az EWL az európai nők jogaiért lobbizó civil szervezet és más, többek között fogyasztói szervezetek is kritikával illették. Elsősorban azt vetik a miniszterek szemére, hogy engedtek a biztosítói ágazat követeléseinek, amikor bizonyos mentességet adtak a nemi alapú adatok felhasználásának tilalma alól. A Bizottság eredeti szövege ugyanis e tekintetben nem tett lehetővé kivételeket.

Az EWL elsősorban attól tart, hogy a nők továbbra is magasabb nyugdíjbiztosítási díjakat és járulékokat fizetnek majd, vagy alacsonyabb éves kifizetésekben részesülnek, mivel a statisztikák szerint a férfiaknál tovább élnek. Ami a férfiakat illeti, nekik az életbiztosítási díjak emelkedésével kell majd számolniuk, mivel várható élettartamuk a nőknél alacsonyabb.

Mindazonáltal még az irányelv kritikusai is örömmel nyugtázzák annak általánosabb, a biztosítási ágazaton túl terjedő hatását. Az új irányelv értelmében például a bankok nem kérhetik egy nőtől, hogy bankszámláját férje nevére nyissa meg. A szállodák és az éttermek a jövőben nem utasíthatják el kísérő nélkül érkező nő vagy férfi vendégeiket, ahogy az napjainkban néha megtörténik. A bárók és a klubok a jövőben nem tarthatnak ún. *Ladies nights* rendezvényeket – amikor is a nőknek olcsóbb belépést és fogyasztást kínálnak –, mivel az a férfakkal szembeni hátrányos megkülönböztetést jelent.

Az irányelv a nemi alapú közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést egyaránt tilalmazza, ahogy a szexuális zaklatást is. Egyaránt vonatkozik a termékek és szolgáltatások előállítására, illetve nyújtására a magán- és a családi élet területén kívül. Az új jogszabály ugyanakkor bizonyos kivételeket is megfogalmaz, amikor e gyakorlatot alapos ok indokolja, ahogy arról is rendelkezik, hogy a bíróságoknak esetenként kell megvizsgálniuk a tényeket annak eldöntésére, hogy egy adott területen az új jogszabály alkalmazandó-e.

Így például az egyik nemnek fenntartott sportrendezvényeket továbbra is engedélyezik, ahogy az erőszakot elszenvedő nőknek fenntartott menedékeket, vagy a privát klubok gyakorlatait is, amennyiben az objektív alapon megindokolható.

A Bizottság az új irányelv további sorsára bizakodással tekint, és úgy ítéli meg, hogy számos tagállam a minimális követelményeknél szigorúbb szabályokat határoz majd meg annak érdekében, hogy a termékekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférés más potenciális diszkrimináció jellemezte területeit is lefedje.

A közösségi jogszabály minden esetben a hátrányos megkülönböztetés lehetséges formáinak alapos kivizsgálására törekszik, a végső szót a bíróságoknak adva, és nem a termékek és szolgáltatások előállítóinak, illetve nyújtóinak, ahogy az ma történik.

A tagállamoknak az irányelvet 2007-ig kell végrehajtaniuk (illetve 2009-ig a terhességgel és anyasággal kapcsolatos biztosítások díjakra vonatkozó rendelkezések esetében). A Bizottság értékeli majd ezen új jogszabály hatását, különösen a biztosítási ágazatban, és értékelésének eredményeit 2010-ig közzéteszi.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_agenda/social\\_agenda10\\_fr.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_agenda/social_agenda10_fr.pdf)

---

## A nemek közötti egyenlőség európai intézete

**Az Európai Bizottság a közelmúltban javaslatot tett egy, a nők és férfiak közötti egyenlőség kérdéseivel foglalkozó intézet felállítására.**

2005. március 8-án Vladimír Špidla, az Európai Bizottság foglalkoztatásért, szociális ügyekért és esélyegyenlőségért felelős tagja bejelentette egy a nemek közötti egyenlőség előmozdítását célzó európai intézet felállítását. Az intézet feladata lesz, hogy támogassa az európai intézményeket és a tagállamokat abban, hogy hatékonyan vegyék fel a harcot a nemi alapú hátrányos megkülönböztetéssel szemben.

A bizottsági döntést kommentálva a felelős biztos így fogalmazott: „Hogyan ünnepelehetnénk méltóbbképpen a nemzetközi nőnapot, mint egy kimondottan a nemek közötti egyenlőségnek szentelt ügynökség létrehozásával? A nők és a férfiak közötti egyenlőség alapvető jog, melyről a Szerződés szövege is rendelkezik, és egyben az Unió egyik prioritást élvező politikája. Az intézet kulcsfontosságú szerepet játszik majd azáltal, hogy megfelelő szakértelmet nyújt az Európai Unió 25 tagállamában az egyenlőség előmozdítását szolgáló intézkedések kidolgozásához. Tudjuk, hogy a már elért sikerek ellenére a jövőben további erőfeszítésekre lesz szükség, például a nők és a férfiak közötti jövedelemkülönbség csökkentésének érdekében, amely napjainkban az Európai Unión belül átlagosan még mindig 15 százalékos.”

Az intézet egy európai szintű, független kiválósági központként működik majd. Olyan megbízható és összehasonlítható kutatási adatok és információk összegyűjtéséről, elemzéséről és terjesztéséről gondoskodik, melyekre az Unió és a tagállamok döntéshozóinak a felelős intézkedések meghozatalához szükségük van. Emellett a nagyközönség előtt is nyitva álló dokumentációs központot és könyvtárat is működtet majd.

Az intézet munkájával egyben a kutatásokat és a tapasztalatok kicserélését is ösztönözni kívánja. E célból találkozót szervez a politikai döntéshozók, a szakértők és egyéb érintett szereplők között, és konferenciákkal, különféle kampányokkal és szemináriumokkal igyekszik felhívni a figyelmet a nők és a férfiak közötti egyenlőség megteremtését szolgáló intézkedések jelentőségére.

A nők és a férfiak közötti egyenlőség kérdéseivel foglalkozó intézet létrehozását elsőként a 2004. júniusi Európai Tanács és az Európai Parlament szorgalmazta. Az intézet tizenkét hónappal azt követően kezdi meg munkáját, hogy a Parlament és a Tanács elfogadja a létrehozásáról szóló rendeletet, és 2007-ben már teljeskörűen kell működnie. Anyagi támogatását az Európai Bizottság biztosítja; a felállításához és működéséhez javasolt költségvetési keret a 2007-től 2013-ig terjedő időszakra 52,5 millió eurót tesz ki.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2005/mar/genderinstitute\\_fr.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_fr.html)

---

## **Szakszervezetek a nők helyzetének javításáért**

**A világ minden részéből érkeztek szakszervezeti tagok az Egyesült Nemzetek nők helyzetével foglalkozó bizottságának New York-ban megtartott éves ülésére**

A mintegy ötvenfős szakszervezeti delegáció mellett különféle országok miniszterei és magas rangú hivatalnokai, valamint a szervezett civil társadalom képviselői vitatták meg a nőket világszerte érintő legégetőbb kérdéseket. A résztvevők egyben megvizsgálták az 1995-ben Pekingben rendezett Nők Negyedik Világkonferenciáján meghatározott célokban elért eredményeket.

„Csalódottak vagyunk, amiért a kormányok egy része nem tartja be tíz éve tett kötelezettségvállalásait” – nyilatkozta Sharan Burrow, az ICFTU (Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége) elnöke. „A kormányokhoz világos üzenetet kívánunk eljuttatni: azt várjuk tőlük, hogy egyértelműen kötelezzék el magukat a pekingi cselekvési program valamennyi pontja mellett, beleértve az abban meghatározott tizenkét kritikus területet is”. A résztvevők egyetértettek abban, hogy a kormányoknak világszerte fokozott erőfeszítéseket kell tenniük annak érdekében, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőséget a társadalmi lét valamennyi területén megvalósítsák.

A nők és a gazdaság helyzete közötti kapcsolat az ENSZ szakbizottságának központi témái között szerepelt. A Global Unions szövetség emellett elsősorban a munka világában a nemek közötti egyenlőség terén elért szegényes eredmények okait vizsgálta. A szakszervezetek nőtagjai továbbra is olyan politikákat szorgalmazznak, amelyek elősegítik a foglalkoztatás növekedését, tisztességes munkafeltételeket teremtenek, megfelelő szociális védelmet biztosítanak, ahogy a munkavállalók alapvető jogainak érvényesülését is előmozdítják.

A nők szakszervezeti jogainak megsértése mellett a szegénység is alapvetően visszaveti a nők társadalmi érvényesülését – hangsúlyozta a Global Unions. A fejlődő világban élő nők és különösen a mezőgazdaság és az informális gazdaság területén dolgozók közül sokan rendkívüli szegénységben élnek. A szomorú statisztikákat figyelembe véve a nemzetközi szakszervezeti mozgalom és az ENSZ szakosított szervezetei a jövőben világszerte fokozott erőfeszítéseket tesznek majd a szegénység mérséklésére.

<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991221343&Language=FR>

---

### **Nők és foglalkoztatás**

**A nők és a férfiak közötti egyenlőség kérdése az Európai Unió valamennyi politikájában megjelenik, így mindenképp előtt a foglalkoztatás területén.**

A nők és a férfiak közötti egyenlőség témájában készített jelentés – melyet a Bizottság évről évre a tavaszi Európai Tanács figyelmébe ajánl – azt mutatja, hogy a két nem közötti különbségek az Európai Unión belül számos területen csökkentek, így a foglalkoztatás és az oktatás terén, miközben a férfiak és a nők közötti bérkülönbségek szinte változatlanok maradtak. Az EU15-ben e különbség két év óta nem sokat változott, 16 százalék körül mozog, az EU 25 tagállamára vonatkozó becslést pedig – amely már az új tagállamok bérkülönbségeit is figyelembe veszi – megközelíti a 15 százalékot. (A jelentést teljes terjedelmében lásd a következő címen:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2005/feb/gender\\_equality\\_2005\\_report\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/gender_equality_2005_report_fr.pdf)).

Az Európai Unió által indított EQUAL kezdeményezés két témája különösen fontos a nők szempontjából: a családi élet és a munkavégzés összehangolása, valamint a férfiak és nők közötti különbségek, illetve a munkaerőpiaci szegregáció ellen folytatott küzdelem. A két nem közötti egyenlőség kérdésének jelentőségét mutatja, hogy a 3400 fejlesztési partnerségből mintegy 500 foglalkozik az esélyegyenlőség témájával, 192 a családi és szakmai élet összeegyeztetéséhez kapcsolódik, 300-at pedig a nők és a férfiak közötti különbségek csökkentésének szenteltek.

A családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetésének kérdésére sokan elsősorban úgy tekintenek, mint a nők sajátos problémájára, ami a nők foglalkoztatásának struktúrájában is tükröződik. A gyermeküket vagy hozzátartozójukat gondozó nők részmunkaidős foglalkoztatási aránya 37 százalékos, szemben a hasonló kötelezettségektől mentes nők 17 százalékos és a férfiak 6,5 százalékos arányával. A nemek közötti egyenlőség iránti elkötelezettség – amely az EQUAL kezdeményezésben is kifejezésre jut – tökéletes összhangban van az európai foglalkoztatási stratégia 4. pilléréhez kapcsolódó iránymutatásokkal, ahogy a nőkkel és férfiakkal szembeni egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és a szakmai előmenetel, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról szóló módosított irányelvvel is.

A gyermekek és dependens személyek rugalmas és hozzáférhető ellátó intézményeinek hiánya jelenti az egyik legfőbb akadályt a családi élet és a munkavégzés közötti egyensúly megteremtésében az Európai Unió számos tagállamában. Az EQUAL kezdeményezés keretében létrejött fejlesztési partnerségek egy része a munkaadók pénzügyi hozzájárulását szorgalmazza a munkavállalók rendelkezésére álló ellátó intézmények megteremtéséhez, illetve minőségük javításához. Egy másik sikeres megközelítés esetében, amely a családok szükségleteinek kielégítésére törekszik, miközben a vállalatokat is szeretné támogatni a szakképzett munkaerő felvételében és megtartásában, ún. „a családi problémák megoldását támogató pontokat” hoztak létre a vállalatokon belül, illetve a helyi hatóságok mellett.

A fejlesztési partnerségek keretében például Németországban, Olaszországban, Spanyolországban és Portugáliában arra képezték a nőket (foglalkoztatottakat és munkanélkülieket egyaránt), hogy útmutatást és gyakorlati tanácsokat adjanak a vállalatok alkalmazottainak. Így támogatást nyújthatnak többek között ahhoz, hogy a dolgozók meghatározzák a számukra legmegfelelőbb gyermekfelügyeleti vagy idősellátási lehetőségeket, s hogy gyakorlatilag bármely sürgős problémára gyors megoldást találjanak. Emellett segítséget adnak a szülőknek vagy egy hozzátartozójuk gondozását ellátó munkavállalóknak, hogy személyre szabott munkaidő-beosztást, illetve karriertervet alakítsanak ki. A „segítségnyújtási pontok”, melyek sok esetben állandó struktúrákká nőttek ki magukat, egyben lehetővé teszik, hogy a szülői szabadságon lévő dolgozók kapcsolatban maradjanak munkaadó vállalatukkal. Megkönnyítik például hozzáférésüket a rendszeres vagy alkalmi részmunkaidős állásokhoz, részvételüket a képzési lehetőségekben, melyeknek köszönhetően a gyermeküket nevelő szülők naprakésszé tehetik szakmai ismereteiket, éselőkészíthetik a munka világába történő ismételt beilleszkedésüket.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2005/mar/womensdaymemo\\_fr.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/mar/womensdaymemo_fr.html)

## A Daphne program

**A Daphne programot 1997-ben hozták létre a gyermekek, serdülők és nők sérelmére elkövetett erőszak elleni küzdelem támogatására.**

A Daphne program azon civil szervezeteket és multiszektorális fellépéseket támogatja, amelyek az erőszak felszámolására törekednek, a szó legtágabb értelmében, azaz a szexuális visszaéléstől a családon belüli erőszakig, a kereskedelmi kizsákmányolástól az iskolai rossz bánásmódig, az emberkereskedelemtől a fogyatékkal élőkkel, a kisebbségek tagjaival, a migránsokkal vagy bármely más hátrányos helyzetű csoporttal szemben alkalmazott diszkriminatív gyakorlatokig. A program eredetisége abban áll, hogy olyan szervezetekkel dolgozik, amelyek közvetlen kapcsolatban vannak az erőszak elszennedőivel és a fenyegetett csoportokkal.

1997 óta több mint 150 Daphne projektet valósítottak meg, s támogatásuk összege mintegy 17 millió eurót tett ki. A programban több mint 1000 szervezet vett részt, és részesült társfinanszírozásban. A megvalósított projektek igen sokrétű tevékenységeket foglaltak magukban (a nők érdekében indított 151 projekt 252 konkrét eredményt tudott felmutatni).

Bár a program konkrét célkitűzései között a jogalkotás befolyásolása nem szerepelt, a projektek 12 százalékának volt bizonyított hatása a nemzeti jogszabályokra, illetve hatóságokra, ami mindenképpen a Daphne kezdeményezések sikerét tanúsítja. Az áldozatoknak és veszélyeztetett személyeknek nyújtott konkrét támogatás mellett a Daphne program hosszabb távú hozzájárulást is nyújt azáltal, hogy táplálja a témában folytatott vitát, és befolyással van a vonatkozó politikai döntésekre.

[http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/funding/daphne/funding\\_daphne\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/daphne/funding_daphne_fr.htm)

---

## Esélyegyenlőség és regionális politika

**A nők és a férfiak közötti egyenlőség kérdése az Európai Unió valamennyi regionális fejlesztési programjában előtérbe kerül.**

A férfiak és nők közötti egyenlőség megteremtése mára az Európai Unióban politikai kötelezettséggé vált. Napjainkban számos projektet indítanak a hátrányos megkülönböztetés felszámolására. A sikeres projektek között említhetjük például a vállalkozó nőknek nyújtott támogatást Görögországban; a családi élet és a munkavégzés összehangolása céljából nyújtott innovatív szolgáltatásokat Finnországban; a nők szakmai beilleszkedését segítő kezdeményezéseket Spanyolországban; valamint az új munkaszervezési modellek kialakításának elősegítését a portugál munkaadók körében. Az Európai Unióban indított projektek példáit még sokáig sorolhatnánk. A 2000-től 2006-ig terjedő időszakban a nők munkaerőpiaci beilleszkedésének támogatására az 1. célkitűzéshez tartozó régiók esetében összesen mintegy 2 milliárd euró áll a pályázó projektek rendelkezésre.

[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/projects/stories/search.cfm?LAN=FR&pay=ALL&region=ALL&the=18](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/projects/stories/search.cfm?LAN=FR&pay=ALL&region=ALL&the=18)

---



### **A nők és a környezetvédelmi politika**

**Az Európai Bizottság Környezetvédelmi Főigazgatósága arra kérte a nőket képviselő civil szervezeteket, hogy támogassák a nemek közötti egyenlőség és a környezetvédelmi problémák közti kapcsolat meghatározásában.**

A Főigazgatóság felkérése emellett arra is szólt, hogy a civil szervezetek fokozottabban járuljanak hozzá a környezetvédelmi politikák kidolgozásának folyamatához. E megközelítés keretében 2004-ben a civil szervezetek tevékenységeit a Főigazgatóság több mint 232 ezer euróval támogatta. A kedvezményezettek között azok a nőket képviselő civil szervezetek szerepeltek, amelyek a WECF (Európai Nők Közös Jövőkért) hálózaton belül működnek. A hálózat 64 civil szervezetet tömörít, és számos tagja van Európa nyugati és keleti felében, valamint az Új Független Államokban (NIS).

[http://europa.eu.int/comm/dgs/environment/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/environment/index_fr.htm)

---

### **Nők a mezőgazdaságban**

**A nők jelenléte és részvétele nélkül ma Európában nem beszélhetnénk mezőgazdaságról.**

Az európai mezőgazdasági üzemekben foglalkoztatott munkaerő 37 százalékát nők teszik ki, és ők adják az ágazatban ledolgozott munkaidő 31 százalékát. Napjainkban minden ötödik mezőgazdasági üzemet nő irányít. A nők valamennyi termelési rendszerben részt vesznek úgy, mint a gazdaságok vezetői, mint házastársak, családtagok vagy egyszerűen mint munkavállalók. Az Unió közös agrárpolitikája lehetővé teszi a vidéki térségek számára, hogy betöltsék létfontosságú társadalmi-gazdasági szerepüket az európai társadalmakban. A vidékfejlesztés emellett munkalehetőségeket teremt, különösen a nők és a fiatalok számára. Az európai mezőgazdasági modell a családi gazdaságokat a jövőben is támogatni kívánja.

[http://europa.eu.int/comm/dgs/agriculture/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/agriculture/index_fr.htm)

---

### **Nők az oktatás és a kultúra területén**

**A nemek közötti egyenlőség integrált megközelítését az Európai Unió valamennyi oktatási és kulturális programjában alkalmazza.**

A nők és a férfiak közötti egyenlőség főbb problémái az iskolai és egyetemi oktatás területén jelentkeznek. Bár az iskolai és egyetemi előmenetelben a lányok jeleskednek (a másik nemnél 5 százalékkal jobb eredményeket könyvelhetnek el), az egyetemi ranglétrán már hátrányba kerülnek (a professzori állások 80 százalékát férfiak töltik be). Ugyanakkor a nők a férfiaknál nagyobb arányban vesznek részt az élethosszig tartó képzésben.

A természettudományos és műszaki szakokon továbbra is a férfiak vannak túlsúlyban. Európának egyre nagyobb szüksége van tudományos munkaerőre, és a lisszaboni stratégia sikere részben a nők tudományos pályán való érvényesülésén múlik. Az európai szinten közösen meghatározott cél a matematikában, a tudományos és műszaki szakokon diplomázottak számának 15 százalékos növeléséről szól (2010-ig), s vele párhuzamosan a nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentéséről.

Az Európai Bizottság a közeljövőben kezdi meg az oktatás és a kultúra területén a nemek közötti egyenlőségben elért eredmények értékelését. Az értékelés alapján ajánlásokat fogalmaz majd meg azzal a céllal, hogy hatékonyabb fellépésre ösztönözzön e területen, különös tekintettel a 2007-től kezdődő új programok végrehajtására.

[http://europa.eu.int/comm/dgs/education\\_culture/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm)

### **Nők az információs társadalomban**

**Az Európai Bizottság Információs Társadalom Főigazgatósága tevékenységének valamennyi területén a nők nagyobb részvételének előmozdítására törekszik.**

A MEDIA program keretében a Főigazgatóság külön figyelmet fordított a nők munkájának elősegítésére két olyan filmfesztivál támogatásával, amelyen rendező nők is szép számban vettek részt. Ami a program médiaoktatással kapcsolatos területét illeti, a Bizottság a közeljövőben teszi közzé vonatkozó közleményét. A közlemény elsősorban a férfiak és nők közötti egyenlőség kérdésével foglalkozik, és alapvetően a nemi, kulturális és faji sztereotípiák elleni küzdelmet kívánja támogatni. A Főigazgatóság egyben a nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálásával, valamint a nők és a tudomány kérdésével foglalkozó szolgálatközi munkacsoportok tevékenységében is aktív szerepet vállal.

Az Információs Társadalom Főigazgatósága a közelmúltban látott hozzá annak a tanulmánynak az elkészítéséhez, amely a 6. kutatási keretprogramban a nemek közötti egyenlőség terén elért eredményeket értékeli. Két másik munka is hamarosan napvilágot lát majd: az információs társadalom technológiáihoz kapcsolódó, prioritást élvező munkaprogramok utólagos értékelése, valamint a tagállamok infokommunikációs ágazataiban a helyes gyakorlatok alkalmazásához adott útmutató. A tanulmány következtetései és ajánlásai szolgálnak majd a jövőbeni munkaprogramok elkészítésének alapjául. Emellett a Főigazgatóság két szakmai műhelyt is szervezett azzal a céllal, hogy felállítson egy az információs társadalomban a nemek egyensúlyával foglalkozó tanácsadó csoportot, valamint egy támogató munkacsoportot. E két munkacsoport célja a nemek közötti egyenlőség integrálásának támogatása, s a kapcsolódó technológiák kidolgozásának és előállításának területén a sokszínűség előmozdítása. A Főigazgatóság egyik rendezvényét a nemek közötti egyenlőség kérdésének szentelte azzal a céllal, hogy a szakmai téren sikeres női életvezetési modellek bemutatásával a nőket az infokommunikációs technológiák ágazatában való elhelyezkedésre ösztönözze.

[http://europa.eu.int/comm/dgs/information\\_society/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/information_society/index_en.htm)

### **Nemek közötti egyenlőség a fejlődő országokban**

**A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a fejlődő országokban, és különösen Afrikában mindig is valós problémát jelentett.**

E téren mindazonáltal számos előrelépés történt. Az afrikai nők szerveződéseinek például tevékenységük középpontjába a jogalkotási reformok ösztönzését, a nőkkel szemben megnyilvánuló erőszak elleni küzdelmet, a konfliktusok kezelését és a gazdasági emancipáció elősegítését állítják.

Ami a képességek megerősítését és a nemek közötti egyenlőség kérdésének tudatosítását illeti, mindenképpen említést kell tennünk az Európai Bizottság 200 ezer eurós pénzügyi támogatásáról a FEMNET elnevezésű hálózat létrehozásához, amely Kenyában az afrikai nők kommunikációs és fejlesztési hálózataként működik. Az Unió által társfinanszírozott projekt a szervezett civil társadalom keretében az afrikai nők támogatását célozza, hogy megfelelő eszközöket fejlesszenek ki a fejlődéssel, az egyenlőséggel és az emberi jogokkal kapcsolatos stratégiai információk terjesztésére az információs technológiáknak (internet), valamint a hagyományos információhordozóknak (újság, rádió és televízió) köszönhetően.

A gazdasági emancipáció területén az Európai Bizottság többek között egy mikrofinanszírozási projektet is támogatott Zimbabwében. A Dondolo Modonzvo Credit Scheme Trusttel közösen megvalósított 571 ezer eurós projekt célja a szegénységben élő nők támogatása volt hozzáférést biztosítva számukra a hitelekhez és a technikai segítségnyújtáshoz – beleértve önbizalmuk növelését és marketingismereteik fejlesztését is –, hogy gazdaságilag életképes kisvállalkozásokat hozzanak létre. A képességfejlesztés területéhez kapcsolódott az a program is, amely megfelelő képzésekkel (számvitel, igazgatás, projekttervezés és -irányítás), kölcsönökkel és más szolgáltatásokkal a vállalkozó nőket a szükséges „bankkultúrára nevelte”.

[http://europa.eu.int/comm/development/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/development/index_fr.htm)