

NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG AZ EURÓPAI UNIÓBAN

Bus Nóra

1. Bevezetés

Nőként kiemelten fontosnak tartom, hogy minél előbb felszámolásra kerüljön a nemi alapú diszkrimináció, hiszen egyenrangú félnek lettünk teremtve. A Teremtés könyvének második fejezetében bővebb leírást olvashatunk az ember megalkotásáról. Isten először Ádámot teremtette meg a föld porából, az élet leheletét lehelte az orrába. Isten, látva a magányát, nem akarta, hogy egyedül élje le életét, ezért mély álomba taszította, majd Ádám oldalbordájából kivett egyet, amiből megformálta Évát, aki a társává vált. A bibliai igeversék is élénk tárják azt a gondolatot, hogy a férfi és a nő egyenlőnek, egymás segítőtársává lettek teremtve.¹

Ennek ellenére már az ókori gondolkodóknál megjelent a nemek szerinti különbségtétel. Arisztotelész a Kr. e. IV. században élt és tevékenykedett, okkal tekintjük a tudományok atyjának. Arisztotelész művében olvashatjuk, hogy az értékeket nemek szerint különbözteti meg. Szerinte a nők természetszerűen alárendelt szerepet játszanak a férfiakhoz képest. Ezt a következtetést abból nyeri, hogy a nők és a férfiak erényei is eltérnek egymástól. Véleménye szerint a családfőnek teljes uralma van, hiszen a hierarchia kialakulása az erősebb vezetőhöz köthető, míg a nők gyengesége ellehetetleníti, hogy ők kerüljenek a képzletbeli ranglétra csúcsára. A nőknek csupán a családon belül van fenntartott szerepe, míg a politikában egyedül a férfiaknak van lehetősége kibontakozni és véleményt nyilvánítani. Arisztotelész nevéhez biológiai írások is köthetők, az egyikben azt a görög képzetet fejti ki, ami a szülésre vonatkozik. Ez a történet

¹ Györi Tamás József (szerk.): *Jézus-Biblia*. Budapest–Nagytarcsa, Ez az a Nap! Alapítvány – Veritas, 2019. 6–7.

a termékenységet jeleníti meg a föld és a mag példáján keresztül. A földet női istennők szimbolizálják, ahol a mag kikel és növényként fog kifejlődni. A magot a férfival azonosítja. Elmélete szerint egyaránt vannak jó és rossz magok is. Gondolatait olvasván nem nehéz kitalálni, hogy a jó minőségű magvakból férfiak, a hibásakból nők születnek.²

Tanulmányomban részletesen kitérek a nők és férfiak között lévő különbségek felszámolásának megjelenésére az Európai Unión belül: az Európai Unió működéséről szóló szerződésre, az Európai Unió Alapjogi Chartájára, az összkereseti különbségre, az Eurobarométerre, a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetére és annak céljaira, továbbá az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatára. A fejezetek egy olyan logikai ívet követnek, amely az Európai Unió jogi alapjaitól indul, mivel fontos meghatározni a jogszabályi kereteket és alapvető jogokat. A tematika ezután specifikusabb jogi kérdések felé halad, érintve az uniós szintű társadalmi és gazdasági kérdéseket, ugyanis az összkereseti különbség az egyik legalapvetőbb szintér, ahol megmutatkozik a nemek közötti egyenlőtlenség. A további fejezetek pedig bemutatják, hogy hogyan jelenik meg ez a társadalmi probléma a mindennapokban, és miként érvényesülnek a jogszabályok és elvek a joggyakorlatban.

2. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés

Az Európai Unió működéséről szóló szerződést az Európai Közösséget kialakító szerződésből hozták létre és annak helyébe is lépett. Kiemelt célkitűzése volt a tagállamok közötti egység létrehozása, amelynek egyik eleme a nemen alapuló megkülönböztetés elleni közös fellépés. A 8. cikk felhatalmazza az Európai Uniót az egyenlőtlenségek megszüntetésére irányuló intézkedések bevezetésére, és arra ösztönzi, hogy valamennyi politikai intézkedése révén mozgósítsa elő a férfiak és nők közötti egyenlőséget. Az Egyenlőség című fejezete azonban ennél sokkal több témát is lefed. Felvázolja a diszkrimináció elutasítását szolgáló elveket (21. cikk), a kulturális, vallási és nyelvi sokféleséget (22. cikk), valamint a férfiak és nők közötti egyenlőséget (23. cikk). Emellett foglalkozik a gyermekek jogaival (24. cikk), az idősek jogaival (25. cikk) és a fogyatékkal élő személyek jogaival (26. cikk).³ A szerződést 2007. december 13-án írta alá 27 állam, amely végül 2009. december 1-jén hatályossá vált.⁴ Az Európai Unió

² A nő és a férfi helye, szerepe. *Szabadbölcshészet*, é.n. <https://tinyurl.com/yz8pnxfld>

³ *Equal opportunities*. EUR-Lex. <https://tinyurl.com/33ttza7y>

⁴ *Az Európai Unió működéséről szóló szerződés*. EUR-Lex. <https://tinyurl.com/yrwbzpz67>

működéséről szóló szerződés 157. cikk (1) bekezdése szerint „Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.”.⁵

Összefoglalva, az egyenlő bánásmód elve, ha csak alkotmányos összehasonlítási alapként értelmezzük, nélkülözhetetlen központi elemként szolgál az uniós jogban. A szerződésnek köszönhetően olyan irányelveket fogadtak el, amelyek célja az egyenlő bánásmódhoz való alapvető jog konkretizálása egyes helyzetekben és szituációkban. Ez a jogszabály politikai felfedezhetőséget és törvényszerűséget biztosít az egyenlő bánásmód olyan megközelítései számára, amelyek eltérhetnek az uniós jogban megállapított egyenlő bánásmód elvének bírósági értelmezése során kialakult megközelítéstől. Az ilyen jogalkotási eszközök tehát az egyenlő bánásmódhoz való jog az uniós jogban betöltött szerepének sokféleségét növelik.⁶

A szerződés megteremti a lehetőséget az Európai Unió Tanácsának részére, hogy felléphessen jogi eszközökkel is az egyenlőtlenség elleni harcban. A szexuális irányultság alapján történő hátrányos megkülönböztetés esetében a Tanácsnak egyöntetűen kell eljárnia, de előzetesen az Európai Parlament beleegyezését kell kérnie. A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtésének érdekében rendes jogalkotási eljárást kell alkalmazniuk, amihez csak minősített többség szükséges.⁷

3. Az Európai Unió Alapjogi Chartája

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának megalkotása egészen 1999-ig nyúlik vissza, amikor is az Európai Tanács Kölnben tartott csúcsertekezletén felmerült az a gondolat, hogy az Európai Unió területén alkalmazandó alapjokat össze kellene foglalni egyetlen dokumentumban. Fontos szempont volt, hogy a Chartában el kellett helyezni azokat az általános elveket, amik az Emberi Jogok Európai Egyezményéből, a tagállamok szokásaiból és az Emberi Jogok Európai Bíróságának esetjogából származtak, továbbá tartalmaznia kellett gazdasági és szociális jogokat is.⁸

⁵ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés, HL C326, 2012.10.26., 117. o.

⁶ Elise Muir: The Essence of the Fundamental Right to Equal Treatment: Back to the Origins. *German Law Journal*, 2019/20. 817–839.

⁷ A megkülönböztetésmentesség (elve). EUR-Lex. <https://tinyurl.com/49tvv95z>

⁸ Friedery Réka – Horváthy Balázs: Európai Unió Alapjogi Chartája. In: Lamm Vanda (szerk.): *Emberi Jogi Enciklopédia*. Budapest, HVG-ORAC, 2018. 248–257.

Egy testületet hoztak létre a Charta elkészítésére, amelynek tagja volt többek között tizenöt állam-és kormányfői képviselő a tagállamokból, tizenöt Európa parlamenti képviselő, egy bizottsági elnöki képviselő, valamint két-két képviselő a tagállami parlamentekből. A tervezet 2000-ben készült el, a nizzai csúcson ünnepélyesen elfogadta az Európai Parlament, a Tanács, valamint az Európai Bizottság.⁹

Az európai történelem során először, egyetlen dokumentumban egyesíti a polgári, politikai, gazdasági és szociális jogokat. A Charta a hatásköröknek és kötelezettségeknek, valamint a szubszidiaritás elvének tiszteletben tartásával elismeri, megerősíti és továbbfejleszti az emberi jogokra vonatkozó alapvető jogi rendelkezéseket. Ezen túlmenően az egyenlőség elvét minden területen elismeri, amely megerősíti a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására irányuló folyamatos erőfeszítéseket Európában.¹⁰ Az Alapjogi Charta 23. cikke így szól: „A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.”¹¹

Fontos kiemelni, hogy az Alapjogi Chartát alkotmányos szerződésként nem fogadhatták el, de a 2009-ben hatályba lépett Lisszaboni Szerződés alapszerződési szintre emelte, ennek köszönheti a kötelező erejét.¹² Az Európai Unióról szóló Szerződés 6. cikk (1) bekezdése így fogalmaz ezzel kapcsolatban: „Az Unió elismeri az Európai Unió Alapjogi Chartájának 2000. december 7-i, Strasbourgban 2007. december 12-én kiigazított szövegében foglalt jogokat, szabadságokat és elveket; e Charta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések.”¹³

A Chartán kívül számos rendes jogalkotási eljárás keretében elfogadott uniós jogszabály tartalmaz a nemek közötti egyenlőség megvalósítását célzó gondolatot. A Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szól, továbbá a Tanács 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánás-

⁹ Sarah Sy: Az Alapjogi Charta. In: *Az Európai Unió ismertetése*. Európai Parlament, 2017. 1–2. <https://tinyurl.com/4435zdfh>

¹⁰ Gheorghe Dinu – Raluca Antoanetta Tomescu: The European Union Charter of Fundamental Rights. The Treaty of Lisbon's Objectives and Principles. *Addleton Academic Publishers Contemporary Readings in Law and Social Justice*, Vol. 9., No. 2. (2017) 229–235.

¹¹ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, HL C 326, 2012.10.26., 400. o.

¹² Papp Mónika – Várnay Ernő: *Az Európai Unió joga*. Budapest, Wolters Kluwer, 2017. 214–218.

¹³ Az Európai Unióról szóló szerződés, HL C326, 2012.10.26., 19. o.

mód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférést, valamint azok értékesítését, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtást helyezi előtérbe.

Az egyik legfrissebb irányelv, azaz az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve, a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítését tárja fel.¹⁴

4. Összkereseti különbség

A nemek közötti összkereseti különbség a nők és férfiak átlagos bruttó órabére közötti különbség. Ez az alkalmazottnak közvetlenül fizetett bérén alapul, mielőtt az adót és a társadalombiztosítási hozzájárulásokat levonnák.¹⁵ Az indikátor a fizetett férfi alkalmazottak átlagos bruttó órabére százalékában méri a különbséget a férfi és női fizetett alkalmazottak átlagos bruttó órabérei között. Az indikátort a feltételekhez ki nem igazítottként határozták meg, mert így egy átfogó képet ad a nemek közötti bérszakadékokról és egy olyan fogalmat mér, ami tágabb, mint az azonos munkáért járó azonos fizetés fogalma.

Az elemzést Magyarországgal szeretném kezdeni. Ebből a statisztikából látható, hogy 2020-ban a nők körülbelül 17,2%-kal kevesebb pénzt kaptak, mint a férfiak, azonban ez az adat előnyösebb volt 2014-ben, azaz tíz évvel ezelőtt. Sajnos ezen a területen kimondottan nem fejlődött az országunk. Ezzel szemben az Európai Unió huszonegy országában tudtak javítani a számokon, 2%-kal csökkentették a különbségeket a 2014-es eredményekhez képest. Szeretném kiemelni Luxemburgot, mert ez az egyetlen ország, amely képes volt a különbséget 1% alatt tartani. A legmagasabb szám 2012-ben Észtországban volt, közel 30%, ami óriási különbség.

Példával szemléltetve ez azt jelenti, hogy egy nő 5.000 eurót keresett, de egy férfi csak azért, mert férfi, 6.500 eurót kapott, miközben ugyanaz a beosztásuk, ugyanazok a kötelezettségeik, ugyanannyi órát dolgoztak. Csak remélni tudom, hogy a közeljövőben nem tapasztalhatunk semmiféle különbséget a bérek között.

¹⁴ Andreea Simona Chifan – Tania Da Silva Azevedo: *A férfiak és nők közötti egyenlőség*. Európai Parlament, 05. 2024. <https://tinyurl.com/2hxt6mse>

¹⁵ *Understanding the gender pay gap: definition and causes*. European Parliament, 2020. <https://tinyurl.com/42rrzfp8>

TIME	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
BEQ (Labels)									
European Union - 27 countries (from 2020)	16.2	16.4	16.0	15.7	15.5	15.1	14.6	14.4	13.7
European Union - 28 countries (2013-2020)	17.1	17.4	16.8	16.6	16.4	16.1	15.7	15.3	14.9
European Union - 27 countries (2007-2013)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Euro area - 19 countries (from 2015)	17.3	17.6	17.1	16.8	16.5	16.2	15.7	15.3	14.6
Belgium	9.4	8.3	7.5	6.6	6.4	6.0	5.8	5.8	5.3
Bulgaria	13.2	15.1	14.1	14.2	15.5	14.6	14.3	13.9	14.1
Czechia	22.6	22.5	22.3	22.5	22.5	21.5	21.1	20.1	19.2
Denmark	16.4	16.8	16.5	16.0	15.1	15.1	14.8	14.6	14.0
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	22.4	22.7	22.1	22.3	21.8	21.1	20.4	20.1	19.2
Estonia	27.3	29.9	29.8	28.1	26.7	24.8	24.9	21.8	21.7
Ireland	12.7	12.2	12.9	13.9	13.9	14.2	14.4	11.3	11.3
Greece	-	-	-	12.9	-	-	-	10.4	-
Spain	17.6	18.7	17.8	14.9	14.1	14.8	13.5	11.9	9.4
France	15.7	15.6	15.5	15.5	15.6	15.9	16.3	16.7	16.2
Croatia	-	-	7.7	8.7	-	11.6	12.3	11.4	11.5
Italy	5.7	6.5	7.0	6.1	5.5	5.3	5	5.5	4.7
Cyprus	16.1	15.6	14.9	14.2	13.2	12.3	11.2	10.4	10.1
Latvia	14.1	14.9	16.0	17.3	18.4	19.7	19.8	19.6	21.2
Lithuania	11.5	11.9	12.2	13.3	14.2	14.4	15.2	14.0	13.3
Luxembourg	7.9	7.0	6.2	5.4	4.7	3.9	2.6	1.4	1.3
Hungary	18.0	20.1	18.4	15.1	14.0	14.0	13.9	14.2	18.2
Malta	7.7	9.5	9.7	10.6	10.7	11.6	13.2	13.0	11.6
Netherlands	18.8	18.0	17.2	17.0	16.1	15.6	15.1	14.7	14.6
Austria	23.5	22.9	22.3	22.2	21.8	20.8	20.7	20.4	19.9
Poland	5.5	6.4	7.1	7.7	7.3	7.1	7.0	8.5	6.5

1. ábra: Összkereseti különbség kiigazítatlan formában¹⁶

5. Az Eurobarométer eredményei

Az Eurobarométer egy olyan közvéleménykutató eszköz, amelyet az Európai Parlament, az Európai Bizottság és más különböző uniós intézmények használnak. Az Európai Unióval kapcsolatos kérdésekben készít releváns felméréseket. A projekt gondolata 1974-ben fogalmazódott meg. A felméréseket több formában is el tudják végezni. Az általános Eurobarométert évente kétszer készítik el. A legfontosabb eseményeket helyezik előtérbe: az Európai Bizottság elsődleges kérdéseit, a napjainkban végbemenő történéseket. Ezek a felmérések általában személyesen zajlanak. A speciális Eurobarométer intézményekhez kapcsolódó tematikus kutatásokat csinál, de ide tartoznak az Európai Parlament felmérései is. Létezik egy éves felmérés, Parleméter, ami az Európai Parlamenteiről az emberekben kialakult véleményét kívánja felmérni. Öt évente azonban egy olyan kutatást készítenek, amely a tagállam polgáraiban megjelenő képet méri fel az európai választásokról. Ilyenkor a választások előtt és után is végeznek egy kutatást. A speciális Eurobarométer felmérések esetén szintén a személyes jelenlétet helyezik előtérbe. Az Eurobarométer segítségével azonban készíthetnek gyors felméréseket is, amelyek *ad hoc* jellegűek. Ezek rövid időn belül zajlanak le, és az európai intézményeket vizsgálja, konkrét témákra kérdez rá. Itt már nem igénylik a személyes jelenlétet, telefonon vagy online térben zajlik az egész interjúztatás. Az Eurobarométer kvalitatív tanulmányokat is folytat, ennek keretén belül fókuszcsoporthoz vagy egyéni interjúk segítségével tárják

¹⁶ Gender pay gap in unadjusted form. Eurostat, 2024. <https://tinyurl.com/5beh8yf4>

fel az emberek véleményét, nézeteit vagy aggodalmait. Ezek nem számítanak reprezentatívnak, mivel nem az egész lakosságra nézve iránymutatóak.¹⁷

Az Eurobarométer keretein belül 2017-ben készítettek egy kutatást az összkereseti különbségről. Az európaiak 90%-a szerint nem elfogadható, hogy a nők kevesebb fizetést kapnak ugyanazért a munkáért, mint a férfiak. Fontos kiemelni, hogy az emberek 26%-a van csak tisztában a jogi garanciákkal az egyenlő fizetés tekintetében ugyanazon munkavégzés során. 51%-a az európaiaknak azt gondolja, hogy a vállalkozásukban nincs fizetési diszkrimináció. Az emberek a saját cégükben egyre inkább alkalmazzák az egyenlő munkáért egyenlő bérezés elvét. Ez a felmérés azt is megmutatta, hogy az európaiak 48%-a megbarátkozott azzal az ötlettel, hogy a fizetésük tekintetében alkudozzanak, de ki is derült, hogy a nők 43%-a soha nem tárgyalt a bérük tekintetében. Magyarországon az emberek 69%-a gondolja úgy, hogy a nők kevesebb fizetést kapnak, mint a férfiak, amely megegyezik az európai átlaggal. Ha kiderülne, hogy a munkahelyükön a férfiak többet keresnek, akkor a nők csak 48%-a kezdeményezne beszélgetést a főnökével és 15% alkalmazna jogi megoldásokat.¹⁸

6. Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete

Az Európai Parlament és a Tanács 1922/2006/Ek rendelete hozta létre a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetét, amely már 2007. január 19. napján hatályba lépett, de csak 2010-ben alapították meg. Az intézetnek számos feladata van, amellyel segítheti az Európai Unió intézményeit, valamint tagállamait. A céljai között megtalálható a nemek közötti egyenlőség megerősítése, érvényesítése és előmozdítása, a megkülönböztetés elleni küzdelem, valamint az egyenlőségre vonatkozó tudatosság erősítése az emberekben. Az intézet élén egy igazgató áll, akinek munkáját az igazgatótanács segíti.¹⁹ Az igazgatótanács a tagállamok tizennyolc képviselőjéből áll, amely rotációs alapon működik, így garantálja a teljes képviseletet és a működési hatékonyságot. Egy tag az Európai Bizottságot is képviseli. A képviselők megbízatásának időtartama három év. A Tanács által kinevezett tagok mandátumonként tizennyolc tagállamot képviselnek a soros elnökségek sorrendjében, és minden érintett állam egy tagot jelöl

¹⁷ *About Eurobarometer*. European Union. <https://europa.eu/eurobarometer/about/eurobarometer>

¹⁸ *What Europeans have to say about the gender pay gap & the principle of equal pay for equal work*. Eurobarometer, Kantar Public, 2017. <https://tinyurl.com/y7w6crfh>

¹⁹ *Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE)*. EUR-Lex, 2021. <https://tinyurl.com/d7r6hvtD>

ki. Az igazgatóság hároméves időtartamra választja meg elnökét és alelnökét.²⁰ A Szakértői Fórum az Intézet tanácsadó testületként szolgál, elsősorban a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos szakértői ismeretek nyújtásával segíti a szervezetet. Az Európai Unió valamennyi tagállamában a nemek közötti egyenlőség kérdéseire szakosodott illetékes testületek képviselőiből áll, és mindegyik országból egy tag és egy helyettes is van. Ezenkívül két tagot az Európai Parlament és három tagot az Európai Bizottság nevez ki, akik európai szinten képviselik az érdekelt feleket. A tagok megbízatása három évre szól.²¹

A nemek közötti egyenlőség uniós szintű mérésének elősegítése miatt, továbbá az előmozdítás sikerének bemutatása érdekében az egyes tagállamokban kezdetben közös értékelési eszközként létrehozták a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó összetett mutatót, azaz a nemek közötti egyenlőség mutatóját. Az index kidolgozása az intézet első komolyabb munkaprogramjában valósult meg, amivel a megalakulását követő egyik fő feladattá vált. Két éven keresztül tartott a minden szempontnak megfelelő index létrehozása. A nemek közötti egyenlőség mutatója egy összetett mutató, amely a nemek közötti egyenlőség többdimenziós fogalomként való felfogását méri a tagállamokban az idők során. Ez egy olyan kifinomult eszköz, amely próbálja ezt a komplexitást felhasználóbaráttá és könnyen értelmezhetővé tenni. A számítások végén egyetlen mérőszám alakul ki.²²

A nemek közötti egyenlőség mutatója hat főszempontból (munka, pénz, tudás, idő, hatalom és egészség) és két további részterületből (egymást keresztező egyenlőtlenségek és erőszak) áll. Az egymást keresztező egyenlőtlenségek azt mutatják, hogy a nemek hogyan jelennek meg más jellemzőkkel, például életkorral, etnikai hovatartozással, szexuális irányultsággal vagy társadalmi-gazdasági háttérrel együtt. A metszéspontos szemlélet rávilágít a nemek közötti egyenlőség összetettségére.²³ Tekintettel az utóbbi két szempont eltérő természetére, csak a főterületek használhatók a nemek közötti egyenlőség mutatója pontszámának kiszámításához. Az indexet a következőképpen kapjuk meg. Először is, a teljesítményhez igazított nemek közötti különbségeket számítják ki az összes mérőszámra. Ezután a szorosan összefüggő mérőszámok teljesítmény-kiigazított különbségeit kombináljuk, hogy részterületi pontszámokat

²⁰ *Management board*. EIGE. <https://eige.europa.eu/about/organisation/management-board>

²¹ *Experts' forum*. EIGE. <https://eige.europa.eu/about/organisation/experts-forum>

²² Laura de Bonfils – Anne Laure Humbert – Viginta Ivaškaitė-Tamošiūnė – Anna Rita Manca – Ligia Nobrega – Jolanta Reingardė – Irene Riobóo Lestón: *Gender Equality Index Report*. EIGE, 2013.

²³ *Intersecting inequalities Gender Equality Index*. EIGE, 2019. <https://tinyurl.com/y583wt4f>

kapjunk. Következő lépésként a részterületi pontszámok kombinálásával főszempontához kapcsolódó pontszámokat kapunk. Végül, a pontszámok kombinálásával megkapjuk a nemek közötti egyenlőségi index teljes pontszámát. Ez a mutató a nemek közötti egyenlőségi index pontszámainak kiszámításához használt egyes mutatók értékeit állítja össze.²⁴

2. ábra: Nemek közötti egyenlőség mutatója Magyarországon²⁵

		Hungary		EU	
		Women	Men	Women	Men
Work	Participation				
	Full-time equivalent employment rate (%; 15-89 population, 2021)*	50	64	42	57
	Duration of working life (years, 15+ population, 2021)	34	37	34	38
	Segregation and quality of work				
	Employed people in education, human health and social work activities (%; 15-89 employed, 2021)	25	6	30	8
	Ability to take one hour or two off during working hours to take care of personal or family matters (%; 15+ workers, 2021)	36	41	29	37
	Career Prospects Index (points, 0-100, +15 population, 2015)	64	64	62	63
Money	Financial resources				
	Mean monthly earnings (PPS, +16 working population, 2018)	1408	1677	2321	2818
	Mean equivalised net income (PPS, 16+ population, 2021)	10940	11413	20261	21221
	Economic situation				
	At-risk-of-poverty (%; 16+ population, 2021)	13	12	17	15
	Income distribution 520/80 (16+ population, 2021)	25	24	20	20
Knowledge	Attainment and participation				
	Graduates of tertiary education (%; 15-89 population, 2021)	26	22	28	26
	People participating in formal or non-formal education and training (15-74 population, 2021)	13	13	19	18
	Segregation				
	Tertiary students in education, health and welfare, humanities and arts (%; 15+ population, 2021)	41	19	43	21
Time	Care activities				
	People caring for and educating their children or grandchildren, elderly or people with disabilities, every day (%; 18-74 population, 2022)	28	19	34	25
	People doing cooking and/or housework, every day (%; 18-74 population, 2022)	59	23	63	36
	Social activities				
	Workers doing sporting, cultural or leisure activities outside of their home, at least daily or several times a week (%; 16-74 workers, 2022)	24	31	29	34
	Workers involved in voluntary or charitable activities, at least once a month (%; 16-74 workers, 2022)	9	12	11	15
Power	Political				
	Share of ministers (%; 2nd quarter 2023)	7	93	34	66
	Share of members of parliament (%; 2nd quarter 2023)	14	86	33	67
	Share of members of regional assemblies/local municipalities (%; 2023)**	15	85	30	70
Economic	Share of members of boards in largest quoted companies, supervisory board or board of directors (%; 1st semester 2023)	11	89	33	67
	Share of board members of central bank (%; 2022)	11	89	28	72
	Social				
	Share of board members of research funding organisations (%; 2022)	11	89	41	59
Health	Share of board members of publically owned broadcasting organisations (%; 2022)	43	57	38	62
	Share of members of highest decision making body of the national Olympic sport organisations (%; 2022)	11	89	20	80
	Status				
	Self-perceived health, good or very good (%; 16+ population, 2021)	62	68	67	72
Behaviour	Life expectancy at birth (years, 2021)	78	71	83	77
	Healthy life years at birth (years, 2021)	64	62	64	63
	People who don't smoke and are not involved in harmful drinking (%; 15+ population, 2019)***	72	57	73	56
	People doing physical activities and/or consuming fruits and vegetables (%; 15+ population, 2019)	35	39	38	43
Access	Population with unmet needs for medical examination (%; 16+ population, 2021)	7	5	5	4
	Population with unmet needs for dental examination (%; 16+ population, 2021)	3	2	5	5

Magyarország a 2023-as évben a megszerezhető 100 pontból 57,3 pontot ért el, amivel a 26. helyre került. Mögöttünk már csak Románia található 56,1

²⁴ Indicators used to calculate the Gender Equality Index, domain and sub-domain scores. EIGE. https://dgs-p.eige.europa.eu/data/view?code=index_data__index_indics

²⁵ Hungary, Gender Equality Index. EIGE, 2023. <https://tinyurl.com/2h2y54wu>

ponttal. Összességében az előző évekhez képest egy hellyel rontottunk a helyezésünkön. Fontos megemlítenem, hogy a hatalom szempontjából teljesítettünk a leggyengébben, mivel 2020 óta az eredményünk csak 1,4 ponttal nőtt, míg a többi tagállam erőteljesebb fejlődést mutatott. A politikai döntéshozatal területén Magyarország érte el már zsinórban 13 éve a legrosszabb eredményt. A pár darab pozitívum mellett sem szabad elmennünk. A munka szempontjából a pontszámunk 9 ponttal növekedett. A 11. helyre kerültünk a 21. helyezésről, ez volt a legnagyobb javulás ezen a területen.

7. Európai Unió Bíróságának joggyakorlata

Az Európai Unió Bíróságát 1952-ben alapították, a székhelye Luxemburgban található. A Bíróság szervezetét tagállamonként egy bíró, valamint összesen tizenegy főtanácsnok alkotja, de a Törvényszéken már tagállamonként kettő bíró van jelen. A jogszabályok betartását és alkalmazását vizsgálja az egyes tagállamokban, mivel az uniós jogot egyformán kell alkalmazni mindegyik tagállamban. Előfordulhat olyan eset is, hogy a kormányok és az uniós intézmények között fennálló jogviták megoldásáról gondoskodik. Legfőbb feladata közé tartozik a jogértelmezés, a jogérvényesítés, az uniós jogi aktusok megsemmisítése, az uniós intézkedés meghozatalának elrendelése és az uniós intézmények szankcionálása.²⁶

Jogértelmezés tekintetében a tagállamok számos kérdésben fordulnak a bírósághoz. Az ítéleteiben kitér arra, hogy miként is kell értelmezni az egyes jogszabályokat. A C-274/18 számú ügyben egy lényeges kérdésre megadta a választ. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben azt érdeklődték meg, hogy elő kell-e terjeszteni pontos statisztikákat, amely például megmutatná, hogy az 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. § 1. pontja szerinti időarányosság (*pro rata temporis*) elvét olyan szabályozásra alkalmazzák, amely jelentősebb mértékben érint női munkavállalókat, mint férfiakat. 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv nem követeli meg, hogy a munkavállalókat érintő statisztikákat, tényeket mutassanak be, ha ezek nem érhetőek el vagy nem férnek hozzá.²⁷

²⁶ Az Európai Unió Bírósága (EUB). Európai Unió. <https://tinyurl.com/yke4z62v>

²⁷ C-274/18. sz. ügy a Bíróság ítélete (harmadik tanács): Minoo Schuch-Ghannadan kontra Medizinische Universität Wien [ECLI:EU:C:2019:828] 26. pont, 57. pont.

2007. július 10-én, a C-300/06. számú ügy indítványa egy alapvető problémát céltzott meg. A részmunkaidőben foglalkoztatott nők alacsonyabb óradíjat kaptak, mint a teljes munkaidőben dolgozó férfiak. Ursula Voß tanítóként dolgozott Berlinben, azonban az elvégzett munkáért járó díjazás csupán 60%-át kapta meg. A részmunkaidőben foglalkoztatottakat nem kezelhetik kedvezőtlenebbenül. Az indítvány szerint megsértették azt az általános elvet, amely szerint a nők és férfiak egyenlő munkaért egyenlő díjazást érdemelnek.²⁸

A C-389/20. számú ítéletben megállapították, hogy ellentétes az uniós szabályzattal az olyan nemzeti jogszabály, amely kizárja a szociális biztonsági rendszeren belül a háztartási alkalmazottakat a munkanélküli ellátásokból, különösen akkor, ha ez a rendelkezés hátrányosan érinti a női munkavállalókat a férfi munkavállalókhoz képest. Az ügy alapja az volt, hogy egy háztartási alkalmazott egy kérelmet nyújtott be a munkanélküliség elleni védelem érdekében történő járulékfizetés iránt, mert meg szeretne volna szerezni a munkanélküli ellátásokra való jogosultságot. Azonban az egyik spanyol jogszabály kifejezetten kizárja a járulékfizetés lehetőségét ebben az esetben. A statisztikai adatok alapján a háztartási alkalmazottak közel 96%-a nő, amely egyértelművé teszi ennek a rendelkezésnek a diszkriminációt kiváltó hatását és az eltérő bánásmódot.²⁹

A 2014. március 6. napján született ítélet arról szól, hogy egy szülési szabadságát töltő nőt főparancsnok-helyettesi tisztségének betöltéséhez szükséges képzésről kizártak. Az olasz szabályozás azt írja elő, hogy három hónapig kötelező szülési szabadságon kellett lennie, mégis menesztették a hölgyet. 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel ellentétes az a nemzeti jogszabály, ami kizár egy szülési szabadságon lévő nőt egy olyan képzésről, amelyet muszáj elvégeznie ahhoz, hogy végleges kinevezést kaphasson.³⁰

²⁸ C-300/06. sz. ügy Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnok indítványa: Ursula Voß kontra Land Berlin [ECLI:EU:C:2007:424] 7–8. pont, 68. pont.

²⁹ C-389/20. sz. ügy a Bíróság ítélete (harmadik tanács): CJ kontra Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) [ECLI:EU:C:2022:120] 14–16. pont, 45. pont.

³⁰ C-595/12. sz. ügy a Bíróság ítélete (első tanács): Loredana Napoli kontra Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria [ECLI:EU:C:2014:128] 12–14. pont, 49. pont.

8. Konklúzió

A nemek közötti egyenlőség előmozdítása az Európai Unión belül kiemelt fontosságú cél. Az Európai Unió tagállamait nagyban segítik ezen az úton az egyes irányelvek, rendelkezések. Az uniós intézmények alkalmazottai fáradhatatlanul teszik munkájukat annak érdekében, hogy minél hatékonyabban menjen végbe ez a folyamat. Ahogy tanulmányomban is olvasható, a teljes egyenlőség elérése még nem egy közeljövőben megvalósítható álom. A gazdasági, szociális egyenlőtlenség mindennapos, az Európai Unió Bíróságának ítéleteit olvasván rájöttem, hogy az élet összes területén fellelhető ez a probléma. A nemek közötti egyenlőtlenség miszkoncepciója már évezredek óta ott él az emberek fejében, remélem, hogy azért ennél kevesebb idő kell ahhoz, hogy a teljes diszkriminációmentes ösvényre léphessünk. Míg a nemek közötti egyenlőség mutatóján nem érjük el a maximális 100 pontot, addig a folyamat nem állhat meg!