

**Európai szociális partnerek  
szemináriuma "A nemek közötti  
bérszakadék kezelése és a  
gyermekgondozás támogatása" -  
"Tackling the gender pay gap and  
promoting childcare"**

Brüsszel, 2018. június 12.

A szociális partnerek közös szemináriuma megkezdése előtt, elkülönült tanácskozást folytattak az egyes oldalak nemzetközi képviselői. A megbeszélést, ill. annak kulcspontjait Montserrat Mir és Cinzia Sechi (ETUC) fogták össze.

A köszöntő után Cintia ismerteti a résztvevőkkel, hogy [az Európai Bizottság legfrissebb \(2018-as jelentése\) a kezünkben van „Barcelona célkitűzések címmel”](#).



A gyermekgondozásba való beruházás során fontos szempont az ellátás elérhetősége és megfizethetősége. A Nemek közötti bérkülönbség első helyen lévő elv az EU tagállamokban, viszont a gyermekgondozás biztosítása, tagállami felelősség. Ezért nem túlzás azt állítani, hogy az elérhetőség függ a mi (azaz a szakszervezetek) lobbyerejétől. Montserrat szerint a PayRise kampány jó eszköz a nemek közötti bérkülönbség megjelenítésére; a kampány segít csökkenteni a különbséget és az egyenlőtlenséget.

Az EPSU véleményét Matthias Maucher tolmácsolta, aki szerint a gyermekgondozás elérhetőségéért folytatott lobby mellett, a gyermekgondozók minőségi foglalkoztatása is nagyon fontos, amelyet biztosíthatnak kollektív tárgyalások. Példaként hozza, hogy a dolgozók 80 %-át nem fedi le kollektív szerződés Angliában, fontos lenne a növelés. A KSZ-be sok alapszolgát be lehet foglalni pl.: tréning, munkahelyi egészség és biztonság stb. egy erős keret ad a KSZ. Ki kell aknázni a vállalkozásokban rejlő lehetőséget is, pl. PPP (Public Privat Partnership) bölcsődék létrehozásának lehetőségével szükséges lenne a munkáltatók direkt támogatását fókuszba hozni. Fontos, a gyermekgondozásba való befektetés, amelyhez segítségünkre van a Szociális Pillér is. Elérhetőek az országspecifikus ajánlások ([Magyarországról itt](#)), amelyek esetében a szociális partnereknek fontos lenne közös megoldásokat találniuk. A gyermekgondozási infrastruktúrába való befektetés mellett, a jó minőségű közfentartott bölcsődék elterjedése a cél.

A gyermekgondozásban dominánsan nők dolgoznak, sokan közülük ún. „nulla órás szerződéssel” (Lényege, hogy a munkáltató nem rendelkezik foglalkoztatási kötelezettséggel és a munkavállalót a szükségleteihez igazodva, alkalmasszerűen hívja be dolgozni.) vannak foglalkoztatva, s maximum a menedzsment áll férfiakból. Sokszor a szülői szabadság is fizetetlen.

A „munkamegbeszélésen” részt vevő szakszervezetek véleményét/javaslatait a plenáris szemináriumon az ETUC képviselő Montserrat Mir, Cinzia Sechi képviseli.

## "A nemek közötti bérszakadék kezelése és a gyermekgondozás támogatása" Szemináriumi plenáris ülés

A szeminárium nyitó paneljében az európai szociális partnerek képviselői röviden osztották meg gondolataikat a témáról:

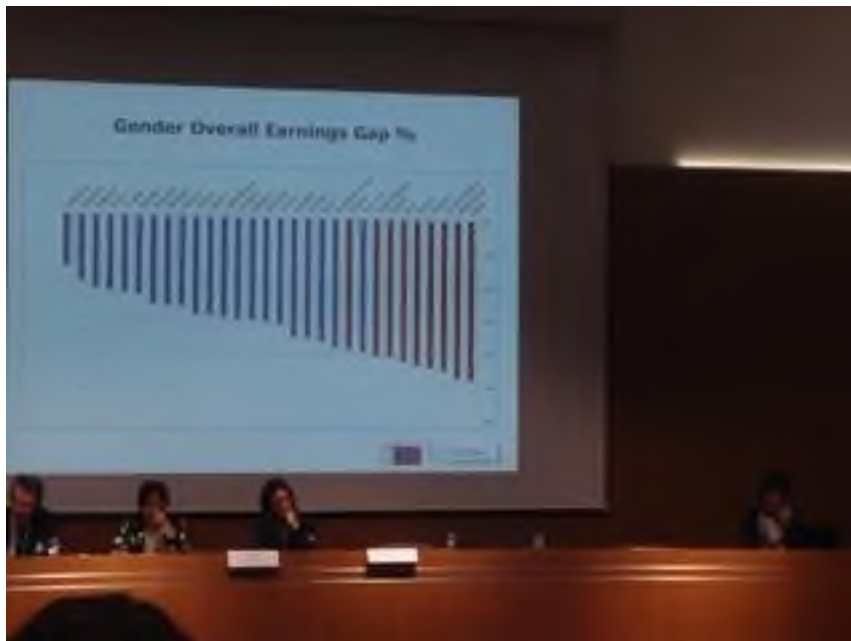
**Ms. Minna Etu-Seppälä** (Business Europe): nyitóbeszédében hangsúlyozta, hogy nagy a női foglalkoztatásban rejlő lehetőség. Kérdés, hogyan tudnak segíteni a bölcsődék a nőknek a valódi életükben.

**Ms. Charlotta Astori** (CEEP): szerint vertikális és horizontális szegregáció éri a nőket a munkaerőpiacon. Részmunkaidő, karrierszünetek. Az idősödő társadalomban az idősellátásban és a gyermekgondozásban is a nők dolgoznak egyaránt. Ha növeljük a szociális infrastruktúrába való befektetést, a női részvétel nő, és a kulturális különbségek is csökkennek.

**Mr. Arnold De Boer** (UEAPME): Hosszú idő után együtt vannak a szociális partnerek, fontos, hogy megbeszéljük, hogy hogyan tudjuk támogatni a nőket a munkaerőpiacon, a gyermekgondozási szolgáltatásokkal. Hangsúlyozza a család és a munka összehangolásának fontosságát.

**Gloria Mills** (ETUC Női Bizottság elnöke): Növelni kell a versenyképességet. A munkáltatóknak meg kell változtatniuk a sztereotípiáikat. A nők gazdasági függetlenségének szükségességét is hangsúlyozta továbbá a munka-, és a családi élet összeegyeztethetőségét. Felhívta a figyelmet a szendvicsgeneráció problémáira, akiknek nem csak a gyerekeikről, de az idős szüleikről is gondoskodniuk kell. Javasolta, hogy az egész ügyet egy keretbe rakva vizsgáljuk meg a nők munkaerőpiaci részvételének növelését.

**A 2017-2019-es európai nemek közötti bérkülönbség és az EU gyermekgondozási ellátásának javítása** című panelben az EU Bizottság két képviselője tartott előadást. Elsőként [Ms. Karen Vandekerckhove](#) a nemek közötti bérszakadék kapcsán elmondta, hogy 11,6 % a nemek közti bérkülönbség általános mértéke, ami egyenlő mértékben kihat a nyugdíjak különbségére is.



A gyermekek és más eltartottak gondozása és a munkában való részvétel országonként változó, az inaktívság, vs. a gondozás miatti részmunkaidő kapcsán. Ezért a nemek közötti egyenlőség kezelése nem csak egy fontos érték, hanem egyben gazdasági szempontból is fontos.

A nemek közötti bérszakadék az EU átlagában 16 %-os. A bérkülönbség állandó, a fizetésbeli diszkriminációk miatt, továbbá az üvegplafonhatás, a munkaerőpiacról való kirekesztettség, a munka és a családi élet egyenletlensége miatt, és az aláértékelt női munka, és a tradíciók ill. sztereotípiák okán.

Az Európai Bizottság 2017-2019-re egy holisztikus megközelítésű akciótervet fogadott el, amely 8 intézkedésből áll.

1. Az egyenlő fizetés elv alkalmazásának javítása
2. A szegregáció elleni küzdelem a szakmákban és az ágazatokban
3. Az üvegplafon felszakítása: függőleges szegregáció
4. Az ápolási büntetés kezelése (munka és magánélet egyensúlya)
5. Javítani kell a nők készségeit, erőfeszítéseit és felelősségeit
6. Az egyenlőtlenségek és a sztereotípiák feltárása
7. Figyelmeztetés és tájékoztatás a nemek közötti bérszakadékról
8. A nemek közötti bérszakadék kezelésére irányuló partnerségek megerősítése

Összesen több, mint 20 akciót kell benyújtani 2019-ig.

A szociális partnerek fontos szerepet játszhatnak a végrehajtási intézkedésekben, amelyek segítik a Gender Pay Gap (nemek közötti bérkülönbség) megszüntetését:

- Folytassák a párbeszédet a szociális partnerek, hogy elősegítsék a nemek közötti egyenlőség javulásához vezető intézkedéseket a döntéshozatalban.
- Olyan projektek kezdeményezése és végrehajtása, amelyek célja a nemek közötti egyenlőség a döntéshozatali helyzetben. [A felhívás nyitott volt: 2018. június 19-ig.](#)

### **A gyermekgondozás igénybevételét 3 tényező határozza meg, ez pedig a megfizethetőség, hozzáférhetőség és a minőség.**

Megfizethetőség: A gyermekgondozási költségek terén maximum a nettó családi átlagjövedelem 15% -a lenne elfogadható, a tényleges kiadások viszont országonként igen eltérőek.

A hozzáférhetőség ismérvei: nyitvatartási órák/napok száma, távolság az otthontól, nyelvi azonosság, speciális szükségletű gyermekek befogadása.

Magas minőségű gyermekgondozás biztosítása a gyermekek szempontján túl meghatározó abban, hogy a szülők eldöntsék, hogy gyermekeik részt vehetnek egy kora gyermekkori gondozásban.

Az országajánlások már elérhetőek. 2 új munkacsoportok alakult szociális befogadás és a szakképzett munkaerő elnevezés alatt.

### **Megfizethető és magas színvonalú gyermekkori oktatás és gondozás elérhető áron és magas színvonalon. – Ez az Európai Tanács ajánlása.**

Mindezért fontos egy minőségi keret létrehozása, hogy ösztönözze a tagállamokat a stratégiai gondolkodásuk során. **A minőségi keret ismérvei: Jó kormányzás, adekvát alapok, szakmailag jól képzett munkaerő, jó munkahelyi kondíciók, gyermekközpontú ellátás, rendszeres értékelés, monitorozás, hozzáférés, elérhetőség, megfizethetőség, befogadás.**

## 2 panel: Nemek közötti bérszakadék kezelése

[Mr. William Adema \(OECD\) A nemek közötti bérszakadék kezeléséről beszélt.](#)

Először bemutatta a bérek közötti különbségről készült OECD országokat ábrázoló diagrammot, amelyről leolvasható volt, hogy az OECD átlag 15 % (a magyar bérkülönbség átlaga mindösszesen 10 %.) A bérkülönbségek hátterében sokszor a munkahelyi és munkavállalói jellemzők állnak, de az esetek többségében "megmagyarázhatatlan" az ok.



A nemek közötti bérszakadék kezelésének lehetőségei, többek között:

- Támogatni kell a fiatal nőket, hogy válasszák a versenyképességet az oktatásban és a foglalkozásban.
- Mindkét szülő támogatása, hogy a munkaerőpiacon maradjon a szülés körül (például adó-kedvezmények ösztönzése, szabadság és gyermekgondozási szolgáltatások).
- Jobb megosztani a nem fizetett munkát, pl. támogatni az apákat a gyermekekkel kapcsolatosan, vagy a munkaidő átmenetileg csökkentése, amíg a gyerekek kicsik.
- A megmagyarázhatatlan fizetési különbségek jelentősek, ezért a diszkrimináció leküzdésében jogi rendelkezések, és a nyilvánosság figyelmének felkeltésének intelligens keverékére van szükségünk - a fizetések átláthatóságának elősegítése ígéretes eszköz.
- Az érdekelt felek közötti partnerség a fenntartható fejlődési célok elérése érdekében fontos, különösen a 8.5 cél, amely 2030-ra egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást fogalmazta meg.
- Kutatás, adatgyűjtés, érdekképviselet, tudásmegosztás, kapacitás, épületek, műszaki tanácsadási szolgáltatások, adatelemzés és monitorozás.

**Ms. Hildegard van Hove** a belga bérszakadék leküzdésére készült politikai intézkedéseket ismertette a résztvevőkkel. 2017. április 22-én lépett hatályba Belgiumban a Gender Pay Gap törvény. Amely szabályozza, hogy milyen szinten/szinteken kell tárgyalni a bérkülönbségek rendezéséről (helyben – országos szinten). A vállalkozásoknak kötelező publikálniuk a bérkülönbségi adataikat. Tárgyalási kötelezettség van, mediátort be kell vonni helyi szinten a bérkülönbségekről szóló tárgyalásokba. Meghatározza a törvény, hogy mi a fair fizetés a különböző szakmákban.

A törvény bevezetése nehéz volt. Az egyik oldalról nagyok voltak az elvárások. 2,5 évig készítették elő a törvényt, ami egy normál metódust jelent. Eleinte a cégek nem szolgáltatottak korrekt adatokat.

A bevezetésének jogi okai: a bérkülönbségek áldozatai nemi alapon alapultak, mediátort kellett a cégeknek biztosítani, perek, szakszervezet, esélyegyenlőségi intézmény.

Mire van szükség:

- monitorozásra (helyes és jól magyarázott adatok),

- munkáltatói elkötelezettségre,
- szektorok közötti fizetés összehasonlításra,
- ügyvédek anti-diszkriminációs képzésére,
- elkülöníteni és erősíteni a jogszabályokat,
- átlátható fizetésekre.

**Thomas Fisher (német családi ügyekért, idősekért, nőkért és fiatalokért felelős miniszter):** [előadásában a németországi helyzetről beszélt.](#) Németországban a nemek közötti bérkülönbség 21 %-os. A magyarázat az, hogy 15 %-al kevesebb fizetése van a nőknek. Sok női munkahely bizonytalan. Ez egy horizontális szegregáció. A német nők nincsenek nagyobb diszkriminációnak kitéve, mint Máltán, vagy Olaszországban. Viszont a magasan képzett nők, ha vissza akarnak térni a munkába kihívás előtt állnak (vertikális szegregáció).

A szövetségi kormány stratégiai megközelítése

- A nők és a lányok versenyképes munkájának előmozdítása és a munkahelyek vonzóbbá tétele; mind a férfiaknak, mind a fiúknak és azoknak, akik ezen a területen dolgoznak (80% nők); például. a magasabb bérek, az oktatási díjak eltörlése.
- A lányok orientációja (2001 óta) és a fiúk (2010 óta)
- Lányok napja és fiúk napja: 17.000 program és több mint 130.000 résztvevő 2017-ben.
- "Klisémentes kezdeményezés" - Országos együttműködés a hivatások és a tanulmányi területek kiválasztásához nemi kliséektől mentesen (2017-es év). - cél: országos szabványok és nemek szerinti kompetencia, jó gyakorlatok cseréje. A "First Lady" finanszírozza. Több mint 90 partnerintézmény (pl. tartományok, Munkaügyi Hivatal, Egyetemek, tudományos intézmény, nemek közötti egyenlőségre irányuló civilek, munkaadók egyesületek és szakszervezetek)

horizontális szegregációról = vezetői pozíciókról

- A nők és a férfiak egyenlő részvételéről a magán- és a közzférában vezető pozíciókról szóló törvény 2015. május 1-jén lépett hatályba.
- Kvóta rendszer: a nők aránya a felügyelőbizottságokban a kvóták 2015 júniusa óta 30,9% -ra nőttek → 9 százalékpontos emelkedést mutattak.
- Igazgatónács: alig fejlődött: a nők aránya csak 6,1% és az összes vállalat közel 70 százaléka a célszámot nulla értékre állítja, ami azt jelenti, hogy nem célja a nők számának növelése ezen a szinten.
- Az állami szektor kihívásai: növelni kell a vezető pozícióban dolgozó és a szövetségi kormányban részmunkaidőben dolgozó nők számát. A legtöbb részmunkaidőben dolgozó alkalmazott nő, ez gyakran megakadályozza, hogy a nők vezetői pozícióban dolgozhassanak.

Egyeztetés és teljes munkaidőben való részvétel:

- Egyeztetési politikák (különösen a gyermek- és idősgondozás, valamint a személyes és háztartási szolgáltatások előmozdítása)
- A rugalmas munkaidő és a szülői szabadság szabályok támogatása
- A munkaerőpiacra való visszatérés előmozdítása (gyermekvállalás után): Európai Szociális Alap által finanszírozott program.
- Az adózás akadályainak csökkentése (a jövedelemadó-rendszeren belüli "faktorális eljárás" előmozdítása)
- Promóció a "minijobs" -ról a teljes állású bejelentett (szociális biztosítást fizető) munkára
- Jelenlegi jogszabályok: "részdős híd" a részdős csapdával szemben (a több mint 45 alkalmazottal rendelkező munkahelyeken).

A Bérek átláthatóságáról szóló törvény 2007. 07. 07-től él Németországban.

- A törvény lefekteti az alapszabályokat, fogalmakat és meghatározásokat: az egyenlő díjazás, az egyenlő értékű munka, a hátrányos megkülönböztetéstől mentes díjazási rendszerek alapelvei

- Meghatározza a jogosultságot a fizetési információk kérésére: Több mint 200 alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknál → kritériumok és eljárások a fizetés-meghatározáshoz, ill. meghatározza a referencia-fizetést (legalább 6, a másik nemhez tartozó személy fizetése: átlagos havi bruttó jövedelem és legfeljebb két külön fizetési összetevő).
- rendelkezik a vállalati bérek belső auditjáról / ellenőrzéséről: Nagyobb vállalatokat (500 + foglalkoztatott) a fizetések rendszeres felülvizsgálatára kötelez.
- Jelentések az egyenlő fizetések és a nemek közötti egyenlőség ösztönzéséről (intézkedésekről). A vállalatirányítás jelentését (több mint 500 alkalmazottal rendelkező vállalatoknál kötelező kifüggeszteni). 2019 júliusában fogják publikálni a törvény hatásainak értékelését.

**Ms. Trine Brigitte Hougaard:** Dán Munkaadói Szövetség

Előadásában a dán egyenlő bér törvényt mutatta be: ebben van a bérmegkülönböztetés tilalma, továbbá, hogy a munkáltatóknak éves fizetési statisztikákat kötelező készíteni, nincsenek korlátozások a fizetési információk megosztásáról.

A bérkülönbségről szóló statisztikáit közzé kell tenni a több mint 35 alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknak (vagy ha egy vállalatnál az adott munkakörben legalább 10 fő dolgozik). Az összehasonlítás alapja: azonos munkakör, azonos beosztás, órabér nagysága az azonos pozíciókban.

A kollektív szerződések a szociális partnerek felelőssége, a törvény végrehajtása kollektív szerződések által történik. Végrehajtás: egyenlő díjazás a kollektív szerződéseken belül.

Egyenlő díjazási táblák - 2010 óta működtetnek egyenlő díjazási táblákat. Azóta nem született új - 2000-2016 viszonylatában megfigyelhető, hogy a bérkülönbségek jelentősek csökkentek (17 %-ról – 11 % körülíve).

A blokkot a finn **MS. Anja Lahermaa**, ügyvéd zárta: [Nemek közti bérkülönbség Finnországban](#)

Előadásában, bemutatva a finn helyzetet elmondta, hogy

- A nők és a férfiak foglalkoztatási aránya majdnem azonos.
- Az egyenlő díjazás a méltányos, jó minőségű és produktív munkaidő alapfeltétele, annak ellenére, hogy a nemek közötti fizetéskülönbség komoly problémát jelent a finn munkahelyi életben.
- Átlagosan a rendszeres munkaidőn alapuló női fizetés körülbelül 17% -kal kevesebb a férfiakéhoz képest (2017-ben). A helyzet nem változott jelentősen az elmúlt években, tíz évvel ezelőtt 2008-ban a nők fizetése átlagosan 18,8% -kal volt kevesebb, mint a férfiaké.
- A bérszakadék magyarázata az, hogy a nők és férfiak különböző területeken és munkahelyeken dolgoznak - nagyon erős nemi alapú a szegregáció.
- A gondozási és szolgáltatási munkahelyeken a nők dominálnak, és ezek a munkahelyek nem olyan nagy értékűek, mint a műszaki terület igényes munkahelyei (férfiak által dominált) - az alacsonyabb béreket gyakran fizetik a nők uralta munkahelyeken.
- Mindemellett a nőknél elterjedtebbek a határozott időtartamú szerződések, mint a férfiaknál - az összes alkalmazottból 19% nő, 13% férfi (2017).
- A nők karrierfejlesztése alacsonyabb, a férfiaknál kevesebb a nő a felső vezetés szintjén és a nők gyakrabban fordulnak elő az alacsonyabb munkahelyi hierarchiában - annak ellenére, hogy a nők magasan képzettek.

- A gondozási feladatok egyenlőtlenül oszlanak meg. A nők egyre több és hosszabb családi szabadságot használnak, mint a férfiak, s ezek az okok érintik az anyák karrierjét és fizetését. Az anyák körülbelül 90% -ot használnak, apja pedig kb. 10 % (2017).
- A bérszakadék a nyugdíjakat is érinti - a nők átlagos nyugdíja körülbelül 22% -kal kevesebb a férfiaknál, ami még nagyobb, mint a fizetéseknél lévő szakadék.

#### A nők és a férfiak közötti egyenlőségről szóló törvény

- Minden munkáltatónak célirányos és szisztematikus módon kell előmozdítania a nemek közötti egyenlőséget a munkában.
- A legalább 30 embert foglalkoztató munkahelynek minden második évben ki kell dolgoznia/ felül kell vizsgálnia a nemek közötti egyenlőségi tervét.
- A munkahelyi nemek közötti egyenlőségre vonatkozó terv a munkahelyi egyenlőség előmozdításának legfontosabb eszköze.
- A terv tartalmazza a nemek közötti egyenlőség helyzetének értékelését a munkahelyen, a szükséges intézkedéseket és az előző terv felülvizsgálatát.
- A bérfelmérést (is) be kell vonni a tervbe, és ha helyesen történik, meg kell mutatnia a nők és a férfiak közötti megkülönböztetést.

#### Az egyenlő díjazási program

- A nemek közötti bérszakadék egyenlőségi probléma, amelyre nincs azonnali megoldás. Ehelyett a fizetéskülönbség szűkítése hosszú távon fenntartható erőfeszítéseket igényel számos különböző ágazatban.
- Háromoldalú program 2006 óta:
  - A finn kormány és a központi munkaerő-piaci szervezetek (szociális partnerek),
  - most a 2016-2019 közötti időszakban vannak,
  - a program fő célja az átlagos nemi bérkülönbség csökkentése és annak biztosítása, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló törvényben meghatározott egyenlő díjazás elvét alkalmazzák.
- mivel a program 2006-ban kezdődött, a nemek közötti bérszakadék közel három százalékponttal csökkent. A program azt állítja, hogy ha az előző előrehaladás ugyanolyan ütemben folytatódik, akkor az átlagos bérszakadék szűkülne legfeljebb 12% -kal 2025-ig
- A program témái:
  1. fizetési és megállapodáspolitikák
  2. bérrendszerek, munkahelyi egyenlőségi tervek és fizetési felmérések
  3. a nemek közötti megoszlás leküzdése a foglalkoztatás és az oktatás területén
  4. a munka- és a családi élet összeegyeztetése

Finnországban, a szociális partnerek a nemek közötti bérszakadék megszüntetésével (is) foglalkoznak, azaz:

- A szociális partnerek betartják a háromoldalú Equal Pay programot
- Részt vettek az előkészítésben.
- A program tartalmazza a kölcsönös megítélésünket, hogyan kell kezelni a bérszakadékot.
- A szociális partnerek a kormányzattal közösen hajtják végre a programot.
- A szociális partnerek közös írásos ajánlásokat nyújtottak be:
  1. *Hogyan kombinálható a munka és a családi élet (jó gyakorlatok a munkahelyeken)*
  2. *A munkahelyi egyenlőségi tervek előkészítésével kapcsolatos ellenőrző lista összeállítása*

- A központi szakszervezetek, az STTK, a SAK és az Akava közösen dolgoznak a bérszakadék kezelésén, például a legfrissebb intézkedésünk az volt, hogy közös levelet küldtek az ETUC-nak a finn miniszterelnöknek, hogy támogassák a Munka-családi élet egyensúlyáról szóló irányelvet.

Az ebédszünetet követően a **befektetés a gyermekgondozásban téma került feldolgozásra.**

[Elsőként Ms. Nihan Koselevi Blanchy közgazdász \(Európai Befektetési Bank\) arról beszélt, hogy miért szükséges a gyermekgondozásba való befektetés?](#)

A korai gyermekkorban kifejlesztett nyelvi, kognitív és szociális készségek meghatározzák az egész életen át tartó tanulás és jólét alapjait. A gyermekgondozás biztosítása hozzájárulhat az oktatási egyenlőtlenségek szűkítéséhez. A gyermekgondozás nem csupán személyes téma, hanem gazdasági is: a magas színvonalú gyermekgondozási intézmények elérhetősége és megfizethetősége javíthatja a nemek közötti egyenlőséget, és segítheti a nőket a munkaerőpiacra való bejutáshoz és előrelépéshez.

Hol tartunk 2018-ban? Az EU átlagosan elérte a 33% -os célkitűzést a 0-3 éves gyermekek számára, akik hozzáférnek a gyermekgondozáshoz, de a fejlődés ellenére is nagy különbségek vannak az EU-s tagországok között. A helyzet még összetettebb az EU-n kívül és a fejlődő országokban. 31 fejlődő országban a nők mindössze négy százaléka vesz igénybe a gyermekgondozási szolgáltatást, és csaknem 40 százalékuk gondozza maga a gyermekeit.

Melyek a fő faktorok:

A gyermekgondozás elérhetősége és hozzáférhetősége (helyszín, a közlekedéshez való hozzáférés, beszélt nyelvek, speciális igények)

- ▶ Megfizethetőség: a gyermekgondozással járó magas költségek
- ▶ A gyermekgondozás minősége

#### **Európai Befektetési Bank gender stratégia okai:**

- ▶ A nők és férfiak közötti egyenlőség kérdése az alapvető értékeket és az emberi jogokat érint.
- ▶ A nemek közötti egyenlőség hozzájárul az igazságosabb, tisztességesebb és virágzó társadalomhoz.
- ▶ A nők és férfiak közötti egyenlőtlenség továbbra is a kemény valóság.
- ▶ A bizonyítékok azt mutatják, hogy a nők és lányok túlnyomórészt nagyobb mértékben vannak kitéve a nemi alapú megkülönböztetésnek és erőszaknak a világ minden részén.
- ▶ Az Európai Fejlesztési Bank központi szerepet játszik a hosszú távú növekedéshez és szükség esetén a gazdasági fellendüléshez való hozzájárulásban.
- ▶ Az EBB Csoport nemi stratégiája, stratégiailag az üzleti modellben és megbízásban foglal helyet.





- ▶ A stratégia keretében a csoport tevékenysége jobb lesz.
- ▶ Támogatja az EU azon erőfeszítéseit, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó eredményeket bevonja az Unió belüli és kívüli politikáiba, tevékenységeibe, ahogyan hatással van a tagállamok erőfeszítéseire is.

A stratégiától a bevezetésig: Meghatározták a stratégia megvalósításának prioritásait és fokozatos végrehajtását egy ötéves időszakra, amely az adott időszakra vonatkozó egyértelmű és járulékos mérföldkönek felel meg. Olyan kereteket vezettek be, amelyek támogatják a nemi megfontolások integrálását módunk szerint. Kiépítettek egy intézményi kötelezettségvállalást és kapacitást, valamint a stratégia végrehajtásához támogatást nyújtanak és biztosítják a forrásokat. (A stratégia részei: védelem, hatás, beruházás).

A gyermekgondozás kihívásai:

- A magas költségek továbbra is akadályok
- A gyermekgondozási beruházásoknak együtt kell járniuk egyéb munkaerő-piaci intézkedésekkel a várt eredmény eléréséhez.
- Figyelemfelhívás.

**Ms. Alexia Vella (Málta, Job Plus): [A máltai gyermekgondozási szolgálatok fejlődéséről tartott előadást.](#)**

Ingyenes bölcsődei szolgáltatás van Máltán 2014. áprilistól, azoknak, akik dolgoznak vagy tanulnak, vagy betegek a szülők (pl. kórházban vannak). A gyermekközpontok száma rohamosan fejlődött az elmúlt években (2013-ban 69 volt 1800 gyermek számára, 2017-re 112 lett, ahol 3025 gyereket látnak el). Szempont, hogy 5 km-nél többet ne kelljen utaznia a szülőnek. Korábban a szülők keresetének 68 %-a volt a díj, ma már ingyenes. A bölcsődék többsége állami fenntartású és engedéllyel rendelkezik.

A gyermekgondozási rendelkezések javításának szükségessége Európában c. IV. panelben, a máltai sikertörténet után [Ms. ASA Backström, a malmói koragyermekkorai oktatás fejlődésének titkára ismertette a malmói bölcsődei ellátást.](#) Malmőben önkormányzati bölcsődék vannak. A tapasztalatok azt mutatják, hogy tréning programokra van szükség. 1-5 éveseknek integrált oktatás és gondozás van 1998-tól. Önkormányzati szinten van szabályozva. Malmőben 17000 gyerek ellátását kell biztosítaniuk.

Véleménye szerint több férfi munkaerőre lenne szükség a gyermekgondozásban. Ezért szükséges lenne támogatni a férfiakat, hogy ezt a pályát válasszák. Nagykövet program Akcióterv a fiatal férfiak nyári bevonására, hozzáadni a férfi tanulókat a bölcsődei gondozó programokba, 3 napot



az egyetemen preschool-al foglalkoznak kizárólag. Bemutatni az új szakmai kategóriát, mint pedagógia vezető tantárgyát. Nemzeti hálózatot is működtetnek, hogy beszervezzék a férfiakat: gyermekgondozó, tanár, vezető tanárok.

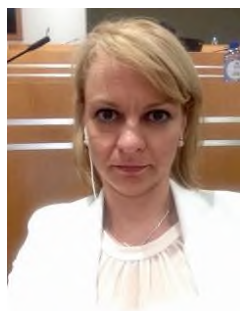
**Lucilla Pirovano (CGIL Italy):** Minden gyermeknek joga van a jó minőségű bölcsődei ellátáshoz. Olaszországban nagyok a területi egyenlőtlenségek. A szakszervezetük kampányt kezdett el a jobb lefedettségért. 200 millió euró /év, amit a kormányuk egy évben a bölcsődékre költ. A dolgozókat helyi Kollektív Szerződésekkkel védik. A bölcsődébe való beruházásról, mint strukturális beruházásról beszélt, s a gyermekgondozás pozitív direkt hatásairól. Olaszországban a fiatalok utánpótlása akadozik. 67 év a nyugdíjkorhatár.

**Ms Ainhoa Vermut (Unizo):** Belga bölcsődei fenntartóként vesz részt a panelban. Különböző érdekeltek vannak. A bölcsőde támogatja a későbbi oktatást és lehetőséget ad a gyermeki jóllét biztosítására. Sajnálatos módon a szektor fizetése alacsony, pedig a gyermekgondozási szolgáltatások fontosak. Fel kell ismerni, hogy megszűnőben van az egykeresős családmódel, és a munka az élet része. Megosztva a belga tapasztalatait, elmondta, hogy a cégek beruháznak a bölcsődébe, a szülők gondozási díjat fizetnek, a fizetésük 30 %-a a bölcsődei díj. Túl drága a szülőknek a bölcsőde. A belga bölcsődéknek teljesen támogatónak kellene lenniük, a nyitvatartás rugalmasságának fontosságáról is beszélt, álláspontja szerint, jó lenne, ha a hét minden munkanapján elérhető lenne az intézmény, és már 6-kor vagy 7-kor kinyitna.

#### **A záró panelbeszélgetésben, a tovább-haladásról beszéltek a résztvevők**

Megfogalmazásra került, hogy 370 milliárd eurót költött az EU bölcsődére. Az idősödő társadalomban szembe kell néznünk a demográfiai kihívással is, ami kihat az idősgondozásra és a gyermekgondozásra egyaránt. A szociális terület egy munkahely létesítő szektor minden értelemben, ezért az ide történt befektetések többszörösen térülnek meg. A munka-, és a családi élet egyensúlya az OECD országokban globális témaként kezelendő. Fontos szerepe van a szabályozásnak. Fel kell ismerni, hogy a női egyenlőség kulcsa a gyermek és az idősgondozás biztosítása. Ezeket a szolgáltatásokat a verseny és a közzsféra finanszírozza az adókból, ami összességében magas az EU-ban. A gyermekgondozási ellátások fontosak, de önmagában a gondozás nagyon fontos téma, a Barcelonai célok felülvizsgálata szükséges a következő években, amit be kell illeszteni a munkaprogramba.

Megfogalmazásra került, hogy jó munkakondíciók szükségesek a gondozásban dolgozóknak, illetve, hogy elérhetőek, megfizethetőek legyenek az ellátások. Javasolt, hogy több férfi bölcsődei dolgozó legyen a szektorban, ami egyelőre nagy kihívás. Továbbá, hogy a holisztikus és integrált megközelítése a gyermekellátásoknak kiemelten fontos lenne minden tagállamban.



Az emlékeztetőt készítette:  
Szűcs Viktória, BDDSZ elnök