

50. évfordulója izlandi női sztrájk, mint első egyenlőségi tüntetés

Women's strike marks 50 years since first equality protest

<https://www.epsu.org/epsucob/november-2025-epsu-collective-bargaining-newsletter-no20/women-s-strike-marks-50-years>

1975. október 24-én, az izlandi nők 90%-a nem ment dolgozni (sem fizetett munkát, sem a láthatatlan otthoni munkát nem végezte el), megbénította az országot, és 1976-ban törvényi szinten alapvető lépésekhez vezetett az egyenlőség megteremtése felé.

Fókuszba hozta a következő témákat, amikért mai napig küzdenek Izlandon.

Nők elleni erőszak

Nemek közötti bérszakadék

Láthatatlan munka, házi munka egyenlőtlen eloszlása

Nők munkájának leértékelése

Mi az a láthatatlan munka és hogyan növeli gazdaságot?

What is unpaid care work and how does it power the economy?

<https://www.epsu.org/article/what-unpaid-care-work-and-how-does-it-power-economy>

A nők 16 milliárd órányi láthatatlan munkát végeznek el naponta, mely nem jár semmilyen megbecsüléssel és semmilyen statisztikában nem mutatható ki.

Az anyagi veszteségen túl a láthatatlan munkának köszönhetően a Nők **időhiányban szenvednek** (kevesebb idejük jut önmagukra, önfejlesztésre, tanulásra, polgári kötelezettségeikre) és **'büntetésnek / fordulópontnak' élük meg az anyaságot** (fizetett munkájuk terhére kénytelenek végezni a láthatatlan munkát aminek súlyos következményei vannak (kevesebb esély a fizetett munkára, kevesebb esély a tanulásra, kiégés, fáradtság).

Gyakran ismételt kérdések! Mi az a láthatatlan munka és hogyan növeli gazdaságot?

FAQs: What is unpaid care work and how does it power the economy?

<https://www.unwomen.org/en/articles/faqs/faqs-what-is-unpaid-care-work-and-how-does-it-power-the-economy>

Mi a fizetetlen gondozási munka, és miért láthatatlan?

A fizetetlen gondozói munka a háztartások, **családok és közösségek működését biztosító mindennapi munka**, amit többnyire nők végeznek fizetés nélkül. (például: gyermeknevelés, idős vagy beteg rokonok gondozása, takarítás, főzés, mosás, családi élet szervezése, érzelmi munka). Az otthon falain túl kiterjed a szomszédságra, a közösségre, különböző támogatói csoportokra is.

Annak ellenére, hogy a **gondoskodás és a törődés** az élet elengedhetetlen része és erős közösségeket hoz létre, sokan magától értetődőnek veszik és nem értékelik gazdasági és társadalmi erejét.

A gondozói munkát végző emberek (akik többnyire nők) fizikai és érzelmi túlterheltek, időhiányban és kiégésben szenvednek, kevesebb lehetőség közül választhatnak.

Egy olyan rendszerben ahol elismerik, csökkentik és újra osztják a láthatatlan munkát; jutalmazták és képviselik az ezeket elvégzőket, az ellátórendszereket megfelelően finanszírozással látják el a gazdaságok növekedésnek indulnak.

Mi a fizetetlen gondozói munka rejtett gazdasági értéke?

Ha a nők fizetetlen munkáját pénzben mérnénk, egyes országokban a GDP 40 százalékkal is emelkedne.

A láthatatlan munka azonban sem a statisztikában, sem a költségvetésekben nem jelenik meg, ezzel is fenntartva az egyenlőtlenséget és a fizetetlenséget.

Amikor a gondozói munkát nem számoljuk, a nők ideje, tehetsége és jövedelme csökken. Ez korlátozza a nők és lányok tanulásra, szabadidőre és pihenésre szánt idejét, miközben sokakat alacsony fizetésű és bizonytalan állásokba kényszerít.

Miért tekintik a fizetetlen gondozói munkát még mindig „női munkának”?

A **társadalmi elvárások** továbbra is 'női munkának' tekintik a gondoskodást, a kenyérkeresés pedig a férfiak feladata. Ezek a társadalmi elvárások irányítják a választásainkat (ki marad otthon a beteg gyerekkel, ki vállal részmunkaidős állást).

A nők átlagosan napi 2,5-szer több időt töltenek fizetetlen gondozási munkával, mint a férfiak.

A fizetett gondozói munkákat (dajka, ápoló, gyerekgondozó) és a háztartási alkalmazottak többsége is nő. Ezek a munkák alul fizettek, alul becsültek és kevés védettséggel járnak.

Milyen következményekkel jár a nők fizetés nélküli gondozói munkája terén tapasztalható egyenlőtlenség?

A láthatatlan munka nem ingyenes. A költségét időben, jövedelemben, elveszteget lehetőségekben és mentális egészségben mérjük.

-Időszegénység (a nőknek kevesebb idejük jut önmagukra, tanulásra, fizetett munkára, társadalmi kötelezettségekre)

-Anyaság büntetése (a gyerekgondozást a fizetett munkájuk terhére kénytelenek végezni, akár 60 százalékos bérkülönbséget is okozva)

-Elvesztett lehetőségek (minden láthatatlan munkával töltött plusz óra 38 százalékkal csökkenti a nők fizetett munkára való esélyeit, 34 százalékkal a tanulási esélyeit).

-Stressz és kiégés (a gondoskodás terhe alatt összeroskadnak)

Mit veszítenek a férfiak azzal, ha nem osztják meg igazságosan a láthatatlan munkát?

A gondoskodás igazságosan való felosztása több minőségi családi időt eredményez és lehetőséget ad a férfiaknak, hogy jobban bevonódjanak a családi életbe.

A gondozási feladatok elosztása jól tesz a gyerekeknek, és mindkét szülőnek lehetőséget ad a munkára, pihenésre, öngondoskodásra.

A társadalmi normák, elvárások, törvények ezt kevés helyen biztosítanak lehetőséget.

Miért érdemes a gondosan gondolkodó gazdaságba fektetni?

1) Gazdasági növekedés

Kevés befektetéssel teremtenek adófizető munkahelyeket ezzel is segítve a költségek ellensúlyozását.

2) Áttörés a női foglalkoztatottságban

A nők folytathatják a fizetett munkájukat, csökkentik a bérszakadékokat.

3) Igazságosabb, egészségesebb társadalom

Erősebb közösség, csökkenő szegénység, méltóság a gondozottaknak.

Min szükséges változtatnunk ahhoz, hogy a láthatatlan munka láthatóvá és megbecsülté váljon?

- 1) **Ismerjük fel a láthatatlan munkát** (jelenjen meg törvényekben, a politikákban és a költségvetésekben)
- 2) **Csökkentsük időben a feladatokat** (megfelelő infrastruktúrával és technológiai segítséggel)
- 3) **A felelőségek igazságosabb újra osztása** (nők és férfiak között, család és közösségek között, vállalkozások és az állam között)
- 4) **Ismerjük el a fizetett gondozói munkákat** (tisztességes fizetéssel és jogvédelemmel)
- 5) **Képviseljék a gondozók és gondozottak érdekeit** (politikában, szakszervezetben, döntéshozatalban)
- 6) **Legyen pénzügyi forrás** (szolgáltatások és az infrastruktúra számára)

Az európai szakszervezetek érdemi minőségi munkahelyeket biztosító törvényt követelnek

Europe's unions demand a meaningful Quality Job Act

<https://www.epsu.org/article/europe-s-unions-demand-meaningful-quality-job-act>

Az Európai Bizottság elnöke bejelentette a Minőségi Munkahelyek Törvényét, a dokumentum tartalmáról nem sokat tudni. A Minőségi Munkahelyek Tervezetét – beleértve a Minőségi Munkahelyekről szóló Törvényt is – várhatóan december 3.-án hozzák nyilvánosságra.

November 11-én az Európai Bíróság kihirdeti ítéletét a megfelelő minimálbérrel szóló irányelvvel kapcsolatban.

Az európai szakszervezetek vezetői Bécsben gyűltek össze, hogy megvitassák, mi ismert, mely kérdések fontosok a munkavállalók számára, és milyen jogszabályokra van szükség aggályaink kezelésére (átláthatóságról szóló irányelvek, pszicho szociális kockázatok, mesterséges intelligencia a munkahelyen, bérátláthatósági irányelvek, nemek közötti bérszakadék problémája)

A védelem nem mehet az EU szociális modelljének és a közszolgáltatásokba történő beruházásoknak a rovására

Defense must not be at the expense of EU social model and investment in public services

<https://www.epsu.org/article/defense-must-not-be-expense-eu-social-model-and-investment-public-services>

2025. március 19-én az Európai Bizottság és az Európai Tanács elnökei összehívták a Háromoldalú Szociális Csúcstalálkozót.

A közszolgáltatásokból és a társadalmi célkitűzésekből elvont források elsősorban a nőket fogják súlytani, mivel az egészségügy, szociális ellátás és az oktatás területén főként nők dolgoznak. Ha aláássuk a közszolgáltatásokat, a nőket ássuk alá.

A bértranszperanciát megakadályozó döntések több mint 10 millió nőt érintenek, munkahelyükön tapasztalható nemek közötti bérszakadékokról csak sejtéseik lehetnek, ezzel is hozzájárulva munkájuk alulértékelésének.

Nemzetközi Nőnap – A bértranszparenciát be kell vezetni, a nemek közötti bérszakadékokat meg kell szüntetni

International Women's Day: Pay transparency and equality cannot be compromised

<https://www.epsu.org/article/international-women-s-day-pay-transparency-and-equality-cannot-be-compromised>

Az egyenlőségben nem ismerünk kompromisszumot, el a kezekkel a transzparencia irányelvekről

Válságok idején a nők jogai és az egyenlőségre tett törekvések csorbulnak először.

Az EU egyenlőségéről szóló ütemterve konkrét intézkedések helyett általános elveket fogalmaz meg, megválaszolatlanul hagyva a kérdéseket, hogy **hogyan fogják előre mozdítani és védeni az egyenlőséget az elkövetkezendő években**. Az Európai Bizottság nem nevezett ki egy külön egyenlőségért felelős biztost. **Az érdemi fellépés hiánya a dereguláció és az egyszerűsítés felé történő szélesebb körű elmozdulás** része, ahol az üzleti érdekek a munkavállalók és az emberi jogok fölé helyeződnek.

Amikor az egyenlőség a kötelező érvényű kötelezettségvállalások helyett **homályos alapelvekre redukálódik**, annak mindig a nők fizetik meg az árát.

A bérek átláthatóságának elérése valódi erőfeszítést igényel – konkrét politikai intézkedéseket, új monitoring rendszerek bevezetését és az előrehaladás nyomon követését. A BusinessEurope eltörölni akarja ezeket a kötelezettségeket, megakadályozva ezzel, hogy a munkavállalók, a szakszervezetek és a kormányok felelősségre vonják a munkáltatókat.

Új megállapodás az EPSU és Veolia között a sokszínűségről és a társadalmi befogadásról

New agreement between EPSU and Veolia delivers binding diversity and inclusion protection

<https://www.epsu.org/article/new-agreement-between-epsu-and-veolia-delivers-binding-diversity-and-inclusion-protection>

A március 26-án Párizsban aláírt **megállapodás kötelező érvényű kötelezettségvállalásokat határoz meg az egyenlő bánásmód, a diszkriminációellenes politikák, valamint a családon belüli vagy munkahelyi erőszakkal szembesülő munkavállalók támogatása terén**, ezzel 120 000 munkavállaló sokszínűséghez és társadalmi befogadáshoz való jogait védi 17 országban.

Ez a megállapodás közös minimumszabályokat garantál a munkahelyi egyenlőségre vonatkozóan a Veolia európai tevékenységeiben, **olyan védelmet biztosítva, amely túlmutat a nemzeti törvényeken egyes országokban és megerősíti a kollektív tárgyalások és a munkavállalói képviselő fontosságát a konkrét változások elérésében.**

A megállapodás számos kulcsfontosságú jogot vezet be

- Fizetett szabadság a munkahelyi és családon belüli erőszak áldozatainak
- A jog, hogy megtagadjuk az áthelyezést egy olyan országba, ahol az LMBTQ+ -jogok korlátozottak
- Zéró tolerancia a diszkriminációval szemben
- Külön költségvetés a nemek közötti bérszakadék kezelésére
- Intézkedések a munkahelyi akadálymentesítésre, és a fogyatékkal élő munkavállalók karriertámogatásának javítására
- Toborzási kezdeményezések a sokszínűség előmozdítása érdekében, beleértve a roma munkavállalók számára tett erőfeszítéseket is
- Felügyelő bizottság, amely biztosítja a kötelezettségvállalások betartását és érvényesítését

Az EPSU és tagszervezetei gondoskodni fognak a megállapodás teljes körű végrehajtásáról, és továbbra is szorgalmazni fogják a közalkalmazottak erősebb védelmét. **A szakszervezetek elengedhetetlenek ahhoz, hogy a multinacionális vállalatokat felelősségre vonják, és biztosítsák, hogy a munkahelyi egyenlőség ne csak egy szlogen legyen.**

A megállapodás magyarul

https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/HUN_2025_03_26_Veolia.pdf

Az EPSU új jelentése a nemek közötti egyenlőséget vizsgálja a tagszervezetekben

New EPSU report examines gender equality in affiliated trade unions

<https://www.epsu.org/article/new-epsu-report-examines-gender-equality-affiliated-trade-unions>

Az új jelentés az EPSU-n és tagszervezetein belüli nemek közötti egyenlőség elérésében elért eredményeket és a kihívásokat vizsgálja, frissíti a nemek képviseletével kapcsolatos korábbi eredményeket, különösen a vezetői pozíciókban és a döntéshozó testületekben.

Észak- és Nyugat -Európában haladás

Az észak- és nyugat-európai szakszervezetek jelentős előrelépést tettek a nemek közötti egyenlőség felé. Számos szakszervezet ezekben a régiókban túlmutat a formális politikán, például a vezetői kvótákon és a képzéseken. Arra törekszenek, hogy befogadó kultúrát teremtsenek, ahol a nők minden szinten bátorítást kapnak a vezetésre. A rendszeres nemi alapú értékelések és a mentorprogramok ma már gyakoriak, biztosítva, hogy a politikai irányelvek és a hozzáállás együtt fejlődjenek.

A fejlődés arra is rámutat, hogy a nemek közötti egyenlőség elérése nem csak a politikai irányelvek végrehajtásáról szól, hanem a gondolkodásmód megváltoztatásáról is, illetve egy olyan környezet megteremtéséről ahol a nők teljeskörű részvételre vannak ösztönözve.

Kihívások Kelet- és Dél-Európában

A kelet- és dél-európai szakszervezetek mélyebben gyökerező akadályokkal szembesülnek, ahol a hagyományos nemi normák és kulturális attitűdök is gyakran megnehezítik a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó intézkedések végrehajtását.

A férfiak által dominált hálózatok, informális gyakorlatok megerősítik a meglévő hatalmi struktúrát.

A nemi sztereotípiákat megkérdőjelező, és a befogadást előmozdító, figyelemfelkeltő kezdeményezések segíthetnek a szakszervezeteknek a nők számára támogatóbb környezet megteremtésében.

Stratégiák a változáshoz

A változások előmozdítása érdekében az EPSU tagszervezetei számos lépést tehetnek a nemek közötti egyenlőség strukturális és kulturális akadályainak kezelésére

Befogadó kultúra kiépítése – A nemtudatosság és az oktatás kulcsfontosságú a szemléletváltáshoz és a tudattalan nemi alapú előítéletek csökkentéséhez.

Régiókon átívelő együttműködések - Az EPSU kulcsszerepet játszhat a mentorprogramok, a bevált gyakorlatok cseréjében és az olyan fórumok elősegítésében, ahol a szakszervezetek megosztják stratégiáikat és kihívásaikat.

A nemek közötti egyenlőség belső támogatásának megerősítése - A szakszervezetek a sikeres megközelítésekből okulva új módszereket dolgozhatnak ki a kulturális és strukturális akadályok leküzdésére, biztosítva, hogy a nemek közötti egyenlőség mind a politikába, mind a gyakorlatba beépüljön.

<https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/WomenInEPSU.pdf>