

Szakál Gyöngyvér - dr. Szikora Andrea: Javulhat a nők javadalmazása a bankoknál

Bár szabályozói lépésekkel eddig is próbálták csökkenteni, mégis hatalmas a bérszakadék az EU pénzügyi szektoraiban férfiak és nők között. Az Európai Bizottság öt éves új esélyegyenlőségi stratégiája és a bankok, tőkepiaci szereplők tőkemegfelelési irányelvének májusi módosítása jelzi: Európa nem hagyja magát. Le akarja dönteni a nemek közti falakat a javadalmazás terén (is).

Az Európai Bizottság idén márciusban tette közzé a 2020-2025 közötti időszakra vonatkozó nemi esélyegyenlőségi stratégiáját. Ez keretet biztosít a szervezet nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munkájához, és meghatározza a vonatkozó szakpolitikai célkitűzéseket, illetve a legfontosabb fellépéseket. A stratégia része, a strukturálisreform-támogató program ösztönözheti a tagállamokat a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésében többek között a pénzügyi szektorban.

A hitelintézetek és tőkepiaci szereplők tőkekövetelményeiről szóló 2013. évi irányelvnek (CRD) már az első változata, sa pénzügyi eszközök piacairól szóló 2014. évi direktíva (MiFID II) is tartalmazta azt a rendelkezést, hogy a vezető testületek tagjainak kiválasztásakor törekedni kell arra, hogy a testületben minél több szaktudás és képesség egyesüljön. Ezért a vezető testület vonatkozásában a sokszínűséget előmozdító politikát kell kidolgozni. A CRD szerint – a nagyobb intézmények által kötelezően működtetendő – jelölő bizottságok feladata dönteni a vezető testületben alulreprezentált nem képviselőre vonatkozó célszámról, illetve stratégiát kidolgozni létszámának a vezető testületben való növelésére.

Az Európai Bankhatóság (EBA) és az Európai Értékpapír-piaci Hatóság (ESMA) által - a CRD és a MiFID II felhatalmazása alapján - közösen kiadott, a vezető testületi tagok és a kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékeléséről szóló iránymutatásban a későbbiekben pontosították, hogy a vezető testületek sokszínűségét illetően a szakértelem és képzettség, az életkor és a földrajzi eloszlás mellett a nemek szerinti összetétel biztosítására is figyelmet kell fordítani. A sokszínűségi politikának garantálnia kell a személyi állomány különböző nemű tagjainak egyenlő bánásmódját és egyenlő esélyeit.

Lesújtó megállapítások

A gyakorlatban azonban úgy tűnik, az előírások és elvárások érvényre juttatása egyelőre még várat magára. Az EBA által 2019 folyamán - 834 intézmény bevonásával - készült, 2020 elején nyilvánosságra hozott jelentés lesújtó megállapításokat tartalmaz.

A jogszabályi kötelezés ellenére az uniós hitelintézetek (köztük jelentős intézmények is) és befektetési vállalkozások – közte a hazaiak is – mintegy 41,61%-ának nincs formális sokszínűségi politikája. Még az ilyen belső szabályozással rendelkező intézmények esetében is gondot okoz, hogy a vezető testületek szakmai összetételénél inkább biztosítják a testületek kiegyensúlyozottságát, mint a nemek arányát illetően. A sokszínűségi politikák nem biztosítják megfelelően a nemek közötti egyenlő lehetőségeket és bánásmódot.

Az EBA-jelentés megállapította azt is, hogy a hitelintézetek és befektetési vállalkozások vezető testületeiben még mindig alacsony a nők aránya. Az elmúlt időszakban is csak kis mértékű javulást tapasztaltak. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületekben 2018-ra a 2015. évi 13,63%-ról 15,13%-ra való növekedés, a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületekben pedig valamivel nagyobb mértékű, a

2015. évi 18,9%-ról 2018-ra 24,02%-ra való emelkedés volt megfigyelhető. A befektetési vállalkozásoknál és a kis méretű intézményeknél a testületek sokszínűsége még kevésbé biztosított.

Összeurópai szinten az intézmények közel 66,95%-ánál csak férfiak dolgoznak ügyvezető igazgatói pozícióban. A befektetési vállalkozások és a kisebb intézmények esetében a nők még inkább alulreprezentáltak és az elmúlt időszakban arányuk még csökkenést is mutatott. A jelentős szervezeteknél is tapasztalhatók ilyen szempontú aránytalanságok, noha esetükben szigorúbbak a vezető testületek összetételére vonatkozó szabályozási követelmények.

A nők esélyegyenlősége és bánásmódja javításának általános célja mellett azért is lenne érdemes nagyobb hangsúlyt fektetni a vezető testületek összetételének javítására, mert a felmérés keretében kapott adatok azt mutatják, hogy azokat az intézményeket, amelyek vezető testületeiben kiegyensúlyozottabb a nemek aránya, profitábilisabb működés jellemzi. Ahogy azt az EBA jelentés is kiemelte, a szabályozói előírásoknak való meg nem felelés nem csak reputációs kockázatokkal jár, hanem gazdaságossági szempontokat is felvet. Ezért különösen fontos, hogy a jövőben az intézmények és a felügyeleti hatóságok a jelenleginél nagyobb figyelmet szenteljenek a pénzügyi intézmények vezető testületei kiegyensúlyozott összetételét biztosító politikák kialakításának és gyakorlati alkalmazásának.

Veszteséget okoz a bérszakadék

Az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó, 1957-ben kelt Római Szerződés kimondta, hogy minden tagállam alkalmazza és fenntartja azt az elvet, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő díjazást kapjanak. Ennek ellenére a nemek közötti bérszakadék a mai napig létezik.

Az Európai Bizottság adatai szerint az Európai Unió (EU) belül a nemek közti órabérekülönbség átlagosan 16%-os. Az Európai Parlament a 2020. január 30-i nemek közötti bérszakadékról szóló állásfoglalásában kiemelte, hogy a bérszakadék megszüntetése etikai, gazdasági és pénzügyi szempontból is szükséges. Az állásfoglalás szerint a nők alacsonyabb foglalkoztatása évente kb. 370 milliárd euró veszteséget okoz az EU gazdaságának. A nők anyagi önállóságának növelése igen komoly hatással lehetne a szegénység visszaszorítására.

A nemek közötti fizetési különbségek okai túlmutatnak a diszkrimináció egyszerű kérdésén. Ezek a nőkkal szembeni egyenlőtlenségek következményei a munkához való hozzáférés, az előrelépés és a jutalom terén.

- **Ágazati szegregáció:** A nemek közötti bérszakadék kb. 30%-a magyarázható a nők túlreprezentáltságával a viszonylag alacsony fizetésű ágazatokban, például az ápolás és az oktatás területén. Ezzel szemben a jobban fizetett ágazatokban, mint például a tudomány, a technológia, a mérnöki munka és a matematika, a férfiak aránya nagyon magas (több mint 80%).
- **A munka és a magánélet egyensúlya:** A nők kevesebb órát töltenek fizetett munkával, és többet díjazás nélküli feladataikkal. Összességében a nők hetente több órát dolgoznak, mint a férfiak, ami befolyásolhatja karrierválasztásukat. Ezért támogatja az EU a szülői szabadság egyenlőbb megosztását, a gyermekgondozási szolgáltatások megfelelő nyilvános nyújtását és a rugalmas munkaidő-elrendezésre vonatkozó megfelelő vállalati politikákat.
- **Üvegplafon-hatás:** A hierarchiában betöltött pozíció befolyásolja a fizetés mértékét. Az Európai Bizottság statisztikái szerint a legnagyobb értékű vállalatok vezérigazgatóinak kevesebb mint 10%-a nő. Vezetői szinten még nagyobb munkadíj-különbség mutatható ki: itt 23%-kal kevesebb a nők órabére, mint a férfiaké.

- **Részmunkaidő:** Az Európai Parlament szerint a bérszakadék kialakulásához az is hozzájárul, hogy a nők jellemzően nagyobb arányban dolgoznak részmunkaidőben, közel egyharmaduk, azaz 31,3% nem főállásban foglalkoztatott. Ez az arány a férfiak esetében mindössze 8,7%.

Az EU statisztikai hivatala, az Eurostat különböző gazdasági ágazatok szerinti adatai szintén érdekes mintákat tárnak fel. Spanyolország kivételével minden EU-tagállamban a nők és a férfiak eltérő javadalmazásának mértéke a pénzügyi és biztosítási szektorban meghaladja a gazdaság egészének átlagát. 2018-ban a nemek közötti bérszakadék a pénzügyi és biztosítási tevékenységekben a spanyolországi és dániai 18,3% -tól a cseh 39%-ig között szóródott. Az gazdaság egészén belül a legnagyobb nemek közötti bérszakadékot Németországban (24,7%), a legkevesebbet Svédországban (8,7%) regisztrálták.

A nemek közötti fizetési egyenlőtlenségek intézményi és felügyeleti szintű kezelésének szükségességére az EBA jelentés is rávilágított. E felmérés keretében – tavaly először – olyan adatokat is gyűjtöttek, amelyek alapján szintén megállapították, hogy a pénzügyi szektorban a női munkavállalók javadalmazása jelentősen alacsonyabb, mint a férfiaké.

Az EBA jelentés szerint a legtöbb szervezetben a vezető testület férfi tagjainak javadalmazása magasabb, mint a női tagoké. Ez részben azzal magyarázható, hogy a vezérigazgatók csupán 8,53%-a és az elnökök 9,49%-a nő. Az elemzés alapján azonban a különböző pozíciók önmagukban nem indokolják a fizetésekben megfigyelt különbségeket, amelyek a nem ügyvezető igazgatókat illetően egyértelműbben láthatók, mint az ügyvezetők esetében.

Szabályozói válaszok

Indokolt tehát az európai jogalkotók szándéka, hogy további szabályozó eszközökkel befolyásolják e helyzetet. A CRD idén májusban megjelent módosítása során explicit módon meghatározták, hogy az intézményeknek a nemek szempontjából semleges javadalmazási politikát kell kialakítaniuk. Ennek kapcsán az európai felügyeleti hatóságok felhatalmazást kaptak további iránymutatások kiadására és vizsgálatok lefolytatására is. A nemek szerinti semleges javadalmazási politika követelményét az új befektetési vállalkozási keretszabályozás is rögzíti.

Az EBA, az ESMA-val egyeztetve az intézmények részére kibocsátott iránymutatásainak közzétételét követő két éven belül – az általuk összegyűjtött információk alapján – jelentést készít a nemi szempontból semleges javadalmazási szabályoknak az intézmények általi alkalmazásáról.

Remélhetőleg a téma fókuszba kerülése és a jelzett szabályozói lépések hosszabb távon sikeresen fognak hozzájárulni ahhoz, hogy a pénzügyi szektorban csökkenjenek a nemek közötti egyenlőtlenségek és a női munkavállalók ugyanolyan lehetőségekhez juthassanak, mint férfi kollégáik. A cél az, hogy mérséklődjenek és hosszútávon megszűnjenek a javadalmazásban jelenleg fennálló és megfelelő indokokkal alá nem támasztható különbségek.

„Szerkesztett formában megjelent a Portfólió oldalán 2020. november 25-én.”