



NEMZETI
KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
ÁLLAMTUDOMÁNYI ÉS KÖZIGAZGATÁSI KAR
CIVILISZTIKAI INTÉZET

OPUSCULA CIVILIA

Borbás Beatrix

*Felelős társaságirányítás és női
participáció a gazdasági
döntéshozatalban,
Európában és Magyarországon,
elméletben és gyakorlatban*



Borbás Beatrix¹

Felelős társaságirányítás és női participáció a gazdasági döntéshozatalban, Európában és Magyarországon - elméletben és gyakorlatban

I./ Jogelméleti bevezetés

II./ Elmélet és gyakorlat

III./ Legújabb kutatási eredmények

IV./ Zárzó

I./ Jogelméleti bevezetés

Jogászai nézőpontból szemlélve a társadalmi egyenlőség kérdését, az elsősorban a női egyenjogúsági tételt jelenti, amely területen a jogi munkálatok csak néhány évtizede tartanak – a klasszikus jogegyenlőségi szabályozás megvalósulásának egyik fontos mérföldkövének számító női választójog sokhelyütt Európában csak néhány évtizede létező jogintézmény² -, mégis, az utóbbi évtizedekben rohamos jogalkotásnak lehetünk tanúi.

A jogi szabályozások kialakulásuk és későbbi módosításaik folyamatát szemlélve általánosságban megállapítható, hogy a változásokat alapvetően két tényező válthatja ki – vagy változnak a szabályozott életviszonyok és ez készteti a jogalkotót új regulák megalkotására – ilyenek tekinthető a technikai fejlődés indukálta jogalkotás -, vagy valamilyen eszme, idea megvalósulása érdekében a kodifikáció elébe megy a társadalmi változásoknak, mintegy elősegítve a szabályozás végső, szándékolt célját. Nem kérdés, hogy a női jogegyenlőség ez utóbbi kategóriába sorolható, egy olyan, végső soron társadalmi egyenlőséget hivatott szolgálni, ahol az esélyek minden ember tekintetében azonosak.

Az esélyek egyenlősége felé haladó úton a nők bevonása a döntéshozatali mechanizmusokba ambiciózus nemzetközi téma, fontos szerepet játszik az Amerikai Egyesült Államok politikai és társadalmi kultúrájában, de az Európai Unió is zászlajára tűzte a női esélyegyenlőséget, mint közpolitikai célkitűzést.

Az Egyesült Államok vezető szerepe témánkban mind az egyetemi struktúrákban, mind a társadalom szövetében, mind a jogi szabályozásban nyilvánvaló; egyfelől a társadalmi nemek tudományos témája már az 1970-es években meghatározó volt a történeti és antropológiai tanszékeken, helyet kapott a szociológiai tudományok és a jogtudomány területén, másfelől a társadalmon belül alapvető a társadalmi nemek egyenjogúságának biztosítására életre hívott

¹ PhD, egyetemi adjunktus, Nemzeti Közszerológiai Egyetem, Államtudományi és Közigazgatási Kar, Civilisztikai Intézet

² A nők Franciaországban, Olaszországban 1949-ben, Svájcban 1971-ben kaptak választójogot. a nők, illetve választhattak a férfikkal azonos feltételek között.



nem-kormányzati társadalmi szervezetek súlya, végül fontos tényező, hogy a jogalkotás révén az állam is széles körben nyújt védelmet a nemi alapú diszkrimináció ellen.³

Európában a női vezetők aránya a gazdasági élet döntéshozatali mechanizmusában az általános egyenlőségi téziseken belül szintén preferált politika; mára elmondhatjuk, hogy a nők részvételi aránya a döntéshozatalban vezető európai témává fejlődött, a nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Unió alapvető alapelve, amely számos jogi dokumentumban kapott alapjogi minőségi értékelést. Az uniós szabályozásban rögzítésre kerültek olyan kötelező jogi szabályok, amelyek egyrészt a jogi egyenlőséget segítik elő, másrészt az esélyek egyenlőségét biztosítják az EU minden szakpolitikájában, harmadrészt a nők érvényesülését célzó pozitív diszkriminációt megvalósító intézkedések.

-§-

A pozitív jogi szabályozást tekintve az EU elsődleges jogrendszerében az EK Szerződés 1996. óta⁴ 2. é 3. cikke továbbá a 13., 137. és 141. cikkely szól.⁵ Az EU másodlagos joga számos részterületen szabályozza a szakpolitikák tekintetében a jogegyenlőségi tételt, és kiköti a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazását – az önálló vállalkozói tevékenységek terén, a mezőgazdaság terén, a speciálisan nőket privilegizáló szabályozásokat alkot, amelyben beletartozik a nők terhességi s anyasági védelme, a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének biztosításának elősegítése,⁶ továbbá a foglalkoztatás és a munkavégzés során, de akár a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel terén alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek érvényesítése.⁷

Az EU egyéb jogintézményeit tekintve amellet, hogy az EU Tanácsa 2006. márciusi elnökségi ülésén elfogadott egy Gender Equality paktumot, az EU Bizottsága 2006-2010

³ The Equal Rights Amendment (The 19th Amendment) of the United States Constitution, The Civil Rights Act of 1964, The Equal pay Act of 1963, The Pregnancy Discrimination Act of 1964

⁴ COM (96) 67 Final (21.2.1996.) Communication from the Commission: „Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all community policies and activities.”, The Treaty of Amsterdam, Article 2 and 3, COM (2004) Final, Brussels, 19.2.2004)

⁵ EK Szerződés

⁶ 86/613/EGK irányelv valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi s anyasági védelméről

92/85/EGK irányelv a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

96/34/EK irányelv az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról

96/97/EK irányelv a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv módosításáról

⁷ 97/80/EK irányelv a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherrel

2000/78/EK a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról

2002/73/EK irányelv a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról

2004/113/EK irányelv a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról



közötti, az egyenlőségre vonatkozó ütemterve⁸ egy olyan stratégiát fogalmazott meg, a Parlament és a Gazdasági és Szociális Bizottság felé, amely 2010-re, a CEDAW Egyezmény 30. évfordulójára megújította a Bizottság nemi egyenlőségre vonatkozó programját, és több pontból is állt – többek között az egyenlő gazdasági függetlenségért, az azonos bérért azonos értékű munkáért-elveért, és a döntéshozatalban megvalósuló egyenlőségért szállt síkra. Mindezen célok érdekében a Bizottság az Európa 2020 stratégiát támogatja, emellett a gazdasági függetlenség érdekében konkrét intézkedéseket is tett – említhetjük e tekintetben, hogy transzparenciát teremtett, tesz privilegizált témaként kezelte részmunkaidős foglalkoztatást, újabb méréseket és mérőszámokat vezetett be. További határozott intézkedésként munkáltatói díjakat és elismeréseket is alapított olyan munkáltatók számára, akik bevezetnek egyenlő bérezés elérése iránti eszközöket. Bevezette az Európai Egyenlő Bér Napot (European Equal Pay Day), és utolsó elszánt lépésként – miután alulreprezentáltság található a döntéshozatalban általában is, de leginkább a felsővezetési pozíciókban – bevezette a 25%-os részvételi arányt, mint elérendő rátát a kutatói döntéshozatali legfelsőbb pozíciókban és a Bizottság által alapított szervezetekben 40%-os részvételi női arányt irányzott elő.

A Bizottság az intézményi megerősítésért is sokat tett, fontos állomásaként a további kutatási és fejlesztési stratégiák útján megalapította a „European Institute for Gender Equality” intézetet, amely feladataira nézve éves jelentéseket fogad el, majd prezentál, adatokat gyűjt, rendszerez, elemez és disszeminál arról, hogy a női részvételi arány miként alakul a politikában, a közigazgatásban, az igazságszolgáltatásban, az üzleti életben, a médiában, a szociális és civil szférában.

Mindezekon túlmenően az Európai Bizottság 2010-2015. évi időszakra elfogadott, a nők és férfiak egyenlőségét célzó stratégiája tematikus prioritásokat fogalmazott meg, amelyek többek között az alábbi vetületekkel foglalkoztak: nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlensége, egyenlő munkáért egyenlő díjazás tétele, egyenlőség a döntéshozatalban, méltóság és horizontális kérdések – nemi szerepek, illetve jogalkotási és egyéb releváns irányítási eszközök. Az uniós szakpolitikák között végül, de nem utolsó sorban megemlíthető az EU Horizont 2020 keretprogramja is, szerint a döntéshozói és tudományos testületekben 2020-ra a nők aránya el kell, hogy érje a 40%-ot.

-§-

Hazánk a jogi szabályozást illetően erős gyökerekkel rendelkezik – a korabeli szabályozások korszerűek, modernek voltak, megemlíthetjük e körben az 1777. évi Ratio Educationist, amely világviszonylatban is igen korszerűnek számított, s általánossá tette az oktatáshoz való jogot, de a XIX. század végén a lányok kötelező elemi iskolai oktatását bevezető szabályozást is,⁹ amely a századfordulóra meghozta a leányiskolák elterjedését Magyarországon.

⁸ Roadmap for equality between women and men (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10404>, letöltés ideje: 2016. szeptember 2.)

⁹ 1986. évi XXXVIII. törvény



A politikai jogok tekintetében az európai trendekkel együtt haladva, sőt, számos európai országot megelőzve biztosította hazánk a választójogot a nőknek a XX. század derekán.¹⁰

Magyarország első írott alkotmánya 1949-ben már tartalmazta a jogegyenlőségi tételt,¹¹ s jóval a rendszerváltozás előtt, 1982-ben elsőként ratifikálta az ENSZ égisze alatt született, a jogfejlődés szempontjából alapvető jelentőségű, mérföldkőnek számító 1979-es CEDAW szerződést,¹² amely folyamatot csak tovább erősítette a jogállamiság megvalósulása a rendszerváltozás éveiben.

Nyilvánvaló, hogy hazánkban a jogegyenlőségi tétel alkotmányos megerősítése, valamint minden szabályozásban jogi alapvetésként rögzített minősége a nők és férfiak teljes egyenlőségét hivatott szolgálni, ahogy ez nemcsak alapjogi minősítésében, nemzeti stratégiákban,¹³ de minden egyes jogági alapvetésben is tükröződik a munkajogi szabályoktól a családjogi viszonyokig¹⁴. Újabb fontos állomásnak tekinthető az alapjogi védelem kiterjesztését és intézményesülését egyaránt hozó ombudsmani jogvédelem kialakulása a rendszerváltozást követő években,¹⁵ ugyanakkor a CEDAW Bizottság 2013. évi jelentésében ugyanakkor rámutat arra, miszerint meggyőződött az ombudsman korlátozott lehetőségeit illetően a nők egyenjogúságát érintő panaszok kezelése körében.¹⁶

Magyarország kormányzata **2003. évben megalkotta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényt,¹⁷ amely az Egyenlő Bánásmód Hatóság felállításával** hatékony jogvédelmet kíván biztosítani a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, és olyan fontos fogalmakat tisztáz a jogalkalmazás számára, mint közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetés, vagy előnyben részesítés, emellett meghatározza az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokat, illetve a követelmény **megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezményeket.**

Látható tehát, hogy hazánk szabályozása az erős nemzeti alapok mellett fontos nemzetközi normákkal került megerősítésre az utóbbi évtizedek során, amelyek tovább sokasodtak Magyarország uniós csatlakozását követően, amely már nem csak a kodifikáció szintjén jelentett előrelépést, de ez a folyamat intézményi struktúrákban is segítette a jogegyenlőségi tétel érvényesülésének követését és segítését.

-§-

¹⁰ 1949. évi XX. törvény

¹¹ A Magyar Népköztársaság Alkotmányának 50. §-a szerint „A Magyar Népköztársaságban a nők a férfiakkal egyenlő jogokat élveznek”

¹² Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women ¹²

¹³ 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégiáról - Irányok és Célok 2010-2021

¹⁴ A családjogi szabályozás a házasságban és a családi viszonyokban a kezdetektől fogva a feleség és a férj egyenlő jogainak rögzítését tekintette alapnak, s amely jogi alapvetést az új Ptk. is tartalmaz, a munka törvénykönyve pedig az egyenlő bérezésre való jogot rögzíti.

¹⁵ 1989. évi XXXI. – állampolgári jogok országgyűlési biztosa, 2012. alapvető jogok országgyűlési biztosa

¹⁶ CEDAW – Concluding Observations on the combined seventh and eighth periodic report of Hungary adopted by the Committee at its fifty fourth session (11 February – 1 March, 2013), 2013. jelentés

¹⁷ 2003. évi CXXV. törvény



II./Elmélet és gyakorlat

De tekintsük a tényeket is, hisz abból a jövő jogalkotása tekintetében a korábbi szabályozás és annak regulációs hatása egyértelműen megmutatkozik. Az elvi jogi tézisek megvalósulását e körben számos statisztika mutatja meg – és a nemi arány mutatói elég egyszerű számok alapján, egyszerű számolási eszközökkel készíthetők – így nem igazán tartoznak azon statisztikai adatok körébe, amelyeket nézőpontjuk vagy mérési szisztémájuk szerint esetenként változni láthatunk.

Európában a döntéshozatali folyamatokban általában részt vevő női arányszámokat vizsgálva megállapítható, hogy habár a számok növekedő tendenciát mutatnak az elmúlt években, ez a felfelé ívelő tendencia világviszonylatban az ENSZ szerveinek értékelése szerint még mindig nem elég gyors ütemben zajlik,¹⁸ nem éri el az európai szakpolitikák által megcélzott tempót, és konkrétan az előirányzott átlagokat sem.

Hazánkban a döntéshozó testületek összetételét vizsgálva – akár a politikai, akár a gazdasági, akár más szakmai döntéshozatali működést tekintjük – a női participáció messze elmarad mind az észak-amerikai, mind az európai átlagtól.

Általánosságban tett megállapítás, miszerint Magyarországon a nők – egy európai összehasonlító elemzés szerint – a legtöbb időt a gyermekek gondozásával és ház körüli munkával töltik,¹⁹ és noha a magyar képzettségi indexek tekintetében előnyösebb helyzetben vannak a férfiaknál, mégis alulreprezentáltak a vezető pozíciókban és a döntéshozatali testületekben – akár ha a privát, akár a közszeztort tekintjük. A státusz-inkonzisztencia az ezt elemző tanulmányok szerint kézzel fogható hazánkban, ami azt jelenti, hogy a magasabb képzettségű nők nem tudják ezt az abilitást a karrierjükben érvényesíteni, hatalmas tehát a különbség a képzettségi és a foglalkoztatottsági helyzet között.²⁰

A magyar gazdasági szféra jelentős vállalataiban a nők rendkívül alulreprezentáltak, és a tendencia lefelé tart – egy uniós felmérés szerint²¹ 2012-ben a nők százalékos aránya a legnagyobb vállalatokban 11% volt, míg ez a szám 2015-ben csupán valamivel magasabb volt, mint 10%,²² azzal, hogy az alapvető mutatóként is kiválóan fungáló bérszakadék a nemek között ma hazánkban szélesebb, mint 20%.²³

¹⁸ Power and decision-making – The World's Women 2015 (<http://unstats.un.org/unsd/gender/chapter5/chapter5.html>, letöltés ideje: 2016. március 3.)

¹⁹ Erzsébet Bukodi: Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás, In: Szerepváltozások, Jelentés a nők és férfiak helyzetéről (szerk.: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György), 2005., Budapest, TÁRKI – Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 2005.

²⁰ Hajnalka Fényes: A felsőoktatásban tanuló férfiak és nők tényleges mobilitása, státuszinkonzisztencia a nők oktatásbeli és munkaerő-piaci helyzete között (http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/FeMu/2011_03/FEM_2011_3_79-96.pdf, letöltés ideje: 2016. július 20.)

²¹ Women in economic decision-making in the EU: Progress report (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)

²² Women in economic decision-making in the Eu (http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women_on_board_progress_report_en.pdf)

²³ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf



III./ Legújabb kutatási eredmények

A női szakmai esélyegyenlőségért több szakmai-társadalmi szervezet szállt síkra hazánkban – köztük a jogászai hivatásrendek is képviseltetik magukat két szervezettel – egyikük a **Bírónők Nemzetközi Szervezetének Magyar Tagozata Egyesület** - rövid nevén a **Bírónők Egyesülete** - , amely a Bírónők Nemzetközi Szervezete (International Association of Women Judges) magyar tagszervezeteként végez fontos munkát, másikuk a Magyar Ügyvédnők Egyesülete,²⁴ amely a brüsszeli székhelyű Európai Női Jogászok Szervezetének (European Women Lawyers Association,²⁵ EWLA) nemzeti tagszervezeteként működik.

A Magyar Ügyvédnők Egyesülete olyan önkéntesen, a demokratikus önkormányzat alapján működve, az alapítók személyes és vagyoni közreműködésével létrehozott társadalmi szervezet, amely az EWLA nemzetközi nem kormányzati, non-profit jellegű szervezet céljaival azonosulva és tevékenységéhez kapcsolódva valósítja meg célkitűzéseit. Céljai közt szerepel egyrészt, hogy elősegítse a jogalkotás jobb megértését, különös tekintettel a nők jogegyenlőségére vonatkozó jogalkotás és jogalkalmazás területén, másrészt, hogy erősítse a szakmai kapcsolatokat a más nemzetek jogásznői között nemzeti, valamint nemzetközi szinten az ügyvédi kamarák, női közösségek, női szervezetek, jogi karok, oktatási intézmények és kutatóintézetek vagy más hatóságokkal való kapcsolat kiépítése útján. További cél, hogy kutatásokat folytasson, tanulmányokat készítsen, és hogy képviselje a nők érdekeit a közintézményekben, továbbá a EWLA révén az Európai Unió intézményeiben minden, a nőket érintő általános kérdéskörben, hogy stratégiát fejlesszen és lobby tevékenységet folytasson a női jogegyenlőség érvényesítéséért a jog minden területén.

2015. évben az Ügyvédnők Egyesület önkéntes tagjainak személyes részvétele mellett nemzeti koordinátori szerepben vett részt egy európai szintű projektben, a "European Women Shareholders Demand Gender Equality" (EWSDGE)²⁶ elnevezésű kutatási programban.

A kutatási projekt elsőrendű koncepciója és célkitűzése volt, hogy ráirányítsa a közvélemény figyelmét a nők gazdasági döntéshozói testületekben való képviseletére és részvételére, valamint az ezt célzó stratégiákra. ÍA projekt szakmai koncepciója²⁷ szerint a nemek közti egyenlőség és esélyegyenlőség kérdései a nagyvállalatok felügyelőbizottságaiban és igazgatótanácsaiban az európai uniós tagállamaiban régóta, ám kevés pozitív eredménnyel szerepelnek a napirenden.

A kutatás célkitűzése volt elsősorban – ugyanúgy, ahogy véleményem szerint minden hasonló projekt elsőhelyi teendője kell, hogy legyen – a tudatosítás, azaz a közvélemény figyelmének felkeltése a nemek közötti egyenlőség közpolitikai kérdésére, intellektuális érzékenység megteremtése a kérdéskörben, hiszen ezt mintegy megelőző kérdésnek tekinthetjük a női érdekérvényesítés társadalmi és jogi gyakorlatában egyaránt. Következő lépésként ugyanakkor már konkrétabb elképzelések megvalósítását tűzte zászlajára a kutatási projekt – nevezetesen megcélozza a gazdasági döntéshozói testületeken belüli nemi arányok

²⁴ www.ugyvednok.hu

²⁵ www.ewla.org

²⁶ www.ewsdge.eu

²⁷ <http://www.ewsdge.eu/about-the-project/concept/>



növelését és az ezt célzó stratégiák fejlesztését, és a követés érdekében a jövőre nézve mérőszámok bevezetésére vonatkozó helyzet feltérképezését, összességében pedig nyilvánvalóan az alulreprézantáltság orvoslását. A gyakorlati megvalósítással kapcsolatban pedig nem titkoltan, *expressis verbis* kimondja a projekt: cél egyenesen bizonyos nyomásgyakorlás a nagyvállalatok vezető testületeire.

A program ötlete eredetileg a Német Női Jogászok Egyesületének (DJB) egy tagjától származik, aki a német szövetségi vállalkozási törvény, az Aktiengesetz 131. § alapján egyetlen részvény birtoklásával kezdte el a rendes éves közgyűléseken kérdőre vonni a nagyvállalatok vezetését – egyfelől firtatta a vezetőpozíciók nemi arányait, másfelől rákérdezett a jövőbeni nagyvállalati politikákra, ti. mit tesznek a nagyvállalatok a nők testületi részvételi arányának növelése érdekében, milyen vállalati stratégiák mentén milyen jövőbeli terveik vannak ezzel kapcsolatosan. Ezt az egyéni kezdeményezést tette magáévá a DJB, amely mindebből egy sikeres nemzeti projektet fejlesztett ki és valósított meg 2010-ben, és amely német projektet a Financial Times Germany a „németországi részvénytársasági közgyűléseket valaha tapasztalt legkiemelkedőbb kampányként” jellemezte.²⁸

Am a DJB nem állt meg a nemzeti szinten – sikeres kampánya folytatásaként elhatározta, hogy európai szintű tervet készít, s a nemzeti keretek kitágításához megfelelő partnereket keresett és talált - így 2015-re projekt-koordinátorként olyan szervezetek támogatását tudhatta magáénak, mint az Európai Bizottság, a Német Szövetségi Családügyi, és Idősek, Nők és Fiatalok Esélyegyenlőségi Minisztériuma, a Szász-Anhalt Igazságügyi és Esélyegyenlőségi Minisztérium és a Finn Kereskedelmi Kamara. A kutatás végül az Európai Bizottságnak az Európai Unió PROGRESS programjának keretében valósult meg, a Bizottság a támogatást egy több szervezetből álló konzorciumnak ítélte oda, amely a fenti testületeken kívül magában foglalta az olyan nem-kormányzati testületeket és szervezeteket is, mint a EWLA, a EWLA Bulgária, a Francia Női Jogászok Egyesülete, a bristoli Nyugat-Angliai Egyetem, a Magdeburg-Stendal Egyetem és a Magyar Ügyvédnök Egyesülete.

A projekt 11 EU-tagállamot²⁹ fog össze, amelyek aktivistái 2015 első felében több, mint száz alkalommal kerestek fel részvénytársasági közgyűléseket a projekt által előírt közös programmal.³⁰ A EWSDGE képviselői elsősorban az EURO STOXX 50 indexben szereplő vállalatok közgyűléseit látogatták, az indexben nem résztvevő EU tagállamok – köztük Magyarország – esetében a vállalatokat a megfelelő nemzeti indexekből választották, Az Egyesült Királyságban az FTSE 100, Bulgáriában a SOFIX, Magyarországon a BUX indexet használva.

A EWSDGE aktivistái az éves rendes közgyűléseken tett felszólalásaikban egységes kérdőív alapján kértek információt a menedzsment pozícióban képviselt női arányokról, és arról, milyen eredményt értek el a nők karrierjének támogatásában, és milyen további vállalati politikák bevezetését tervezik. A projekt ezen keresztül monitorozta az Európai Bizottság

²⁸ Kessler, Gregor /Smolka, Klaus-Max: Hohe Nachfragequote, In: Financial Times Germany, 10.5.2010.

²⁹ Belgium, Bulgária, Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Írország, Luxemburg, Magyarország, Németország, Olaszország és Spanyolország

³⁰ A program részleteit a jelen motivációs levél 3. számú mellékletében foglalt hivatalos kétnyelvű kiadvány tartalmazza.



“Nők az igazgatótanácsokba” javaslatot,³¹ amely célkitűzése, hogy 2020-ra 40 %-os női participáció valósuljon meg a listázott magánvállalatok vezető pozícióiban, s szintén feltérképezte a nagyvállalatok nem pénzügyi és esélyegyenlőségi adatszolgáltatásról szóló 2014/95/EU irányelv érvényesülési problémáit is, amely szerint 2017-től az éves beszámolóknak tartalmazniuk kell az alkalmazottakra vonatkozó szociális szempontokat, a vezetőség sokszínűségének biztosítását célzó elvek betartását.

A projekt hazánkra vonatkozó megállapításai³² szerint a 13 vizsgált nagyvállalat igazgató tanácsaiban elvétve akad egy-egy női vezető, a 2015. márciusi adatok szerint 13 tőzsdei nagyvállalatunkban összesen 16 női vezető dolgozik, azzal, hogy ebből 6-nak egyáltalán nincs női vezetője. Ez a szám a mindösszesen 150 vezetői pozíciót számláló igazgatósági tagok között irányadó - azaz 150 fős igazgatói létszámból 134 férfi, 16 nő, ez adja a listázott arányszámot, ami Magyarország tekintetében 10,66 %.

Európai viszonylatban a projekt lezárultával – 2015 január és szeptember közötti időszakban – 125 tőzsdén jegyzett vállalat került átvilágításra a EWSDGE projekt kereteiben. Az aktivisták személyesen és írásban is megkeresték a vezetőket, személyesen felszólaltak egyetlen előre megvásárolt részvény tulajdonosaként az éves rendes közgyűléseken, majd az eredményeket kiértékelték, workshop-okat szerveztek, sajtókonferenciákat tartottak. A projektet lezáró konferenciára 2016. február 11-én Brüsszelben került sor,³³ ahol a konzorciumot alkotó szervezetek képviselői találkoztak, tapasztalatokat cseréltek, és a kiértékelt legfontosabb megállapítások alapján ajánlásokat fogalmaztak meg. Az ajánlások egyrészt a kormánynak szánt, másrészt a privát szektornak címzett javaslatokat fogalmaznak meg, végül a társadalom egészére vonatkozó változtatásokra vonatkozó igényeket állít fel.

A kutatás hazai eredményeit illetően a kérdőívben szereplő kérdésekre adott válaszok alapján megtett ajánlások abból indultak ki, hogy a szabályozás és a nemi szempontú megközelítés hiánya miatt fontos lenne egyfelől a kvótaszabályozás bevezetése, másfelől a vállalati stratégia fókuszálása a nemi szempontra, mind privát szektorban, mind a kormányzati szektorban.

Össességében a javaslat szerint európai viszonylatban is fontos tennivalók akadnak témánkban – mind jogalkotói, azaz állami szinten, mind a nagyvállalati vezetés szintjén, mind a társadalom szintjén, ezzel összhangban az ajánlások címzettje a kormányzat, a vállalati vezetők, vagy akár a társadalom egésze.

Kormányzati szinten az ajánlás megfogalmazza, hogy kifejezetten ambiciózus jogszabályokra és szakpolitikákra van szükség, amely jelenti kötelező érvényű, a társadalmi nemek megoszlásának arányaira vonatkozó jogszabályok elfogadását. Konkrétan olyan politikai döntés életre hívását javasolják, amely az állami részvétellel működő vállalatok igazgatótanácsaiban írná elő mindkét nem képviselőjét 40-40%-ban. Külön figyelmet szentelnek az ajánlások az egyenlő fizetésre vonatkozó rendelkezések erősítésére és a Europe 2020 stratégia kiegészítésére a nemek egyenlőségére vonatkozó további intézkedésekkel.

³¹ COM 2012 614., 14.11.2012.

³² Analysis Hungary, Toolkit Hungary, <http://www.ewsdge.eu/hungary/>

³³ <http://www.ewsdge.eu/final-conference-2/>



A nagyvállalatok vezetőinek címezve mondandóját a javaslat felhívja a figyelmet arra, hogy egyes vállalati struktúrákon belüli átláthatóság, tanulmányok és statisztikák készítése lehet további eszköz a nők képviselői arányának növelésére, s kormányzati vezetés teendőjeként határozza meg, hogy szükséges kialakítani azon vállalatok jutalmazásának rendszerét, melyek megbízható módon, bizonyítottan alkalmazzák a nemek egyenlőségére vonatkozó szakpolitikákat, a másik oldalon pedig e szabályokat be nem tartó vállalatok számára hatékony és hathatós szankciókat kell kialakítani.

A javaslat szerint a kormányzati szektor mellett a nagyvállalatoknak is cselekedniük kell, ezen belül meg kell változtatniuk az egész vállalati kultúrát, ki kell alakítani és működtetni kell egy vezetői „pipeline”-t és létre kell hozni egy tehetséges nőkből álló csoportot. A nagyvállalat vezető menedzsereinek fel kell ismerniük, hogy a nők döntéshozói pozícióban üzleti lehetőséget jelentenek, s ennek mentén kell kommunikálniuk és monitorozniuk a nemek egyenlőségét biztosító nagyvállalati stratégiákat.

Nyilvánvaló emellett, hogy időszerű a társadalmi felfogás megváltoztatása, e körben pedig szintén van teendője a kormányzatoknak is – fontos és szükséges a férfiak és nők közötti egyenlőséget alapvető jogként kell elismerni és érvényesíteni, de emellett segíteni kell a társadalmi tudatosítást - figyelemfelkeltő kampányokat kell indítani a nemek közötti egyensúlyon alapuló vezetés tárgyában, s szükséges a társadalmi nemekkel kapcsolatosan érzékeny oktatást ösztönözni.

IV./ Zárzó

A női participáció kérdése a döntéshozatal minden ágát érintően – legyen az gazdasági, politikai, tudományos, vagy más szakmai döntéshozatal – Európában és az Egyesült Államokban is fontos közpolitikai kérdés – a szociális igazságosság alapvető érvén túl utalnunk kell e körben a közérdekre is –, a nemi diverzitás-adta előnyök már széles körben ismertek; már önmagában a sokszempontú döntés is hordoz magában természetéből folyó előnyöket, de a kifejezett női vezetői képességek kihasználtsága is előnyöket jelent. A gazdasági előnyök csaknem egy évtized óta tudományosan alátámasztottnak számítanak - csak a gazdasági szektort tekintve: azon vezetői testületek hatékonysága, ahol megfigyelhető a nők viszonylagos hiánya azokkal szemben, ahol a testület nemi szempontból kiegyensúlyozott, sokkal kisebb; a kiegyensúlyozott testületek sokkal jövedelmezőbb, gazdaságosabb döntéshozatalra képesek. Mindebből következő, hogy a nemi alapú diszkrimináció csökkentése és a nők részvételi arányának növelése a gazdasági rendszer vállalatainak vezető testületeiben és elnökségeiben gazdasági fejlődéshez és a profit növekedéséhez vezet. Mára tudományos kutatási eredmények sora igazolja a nők és férfiak kiegyensúlyozott arányát képviselő vezető testületekkel rendelkező nagyvállalatokban növekvő profitot és javuló pénzügyi teljesítményt,³⁴ s a legújabb kutatások csak tovább erősítik a korábbi tanulmányok megállapításait.³⁵

³⁴ A legismertebb kutatási eredményeket összesítő tanulmányokat lásd részletesen: Finnish Business and Policy Forum (EVA) 2007., McKinsey Women Matter Report (2007), The contribution of women on boards of



Amennyiben abból indulunk ki, hogy a jogállami szabályozásban a folyamatos mozgásban lévő, változó, egyben politikailag kívánatos társadalmi értékek jelennek meg, úgy a fent leírt, nemcsak nemzeti, de európai kontextusban is vázolt magyar jogi szabályozás mellett további kérdés, hogy milyen ok, illetve milyen okok összessége vezet oda, hogy ekkora úr tátong elmélet és gyakorlat között? Az okozatossági folyamatok feltérképezése során a jog mindenhatóságát kénytelenek vagyunk megkérdőjelezni, így a jogi faktorokat félretenni és a jogon kívüli tényezőkre is koncentrálni. Ezek a kutatások a jogászi szemléleten túlmutató jogfilozófiai, szociológiai és jogszociológiai, politológiai és akár közgazdasági területekre vezethetnek el – ugyanakkor az interdiszciplináris kutatási területet komplexitásában vizsgálva könnyen visszakanyarodik a gondolkodásunk a jogtudományhoz – ahhoz, hogy ezek a lassan változó folyamatok elősegíthetőek-e normatív eszközökkel, a jogtudomány által felállított szabályozási opciók irányt mutathatnak-e a jövő kodifikációja számára – hosszú távú társadalmi hatást érve el?

directors; going beyond the surface (Nielsen Sabina ob Marten Huse (2010), Catalyst studies, www.catalyst.org, Why women mean business (A. Wittenberg-Cox and A. Maitland, Deutsche Bank Research, 2010.) ,

- ³⁵Jonathan Woetzel, Anu Madgavkar, Kweilin Ellingrud, Eric Labaye, Sandrine Devillard, Eric Kutcher, James Manyika, Richard Dobbs, and Mekala Krishnan: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth (<http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>)



2016. december



1083 Budapest, Üllői út 82. | Tel: (1) 432-9000
Postai cím: 1519 Budapest, Pf.: 275. | Email: AKK_Civilisztikai_Intezet@uni-nke.hu