



Európai
Bizottság



A nők és a férfiak közötti
bérszakadék
áthidalása
az Európai Unióban

Igazságügy

A Europe Direct szolgáltatás az Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire segít Önnek választ találni.

**Ingyenesen hívható telefonszám (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Egyes mobiltelefon-szolgáltatók nem biztosítanak hozzáférést a 00 800-as telefonszámokhoz, vagy kiszámlázzák ezeket a hívásokat.

Bővebb tájékoztatást az Európai Unióról az interneten talál (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2014

ISBN 978-92-79-36075-6

doi:10.2838/43792

© Európai Unió, 2014

A sokszorosítás a forrás megnevezésével engedélyezett.

Printed in Belgium

Tartalomjegyzék

Mi a nők és a férfiak közötti bérszakadék?	2
Melyek a nők és a férfiak közötti bérszakadék főbb okai?	5
Milyen előnyökkel jár a nők és a férfiak közötti bérszakadék áthidalása?	8
Az EU 28 tagállamának térképe a nők és a férfiak közötti bérszakadékról	10
Mit tesz az EU?	13
Hogyan hidalható át nemzeti szinten a nők és a férfiak közötti bérszakadék?	17
Hivatkozások és további információk	23

Mi a nők és a férfiak közötti bérszakadék?

A nők és a férfiak közötti bérszakadék a nők és a férfiak keresete közötti különbség, amely az alkalmazottak egy órára jutó bruttó keresete közötti átlagos különbségen alapul.

Az EU-ban a nők egy óra munkával átlagosan 16%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak ugyanennyi idő alatt¹. A nők és a férfiak közötti bérszakadék eltéréseket mutat Európán belül. Szlovéniában, Máltában, Lengyelországban, Olaszországban, Luxemburgban és Romániában 10% alatt van, viszont Magyarországon, Szlovákiában, a Cseh Köztársaságban, Németországban, Ausztriában és Észtországban 20%-nál is nagyobb². Miközben a nemek közötti bérszakadék az elmúlt évtizedben általánosságban véve mérséklődött, egyes országokban nemzeti szinten mégis nőtt a különbség (Magyarország, Portugália).

A nemek közötti bérszakadék annak ellenére létezik, hogy a nők jobb eredményeket érnek el az iskolában és az egyetemen, mint a férfiak. A 2012-es adatok szerint az EU-ban a fiatal nőknek átlagosan 83%-a legalább középiskolai végzettséget szerez, míg a férfiaknál ez az arány 77,6%. Az egyetemi végzettséggel rendelkező uniós polgárok 60%-a nő³.

Melyek a nők és a férfiak közötti bérszakadék hatásai egy teljes életpálya során?

A nemek közötti bérszakadék miatt a nők kevesebbet keresnek aktív korukban; következésképpen nyugdíjuk is alacsonyabb, így ki vannak téve az időskori szegénység veszélyének. 2012-ben a 65 éves vagy annál idősebb nők 21,7%-át fenyegette a szegénység, míg a férfiaknál ez az arány 16,3% volt⁴.

A nők és a férfiak közötti foglalkoztatásbeli különbségek

Európában a 20-64 év közötti népesség tekintetében a nők átlagos foglalkoztatási aránya körülbelül 63%, szemben a férfiakra vonatkozó körülbelül 75%-os adattal.

Az EU-ban a részmunkaidős munkavállalók között a nők vannak többségben, a nők 34,9%-a, a férfiaknak pedig csupán 8,6%-a dolgozik részmunkaidőben⁵. Ez negatívan befolyásolja a karrierépítési és képzési lehetőségeket, valamint a nyugdíjra és munkanélküli ellátásra való jogosultságot, ami kihat a nők és a férfiak közötti bérszakadékra is.

Hogyan mérik a nők és a férfiak közötti bérszakadékot az EU-ban?

A nők és a férfiak közötti bérszakadék a férfi és női munkavállalók egy órára jutó bruttó keresete közötti átlagos különbség, százalékos arányban kifejezve. A bruttó kereset a munkavállalónak közvetlenül kifizetendő bér vagy jövedelem a személyi jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulékok levonása előtt. Az EU-ban a nők és a férfiak közötti bérszakadék mérése a jövedelemszerkezeti felmérés (SES) módszertanán alapul.

Az EU-ban a nők és a férfiak közötti bérszakadék hivatalosan „a nők és a férfiak közötti nem korrigált bérszakadékot” jelenti, mivel a számítás figyelmen kívül hagy néhány befolyásoló tényezőt, például az eltérő képzettséget és munkatapasztalatot, a ledolgozott órák számát, a munka jellegét stb.

A nők és a férfiak közötti bérszakadék órabéralapú számítása ugyancsak elfedheti a nyilvántartásba nem kerülő, egyedi fizetésbeli különbségeket, például bónuszokat, teljesítményjutalmakat vagy szezonális kifizetéseket.



FIÚ VAGY LÁNY – EGYENLŐ ESÉLYEK?

Ezek a gyerekek egyenlő esélyekkel születnek, a fiúk és a lányok oktatási és munkahelyi kilátásai mégis különböznek. Mire felnőnek, ez a kisfiú átlagosan körülbelül 16%-kal keres majd többet, mint a kislány.

Melyek a nők és a férfiak közötti bérszakadék főbb okai?

A nők és a férfiak közötti bérszakadék összetett kérdés, amely számos, egymással kölcsönösen összefüggő okra vezethető vissza. Jelenleg is létező problémáról van szó, amely a nemek között fennálló, szélesebb értelemben vett gazdasági és társadalmi egyenlőtlenségből ered.

Munkahelyi diszkrimináció

Egyes esetekben a nők és a férfiak nem ugyanazt a fizetést kapják, annak ellenére, hogy azonos vagy azonos értékű munkát végeznek. Ezt okozhatja az úgynevezett „közvetlen diszkrimináció”, amikor a nő egyszerűen kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek, mint a férfiak. Vagy lehet az oka egy olyan vállalati politika vagy gyakorlat is, amelynek bár nem célja a diszkrimináció, mégis a férfiak és nők közötti egyenlőtlen bánásmódhoz vezet. Az uniós jog a diszkrimináció mindkét fajtáját tiltja, de azok sajnos mégis előfordulnak egyes munkahelyeken.

Különböző munkakörök, különböző gazdasági ágazatok

A nők és a férfiak gyakran a gazdaság más-más területein és eltérő munkakörökben dolgoznak. Az egészségügyi ágazatban a munkavállalók 80 %-a nő. A többségében nőket foglalkoztató ágazatokban a bérek alacsonyabbak, mint ott, ahol a férfiak vannak túlsúlyban.

Mivel a nőkre hárul a nem fizetett háztartási munka és a gyermeknevelés, jellemző, hogy rövidebb munkaidőben dolgoznak. A nők emellett általában olyan ágazatokban és munkakörökben dolgoznak, amelyek jobban összeegyeztethetőek családi kötelezettségeikkel. Ebből adódóan a nők esetében gyakoribb a részmunkaidős foglalkoztatottság és a rosszabbul fizetett munkakörökben való elhelyezkedés, továbbá ritkább a vezetői pozíció betöltése.

Munkahelyi gyakorlatok és bérrendszerek

A nők és a férfiak saját bőrükön tapasztalják a különböző munkahelyi gyakorlatok következményeit, például a szakmai fejlődés lehetősége vagy a képzéshez való hozzáférés tekintetében. A munkavállalók jutalmazásának eltérő módszerei (például bónuszok, pótlékok és teljesítménydíjak), valamint az adott bérszerkezet bérszintkülönbségeket okozhat a női és a férfi dolgozók között. Ez a diszkrimináció gyakran a bérek megállapítására is kiható történelmi és kulturális gyökerekkel rendelkezik. „Üvegplafon” néven említik ezt a jelenséget, amely megakadályozza a nőket a legjobban fizetett pozíciók elérésében.

A nők munkájának és képességeinek alulértékelése

A nők képességeit és kompetenciáit gyakran alulértékelik, különösen azokban a szakmákban, ahol a nők vannak többségben. Ez a nők alacsonyabb bérszintjéhez vezet. Az általában férfiak által végzett fizikai munkának például gyakran kedvezőbb a megítélése, mint a jellemzően női munkaköröknek. Egy szupermarketben például a pénztárosnők kevesebbet keresnek, mint a férfi anyagmozgatók, raktárosok.

A nők által dominált néhány munkakörben a bérek alacsonyabbak. A férfiakra ennek ellenkezője érvényes: minél nagyobb arányban töltenek be egy munkakört, annál magasabb az adott munkakör bérezése. Ha a nők női túlsúlyú, például takarítói munkakörbe csoportosulnak, jellemzően kevesebbet keresnek, mint azok a férfiak, akik hasonló képességeket igénylő, férfiak által dominált területen, például a hulladékgyűjtésben dolgoznak.

A nők képességeit gyakran azért értékelik alul, mert úgy tűnhet, hogy azok a tipikusan női tulajdonságok, nem pedig az elsajátított készségek és képességek megnyilvánulásai. Egy ápolónő például kevesebbet keres, mint egy egészségügyi technikus férfi, miközben képzettségük hasonló szintű. Mindezek eredményeként nemi alapú megkülönböztetés alkalmazhat ki a bérmegállapításban és a nők által végzett munka értékének megítélésében.

Kevés nő tölt be magasabb és vezetői pozíciókat

A nők alulreprezentáltak a politikában és a gazdaságban. Európában a tudósok és a mérnökök mindössze egyharmada nő. A nők még a nők által dominált ágazatokban is alulreprezentáltak a magasabb, különösen a vezetői szinteken. 2013-ban a tőzsdén jegyzett legnagyobb uniós vállalatok vezetőtestületeiben csak 17,8% volt a nők aránya, az igazgatótanácsi elnökök között pedig csupán 4,8% volt nő. A női vezérigazgatók (CEO) aránya még kisebb volt, 2,8%⁶.

Nemi szerepek és hagyományok

A nemi szerepek és a hagyományok már igen fiatal kortól kezdve formálják a nők és a férfiak társadalomban betöltött szerepét. A hagyományok és a nemi szerepek befolyásolhatják például a lányok és fiúk pályaválasztási döntéseit. Ezekre a döntésekre kihatnak a hagyományos értékek és a munkarendről alkotott feltételezések. A kutatások megállapításai szerint a tipikusan női pályákon vezetői munkakört ellátó nők fizetése jelentősen alacsonyabb, mint a tipikusan férfi területeken vezetői beosztásban dolgozó nőké⁷.

A családi és a munkahelyi kötelezettségek egyensúlya

A családi élet és a fizetett munka összeegyeztetése érdekében a nők alacsonyabb óraszámban és gyakran részmunkaidőben dolgoznak.

A nők munkahelyi előmenetellel és magasabb fizetéssel kapcsolatos lehetőségeit a családi kötelezettségeik is befolyásolják. A nők és a férfiak közötti bérszakadék tovább mélyül a gyermekes és részmunkaidőben dolgozó nők esetében.

A nők több időt töltenek háztartási munkával és gondozási tevékenységgel, miközben a férfiak közül kevesen vesznek ki szülői szabadságot vagy vállalnak részmunkaidős állást. A férfiak ugyan a nőknél több munkaórát dolgoznak a munkahelyükön, ám a nők fizetett munkahelyi és nem fizetett háztartási munkáját összeadva a férfiakénál lényegesen hosszabb munkaidőt kapunk.

Milyen előnyökkel jár a nők és a férfiak közötti bérszakadék áthidalása?

Igazságosabb és egyenlőbb társadalom megteremtése

A nemek közötti egyenlőség javítása átfogó társadalmi és gazdasági előnyökkel jár. A nők és a férfiak közötti bérszakadék áthidalása hozzájárulhat ahhoz, hogy mérséklődjön a szegénység, és a nők többet keressenek életpályájuk során. Ennek köszönhetően nem csupán annak kockázata kerülhető el, hogy a nők elszegényednek aktív korukban, hanem a nyugdíjaskori szegénység veszélye is csökken.

Minőségi munkahelyek létrehozása

A nők egyre nagyobb elvárásokkal fordulnak a munkájuk felé, ezért ha a vállalatok a legjobb szakembereket akarják megszerezni, elengedhetetlen a munkahelyi egyenlőség biztosítása. A minőségi munkahelyek és a magasan motivált munkaerő megteremtésének kulcsa a nemek közötti egyenlőség. A minőségi munkahelyek pedig alapvető fontosságúak a kedvező munkahelyi légkör kialakítása szempontjából, ahol minden dolgozó megbecsülésnek örvend az általa elvégzett munkáért.

A vállalatok, a munkavállalók és a gazdaság egésze nyer

A munkaadóknak előnyös, ha fokozottan kiaknázzák a nők készségeit és tehetségét, például képességeik elismerése, a munka és a magánélet közötti egyensúlyt célzó intézkedések bevezetése, valamint képzési és karrierépítési lehetőségek által.

A nők készségeit és tehetségét gyakran alig használják ki a munkahelyeken, holott ezek kibontakoztatása segíthet a vállalatoknak ellensúlyozni a szakképzett munkaerő hiányát. A nők munkájának megfelelő értékelése, valamint képességeik és szaktudásuk elismerése teljesítmény- és hatékonyságnövekedéshez vezethet például a legjobb és legtehetségesebb munkaerő toborzásával és megtartásával, a hiányszások számának csökkentésével és az ügyfelek szemében kedvező vállalati arculat kialakításával.

Azok a vállalatok, amelyek egyenlőségi terveket és stratégiákat valósítanak meg a munkahelyen, mind a férfiak, mind a nők számára a legjobb munkahelyeket teremtik meg. A pozitív munkahelyi légkör vonzza az ügyfeleket, fokozza a teljesítményt és lendületet ad a versenyképességnek. A magabiztosabb, teljesítményükért elismert munkavállalókra sokkal jellemzőbb az innovatív hozzáállás és a hatékonyság.

A jogviták és panaszok elkerülése

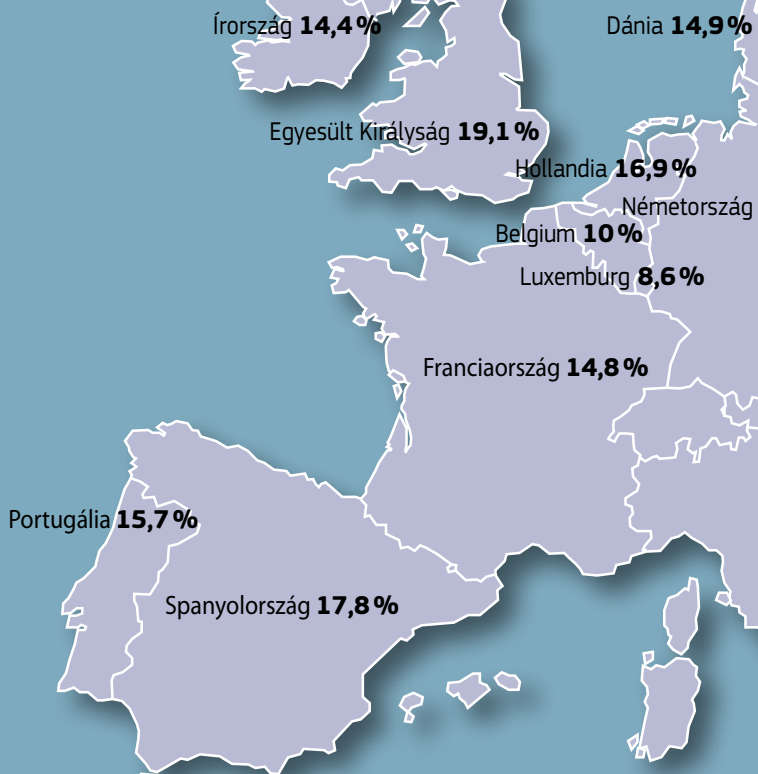
Ha egy szervezetben az azonos értékű munkáért minden munkavállaló azonos bért kap, a munkaadó nyugodt lehet afelől, hogy nem érkezik panasz a diszkriminációra és a tisztességtelen munkaügyi gyakorlatra vonatkozóan. Ez a panaszok kezeléséhez szükséges idő és pénz megtakarítását jelenti, és a jogviták is megelőzhetőek.

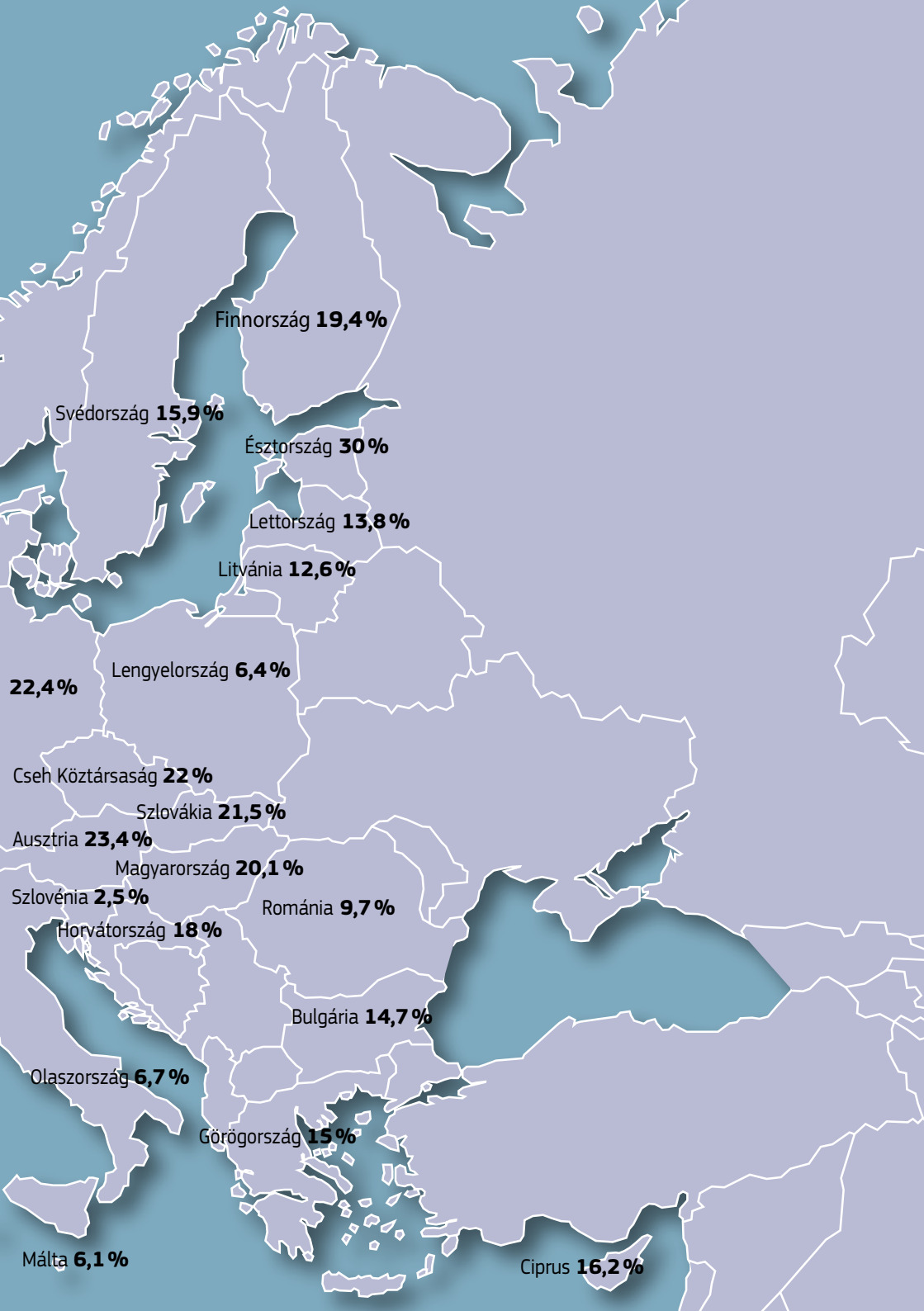
A gazdasági fellendülés és növekedés motorja

A pénzügyi és gazdasági válság során emelkedett a nők részvétele a gazdaságban és a család költségvetéséhez való hozzájárulásban. Ezért fontos napirenden tartani a nemek közötti egyenlőség, valamint a nők és a férfiak közötti bérszakadék áthidalásának kérdését, hiszen ezek hozzájárulnak a foglalkoztatás növeléséhez, a versenyképesség fokozásához és a gazdasági újjáéledéshez.

Az EU 28 tagállamának térképe a nők és a férfiak közötti bérszakadékról

Az uniós gazdaságban a nők átlagosan mintegy 16,4%-kal keresnek kevesebbet a férfiaknál.







EGYFORMÁN ÉRTÉKELIK A MUNKÁNKAT?

A nők a férfiakéval azonos vagy magasabb képzettséggel rendelkeznek, ám képességeiket gyakran nem értékelik úgy, mint a férfiakét, és munkahelyi előmenetelük lassabb. Ennek eredményeként az Európai Unióban körülbelül 16% az átlagos különbség a férfiak és a nők fizetése között.

Mit tesz az EU?

A nők és a férfiak közötti bérszakadék megszüntetését az EU hosszú ideje prioritásként kezeli. Az EU már az 1957-es Római Szerződésben kötelezettséget vállalt a nemek közötti bérszakadék áthidalására. Ma a Lisszaboni Szerződés jelenti az uniós fellépés jogalapját, az Alapjogi Charta pedig kötelezettségvállalást tartalmaz a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan. Az EU az iskolákban, az otthoni környezetben, a munkahelyeken és általában véve a társadalom egészében a nemi szerepekhez való hozzáállás átformálására törekszik.

A nemek közötti egyenlőség, valamint a nők képességeinek és tehetségének kibontakoztatása központi elem a nők és a férfiak közötti bérszakadék leküzdésében, valamint az erre az évtizedre előirányzott növekedési stratégia, az Európa 2020 stratégia célkitűzéseinek megvalósításában. A stratégia célja több és jobb minőségű munkahely létrehozása, a nők foglalkoztatottsági arányának emelése a 20–64 éves korosztály 75 %-os foglalkoztatottságára irányuló célkitűzésen belül, valamint a szegénységben és társadalmi kirekesztettségben élő vagy ilyen veszélynek kitétt emberek számának 20 millióval való csökkentése 2020-ig.

A nemek közötti bérszakadék mérséklését számos szakpolitikai területen prioritásként határozták meg. Például:

- Az EU vezetői által 2011-ben elfogadott, a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum.
- Az európai szociális partnerek által 2005-ben elfogadott cselekvési keret a nemek közötti egyenlőségről.

A nők és a férfiak közötti bérszakadékról szóló 2007-es közlemény

Az Európai Bizottság 2007-es közleménye egy sor intézkedésre tesz javaslatot a nemek közötti bérszakadék áthidalása érdekében. Ezek között szerepel a meglévő jogszabályok jobb érvényesítése, a nemek közötti bérszakadék elleni fellépés a foglalkoztatáspolitikában, az egyenlő bérezés népszerűsítése a munkaadók körében és a szociális partnerségen keresztül, továbbá a bevált gyakorlatok terjesztésének támogatása EU-szerte.

A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó, 2010–2015 közötti időszakra szóló stratégia

A nők és a férfiak közötti bérszakadék jogi és egyéb intézkedésekkel történő áthidalása az Európai Bizottság nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó, 2010–2015 közötti időszakra szóló stratégiájának kulcsfontosságú célkitűzése. A stratégia öt területen irányoz elő lépéseket: gazdaság és munkaerőpiac; egyenlő bérezés; egyenlőség a vezetői pozíciókban; a nemi alapú erőszak megszüntetése; valamint az egyenlőség előmozdítása az EU-n kívül.

Az azonos értékű munkáért azonos bért előíró irányelv⁸

Az „azonos vagy azonos értékű munkáért azonos bér” elve 1957 óta szerepel a Szerződésekben és szintén megtalálható a 2006/54/EK (átdolgozott) irányelvben.

A Bizottság az elkövetkező évek egyik prioritásaként nyomon követi, hogy megfelelő-e a 2006/54/EK irányelv egyenlő bérezésről szóló rendelkezéseinek alkalmazása és érvényesítése, valamint a meglévő szabályok helyes érvényesítésére és alkalmazására vonatkozó iránymutatásokkal segíti a munkavállalókat, a tagállamokat és az egyéb érdekelt szereplőket. Ebben az összefüggésben a Bizottság 2013 decemberében közzétette 2006/54/EK irányelv alkalmazásáról szóló jelentést⁹.

A jelentés különös hangsúlyt fektet az egyenlő bérezéssel kapcsolatos rendelkezések gyakorlati alkalmazásának értékelésére. Emellett áttekintést ad az egyenlő bérezéssel kapcsolatos uniós ítélkezési gyakorlat mérőföldkőnek számító eseteiről. Tartalmaz továbbá egy nem kötelező jellegű iránymutatást is a munkakör-besorolási rendszerekről, és példákkal szolgál a nemzeti intézkedésekre¹⁰.

2014 márciusában a bizottság közzétett egy ajánlást, amely a fizetések átláthatóságára koncentrál. Az ajánlás javaslatot tesz a tagállamoknak olyan intézkedésekre, amelyek elősegítik a bérek átláthatóságát a vállalatoknál, például javítják annak lehetőségét az alkalmazottak számára, hogy információkat szerezzenek a vállalatoktól, illetve elősegíti bérkimutatási és nemektől független beosztásbesorolási rendszer kialakítását.

Az egyenlőség kifizető

A Bizottság segíteni kíván az alkalmazottaknak a nemek közötti bérszakadék áthidalására irányuló erőfeszítésében, ezért 2012 és 2013 során lebonyolította „Az egyenlőség kifizető” nevű projektet. Ennek az volt a célja, hogy jobban tudatosítsa a cégek körében a nemek közötti egyenlőség és az egyenlő bérezés „üzleti előnyét”, vagyis azt, hogy jobban elérhetővé válik számukra a nők munkaerő-potenciálja, különös tekintettel a demográfiai változásokra és a szakképzett munkaerő hiányára.

Összesen 39 rendezvényt szerveztek meg (országos műhelyfoglalkozások 34 országban, egy üzleti fórum 2013. március 21-én, illetve négy képzés az egyenlő bérezésről). Támogató anyagokat készítettek (oktatási útmutatókat, a helyes gyakorlatot bemutató kézikönyveket és tájékoztató anyagokat). A különféle akciókban nagyvállalatok és érintettek (európai és országos szociális partnerek, üzleti társaságok, országos hatóságok és szakértők) vettek részt.

A kezdeményezéssel kapcsolatos további információkról az interneten lehet tájékozódni¹¹.

Az Egyenlő Díjazás Európai Napja

Az Európai Bizottság 2011. március 5-én első ízben rendezte meg az Egyenlő Díjazás Európai Napját. A második ilyen rendezvényre 2012. március 2-án került sor, harmadszor pedig 2013. február 28-án tartották meg. 2014-ben február 28-át jelölték ki az Európai Egyenlő Díjazás napjának. Évente ismétlődő eseményről van szó, amelynek célja, hogy széles körű tájékoztatást nyújtson a nemek közötti bérszakadék meglétéről, és arról, hogy a nőknek többet kell dolgozniuk ahhoz, hogy ugyanannyit keressenek, mint a férfiak. A rendezvény időpontja évente változik a nemek közötti bérszakadék uniós átlagától függően. Az Egyenlő Díjazás Európai Napjának időpont-változása a nők és a férfiak közötti bérszakadék enyhe csökkenését jelképezi.



NEM ÁRT A KARRIEREMNEK A GYERMEKVÁLLALÁS?

A családi felelősségvállalás egyenlőtlenül oszlik meg, ezért a nők gyakrabban szakítják meg karrierjüket, és rövidebb munkaidőben dolgoznak a férfiaknál. Így karrierjük kevésbé kifizetődő pénzügyi szempontból: a nők átlagosan körülbelül 16%-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak.

Hogyan hidalható át nemzeti szinten a nők és a férfiak közötti bérszakadék?

A nők és a férfiak közötti bérszakadék megoldásának kulcsa elsősorban a nemzeti kormányok és a szociális partnerek kezében van. Az EU segíthet ugyan, ám a megoldásokat nemzeti szinten kell kidolgozni. Az uniós tagállamok közvéleménye szintén fontos szerepet játszik. A nemzeti kormányok és a szociális partnerek számos intézkedést fogadtak el a nemek közötti bérszakadék áthidalása érdekében. Az alábbiakban ennek néhány példája található.

A nemek közötti egyenlőségre és az egyenlő díjazásra vonatkozó stratégiák

Egyes országok a nemek közötti egyenlőséget célzó stratégiákat vezettek be, amelyek a nők és a férfiak közötti bérszakadék áthidalására irányuló rendelkezéseket is tartalmaznak. Például:

- Észtországban 2012-ben hagyták jóvá a nemek közötti bérszakadék csökkentését célzó cselekvési tervet. Az intézkedések öt fő csoportba sorolhatóak: 1. a nemek közötti egyenlőségről szóló meglévő törvény végrehajtásának javítása (például a statisztikai adatgyűjtés javítása, figyelemfelkeltés, a nemek közötti egyenlőségért és egyenlő bánásmóddért felelős biztos tevékenységének támogatása stb.), 2. a családi, munkahelyi és magánélet jobb összehangolása (például a munkáltatókkal kialakított partnerség); 3. a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének ösztönzése, különösen az oktatás terén; 4. a nemi alapú szegregáció csökkentése; 5. a szervezeti gyakorlatok és bérrendszerek elemzése a közszférában, és szükség esetén a helyzet javítása. Nyomatékosítani kell, hogy a nők és a férfiak közötti bérszakadék összetett kérdés, és az intézkedések egyidejű végrehajtására van szükség valamennyi érintett területen¹².
- Finnországban a 2006–2015 közötti időszakra vonatkozó háromoldalú Egyenlő Bér Program¹³ célja, hogy a nemek közötti mintegy 20%-os bérszakadék 15%-ra csökkenjen, valamint megvalósuljon az „azonos értékű munkáért azonos bér” elve. A programban foglalt intézkedések többek között a szegregáció megszüntetésére, a bérrendszerek fejlesztésére és a nők karrierjének támogatására irányulnak, továbbá a bérszakadék csökkentése érdekében megállapodások aláírására kérik fel a szociális partnereket.
- Portugáliában a 4. Egyenlőségi Terv célkitűzései között szerepel a nők és a férfiak közötti bérszakadék csökkentése, valamint a vállalati egyenlőségi tervek bevezetése¹⁴.

- Litvánia nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szakpolitikáit a „Nők és férfiak nemzeti esélyegyenlőségi programja 2010-2014” tartalmazza. Jelentős számú intézkedés célja a nők és a férfiak munkaerő-piaci helyzetének javítását. A prioritások egyike a nemek közötti bérszakadék csökkentése, ami magában foglalja a fizetések emelésére irányuló lépéseket a nők által dominált ágazatokban, mint például az oktatás, művészetek és kultúra, valamint szociális munka¹⁵.

A nemek közötti egyenlőségről szóló jelentések

Egyes országok a nők és a férfiak közötti bérszakadékot vizsgáló jelentéseket készítettek. Például:

- A belga kormány 2007 óta minden évben közzéteszi „A nemek közötti bérszakadék Belgiumban” című jelentést¹⁶, amelyet a Nők és Férfiak Közötti Egyenlőség Intézete készít, és a hivatalos európai mutatókkal összehangolt statisztikákat tartalmaz.

A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó vállalati tervek és a nemek közötti bérszakadék csökkentését szolgáló ellenőrzések

A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek és ellenőrzések révén a vállalatok mérhetik a nemek közötti egyenlőség és az egyenlő bérezés terén elért előrelépéseket. Néhány esetben jogszabályi kötelezettség kapcsolódik a tervek végrehajtásához, míg más esetekben önkéntes kezdeményezésekről van szó. Például:

- Svédországban a 2009-es diszkrimináció elleni törvény¹⁷ arra kötelezi a munkáltatókat és munkavállalókat, hogy törekedjenek az azonosnak vagy azonos értékűnek minősülő munkát végző nők és férfiak közötti bérkülönbségek vagy a foglalkoztatáshoz kapcsolódó egyéb különbségek kiegyenlítésére és megelőzésére. Emellett meg kell teremteniük a bérnövekedés azonos lehetőségeit a nők és a férfiak számára. Végül a törvény előírja a munkáltatók számára, hogy háromévente végezzenek bérfelmérést, hogy feltárják, orvosolják és megelőzzék az indokolatlan különbségeket a nők és a férfiak bére és munkafeltételei között, továbbá dolgozzanak ki cselekvési tervet az azonos bérezésről (amennyiben legalább 25 főt foglalkoztatnak).
- Ausztriában a Nemek közötti munkaerő-piaci egyenlőség nemzeti cselekvési terve¹⁸ az azonos bérezésről szóló jelentések közzétételére kötelezi a vállalatokat. A vállalatoknak két évente kell jelentést készíteniük az alkalmazottak jövedelméről. A jelentéseknek kategóriánként tartalmazniuk kell a férfiak és a nők létszámát csakúgy, mint az egyes kategóriákban a nők és a férfiak jövedelmének egységnyi munkaidőre számított átlagát vagy mediánját. A cél a bevételek átláthatóvá tétele és a nemek közötti bérszakadék csökkentésére irányuló intézkedések bevezetése. Az azonos bérezésről szóló

jelentések elkészítése az 1000-nél több főt foglalkoztató vállalatok számára 2011-től (a 2010-es évre vonatkozóan), az 500 főnél többet foglalkoztatók számára 2012-től, a 250 főnél többet foglalkoztatók számára 2013-tól, a 150 főnél többet foglalkoztatók számára pedig 2014-től kötelező¹⁹.

- Belgiumban 2012. április 22-én elfogadták a nemek közötti bérszakadék csökkentéséről szóló törvényt. Ennek alapján a férfiak és a nők bérei és munkaerőköltségei közötti különbségeknek az éves vállalati ellenőrzésekben is meg kellene jelenniük („bilan social”). Ezeket az éves ellenőrzéseket továbbítják a nemzeti banknak, és az eredményeket elérhetővé teszik a nyilvánosság számára. Ezen túlmenően a törvény előírja, hogy az 50-nél több főt foglalkoztató vállalatok két évente készítsenek összehasonlító elemzést a női és férfi munkavállalók bérszerkezetéről. Amennyiben ez kimutatja, hogy a nők kevesebbet keresnek a férfiaknál, a vállalat köteles cselekvési tervet kidolgozni. Végül pedig, ha diszkrimináció gyanúja merül fel, a nők a vállalat mediátorához fordulhatnak, aki adott esetben megállapítja a bérkülönbség tényét, és kompromisszumot keres a munkáltatóval²⁰.

Különleges jogszabályok és kollektív megállapodások

Egyes országok a bérek átláthatóságával kapcsolatos rendelkezéseket vezettek be vagy kollektív megállapodásokat kötöttek az azonos bérezésről. Például:

- Portugáliában csaknem valamennyi munkáltató köteles évente információt szolgáltatni a személyzeti nyilvántartásokról a munka- és foglalkoztatásügyi minisztérium számára a munkakörülmények bizonyos vetületeiről, köztük a javadalmazásról. A személyzeti nyilvántartást a munkafelügyeleti hatóságoknak; (időben történő kérelem esetén) a szakszervezeteknek vagy munkavállalói bizottságoknak; és a szociális párbeszédért felelős állandó bizottság munkáltatói képviselőitnek nyújtják be. Ezt megelőzően a személyzeti nyilvántartást hozzáférhetővé kell tenni a munkavállalók számára. A Minisztertanács elfogadott egy határozatot 2013. március 8-án²¹, ebben a férfiak és a nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségét és egyenlő eredményeit garantáló és előmozdító intézkedéseket hagyott jóvá, többek között a bérszakadék felszámolására. Szerepel közöttük egy olyan jelentés elkészítése és terjesztése, amely iparági bontásban mutatja be a nemek közötti bérszakadékot.
- Franciaországban a nők és férfiak azonos bérezéséről szóló 2006-os törvény²² előírja a nemek közötti egyenlőségről folytatott kötelező jellegű kollektív tárgyalást, és jelentés-tételre kötelezi a vállalatokat a fizetésekről, illetve a nemek közötti bérszakadék áthidalására vonatkozó tervekről. A francia kormány szigorított azokon a meglévő szankciókon, amelyek a legalább ötven főt foglalkoztató, de a nemek közötti

egyenlőségre vonatkozó kötelezettségüket figyelmen kívül hagyó cégeket sújtják²³. 2013 áprilisában első ízben fordult elő, hogy két céget elítéltek azért, mert nem tartották be az egyenlő bérezésre vonatkozó jogszabályokat.

A bérrendszerek átláthatóvá tételének és a nemek közötti bérszakadék megállapításának eszközei

Az átlátható bérrendszer az azonos díjazás megvalósításának egyik kulcseleme. Jelenleg is léteznek ezt biztosító eszközök. Például:

- A Logib nevű online eszközt Németországban²⁴, Luxemburgban²⁵, illetve Svájcban²⁶ fejlesztették ki, és segítségével a vállalatok elemezhetik a bérezési és alkalmazotti szerkezetet, valamint meggyőződhetnek róla, hogy a nők és a férfiak díjazása azonos-e. Az eszköz segítségével várhatóan az okokat elemző jelentések is készülnek majd, és intézkedési javaslatok fognak születni a nők és a férfiak közötti bérszakadék áthidalására.
- Ausztriában bér- és fizetéskalkulátort dolgoztak ki, amely naprakész és könnyen hozzáférhető információval szolgál az egyes ágazatokra/területekre jellemző bérekről. Az eszköz 2011 októberétől működik²⁷. A bér- és fizetéskalkulátor a Nemek közötti munkaerő-piaci egyenlőség nemzeti cselekvési tervének része.

Az egyenlő díjazás napja²⁸

Több országban rendszeresen megtartják az egyenlő díjazás napját. Számos ilyen rendezvény mögött a Business and Professional Women Association²⁹ (BPW) áll. Többek között tájékoztatást nyújtanak a nemek közötti bérszakadékról, rendezvényeket szerveznek, és találkozókát tartanak a kormány képviselőivel. Néhány példa:

- Európában Belgium rendezte meg első ízben az egyenlő díjazás napját 2005-ben. A három legnagyobb szakszervezet az elmúlt években megszervezte Az egyenlő díjazás napját. Vicces poszterekampányok, tévéreklámok, transzparensok, gombok, szórólapok, egy külön webhely, közösségi hálózatok, videoklipek stb. segítségével közlik üzenetüket. 2013-ban kilencedik alkalommal rendezték meg az egyenlő díjazás napját³⁰.
- A Cseh Köztársaságban a Business and Professional Women 2010 óta tartja meg az egyenlő díjazás napját. 2014. április 24-én rendezték meg 4. alkalommal a Cseh Köztársaságban az egyenlő díjazás napját. Szakértői konferenciát és mentoringrendezvényt tartottak, ahol 31 vállalkozó és vezető adta át tapasztalatait körülbelül 600 fiatal nőnek. Az egész nap folyamán a rendezvény logóját tartalmazó hagyományos vörös táskát osztogattak³¹.
- Észtországban április 11-én tartották a 2013. évi egyenlő díjazás napját. A tevékenységek fő támogatója a Business and Professional Women – Estonia. Az immár hagyományos eseményen különböző árkategóriájú, lazacsal készült fogásokat szolgáltak fel

kaporral vagy anélkül, bemutatták a nemek közötti bérszakadék észtországi helyzetét, emellett pedig kiemelt figyelmet fordítottak a fiatalokra és a munkáltatókra. A BPW továbbra is szívesen fogadja az emberek véleményét és tapasztalatát, különös tekintettel az átlátható és igazságos bérendszerre, amely az egész 2013-as kampány fő témája³².

- Spanyolországban február 22-én tartják az egyenlő díjazás napját. Ebből az alkalomból az egyenlőségért és diszkriminációmentes szakpolitikákért felelős minisztérium intézményi logót tervezett. Ezen a napon a logóval ellátott lottószelvényeket hoztak forgalomba. Ezenkívül február 22-én egyedi postai bélyegeket lehetett vásárolni, amivel az egyenlő díjazás nemzeti napját támogatták³³.

Íránymutatás az egyenlő díjazás elvének megértéséhez és alkalmazásához. Nemi előítéletektől mentes munkaértékelési/munkakör-besorolási módszerek

A nemek közötti különbségtételtől mentes munkaértékelés kiemelkedő jelentőséggel bír a nők és a férfiak által végzett munka azonos értékének biztosításában. Például:

- Portugáliában „A munka újraértékelése a nemek közötti egyenlőség előmozdításáért” projekt részeként nemek közötti különbségtételtől mentes munkaértékelési módszert dolgoztak ki a szállodai és vendéglátó-ipari ágazatban. Ez lehetővé tette a férfiak, illetve a nők által dominált munkakörök értékelését és összehasonlítását annak megállapítása céljából, hogy a nemek közötti bérszakadék a nők munkájának igazságatlan értékeléséből és a diszkriminációból adódik-e vagy sem. Iránymutatás³⁴ készült a nemek közötti különbségtételtől mentes munkaértékelés megvalósításáról, valamint kiadtak egy képzési kézikönyvet is³⁵.
- Az Egyesült Királyság 2011-ben tette közzé az egyenlő díjazásról szóló kötelező eljárási kódexet³⁶, amely technikai útmutatóként szolgál annak szemléltetésére, hogy az egyenlő díjazásra vonatkozó jogszabályok mikor és hogyan alkalmazhatóak a valós élethelyzetekben. Ez az eszköz elsősorban a jogászoknak, a humán erőforrás területén dolgozóknak, a bíróságoknak és a törvényszékeknek szól.

Minősítések, oklevelek és díjak az egyenlőségért

Az Európai Bizottság 2010-ben tanulmányt tett közzé, amely tartalmazza az európai vállalatokon belül a nemek közötti egyenlőséget elősegítő nem jogszabályi intézkedések listáját³⁷. Egyes ilyen eszközök önálló tényezőként kezelik a nők és a férfiak közötti bérszakadékot. Svájc szolgál a nemek közötti bérszakadékkal kapcsolatos különleges vállalati tanúsítvány legkiemelkedőbb példájával:

- Svájcban egyenlő díjazást tanúsító logót ítéhetnek oda a vállalatoknak, amennyiben azok igazolják, hogy a nők és a férfiak igazságos bérezését célzó intézkedéseket hajtottak végre³⁸.



AZONOS MUNKA – AZONOS NYUGDÍJ?

A nők átlagos óránkénti keresete körülbelül 16%-kal kevesebb, mint a férfiaké. Ez az alacsonyabb kereset (egyéb tényezőkkel együtt) azt is befolyásolja, hogy nyugdíjba vonuláskor mekkora nyugdíj jár, és oda vezethet, hogy több időskorú nő él szegénységben, mint férfi.

Hivatkozások és további információk

- 1 2008-ban az EU-ban a nők és a férfiak közötti bérszakadék 17,3% volt. A legfrissebb, 2011-re vonatkozó adat szerint a bérszakadék 16,2%.
- 2 A nők és a férfiak közötti bérszakadék adatai az Eurostat által négyévente, a jövedelemszerkezeti felmérés módszertana szerint végzett mérésekből származnak
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grpgg2_esms.htm
- 3 Eurostat, 2010.
- 4 Eurostat, 2012.
- 5 Eurostat, 2012.
- 6 Az Európai Bizottság adatbázisa a nők és a férfiak döntéshozatalban való részvételéről
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- 7 Busch A. és Holst E., 2011 – „Nemhez kötött foglalkoztatási szegregáció, üveglapon-jelenség és a vezetői beosztásokban elérhető jövedelmek”, Német Gazdaságkutató Intézet.
- 8 Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg); HL L 204., 2006.7.26., 23. o.
- 9 COM(2013) 861 végleges.
- 10 SWD(2013) 512 végleges.
- 11 <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>
- 12 <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu/palgalohe-tegevuskava.html>
- 13 <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus;jsessionid=74f5cb85735614e13d29dca0d60c>
- 14 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV_PNI_2011_2013.pdf
- 15 http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=
- 16 A nők és férfiak közötti egyenlőség intézete, Belgium <http://igvm-iefh.belgium.be/>
- 17 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf>
- 18 <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528>
- 19 <http://www.frauen.bka.gv.at>
- 20 http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf
- 21 <https://dre.pt/pdfgratis/2013/03/04800.pdf>
- 22 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&dateTexte=&categorieLien=id>
- 23 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=id>

- 24 Logib-d eszköz, Németország <http://www.logib-d.de>
- 25 Logib eszköz, Luxemburg http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/
- 26 Logib eszköz, Svájc http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/
- 27 <http://www.gehaltsrechner.gv.at>
- 28 Az egyenlő díjazás napjai az EU-ban
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days>
- 29 <http://www.bpw-europe.org/equal-pay-day>
- 30 Belgium <http://www.equalpayday.be/>
- 31 Cseh Köztársaság <http://www.equalpayday.cz/>
- 32 Észtország <http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita>
- 33 Spanyolország http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013_02_22_Nota_informativa.pdf
- 34 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf
- 35 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf
- 36 http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf
- 37 „A munkahelyen a nemek közötti egyenlőséget elősegítő nem jogszabályi vállalati kezdeményezésekről szóló tanulmány”
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5366&langId=en>
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/database_version2_en.mdb
- 38 Svájc <http://www.equalsalary.org/>

Európai Bizottság – Igazságügyi Főigazgatóság

**A nők és a férfiak közötti bérszakadék
áthidalása az Európai Unióban**

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala

2014 — 24 oldal — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-36075-6

doi:10.2838/43792

A nők és a férfiak közötti bérszakadék honlapja
**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_hu.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_hu.htm)**

A nők és a férfiak közötti bérszakadék honlapja
**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_hu.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_hu.htm)**



Kiadóhivatal

ISBN 978-92-79-36075-6
doi:10.2838/43792