



Egyformán értékelik a munkánkat?

A nők és férfiak közötti munkahelyi egyenlőség kulcsfontosságú adatai a nemek közötti bérszakadékkal kapcsolatban

	Nők	Férfiak
Foglalkoztatási ráta (%)	58,3	72,5
A rész munkaidős munkavállalók aránya (%)	31,2	7,7
Hetente házi és családi munkával töltött átlagos idő – órákban**	25,5	7,8
Hetente fizetett munkával töltött átlagos idő (az ingázással együtt) – órákban**	38,1	45,5
Iskolai végzettség (legalább középfiskola), 20-24 éves életkor (%-ban)	80,8	75,5
Az egyetem végzők nemek szerinti megoszlása (%-ban)	59	41
A foglalkoztatottak részaránya a „Feldolgozóipari, építőipari, közlekedési és távközlési ágazatban”	17,4	44,3
A foglalkoztatottak aránya a „Közigazgatási, oktatási, egészségügyi és szociális ágazatban és egyéb közösségi szolgáltatási tevékenységekben”	40,5	18,1
Az elszegényedés miatt veszélyeztetettek aránya 65 éves és idősebb életkorban (%)*	21	16

Forrás: Eurostat, 2007, kivéve *, 2006.

**Európai munkakörülményeket vizsgáló felmérés [European Working Conditions Survey (EWCS)]

Mit tett az EU?

Egyenlő munkáért egyenlő bért – ez az Európai Unió egyik alapelve. Ez az elv, amelyet az 1957-ben aláírt Római Szerződés szögezett le, tárgya volt annak az 1975. évi irányelvnek, amely minden szempontból tilt minden diszkriminációt a nők és férfiak között **az ugyanazért vagy az azonos értékű munkáért** járó bérezésben.

Az EU továbbra is azért tevékenykedik, hogy csökkentse a jogtalan különbségeket a nők és a férfiak bérezésében. Ez az egyik kulcsfontosságú célja a **nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2006–2010 közötti ütemtervnek**. A 2007-es **nemek közötti bérszakadék elleni küzdeletről** szóló közleményében az Európai Bizottság elemezte a bérszakadék okait és útmutatást adott arról, hogyan lehet ezt leküzdeni.

A Bizottság azt **elemzi, hogy a közösségi jogszabályok mennyire hatékonyak** az egyenlő bérezést tekintve, és amennyiben szükséges, új jogszabályokat nyújthat be e kérdésben.

A bérszakadék kezelése sok különböző érintett intézkedését kívánja. Az Európai Bizottság intézkedése mellett az **Európai Parlament** szintén nemrégiben hagyott jóvá egy az, e kérdés fontosságát kiemelő jelentést.

2006-ban a **nemek közti egyenlőségről szóló európai egyezmény** elfogadásával az EU vezetői kiemelt feladatként határozták meg a nemek közti bérszakadék megszüntetését.

A nemek közötti bérszakadék leküzdése kulcsfontosságú intézkedésként szerepel az **európai szociális partnerek** által 2005-ben elfogadott „Nemek közötti egyenlőség keretprogramja” c. dokumentumban.

Ez a kampány része a Bizottság erőfeszítéseinek, hogy nagyobb mértékben tudatosítsák a nemek közötti bérszakadékot és azt, hogy hogyan lehet leküzdeni.

KE-31-09-257-HU-D



Szüntessük meg a nők és a férfiak közötti bérszakadékot. Ennek mindenki számára van értelme



EGYENLŐ MUNKÁÉRT
EGYENLŐ BÉRT



További információt talál a nemek közötti bérszakadékról itt: <http://ec.europa.eu/equalpay>

Sem az Európai Bizottság, sem a Bizottság nevében eljáró egyetlen személy nem tehető felelőssé a kiadványban található információ felhasználásáért.

Fotók: © Európai Bizottság/Thierry Maroit



**Fiú vagy lány,
egyenlő esélyek?**

**A gyermekvállalás nem
árt a karrieremnek?**

**Ugyanaz a munkakör,
ugyanannyi nyugdíj?**

Mi a nők és a férfiak közötti bérszakadék?

Az EU-ban a nők átlagosan 17%-kal* keresnek kevesebbet, mint a férfiak. A nemek közötti bérszakadék a férfiak és a nők közötti átlagos órai kereset különbözetét méri a gazdaság egészében.

Átlagosan a nők miért keresnek még mindig kevesebbet, mint a férfiak?

A nemek közötti bérszakadék összetett kérdés, ami sokféle, gyakran egymáshoz kapcsolódó okokra vezethető vissza:

- **Közvetlen diszkrimináció:** Néha a nők még mindig kevesebbet keresnek, mint az ugyanolyan munkát végző férfiak. De mert az utóbbi években olyan sok előrehaladás történt, és már létezik hatékony európai és nemzeti jogszabály, ez a tényező a nemek közötti bérszakadéknak egy korlátozott részére ad magyarázatot.
- **A nők kompetenciái és készségei alulértékeltek:** A nők gyakran kevesebbet keresnek, mint az ugyanolyan értékű munkát végző férfiak. Valójában, míg a nők teszik ki az összes egyetemest végző 59%-át, a munkájukat még mindig kevésbé értékesnek tekintik, mint a férfiakét, minden más feltételt azonosnak feltételezve. Az azonos készségeket, szakképzettséget vagy tapasztalatot követelő munkák esetén a fizetési táblázatok általában alacsonyabbak, ha a munkákat túlnyomó részt nők végzik. Egy szupermarketben például a pénztárosnők kevesebbet keresnek, mint az anyagmozgatók.

- **A munkaerőpiac szegregációja:** A nők és a férfiak különböző állásokat töltenek be. A nők gyakran olyan ágazatokban dolgoznak, ahol a bérek átlagosan alacsonyabbak, mint ott, ahol a férfiak vannak túlsúlyban. A nők több mint 40%-a az egészségügyben, az oktatásban és a közigazgatásban dolgozik, kétszer annyian, mint a férfiak (lásd a táblázatot). Az EU-ban a tudósoknak és a mérnököknek mindössze 29%-a nő. A nők emellett legfőképpen adminisztratív asszisztensként vagy eladóként dolgoznak, illetve szakképzést nem, vagy csak alacsony szinten igénylő munkát végeznek, amelyhez alacsony fizetés kapcsolódik.
- **Hagyományok és sztereotípiák:** Jóllehet ez tükrözheti az egyéni preferenciákat, a hagyományok és a sztereotípiák befolyásolhatják például a pályaválasztást az oktatásban és a munkahely megválasztását.
- **A munka és a magánélet összeegyeztetése:** A bérszakadék tükrözi azokat az akadályokat is, amelyekkel munkája során találkozhat az ember, és amelyek elsősorban a nőket érintik. A nőknek gyakrabban kell megszakítaniuk karrierjüket, ami negatív hatással van szakmai fejlődésükre. Emiatt karrierjük is kevésbé jövedelmező.

A nemek közötti bérszakadék csökkenti az életkeresetet és a nők nyugdíját, ami a nők későbbi életszakaszában szegénységhez vezet.

Mit számít ez?

A nemek közötti bérszakadék felszámolása üzletileg ésszerű és egyenlőbb társadalmat eredményez.

Azok a vállalatok, amelyek a munkahelyi egyenlőségre építenek, mindenki számára a **legjobb munkahelyeket** hozzák létre. A nők és a férfiak bérezése tényleges készségeik alapján és hozzájárulásuk méltányos alapon való értékelése a legjobb és a **legtehetségesebb munkaerő** felvételét és megtartását eredményezheti. A munkaadók nyernek azzal, ha hatékonyabban hasznosítják a nők készségeit és tehetségét, ha biztosítják, hogy a nők élvezhessék a képzési és karrierépítési kezdeményezések előnyeit.

Ez fontos a termelékenység és a versenyképesség növeléséhez. Egyre több tanulmány állapított meg korrelációt a nemek közötti nagyobb egyenlőség és a nyereségesség között, különösen a felsővezetői munkakörökben. Más kutatások rámutattak a vezetésben a nemek közötti egyensúly és az innovációs képesség közötti kapcsolatokra.

A nemek közötti bérszakadék felszámolása elősegítheti az **egyenlőbb és összetartóbb társadalom** létrehozását.

Segít abban, hogy a nők szerepe erősödjön és **növekedjen pénzügyi önállóságuk**. Növekedhet a nők keresete a munkával töltött évek alatt és csökkenhet a szegénység szintje, különösen akkor, amikor a nők nyugdíjba vonulnak.

* Ez az adat egy új EU-s harmonizált forráson alapszik (SES). A látszólagos növekedés a 2006-os 15 %-ról a mai 17 %-ra a módszertan változására vezethető vissza.