

**Szüntessük meg a nők
és a férfiak közötti bérszakadékot**



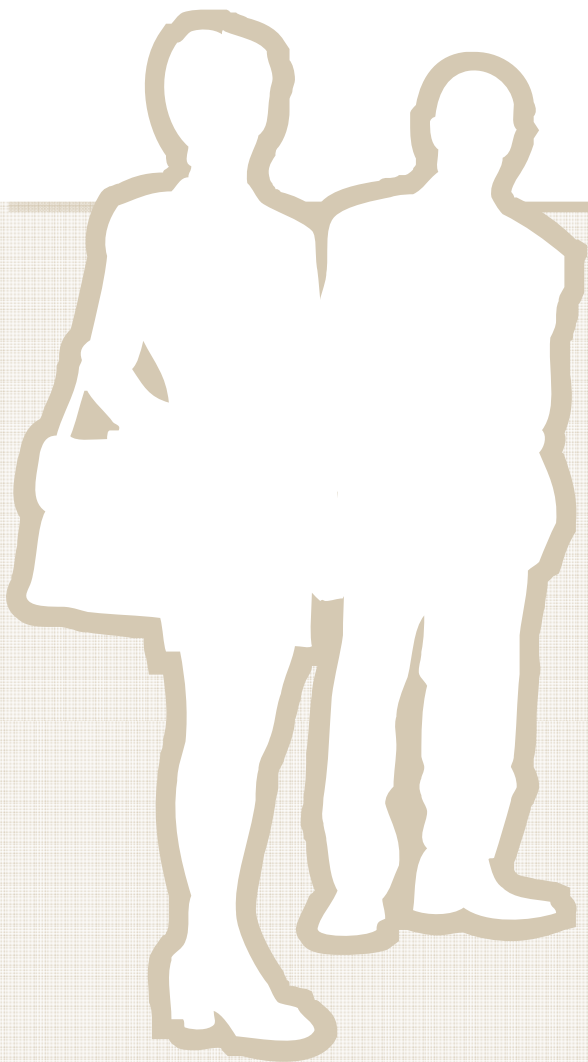
**EGYENLŐ
MUNKÁÉRT**

EGYENLŐ BÉRT



<http://ec.europa.eu/equalpay>





Összefoglaló

Mi a nők és a férfiak közötti bérszakadék?

Miért marad fenn a nők és a férfiak közötti bérszakadék?

Milyen intézkedést tett az EU?

Mit számít ez?

A nők és a férfiak közötti bérszakadék az életciklus alatt

Mit lehet tenni?

Nemzeti szintű intézkedés: példák

Hová fordulhat?



Mi a nők és a férfiak közötti bérszakadék?

- Az EU-ban a nők átlagosan kb. 17%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak;
- A nemek közötti bérszakadék a férfiak és a nők közötti átlagos kereset különbsége (az egy órára jutó kereset alapján a gazdaság egészében);
- Egyes országokban szélesedik a nemek közötti bérszakadék;
- A szakadék tágul, amikor a nők részmunkaidőben dolgoznak, vagy eltartott gyermekeik vannak;
- A nemek közötti bérszakadéknak az életkeresetre gyakorolt hatása azt jelenti, hogy a nőknek alacsonyabb a nyugdíja és őket nagyobb mértékben fenyegeti a szegénység.



Miért marad fenn a nők és a férfiak közötti bérszakadék?

- A nemek közötti bérszakadék okai összetettek és gyakran egymáshoz kapcsolódnak:
 - ◆ Közvetlen diszkrimináció;
 - ◆ A nők munkájának alulértékelése;
 - ◆ Munkaerőpiaci szegregáció;
 - ◆ Hagyományok és sztereotípiák;
 - ◆ A munka és a magánélet egyensúlyának megbomlása;
- Mindezek a tényezők befolyásolják a nők fizetését, karrierjük alakulását és munkaerőpiaci lehetőségeiket.



Milyen intézkedést tett az EU?

- Az EU jog értelmében tilos a nők és a férfiak közötti munkahelyi és bért érintő diszkrimináció:
 - ◆ Egyenlő munkáért egyenlő bért – ez az Európai Unió egyik alapelve;
 - ◆ Az EU-Szerződés 141. cikke azonos értékű munkáért azonos bért ír elő;
 - ◆ A 76/117 irányelv úgy rendelkezik, hogy az egyenlő bér elve azt jelenti, hogy ugyanazért a munkáért, vagy azonos értéket képviselő munkáért, a nem alapján történő minden diszkrimináció a javadalmazás minden szempontját és feltételét illetően tilos. Különösen, ha a bér meghatározásához munkakör-osztályozási rendszert használnak, azt mind a férfiak, mind a nők esetében azonos kritériumokra kell alapozni, és úgy kell összeállítani, hogy a nemre alapozott alkalmazott minden diszkrimináció ki legyen zárva.



Milyen intézkedést tett az EU?

- Az EU jog értelmében tilos a nők és a férfiak közötti munkahelyi és bért érintő diszkrimináció:
 - ◆ A foglalkoztatáshoz, a szakképzéshez és az előléptetéshez való hozzáférést illetően az egyenlő bánásmódra vonatkozó 2002-es irányelv a bérre is alkalmazandó, és megköveteli a tagállamoktól, hogy az egyenlő bánásmód támogatására egyenlő bánásmód hatóságokat hozzanak létre;
 - ◆ Ezeket az esélyegyenlőségről és a munkahelyi és a foglalkoztatás során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló irányelveket a 2006/54 irányelvben foglalták egységes szerkezetbe (átdolgozott irányelv).



Milyen intézkedést tett az EU?

- A nemek közötti bérszakadék megszüntetését az Európai Bizottság prioritásként határozta meg a következőkben:
 - ◆ A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006–2010);
 - ◆ Közlemény a nemek közötti bérszakadék elleni küzdelemről (2007).
- Emellett prioritásként szerepel a következőkben is:
 - ◆ Az Európai Parlamentben, nevezetesen egy nemrégiben, a nemek közötti bérszakadék elleni küzdelemről elfogadott állásfoglalásban (2008);
 - ◆ Az EU vezetői által elfogadott nemek közötti egyenlőség európai paktumában (2006);
 - ◆ Az európai szociális partnerek nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos cselekvési keretprogramjában (2005). A 2008-ban elfogadott harmadik ellenőrző jelentés számos nemzeti szintű intézkedést mutat be.



Mit számít ez?

- A nemek közötti bérszakadék megszüntetése előnyös a munkaadó és a dolgozók számára is;
 - ◆ Jó minőségű munkahelyek jönnek létre;
 - ◆ Vonzza a legjobb és legtehetségesebb dolgozókat;
 - ◆ Pozitív munkahelyi környezet jön létre;
 - ◆ Növeli a termelékenységet és a versenyképességet.



Mit számít ez?

- A nemek közötti bérszakadék megszüntetése nyereségesebbé teszi a gazdaság egészét;
 - ◆ A nők meghatározó szerepet játszanak Európában a foglalkoztatásban és a növekedésben;
 - ◆ Képességeik és tehetségük szükséges a gazdaság és a társadalom fejlődéséhez;
- A nemek közötti bérszakadék felszámolása elősegítheti egy egyenlőbb társadalom megteremtését;
 - ◆ A nők képességeinek megbecslése javíthat gazdasági függetlenségükön;
 - ◆ Kevesebb nő él majd szegénységben, különösen a nyugdíjba vonulás után.



A nők és a férfiak közötti bérszakadék az életciklus alatt

**Fiú vagy lány,
egyenlő esélyek?**



- Igen fiatal kortól kezdve sztereotípiák alakítják a nők és férfiak szerepét a társadalomban;
- Jólehet ez tükrözheti az egyéni preferenciákat, a hagyományok és a sztereotípiák befolyásolhatják például a pályaválasztást az oktatásban és a munkahely megválasztását.



A nők és a férfiak közötti bérszakadék az életciklus alatt

Egyformán értékelik a munkánkat?



- A nők és a férfiak általában eltérő munkakörökben dolgoznak. A nők gyakran dolgoznak olyan ágazatokban, ahol a bérek átlagosan alacsonyabbak, mint ott, ahol a férfiak vannak túlsúlyban;
- A nemek közötti bérszakadék annak ellenére létezik, hogy ma már az összes egyetemi hallgató 59%-a nő;
- A nők képességeit és kompetenciáit alulértékelik, különösen azokban a szakmákban, amelyekben a nők vannak többségben.



A nők és a férfiak közötti bérszakadék az életciklus alatt

A gyermekvállalás nem árt a karrieremnek?



- A nők lehetőségeit a munkahelyi előmenetelre és a magasabb fizetésre befolyásolják családi kötelezettségeik;
- A szakadék tágul, amikor a nőknek gyermekeik vannak, és különösen, ha részmunkaidőben dolgoznak;
- Azoknak a nőknek akiknek eltartott gyermekei vannak a foglalkoztatási rátája csak 62,4% szemben a gyermekes férfiak 91,4%-ával. A részmunkaidős munkavállalók több mint háromnegyede (76,5%) nő.



A nők és a férfiak közötti bérszakadék az életciklus alatt

**Ugyanaz a munkakör,
ugyanannyi nyugdíj?**



- A nemek közötti bérszakadék csökkenti az életkeresetet és a nők nyugdíját;
- Amikor a nők nyugdíjba vonulnak, alacsonyabb nyugdíjuk miatt őket jobban veszélyezteti a szegénység.



Mit lehet tenni?

- A nők és a férfiak munkáját egyenlő módon kell értékelni;
- Le kell küzdeni a munkaerőpiaci szegregációt;
- Le kell küzdeni a sztereotípiákat;
- Támogatni kell a családi élet és munka összehangolását;
- Támogatni kell az egyenlőség munkahelyi kultúráját.

Cselekvés szükséges minden szinten



Nemzeti szintű intézkedés: Példák

A következőkben a kezdeményezések nem kimerítő példáit mutatjuk be, amelyeket a nemek közötti bérszakadék leküzdésére vezettek be. E kezdeményezések között szerepelnek intézkedések a nemzeti jogszabályok, a szociális partnerek megállapodásai, az esélyegyenlőségi tervek, a tudatosság növelésére irányuló és egyéb típusú kezdeményezések terén.



Nemzeti szintű intézkedés: Jogszabályok

Példa: Spanyolország

- 2007 márciusában elfogadták a nemek közötti egyenlőségről szóló törvényt;
 - ◆ A törvény konkrét rendelkezéseket tartalmaz a diszkrimináció leküzdésére;
 - ◆ Pozitív intézkedéseket a kollektív szerződésekben;
 - ◆ A családi élet és a munka összehangolására vonatkozóan;
 - ◆ Az esélyegyenlőségi tervek támogatása és a jó gyakorlat ösztönzésének terén.



Nemzeti szintű intézkedés: Szociális párbeszéd/a szociális partnerek megállapodásai

Példa: Franciaország

- A jogszabályok egyenlőséget követelnek a tárgyalásokban és a béralkuban;
 - ◆ A törvény háromévente kötelezővé teszi az ágazati szintű tárgyalásokat „a nemek közötti munkahelyi egyenlőség létrehozását célzó lépésekről [...] és azokról, amelyekkel az azonosított egyenlőtlenségek korrigálhatók”;
 - ◆ 2004 áprilisában aláírtak egy nemzeti ágazatközi megállapodást a nemek közötti egyenlőségről és a nemek egyensúlyáról a munkaerőállományon belül, amely a nemek közötti bérszakadék szűkítését célzó intézkedéseket is tartalmaz.



Nemzeti szintű intézkedés: Egyenlőségi tervek

Példa: Svédország

- A jogszabály úgy rendelkezik, hogy minden legalább tíz alkalmazottat foglalkoztató munkaadónak éves esélyegyenlőségi tervet és egyenlő bérezést biztosító intézkedési tervet kell készítenie;
 - ◆ A tervek között szerepelnek a már megtett és a tervezett egyenlőségi intézkedések, a nők és férfiak közötti bérkülönbségek felmérése, a nők munkájának értékelése és a megtett intézkedések utólagos értékelése;
 - ◆ A munkaadók kötelesek nemekre lebontott fizetési statisztikát szolgáltatni, ha azt a szakszervezetek vagy az alkalmazottak képviselői kérik;
 - ◆ Az egyenlőségi terveket az esélyegyenlőségi ombudsman kíséri figyelemmel.



Nemzeti szintű intézkedés: Egyéb kezdeményezések

Példa: Finnország

- Az Egyenlő Bér Program 2007-2011 célja, hogy 20%-ról 15%-ra csökkentse a nemek közötti bérszakadékot;
 - ◆ A foglalkozási szegregáció csökkentését célzó intézkedések, a fizetési rendszerek fejlesztése, intézkedések a nők karrierjének támogatására, és a szociális partnerek intézkedése a bérszakadék csökkentését célzó megállapodások létrehozására;
- Külön megállapodások alapján béremeléseket vezettek be a legalacsonyabb fizetést kapó nők számára, aminek máris volt hatása a nemek közötti bérszakadék csökkenésére.



Hová fordulhat?

További példákat és információt talál
a nemek közötti bérszakadékról itt:



<http://ec.europa.eu/equalpay>

