

LINK: <https://www.edutus.hu/cikk/berszakadek-es-uvegplafon/>

BÉRSZAKADÉK ÉS ÜVEGPLAFON

DR. BELYÓ PÁL, Professor Emeritus, Edutus Egyetem
belyo.pal@edutus.hu

DOI: [10.47273/AP.2024.30.20-39](https://doi.org/10.47273/AP.2024.30.20-39)

ABSZTRAKT

A rövid tanulmányban a nemek közötti keresetek kiegyenlítésével kapcsolatos aktuális folyamatokat, megoldásokat és javaslatokat foglalom össze. Az Európai Unióban a nők fizetése 13%-kal alacsonyabb, mint férfi munkatársaké, és a nemek közötti bérkülönbség az elmúlt évtizedben gyakorlatilag változatlan maradt. Bár ehhez a különbséghez számos tényező járul hozzá, a bérdiszkrimináció a nemek közötti béregyenlőség elérésének egyik fő akadályát képezi. Az egyenlőtlen bérek miatt a nők jobban ki vannak téve a szegénység kockázatának, és a nemek között fennálló bérszakadék hozzájárul a nyugdíjak terén is az egyenlőtlenséghez, amely 30%-os eltérést jelent.¹ A nők és a férfiak helyzete, lehetőségei hazánkban is sok területen eltérő és összehasonlítva más országokkal ez az egyenlőtlenség alapvetően a gazdasági szerkezettől, a foglalkoztatottság mértékétől és a hosszabb idő alatt kialakult kereseti színvonaltól is függ. Alapvető változást jelenthet számunkra a társadalmi jólét növekedése, hiszen a magasabb szinten lévő országokban kisebb a nemek közötti munkaerő piaci különbség.

ABSTRACT

In this study I summarize the current processes, solutions and proposals related to gender equalisation. In the European Union, women's salaries are 13% lower than male counterparts and the gender pay gap has remained virtually unchanged over the last decade. Although many factors contribute to this difference, pay discrimination is one of the main obstacles to achieving gender pay equality. Unequal pay puts women at greater risk of poverty and the gender pay gap also contributes to pension inequality, which is 30%. . The situation and opportunities of women and men are different in many areas in Hungary as well, and compared to other countries, this inequality basically depends on the economic structure, the level of employment and the level of earnings developed over a longer period of time. Increasing social welfare can be a fundamental change for us, as countries with higher levels of development have a smaller gender gap in the labour market.

Magyarországon az ezer férfira jutó nők száma 1.076 fő és a születéskor várható élettartam szerint 6 és fél évvel tovább élnek a nők. A foglalkoztatottsági ráta ezzel szemben 8,4 százalékponttal magasabb a férfiaknál és többet is keresnek, hiszen a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bruttó átlagkereset közötti rés 15,3 százalék a javukra².

¹ <https://www.consilium.europa.eu/hu/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay->

² <https://www.ksh.hu/ferfiak-es-nok?lang=hu>

AZ EURÓPAI UNIÓBAN FOLYÓ NEMEK KÖZÖTTI KERESETEK KIEGYENLÍTÉSÉRE SZOLGÁLÓ FOLYAMAT ÉS EZEKKEL KAPCSOLATOS INTÉZKEDÉSEK

Az Európai Unió működésének fontos feladatának a NEMEK KÖZÖTTI hátrányos eltérések megszüntetésére jogszabályokat fogadott el. Az eszmecserék során ajánlásokat és – ahogy már tapasztalhattuk - bevált jogszabályokat alkotott³. A tagállamok számára természetesen finanszírozást is biztosít a végrehajtandó intézkedésekhez. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos uniós politika fogalmi keretei az Európai Bíróság ítéletei nyomán születtek meg. Az Európai Parlament rendszeresen tárgyalja és elfogadja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézkedéseket, és munkáját komoly aktivitás jellemzi a férfiak és nők közötti egyenlőség megvalósítása terén. Így pl. állandó bizottsága foglalkozik a nők jogaival, a nemek közötti egyenlőség megvalósításával. A Parlament rendezvények szervezésével is igyekszik felhívni a figyelmet a problémára, így minden évben megemlékezik a nemzetközi nőnapról is. A nemek közti egyenlőség fontosságát példázza, hogy az Európai Parlament **2020. óta évente megrendezi a nemek közti egyenlőség európai hetét, hogy** a parlamenti bizottságoknak lehetősége legyen a nemek közti egyenlőség szempontjából is értékelni az általuk kezelt feladatokat.

A Római Szerződés már 1957-ben bevezette az egyenlő munkáért járó egyenlő bér elvét is, de az úgynevezett bérszakadék azóta is változatlanul fennáll. Az ezen a téren Európában zajló folyamatok során már kisebb javulást sikerült elérni.

Az EU és az Európai Parlament rendszeresen napirendre veszi a nők jogaiért, valamint a munkahelyeken, a politikában és más területeken a nemek közötti egyenlőség javításáért folyó teendőket. A nemek közötti bérkülönbség az elmúlt évtizedben gyakorlatilag változatlan maradt, hiszen az Unióban jelenleg a nők átlagosan még mindig 13%-kal keresnek kevesebbet, mint férfi munkatársaik. Egyetértés van abban, hogy bár ehhez az érezhető különbséghez számos tényező járul hozzá, még mindig **a bérdiszkrimináció képezi az egyik fő akadályt a nemek közötti béregyenlőség elérésének.**

Egyértelmű, hogy az egyenlőtlen bérek miatt a nők jobban ki vannak téve a szegénység kockázatának, és az is lényeges, hogy ez a különbség hozzájárul a nyugdíjak terén a nemek között az Unióban fennálló 30%-os egyenlőtlenséghez is.

Az elmúlt évtizedben is több fontos lépés tett az Európa Parlament, így 2016-ban elfogadott állásfoglalásban - a migrációs és menekültügyi politika szélesebb körű reformjának részeként - a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, az egész Unióra kiterjedő iránymutatások kidolgozására szólított fel. Jelentős dokumentum az az Uniós cselekvési terv, amelyben jóváhagyták a tagországok számára 2017-2019 évekre vonatkozó „A nemek közötti bérszakadék kezelésére” szolgáló intézkedéseket.

2018-ban elfogadott jelentésben az európai parlamenti képviselők - az éghajlatváltozással kapcsolatos szakpolitika terén - szorgalmazták a nemek közötti egyenlőséget fokozottabban figyelembe vevő megközelítést, azaz intézkedéseket javasoltak a nők szerepének erősítése és a legkiszolgáltatottabban élők védelme érdekében.

³ A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK ÉS AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK Uniós cselekvési terv 2017-2019 A nemek közötti bérszakadék kezelése Brüsszel, 2017.11.20.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0678&from=EN>

Másik, **2018-as állásfoglalás** szerint valamennyi uniós kereskedelmi megállapodásnak kötelező és végrehajtható rendelkezéseket kell tartalmaznia az emberi jogok tiszteletben tartásának biztosítása érdekében, ideértve a nemek közötti egyenlőséget is.

Iránymutatónak tekinthető, hogy a Parlament 2019 januárjában elfogadott jelentésében felszólította az európai politikai pártokat, hogy biztosítsák a nők fokozottabb részvételét az Európai Parlamentet irányító szervek munkájában. Az előző parlamenti ciklus végi 36,5%-kal szemben 2019-ben az európai parlamenti képviselők 39,3%-át nők teszik ki.

Új szabályokat fogadott el **2019-ben** az EU a családi és ápolási szabadságra, és az alkalmazkodóképesebb munkafeltételekre vonatkozóan. Ez egy olyan, a nők foglalkoztatási arányának növelésére⁴ tett szándék, amely során ösztönözik az apákat a családi jellegű szabadságok igénybevételére.

Az egyik legfontosabb határozat a nemek közötti egyenlőség stratégiája a Parlament 2021. január 21-én hozott intézkedése, amiben a képviselők felszólították a Bizottságot a nemek közti bérszakadékra vonatkozó cselekvési terv kidolgozására. Ezzel a következő öt évre egyértelmű célokat tűztek ki a nemek közötti bérszakadék csökkentésére.

A Parlament **2021 februári állásfoglalásában pedig** a női jogok terén az elmúlt 25 évben elért eredményekkel és az aktuális kihívásokkal kapcsolatban szólította fel az Európai Bizottságot, hogy minden javaslatában vegye figyelembe a nők jogait, és dolgozzon ki konkrét terveket a nők szegénységi arányának javítására és a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére.

2021 júniusában fogadták el a képviselők azt a jelentést, amelyben sürgetik az EU országait a nők szexuális és reprodukív egészségének védelmére és javítására. Legyen egyetemes hozzáférés a biztonságos és legális abortuszhoz, a minőségi fogamzásgátláshoz és a szexuális felvilágosításhoz az általános és középiskolákban. Még a női higiéniai termékek áfa-mentességének megvalósítását is fontosnak tartják.

Az Európai Unió a Covid-járvány leküzdése után is erőteljesen támogatja a nemek közötti egyenlőséget és a szociális Európa előmozdítását. **2022 januárjában** egy olyan, új tanácskozási forma létrehozását szorgalmazták a képviselők, ahol a nemek közötti egyenlőségért felelős miniszterek és államtitkárok találkozhatnak – remélve, hogy a Tanács ilyen szervezete még jobban segíti a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kezdeményezéseket, például a nők elleni erőszakkal kapcsolatos isztambuli egyezmény ratifikálását.

2022 márciusában a képviselők elfogadták az EU nemek közti egyenlőségről szóló III. cselekvési tervét, amelynek célja többek között a szexuális és reprodukív egészség és jogok támogatása az EU-n kívül is. Emellett a Parlament szeretné megkönnyíteni a nők vezető pozícióba kerülését, és segíteni kívánja a nemek közötti egyenlőséget a vállalatok igazgatótanácsában is⁵. 2022 novemberében pedig elfogadták az átlátható felvételi eljárások

⁴ A PARLAMENT KÜZDELME, A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGÉRT AZ EU-BAN

<https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20190712STO56961/a-parlament-kuzdelme-a-nemek-kozotti-egyenlosegert-az-eu-ban>

⁵ EB - Női teljesítményindex (Female Achievement Index, FemAI) - 100 vezető uniós vállalatok vezérigazgatói közül csak kevesebb, mint tíz a női vezető, és a legnagyobb, órabérben mért különbségek ezen a vezetőik szinten a legnagyobbak, a nők 23 százalékkal keresnek kevesebbet

bevezetésével kapcsolatos szabályokat, amely értelmében nők töltsék be 2026 júniusáig a nem ügyvezető igazgatói posztok minimum 40%-át, illetve az összes igazgatói poszt 33%-át.

Az Európai Parlament további fellépést sürgetett a bérszakadék csökkentése érdekében. Január 30-án elfogadott állásfoglalásukban a képviselők kötelező szabályokat kértek a Bizottságtól a nők és férfiak bére közötti különbség megszüntetésére és a bérek átláthatóságának biztosítására.

Az egyenlő díjazás kérdését szabályozó uniós irányelvnek felülvizsgálatát, és e tárgyban további, szigorúbb intézkedések meghozatalát a Parlament már többször is kérte. Ursula von der Leyen, az Európai Bizottság elnöke be is jelentette, hogy dolgozik a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó új európai stratégián és a fizetések átláthatóságára irányuló szabályokon. Kitért arra is, hogy legyenek konkrét intézkedések a nemek közötti bérszakadék felszámolására, a nyugdíjkülönbség csökkentésére, és a nőket sújtó szegénység leküzdésére.

2023 márciusában a Parlament a fizetések átláthatóságára vonatkozó kötelező intézkedésekre új szabályokat fogadott el. Ha a kimutatások alapján egy adott cégnél a nők és a férfiak átlagos bérszintje között öt százaléknál nagyobb a különbség, a munkáltatónak – munkavállalók képviselőivel közösen – meg kell vizsgálniuk a béreket, és a tagállamoknak szankciókat – pl. pénzbírságot - kell kiszabniuk a szabályokat megszegő munkáltatókra.

Megszülettek tehát azok a Tanács által elfogadott szabályok, amelyek az EU-n belüli bérdiszkrimináció elleni küzdelemmel és a nemek közötti bérkülönbség megszüntetésének elősegítésével kapcsolatosak. A meghozott uniós jogszabályok rendelkeznek a nemek közötti egyenlőségről a munkahelyeken:

- foglalkoztatásra vonatkozó szabályok (egyenlő díjazás, szociális biztonság, munkakörülmények, zaklatás stb.)
- önfoglalkoztatásra vonatkozó szabályok
- anyasági, apasági és szülői szabadsághoz való jogok
- nemek közti bérszakadék.

Az új irányelv rendelkezik továbbá a bérdiszkrimináció elszenvetőinek járó **kártérítésről**, valamint a szabályokat megsértő munkáltatókkal szembeni szankciókról, többek között **bírságokról** is⁶.

A nők és férfiak közötti egyenlőtlenség a fizetésekben egyértelműen megmutatkozik. Európában a nők óránként átlagban 12,7%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak.

A nemek közötti bérszakadék a nők és férfiak átlagos bruttó órabére közötti különbség. A jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulékok levonása előtti, a munkavállalót megillető bruttó fizetés alapján számítják ki. A számítások során csak a tíz vagy több alkalmazottat foglalkoztató vállalkozásokat veszik figyelembe. Az EU-ban a nemek közti bérszakadék átlagosan 12,7% volt 2021-ben és egyes okai a foglalkoztatás, az iskolai végzettség és a munkatapasztalat különbségeivel függenek össze.

Az egyes tagállamokban jelentős eltérés is mutatkozik a bérszakadék nagyságában. 2021-ben a következő országokban volt a legmagasabb: Észtország (20,5%), Ausztria (18,8%), Németország (17,6%) és Magyarország (17,3%). Luxemburg megszüntette a

⁶ lásd: A férfiak és nők fizetése közötti szakadék: okok és megoldási javaslatok

nemek közötti bérszakadékok, míg más országok visszább szorították azt. A legalacsonyabb mutatók 2021-ben Romániában (3,6%), Szlovéniában (3,8%), Lengyelországban (4,5%), Olaszországban (5%) és Belgiumban (5%) voltak.

Azonban egy adott országban a nemek közötti kisebb bérszakadék nem feltétlenül jelenti a nemek közötti nagyobb egyenlőséget. Egyes tagállamokban alacsonyabb bérkülönbség is adódhat abból, hogy a nők kevesebb fizetett álláshelyet töltenek be. A nagy különbségek akkor jelentkeznek, ha részmunkaidőben dolgozó, vagy csak bizonyos szakmákban dolgozó nők aránya magas.

Fontos azonban megvizsgálni, hogy a nemek közötti bérszakadék csökkentésére milyen célszerű megoldási javaslatok születettek⁷.

- Több nő képzése és alkalmazása az IKT-ban és a tudományokban
- A nők részvételének fokozása a vállalatok igazgatótanácsában
- A nőkkel szembeni fizikai, szexuális, pszichológiai erőszak megakadályozása
- Nők egyenlő részvételi aránya a politikában, a döntéshozatali folyamatokban
- A nemek közti egyenlőség megteremtése és a Covid19 járvány okozta fokozott terhelés megszüntetése
- Minden szakpolitikában az egyenlőség erősítése.

Fontos figyelemmel kísérni a nők szempontjainak érvényesülését, amikor az EU szociálpolitikája keretében a ***munkavállalók jogainak és munkakörülményeinek javítása folyik az alábbi területeken***⁸:

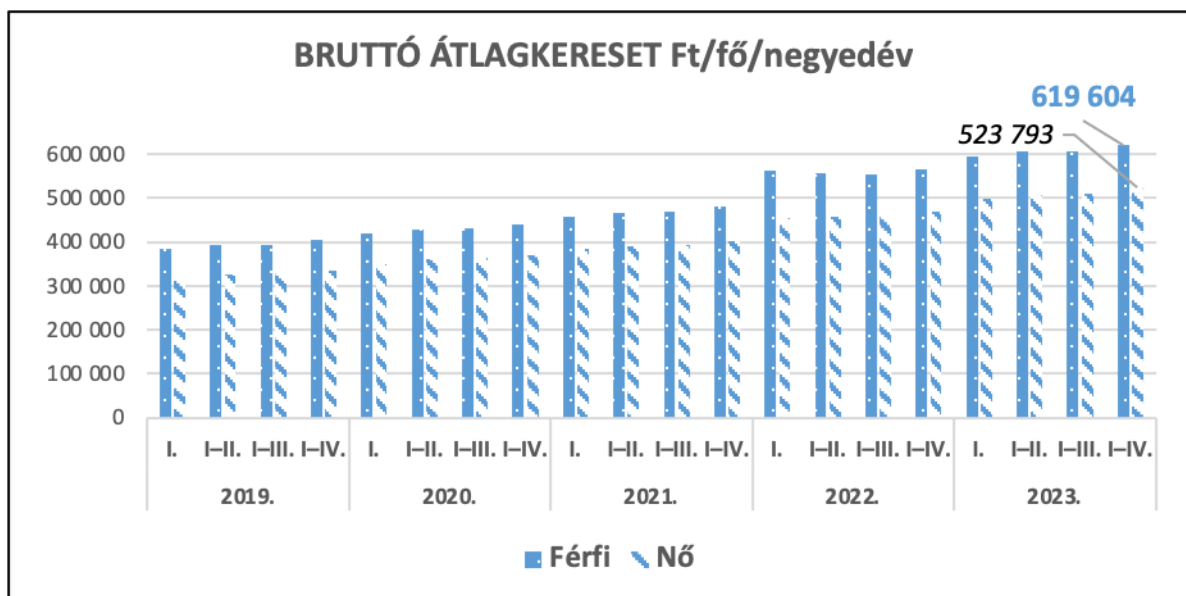
- A munkanélküliség csökkentése: uniós politikák közérthetően
- Fiatalkori foglalkoztatás: uniós intézkedések
- A közegészség javítása: uniós intézkedések közérthetően

A KERESETEK NEMEK KÖZÖTTI ELTÉRŐ SZINTJE ÉS LEHETSÉGES KIEGYENLÍTÉSÜK

Magyarországon a nemek közötti azonos munkáért fizetett bérekben az eltérés ágazonként, szakmánként, foglalkozásonként differenciált. Az aktív korban elért bérszint hatással van a megállapított nyugdíjakra is, amelyeknél az aktív keresetknél mért ollónál akár kétszeres mértékben jelentkezik az eltérés nemek nyugdíjai között. A kialakult sajátosság okai különösen fontos az EU és így hazánk nemek kereset-kiegyenlítésre szolgáló programjának és a magyarországi tervezett nyugdíjreform kialakításának feladataihoz.

⁷ „Minden tagállamnak biztosítani kell annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.” Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 157. cikke

⁸ Lásd: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG EURÓPAI INTÉZETE - Opens in a new window - 2022-es jelentés a nemek közötti egyenlőségről az EU-ban (angolul)



Forrás: KSH adatbázis, saját szerkesztés

Az elmúlt évtizedekben, és különösen az EU vonatkozó rendeleteihez igazodva számos, a témát kutató elemzés és szociológiai vizsgálat alapján megismerhetjük a férfiaknál gyakorta/rendszeresen jóval alacsonyabb női bérek okait.

A statisztikai adatgyűjtésekből, a szociológiai felmérésekből sok magyarázatot találunk a talán mindig is meglévő sajátosságra, nevezetesen az alacsonyabban fizetett, de egyébként azonos teljesítményű női munkára. Lássuk egy csokorba kötve a legfontosabbakat:

- nemcsak kevesebbet kapnak a nők mint (azonos esetben egy férfi), de kevesebbet is kérnek,
- a döntési helyzetben lévők, jellemzően férfiak döntenek, hogy melyik munka mennyit ér,
- a nők alulfizetettebb állásokban helyezkednek el,
- a nők valóban hajlandóak kevesebb pénzért is elvégezni ugyanazt a munkát,
- a nők akkor is szerényebb bérigénnyel állnak elő, amikor tudják, hogy teljesítményük semmiben nem marad el a férfiakétól, és ezt nem az önbizalom hiánya okozza,
- a nők lényegesen szerényebben értékelik teljesítményüket, a férfiak hajlamosak túlértékelni a sajátjukat,
- a nők inkább eltitkolják rátermettségüket, csak ne büntessék őket a férfiak,
- a nők általában következetesen maradnak eredeti elképzeléseikhez, még akkor is, ha emiatt kevesebbet keresnek,
- a pályakezdő nők gyakorta úgy vélik, hogy személyes hátrányuk származhat abból, ha karrieristának látszanak.

Az EU által szorgalmazott, és az egyes országokban már egyre inkább meg is valósuló gyakorlatban kedvező példákat látunk arra, hogy a női-férfi fizetések közötti különbség leginkább ott csökkent, ahol jelen voltak/vannak a szakszervezetek.

Törvényi szabályozás után a fizetések nyilvánossá tétele után (pl. Dániában törvény írja elő a fizetési különbségeket a törvény szerint átláthatóvá tevő nagyobb cégek esetében) gyorsabban is csökkent a női-férfi fizetések közötti különbség. Segíthet a bérkülönbségek csökkentésében,

ha a jogszabályok előírják, hogy egy bizonyos kereset fölött az összes egyetemi dolgozó fizetése nyilvános legyen.

A fizetések átláthatóvá tétele, azaz ún. átláthatósági reform bevezetése során az ebben érintett nagyobb cégek több női munkatársat vesznek fel. Ez pedig talán azzal magyarázható, hogy a fizetési olló zárulása arra ösztönzi a nőket, hogy annál a cégnél dolgozzanak. Sőt, további közvetett hatása is lehet, nevezetesen ezek a cégek nagyobb eséllyel helyezik magasabb beosztásba a női munkatársukat.

A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása, nemenként, ezer fő												
Év	Foglalkoztatottak		Munkanélküliek		Gazdaságilag aktívák		Gazdaságilag nem aktívák		15–74 éves népesség		Ebből: Potenciális munkaerő-tartalék	
	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő
2010	1 993,9	1 879,9	261,7	207,4	2 255,7	2 087,2	1 418,2	1 901,6	3 673,9	3 988,8	392,9	345,3
2015	2 284,1	2 051,0	161,9	145,7	2 446,0	2 196,8	1 195,3	1 699,9	3 641,3	3 896,7	272,7	261,1
2020	2 462,1	2 141,2	104,2	93,4	2 566,3	2 234,5	1 042,1	1 565,8	3 608,4	3 800,3	185,9	193,9
2021	2 471,8	2 162,8	99,9	95,8	2 571,7	2 258,6	1 012,0	1 516,8	3 583,7	3 775,4	173,2	183,0
2022	2 492,0	2 203,5	96,6	79,7	2 588,6	2 283,2	979,6	1 475,4	3 568,2	3 758,7	148,9	136,5
2023	2 505,8	2 218,5	106,7	96,2	2 612,4	2 314,7	950,6	1 432,7	3 563,1	3 747,5	150,7	149,5

Forrás: KSH, saját szerkesztés

Az eddigi vizsgálatok alapján egyértelmű, hogy a diszkrimináció lehet a nemek közötti bérszakadék legjelentősebb tényezője⁹. A nemek közötti bérszakadék kétötödét (39%) a nemi diszkrimináció okozza, főleg az idegen identitású foglalkoztatottak esetében a nemi megkülönböztetés közvetlen megkülönböztetésre és tudattalan elfogultságra utal.

A nemzetközi és a hazai vizsgálatok is hasonlóan állapítják meg a „bérszakadékot” okozó egyéb tényezőket is:

- megszakítások miatt nem munkában töltött évek, elsősorban gyermekgondozás és idős hozzátartozók gondozása,
- foglalkozási és ipari szegregáció – azaz a férfiak és nők egyenlőtlen eloszlása a foglalkozásokban, valamint
- a nők felülreprezentáltsága az alacsonyabban fizetett pozíciókban és iparágakban,
- részmunkaidős foglalkoztatás,
- nemi sztereotípiák állnak a nők és férfiak fizetett és nem fizetett munkában, valamint családi és gondozási feladatokban betöltött szerepéről,
- amennyiben a szervezet méltányos politikával rendelkezik a szülői szabadsággal kapcsolatban, a férfiak mégis még mindig vonakodnak igénybe venni azt.

A nemek közötti bérszakadék azonban nem csupán az aktív foglalkoztatottság időszakában hátrányos a nőknek. Ez a helyzet ugyanis szintén hozzájárul a hajléktalanság és a [nyugdíjba kerülő nők anyagi/pénzügyi küzdelmeinek](#) esetenként megoldhatatlan problémájához.

⁹ A nemek közötti bérszakadék: a megkülönböztetés járul hozzá leginkább az egyenlőtlenséghez <https://www.theguardian.com/world/2019/aug/22/gender-pay-gap-discrimination-found-to-be-most-significant-contributor-to-inequality>

A bérszakadék egyrészt a nők fizetett munkaerőn belüli általános helyzetének mérőszáma, egyúttal a nemek közötti bérszakadék – vagyis azonos munkáért eltérő fizettség – jogellenes helyzet, így társadalmi kérdést jelent¹⁰.

Az Európai Parlamentnek szilárd meggyőződése, hogy a bérszakadék csökkentése továbbra is politikai prioritást élvez. Nemcsak a gazdaság megerősítéséről szól, hanem társadalmi igazságosság kérdése is. Az Európa 2020 stratégia célkitűzéseivel összhangban segítene az inkluzív növekedés megvalósításában, továbbá a gazdasági és társadalmi kohézió, valamint a versenyképesség biztosításában.

Foglalkoztatottsági arányok a 15–74 éves népességben, nemenként, %

Év	Aktivitási arány		Munkanélküliségi ráta		Foglalkoztatási ráta	
	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő
2009	61,4	51,4	10,3	9,0	55,1	46,7
2010	61,4	52,3	11,6	9,9	54,3	47,1
2011	61,9	52,7	11,1	10,2	55,1	47,3
2012	62,9	53,5	11,3	9,9	55,7	48,2
2013	63,9	53,9	10,2	9,5	57,4	48,8
2014	65,8	55,2	7,6	7,5	60,8	51,1
2015	67,2	56,4	6,6	6,6	62,7	52,6
2016	68,6	57,4	5,1	4,8	65,1	54,7
2017	69,6	57,9	3,8	4,3	66,9	55,4
2018	70,3	58,6	3,5	3,7	67,9	56,4
2019	71,2	58,7	3,4	3,3	68,8	56,8
2020	71,1	58,8	4,1	4,2	68,2	56,3
2021	71,8	59,8	3,9	4,2	69,0	57,3
2022	72,5	60,7	3,7	3,5	69,8	58,6
2023	73,3	61,8	4,1	4,2	70,3	59,2

Forrás: KSH, saját szerkesztés

A magyarországi munkaerő piacon lényegében hasonló helyzetet találunk a bérszakadék okaiban és igazodást annak, az Európai Unióban kialakult átlagos nagyságához, valamint az EP által figyelemmel kísért uniós változtatásokhoz¹¹.

A bruttó és nettó béreket, reálbéreket, a munkáltatói járulék-kulcsokat és a nyugdíjak összefüggéseit, a családi-szociálpolitikai intézkedések hatásait elemezve csak hosszabb kiegyenlítődesi folyamat képzelhető el.

Az eltelt tíz év távlatában jelentősen nőtt a foglalkoztatás, de érzékelhető változás nem ment végbe a nemek közötti foglalkoztatottsági arányokban. 61 %-ról 72%-ra nőtt a férfiak aktivitási aránya, de a nők hasonló módon bővült és így a különbség változatlan. Ezt a fejlődési folyamatot látjuk a foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták esetében is.

A nők munkaerőpiaci részvételét vizsgálva a magyarországi szakpolitikai döntések közül az elmúlt 25 év talán legfontosabb változása a kisgyermekes szülők foglalkoztatottságával

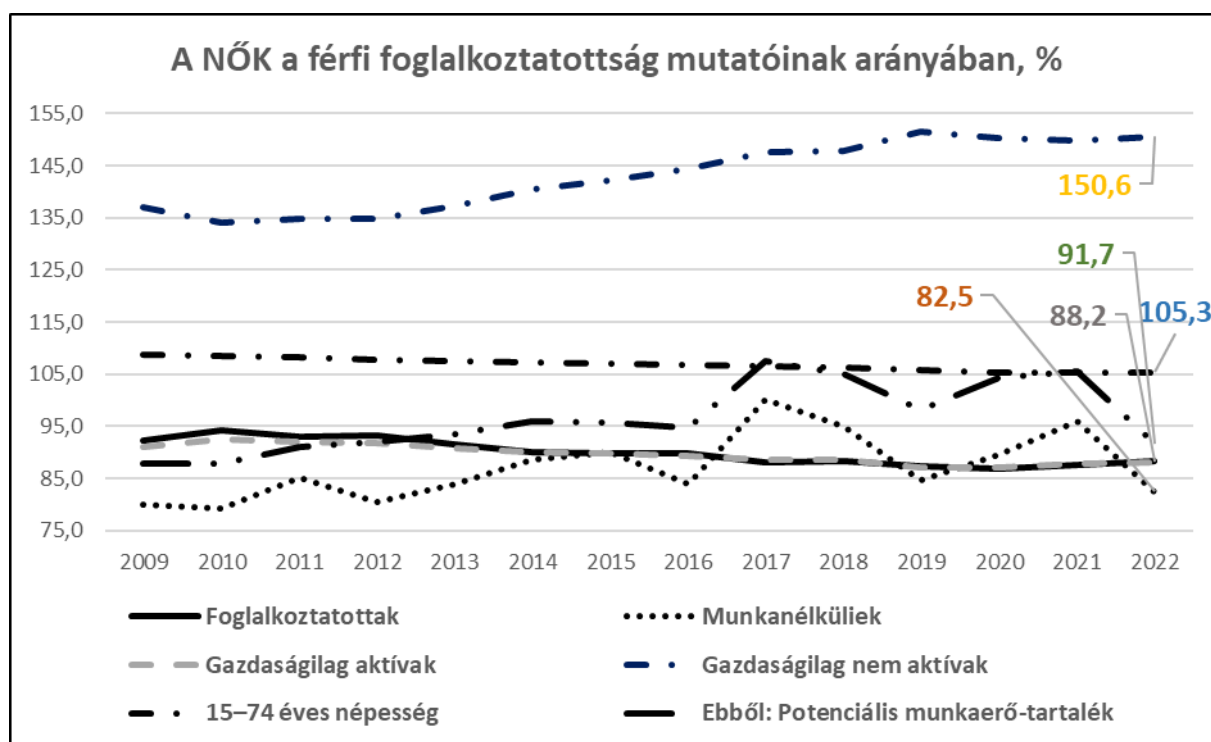
¹⁰ Az európai hozzáadott érték értékelése a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazása tekintetében (Think Tank - Európai Parlament) [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/hu/document/IPOL-JOIN_ET\(2013\)504469](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/hu/document/IPOL-JOIN_ET(2013)504469)

¹¹ Már a 2014/124/EU európai uniós ajánlás (EB, 2014) tanácsokkal látta el a tagállamok kormányait az egyenlő bérezés alapelveinek jobb végrehajtása érdekében.

összefüggésben, hogy 1990-ben a gyēs mellett már lehetett részmunkaidőben is dolgozni, de jelenleg már mind a gyēs, mind a gyed esetében a szülést követő 6 hónap után vissza lehet menni a munkába, és a gyerekneveléssel kapcsolatos ellátásokat már mindkét szülő, illetve a gyēs esetében a nagyszülő is igénybe veheti¹².

A bérek átláthatóságának megvalósításáért – az EU ajánlásokhoz igazodva – az Országgyűlési Hivatal összefoglalója (OH, 2017) javasolta, hogy:

- a legalább ötven főt foglalkoztató vállalkozások rendszeresen tájékoztassák a munkavállalókat és a szociális partnereket az átlagos javadalmazásról;
- a legalább 250 főt foglalkoztató vállalkozásoknál és szervezeteknél nemzeti szinten végezzenek bérauditot, ez terjedjen ki a foglalkoztatott nők és férfiak arányának és az alkalmazott munkakör-értékelési és -besorolási rendszerének az elemzésére, a díjazásra, és annak nemi alapú különbségeire vonatkozó információkra;
- a tagállamok mindegyike évente biztosítson statisztikai adatokat a nők és férfiak közötti bérszakadékról gazdasági ágazat, életkor, munkaidő, tulajdonforma szerint.



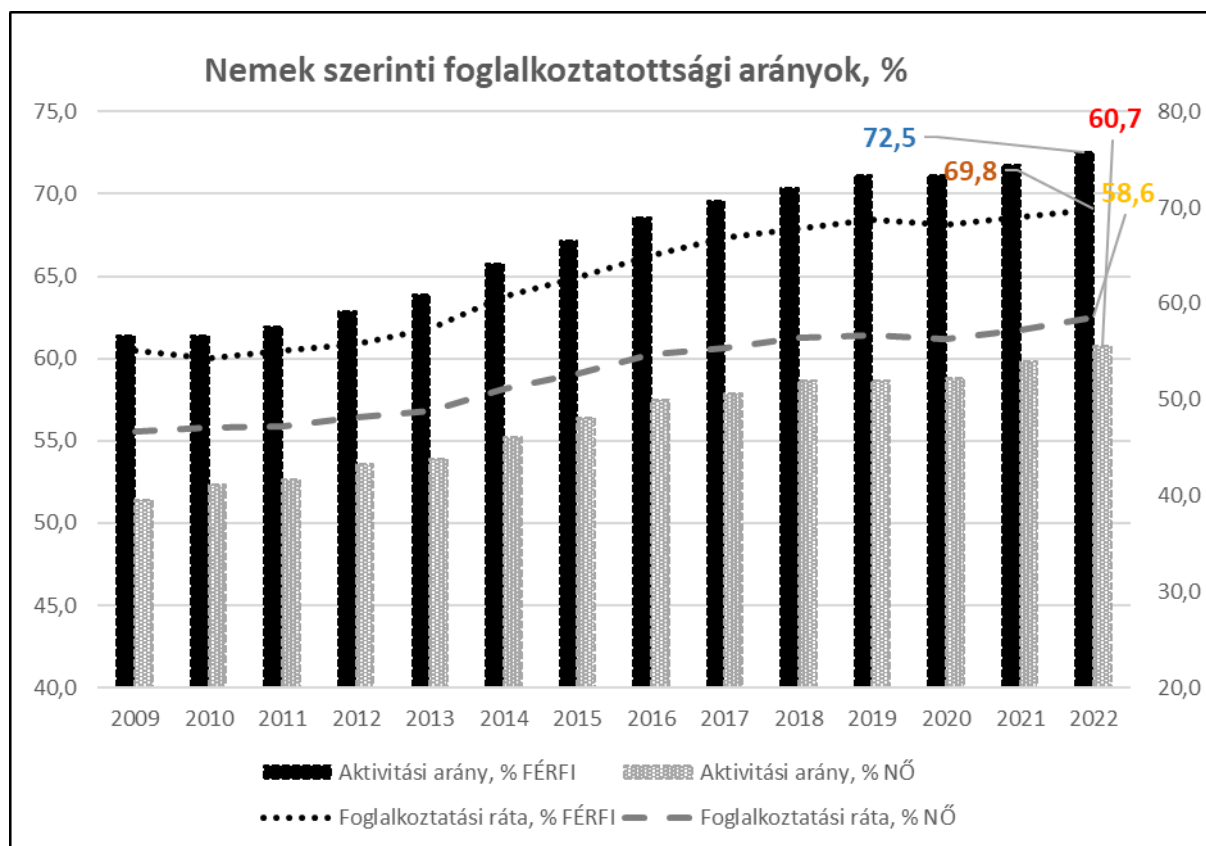
Forrás: KSH adatbázis, saját szerkesztés

Bár a nők munkaerőpiaci foglalkoztatottsága más országokhoz viszonyítva a középmezőnybe sorolható, a nemek közötti kereseti rés nagyon jelentős: Magyarország 144 ország közül a 130. helyen áll. Hazánkban mintegy 15 éve hatályos „az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” szóló törvény. Ennek ellenére nem javult jelentősen a kialakult különbség a férfiak és nők bérezésben.

Érdeemes a foglalkoztatottság néhány részletét, fontosabb eltéréseit megvizsgálni:

¹² Nők és férfiak helyzete – nemzetközi összehasonlításban Simonovits Bori–Szeitl Blanka
https://www.tarki.hu/sites/default/files/trip2018/166-183_simonovits_szeitl_Nok_ferfiak_helyzete.pdf

- felsőfokú végzettség megszerzésével a nők jövedelme kevesebb, mint kétharmadával emelkedik meg a férfiak béremelkedéséhez képest.
- annak ellenére így van, hogy jelentősen magasabb a 30 éves korukig diplomát szerettek aránya a nők körében, mint a férfiakéban.



Forrás: KSH adatbázis, saját szerkesztés

Az az alapelv, miszerint egyenlő munkáért egyenlő bér járna, az 1989-es alkotmány még nevesítette. A 2012-ben elfogadott alaptörvényből ez a tétel kikerült.

A magyarországi bérszakadék csökkentése a jellemző sajátosságok ismeretében a férfiak és nők társadalmi, gazdasági, szociális helyzetének alakításával képzelhető el, így feltehetően még hosszabb ideig tartó folyamat lesz. Megkezdődött ugyan a női szerepvállalás erősítése, de nagyon sok ellene ható tényező gátolja ezt. Alapvető kérdésként megfogalmazható, kinek az érdeke a gyors változás? Ugyanis egyik fontos jellemzője a bérszakadéknak:

- **Minél magasabb a kereset, annál nagyobb a szakadék!**

A magyar bérek közötti szakadékra az jellemző, hogy hosszabb időre is visszatekintve minél magasabb végzettségűek körében vizsgálják, annál nagyobb a különbség.

Ez azért is figyelemre méltó, mert az utóbbi két évtizedben az alacsony iskolai végzettségű férfiak és nők közötti bérszakadék csökkent, de a diplomás munkavállalók körében a fizetések a férfiak körében jobban nőtt. További sajátosság, hogy egyes területeken magasabb a férfiak aránya, így nagyon kevés a nő a természettudományos és mérnöki területeken. Ehhez kapcsolódóan érdekes az a sajátosság is:

- minél magasabb egy munkánál a fizetés szintje, annál nagyobb a bérszakadék a férfiak és a nők között¹³. Megjegyzendő, hogy 100 munkavállaló nő közül mindössze hat fő dolgozik a legjobban fizetett pozíciókban, a férfiaknál ez az arány 13 százalékos.

Néhány éve a bérkülönbség csökkenésének folyamata azonban megállt, a férfiak bére gyorsabban növekszik évről évre, mint a nőké. A férfiak és a nők közötti, 2010-es évekre jellemző 16 százalékos bérkülönbség pár éve nő, és mostanra elérheti a 20 százalékot.

A bérszakadék vizsgálata során felteendő kérdésekre - mennyit keres Magyarországon a nő, mennyit a férfi, hol látszik a felzárkózás, hol a legnagyobbak a különbségek, és miért? – kapott válaszok alapján a további kereset különbséget okozó és ennek a fennmaradását erősítik a következők¹⁴:

- minden életkorban kevesebbet keresnek a nők a munkaerőpiacon
- a gyermekvállalás szakítja be a nők bérét.

Kérdés, hogy **milyen időtávon lehet csökkenteni a bérekben megnyilvánuló egyenlőtlenségeket**¹⁵.

- **Komoly lehetőség a fizetések átláthatóvá tétele.**

A nemzetközi tapasztalatok mutatják, hogy ha mindenki tudja, mennyit keresnek a többiek, az csökkentheti a nők és a férfiak közötti fizetési eltéréseket. Ez a megoldás komplexen segítheti a diszkriminációból és a nők alacsonyabban induló igényeiből eredő különbségeket.

A közsférában a nemek közötti különbségek általában alacsonyabbak, a munkahelyi jellemzők pedig kedvezőbbek a női dolgozók számára, és kevesebb diszkrimináció éri¹⁶, mint a magánszférában. A nők aránya a vezetői foglalkozásokban kedvezőbb, mint a versenyszférában.

A nők alacsonyabb jövedelme sajátos, a családban elfoglalt helyzetükkel is magyarázható. A bérük összefügg a munkaidő hosszával és az általuk szinte kötelezően végzendő tevékenységekkel, így alacsonyabb bérük indokai között figyelembe kell venni:

- a gyakori részmunkaidős állást, és azt is, hogy
- átlagosan jóval több órányi fizetés nélküli munkát (gyermeknevelés, házimunka) végeznek, mint a férfiak.

2022-ben a nők mintegy harmada (30%) dolgozott részmunkaidőben, szemben a férfiak 8%-val. Azonban a fizetetlen és a fizetett munkát is figyelembe véve, a nők több órát dolgoznak hetente, mint a férfiak. a családi kötelezettségek hatnak a karrierre

- több nő dolgozik az alacsony fizetésű ágazatokban,
- kevesebben vannak és alacsonyabb fizetésűek a női vezetők

¹³ Forrás: Adamecz-Völgyi Anna: Van-e üvegplafon Magyarországon?

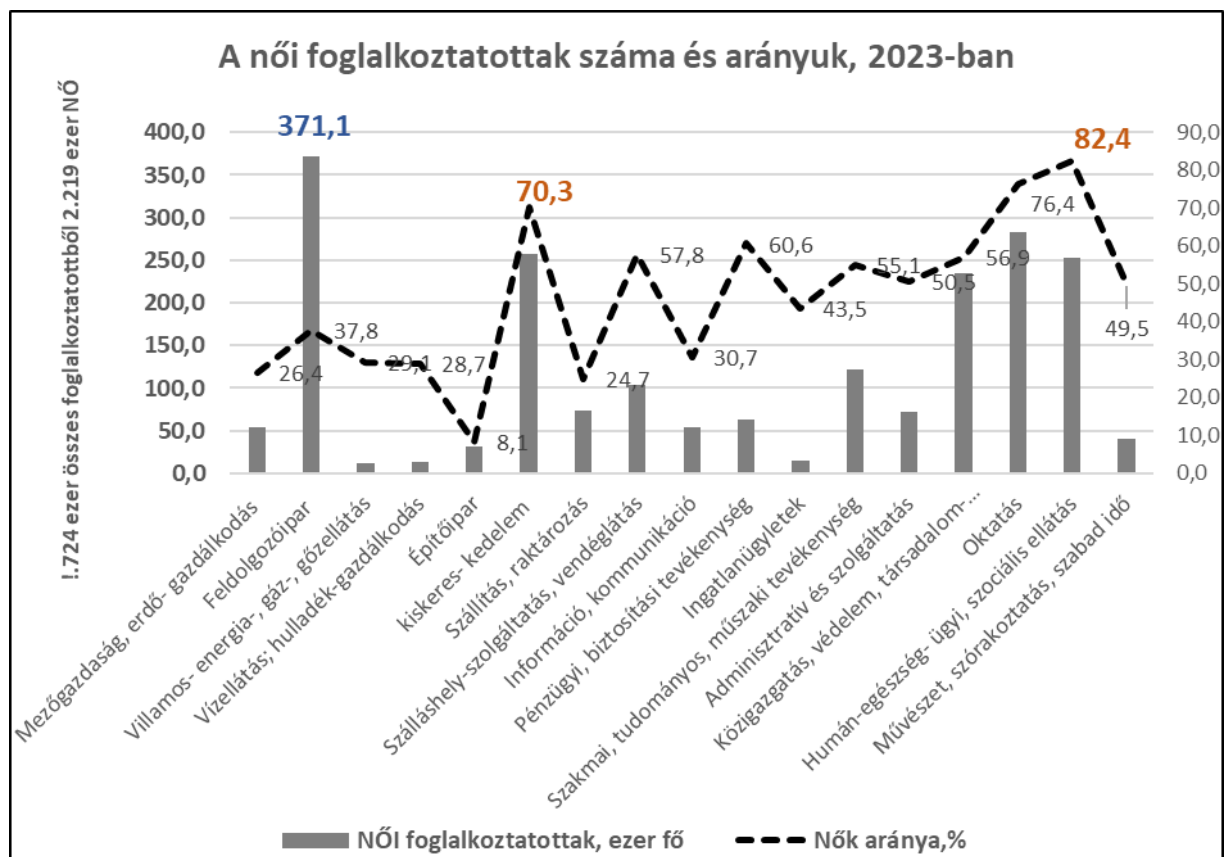
¹⁴ <https://qubit.hu/2018/12/18/mta-s-kutatok-a-gyermekvallalas-szakitja-be-a-nok-beret>

¹⁵ <https://qubit.hu/2019/05/29/ha-mindenki-tudja-ki-mennyit-keres-az-csokkentheti-a-nok-es-a-ferfiak-kozotti-fizetesi-kulonbsegeket>

¹⁶ Lovász Anna: Jobbak a nők esélyei a közsférában? A nők és férfiak bérei közötti különbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában Közgazdasági Szemle, LX. évf., 2013. július–augusztus 814–836. o.) https://real.mtak.hu/6415/1/Kszemle_CIKK_1400.pdf

2020-ban a vezetői posztok egyharmadát töltötték be női alkalmazottak az egész EU-ban. Az anyagi elismerésüket tekintve pedig az egyes foglalkozások közötti különbségekben a női vezetők nagy hátrányban vannak, és átlagosan 23%-kal kevesebbet keresnek óránként, mint a férfi vezetők, emellett

- nagyobb eséllyel lesznek munkanélküliek,
- és különböző tényezők összessége is nehezíti előbbre jutásukat, sokféle megkülönböztetés érheti őket a munkahelyen is. Amellett, hogy kevesebb fizetést kapnak, mint az azonos foglalkozási kategóriákban dolgozó, ugyanolyan végzettséggel rendelkező férfi kollégáik, a szülési szabadságról visszatérve gyakorta alacsonyabb munkakörbe kerülnek.¹⁷

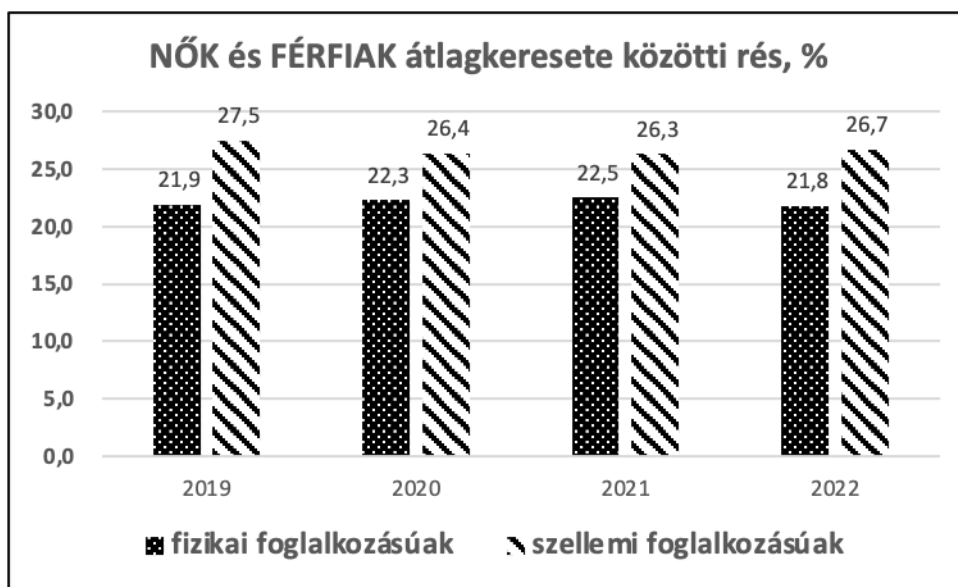


- fejlettebb településen jobb a munkaerő-piaci helyzet, ezért magasabbak is a jövedelmek, ez viszont ezeken a településeken a női foglalkoztatottak nagyobb jövedelemhátrányát okozza
- a két nem között a jövedelmek alakulása a kor függvényében eltérő. Míg az aktív kor kezdetén közel azonos is lehet a jövedelem, később a férfiak körében gyorsan

¹⁷ A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon TÁMOP-5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése - A tanulmány szerzői: Sik Endre, Csaba Dániel és Hann András, Szerkesztők: Ágó Anna, Fris E. Kata https://web.archive.org/web/20160406034504/http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/TAMOP_EBH_1_szakertoi.pdf

emelkedik, majd stabilizálódik, de a nők folyamatosan csökken, és 40 év felett a nemek közötti különbség változatlan marad. Ez egyfajta ún. „üvegplafon-jelenség”.

- a nők hátrányban vannak fizetésüket tekintve az iskolai végzettség valamennyi szintjén. A legmagasabb iskolai végzettségeknél a legnagyobb a hátrány, az egyetemet végzettek esetében 24 százalék.
- A magasabb munkaerő-piaci státussal járó magasabb jövedelemszint mutat nagyobb bérkülönbséget, vagyis a magasabb munkaerő-piaci státus magasabb jövedelemhátrányt jelent a nőknek.



Forrás: KSH adatbázis (az adminisztratív forrásokból történő adatátvitel, éves kereset-szerkezeti adatgyűjtés miatt a későbbi adatok még nem állnak rendelkezésre), saját szerkesztés

- az pedig meglepő lehet – de a megkérdezések alapján valószínűsíthető – hogy a nőknek a fizetési igénye is lényegesen alacsonyabb, mint a hasonló végzettségű, hasonló munkatapasztalattal a munkaerőpiacon érvényesülni szándékozó férfiaké¹⁸.

A munkaerő piaci tapasztalatok szerint a női munkakeresőkre jellemző, hogy kérni sem mernek az azonos munkakörben, azonos végzettséggel rendelkező férfiakéval egyező bért.

Érdekes a nemek munkaidő ráfordításának eltérései a munkaerő piaci státusuk alapján. Igen sokatmondó az a felmérési eredmény, amely szerint míg a magyar nők 56 százaléka végez háztartási munkát naponta, addig a férfiaknak mindössze 14 százaléka¹⁹

¹⁸ A nők azért sem keresnek annyit, mint a férfiak, mert nem mernek magasabb fizetést kérni
<https://qubit.hu/2019/12/09/a-nok-azert-sem-keresnek-annyit-mint-a-ferfiak-mert-nem-mernek-magasabb-fizetest-kerni>

¹⁹ A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete

Nők és férfiak NAPI munkaidőráfordítása munkaerőpiaci státusz szerint (FŐ/PERC)									
Tevékenységek	Foglalkoztatottak		Nyugdíjasok		Gyese- gyeden lévő és háztartásb- eli	Tanulók		Munkanélküli- ek	
	férfi	nő	férfi	nő		férfi	nő	férfi	nő
Társadalmilag kötött tevékenységek	521	571	273	369	567	403	416	333	433
Kereső-, termelőtevékenység	339	293	74	46	15	25	10	73	45
főfoglalkozás	316	275	11	5	0	11	5	3	4
mezőgazdasági tevékenység (saját háztartás részére)	14	9	47	27	9	7	3	40	21
Tanulás, önképzés	6	7	2	1	4	234	238	9	11
iskolarendszerű	4	4	1	0	3	218	222	2	6
önképzés	2	2	1	0	2	16	16	4	4
Háztartási és ház körüli munka	62	152	117	238	243	27	59	137	244
főzés, terítés, tálalás	14	66	30	104	105	4	20	26	98
mosogatás	4	27	11	45	41	3	12	10	43
lakástakarítás, rendrakás	6	27	12	38	43	5	19	15	47
mosás, vasalás	1	20	2	21	38	0	5	2	28
varrás, ruhanemű javítása	0	1	0	5	4	0	0	0	1
házkörüli munkák	22	7	49	18	7	9	2	55	17
épület, helyiség karbantartása, felújítása, építése	7	1	4	1	1	1	1	14	7
egyéb karbantartó, javító munkák (jármű, háztartási berendezés stb.)	5	0	7	0	0	2	0	11	1
Vásárlás, szolgáltatások igénybevétele, ügyintézés	15	22	25	27	25	8	13	25	34
vásárlás	12	19	19	22	22	7	9	15	25
Gyermekek gondozása, ellátása (saját)	22	28	10	13	231	5	8	23	46
Testi gondozás	6	10	2	3	149	1	3	7	18
Mese, játék	12	11	7	9	65	3	5	12	19
Közös tanulás	3	6	1	1	13	1	0	3	7
Közlekedés	77	70	45	43	49	105	87	66	53
Fiziológiailag kötött tevékenységek	682	673	796	762	692	719	722	731	723
alvás	479	485	542	532	508	538	541	521	527
étkezés	103	95	114	101	98	92	90	108	98
öltözködés, testi higiénia	77	75	76	70	59	74	78	72	69
Szabadon végzett tevékenységek	237	196	371	309	181	318	302	376	284
Szabadidő társas eltöltése	44	36	45	48	34	77	88	64	48
Vallásgyakorlás	1	2	2	3	1	0	1	1	1
Mozilátogatás	1	1	0	0	0	2	4	1	1
Egyéb kulturális intézmények látogatása	1	1	2	1	1	1	3	0	2
Olvasás	13	16	36	33	12	9	20	19	18
könyv olvasása	3	8	10	14	6	3	11	8	9
Rádió hallgatása	0	0	4	3	0	0	0	1	1
Tévézés, videózás, internetezés	140	111	228	183	112	130	125	219	177
Séta, kirándulás, sport, testedzés	14	10	22	10	9	30	20	25	12
sport, testedzés	8	4	5	1	1	22	5	8	3
Hobbi jellegű tevékenység, növények, házi kedvencek gondozása	6	8	19	19	3	4	9	12	10
szobanövények, házi kedvencek gondozása	5	7	10	9	2	4	4	7	8
Forrás: KSH, 10.1.1.4. A 15–74 éves népesség napi átlagos időráfordítása munkaerőpiaci státusz és nemek szerint [perc/fő]									
saját szerkesztés									
Megjegyzés 2010-ben:									
Megfigyelések száma, n	1 810	1 724	925	1 453	324	331	328	310	283
Teljes sokaság, ezer fő	2 090	1 761	801	1 164	361	394	392	349	286

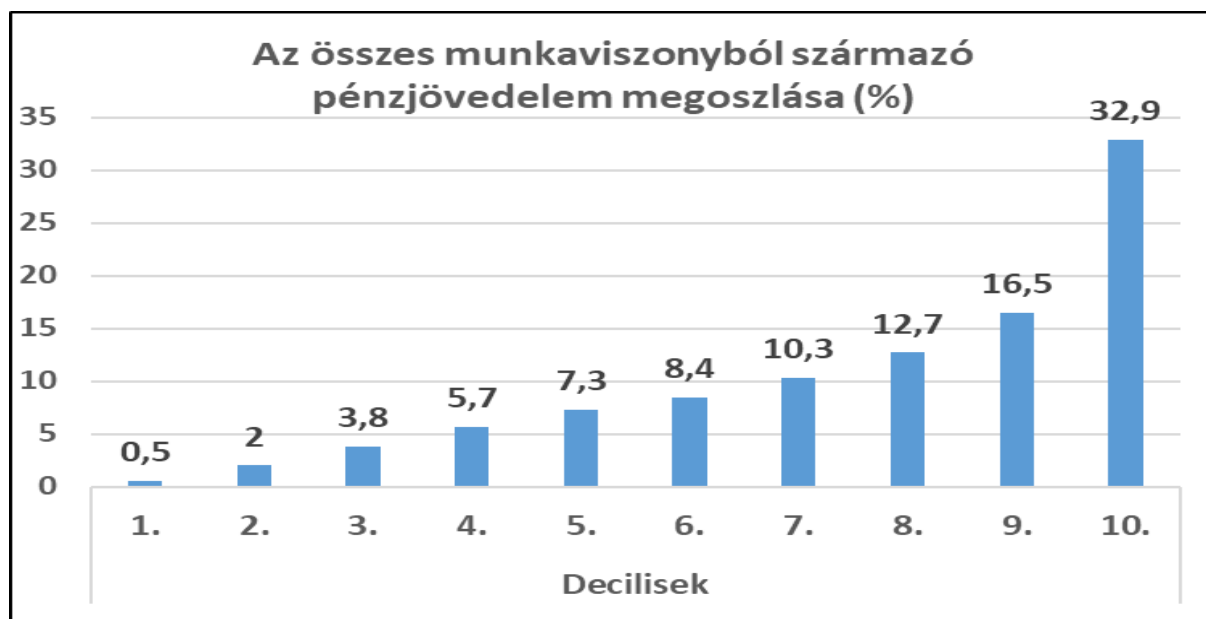
A kereső tevékenységeknél egyértelműen 20-25%-kal magasabb a férfiak órában mért munkaideje, és így van ez a nyugdíjasok körében, sőt a tanulóknál is. A háztartási, ház körüli munkavégzéssel viszont a nők már két és félszer több időt töltenek. A vásárlásra, fiziológiailag szükséges tevékenységekre körülbelül azonos ideje jut mindkét nemnek, míg a

szabadidős tevékenységekre a férfiaknak 15-20%-kal több. A férfiak többet néznek tv-t, a nők többet olvasnak.

A munkaerőpiac teljesítményeinek számbavétele lehetővé teszi a foglalkoztatottságot jellemző folyamatok megismerését. Így a bérek, keresetek hónapról-hónapra történő változásait nyomon tudjuk követni. A legális foglalkoztatás mellett azonban létezik fekete foglalkoztatás, járulék és adóelkerülés, amelyek során a munkaadó és a munkavállaló is rejtett, be nem jelentett jövedelemhez jut. Ezeknek a tevékenységeknek a számbavétele azonban nehéz. A rejtett gazdasági tevékenységek – bár megítélésük esetenként különböző, sőt akár büntetendő - kisebb-nagyobb mértékben vagy időről-időre a gazdasági működés velejárói.

➤ **az adóelkerülés, a feketemunka jelentősen módosítja a jövedelmeket, kereseteket**

A rejtett gazdaság elleni küzdelem régóta a kormányzatok fontos feladata. A munkaügyi ellenőrzésekkel, az adó felderítésekkel sikerül is visszaszorítani ezek mértékét, de puha formáit szinte lehetetlen megszüntetni. Így a be nem jelentett munkavégzés helyett akár csökkentett óraszámban történik az egyébként akár a rendes munkaidőnél is hosszabb foglalkoztatás, nem foglalkoztatotti/munkabért bért fizetnek, hanem vállalkozói díjat. Ez azt jelenti, hogy nem teljesen igazak a kereseti adatok és a dolgozók elmaradt járulék fizetése később jelentősen csökkenteni fogja a nyugdíj összegét.



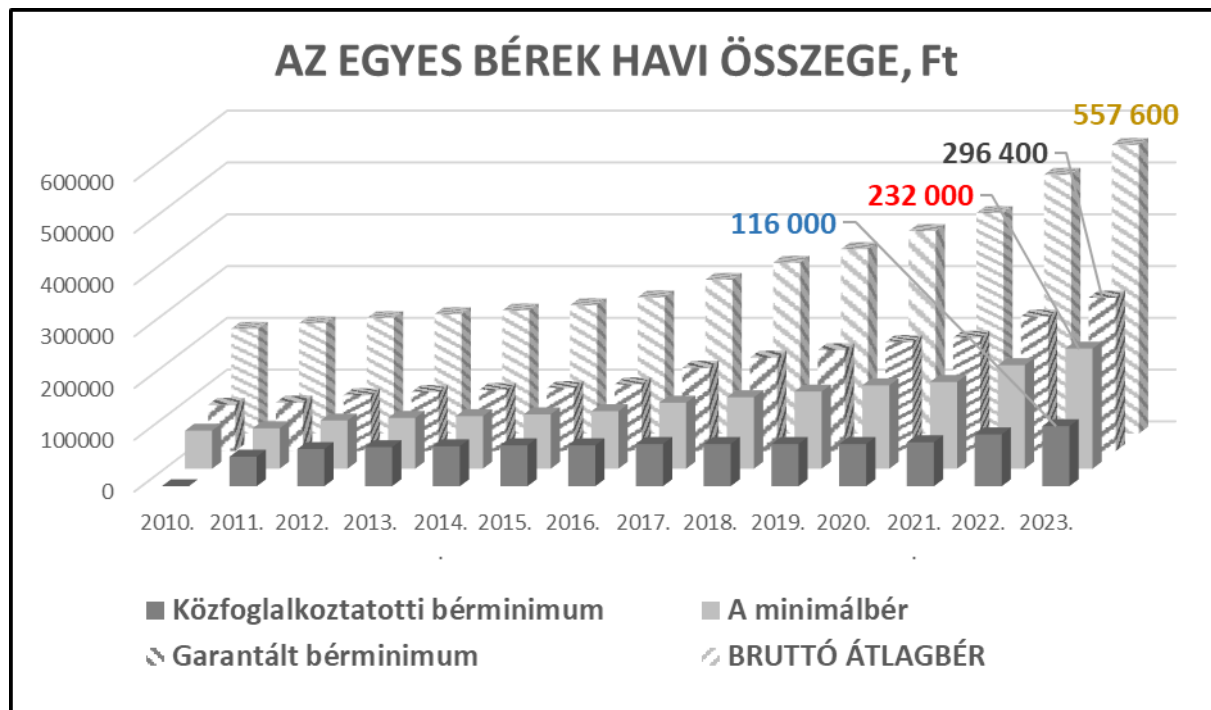
Forrás: NAV adatbázis, PolicyAgenda 2015 (más kutatói felmérések is megerősítik ezt az arányt)

Az ábra mutatja, hogy a munkajövedelmek egyharmada a legfelső jövedelmi tizedhez tartozik és a felső tizedek kereseti túlsúlya is látható. Az elemzések szerint a tőkejövedelmek kilenc tizede a legfelsőbb csoportban realizálódik.

A férfi és női keresetek eltérései is ezek ismeretében akár más arányokat is mutathatna. Kérdéses, hogy a nők, vagy a férfiak érintettebbek-e jobban a fekete foglalkoztatás különböző formáiban. Az a valószínűbb, hogy a férfiak ebben „fertőzöttebbek”, és így a jövedelmi(kereseti?) különbség a nemek között a statisztika által mértnél nagyobb.

KERESETI SZINTEK LEHETSÉGES KIEGYENLÍTÉSE

A nemek közötti bérszakadék érezhető csökkentése nagyobb egyenlőséget teremtené a nemek között. Emellett jelentős eredménye lenne, hogy csökkenne a szegénység és élénkülne a gazdaság. A nők növekvő keresete többlet vásárlásokat eredményezne, egyrészt a magasabb kereset növelné a jövedelemadó bevételek, másrészt a vásárlások az áfa bevételeket is emelné. Így a támogatási rendszerekre nehezedő terhek csökkennének. A nemek közötti bérszakadék 1%-os csökkenése becslések szerint a GDP 0,1%-kal növelné.



Forrás: KSH adatbázis, saját számítás

EGYÉRTELMEŰEN SZÜKSÉG VAN, A BÉREK ÁTLÁTHATÓSÁGÁRA

A bérszakadék mellett, hogy igazságtalan – egyenlő munkáért egyenlő bért elve alapján – gazdasági és társadalmi problémákat okoz. A bérelló szűkítése nem könnyű feladat a régóta meglévő, a nőket sok szempontból érő hátrányos megkülönböztetés miatt.

Hatásos és egészen egyszerű megoldásnak tekinthető – a több helyen már bevezetett gyakorlat - arra kötelezni a munkáltatókat, hogy tegyék nyilvánossá az alkalmazottak munkabérét. A fizetések átláthatóvá tétele ugyanis csökkentheti a sok helyen meglévő diszkriminációból és a női és férfi munkatársak között a nemi szerepekből is adódó hozzáállásbeli különbségeket²⁰. Elérhető ezzel, hogy a női alkalmazottak nagyobb önbizalommal jelezzék fizetési elvárásaikat, és ezért erőteljesen tárgyalnak is

²⁰ Érdemes tekintettel lenni az egyre bővülő, korábban kifejezetten a másik nem által végzett tevékenységek terjedésére, például a női kamion sofőrök, női építőipari szakmunkás (villanyszerelés), férfi ápoló, gyermekgondozó stb...

Nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés²¹, %

ÉV	Havi bruttó átlagkereset közötti rés a teljes munkaidőben alkalmazásban állók körében,		
	fizikai foglalkozásúak	szellemi foglalkozásúak	összesen
2019	21,9	27,5	15,2
2020	22,3	26,4	14,3
2021	22,5	26,3	14,4
2022	21,8	26,7	15,3
Év	1 fizetett órára jutó bruttó átlagkereset közötti rés a teljes munkaidőben alkalmazásban állók körében		
	fizikai foglalkozásúak	szellemi foglalkozásúak	összesen
2019	21,1	29,2	15,4
2020	20,9	30,1	14,6
2021	21,7	29,8	15,4
2022	21,1	31,4	17,2

Forrás: KSH adatbázis (az adminisztratív forrásokból történő adatátvitel, éves kereset-szerkezeti adatgyűjtés miatt a későbbi adatok még nem állnak rendelkezésre), saját szerkesztés

Fontos célkitűzés tehát, hogy a munkahelyeken az érdekvédelmi lehetőségeket is kihasználva valósulhassanak meg azok a szakpolitikai prioritások, amelyeket már megfogalmaztak az ebben a témában érintett szervezetek.

Így az EU által is szorgalmazott módokon valósuljanak is meg az elhatározott, és már jogi rendelkezésekkel is alátámasztott intézkedések. A cselekvési tervek alapján a munkahelyeken - a kollektív szerződésekbe is foglaltan - a következők valósuljanak meg:

- Széles körben és hatékonyan alkalmazni a nők és férfiak egyenlő díjazásának alapelvét,
- Felismerni és intenzívebbé tenni a foglalkozásokban és ágazatokban sok helyen meglévő szegregáció elleni lépéseket,
- A vertikális szegregáció megszüntetése érdekében felismerni és áttörni az úgynevezett „üvegplafon²²” jelenséget,
- A női munkatársak „gondozói helyzetéből” fakadó munkahelyi hátrányokat kezelni és megszüntetni érdemes,
- A nők készségeinek, erőfeszítéseinek és feladatköreinek fokozottabb értékelése

²¹ A mutató leírása

A mutató a teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők bruttó átlagkeresetének elmaradását mutatja a férfiakéhoz képest. Az adatok vonatkozási köre a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozások, költségvetési intézmények teljes körűen és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek. Az átlagkereset a bruttó keresettömeg és az átlagos állományi létszám hányadosa. A kereset összetevői az alapbér, a bérpótlékok, a kiegészítő fizetés, a jutalom, a prémium, a 13. és további havi fizetés. A bruttó kereset tartalmazza a személyi jövedelemadót, az egészségbiztosítási és nyugdíj járulékot, valamint a munkaerőpiaci járulékot.

²² Az üvegplafon a nőket érintő azon jelenség, hogy a pályájuk előre haladtával egyre kisebb arányban találjuk őket a magasabb tudományos címekben és vezető pozíciókban, és férfi kollégáikhoz képest nem vagy csak sokkal lassabban haladhatnak előre, vagyis „üvegplafon” akadályozza őket. (1984. Gay Bryant, Working Woman magazin)

- Átláthatóvá tenni az egyenlőtlenségeket és meglévő sztereotípiákat és segíteni azok megszüntetését,
- Vizsgálni a nemek közötti bérszakadékokat és felhívni az érdekelteket ezek csökkentésére/megszüntetésére,
- A nemek közötti bérszakadék felszámolásához valamennyi érintett partnert megtalálni és erősíteni együttműködésüket.

Az elmondottak megerősítik, hogy alapvető fontosságú a nemek közötti foglalkoztatás un. emberi oldalának figyelembevétele. Így a társadalompolitikában, a munkaerőpiaci változtatásokban, a vállalati gyakorlatokban az igyekezet ellenére is nehezen meghozhatók a valamennyi szempontból jó megoldások. Vajon az intézkedések ténylegesen szolgálják a nők érdekeit, így példaként bizonyos szakmák - főleg a fizikai erőt igénylőknél - esetében szabad-e az egyenlőséget megvalósítani, kényszeríteni kell-e az anyákat - a gyermek/család igényeivel szemben - a gyermekvállalás utáni gyors munkaerőpiaci visszatérésre? A vállalkozások mindennapjaiban használható megoldások (best practice) - azon kívül, hogy a nagy létszámú cégeknek nyilvánossá kell tenniük a béreket és meg kell szüntetni az azonos munka után járó nemek közötti bérkülönbségeket – fenti nehézségek miatt csak lassan terjednek.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Nők és férfiak Magyarországon, (2017), KSH Budapest 2018.138 p ISSN 1587-3889
2. Borbély Szilvia (2018): Magyarország: a nők és férfiak bére közötti szakadék. Kézirat, https://berbarometer.hu/munkaber/a-nok-es-a-ferfiak-Kozottiberszakadek/GPG_2018_Borbely_Szilvia.pdf.
3. Darvas Ágnes–Szikra Dorottya, (2017): Családi ellátások és szolgáltatások. Megjelent: Ferge Zsuzsa (szerk.): Magyar társadalom- és szociálpolitika (1990–2015). Osiris, Budapest.
4. EB (2014): A Bizottság ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről. Az Európai Unió Hivatalos Lapja, március 7. <https://eurlex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A32014H0124>.
5. EIGE (2017): A nemek közötti egyenlőség a politikai döntéshozatalban. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equalitypolitical-decision-making>.
6. Fazekas Károly–Szabó-Morvai Ágnes (szerk.) (2018): Nemek közti különbség, Munkaerőpiaci Tükör, 2017. MTA KRTK KTI, Budapest
7. Frey Mária (2011): Nők és férfiak a munkaerőpiacon, különös tekintettel a válságkezelés hatásaira. In: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2011. Társi, Budapest.
8. Gregor Anikó–Kovács Eszter (2018): Nőügyek 2018. Társadalmi Problémák és megoldási stratégiák. Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14461.pdf>
9. Lovász Anna–Cukrowska, E. (2014): Are children driving the gender wage gap? Comparative evidence from Poland and Hungary. MTA KRTK KTI, Budapest, BWP, 4. sz.
10. McCracken, K.–FitzSimons, A.–Priest, S.–Girstmair, S.–Murphy, B. (2018): Gender Equality in the Media Sector. Women’s Rights & Gender Equality. Study for the FEMM Committee, Európai Parlament, Brüsszel,
11. NŐÜGYEK 2018 - Társadalmi problémák és megoldási stratégiák (Friedrich-Ebert-Stiftung Budapest, 2018) <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14461.pdf>
12. Krekó Judit és Tóth G Csaba (2017): A nemek közti különbség a tőkejövedelmek eloszlásában. (IN: Nemek közti különbség, Munkaerőpiaci Tükör, 2017. MTA)
13. Lovász Anna (2013): Jobbak a nők esélyei a közszférában? A nők és férfiak bérei közötti különbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában Közgazdasági Szemle, LX. évf., 2013. július–augusztus 814–836. o.) https://real.mtak.hu/6415/1/Kszemle_CIKK_1400.pdf

14. A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon TÁMOP-5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése - A tanulmány szerzői: Sik Endre, Csaba Dániel és Hann András, Szerkesztők: Ágó Anna, Fris E. Kata
https://web.archive.org/web/20160406034504/http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/TAMOP_EBH_1_szakertoi.pdf
15. Simonovits Bori–Szeitl Blanka: Nők és férfiak helyzete – nemzetközi összehasonlításban
https://www.tarki.hu/sites/default/files/trip2018/166-183_simonovits_szeitl_Nok_ferfiak_helyzete.pdf
16. A nemek közötti egyenlőség európai intézete - Opens in a new window - 2022-es jelentés a nemek közötti egyenlőségről az EU-ban (angolul)
17. A férfiak és nők fizetése közötti szakadék: okok és megoldási javaslatok
<https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200109STO69925/a-ferfiak-es-nok-fizetese-kozotti-szakadek-okok-es-megoldasi-javaslatok>
18. A nők és a férfiak élete Európában (ksh.hu)
<https://www.ksh.hu/interaktiv/eurostat/womenmen2018/index.html?lang=hu>
19. Központi Statisztikai Hivatal – Összefoglaló táblák (STADAT)
<https://www.ksh.hu/stadat>
20. Férfiak és nők – Központi Statisztikai Hivatal (ksh.hu)
<https://www.ksh.hu/ferfiak-es-nok?lang=hu>

Acta Periodica

**FENNTARTHATÓSÁG
ÉS
FEJLŐDÉS**



**EDUTUS
EGYETEM**

XXX. KÖTET

Edutus Egyetem
2800 Tatabánya, Stúdium tér 1.

Főszerkesztő:
Némethné Dr. Gál Andrea

Felelős szerkesztő:
Forrai Márta

Szerkesztette:
Vigh László PhD

MINDEN JOG FENNTARTVA

A mű egészének, vagy bármely részének másolása, sokszorosítása,
valamint információszolgáltató rendszerben történő tárolása
és továbbítása csak a kiadó engedélyével megengedett

Lektorált

ACTA PERIODICA 30. KÖTET
EDUTUS EGYETEM KIADÁSA

www.edutus.hu

ISSN 2063-501X

2024. május

Tartalomjegyzék

ANALYSING GENERATION Z COMMUNICATION ATTITUDES, VALUES AND NORMS

DR. ZOLTÁN PEREDY, PhD. LÁSZLÓ VIGH, WEI QUINGYU, JIANG MUYI 4

<https://www.edutus.hu/cikk/analysing-generation-z-communication-attitudes-values-and-norms/>

BÉRSZAKADÉK ÉS ÜVEGPLAFON

DR. BELYÓ PÁL..... 20

<https://www.edutus.hu/cikk/berszakadek-es-uegplafon/>

FÉNYVEZETÉS, KÉPTOVÁBBÍTÁS ÜVEGSZÁL SEGÍTSÉGÉVEL: ÚT A MEREVSZÁRÚ ENDOSZKÓPTÓL (BOREScope) A LAPARASZKÓPIÁIG

BORBÁS LAJOS PhD..... 40

[HTTPS://WWW.EDUTUS.HU/CIKK/FENYVEZETES-KEPTOVABBITAS-UVEGSZAL-SEGITSEGEVEL-UT-A-MEREVSZARU-ENDOSZKOPTOL-BOREScope-A-LAPARASZKOPIAIG/](https://www.edutus.hu/cikk/fenyvezetes-keptovabbitas-uegszal-segitsegevel-ut-a-merevszaru-endoszkoptol-borescope-a-laparaszko piaig/)

FENNTARTHATÓSÁGI KIHÍVÁSOK A DIVATIPARBAN

DR. GYURIÁN NAGY NIKOLETT, Gelle Zsófia..... 54

<https://www.edutus.hu/cikk/fenntarthatosagi-kihivasok-a-divatiparban/>