

A nemek közötti foglalkoztatási- és bérkülönbségek az Európai Unióban

Csimáné Pozsegovics Beáta, Bitáné Bíró Boglárka

Kaposvári Egyetem, Pedagógiai Kar, 7400 Kaposvár Guba S. u. 40.

ÖSSZEFOGLALÁS

Az Európai Unióban, az elmúlt időszakban az esélyegyenlőségre való törekvés egyre erőteljesebben jelenik meg a közösségi döntéshozatalban. Nem véletlen, hogy 2007 az esélyegyenlőség éve, hiszen éppen 50 évvel ezelőtt írták alá a Római Szerződést, és mint azóta mindig, napjainkban is arra törekszünk, hogy a jogi és törvényi szabályozásban egyenlőség legyen, mindenki diszkrimináció mentesen élhessen. Ennek az évnek az a célja, hogy az európai társadalom figyelmét valóban az igazságos és összetartó, a mindenki számára esélyegyenlőséget biztosító társadalom előnyeire irányítsa. A nemek közti esélyegyenlőség elősegítése érdekében létrehozott Európai Társadalmi Nemek Intézete, január 1-én kezdte meg működését. Az újonnan létrejött intézet elsődleges célja, hogy támogassa az Európai Unió és a tagállamok erőfeszítéseit a férfiak és nők közti egyenlőség előmozdítása érdekében. Az Európai Bizottság reményei szerint, nagyban hozzájárul majd a nemek egyenlőségével kapcsolatos kérdések tudatosításához. További feladatoként fogalmazták meg az információgyűjtést, elemzést és terjesztést is, amelyekre bizony nemcsak Brüsszelnek, hanem Magyarországnak is szüksége van. Az egyenlő munkáért egyenlő bért elve már a Római Szerződésben is helyet kapott. A 76/207/EGK irányelve a férfiak és a nők számára kíván egyenlő bánásmódot biztosítani a munkához, a szakképzéshez, a szakmai előmenetelhez jutás és a munkafeltételek terén, ami a nemek közötti megkülönböztetésnek az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvénél már egy jóval tágabb megközelítése. Az irányelv meghatározza az egyenlő bánásmód jelentését is: „Az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy a nemek között – különösen házassági vagy családi állapotra hivatkozva – közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem történhet.” Az elmúlt négy évtized jogalkotása ellenére még mindig komoly különbség van az egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak között. A bérkülönbség az Unió tagállamaiban ágazatonként és országonként erősen változó.

(Kulcsszavak: esélyegyenlőség, nemek, Európai Unió, bérek, munka, foglalkoztatás)

Employment and wage differences between the gender in the European Union

Beáta Pozsegovics Csimáné., Boglárka Bíró Bitáné.

Kaposvar University, Faculty of Pedagogy, 7400 Kaposvár Guba S. u. 40.

ABSTRACT

In the last period the principle of equality becomes a high priority in the decision-making of the European Union. 2007 is the year of equality, because the Treaty of Rome has been signed exactly for 50 years, and since then we are still giving the best effort to eliminate discrimination. The goal of this year is to direct the interest of the European society to the advantage of the fair-minded and equality assuring culture. To assure the equality between

genders, the European Social Gender Organisation began its work on the first of January. The aim of this organization is to support the member states and the EU in their efforts to call into being the equality between womanhood and manhood. The European Commission hopes that also contributes to make real the knowledge about the gender-equality questions. Further tasks are collection, distribution and analyzing information not only needed by Brussels, but by Hungary also. The Treaty of Rome performs the principle of equality: equal wage for equal work. The 76/207/EEC guideline gives a frame of the same opportunity for work and education, which is meant in a wider sense than the above mentioned principle. The guideline defines exactly the equal treatment: „the principle of equal treatment shall mean that there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex either directly or indirectly by reference in particular to marital or family status”. Nevertheless the legacy of the last 40 years there are still differences between the identical work of a man and a woman. The wage difference is dissimilar in every section and in the member states of the EU.
(Keywords: equality, gender, European Union, wages, work, employment)

A FOGLALKOZTATÁS ÉS A BÉREK ALAKULÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN

A nemek közötti egyenlőségről készített 2006-os jelentésében az Európai Bizottság arra kéri az Európai Unió tagállamait, keressenek jobb megoldásokat arra, hogyan támogathatják a munkavállaló nőket szakmai és családi kötelezettségeik összeegyeztetésében. A jelentés rámutat, hogy sok európai nő azért hagyja el a munkaerőpiacot, mert igen nagy nehézségekbe ütközik számára munkájának és családi életének összehangolása. A foglalkoztatottak aránya a nők körében jelenleg 55,7 százalékos, ami 15 százalékkal marad el a férfiakétól. A nők munkavállalása emellett viszonylag kis számú ágazatra koncentrálódik: a nők több mint 40 százaléka (szemben a férfiakéval) az oktatás, az egészségügy vagy a közigazgatás területén dolgozik, és a nők még mindig viszonylag kevés felelős pozíciót töltenek be. A vezető beosztású dolgozók alig 32 százaléka nő; a vezető testületekben a nők csak 10 százalékkal vannak jelen, míg az európai nagyvállalatok első számú vezetői között már csak 3 százalékos arányban találhatók meg. Egy pozitív fejleményről is említést kell azonban tenni: az Európai Unióban az elmúlt öt évben létrehozott új munkahelyek több mint 75 százalékát nőkkel töltötték be. Az Európai Bizottság jelentéséből kiderül, hogy az Európai Unióban dolgozó nők átlagosan 15 százalékkal keresnek kevesebbet a férfiaknál, s a nemek közötti különbségeket az elmúlt években alig sikerült csökkenteni (Gere, 2002).

MAGYARORSZÁGI HELYZET A FOGLALKOZTATÁS ÉS A NEMEK KÖZTI BÉRKÜLÖNBSÉGEK TEKINTETÉBEN

Az Európai Bizottság kérésére Magyarország is több programot indított a nők foglalkoztatási helyzetének és a bérek alakulásának kedvező irányba történő elmozdulására. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium által 2005 szeptemberében indított Gender Mainstreaming elnevezésű projekt egyik fő célja megteremteni a férfiak és nők részvételének esélyegyenlőségét a munkaerőpiacon, illetve a gazdasági életben. Ez a stratégia a vállalatokat segíti abban, hogy hasznosíthassák a két nem egymástól különböző tudását és tapasztalatát.

Az Európai Unió támogatásával futó Genderwise-program nyolc ország - köztük Magyarország - 11 szervezetének közreműködésével létrejött projekt, amely a munka és a családi élet kérdéseinek egyeztetését a férfiakra összpontosítva közelíti meg. A SzMM Esélyegyenlőségi Főosztályának Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztálya

"Egyenlő munkáért egyenlő bért" címmel januárban pályázati felhívást tett közzé annak felmérésére, hogy milyen bérkülönbségek léteznek a nemek között Magyarországon.

A magyar jog kifejezett rendelkezéssel és közvetett módon is tiltja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértését. Az Alkotmány 70./B. § (2) bekezdése szerint: "az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga." A hatályos magyar jog tehát garantálja a nemek közti egyenlőség megvalósulását, és egyenlő bánásmódra kötelezi a munkaadókat.

A '90-es évek végétől a munkavállalási korú nőknek átlagosan mintegy tizede azért inaktív, mert gyermekgondozási szabadságon van, és számuk nem változott jelentősen annak ellenére, hogy a születésszám időközben drasztikusan (mintegy harmadával) lecsökkent. A nők gazdasági aktivitása Magyarországon mutatja a legerősebb korrelációt a gyermekvállalással, illetve a gyermekek számával. Amíg a 20-49 éves gyermektelen nők foglalkoztatási rátája Magyarországon magasabb, mint az Európai Unió átlaga, addig az egy, tizenkét év alatti gyermeket nevelő nők esetében 5, a három vagy több 12 év alatti gyermeket nevelő nők esetében közel harminc százalékpontos az elmaradás (Frey, 2001).

Az 1. táblázatban jól látható, hogy ez utóbbi szám (a három vagy több gyermeket nevelő nők gazdasági aktivitása) messze Magyarországon a legalacsonyabb az Unióban, a sorban bennünket közvetlenül megelőző Csehorszáé is tíz százalékponttal magasabb.

1. táblázat

20-49 éves nők gazdasági aktivitása (%)

	Nincs gyerek (1)	1 tizenkét év alatti gyerek (2)	3 vagy több tizenkét év alatti gyerek (3)
Ausztria (4)	83,4	77,8	54,4
Csehország (5)	85,7	61,4	22,0
Dánia (6)	77,1	80,3	67,2
Görögország (7)	56,5	54,2	39,6
Magyarország (8)	78,2	59,4	12,6
EU25	75,1	64,8	41,2

Forrás (Source): EUROSTAT (2005)

Table 1: Economical activity, women aged 20-49

Childless(1), 1 child under 12 years(2), 3 or more children under 12 years(3)

Minden témába vágó kutatás szerint hatalmas az igény arra, hogy a gyerekek és társai mellett legalább a kezdeti, legnehezebb időszakban részmunkaidőben, távmunkában vagy egyéb atipikus munkarendben dolgozhassanak a szülők (leginkább a nők). Oka lehet ennek a gazdasági kényszer, a féltékenység a munkahely elvesztésétől, a karrierépítési vágy, illetve ezek tetszőleges arányú elegye. Bár már mód van arra, hogy az apa maradjon otthon a gyerekekkel, a részmunkaidős munkahelyek elenyésző száma és alacsony presztízse miatt jószerével alig akad körükben, aki élne ezzel a lehetőséggel. Egyre több országban terjed a családi élet szempontjából főleg a nőknek kedvező részmunkaidős foglalkoztatás, ám Magyarországon ez még gyerekcipőben jár (Nagy és mtsai., 2005).

A bérek alakulása tekintetében, Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézetének kutatási adatai szerint a nők a férfiak bruttó keresetének 86,3 százalékát kapják, és a magasabb fizetési csoportban nagyobb a különbség a férfiak és a nők keresete

között. Jelentősen rontja a nők fizetési esélyeit a gyermekvállalás, főként a karrierépítés megszakítása miatt. Kedvezőtlenül befolyásolja a nők anyagi elismerését, ha egy munkahelyen lényegesen több a férfi dolgozó. A képzettséget tekintve kiegyensúlyozott a férfiak és nők aránya. A munkaerőpiacon férfias foglalkozásnak minősül az ügyvédi, a vezető köztisztviselői, a szakszervezeti vezetői. Főleg nők dolgoznak üzleti és pénzügyi ügyintézőként, adminisztrátorként. Férfias iparágak számít a gépipar, az egészségügy és az oktatás elnöiesedett. A bérkülönbség jelentősen különbözik az egyes ágazatokban. A legrosszabb a nők helyzete az ásványi termék gyártása ágazatban, a szálloda- és vendéglátóiparban, a textilágazatban és a bőriparban. Ezekben az ágazatokban több nő dolgozik, mint férfi: pl. az ásványi termék gyártásában háromszor, a textiliparban kétszer annyi nőt találunk, mint férfit. Ez azt is jelenti, hogy ezek az ágazatok akkor is növelnék az országos átlagos bérrést, ha az adott ágazaton belül nem is lenne különbség a férfiak és a nők bére között, pusztán annak következtében, hogy ezeket az ágazatokat a női túlsúly mellett az alacsony bérszint is jellemzi. Vannak olyan ágazatok is, amelyek viszont bizonyos mértékig hozzájárulnak a bérkülönbség csökkenéséhez. Az egészségügyi ágazatban dolgozik a nők 4-11%-a és a férfiaknak csak 2-6%-a. Az egészségügyi ágazatban bár nincs jelentős különbség a férfiak és a nők bére között, a nőké mégis kissé magasabb, mint az átlagos országos női átlagbére. Az itt dolgozó férfiak átlagbére viszont kissé alacsonyabb, mint az országos férfi átlagbére. A következmény az, hogy az ágazatban dolgozó nagy számú nőnek az országos női átlagbérnél magasabb bére hozzájárul a bérkülönbség azon részének enyhítéséhez, amely strukturális okoknak tudható be.

ESETTANULMÁNY A NEMEK KÖZTI BÉRKÜLÖNBSÉGEK BEMUTATÁSÁRA

A fent említett SzMM által kiírt „Egyenlő munkáért egyenlő bért” című pályázatban a Kaposvári Egyetem is részt vett, két vállalatnál (elektrotechnikai, élelmiszeripari) lefolytatott kutatással. A kutatás eredményei az elektrotechnikai cég esetében a 2. táblázat szerint alakultak.

2. táblázat

Az éves bruttó bérek bérkategóriák szerint

Éves bruttó bér (Ft) (1)	Férfi (fő) (2)	Nő (fő) (3)	Összesen (4)
5 000 000 - 9 000 000	3	0	3
4 000 000 - 4 999 999	3	0	3
3 000 000 - 3 999 999	6	0	6
2 500 000 - 2 999 999	4	4	8
2 000 000 - 2 499 999	19	0	19
1 500 000 - 1 999 999	73	14	87
1 000 000 - 1 499 999	139	99	238
0 - 999 999	45	88	133
Összesen	292	205	497

Forrás (Source): „Egyenlő munkáért egyenlő bért” Kutatási zárójelentés, Kaposvári Egyetem, 2007 („Equal pay for equal work” Final communique of research, Kaposvar University, 2007)

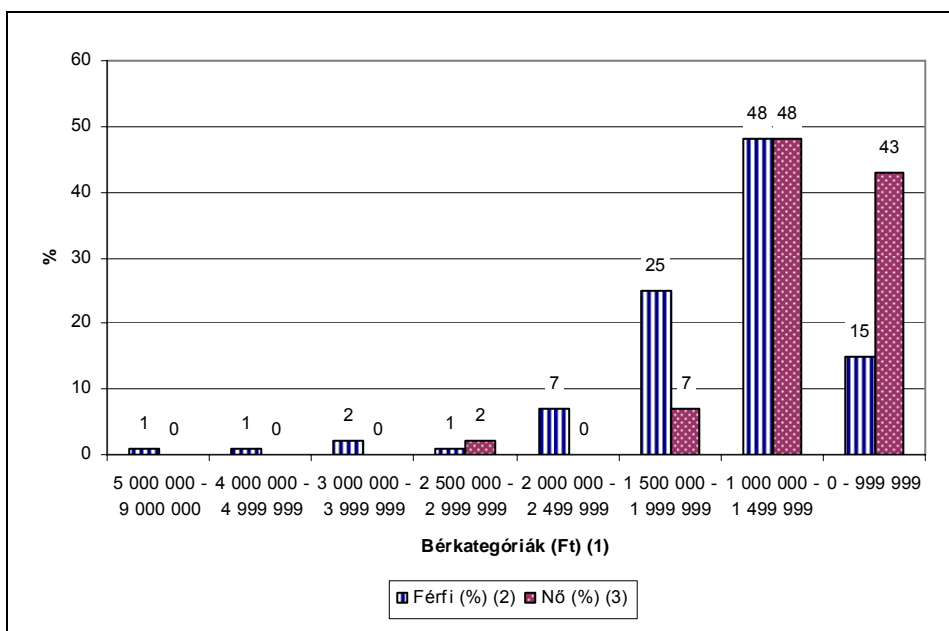
Table 2: Yearly gross wage in payment categories

Yearly gross wage(1), Men(2), Women(3), Total(4)

Mind a 2. táblázat, mind az 1. ábra adataiból világosan látszik, hogy a magasabb bérezési kategóriákban lényegesen nagyobb arányban találhatók meg a férfiak. Az első három kategóriában meg sem jelennek a nők. Az éves szinten 1-1,5 millió forint közötti bércategóriában a megoszlás megegyezik, és a legalacsonyabb bércategóriában a nők aránya több mint duplája a férfiakénak.

1. ábra

A nemek közötti megoszlások az egyes bércategóriákban



Forrás (Source): Lásd 2. táblázat (See Table 2)

Figure 1: Distribution of the wage by gender

Wage categories (Ft)(1) Men (%) (2), Woman (%) (3)

Az első szint, ahol megjelennek a nők az a középvezetők szintje. Ezen a szinten az érintettek nem teljesítménybérben dolgoznak, hanem havidíjasok. Itt egyértelműen kimutatható a férfiak és a nők közötti bérezésbeli különbség. Azonos feladatkör azonos iskolai végzettség és majdnem megegyező életkor esetén a férfiak 13%-kal magasabb bért kapnak nő társaikhoz képest. A mélyinterjúk megerősítették, hogy az érintett nők sem kompetenciájukban, sem hatékonyságukban nem teljesítenek kevésbé, az azonos beosztásban lévő férfiakhoz viszonyítva. Az alsóbb vezetői szinteken – műszakvezetők szintje – szintén megtalálhatók ugyanezek a különbségek. A következő két szinten – ügyvezetők, diszpécserok – sincs teljesítménybér, a havi bérek így összehasonlíthatók. A nők itt is átlagosan csak a férfiak fizetésének 74%-át kapják meg.

A szellemi munkát végzők kategóriáit követik a fizikai munkát végzők szintjei. Bizonyos munkákat csak férfiak végezhetnek, a feladatok döntő többségét azonban mindkét nem képviselői képesek ellátni.

A fizikai munkát végzők esetén megállapítható, hogy bár a legalacsonyabb bérkategóriában a nők vannak többségben, valójában konkrét eseteket összevetve, ezen a szinten nincs szignifikáns különbség a férfiak és a nők bérei között. Ennek oka, hogy teljesítménybérben dolgoznak, így inkább az eltöltött idő és a munka minősége befolyásolja a bért, függetlenül a nemtől. Mivel az elvégzendő feladat viszonylag egyszerű, a bér független a végzettségtől és életkortól is. A fizikai dolgozók esetében, amikor meghirdetnek egy állást, az arra jelentkező – függetlenül a nemétől – tisztában van a feltételekkel (teljesítménybér, több műszak) és vállalja a feltételeket. Ezáltal a fizetésének nagysága csakis a munkája minőségétől függ.

A mélyinterjú felszínre hozta azt a jellegzetességet, hogy ha a nők táppénzre mennek, akkor annak oka legtöbbször nem saját betegség, hanem valamely családtagjuk (gyerek, egyéb, esetleg idős hozzátartozó) betegsége. Tavasszal a munkából való kiesésnek a megnövekedett kerti munka az oka, ami szintén többnyire a nőket érinti.

Az ételmezíseripari feldolgozó vállalat esetében a vizsgálati eredmények másképpen alakultak.

A 3. táblázat és a 2. ábra adataiból kitűnik, hogy az alkalmazottak fizetése jóval alacsonyabb, mint a másik vállalat esetében. A legmagasabb kategóriába tartozó alkalmazott bére éves szinten nem éri el az 5.000.000 forintot. A táblázatokból látszik, hogy minden bérkategóriában megjelennek a nők, és szintén, mint a másik vállalat esetében, a legalacsonyabb kategóriában a nők kétszer annyian dolgoznak, mint a felsőbb szinteken.

A legmagasabb bérkategóriában egy női dolgozó bére található, aki a legmagasabb szintű vezető a vállalatnál. A második bérkategóriában is felsővezetők vannak jelen, ahol két férfi és egy nő dolgozik, és közülük a női vezetőnek a legalacsonyabb az éves bruttó fizetése. Ebben a kategóriában mindannyian felsőfokú végzettséggel rendelkeznek.

A harmadik és negyedik bérkategóriában dolgozó középvezetők körében a nők éves bruttó bére átlagosan 8%-kal magasabb a férfiakénál. Az ötödik és hatodik bérszinthez tartozó alkalmazottak között szintén található nők és férfiak. Ezekhez a bérszintekhez tartoznak az alsóvezetői beosztásban dolgozók. Az alsóvezetők körében a nők éves fizetése átlagosan 10%-kal magasabb a férfiakénál.

3. táblázat

Az éves bruttó bérek bérkategóriák szerint

Éves bruttó bér (1)	Férfi (fő) (2)	Nő(fő) (3)	Összesen (4)
4 000 000 - 4 999 999	0	1	1
3 000 000 - 3 999 999	2	1	3
2 500 000 - 2 999 999	1	0	1
2 000 000 - 2 499 999	3	1	4
1 500 000 - 1 999 999	4	7	11
1 000 000 - 1 499 999	29	17	46
0 - 999 999	30	66	96
Összesen	69	93	162

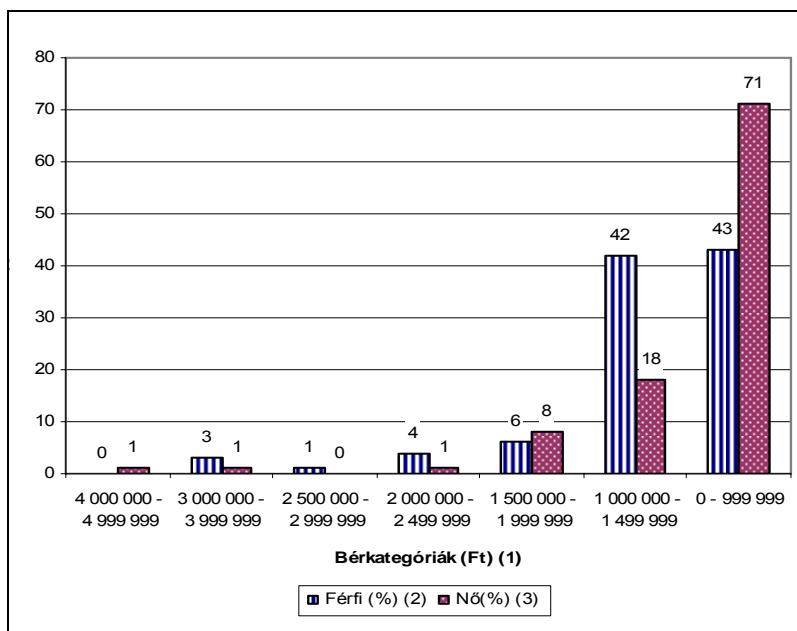
Forrás (Source): Lásd 2. táblázat (See Table 2)

Table 3: Yearly gross wage by payment categories

Yearly gross wage(1), Men(2), Women(3), Total(4)

2. ábra

A nemek közötti megoszlások az egyes bércategóriákban



Forrás (Source): Lásd 2. táblázat (See Table 2)

Figure 2: Distribution of the wage between the gender

Wage categories (Ft)(1) Men (%) (2), Woman (%) (3)

A harmadik és negyedik bércategóriában dolgozó középvezetők körében a nők éves bruttó bére átlagosan 8%-kal magasabb a férfiakénál. Az ötödik és hatodik bérszinthez tartozó alkalmazottak között szintén található nők és férfiak. Ezekhez a bérszintekhez tartoznak az alsóvezetői beosztásban dolgozók. Az alsóvezetők körében a nők éves fizetése átlagosan 10%-kal magasabb a férfiakénál.

A fizikai dolgozók csoportjában, ahol az éves bruttó bérek 1000000 Ft alatt vannak, a nők aránya nagyobb. Ebben a kategóriában teljesítmény és órabérben dolgoznak. Itt a nők keresnek többet, ami több munkavállalással és magasabb teljesítményükkel magyarázható.

A kapott adatokat összehasonlítva megállapítható, hogy az elektrotechnikai cég esetében a szellemi dolgozók körében a férfiak 20%-kal magasabb bért kapnak, mint a nők hasonló végzettség, életkor és szakmai kompetencia esetében. Az élelmiszeripari cégnél fordított a helyzet, náluk a nők fizetése átlagosan 7%-kal magasabb a férfiakénál. A fizikai dolgozók a vállalatoknál teljesítmény és órabérben dolgoznak, ezért a bérek összevetésére nincs szükség, tekintettel a bérezési rendszer objektivitására.

Összehasonlítva a két cég béradatait kijelenthető, hogy az élelmiszeriparban tevékenykedő vállalat esetén minden szinten alacsonyabbak a fizetések az elektrotechnikaihoz képest, nemektől függetlenül. A felmérés megerősíti a korábbi

kutatásokat a bérkülönbségek tekintetében. Az élelmiszeripari cégnél tapasztalt magasabb női munkabér a fent említett strukturális különbségekre példa, mely munkabér túlsúly a nők javára az alacsony fizetési kategóriában lévő ágazatoknál tapasztalható. Ezekben az ágazatokban tapasztalható magasabb női munkabér csak kis mértékben csökkenti a nemzetgazdasági szinten fennálló különbségeket.

KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

Az Európai Unióban 2007 az esélyegyenlőség éve. A nemek közti esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén is egyre inkább előtérbe kerül, mivel az adatok azt bizonyítják, hogy jelentős különbségek mutatkoznak ezen a területen. A foglalkoztatottak aránya a nők körében jelenleg 55,7 százalékos, ami 15 százalékkal marad el a férfiakétól, és az Európai Unióban dolgozó nők átlagosan 15 százalékkal keresnek kevesebbet a férfiaknál.

Magyarországon a kutatások adatai szerint a nők a férfiak bruttó keresetének 86,3 százalékát kapják, és a magasabb fizetési csoportban nagyobb a különbség a férfiak és a nők keresete között.

Kaposvári Egyetem által készült kutatás megállapította, hogy a vizsgált elektrotechnikai vállalatnál a szellemi dolgozók körében a férfiak 20%-kal magasabb bért kapnak, mint a nők hasonló végzettség, életkor és szakmai kompetencia esetében. Az élelmiszeripari cégnél fordított a helyzet, náluk a nők fizetése átlagosan 7%-kal magasabb a férfiakénál. A fizikai dolgozók a vállalatoknál teljesítmény és órabérben dolgoznak, ezért a bérek összevetésére nincs szükség, tekintettel a bérezési rendszer objektivitására.

IRODALOM

- Frey M. (2001): Nők és férfiak a munkaerőpiacon. Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Budapest : TÁRKI – SZCSM.
- Gere I. (2002): Nők a munkaerő-piaci változások tükrében. In: Nönem = Women. Írások a Women Leadership Training Program konferenciáról és tréningjéről. Szerk.: Álmosné Kajdy E., Varga É. Pécs : Pécsi Tudományegyetem. 42-53. p.
- Nagy I., Pongrácz T., Tóth I, szerk. (2005): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Budapest : TÁRKI – Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium.

Levelezési cím (*Corresponding author*):

Csimáné Pozsegovics Beáta

Kaposvári Egyetem, CSVN PFK Felnőttképzési Tanszék

7400 Kaposvár, Guba S. u. 40.

Kaposvár University, Faculty of Pedagogy

Department of Adult Education

H-7400 Kaposvár Guba S. u.40.

Tel.: 36-82-505-865

e-mail: pozsegovics.beata@ke.hu, csima@kapos-net.hu