



WITA-GAP (With Innovative tools against gender gap) projekt

Innovatív eszközökkel a nők és férfiak keresete közötti különbség (Gender Pay Gap, GPG) ellen

Az EU 28 tagállama és Törökország felmérésének főbb tanulságai

Borbély Szilvia

2015. október

Miről is beszélünk? A nők és férfiak közötti bérkülönbség (angolul gender pay gap) meghatározása

Az EUROSTAT a férfiak és nők átlagos bruttó órabére közötti különbséget méri. (OECD: medián órabérek) A kiigazítatlan gender pay gap (GPG), azaz magyarul, a nők és férfiak közötti bérkülönbség, a férfiak bruttó átlagos órabére és a nők átlagos bruttó órabére közötti differenciát a férfiak átlagos bruttó órabérének százalékában méri, mégpedig a 10 főnél nagyobb cégeket véve figyelembe, a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, közigazgatás, védelem és kötelező társadalombiztosítás kivételével. A "kiigazítatlan" jelző azt jelenti, hogy a mutató kiszámításánál nem vesznek figyelembe – a bérkülönbséget befolyásoló – tényezőket, mint a képzettség, a munkaerőpiaci tapasztalat, a munkaidő hossza, a munka jellege, stb.

A projekt indokltsága

A nők és férfiak közötti bérdifferencia az EU-ban nem csökkent jelentős mértékben, Magyarországon ráadásul nőtt is az utóbbi években, és meghaladta az uniós átlagot (magyar GPG 2007-ben 16,3%, 2013-ban 18,4%; 2007-ben EU átlag GPG 17,7%, 2013-ban 16,4%). Különösen rossz a helyzet a közszektorban. Az EU 24 országát illetően áll rendelkezésre adatunk, eszerint a közszektorban Magyarországon a legmagasabb a nők és férfiak közötti bérdifferencia (2013-ban 22,4%) és növekvő tendenciájú (2008-ban 17,5% volt).

Felmérés 28 EU tagállamról és Törökországról

A WITA-GPG projekt keretében elkészült egy olyan felmérés, amely azokat a politikákat és stratégiákat gyűjti össze, amelyeket a 28 uniós tagállamban és Törökországban alkalmaztak az utóbbi években a férfiak és nők közötti bérszakadék enyhítése céljából.

A következő táblázatban a felmérés tanulságait foglaljuk össze:

GPG – Nők és férfiak közötti bérkülönbség	Országos	Ágazati	Munkahelyi
Lehetséges okok	- Elégtelenszabályozás, ellenőrzés, monitoring,	Foglalkozásbeli specializációk/ olyan ágazatok,	- Diszkriminációs attitűd a munkáltató részéről - Családbarát munkakörülmények hiánya (rugalmas munkaidő hiánya, büntetlen szülői

	<p>társadalmi nemek nemi esélyegyenlősége politika és stratégia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elégtelen megfelelő pályatanácsadás, oktatáspolitikai. - Gender sztereotípiák, amelyek a társadalmi nemek egyenlőtlenségéhez vezetnek 	<p>alágazatok ahol többségében férfiak vagy többségében nők dolgoznak</p>	<p>szabadság hiánya</p> <ul style="list-style-type: none"> - A dolgozó nő anyasága miatti kedvezőtlen munkaszerződés - A nem által befolyásolt karrier/képzési lehetőségek - Pozitív diszkrimináció hiánya különösen a dolgozó anyákat illetően - A béregyenlőséget elősegítő tartalom hiánya a kollektív megállapodásban - Esélyegyenlőségi terv hiánya különös tekintettel a társadalmi nemek egyenlőségére
Hogyan diagnosztizáljuk?	<p>Bérestatistikák KSH, Munkaerőpiaci felmérések (LFS), vállalati jelentések, TB adatok, Eurostat, ILOSTAT Database, OECD, WageIndicator adatbázis</p>	<p>Ágazati bérelemzések, WageIndicator adatbázis</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Egyenlő munkáért vagy egyenlő értékű munkáért kapott bér monitoringjának hiánya - Speciális útmutatók és képzési programok
Ki diagnosztizál?	<ul style="list-style-type: none"> - Szociális partnerek, beleértve a szakszervezeteket - Kutatóintézetek és tanácsadó testületek - Ellenőrző testületek, esélyegyenlőségért harcoló civil szervezetek 	<ul style="list-style-type: none"> - Szociális partnerek, beleértve a szakszervezeteket - Szociális párbeszéd bizottságok - Európai, ágazati szociális párbeszéd bizottságok 	<ul style="list-style-type: none"> - Szakszervezetek és bizalmik - Üzemi tanács - HR management - Munkavállalók
Mely eszközök állnak rendelkezésre?	<ul style="list-style-type: none"> - Jogi szabályozás - Ellenőrző szervek és felületek - Kollektív alku - Minimum bér alkalmazása - Figyelemfelhívó kampányok 	<ul style="list-style-type: none"> - Kollektív megállapodások - Ágazati minimum bér alkalmazása - Jó gyakorlatok alkalmazása, mint nők vagy férfiak dominálta ágazatokban létrehozott hálózatok 	<ul style="list-style-type: none"> - Bértranszparencia, beleértve a az egyenlő munkáért egyenlő bért monitoringját, esélyegyenlőséget biztosító bérrendszerek - Munkakör besorolás (Job classification), munkaértékelési rendszerek - Kollektív megállapodások utalással a társadalmi nemek közötti béregyenlőségre - Képzési programok bizalmik számára a nemi esélyegyenlőséget is figyelembe vevő kollektív alku folyamatokkal kapcsolatban - Részmunkaidős jó példák - Esélyegyenlőségi tervek. - Mindkét nem számára egyenlően elérhető szakmai képzési és karrier program

EU 28: a felmérés során összegyűjtött néhány jó példa

Jó példák a béregyenlőséget támogató kollektív megállapodásokra

- Spanyolország - valamennyi dolgozó diszkriminációmentes és egyenlő kezelése a tisztító ágazatban, különösen az anyasági szabadságot, a béremelést és a prémiumokat, a nemtől független kiválasztást a felvételnél, az előremenetelt és az alkalmazottak képzését illetően.
- FO & EDF megállapodás - Franciaország (2012-2014) a nők és a férfiak közötti szakmai esélyegyenlőségről, „Egyenlő bér céljának elérése” fejezettel, melynek célja a nemek közötti

bérszakadék csökkentése, a bérkülönbségeknek az egyéni béremelések segítségével történő csökkentése; a teljes és részmunkaidős dolgozók egyenlőségét is biztosítani kell.

- FO & France Telecom SA (2011-2014) megállapodás a nők és a férfiak szakmai egyenlőségét illetően, melyben szerepel egy fejezet a béripolitikát és az egyenlő bérezést illetően is. Eszerint évente felül kell vizsgálni a bért, biztosítani kell az egyenlő bért biztosító akcióterv pénzügyi alapját, a nemvárt társadalmi nem specifikus béregyenlőtlenség korrigálására.
- Az Union of Church Professionals Akava - Finland (2012-2014) megállapodása: a teljes bérköltség 0, 5 % -át kell a nemek közötti bérdifferencia csökkentésére.
- Az egyenlő bánásmód alkalmazásának kötelezettsége különösen a keresetek terén – A MÁV FKG (Felépítménykarbantartó és Gépjavító) Kft. 2014. évi KSZ-ének 9§-a vonatkozik arra, hogy az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani a munkaviszonnyal és különösen a bérezéssel kapcsolatban.
- A társadalmi nemek egyenlőségének biztosítása a bért, fizetést és előremenetelt illetően a közlekedés és energia szektorban – Bulgária (2010).
- Munkacsoport felállítása a bérek értékelését illetően munkahelyi szinten – pénzügyi szektor kollektív megállapodása, Finnország

Jó példák a monitoringra

- Kötelező, bár bizalmas, éves jelentés a keresetek átláthatóságáról – Ausztria (2011-től, 2014-től a 150 fősnél nagyobb cégek esetében is)
- Szociális mérleg, beleértve a női és férfi foglalkoztatottak bérét – Belgium (2012 óta az 50 fősnél nagyobb cégek számára)
- A beosztással és a szakmai kvalitásokkal kapcsolatos feltételek felmérése a közlekedési ágazatban, - Bulgária
- Online szolgáltatás a nemek közötti bérszakadék kiszámításához, WageIndicator (a DGB, az Egyenlő bérezés nemzeti munkacsoport és az FNV támogatásával) - Hollandia
- Online szolgáltatás, Fagligt Fælles Forbund (3F) szakszervezet kínálatában: ha a nemek közötti bérszakadék meghaladja az 5 %-ot, akkor javasolt, hogy a dolgozók keressék meg a szakszervezetet - Dánia.

Egyéb jó gyakorlatok

- Képzési anyagok, mint a spanyol CCOO szakszervezet kézikönyvel, Szakszervezeti útmutató a férfiak és nők közötti hatékony egyenlőség alaptörvényéhez (*Organic Law for Effective Equality between Men and Women, Union Guide*) (2009), segíti a törvényt esélyegyenlőségi tervekké alakítani.
- Szakszervezeti női központok, LPSK – Litvánia.
- Nemi esélyegyenlőségi alap, beleértve az LO központi kollektív megállapodását, Svédország 2007 óta. 2011-ben az LO új modellt vezetett be, ötvözve a 2007-es társadalmi nemek egyenlőségét támogató alapot a 2010-ben létrehozott alacsony keresetűek alapjával..
- Esélyegyenlőségi tervek (pl. Vasutasok esélyegyenlőségi terve 2013-2016. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások terén. Ezzel kapcsolatban az Esélyegyenlőségi terv a munkáltató törekvését fejezi ki a bérezés terén az esélyegyenlőség biztosítását illetően. Az Esélyegyenlőségi terv kimondja, hogy „a munkáltató törekszik az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének megvalósítására”. Ennek érdekében
 - felülvizsgálja a besorolási rendszereket abból a szempontból, hogy ne legyenek diszkriminatívak,
 - évente megvizsgálja a bérezési rendszert és összehasonlítja a mikro-és makrogazdasági adatokkal, s javaslatot tesz a hátrányok megszüntetésére,
 - folyamatosan felülvizsgálja a bérbesorolási rendszert az anomáliák kiszűrésére
 - ellenőrzi a munkaköri leírásokat, hogy azok ne tartalmazzanak diszkriminatív elemeket.)