

SZGTI Alapítvány

A nők és férfiak bére közötti szakadék: okok és megoldások, különös tekintettel a közszektorra

dr. Borbély Szilvia

Budapest, 2016 január

Tartalom

Összefoglaló	4
Bevezetés	7
A jelenség	9
Fogalommagyarázat és mérés.....	9
A hazai adatok mélysége és rendelkezésre állása	11
A hazai GPG. Férfiak és nők bére közötti különbség	14
Közszektor: az uniós listán a legrosszabb a magyar nők helyzete!	14
Képzettség és a GPG – Magyarországon vannak a képzett nők a legrosszabb helyzetben!	17
A hazai GPG uniós összehasonlításban. Tendenciák	20
GPG – nemzetgazdaság egészére jellemző kép.....	21
GPG az életkor alakulása szerint	23
A részmunkaidősektől megtisztított bázison számított nemzetgazdasági szintű GPG: a magyar nők esetében a legmagasabb az EU-ban!	25
Hazai GPG gazdasági tevékenység szerint.....	26
Versenyszféra: kiugró kereseti rés a pénzügyi és biztosítási tevékenységben!	26
Közfiszer: kiemelkedő kereseti rés az oktatásban!	26
GPG gazdasági tevékenység szerint, uniós összehasonlításban, 2009-2013	28
Feldolgozóipar C	28
GPG, Villamosenergia, gáz-, gőzellátás és légkondicionálás (D).....	29
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás és szennyeződésmegsejtés (E)..	30
Építőipar (F)	31
Kereskedelem, gépjárműjavítás (G)	32
Szállítás, raktározás (H)	33
Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás (I)	34
Információ, kommunikáció (J)	35
Pénzügyi, biztosítási tevékenység (K)	36
Ingatlanügyletek (L)	37
Szakmai, műszaki, tudományos tevékenység (M)	38
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység (N)	39
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás (O)	40
Oktatás (P)	41
Humán-egészségügyi, szociális ellátás (Q)	42

Művészet, szórakoztatás, szabadidő R	43
Egyéb szolgáltatás (S)	44
Okok	45
Lehetséges okok – korábbi, Bérbarométer (EQUAL projekt, 2008) felmérés szerint	45
A GPG lehetséges okai - WITA-GPG felmérés eredményei	47
Megoldáskeresés	48
Megoldáskeresés: új projekttel a nők és férfiak bérkülönbsége ellen	48
A szociális párbeszéd lehetséges szerepe	50
Fellépés az EU-ban a GPG-vel szemben – szociális párbeszéddel a GPG enyhítésére	54
Hogyan és ki diagnosztizál?	54
Milyen eszközeink vannak a GPG kezelésére?	55
Kollektív alkuval és kollektív szerződésekkel a GPG ellen	56
A béregyenlőség céljának elérését tartalmazó konkrét kollektív szerződések az EU-ban	58
Megfelelő monitoring	59
Egyéb jó gyakorlatok	60
Megoldások a GPG ellen a közszektorban – EU-s példák	61
Dánia	61
Finnország	62
Írország	65
Lettország	66
Nagy-Britannia	67
Az egyenlő értékű munka – és mérése	69
Munkakör-értékelés és munkakör-elemzés	73
Milyen kérdéseket tegyünk fel magunknak a szociális párbeszéd során?	74

Összefoglaló

A férfiak és nők keresete közötti szakadék (Gender Pay Gap, GPG) jelenségének és kezelésének témaköre több ok miatt is aktuális napjainkban, illetve olyan kérdés, amelyet a szociális partnereknek is napirendre kell tűzniük.

Az egyik ok az, hogy a férfiak és nők keresete közötti különbség Magyarországon nem enyhül, hanem a legutóbbi rendelkezésre álló adataink szerint súlyosbodik.

Döbbenetes, hogy nemzetközi összehasonlításban a magyar nők vannak a legrosszabb helyzetben több szempontból is, a férfiak és nők keresete közötti különbség a nők rovására több szempontból is Magyarországon a legmagasabb, illetve dinamikusán nő. Így:

- Az EU-ban 2012-2013-ban a közszektorban dolgozó nők és férfiak közötti bérdifferentia volt legmagasabb (24,4%, illetve 22,4%)!
- Kimagasló az oktatásban dolgozó nők és férfiak kereseti rése: 2013-ban ez 36% volt és ezzel az legrosszabb helyet foglalhattuk el uniós összehasonlításban; 2009-2013 között ez a mutató duplájára emelkedett!
- Az OECD tagországokban Magyarországon a legrosszabb az arány a felsőfokú végzettségű nők és férfiak keresetét illetően (2013-ban a nők a férfiak keresetének mindössze 59%-át kapták)!
- A részmunkaidősektől megtisztított bázison számított nemzetgazdasági szintű GPG is a magyar nők esetében a legmagasabb az EU-ban!
- A nemzetgazdaság egészét tekintve, a magyarországi GPG mind 2008-ban, mind 2013-ban magasabb volt, mint az uniós átlag, ráadásul 2013-ban a hazai GPG csaknem 1 százalékponttal meg is haladta fél évtizeddel ezelőtti értéket.
- A részmunkaidősektől megtisztított bázison számított nemzetgazdasági szintű GPG: a magyar nők esetében a legmagasabb az EU-ban! (A rész-és egész munkaidős foglalkoztatásra történő bontás során – azt a meglepő eredményt kapjuk, hogy a részmunkaidős foglalkoztatottak keresetétől megtisztított bázison számolva, nemzetgazdasági szinten a magyar GPG a legmagasabb az EU-ban (20,3%, Eurostat, 2013)! Azaz a részmunkaidőben foglalkoztatottak relatíve alacsony GPG-je javítja fel relatíve a nemzetgazdasági szinten számított hazai GPG-t!

Ezek az adatok - melyek forrása az Eurostat - olyanok, amelyek mindenféleképpen beavatkozást igényelnek, nem lehet szemet hunyni felettük.

A másik ok az, hogy az Európai Bizottság 2014 márciusában ajánlást fogalmazott meg a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről, amit Magyarország sem hagyhat figyelmen kívül. ¹

Az ajánlás külön is kiemeli ebben a szociális partnerek szerepét azzal, hogy a következőképpen fogalmaz: *„A tagállamoknak ösztönözniük kell a magán- és állami munkáltatókat, valamint a szociális partnereket arra, hogy fogadjanak el a bérek összetételére és struktúrájára vonatkozó átláthatósági politikákat.”* Továbbá, az ajánlás egy választható alternatívaként jelöli meg, hogy *„A tagállamoknak a szociális partnerek függetlenségének sérelme nélkül és a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban biztosítaniuk kell, hogy a kollektív tárgyalások megfelelő szintjén a felek megvitassák az egyenlő díjazás kérdését, ideértve a bérauditok kérdését is.”* (6. pont)

A szociális partnereknek, közöttük a szakszervezeteknek - e béranomáliák megszüntetésében elsősorban érdekelteknek – saját maguknak is ismerniük kell e kérdéskört, ahhoz, hogy küldetésüknek és az uniós ajánlásnak megfelelően érdemben fellépjenek.

Ahhoz, hogy pontos helyzetképet kapjunk, szükség van a nők és férfiak keresetének – nemcsak országos, hanem valamennyi szinten (ágazati, szakágazati, vállalati, szakmacsoport szerinti) bontására. A hazai adatokat illetően aktuálisan rendelkezésre állnak a [KSH 2.3.3. Munkaerő-piaci esélyegyenlőség \(2003–2014\)](#) adatain belül a női-férfi keresetek közötti rés, regionális bontásban. A KSH 2015 végén megjelentetett [„Nők és férfiak Magyarországon 2014”](#) című kötetében találunk is találunk adatokat gender bontású kereseti adatokat (15 legnépesebb és legnépesebb női illetve férfi szakma). A Nemzeti Foglalkozási Szolgálat Munkaügyi Adattárában nemzetgazdasági ágak szerinti bér és kereseti adatokat nemenkénti bontásban. Míg az ágazati (nemzetgazdasági ágak szerinti) igen, az alágazati, a foglalkozásonkénti, a gazdálkodási forma szerinti, az iskolai végzettség szerinti bontás már nem tartalmazza a nemi bontást is. Rendelkezésre állnak a férfiak és nők közötti kereseti rés

¹ A BIZOTTSÁG AJÁNLÁSA (2014. március 7.) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (2014/124/EU)

elnevezésű mutató nemzetgazdasági ágak (TEÁOR C-től S-ig) szerinti Eurostat adatai. Az OECD 2015 novemberében kibocsátott adatai a nők és férfiak keresete közötti különbséget iskolai végzettség és kor szerinti bontásban közlik.

A hazai GPG lehetséges okait egy korábbi EQUAL projekt (EQUAL H005) során (un. tényezőkre bontás segítségével) megpróbáltuk feltárni, elkülöníteni a diszkrimináció és a strukturális tényezők által okozott kereseti rést. Egy másik projektnek (WITA GPG) az EU 28 országára kiterjedő vizsgálata a szociális partnerek szempontjából vizsgálta a GPG lehetséges okait, a szociális párbeszéd lehetséges szerepét és eszközeit, külön kiemelve a kollektív alkut és a kollektív szerződéseket. A felmérés tapasztalatai alapján összegyűjtöttük azokat a kérdéseket, amelyeket a szociális partnerek feltehetnek önmaguknak, ha hozzá akarnak járulni a férfiak és nők kereseti differenciája csökkentéséhez. Javaslataink között szerepelnek a rendszeres GPG monitoring, az, hogy a szociális partnereknek fel kell tárniuk, mi okozza a hazai helyzetet uniós összehasonlításban jellemző kiugróan rossz eredményeket. Ezzel kapcsolatban kiemelkedően fontos a közszektorbeli szociális párbeszéd során a nők és férfiak közötti kereseti differencia témájának tárgyalása, feltárása, megoldások keresése, megállapodások létrehozása. Kiemelkedően sürgős a helyzet az oktatási ágazatot illető GPG feltárását és a nők és férfiak közötti kereseti rés csökkenését eredményező megoldások keresését illetően is. Alapvető a bérkategóriák/munkaköri leírások/munkaköri besorolások/munkahelyi értékelési rendszerek átvizsgálása a diszkriminatív elemek kiszűrésére. Ehhez szükség van makro- és ágazati szinten - akár szociális partnerek által közösen elkészített, vagy véleményezett - módszertani útmutatókra. Úgyanígy fontos a munkák egyenlő értékének egyértelmű – törvényi – meghatározása. Ehhez a 2012. évi Munka Törvénykönyve 12. § (3) szerinti megfogalmazása módosításra szorul. „A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni” megfogalmazásból el kell hagyni a „munkaerő-piaci viszonyok figyelembe vételét” ahhoz, hogy a meghatározás használhatóvá váljon, és ne legyen parttalan. A GPG gyakorlati csökkentéséhez szükség van akciótervre, valamint az esetleges bérkorrekció forrásának/pénzügyi alapjának valamilyen módon történő biztosítására.

Bevezetés

A férfiak és nők keresete közötti szakadék jelenségének és kezelésének témaköre több ok miatt is aktuális napjainkban, illetve olyan kérdés, amelyet a szociális partnereknek is napirendre kell tűzniük.

Az egyik ok az, hogy a férfiak és nők keresete közötti különbség Magyarországon nem enyhül, hanem a legutóbbi rendelkezésre álló adataink szerint súlyosbodik.

Döbbenetes, hogy nemzetközi összehasonlításban a magyar nők vannak a legrosszabb helyzetben több szempontból is, a férfiak és nők keresete közötti különbség a nők rovására több szempontból is Magyarországon a legmagasabb, illetve dinamikusan nő. Így:

- Az EU-ban 2012-2013-ban a közszektorban dolgozó nők és férfiak közötti bérdifferentia volt legmagasabb (24,4%, illetve 22,4%)!
- Kimagasló az oktatásban dolgozó nők és férfiak kereseti rése: 2013-ban ez 36% volt és ezzel az legrosszabb helyet foglalhattuk el uniós összehasonlításban; 2009-2013 között ez a mutató duplájára emelkedett!
- Az OECD tagországokban Magyarországon a legrosszabb az arány a felsőfokú végzettségű nők és férfiak keresetét illetően (2013-ban a nők a férfiak keresetének mindössze 59%-át kapták)!
- A részmunkaidősektől megtisztított bázison számított nemzetgazdasági szintű GPG is a magyar nők esetében a legmagasabb az EU-ban!

Ezek az adatok - melyek forrása az Eurostat - olyanok, amelyek mindenféleképpen beavatkozást igényelnek, nem lehet szemet hunyni felettük.

A másik ok az, hogy az Európai Bizottság 2014 márciusában ajánlást fogalmazott meg a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről, amit Magyarország sem hagyhat figyelmen kívül.²

Az ajánlás külön is kiemeli ebben a szociális partnerek szerepét azzal, hogy a következőképpen fogalmaz: „A tagállamoknak ösztönözniük kell a magán- és állami munkáltatókat, valamint a szociális partnereket arra, hogy fogadjanak el a bérek összetételére és struktúrájára vonatkozó átláthatósági politikákat.” (2. pont). Bár a jelzett dokumentum úgynevezett ajánlás, azonban felszólítja a tagállamokat „A tagállamoknak intézkedéseket kell elfogadniuk a bérek átláthatóságának előmozdítására”. (2. pont).

A bérek átláthatóságának biztosítását szolgáló, ajánlott intézkedések között – amelyekből a tagállamoknak legalább egyet el kell fogadniuk – van olyan is, amelynek végrehajtása kimondottan a szociális partnerek hatókörébe tartozik. Eszerint „A tagállamoknak a szociális partnerek függetlenségének sérelme nélkül és a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban

² A BIZOTTSÁG AJÁNLÁSA (2014. március 7.) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (2014/124/EU)

biztosítaniuk kell, hogy a kollektív tárgyalások megfelelő szintjén a felek megvitassák az egyenlő díjazás kérdését, ideértve a bérauditok kérdését is.” (6. pont)

A horizontális rendelkezések között is vannak a szociális partnerekre vonatkozóak. Egyebek mellett a szociális partnereknek is feladata a tudatosság növelése. Eszerint „*A tagállamoknak az állami és magánvállalkozások és szervezetek, a szociális partnerek és a közvélemény körében erősíteniük kell a tudatosságot az egyenlő díjazás, az egyenlő értékű munka és az átláthatóság elvének előmozdítása, a nemek közötti bérszakadék okainak felszámolása és a béregyenlőtlenségek elemzését és értékelését segítő eszközök kialakítása érdekében.*” (17. pont)

A szociális partnereknek, köztük a szakszervezeteknek - e béranomáliák megszüntetésében elsősorban érdekelteknek – saját maguknak is ismerniük kell e kérdéskört, ahhoz, hogy küldetésüknek és az uniós ajánlásnak megfelelően érdemben fellépjenek.

A jelenség

Fogalommagyarázat és mérés

Mi a férfiak és nők keresete közötti szakadék vagy rés, angolul gender pay gap?

Definíció, miről is beszélünk? GPG mutató és számítási módjai

Eurostat mutató

Az Európai Unióban alapvetően az Eurostat adatait használjuk, az azonos módon való gyűjtés teszi lehetővé az uniós szintű átlagok kialakítását, az ehhez való viszonyítást, valamint az uniós országok egymással való összehasonlítását.

A témánkat illető legfontosabb mutató az Eurostat által kialakított mutató, az un. gender pay gap (GPG), magyarul a társadalmi nemek közötti kereseti szakadék, amit úgy is fordíthatunk, hogy férfiak és nők keresete közötti szakadék vagy rés.

Ez a mutató a férfiak és nők *átlagos bruttó órabére közötti különbséget* méri.

Az Eurostat un. tisztítatlan GPG mutatója a férfiak bruttó átlagos órabére és a nők átlagos bruttó órabére közötti differenciát a férfiak átlagos bruttó órabérének százalékában adja meg, a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, közigazgatás, védelem és kötelező társadalombiztosítás kivételével, azaz az un. NACE 2 ágazatok körében. A felhasznált adatok az EU által kötelezően elrendelt „keresetistruktúra-felvétel” (Structural Earnings Survey -SES)-ből származnak, amely során a *10 főnél nagyobb cégek adatait gyűjtik*.³ Ez tehát azt is jelzi, hogy az Eurostat GPG mutatója nem alkalmas a 10 főnél kisebb mikrocégek helyzetének elemzésére.

A *“tisztítatlan”* jelző azt jelenti, hogy a mutató kiszámításánál nem vesznek figyelembe – olyan, a bérkülönbséget befolyásoló – tényezőket, mint a képzettség, a munkaerőpiaci tapasztalat, a munkaidő hossza, a munka jellege, stb.

³ A mintavétel kétlépcsős, az első lépcsőben a vállalkozásokat, a másodikban ezen belül a foglalkoztatottakat választották ki. A közsférában dolgozók adatait teljes körűen biztosítják az adminisztratív adatforrások.

(Értelemszerűen, a tisztított index úgy készül, hogy kiszűrjük a férfi és női munkavállalók összetételében rejlő különbségeket. Az összetételhatástól megtisztított index elvileg már alkalmas a nemek szerinti kereseti diszkrimináció jellemzésére. A felhasznált módszer a regresszióanalízis.)

Az OECD mutatója

Az OECD (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, amelynek Magyarország 1996 óta tagja) mutatója nem az átlag, hanem a medián órabért veszi figyelembe a GPG mutatóhoz.

Az Eurostat és az OECD által mért mutatók összehasonlításából láthatjuk, hogy az elemzésnél vagy következtetések levonásánál alapvető, hogy figyelembe vegyük az összehasonlítás alapját.

GPG, Eurostat és OECD

%	Eurostat (2007)	OECD (2008)	Eurostat (2013)	OECD (2013)
HU	16,3	2,2	18,4	14,1
EU 28	17,7	16,4	16,4	15,5

- Eurostat bruttó átlag órabér kiigazítatlan NACE 2 (közigazgatás, honvédelem, kötelező társadalombiztosítás nincs benne) Felmérés a keresetek szerkezetéről (SES), 10 főnél nagyobb cégek
- OECD- medián bruttó óra teljes munkaidő

Az ILO GPG mutatója

Az ILO a jövedelmi deciliseket (tizedeket) hasonlítja össze. Eszerint – 2010-es adatok – a legkevesebbet kereső, legalsó tizedbe tartozók nők jövedelme az EU-ban 100 euróval, a legtöbbet kereső, felső tizedbe tartozó nők jövedelme 700 euróval volt kevesebb, mint a hasonló jövedelmi tizedbe (decilisbe) tartozó férfiaké.

A hazai adatok mélysége és rendelkezésre állása

Ahhoz, hogy pontos helyzetképet kapjunk, szükség van a nők és férfiak keresetének – nemcsak országos, hanem valamennyi szinten (ágazati, szakágazati, vállalati, szakmacsoport szerinti) bontására.

Az Európai Bizottság 2014 márciusi ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről ezzel kapcsolatban tartalmazza a következő kitétel: *„A tagállamoknak az Eurostat számára évente és időszerűen továbbított statisztikákkal tovább kell javítaniuk a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó friss adatok elérhetőségét. Ezeket a statisztikákat nemek, gazdasági ágazat ⁽⁴⁾, munkaidő (teljes munkaidő/részmunkaidő), tulajdonforma (állami tulajdon/magántulajdon) és életkor szerinti bontásban, éves alapon számítva kell rendelkezésre bocsátani.”* (7. pont)⁵

Az Eurostat által közölt GPG mutató nemzetgazdasági és ágazati szintre vonatkozik, elérhetőek az összevont közszektorra és a 25 év alatti korosztályra vonatkozó adatok is, mégpedig 2008/2009-től 2013-ig. Az OECD nemrég közölt forrása a képzettség szerinti GPG-ről ad tájékoztatást. (Eurostat GPG adatokat lásd a következő linken:
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

A hazai adatokat illetően aktuálisan rendelkezésre állnak a [KSH 2.3.3. Munkaerő-piaci esélyegyenlőség \(2003–2014\)](#) adatain belül a **női-férfi keresetek közötti rés, regionális bontásban. A női-férfi keresetek közötti rés KSH által adott definíciója:** a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők bruttó átlagkeresete a teljes munkaidőben foglalkoztatott férfiak bruttó átlagkeresetének %-ában és a 100% különbsége; egyéni bérek, keresetek felvétel teljes munkaidősök, 2002-ig fegyveresek nélkül, 2003-tól fegyveresekkel.

⁴ Legalább a NACE Rev. 2. B–S nemzetgazdasági ágak tekintetében (az O nemzetgazdasági ág kivételével).

⁵ Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 2014.3.8. , L 69/115, A BIZOTTSÁG AJÁNLÁSA (2014. március 7.) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (EGT-vonatkozású szöveg) (2014/124/EU)

A KSH által mért mutató megnevezése	2.3.3.5. A női-férfi keresetek közötti rés, %
Definíció	A teljes munkaidőben foglalkoztatott nők bruttó átlagkeresete a teljes munkaidőben foglalkoztatott férfiak bruttó átlagkeresetének %-ában és a 100% különbsége
gyakoriság	éves
rendelkezésre állnak-e 2000-től az adatok	igen
a kapcsolódó fogalmak megnevezése	bruttó átlagkereset változása
a mutató forrása	a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal egyéni kereseti felvétele (bértarifa felvétel)
a területi bontás legkisebb egysége	megye

A KSH 2015 végén megjelentetett [„Nők és férfiak Magyarországon 2014”](#) című kötetében találunk még béradatokat:

- . Az alkalmazásban állók havi bruttó és nettó átlagkeresete nemenként
- A nők bruttó és nettó keresete a férfiak keresetének százalékában
- Nők kereseti aránya a férfiakéhoz képest
- A tizenöt legnépesebb szakmában a nők és a férfiak bruttó keresete, 2014
- A tizenöt legnépesebb női szakmában a férfiak kereseti előnye, 2014
- A tizenöt legnépesebb férfi szakmában a férfiak kereseti előnye, 2014

Nemzeti Foglalkozási Szolgálat Munkaügyi Adattár

Nemi bontásban hazai kereseti adatokat találunk a Nemzeti Foglalkozási Szolgálat Munkaügyi Adattárában. A legutolsó rendelkezésre álló adatok 2014. májusiak. Itt a következő bontásban kapunk adatokat:

[Nemzetgazdaság összesen](#)

[A nemzetgazdasági ágak szerinti létszám-, bér és kereseti adatok nemenként, fizikai és szellemi bontásban](#)

[Létszám-, bér- és kereseti adatok a nemzetgazdaság egészére, korcsoportok és nemek szerinti bontásban](#)

[.Keresetnagyság kategóriánkénti létszámmegoszlás a nemzetgazdaság egészére](#)

Míg az ágazati (nemzetgazdasági ágak szerinti) igen, az alágazati, a foglalkozásonkénti, a gazdálkodási forma szerinti, az iskolai végzettség szerinti bontás már nem tartalmazza a nemi bontást is.

[Vállalkozói szféra](#)

A vállalkozói szférában foglalkoztatottak ágankénti létszám-, bér- és kereseti adatai nemenként, fizikai és szellemi bontásban

Létszám-, bér- és kereseti adatok a vállalkozói szférában, korcsoportok és nemek szerinti bontásban

Keresetnagyság kategóriánkénti létszámmegoszlás a vállalkozói szférában

Költségvetési szféra

A költségvetési szférában foglalkoztatottak ágankénti létszám-, bér- és kereseti adatai nemenként, fizikai és szellemi bontásban

Létszám-, bér és kereseti adatok a költségvetési szférában, korcsoportok és nemek szerinti bontásban

Keresetnagyság kategóriánkénti létszámmegoszlás a költségvetési szférában

Területi feldolgozások

Létszám-, bér és kereseti adatok a nemzetgazdaság egészére, nemenként, fizikai és szellemi bontásban egyénként

A hazai GPG. Férfiak és nők bére közötti különbség

A férfiak és nők bére közötti különbség

- Magyarországon magas (2013: 18,4% (Eurostat))
- növekvő tendenciájú (2008: 17,5% (Eurostat))
- meghaladja az EU27 átlagát (2013 EU27 átlaga: 16,4% (Eurostat))

Igaz, a 25 év alatti férfiak és nők bérdifferentiája jóval alacsonyabb, mint a teljes munkaerő esetében (2013: 2,8% (Eurostat)), viszont ez is növekvő tendenciájú (2008: 0,5% (Eurostat))

Közszektor: az uniós listán a legrosszabb a magyar nők helyzete!

Különösen rossz a helyzet a közszektorban. Az EU 24 országát illetően áll rendelkezésre adatunk, eszerint az EU-ban a közszektorban *Magyarországon a legmagasabb* a nők és férfiak közötti bérdifferentia (2013: 22,4%, Eurostat), ráadásul itt is növekvő tendenciájú (2008: 17,5%, Eurostat). 2008-ban a közszektort és a gazdaság egészét jellemző férfiak és nők közötti bérdifferentia még megegyezett, s még „csak” 17,5% volt (Eurostat). 2008-ban még a közszektort és a gazdaság egészét jellemző férfiak és nők közötti bérdifferentia is megegyezett. Az olló 2008-at követően kezdett el nyílni a közsférabeli GPG rovására; 2012-ben a közsférabeli GPG már 24,4% volt.

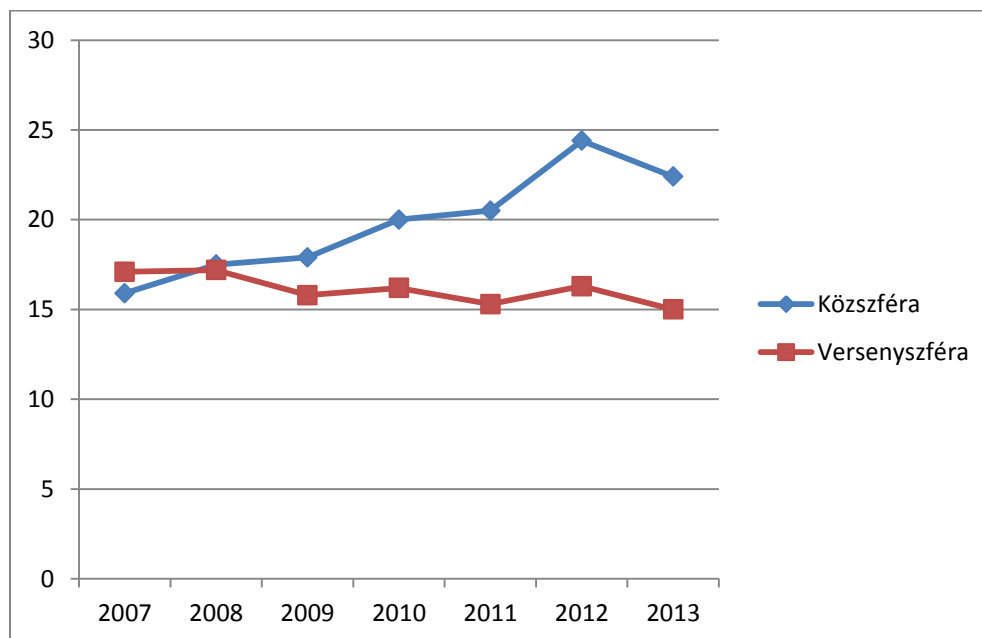
Nők és férfiak között kiigazítatlan kereseti differencia, közsféra és versenyszféra, 2007-2013, %

Év	Közsféra	Versenyszféra
2007	15,9	17,1
2008	17,5	17,2
2009	17,9	15,8
2010	20,0	16,2
2011	20,5	15,3
2012	24,4	16,3

2013	22,4	15,0
------	------	------

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

GPG, Magyarország, %



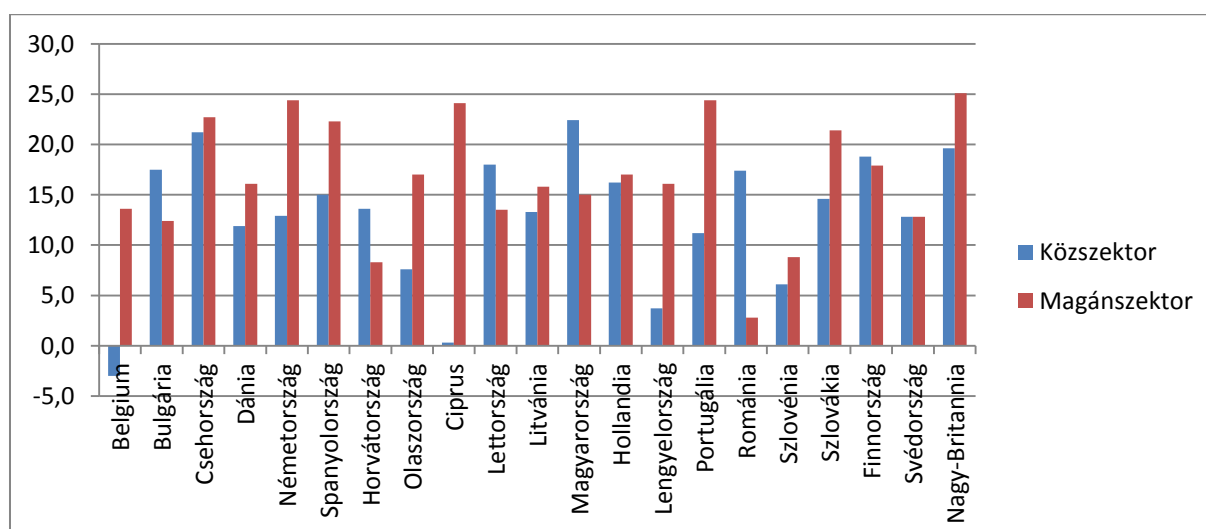
Ami Magyarországot illeti, 2007-ben a versenyszférabeli GPG mutató még meghaladta a közzsférabelit (17,1% szemben a közzsférabeli 15,9%-kal), 2008-ban nagyjából kiegyenlítették az esélyek a két szektorban (17,5% a köz-, és 17,2 a versenyszférában). 2009-ben a közzsférában nagyjából stagnált, míg a versenyszektorban csökkent a kereseti rés. Jelentős változás következett azonban be 2010-ben, amikor a hazai közzsférabeli kereseti rés elérte a 20%-ot.

2012-2013-ban Magyarországon volt a legmagasabb a férfiak és nők bére közötti differencia a nők rovására a közzsférában az EU-ban. 21 % körüli mutatójával Csehországban hasonló még a helyzet. Bulgáriában 2012-ben még 20 %-ot meghaladta ez a mutató, de 2013-ban már 20% alá csökkent. (érdekséggéppen megjegyezzük, hogy pl. Belgiumban a GPG -3% (2008, 2013), azaz a bér-differencia bár csekély, de az is a férfiak rovására valósul meg.)

Nők és férfiak között kiigazítatlan kereseti differencia, közsféra és versenyszféra, 2013, %, EU-s tagállamok

2013	Közszektor	Magánszektor
Belgium	-3,0	13,6
Bulgária	17,5	12,4
Csehország	21,2	22,7
Dánia	11,9	16,1
Németország	12,9	24,4
Spanyolország	15,0	22,3
Horvátország	13,6	8,3
Olaszország	7,6	17
Ciprus	0,3	24,1
Lettország	18,0	13,5
Litvánia	13,3	15,8
Magyarország	22,4	15
Hollandia	16,2	17
Lengyelország	3,7	16,1
Portugália	11,2	24,4
Románia	17,4	2,8
Szlovénia	6,1	8,8
Szlovákia	14,6	21,4
Finnország	18,8	17,9
Svédország	12,8	12,8
Nagy-Britannia	19,6	25,1

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>; [earn_gr_gpgr2ct]



Képzettség és a GPG – Magyarországon vannak a képzett nők a legrosszabb helyzetben!

Sokszor halljuk azt, hogy érdemes tanulni, egyrészt nagyobb eséllyel indul valaki a munkaerőpiacon, másrészt ez a fizetésekben is megmutatkozik.

Ez igaz, ámde azt is meg kell, hogy állapítsuk, hogy a fiúknak jobban megéri a tanulás, mint a lányoknak, különösen, ami Magyarországot illeti.

Az OECD 2015 novemberében kibocsátott adatai szerint (Hungary country note: [Education at Glance 2015: OECD Indicators](#)) szerint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők (25-64 évesek) keresete átlagban két és félszer magasabb, mint a középfokú végzettségűeké. Az OECD szakértők ezt többek között annak tudják be, hogy Magyarországon OECD országokkal történő összehasonlításban alacsony a felsőfokú végzettségűek aránya. Ha a jelenlegi tendencia folytatódik, akkor Magyarországon a fiataloknak csupán 22%-a kapja meg az alapfokú (bachelor) végzettséget (36% az OECD átlag), 15% a master-t (az EU átlag 21%, OECD átlag 17%), és mindössze 0,7%-a a doktori végzettséget (1,7% az OECD átlag). (A bachelor programba a fiatalok 41%-a lép be, szemben az OECD és az EU 21 57%-ával.) Az egy diákra eső költségvetési kiadás Magyarországon a legalacsonyabbak között szerepel, 2012-ben 5 564 USD volt, szemben az OECD 10 220 USD-s átlagával.

Míg az OECD országok átlagában a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők a hasonló végzettségű férfiak keresetének 73%-át kapják, addig Magyarországon csupán 64%-át (teljes munkaidős, éves keresetet véve figyelembe). Ez az OECD országokat figyelembe véve a negyedik legrosszabb arány, csupán Izrael, Brazília és Chile „előz meg” minket ebben.

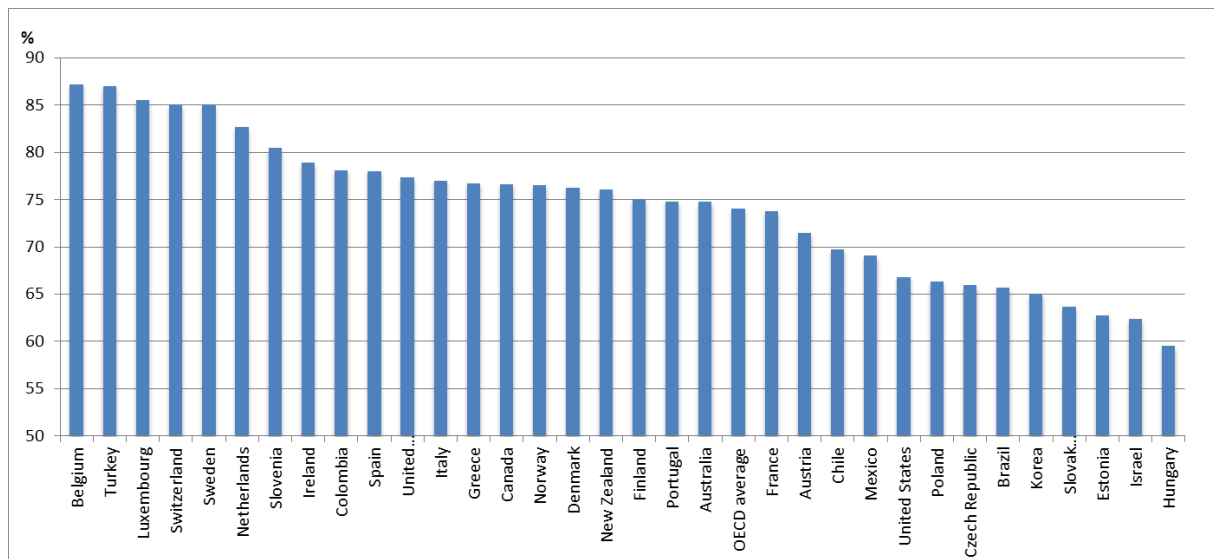
Ugyanezen adatbázis alapján - az OECD országok között a 35-44 évesek kategóriájában a magyar nők keresik a legkevesebbet a férfiakéhoz képest, a férfiak bérének mindössze 59%-át! Mindez ráadásul úgy történik, hogy mind az alapképzést, mind a mesterképzést elvégzők 61%-a nő.

35-44 éves felsőfokú végzettségű nők keresete a hasonló végzettségű férfiak keresetének százalékában (2013 vagy a legutolsó elérhető adat)

Éves átlag, teljes munkaidős keresetek

	Felsőfokú végzettséggel rendelkezők, %-	
	35-44 évesek	Év
Belgium	87	2013
Törökország	87	2013
Luxembourg	85	2013
Svájc	85	2012
Svédország	85	2010
Hollandia	83	2013
Szlovénia	80	2013
Írország	79	2013
Kolumbia	78	2012
Spanyolország	78	2013
Nagy-Britannia	77	2011
Olaszország	77	2013
Görögország	77	2012
Kanada	77	2013
Norvégia	77	2013
Dánia	76	2013
Új-Zéland	76	2013
Finnország	75	2013
Portugália	75	2012
Ausztrália	75	
OECD átlag	74	2011
Franciaország	74	2013
Ausztria	71	2011
Chile	70	2012
Mexikó	69	2013
USA	67	2012
Lengyelország	66	2013
Csehország	66	2013
Brazília	66	2013
Korea	65	2013
Szlovákia	64	2013
Észtország	63	2013
Izrael	62	2013
Magyarország	59	2013

35-44 éves felsőfokú végzettségű nők keresete a hasonló végzettségű férfiak keresetének százalékában, %



http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2015/indicator-a10-tables_eag-2015-table109-en

A hazai GPG uniós összehasonlításban. Tendenciák

GPG	2007	2013
10% alatti GPG jellemezte országok	Szlovénia, Olaszország, Málta, Portugália	Szlovénia, Málta, Lengyelország, Olaszország, Horvátország, Románia, Luxemburg, Belgium
20% feletti GPG által jellemzett országok	Finnország, UK, Görögország,, Ciprus, Litvánia, Németország, Csehország, Szlovákia, Ausztria, Észtország	Németország, Csehország, Ausztria, Észtország
EU GPG átlagérték alatti országok	Szlovénia, Olaszország, Málta, Portugália, Belgium, Luxemburg, Bulgária, Románia, Lettország, Lengyelország, Magyarország, Írország, Franciaország	Szlovénia, Málta, Lengyelország, Olaszország, Horvátország, Románia, Luxemburg, Belgium, Luxemburg, Bulgária, Románia, Lettország, Lengyelország, Írország, Franciaország, Belgium, Litvánia, Horvátország
EU GPG átlagérték feletti országok	Dánia, Svédország, Spanyolország, Hollandia, Finnország, UK, Görögország, Ciprus, Litvánia, Németország, Csehország, Szlovákia, Ausztria, Észtország	Finnország, Spanyolország, UK, Szlovákia, Németország, Csehország, Ausztria, Észtország, Magyarország

GPG – nemzetgazdaság egészére jellemző kép

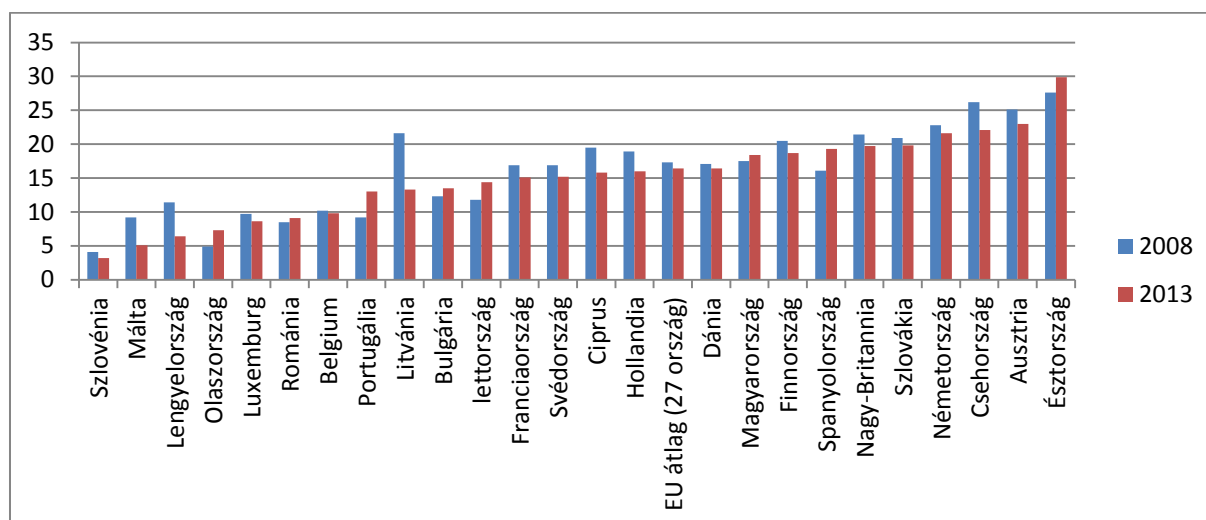
A nemzetgazdaság egészét tekintve, a magyarországi GPG mind 2008-ban, mind 2013-ban magasabb volt, mint az uniós átlag, ráadásul 2013-ban a hazai GPG csaknem 1 százalékponttal meg is haladta fél évtizeddel ezelőtti értékét.

Nők és férfiak között kiigazítatlan kereseti differencia (GPG) (nők és férfiak átlagkeresete közötti különbség a férfiak keresetének százalékában) , 10 főnél nagyobb vállalatok, teljes nemzetgazdaság a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, közigazgatás, védelem és kötelező társadalombiztosítás kivételével, %

	2008	2013
Szlovénia	4,1	3,2
Málta	9,2	5,1
Lengyelország	11,4	6,4
Olaszország	4,9	7,3
Luxemburg	9,7	8,6
Románia	8,5	9,1
Belgium	10,2	9,8
Portugália	9,2	13
Litvánia	21,6	13,3
Bulgária	12,3	13,5
Lettország	11,8	14,4
Franciaország	16,9	15,1
Svédország	16,9	15,2
Ciprus	19,5	15,8
Hollandia	18,9	16
EU átlag (27 ország)	17,3	16,4
Dánia	17,1	16,4
Magyarország	17,5	18,4

Finnország	20,5	18,7
Spanyolország	16,1	19,3
Nagy-Britannia	21,4	19,7
Szlovákia	20,9	19,8
Németország	22,8	21,6
Csehország	26,2	22,1
Ausztria	25,1	23
Észtország	27,6	29,9

Nők és férfiak között kiigazítatlan bérkülönbség (GPG), 10 főnél nagyobb vállalatok, teljes nemzetgazdaság a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, közigazgatás, védelem és kötelező társadalombiztosítás kivételével, %, 2008 és 2013



GPG az életkor alakulása szerint

Jellemzően a fiatalabb korosztályok esetében alacsonyabb a férfiak és nők kereseti rése. A 25 év alatti korosztály esetében Magyarországon a férfiak és nők kereseti rése mindössze 2,8% volt 2013-ban, igaz, ez is tendenciájában növekedést mutat a 2008 évi 0,5 %-hoz képest.

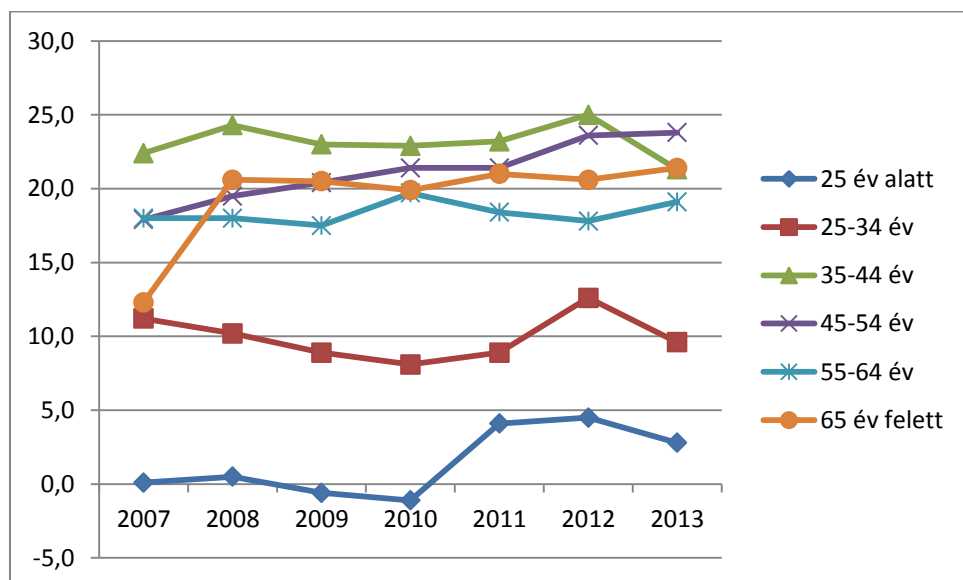
A legmagasabb a GPG – azaz a helyzet a legrosszabb – a 35-44 éves korosztályt illetően (2012-ben 25%-os GPG), illetve 2013-ban a 45-54 éves nők és férfiak között kereseti rés volt a legmagasabb (23,8).

Magyarország: nők és férfiak között kiigazítatlan kereseti differencia (GPG) %, életkor szerint

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
25 év alatt	0,1	0,5	-0,6	-1,1	4,1	4,5	2,8
25-34 év	11,2	10,2	8,9	8,1	8,9	12,6	9,6
35-44 év	22,4	24,3	23,0	22,9	23,2	25,0	21,3
45-54 év	17,9	19,5	20,4	21,4	21,4	23,6	23,8
55-64 év	18,0	18,0	17,5	19,7	18,4	17,8	19,1
65 év felett	12,3	20,6	20,5	19,9	21,0	20,6	21,4

Megjegyzés: 10 főnél nagyobb vállalatok, teljes gazdaság, a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, közigazgatás, védelem és kötelező társadalombiztosítás kivételével

Forrás: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>



Forrás: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

Összehasonlításképp megemlíthetjük, hogy Franciaországban a 25 év alatti korosztályban a nők és férfiak közötti kereseti rés 2011-2013-ban 7% a férfiak rovására. Ebben a korosztályban, Hollandiában és Szlovéniában is a kereseti rés a férfiak rovására valósul meg.

Csehországban a 35-44 éves korosztályt jellemző GPG a hazainál és magasabb, itt 2012-2013-ban a férfiak és nők keresete közötti különbség a férfiak keresetének százalékában csaknem 30 % volt. A 45-54 éves korosztály esetében a legrosszabb mutatóval Ciprus és Nagy-Britannia rendelkezik, az ő esetükben az e korosztályt jellemző GPG 27% körüli.

A 65 éven felüliek korosztályát illetően kiemelkedően rosszul járnak a spanyol nők, 2011-2013-ban a GPG az esetükben meghaladta az 50%!

A részmunkaidősöktől megtisztított bázison számított nemzetgazdasági szintű GPG: a magyar nők esetében a legmagasabb az EU-ban!

Azaz ez azt jelenti, hogyha a részmunkaidőben foglalkoztatottakat nem számítjuk, akkor is a magyar nők vannak a legrosszabb helyzetben, az EU-ban. A magyar részmunkaidőben dolgozók GPG-je – 9,4% (2013) – valamelyest enyhít a nemzetgazdasági GPG-n.

Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatás sokkal kevésbé elterjedt, mint más uniós tagállamokban, pl. elsősorban Hollandiában és Nagy-Britanniában, illetve a gazdasági válság során Németországban (az ún. minijob-ok). Ennek ellenére – a rész-és egész munkaidős foglalkoztatásra történő bontás során – azt a meglepő eredményt kapjuk, hogy a részmunkaidős foglalkoztatottak keresetétől megtisztított bázison számolva, nemzetgazdasági szinten a magyar GPG a legmagasabb az EU-ban (20,3%)! Azaz a részmunkaidőben foglalkoztatottak relatíve alacsony GPG-je javítja fel relatíve a nemzetgazdasági szinten számított hazai GPG-t!

GPG: rész-és teljes munkaidős foglalkoztatás során, 2013, %

	részmunkaidős	teljes munkaidős
Belgium	8,7	2,9
Bulgária	4,8	14,2
Dánia	4,7	18,2
Németország	12,0	19,5
Spanyolország	33,7	14,1
Horvátország	33,1	11,5
Olaszország	13,5	1,9
Lettország	5,5	16,2
Litvánia	2,5	13,7
Magyarország	9,4	20,3
Málta	-8,2	3,5
Hollandia	2,3	13,2
Lengyelország	13,5	6,2
Portugália	27,0	12,7
Szlovákia	18,4	19,3
Finnország	14,2	18,3
Svédország	5,7	12,5
Nagy-Britannia	4,4	16,3

Forrás:Eurostat, (earn_gr_gpgr2wt)

10 vagy annál több fős cégek,NACE Rev. 2 B-től S (-O)-ig.

Hazai GPG gazdasági tevékenység szerint

Versenyszféra: kiugró kereseti rés a pénzügyi és biztosítási tevékenységben!

A GPG ágazati bontásban jelentős eltérést mutat. *A versenyszférát illetően a pénzügyi és biztosítási tevékenységben dolgozó magyar nők és férfiak keresete közötti különbség a férfiak bérének 38 %-át teszi ki, tehát ebben az ágazatban járnak leginkább rosszul a nők a férfiakkal képest!* Magas a társadalmi nemek közötti kereseti rés a nők rovására az információs és kommunikációs ágazatban (25,5%), valamint a feldolgozóiparban (23,2%) (2013-as, Eurostat adatok). Az építőiparban viszont a társadalmi nemek közötti kereseti rés a férfiak rovására valósul meg (-12,7% (2013)). Ez jellemezte a vizsgált időszak (2009-2013) egészét).

A keresetek a legkiegyensúlyozottabbak a kereseti rés szempontjából a Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás és szennyeződésmentesítés (E) és a Ingatlanügyletek (L) terén.

Közsféra: kiemelkedő kereseti rés az oktatásban!

A közsférában 2013-ban kiugróan magas lett a nők és férfiak közötti kereseti differencia a nők rovására az oktatásban, 36%. 2009-ben ez a mutató „még csak” 18,9 % volt. Ez azt mutatja, hogy a vizsgált periódus végére a kereseti rés duplájára szökkent!

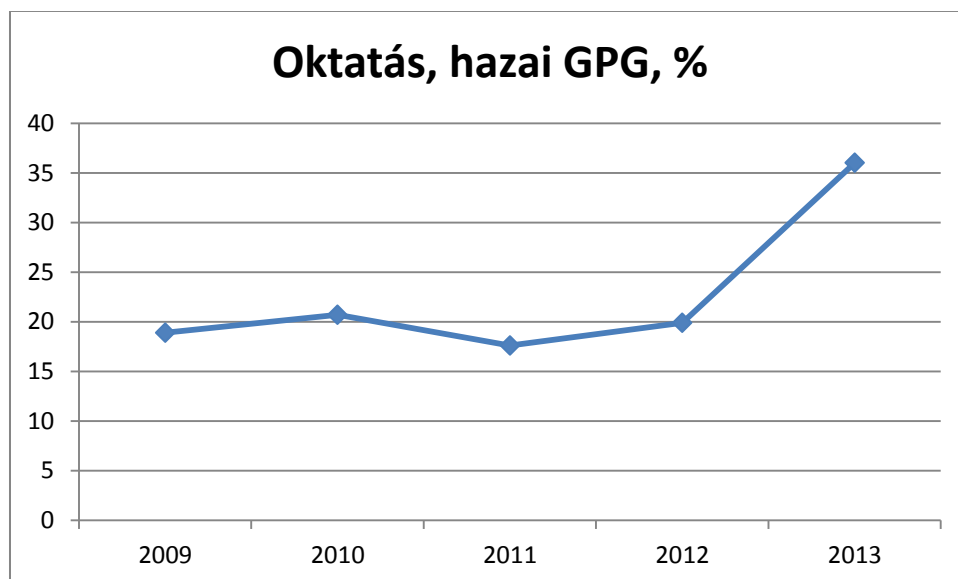
A Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás terén viszont határozottan javuló tendencia észlelhető, míg 2009-ben a kereseti rés – igaz akkor is alacsony – 7% volt, addig 2012/2013-ban már ez a férfiak rovására valósult meg.

A Humán-egészségügyi, szociális ellátás (Q) területén a kereseti rés 2009-2013 között nagyjából változatlan volt és a nemzetgazdasági átlag körül alakult.

Hazai GPG, 2009-2013, ágazati bontásban, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Feldolgozóipar C	25,4	26,4	25,8	26	23,2
Villamosenergia, gáz-, gőzellátás és légkondicionálás (D)	14,4	17,4	17	18,5	16,7
Vízellátás, szennyvíz, hulladékgazd. (E)	0	-1,7	-0,9	-2,4	2,8
Építőipar (F)	-15,3	-11,4	-12,4	-12,8	-12,7
Kereskedelem, gépjárműjavítás (G)	17,5	15,8	11,9	15,7	14,8
Szállítás, raktározás (H)	5,8	4,5	-0,7	-0,3	-3,3
Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás (I)	17,3	12,8	20,7	15,8	15,7
Információ, kommunikáció (J)	22,4	24,6	27,6	28,3	25,5
Pénzügyi, biztosítási tevékenység (K)	39,7	38,6	37,2	38,7	38
Ingatlanügyletek (L)	5,3	14,9	3,4	-1,3	3,3

Szakmai, műszaki, tudományos tevékenység (M)	10,2	14,7	14,4	12,7	13,9
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység (N)	2,4	5	11,1	6,5	9,1
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás (O)	7	3,7	3,9	-1,7	-0,8
Oktatás (P)	18,9	20,7	17,6	19,9	36
Humán-egészségügyi, szociális ellátás (Q)	17	16,1	16,4	16,1	16,2
Művészet, szórakoztatás, szabadidő [®]	2,9	3,2	12,4	16,6	16,9
Egyéb szolgáltatás (S)	12,4	14,5	5,1	13,9	10



GPG gazdasági tevékenység szerint, uniós összehasonlításban, 2009-2013**Feldolgozóipar C****Feldolgozóipar C, GPG, %**

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	24,4	:	:	:
Belgium	11,9	11,5	11,2	11,0	10,8
Bulgária	24,2	24,1	24,9	25,7	25,8
Svájc	21,2	19,8	19,6	20,2	20,3
Ciprus	33,5	33,4	32,7	30,7	30,0
Cseh Köztársaság	30,4	28,1	27,8	27,2	27,2
Németország	27,8	27,4	27,2	26,4	26,0
Dánia	14,5	14,0	13,2	13,7	13,0
Észtország	31,2	31,6	31,2	32,7	32,8
Görögország	:	18,3	:	:	:
Spanyolország	21,9	22,3	24,6	24,3	24,3
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	14,7	14,4	13,6	13,0	12,3
Franciaország	16,4	16,2	15,2	15,0	15,0
Magyarország	25,4	26,4	25,8	26,0	23,2
Írország	:	:	:	:	:
Izland	21,4	23,3	22,5	23,5	24,6
Olaszország	:	16,0	14,4	14,0	13,8
Litvánia	31,5	28,8	26,9	26,6	25,7
Luxemburg	16,9	16,2	15,4	14,4	14
Lettország	:	18,8	17,5	19,6	19,3
Málta	19,4	14,9	15,6	15,5	15,4
Hollandia	19,0	18,6	18,8	17,8	17,0
Norvégia	13,5	13,6	12,6	12,6	11,4
Lengyelország	24,1	20,9	21,2	21,4	21,4
Portugália	32,6	33,4	28,8	31,1	30,1
Románia	22,9	22,6	22,4	22,7	22,2
Svédország	9,3	8,9	7,7	7,3	6,6
Szlovénia	13,4	12,9	12,8	11,9	11,6
Szlovákia	29,2	27,4	28,3	28,1	28,9
Nagy-Britannia	21,5	21,7	20,6	20,5	20,3

Source: Eurostat ([earn_gr_gpgr2](#))

GPG, Villamosenergia, gáz-, gőzellátás és légkondicionálás (D)

GPG, Villamosenergia, gáz-, gőzellátás és légkondicionálás (D), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	23,6	:	:	:
Belgium	30,4	29,6	29,3	29,3	28,8
Bulgária	17,0	15,7	19,6	12,9	9,4
Svájc	18,6	15,8	16,1	16,4	15,9
Ciprus	20,4	19,3	18,2	14,8	10,3
Cseh Köztársaság	18,5	18,4	16,0	17,5	17,7
Németország	21,5	21,4	21,4	21,1	21,0
Dánia	17,4	20,1	18,6	20,7	20,4
Észtország	23,4	21,9	19,3	19,6	19,6
Görögország	:	23,0	:	:	:
Spanyolország	17,6	14,0	8,2	11,9	11,9
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	20,3	20,4	18,9	15,9	15,3
Franciaország	11,2	11,2	9,0	9,0	9,4
Magyarország	14,4	17,4	17,0	18,5	16,7
Írország	:	:	:	:	:
Izland	19,1	14,0	11,0	14,4	12,1
Olaszország	:	8,2	:	:	:
Litvánia	18,9	15,4	10,1	10,3	9,4
Luxemburg	:	5,1	4,2	3,4	3,0
Lettország	:	17,7	20,7	19,6	18,2
Málta	3,1	6,8	13,9	15,6	11,4
Hollandia	53,7	49,2	48,3	43,0	40,4
Norvégia	12,7	11,4	9,4	8,4	6,6
Lengyelország	8,7	9,4	8,3	7,2	7,2
Portugália	14,4	13,8	2,8	3,5	5,4
Románia	7,8	1,3	1,7	0,6	1,6
Svédország	11,5	10,3	9,7	8,0	8,0
Szlovénia	7,5	5,6	2,9	7,0	4,8
Szlovákia	12,5	15,9	9,4	10,5	12,8
Nagy-Britannia	26,5	28,9	27,3	24,4	27,4

Forrás: Eurostat ([earn_gr_gpgr2](#))

Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás és szennyeződésmentesítés (E)

Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás és szennyeződésmentesítés (E), GPG,
%

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	12,2	:	:	:
Belgium	0,0	-0,5	-0,8	-0,8	-1,7
Bulgária	8,2	8,2	2,8	2,6	2,6
Svájc	5,5	8,4	8,8	14,4	13,8
Ciprus	-6,5	-6,3	-6,3	-5,6	-6,4
Cseh Köztársaság	4,0	-1,2	2,1	0	-1,4
Németország	5,4	4,7	4,7	1,9	2,0
Dánia	7,8	6,8	8,9	6,1	3,8
Észtország	17,2	18,5	14,1	8,9	9,2
Görögország	:	11,2	:	:	:
Spanyolország	16,4	17,5	17,4	15,8	15,8
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	8,0	7,0	4,9	5,4	3,8
Franciaország	-8,2	-11,5	-10,3	-11,3	-12,9
Magyarország	0,0	-1,7	-0,9	-2,4	2,8
Írország	16,9	18,9	:	:	:
Izland	1,6	-2,7	-1,0	-6,3	-0,9
Olaszország	:	4,0	:	:	:
Litvánia	9,7	9,0	12,3	12,3	11,7
Luxemburg	:	-21,0	-19,7	-18,0	-15,9
Lettország	:	11,5	12,4	10,9	12,9
Málta	3,5	-3,1	-5,0	-6,7	-8,6
Hollandia	15,3	15,8	15,8	8,9	14,8
Norvégia	0,2	-0,5	-0,5	-5,3	-3,4
Lengyelország	3,2	1,6	1,2	0,7	0,7
Portugália	-8,0	-5,0	-14,9	-11,5	-15,1
Románia	2,4	-5,3	0,4	-0,8	-8,7
Svédország	2,0	2,8	-0,2	-2,2	-2,7
Szlovénia	-16,8	-16,3	-17,2	-15,7	-13,0
Szlovákia	-2,0	-9,1	-2,1	-0,9	-2,4
Nagy-Britannia	-8,9	-2,8	-6,6	-3,3	-5,3

Forrás: Eurostat [earn_gr_gpgr2]

Építőipar (F)

Építőipar (F), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	9,9	:	:	:
Belgium	-1,2	-1,6	-1,7	-1,9	-2,2
Bulgária	-4,3	-4,6	-8,3	-6,6	-9,3
Svájc	7,7	8,9	8,8	10,7	10,6
Ciprus	15,3	16,4	16,0	12,7	12,7
Cseh Köztársaság	11,3	6,1	8,5	7,9	7,3
Németország	13,2	12,7	11,8	13,1	10,3
Dánia	12,6	11,0	9,8	12,4	10,9
Észtország	21,1	19,3	17,7	19,5	19,4
Görögország	:	1,8	:	:	:
Spanyolország	3,3	3,0	4,3	4,1	4,1
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	8,1	7,6	7,6	6,1	5,1
Franciaország	-6,7	-9,1	-9,2	-9,2	-9,4
Magyarország	-15,3	-11,4	-12,4	-12,8	-12,7
Írország	11,0	2,8	4,3	4,6	:
Izland	-27,3	-18,6	-8,2	-11,0	0,6
Olaszország	:	-0,6	3,4	:	:
Litvánia	-0,5	-2,6	0,4	-1,3	-2,2
Luxemburg	-7,3	-7,7	-9,0	-9,1	-9,3
Lettország	:	2,8	-1,3	-1,1	-1,6
Málta	3,5	7,3	2,3	1,1	1,0
Hollandia	17,5	17,1	16,6	15,4	14,3
Norvégia	6,2	3,7	2,2	1,3	1,7
Lengyelország	-7,8	-10,3	-10,3	-10,3	-10,3
Portugália	-20,3	-20,2	-14,3	-13,2	-16,9
Románia	-19,8	-20,1	-19,9	-20,4	-24,3
Svédország	3,9	1,9	3,6	5,9	3,5
Szlovénia	-28,7	-24,8	-20,6	-20,4	-18,3
Szlovákia	9,1	4,6	0,5	6,9	2,3
Nagy-Britannia	20,7	16,8	19,0	15,8	16,8

Source: Eurostat ([earn_gr_gpqr2](#))

Kereskedelem, gépjárműjavítás (G)

Kereskedelem, gépjárműjavítás (G), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	27,5	:	:	:
Belgium	17,6	17,1	16,7	16,7	16,0
Bulgária	14,5	11,8	9,5	12,1	11,6
Svájc	27,1	27,3	27,0	25,5	25,3
Ciprus	31,7	31,2	31,5	30,8	28,5
Cseh Köztársaság	34,1	28,4	27,9	25,5	25,0
Németország	25,1	25,1	25,0	26,2	24,8
Dánia	21,0	22,8	22,2	19,6	20,4
Észtország	35,5	37,0	38,0	39,5	39,4
Görögország	:	17,6	:	:	:
Spanyolország	23,7	23,5	26,6	26,1	26,1
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	22,0	22,7	22,3	23,2	22,6
Franciaország	22,0	22,0	20,8	20,3	19,4
Magyarország	17,5	15,8	11,9	15,7	14,8
Írország	18,8	23,7	19,2	20,3	:
Izland	23,4	20,6	19,1	18,2	17,8
Olaszország	:	15,5	14,8	9,8	15,8
Litvánia	26,9	24,6	19,3	20,2	22,3
Luxemburg	26,9	27,0	25,8	24,9	24,2
Lettország	:	26,3	23,2	25,6	27,3
Málta	28,2	29,9	30,4	30,3	30,6
Hollandia	17,8	17,2	17,1	16,4	16,1
Norvégia	20,4	18,9	18,2	18,4	18,3
Lengyelország	26,8	26,7	25,6	24,4	24,4
Portugália	22,0	23,7	21,0	21,2	21,7
Románia	11	12,3	11,0	12,2	9,6
Svédország	14,6	14,2	14,7	13,3	13,1
Szlovénia	13,3	11,3	11,6	10,6	9,8
Szlovákia	28,5	28,0	26,9	28,7	27,3
Nagy-Britannia	26,5	26,0	24,3	22,6	23,5

Forrás: Eurostat ([earn_gr_gpgr2](#))

Szállítás, raktározás (H)

Szállítás, raktározás (H), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	7,3	:	:	:
Belgium	4,6	4,1	3,9	3,8	2,8
Bulgária	12,6	16,3	15,5	14,4	11,3
Svájc	19,1	13,7	13,0	12,6	12,4
Ciprus	41,6	36,8	34,4	33,1	32,7
Cseh Köztársaság	8,2	3,5	1,8	0,2	-0,4
Németország	4,9	3,9	4,4	6,1	3,5
Dánia	15,9	12,5	12,0	11,3	10,5
Észtország	16,3	14,7	10,6	6,7	6,7
Görögország	:	20,0	:	:	:
Spanyolország	13,8	11,1	10,1	9,5	9,5
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	12,1	14,9	12,6	11,2	9,6
Franciaország	3,5	2,3	0,4	0,7	-0,6
Magyarország	5,8	4,5	-0,7	-0,3	-3,3
Írország	8,3	10,9	7,5	6,3	:
Izland	20,0	16,1	16,5	15,4	18,4
Olaszország	:	3,1	0,4	1,5	-0,2
Litvánia	3,0	3,5	-2,4	-4,0	-5,8
Luxemburg	:	7,1	8,6	7,9	4,2
Lettország	:	14,8	8,5	8,4	6,2
Málta	12,0	10,4	9,5	11,1	11,0
Hollandia	19,2	18,2	18,2	16,8	16,1
Norvégia	12,1	12,1	11,3	10,2	11,8
Lengyelország	-4,9	-3,7	-3,8	-3,9	-3,9
Portugália	-13,2	-18,0	-15,3	-15,5	-16,8
Románia	9,5	1,9	4,7	-0,5	-0,5
Svédország	4,8	4,7	3,3	2,1	2,2
Szlovénia	-15,0	-15,2	-19,8	-21,6	-17,4
Szlovákia	3,7	2,4	1,4	5,3	4,0
Nagy-Britannia	4,2	3,6	2,4	2,4	4,6

Forrás: Eurostat ([earn_gr_gpgr2](#))

Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás (I)

Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás (I), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	9,9	:	:	:
Belgium	9,2	8,7	8,5	8,2	6,7
Bulgária	9,7	9,6	12,2	14,6	10,5
Svájc	9,3	8,4	8,4	11,9	12,5
Ciprus	23,1	22,1	20,9	20,0	19,5
Cseh Köztársaság	16,6	8,3	6,9	5,2	6,7
Németország	13,2	12,9	12,9	12,6	12,3
Dánia	4,7	8,3	8,0	5,3	4,8
Észtország	20,8	23,7	20,5	24,4	24,7
Görögország	:	13,7	:	:	:
Spanyolország	17,2	18,0	15,7	17,6	17,6
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	12,7	12,6	11,7	10,7	10,8
Franciaország	10,5	10,3	9,7	9,3	8,4
Magyarország	17,3	12,8	20,7	15,8	15,7
Írország	9,5	12,9	9	7,9	:
Izland	:	:	:	:	:
Olaszország	:	12,5	:	:	:
Litvánia	20,9	17,9	15,3	13,1	11,3
Luxemburg	17,2	17,0	17,1	16,6	14,3
Lettország	:	23,0	22,1	23,2	16,0
Málta	15,5	16,6	15,0	14,9	14,6
Hollandia	19,0	20,2	18,8	18,3	18,4
Norvégia	9,8	9,5	9,2	9,4	9,2
Lengyelország	23,2	27,7	19,5	11,2	11,2
Portugália	23,4	29,7	22,1	21,1	20,6
Románia	11,4	7,0	7,1	8,6	8,4
Svédország	8,3	8,9	8,3	7,9	6,3
Szlovénia	14,6	13,9	11,9	11,7	10,8
Szlovákia	16,5	11,3	0,4	13,7	12,4
Nagy-Britannia	14,8	14,5	15,2	13,6	12,9

Forrás: Eurostat [\(earn_gr_gpqr2\)](#)

Információ, kommunikáció (J)

Információ, kommunikáció (J), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	21,2	:	:	:
Belgium	15,3	15,2	15,1	15,0	14,8
Bulgária	19,7	13,8	8,3	12,2	14,3
Svájc	23,7	24,2	24,9	24,1	24,8
Ciprus	26,7	24,7	24,8	31,5	31,3
Cseh Köztársaság	35,5	33,0	31,4	31,3	31,6
Németország	28,6	28,1	28,0	27,8	26,8
Dánia	18,8	20,4	18,9	19,4	17,7
Észtország	29,5	29,5	24,3	31,6	31,6
Görögország	:	25,4	:	:	:
Spanyolország	17,1	14,7	15,9	16,7	16,7
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	16,4	15,7	15,2	13,9	14,3
Franciaország	18,0	17,7	16,6	15,8	15,9
Magyarország	22,4	24,6	27,6	28,3	25,5
Írország	25,0	26,2	25,4	26,4	:
Izland	15,1	17,9	17,7	18,8	18,6
Olaszország	:	17,9	22,7	25,0	:
Litvánia	28,4	27,1	25,7	26,4	27,8
Luxemburg	:	17,8	18,3	18,1	17,5
Lettország	:	25,0	24,2	23,4	24,6
Málta	12,4	11,0	10,1	11,1	10,8
Hollandia	17,9	17,4	17,8	16,8	15,9
Norvégia	17,4	16,8	17,2	16,0	14,8
Lengyelország	26,1	24,5	23,5	22,4	22,4
Portugália	17,4	13,2	14,7	12,7	11,3
Románia	7,1	9,8	11,1	11,0	14,1
Svédország	14,2	14,0	14,9	13,7	12,7
Szlovénia	16,4	14,6	13,4	13,2	12,5
Szlovákia	29,9	27,3	28,8	28,0	29,5
Nagy-Britannia	21,8	21,6	21,0	20,0	20,7

Forrás: Eurostat ([earn_gr_gpgr2](#))

Pénzügyi, biztosítási tevékenység (K)

Pénzügyi, biztosítási tevékenység (K), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	30,3	:	:	:
Belgium	22,2	22,1	21,9	21,8	21,3
Bulgária	23,8	24,5	21,4	26,7	26,6
Svájc	32,7	32,0	31,7	31,5	31,5
Ciprus	29,1	27,3	26,3	25,8	25,2
Cseh Köztársaság	49,0	42,1	44,3	45,0	41,3
Németország	29,6	30,0	30,3	30,0	29,9
Dánia	22,5	23,3	22,3	21,3	21,4
Észtország	42,3	43,9	41,1	44,9	44,9
Görögország	:	17,8	:	:	:
Spanyolország	23,3	22,5	23,4	23,1	23,1
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	36,6	36,4	36,3	35,6	34,4
Franciaország	31,4	30,7	28,7	28,4	28,3
Magyarország	39,7	38,6	37,2	38,7	38,0
Írország	:	:	:	:	:
Izland	36,8	32,2	33,9	34,3	37,1
Olaszország	:	21,7	23,1	25,2	27,5
Litvánia	45,4	43,2	40,8	40,0	39,9
Luxemburg	27,0	26,0	27,2	26,9	27,4
Lettország	:	37,6	35,4	39,0	36,2
Málta	28,7	30,6	29,3	28,5	28,7
Hollandia	24,4	23,9	23,5	22,8	22,1
Norvégia	31,4	31,4	31,6	29,5	29,3
Lengyelország	37,4	38,5	37,7	36,9	36,9
Portugália	23,3	25,9	25,9	23,2	22,5
Románia	23,2	17,8	23,6	21,1	26,8
Svédország	32,3	32,3	31,6	30,5	29,6
Szlovénia	24,8	22,8	21,6	20,6	20,8
Szlovákia	39,6	37,1	37,8	35,5	35,8
Nagy-Britannia	39,5	41,2	43,0	38,3	41,0

Forrás: Eurostat [\(earn_gr_gpgr2\)](#)

Ingatlanügyletek (L)

Ingatlanügyletek (L), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	27,0	:	:	:
Belgium	18,2	17,8	17,6	17,6	14,4
Bulgária	3,4	-0,2	-4,2	1,1	-1,1
Svájc	22	22,5	22,5	22,5	22,6
Ciprus	16,2	15,6	14,9	15,1	13,4
Cseh Köztársaság	15,6	21,8	20,7	18,7	19,5
Németország	21,5	20,5	19,4	20,4	22,2
Dánia	11,4	12,6	10,2	9,6	7,8
Észtország	19,3	22,8	30,0	22,9	22,9
Görögország	:	-12,9	:	:	:
Spanyolország	18,0	22,6	21,2	17,9	17,9
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	19,8	19,2	19,1	19,4	19,3
Franciaország	23,1	21,3	20,9	19,4	19,0
Magyarország	5,3	14,9	3,4	-1,3	3,3
Írország	28,1	29,5	:	:	:
Izland	:	:	:	:	:
Olaszország	:	25,2	:	:	:
Litvánia	18,5	16,3	14,7	13,0	12,8
Luxemburg	:	25,4	24,2	24,5	27,4
Lettország	:	7,9	4,0	-4,3	-3,9
Málta	33,3	44,8	28	25,9	28,3
Hollandia	13,0	11,6	11,7	10,9	10,3
Norvégia	19,3	18,0	16,6	17,8	15,0
Lengyelország	12,7	12,2	13,1	13,9	13,9
Portugália	36,6	35,7	41,0	35,5	30,6
Románia	7,7	11,3	18,3	7,9	2,7
Svédország	11,5	11,6	9,2	10,2	10,1
Szlovénia	7,4	8,9	9,0	4,5	-0,5
Szlovákia	26,8	18,5	25,0	20,5	35,2
Nagy-Britannia	28,3	26,9	24,8	23,0	24,1

Forrás: Eurostat ([earn_gr_gpgr2](#))

Szakmai, műszaki, tudományos tevékenység (M)

Szakmai, műszaki, tudományos tevékenység (M), GPG %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	34,0	:	:	:
Belgium	19,5	19,4	19,2	19,1	18,1
Bulgária	11,7	8,4	6,8	13,5	15,3
Svájc	27,3	24,0	23,9	28,0	28,0
Ciprus	35,3	33,6	33,1	33,5	33,3
Cseh Köztársaság	28,0	27,2	25,6	26,9	25,2
Németország	34,0	33,7	33,1	34,2	32,2
Dánia	23,2	24,7	23,8	23,2	22,5
Észtország	18,7	18,7	22,7	18,5	18,5
Görögország	:	27,8	:	:	:
Spanyolország	23,3	22,2	23,1	23,5	23,5
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	19,5	18,9	18,6	17,6	17,4
Franciaország	25,2	24,4	23,1	22,4	21,7
Magyarország	10,2	14,7	14,4	12,7	13,9
Írország	32,1	30,7	33,7	32,9	:
Izland	:	:	:	:	:
Olaszország	:	21,1	27,9	23,5	28,3
Litvánia	21,4	16,9	15,3	14,6	19,8
Luxemburg	:	21,1	21,4	20,9	20,6
Lettország	:	13,3	8,6	10,1	10,1
Málta	10,9	8,4	5,1	4,5	3,8
Hollandia	18,1	17,4	17,5	16,7	16,1
Norvégia	23,0	22,8	22,3	22,0	22,4
Lengyelország	19,5	17,4	18,3	19,2	19,2
Portugália	13,5	12,7	24,7	25,7	21,4
Románia	-1,4	-0,2	2,8	0,1	2,9
Svédország	18,2	18,3	17,4	19,0	16,1
Szlovénia	12,5	13,9	13,9	11,7	10,5
Szlovákia	23,3	12,7	11,4	18,3	12,9
Nagy-Britannia	29,2	28,3	29,4	26,6	25,7

Forrás: Eurostat [\(earn_gr_gpqr2\)](#)

Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység (N)

Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység (N), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	22,5	:	:	:
Belgium	18,0	17,6	17,3	17,2	16,6
Bulgária	-4,2	-7,5	-14,8	-13,1	-11,8
Svájc	21,3	21,6	21,3	25,0	25,2
Ciprus	27,9	19,7	17,8	17,0	14,6
Cseh Köztársaság	11,0	7,6	9,1	7,2	6,6
Németország	14,5	12,4	12,0	10,4	11,0
Dánia	-1,5	5,1	7,5	8,0	5,7
Észtország	18,2	16,0	6,9	17,6	17,4
Görögország	:	5,0	:	:	:
Spanyolország	16,5	16,4	16,3	14,7	14,7
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	14,1	15,8	14,5	14,0	13,4
Franciaország	5,4	9,0	8,2	7,8	7,5
Magyarország	2,4	5,0	11,1	6,5	9,1
Írország	19,1	15,7	16,6	18,6	:
Izland	:	:	:	:	:
Olaszország	:	8,4	-5,5	:	:
Litvánia	11,9	11,4	9,5	9,9	8,8
Luxemburg	:	15,1	13,1	14,4	14,5
Lettország	:	6,7	12,7	16,9	18,3
Málta	14,9	8,4	12,1	10,4	9,4
Hollandia	15,5	15,1	15,1	15,4	15,8
Norvégia	10,3	9,9	9,0	7,9	8,9
Lengyelország	6,0	-0,2	1,1	2,3	2,3
Portugália	15,2	22,0	19,0	18,2	17,5
Románia	-27,9	-21,3	25,9	-32,3	-31,5
Svédország	7,0	8,8	7,1	7,0	6,2
Szlovénia	15,1	12,7	11,1	8,7	7,6
Szlovákia	7,3	6,2	8,2	10,1	10,1
Nagy-Britannia	9,8	11,3	11,3	10,1	10,2

Forrás: Eurostat [\(earn_gr_gpqr2\)](#)

Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás (O)

Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás (O), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	:	:	:	:
Belgium	:	:	:	:	:
Bulgária	13,0	12,5	10,3	10,9	6,2
Svájc	17,4	17,2	17,2	12,4	12,1
Ciprus	18,8	16,0	16,3	14,7	14,3
Cseh Köztársaság	17,0	16,3	14,2	13,8	12,4
Németország	:	8,5	7,7	7,4	6,9
Dánia	11,0	9,6	8,7	7,8	7,6
Észtország	13,4	10,6	10,2	9,8	9,8
Görögország	:	15,9	:	:	:
Spanyolország	11,1	10,1	12,3	10,1	10,1
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	17,6	18,3	16,2	16,4	15,8
Franciaország	:	11,6	12,0	10,7	14,1
Magyarország	7	3,7	3,9	-1,7	-0,8
Írország	8,6	7,0	7,2	4,4	:
Izland	15,6	14,5	13,2	12,3	11,3
Olaszország	:	:	:	:	:
Litvánia	8,7	7,2	6,2	4,5	3,6
Luxemburg	:	:	:	:	:
Lettország	:	-3,4	-4,2	-3,3	-1,6
Málta	:	:	:	:	:
Hollandia	15,3	13,7	11,8	9,8	6,6
Norvégia	:	20,9	18,0	16,7	16,5
Lengyelország	17,1	16,8	17,2	17,6	17,6
Portugália	0,0	:	:	:	:
Románia	3,7	-0,2	2,5	1,3	1,8
Svédország	10,7	10,1	9,0	8,5	8,0
Szlovénia	8,5	5,5	4,7	4,3	2,5
Szlovákia	21,2	23,2	19,1	21,3	18,8
Nagy-Britannia	17,7	17,0	16,1	14,7	13,4

Forrás: Eurostat [\(earn_gr_gpqr2\)](#)

Oktatás (P)

Oktatás (P), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	27,8	:	:	:
Belgium	3,5	3,4	3,2	3,2	2,6
Bulgária	14,5	13,2	11,1	13,4	11,7
Svájc	13,6	12,5	13,0	13,8	13,7
Ciprus	11,3	11,4	11,0	10,2	9,3
Cseh Köztársaság	24,8	21,7	24,3	24,2	24,9
Németország	11,1	9,6	9,2	7,9	7,5
Dánia	8,7	8,8	8,5	8,0	8,0
Észtország	23,9	23,8	25,3	25,5	25,5
Görögország	:	12,4	:	:	:
Spanyolország	10,8	10,5	13,2	12,0	12,0
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	15,4	15,8	15,7	15,5	15,7
Franciaország	13,1	13,9	12,9	13,5	14,1
Magyarország	18,9	20,7	17,6	19,9	36,0
Írország	25,9	25,3	18	25,9	:
Izland	17,3	15,9	15,4	14,7	14,3
Olaszország	:	12,6	13,6	11,7	11,6
Litvánia	-3,2	1,0	-1,8	-0,7	-0,3
Luxemburg	9,6	6,7	6,8	6,1	5,8
Lettország	:	0,8	:	4,9	:
Málta	1,2	-3,0	-4,7	-3,4	-2,7
Hollandia	21,8	21,2	19,3	18,0	17,7
Norvégia	9,8	8,8	8,6	7,8	8,7
Lengyelország	2,8	1,0	1,3	1,6	1,6
Portugália	17,5	12,4	11,3	11,6	11,4
Románia	12,5	11,5	12,8	12,8	14,6
Svédország	11,3	11,2	11,8	11,4	10,9
Szlovénia	9,0	9,7	9,3	8,3	8,1
Szlovákia	14,9	14,5	15,8	15,9	14,6
Nagy-Britannia	18,5	16,6	18,3	17,5	17,7

Forrás: Eurostat ([earn_gr_gpgr2](#))

Az oktatásban 2013-ban a magyar nők és férfiak keresete közötti rés volt a legnagyobb a nők rovására uniós összehasonlításban (36%).

Humán-egészségügyi, szociális ellátás (Q)

Humán-egészségügyi, szociális ellátás (Q), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	12,0	:	:	:
Belgium	9,3	9,3	9,0	8,8	8,8
Bulgária	30,5	27,2	26,1	30,8	30,9
Svájc	20,8	19,1	19,5	19,9	20,2
Ciprus	35,4	37,6	41,5	35,2	35,5
Cseh Köztársaság	27,1	25,6	27,7	29,0	29,8
Németország	24,5	24,6	24,7	24,8	25,0
Dánia	8,9	10,0	10,2	10,4	9,5
Észtország	33,0	34,8	30,3	28,7	28,5
Görögország	:	20,6	:	:	:
Spanyolország	24,7	24,2	23,3	25,4	25,4
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	30,2	29,6	28,9	28,0	26,9
Franciaország	18,7	18,2	16,6	17,1	18,1
Magyarország	17,0	16,1	16,4	16,1	16,2
Írország	21,4	16,8	21,1	20,6	:
Izland	16,2	13,3	13,8	12,9	9,1
Olaszország	:	28,5	24,3	27,3	27,4
Litvánia	26,1	24,3	22,8	24,6	22,3
Luxemburg	5,4	5,2	5,1	4,3	4,6
Lettország	:	11,1	9,9	12,8	15,2
Málta	10,5	12,4	11,2	10,5	9,4
Hollandia	17,0	16,5	16,4	15,9	15,2
Norvégia	12,8	12,7	12,7	12,2	12,3
Lengyelország	20,3	17,8	19,2	20,6	20,6
Portugália	33,0	35,9	30,6	29,7	29,5
Románia	11,3	8,6	9,8	8,0	11,4
Svédország	14,0	13,3	15,2	15,0	14,1
Szlovénia	20,0	19,0	16,9	15,7	14,0
Szlovákia	17,5	23,8	24,1	24,1	22,5
Nagy-Britannia	31,6	30,9	29,3	29,2	28,0

Forrás: Eurostat ([earn_gr_gpgr2](#))

Művészet, szórakoztatás, szabadidő R

Művészet, szórakoztatás, szabadidő R, GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	34,0	:	:	:
Belgium	9,0	8,9	8,7	8,7	8,9
Bulgária	16,5	18,3	22,1	26,2	27,0
Svájc	13,7	14,4	15,0	20,3	20,3
Ciprus	33,6	37,1	37,9	37,0	37,2
Cseh Köztársaság	13,8	14,6	11,7	14,6	16,6
Németország	28,1	27,5	26,2	21,2	21,1
Dánia	9,7	9,6	9,4	8,0	8,9
Észtország	20,3	22,7	19,8	28,3	28,4
Görögország	:	2,4	:	:	:
Spanyolország	22,9	22,2	18,8	16,8	16,8
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	11,4	10,8	9,6	7,6	11,0
Franciaország	17,4	16,4	15,8	15,1	16,5
Magyarország	2,9	3,2	12,4	16,6	16,9
Írország	:	:	:	:	:
Izland	:	:	:	:	:
Olaszország	:	20,4	:	:	:
Litvánia	20,7	13,8	16,7	15,1	15,8
Luxemburg	:	19,5	18,0	16,2	14,3
Lettország	:	11,3	13,3	13,5	12,3
Málta	20,2	27,0	23,8	24,8	25,6
Hollandia	18,5	18,8	18,6	17,4	17,6
Norvégia	12,8	11,6	10,4	12,0	11,8
Lengyelország	13,6	11,9	10,1	8,3	8,3
Portugália	44,0	57,7	60,9	57,1	54,4
Románia	11,1	6,2	8,5	11,8	11,2
Svédország	9,7	11,1	10,3	10,4	10,8
Szlovénia	23,4	20,1	19,8	17,4	16,8
Szlovákia	16,9	7,7	14,9	14,9	18,0
Nagy-Britannia	28,0	31,2	23,3	28,1	23,9

Forrás: Eurostat [\(earn gr gpgr2\)](#)

Egyéb szolgáltatás (S)

Egyéb szolgáltatás (S), GPG, %

	2009	2010	2011	2012	2013
Ausztria	:	32,0	:	:	:
Belgium	20,2	20,2	20,0	19,9	19,7
Bulgária	0,8	-0,8	2,6	-6,0	-9,6
Svájc	23,1	22,7	23,2	24,1	24,1
Ciprus	48,6	48,1	49,1	47,7	47,7
Cseh Köztársaság	17,7	19,2	12,7	22,6	22,7
Németország	25,7	24,1	24,3	22,3	19,0
Dánia	12,3	13,1	15,9	12,6	11,5
Észtország	26,8	30,7	13,6	10,8	16,5
Görögország	:	28,7	:	:	:
Spanyolország	20,1	20,0	23,3	21,0	21,0
EU (27 ország)	:	:	:	:	:
Finnország	21,0	20,4	20,0	19,4	18,3
Franciaország	13,2	11,1	10,6	10,3	10,2
Magyarország	12,4	14,5	5,1	13,9	10,0
Írország	19,7	17,7	:	:	:
Izland	:	:	:	:	:
Olaszország	:	21,3	26,4	24,3	:
Litvánia	30,1	29,6	23,1	25,3	20,9
Luxemburg	:	17,6	17,6	17,4	16,6
Lettország	:	41,2	43,0	42,0	41,2
Málta	7,9	9,8	3,8	3,1	2,1
Hollandia	25,5	27,6	29,2	27,9	29,9
Norvégia	20,3	20,0	20,8	20,5	21,5
Lengyelország	23,6	18,4	24,5	30,6	30,6
Portugália	25,8	21,6	19,1	25,4	23,9
Románia	25,3	29,0	25,4	23,7	19,1
Svédország	13,2	13,7	12,9	10,8	10,4
Szlovénia	35,4	36,8	33,1	33,2	33,4
Szlovákia	1,0	-2,8	7,4	2,9	-13,6
Nagy-Britannia	21,0	20,9	19,7	16,9	18,7

Forrás: Eurostat ([earn_gr_gpgr2](#))

Okok

Lehetséges okok – korábbi, Bérbarométer (EQUAL projekt, 2008) felmérés szerint

A férfiak és a nők közötti bérkülönbségek **részben** a nőkkel szembeni **hátrányos** megkülönböztetésre, és **részben strukturális okokra** vezethetőek vissza. **Ez utóbbiak** abból adódnak, hogy a férfiak és a nők helyzete különbözik egymástól olyan jellemzők mentén, amelyek befolyásolják a jövedelmet. Ilyenek az iskolai végzettség, a gyermekek száma; az egyéni karriertörténettel kapcsolatos jellemzők, foglalkozási kategória, beosztás, a munkában töltött évek száma, a munkanélkülivé válások száma; strukturális jellemzők, mint a munkahely tevékenységi köre (gazdasági ágazata), köz- vagy a versenyszférabeli elhelyezkedése; a munkakörülményekkel kapcsolatos jellemzők, mint a cégméret, a női dolgozók aránya, kollektív szerződés megléte vagy hiánya. Amennyiben eltérő a férfiak és a nők eloszlása ezen jellemzők mentén, úgy az átlagos férfi és női jövedelem akkor is különbözni fog egymástól, ha egyébként semmiféle diszkriminációs hatás nem lép fel. Megtörtént egy korábbi (MSZOSZ EQUAL Bérbarométer, 2007) projekt során kialakított adatbázis (10 000 fő) adatainak tényezőkre bontása (azaz annak vizsgálata, hogy a nők és férfiak közötti bérkülönbség mekkora mértékben tudható be a diszkriminációnak, és mekkora mértékben a különböző fent említett strukturális tényezőknek).

Főbb megfigyelések

Magyarország, nők és férfiak közötti bérkülönbség (2007), nemzetgazdaság egésze

- bruttó havi átlagbér alapján mért bérkülönbség: 20,8%
- nettó havi átlagbér alapján mért bérkülönbség: 17,7%

A bérdifferentia legfőbb megfigyelt okai – okozó *tényezőkre bontás nélkül*⁶

Gyermekek száma (25-26% bérrés 2 vagy több gyerek esetén, 14% egy gyermek esetén, 8% bérrés gyermek nélkül)

Életkor (56 év felett 24%)

⁶ Forrás: Borbély Szilvia-Vanicsek Mária, A nők és férfiak bére közötti különbségek” MSZOSZ/SZGTI, 2008, ISBN 978-963-06-4177-7

Munkahelyi státus (nem fizikai dolgozók 26%)

Cég nagysága (a nagyobb cégeknél nagyobb jövedelem és nagyobb bérdifferentia)

Lakóhely típusa és földrajzi elhelyezkedés (a legnagyobb bérdifferentia Budapesten -21%)

Ágazat és ágazati jövedelem szint – (nagyobb jövedelem jellemezte ágazatokban nagyobb, alacsonyabb jövedelműekben, alacsonyabb bérdifferentia)

Képzettség – egyetemi végzettségűek - 22%

A bérdifferentiát *diszkriminációs és strukturális tényezőkre bontva*⁷ a következőt kaptuk:

Diszkriminációs faktor: 26,9% (azaz a nők keresete, ha nem hatna a diszkriminációs faktor, csak a strukturális tényezők, 7,2%-kal lenne magasabb, mint a férfiaké). A férfiak és nők nettó bérének 17,7 %-os különbsége a két tényező (diszkriminációs és strukturális eredője).

A diszkrimináció három legfőbb – a tényezőkre bontás során - beazonosított területei

- **Képzettség** (a diplomás nők esetében nagyobb a diszkrimináció, akkor is, ha magasabb a fizetésük, mint az alacsonyan képzetteké)
- **Munkatapasztalat** (a munkában eltöltött évek számával nő a diszkrimináció)
- **A nők aránya a munkaszervezetben** (a nőket erősebb diszkrimináció éri az olyan munkaszervezetekben, ahol a férfiak aránya magasabb)

Megjegyzés: bár a felmérés és tényezőre bontás nem friss, a tendencia feltételezhetően nem sokat változott.

⁷ A strukturális tényezőkre való bontás során a 25-55 éves, teljes munkaidőben dolgozók szűrt mintája került felhasználásra. A tényezőkre bontás az Oaxaca-Blinder módszer szerint történt. Forrás: András Riegler: Decomposition of the gender pay gap in Hungary, EQUAL H005, Bérbarométer.hu

A GPG lehetséges okai - WITA-GPG felmérés eredményei

GPG	Országos	Ágazati	Munkahelyi
Lehetség es okok	Elégtelenszabályozás, ellenőrzés, monitoring, társadalmi nemek nemi esélyegyenlősége politika és stratégia Elégtelen megfelelő pályatanácsadás, oktatáspolitikák. Gender sztereotípiák, amelyek a társadalmi nemek egyenlőtlenségéhez vezetnek	Foglalkozásbeli specializációk/ olyan ágazatok, alágazatok ahol többségében férfiak vagy többségében nők dolgoznak	Diszkriminációs attitűd a munkáltató részéről Családbarát munkakörülmények hiánya (rugalmas munkaidő hiánya, büntetlen szülői szabadság hiánya) A dolgozó nő anyasága miatti kedvezőtlen munkaszerződések 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

Megoldáskeresés

Megoldáskeresés: új projekttel a nők és férfiak bérkülönbsége ellen

A JUST/2013/Action Grants keretében az Amszterdami Egyetem Munkaügyi Kutatóintézete, az AIAS adta be az „**Innovatív eszközökkel a nők és férfiak keresete közötti különbség (Gender Pay Gap, GPG) ellen**” című pályázatot még 2014 tavaszán. A projekt partnerei az MSZOSZ és a szlovákiai CELSI - Central European Labour Studies Institute. A projekt támogatója az ETUC, további résztvevői a hollandiai WageIndicator alapítvány (akivel a korábbi EQUAL projekt keretében létrehoztuk a www.berbarometer.hu-t), a holland FNV In Beweging és FNV Vrouwenbond szakszervezetek, valamint a spanyol Comfia CCOO.

A projekt kétéves, három fő részből áll, hivatalosan 2015 decemberében (gyakorlatilag 2015. március 9-i pozsonyi indítóértekezlettel) kezdődött 2016 decemberében fejeződik be. Az *első* rész a Wageindicator (magyarországi tagja a Bérbarométer) bér-és munkakörülményekkel kapcsolatos adatgyűjtése 28 EU tagállamot és döntően a pénzbeli és nem pénzbeli juttatásokat illetően, miután a hangsúly egyre inkább ezekre terelődik rá, s ezek azok az adatok, amelyeket az Eurostat nem gyűjt. Ezek az adatok – feldolgozásuk után – a szakszervezetek és más érdeklődők rendelkezésére fognak állni. Ennek a résznek a főfelelőse az AIAS (Wageindicator) és a CELSI. Az elkészítendő anyagok között vannak a következők: Szakszervezeti politikák a GPG leküzdésére az uniós tagállamokban, valamint „10 legjobb gyakorlat a GPG csökkentésére – kollektív alkunál/ megállapodásnál/ esélyegyenlőségi tervnél”; továbbá öt ágazatot részletező 3 országjelentés a WI adatbázis adatainak felhasználásával. A projekt *második részében* 5-5 szeminárium kerül megvalósítására a szakszervezetek részére, szemináriumonként 10-10 résztvevővel Magyarországon, Spanyolországban és Hollandiában. A szemináriumokon a résztvevők megvitatják, milyen módon lehetne a kollektív szerződésekben megjeleníteni a projekt célját. Az alapcél ugyanis az lenne, hogy minél több KSZ-ben jelenjen meg ez a törekvés. Ez nemcsak azt jelenti, hogy a KSZ-ben (esélyegyenlőségi tervben) szempontként (kíváncságnaként) megjelenik az esélyegyenlőség, egyenlő munkáért egyenlő bért elve, hanem ennek méréséhez módszertani fogódzó is kialakításra kerül, illetve a karrierbeli esélyek is figyelembe lesznek véve. A 15 szemináriumot követően egy – továbbiakban - elkészítendő sablon szerint feldolgozásra kerülnek a vitákon elhangzottak, azoknak a tanulságai. A projekt és eredményei bemutatására kerültek az ETUC kongresszuson (2015. szeptember 29 –október 2); illetve az ETUC két munkacsoportjában (Kollektív Alku Koordinációs Munkabizottság és Nők Munkabizottság). A projekt *harmadik részének* célja a figyelemfelhívás, tájékoztatás, felelőse a Wageindicator. Ez azt jelenti, hogy a Wageindicator-höz tartozó EU tagországbeli honlapokon (28+1) (beleértve a Bérbarométert is) megjeleníti a projektet, sajtóközleményeket jelentet meg és kialakít egy Gender Pay Gap elnevezésű és témájú alhonlapot.

WITA-GAP (With Innovative tools against gender gap) projekt JUST/2013/Action Grants No 4000004929 - Innovatív eszközökkel a nők és férfiak keresete közötti különbség (Gender Pay Gap, GPG) ellen – Amszterdami egyetem – Wageindicator projekt, MASZSZ partnerségben, 2015-2016

Eddigi eredmények

Megtörtént az EU 28 tagállama felmérésének tapasztalatai alapján

- országos, ágazati, munkahelyi szintű beazonosítás,
- annak felmérése ki és hogyan diagnosztizálhatja a férfiak és nők közötti bérkülönbséget,
- milyen eszközök állnak a kezelés rendelkezésére az egyes szinteken

Megvalósult az 5 magyarországi szeminárium.

Működnek a WageIndicator „Gender pay Gap” honlapjai.

A szociális párbeszéd lehetséges szerepe

Az Európai Bizottság 2014 márciusában ajánlást fogalmazott meg a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről, amit Magyarország sem hagyhat figyelmen kívül. ⁸ Az ajánlás „homlokterében a bérkategóriák átláthatóságának növelése áll, ami elengedhetetlen az egyenlő díjazás elvének hatékony alkalmazásához”, valamint „A munkavállalók, munkáltatók és szociális partnerek számára lehetővé teszi, hogy megfelelő intézkedéseket hozzanak az egyenlő díjazás elvének alkalmazására.” (15. pont. Ez az ajánlás kiemelkedik azzal, hogy kimondottan a szociális partnerek feladatára és felelősségére apellál. Az ajánlás külön is kiemeli ebben a szociális partnerek szerepét azzal, hogy a következőképpen fogalmaz: „A tagállamoknak ösztönözniük kell a magán- és állami munkáltatókat, valamint a szociális partnereket arra, hogy fogadjanak el a bérek összetételére és struktúrájára vonatkozó átláthatósági politikákat.” (2. pont). Bár a jelzett dokumentum úgynevezett ajánlás, azonban felszólítja a tagállamokat „A tagállamoknak intézkedéseket kell elfogadniuk a bérek átláthatóságának előmozdítására”. (2. pont).

„A tagállamoknak intézkedéseket kell elfogadniuk a bérek átláthatóságának előmozdítására. Ezeknek az intézkedéseknek az alábbi 3–6. pontokban ismertetett fellépések közül legalább egyet tartalmazniuk kell, a tagállam sajátos helyzetének figyelembevételével.

A munkavállalóknak a díjazás szintjére vonatkozó tájékoztatáshoz való joga

3. A tagállamoknak megfelelő és arányos intézkedéseket kell hozniuk, amelyek biztosítják, hogy a munkavállalók tájékoztatást kérhessenek az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző alkalmazotti kategóriák díjazásának nemek szerint lebontott szintjeiről. E tájékoztatásnak ki kell terjednie a díjazás rögzített alapelvetményen kívüli kiegészítő és változó elemeire, így például a természetbeni juttatásokra és pótlékokra.

A díjazásra vonatkozó adatszolgáltatás

4. A tagállamoknak intézkedéseket kell hozniuk, amelyek biztosítják, hogy a legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozások és szervezetek rendszeresen tájékoztassák a munkavállalókat, a munkavállalók képviselőit és a szociális partnereket az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban fizetett, nemek szerint lebontott átlagos javadalmazásról.

Béraudit

5. A tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk, amelyek biztosítják béraudit elvégzését a legalább 250 főt foglalkoztató vállalkozásoknál és szervezeteknél. Az auditnak ki kell terjednie az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban foglalkoztatott nők és férfiak arányának és az alkalmazott munkakör-értékelési és besorolási rendszernek az elemzésére, valamint a díjazásra és annak a nemi alapon alkalmazott különbségeire vonatkozó részletes információkra. A béraudit eredményét kérésre hozzáférhetővé kell tenni a munkavállalók képviselői és a szociális partnerek számára.

Kollektív tárgyalások

6. A tagállamoknak a szociális partnerek függetlenségének sérelme nélkül és a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban biztosítaniuk kell, hogy a kollektív tárgyalások megfelelő

⁸ A BIZOTTSÁG AJÁNLÁSA (2014. március 7.) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (2014/124/EU)

szintjén a felek megvitassák az egyenlő díjazás kérdését, ideértve a bérauditok kérdését is.”

A bérek átláthatóságának biztosítását szolgáló, ajánlott intézkedések között – amelyekből a tagállamoknak legalább egyet el kell fogadniuk – tehát van olyan is, amelynek végrehajtása kimondottan a szociális partnerek hatókörébe tartozik. Eszerint *„A tagállamoknak a szociális partnerek függetlenségének sérelme nélkül és a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban biztosítaniuk kell, hogy a kollektív tárgyalások megfelelő szintjén a felek megvitassák az egyenlő díjazás kérdését, ideértve a bérauditok kérdését is.” (6. pont)*

Az Ajánlás az adatvédelemmel kapcsolatban egy korábbi irányelv alkalmazására hivatkozik:

Adatvédelem

9. Amennyiben a 3–8. pont alatti intézkedések szerinti adatszolgáltatás személyes adatok felfedésével jár, az adatszolgáltatás során a nemzeti adatvédelmi jogszabályoknak és különösen a 95/46/EK európai parlamenti és a tanácsi irányelvét átültető jogszabályoknak megfelelően kell eljárni.⁹

Ahhoz, hogy az ajánlás megvalósulhasson, fontos az „egyenlő értékű munka fogalmának” rögzítése, valamint a megfelelő – diszkriminációmentes - munkakör-értékelési és besorolási rendszerek alkalmazása. Ehhez a következőképp ad útmutatást az ajánlás:

„Az egyenlő értékű munka fogalma

10. A tagállamoknak az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatával összhangban pontosítaniuk kell jogszabályaikban az „egyenlő értékű munka” fogalmát. A munka értékét objektív kritériumok – így a képesítési, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, az elvállalt munka és a feladatok jellege – alapján kell felmérni és összehasonlítani.

Munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek

11. A tagállamoknak elő kell mozdítaniuk a nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek kialakítását és alkalmazását, valamint – egyebek mellett állami szektorbeli munkáltatói minőségükben – a nemek szerint differenciáló díjazási skálákon alapuló esetleges bérdiszkrimináció megelőzését, vagy feltárását és megszüntetését. Különösen ösztönözniük kell a munkáltatókat és a szociális partnereket a nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek bevezetésére.

12. A nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek tekintetében a tagállamokat arra ösztönözzük, hogy merítsenek a 2006/54/EK irányelv alkalmazásáról szóló jelentést kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 1. mellékletében foglaltakból.”

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 1995. október 24-i 95/46/EK irányelve a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (HL L 281., 1995.11.23., 31. o.).

Horizontális rendelkezések

Az Ajánlás horizontális rendelkezései között is vannak a szociális partnerekre vonatkozóak. Egyebek mellett a szociális partnereknek is feladata a *tudatosság növelése*. Eszerint:

„A tudatosság növelése

17. A tagállamoknak az állami és magánvállalkozások és szervezetek, a szociális partnerek és a közvélemény körében erősíteniük kell a tudatosságot az egyenlő díjazás, az egyenlő értékű munka és az átláthatóság elvének előmozdítása, a nemek közötti bérszakadék okainak felszámolása és a béregyenlőtlenségek elemzését és értékelését segítő eszközök kialakítása érdekében.”

A szociális partnereknek, közöttük a szakszervezeteknek - e béranomáliák megszüntetésében elsősorban érdekelteknek – saját maguknak is ismerniük kell e kérdéskört, ahhoz, hogy küldetésüknek és az uniós ajánlásnak megfelelően érdemben fellépjenek.

Az EU Bizottság ajánlása, összefoglalás

A Bizottság 2014.03.7-i ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről

A tagállamoknak

- ösztönözniük kell a szociális partnereket a bérek összetételére és struktúrájára vonatkozó átláthatósági politikák elfogadására
- Intézkedéseket kell elfogadniuk a bérek átláthatóságának előmozdítására – a következőkből legalább egyet:
 - ✓ A munkavállalók a díjazás szintjére vonatkozó tájékoztatást kérhetnek
 - ✓ A díjazásra vonatkozó rendszeres adatszolgáltatás munkaköri kategóriánként – (min 50 fős cégek)
 - ✓ Béraudit (min 250 fős cégek) – munkaköri értékelési és besorolási rendszer elemzése, férfii/nők száma, díjazása. Kérésre az audit eredményét a munkavállalók képviselői rendelkezésére kell bocsátani
 - ✓ Kollektív tárgyalások

Biztosítani kell, hogy a kollektív tárgyalások megfelelő szintjén a felek megvitassák az egyenlő díjazás kérdéseit, ideértve a bérauditok kérdéseit is.

Fellépés az EU-ban a GPG-vel szemben – szociális párbeszéddel a GPG enyhítésére

Hogyan és ki diagnosztizál?

GPG	Országos	Ágazati	Munkahelyi
Hogyan diagnosztizáljuk?	Bérstatisztikák KSH, Munkaerőpiaci felmérések (LFS), vállalati jelentések, TB adatok, Eurostat, ILOSTAT Database, OECD, WageIndicator adatbázis	Ágazati bérelemzések, WageIndicator adatbázis	Egyenlő munkáért vagy egyenlő értékű munkáért kapott bér monitoringjának hiánya Speciális útmutatók és képzési programok
Ki diagnosztizál?	Szociális partnerek, beleértve a szakszervezeteket Kutatóintézetek és tanácsadó testületek Ellenőrző testületek, esélyegyenlőségért harcoló civil szervezetek	Szociális partnerek, beleértve a szakszervezeteket Szociális párbeszéd bizottságok Európai, ágazati szociális párbeszéd bizottságok	Szakszervezetek és bizalmik Üzemi tanács HR management Munkavállalók

Milyen eszközeink vannak a GPG kezelésére?

GPG	Országos	Ágazati	Munkahelyi
Mely eszközök állnak rendelkezésre?	Jogi szabályozás Ellenőrző szervek és felügyelet Kollektív alku Minimum bér alkalmazása Figyelemfelhívó kampányok	Kollektív megállapodások Ágazati minimum bér alkalmazása Jó gyakorlatok alkalmazása, mint nők vagy férfiak dominálta ágazatokban létrehozott hálózatok	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

Kollektív alkuval és kollektív szerződésekkel a GPG ellen

A WITA-GPG projekt egyik célja az, hogy a kollektív alku során szó essen a férfiak és nők közötti bérszakadék kezeléséről is. Az EU különböző tagállamaiban mért felmérés során összegyűjtésre kerültek olyan kollektív megállapodás szövegrészek, amelyek éppen a férfiak és nők bére közötti szakadék csökkentését célozzák.

E példák között találjuk a következő – mintának is tekinthető – eseteket:

1. példa
A teljes bérköltség.....%-át a férfiak és nők bére közötti különbség csökkentésére kell fordítani.
2. példa
a) Éves bérelemzést (monitoringot) kell a vállalatnál megvalósítani a nemek közötti bérkülönbség feltárására; b) a költségvetésben forrást kell biztosítani a nők és férfiak közötti béregyenlőség megvalósítására; c) akciótervet kell kialakítani és alkalmazni a bérkülönbségek korrigálására; d) a munkavállalókat tájékoztatni kell arról, hogy a részmunkaidőben történő munkavégzésük vagy a valamilyen típusú szülési szabadságon eltöltött idejük milyen következményekkel jár majd a nyugdíjukra
3. példa
a) A férfiak és nők bére közötti különbség lecsökkentése érdekében és/vagy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért előmozdítása érdekében a vállalat egyéni bérkorrekciót (emelést) alkalmaz. A bérkorrekció évente/kétévente/.... legalább egyszer valósul meg, a képzettségi szint, egyéni professzionalizmus, munkaköri beosztás, a munkában eltöltött évek száma, képzés, munkakategória, munkakörülmények, az elvégzett munka nehézségi foka és komplexitása alapján. b) E körülmények figyelembe vétele alapján a monitoringnak legalább évente/kétévente/.....évente meg kell valósulnia. c) Biztosítani kell a részmunkaidős és teljes munkaidős dolgozók egyenlőségét. Speciális monitoringot kell alkalmazni a részmunkaidős alkalmazottak esetében annak érdekében, hogy biztosítva legyen a teljes munkaidőben alkalmazottakkal való egyenlőségük. d) A rendszeres monitoringot a HR-nek és a szakszervezetnek együtt kell végeznie; e) A vállalatnak biztosítani kell a szakszervezeti képviselő számára az időt és a képzést, hogy az részt tudjon venni a rendszeres monitoring folyamatában.

4. példa
A szülői szabadságon (GYES-en, GYED-en, GYET-en) eltöltött időt figyelembe veszik a) a bérbesorolásnál, b) a törzsgárda jutalomnál
5. példa - ágazati alku
Bérkiegészítés béregyenlőség elérése céljából' záradék. a) Az ágazatban az éves béremelés%-kal magasabb, mint a szociális partnerek országos ajánlása. b) A bérkiegészítés mértékét a szociális partnerek közti alku dönti el a következő szempontok figyelembe vételével: i) az ágazatban tapasztal férfiak és nők bére közötti differencia; ii) pénzügyi lehetőségek (termelékenység alakulása és jövedelemképző kapacitás az ágazatban).
6. példa
Figyelemmel kell kísérni az egyenlő bánásmódot és különös tekintettel a fizetést illetően.
7. példa
A vállalat/ágazat nem engedélyez semmilyen diszkriminációt és valamennyi dolgozója számára biztosítja az egyenlő bánásmódot. A vállalatnál/ágazatban kisebbségben lévő nemet illetően specifikus kritériumokat alkalmaz a) a felvételnél; b) a munkaszerződés határozatlan idejűvé alakításánál; c) a nem-semleges kiválasztásnál; d) az előremenetelnél és a képzésnél nők és férfiak %-os kvóta alkalmazásával abból a célból, hogy a felelősséggel járó beosztások megoszlása egyenlőbb legyen a két nem között; e) az anyasági szabadságnál; f) a prémiumok kontinuitásnál; g) a bérfejlesztésnél
8. példa
A vállalat Esélyegyenlőségi tervet készít és stratégiát/tervet alkalmaz a) a foglalkozási szegregáció ellen; b) az előreléptetés, képzés; c) az azonos munkáért és/vagy azonos értékű munkáért a férfiak és nők egyenlő bére; d) a személyes, a családi élet és a munka összeegyeztetése; f) a szexuális zaklatás megelőzése érdekében.
9. példa
Szakszervezeti kezdeményezésre a munkáltató esélyegyenlőségi tervet készíthet. Az esélyegyenlőségi tervnek különösen ki kell térnie a nők, a 40 évesnél idősebb dolgozók, a roma dolgozók, a rokkantak, az egyedülálló szülők és a két vagy több tíz évesnél fiatalabb gyermeket nevelő szülők esélyegyenlőségére. Az esélyegyenlőségi terv tárgyalhatja a bérrel, a foglalkoztatási helyzettel, a munkakörülményekkel, a szakmai karrierrel, a képzéssel, a munkahelyi egészséggel és biztonsággal, vagy a szülői szereppel és kötelességgel összefüggő

programokat.

10. példa

A munkaadó vállalja, hogy törekszik az egyenlő munkáért egyenlő bért követelmény betartására. Ennek érdekében átvizsgálja a bérbesorolási rendszerét a lehetséges diszkrimináció kiszűrésére; évente felülvizsgálja a bérrendszerét és összehasonlítja a mikro- és makrogazdasági adatokkal és javaslatot tesz az esetleges hátrányos helyzetek megszüntetésére. Folyamatosan ellenőrzi a bérkategóriákat, átnézi a munkaleírásokat a diszkriminatív elemek kiszűrése végett.

Figyelem! Magyarországon a 2012. évi Munka Törvénykönyve szabályozza a szülési szabadságról visszatértek estében is az éves bérfejlesztésben való részesedés jogát!

Eszerint a szülési, ill. a fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a többi munkavállaló munkabére emelkedhet, az anya az éves bérfejlesztésekből kimaradhat, ezért a jogszabály úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a fentiek szerinti távollét megszűnését követően köteles ajánlatot tenni a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Az ajánlattétel során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni; ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

Vannak olyan uniós példák, ahol ez a kitétel a kollektív megállapodás részét képezi.

A béregyenlőség céljának elérését tartalmazó konkrét kollektív szerződések az EU-ban

- 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 bérpolitikát 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 bérdifferentia 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

Megfelelő monitoring

- 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

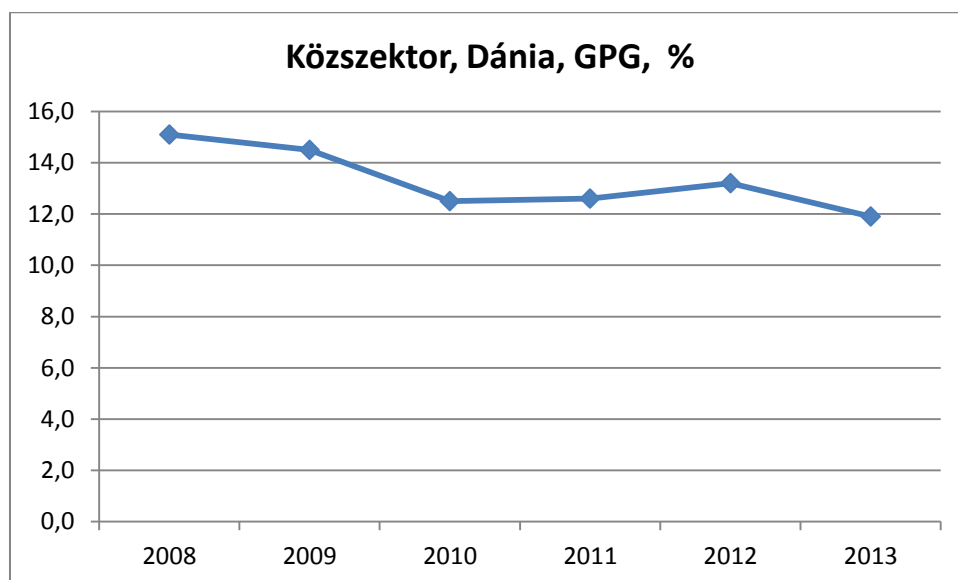
- Képzési anyagok, mint a spanyol CCOO szakszervezet kézikönyvel, Szakszervezeti útmutató a férfiak és nők közötti hatékony egyenlőség alaptörvényéhez (*Organic Law for Effective Equality between Men and Women, Union Guide*) (2009), segíti a törvényt esélyegyenlőségi tervekké alakítani.
- Szakszervezeti 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.)

Megoldások a GPG ellen a közszektorban – EU-s példák

Dánia

Kollektív megállapodás és bérbizottság a közszektorban

A dán közszektorban a GPG sokkal alacsonyabb szokott lenni, mint a versenyszektorban.

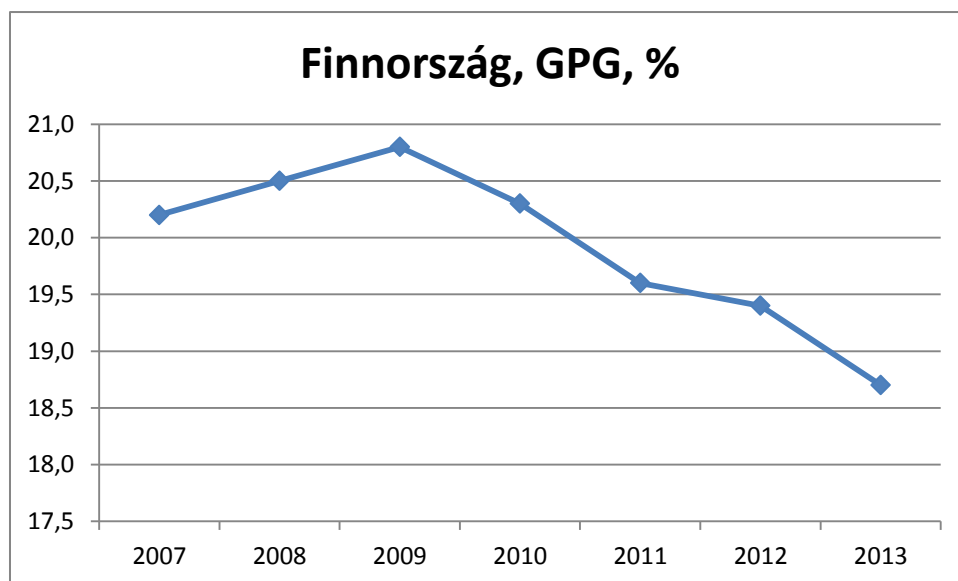


	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dánia,%	15,1	14,5	12,5	12,6	13,2	11,9

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

Ez nem utolsósorban annak köszönhető, hogy a közszektorban már 2005-ben megszületett egy olyan kollektív megállapodás, amely számos rendelkezésében segítette elő a nemi esélyegyenlőséget. Például a nyugdíjjogosultságba már ekkor belevették a nem fizetett szülői szabadság idejét is; ez egy lépést jelentett előre a társadalmi nemek közötti ún. nyugdíj rés enyhítése irányába. A 2008 évi kollektív alku a közszektorban egyebek mellett olyan foglalkozásokra összpontosított, ahol főleg alacsony fizetett nők dolgoznak (szociális ellátás, egészségügy, stb.).

Finnország



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Finnország, GPG, %	20,2	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4	18,7

Forrás: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

A finn GPG magasabb, mint az uniós átlag, 2007-2010-ben 20% felett volt, majd lassan csökkenni kezdett, 2013-ban már „csak” 18,7% volt.

A tripartit finn szociális partnerek már 2006-ban kidolgoztak és végrehajtottak egy „Egyenlő kereset programot”, melynek célja a nemek közötti kereseti egyenlőség elvének alkalmazása volt, a Társadalmi nemek esélyegyenlősége elnevezésű törvénynek megfelelően.

A program konkrét célja volt a havi munkaórát alapul véve a GPG csökkentése 2005-től 2015-ig legalább 5 százalékponttal. A másik cél az volt, hogy 2015-ig igazságos és ösztönző bérezési rendszerek kerüljenek alkalmazásra.

Ezen túlmenően, a program a bérpolitika, a munka és a családi élet összeegyeztetése, ill. a statisztika javítását is célozta, valamint a nők és férfiak karrierjének esélyegyenlőségét erősítette, valamint célul tűzte ki azt, hogy 2020-ra a vezetői posztok felét nők töltsék be.

A finn szociális partnerek többször is kezdeményeztek közös kutatást, amelynek során azt vizsgálták, mennyire van jelen a kollektív szerződésben a társadalmi nemek szempontja (2006, 2009). A kollektív megállapodásoknak a férfiak és nők esélyegyenlőségi kitételeit vizsgálták, és javasolták mind a munkaadói, mind a munkavállalói szervezeteknek, hogy vizsgálják meg a nemi esélyegyenlőség

állapotát, vegyék figyelembe a gender szempontokat a kollektív alku során, és megfelelő módon hajtsák végre a nők és férfiak közötti kereseti differenciával kapcsolatos monitoringot. Ezeket a javaslatokat figyelembe is vették a következő kollektív alkuk során (CEEP, UNICE/UEAPME, ETUC (2009) p. 49).¹⁰

2011-ben a Finn Köz-és Jóléti szektorbeli szakszervezet (JHL) célja volt a GPG csökektése és az ideiglenesen foglalkoztatottak esetében is az egyenlő bánásmód elérése. Az eddigi felmérés szerint a nők és férfiak keresete közötti rés valamelyest csökkent is, elsősorban a magasabb ekresetűek körében. A cél a GPG 15%-ig történő csökkentése 2015-ig. Ugyanezen felmérés szerint a finn munkaerőpiac erősen szegmentált, ugyanakkor az esélyegyenlőségi tervek némileg javították a munka-magánélet egyensúlyát, csökkent a diszkrimináció, azonban kevésbé voltak hatással a nők és férfiak közötti ekreseti rés csökkentésére. A szakszervezetek számára nehézségbe ütközött a különböző kollektív szerződésekben meghatározott keresetek összehasonlítása is. A finn kollektív szerződésekben a GPG kezelését illetően olyan kitételeket találunk, mint a főleg a nőket foglalkoztató ágazatokban az alacsony keresetűek külön bérfejlesztése, a kereseti rendszerek átláthatósága; a nemi sztereotípiáktól mentes munkaértékelési rendszerek; a munkahelyi kereseti felmérések; a munkaidővel kapcsolatos szabályok.

2007-ben a finn közszektorban egy programot valósítottak meg a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők keresetét illetően, a nők és férfiak között kereseti rés csökkentésének céljával.

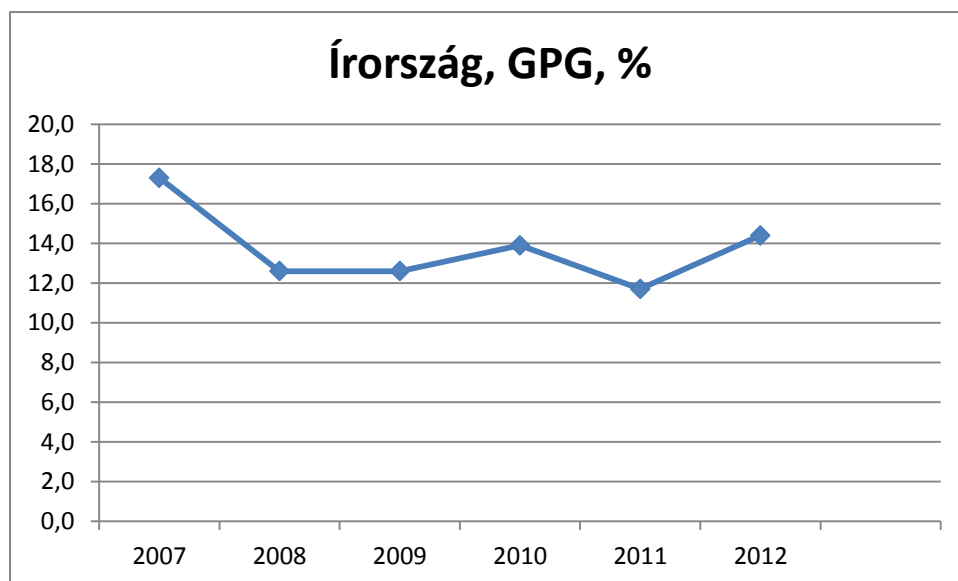
A kiskeresetűek külön kezelésére is van példa Finn országban. 2011-ben a Ammattiliitto Pro szakszervezet – 4000 taggal – tiltakozott a finn papírgyárak eljárása ellen. A tiltakozás eredményeként a munkavállalók szervezete, a Finnish Forest Industries Federation (FFIF) bejegyzett egy olyan kétéves béremelésbe, amelynek következtében csökkent az alacsony keresetűek bérlamaradása.

2009-ben a közszektor kollektív alkuja során a kormány létrehozott a közszektorot illetően egy bérbizottságot, mégpedig a nők és férfiak közötti kereseti rés feltárására fókuszálva. Szakszervezeti részről ebben az LO szakszervezeti szövetség, munkaadói részről a DA vett benn részt.

¹⁰ CEEP, UNICE/UEAPME, ETUC (2009) FRAMEWORK OF ACTIONS ON GENDER EQUALITY, Evaluation report, October 2009,
file:///C:/Users/Hermina/Downloads/2009_FINAL%20Evaluation%20Report%20Framework%20of%20Actions%20on%20gender_%20EN..pdf

A Kereskedelmi és Hivatali Dolgozók Országos Szervezete (HK) az önkormányzatokkal kötött olyan megállapodásokat, amelyekben szerepelt az egyenlő bér felmérés.

Írország



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Írország, %	17,3	12,6	12,6	13,9	11,7	14,4	no data

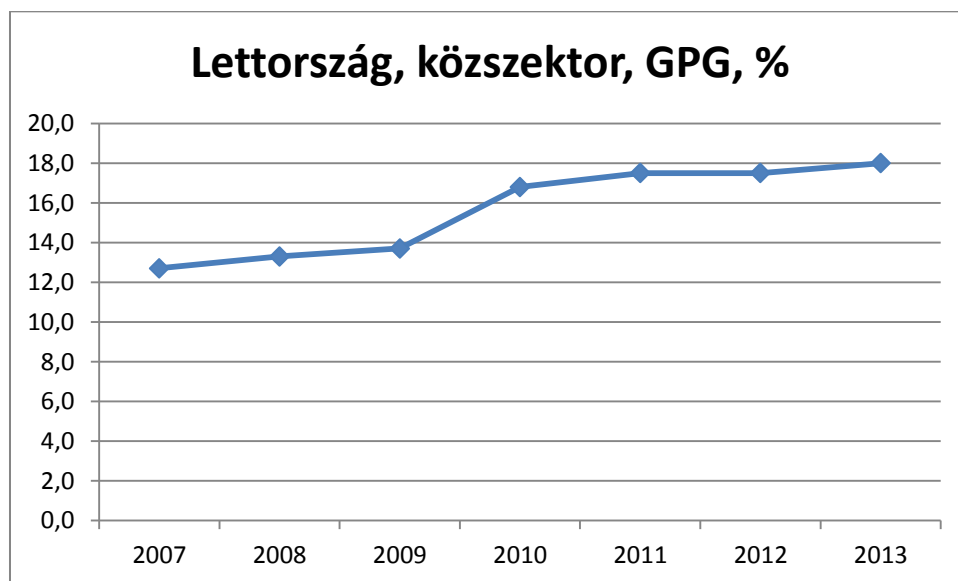
Forrás: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

Az ír GPG 2007-ben 17,3% volt, az EU átlag körül. Ezt követően erős csökkenést mutatott 2010-ig, majd ismét szélesedett az olló. Az ír GPG gyors változásokta mutat.

A Közszektor Stabilitási Megállapodás tartalmazta a közszektorra vonatkozó ekreseti megállapodást is. Ez az un. Haddington Road megállapodást¹¹ 2013-2016-ra vonatkozik, beleértve a közszekorbeli kereseteket. A cél egyebek mellett a három év alatt €1 milliárd bérköltség és nyugdíj megtakarítás. Ezt viszont úgy tervezik elérni, hogy a bérfék csak az évi €65,000 vagy ennél magasabb keresetűeket érinti, védve az alacsonyabb keresetűeket. A megállapodás védi a rugalmas munkaidőben dolgozókat is, akiknek a száma különösen magas a döntően nőket foglalkoztató ágazatokban.

¹¹ <http://www.impact.ie/wp-content/uploads/2014/09/files/crokepark/newlrcproposals/Haddington.pdf>

Lettország



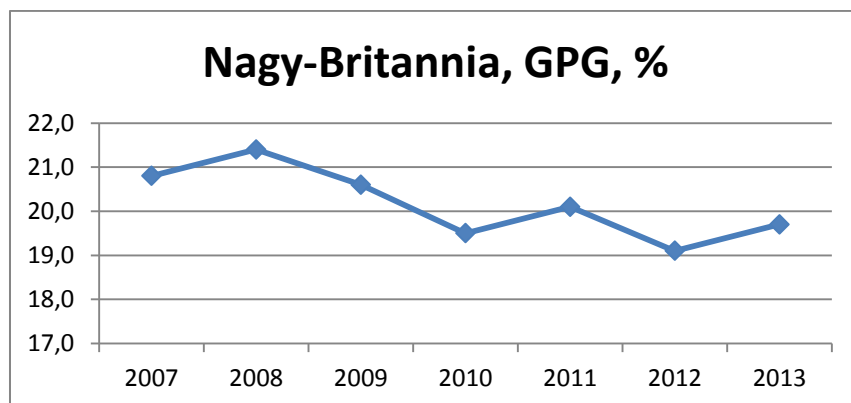
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Lettország, közszektor GPG, %	12,7	13,3	13,7	16,8	17,5	17,5	18,0

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

A lett közszektorban a férfiak és nők közötti kereseti rés a 2008 évi válság előtt alacsonyabb volt (12,7%), mint a versenyszektorban, ezt követően azonban a helyzet megváltozott a közszektorbeli nők keresetének rovására.

A 80%-ban nőket foglalkoztató oktatási ágazatban, egészségügyben – amely az LBAS szakszervezeti konföderáció szervezési köre alá tartozik – jelentős béremelést sikerült elérni. Ez azonban nem érintette (nem csökkentette) a nők és férfiak között kereseti rést. Sőt, a 2008 évet követő – főleg a közszektor, oktatást, egészségügyi ellátást érintő - szerkezeti reformok következménye a közszektorbeli GPG növekedése 2009-ről 2010-re (13,7%-ról 16,8%-ra).

Nagy-Britannia



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nagy-Britannia, GPG, %	20,8	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1	19,7

Forrás: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

A brit GPG magas, 20% körüli volt 2007-ben és 2013-ban is csaknem elérte a 20%-ot. A GPG tartja magát, nem csökken, s ez volt a helyzet korábban is. nem csoda, hogy a GPG kérdésköre évtizedek óta napirenden van Nagy-Britanniában.

2004-ben a brit kormány a szociális partnerek – a brit munkáltató szövetség (CBI), a brit szakszervezeti konföderáció (TUC) és a közszektorbeli munkáltatók (Partnership of Public Employers (PPE)) részvételével megalakította a Nők és a Munka Bizottságot. A Bizottság 2006-ban adta ki ajánlásait, amelynek fókuszában aképzés javítása állt, mint a nők és férfiak kereseti rését csökkentő legfőbb tényező.

Miután azonban nem volt tapasztalható számottevő javulás, a brit szakszervezeti konföderáció, a TUC 2008-ban megjelentette jelentését a GPG csökkentéséről. A jelentés szoros összefüggést mutatott ki a női szegénység, a részmunkaidő, a foglalkozási nemi szegregáció, a családi felelősségek és a nemek közötti kereseti rés között. (Ekkor a részmunkaidőben dolgozó nők és férfiak ekreseti rése 36,6% volt.) A TUC felhívta a figyelmet az egyenlő keresettel kapcsolato jogi rendelkezések módosítására, egy új esélyegyenlőségi törvény létrehozására, kötelező auditokra a kereseti egyenlőséget illetően, egy módszer szükségességére a kereseti egyenlőségekkel kapcsolatos viták rendezésére valamint a közszektor hatalmas felelősségére és példamutatásának szükségességére.

2010-ben az Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozta a Kereseti Egyenlőség Munakcsoportot. A Munakcsoport 2011 évi jelentése szerint a bérdiszkrimináció a felelős a GPG 50%-áért Nagy-Britanniában. A jelentés azt is javasolta, hogy a szakszervezetek és a munkáltatók együttesen lépjenek fel a jelenség ellen, és enyhítsék azt legalább 50%-kal a következő öt évben, s szüntessék teljesen meg az elkövetkező nyolc évben. A javaslatok között a következők szerepelnek:

- know how ahhoz, hogyan valósítsuk meg a társadalmi nemek keresetegyenlőségét;
- akciók abból a célból, hogy felhívjuk a figyelmet a GPG jelenségére;
- partnerség létrehozása a munkavállalók és munkaadók között a témát illetően;
- alku a sikeres béregyenlőség érdekében;
- a munkáltatók támogatása a béregyenlőség felmérése céljából;
- béregyenlőség és esélyegyenlőség témájának felvétele a kollektív alku témakörei közé
- a részmunkaidőben dolgozók érdekeinek képviselése a témával kapcsolatban.

A brit állami egészségügyi szervezet, az *NHS* és a központi és régiós kormányzatok szociális párbeszéd keretén belül kialakítottak egy közös keretet a munkakörök értékelésére.

Az egyenlő értékű munka – és mérése

A monitoring során ilyen vagy olyan módon résztvevő szociális partnerek esetében alapvető fontosságú annak megállapítása, hogy mi számít egyenlő értékű munkának. Ez nem egyszerű feladat.

A Bizottság 2014.03.7-i ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről 10. pontjában úgy fogalmaz, hogy az egyenlő értékű munka fogalmát a tagállamoknak az EU Bizottság ítélkezési gyakorlatával összhangban a tagállamoknak pontosítani kell jogszabályaikban. Objektív kritériumok szerinti értékelésre van szükség a következő kritériumok szerint:

- Képesítési, szakmai és képzési követelmények
- Készségek
- Erőfeszítés
- Felelősség

A 2010 évi Esélyegyenlőségi Törvény szerint Nagy-Britanniában egy munkavállaló kérhet egy ellenkező neművel összehasonlítva azonos bért, amennyiben azonos alkalmazásban vannak és azonos munkát végeznek.

A brit törvény szerint az azonos munka a következő lehet:

- ugyanaz, vagy csaknem ugyanaz a munka (ezt 'ugyanolyan munkának' nevezik)
- más munka, de amit ugyanazon munkaköri értékelési rendszeren belül azonosnak értékelnek (azonosként értékelt munka – *work rated equivalent*)
- más munka, de amit egyenértékűnek lehet értékelni olyan szempontok alapján, mint a szükséges *erőkifejtés, képesség (kompetenciák) és döntéshozás* igény (egyenértékű munka- *work of equal value*).

A 2013-as észak-írországi Equal Pay Act a következő definíciót használja:

“Az összehasonlítás céljából szolgáló alany ugyanazt, vagy más munkát kell, hogy végezzen, mint az összehasonlítandó nő. Az összehasonlítást kérő hölgy igényt tarthat egyenlő munkáért egyenlő bérre, ha az összehasonlítás alanyával

- Ugyanolyan, vagy nagyjából hasonló munkát végez (azonos munka.) A hasonló munka azt jelenti, hogy a munkavállalónő és az, akivel összehasonlítják ugyanazt vagy nagyjából hasonló munkát végez. A munkaköri elnevezések különbözőek lehetnek, azonban maga az elvégzett munka nagyjából hasonló kell, hogy legyen. Amit figyelembe kell ekkor venni az, a munka természete.
- Különböző, de a munkahelyi értékelési rendszeren belül azonos munka (azonosként értékelt munka). Az azonosnak értékelt munka azt jelenti, hogy a munkavállaló nőt és azt, akivel összehasonlítják ugyanazon analitikus munkakör-értékelési rendszeren belül értékelték egyenértékűnek A munkakör-értékelés a különböző munkák relatív értékének szisztematikus felmérése. A munkakör értékelésénél vizsgált kritériumok között olyanokat találunk, mint az erőfeszítés, a szaktudás és készség vagy a döntéshozás (felelősség).
- Különböző, de az olyan követelmények, mint az erőfeszítés, szaktudás és készség, döntéshozási felelősség tekintetében azonos értékű (egyenértékű munka). Az egyenértékű munka azt jelenti, hogy az a munka, amit a munkavállaló nő és az, akivel összehasonlítják különböző, de értékében azonosnak tekinthető. Ezt a munkák által megkövetelt erőfeszítés, képességek (kompetenciák) vagy a döntéshozás (felelősség) igény összehasonlításával állapíthatjuk meg. Az egyenértékű munka előfordul akkor, amikor a nő és a férfi ugyanott dolgozik, de különböző típusú munkát végez.” (Code of Practice on Equal Pay, Equality Commission for Northern Ireland, 2013).

Munka Törvénykönyve az egyenlő értékű munkáról – két lépés vissza

Valamikor fontos előrelépés volt, hogy a *versenyszférában működő vállalatoknál dolgozók viszonyait szabályozó* Munka Törvénykönyvének (1992. évi XXII. törvény) 2001. július elsejétől hatályos módosítása bevezette az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” fogalmát. A szabályozás szerint 2004-től a munka díjazásának meghatározása során be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. A 2012. évi I. törvényből (az új Munka törvénykönyve) kikerült a korábbi Munka Törvénykönyve 142/A. §(1)-a, azaz „Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani”.

Igaz, a 2012. évi I. törvény 12. §-a is előírja, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani s azt, hogy e követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

Ez a megfogalmazás kissé más, mint az előző Munka Törvénykönyvének ennél erősebb megfogalmazása, valamint fontos aláhúzni, hogy a munkaerő-piaci viszonyok figyelembevételének lehetősége a munkák egyenlő értékének megállapításánál parttalanra teszi, és gyakorlatilag ellehetetleníti az értékelést.

Régi Munka Törvénykönyve	Új (2012) Munka Törvénykönyve
142/A. §: (1) <i>Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.</i> (2) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a	12. § (3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni. (3) Az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzübeli és természetbeni (szociális) juttatás. (4) A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének (5. §) megfeleljen.	12. § (2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzübeli és természetbeni juttatás.
5. § (1) A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. (2) Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.	12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

Munkakör-értékelés és munkakör-elemzés

Mindennek alapja és elengedhetetlen feltétele a megfelelő *munkakör-értékelés*. Ez egy olyan módszer, amely lehetővé teszi, a munkakörök jellemzőik alapján történő összehasonlítását, annak meghatározását, hogy a munkakör tartalma szerint a szervezeten belül mekkora relatív súllyal, értékkel bír. Célja a megfelelő ösztönzési, bérezési rendszer kialakítása; munkaköri követelményrendszer meghatározása; életutak tervezése; személyzet és szervezetfejlesztés; szervezeti kultúra alakítása és a férfiak és nők béregyenlősége.

A megfelelő munkakör-értékelésnek viszont a megfelelő *munkakör-elemzés az alapja*. Ennek lépései között a következőket találjuk: értékelési tényezők meghatározása, tényezők pontszámának a meghatározása, minta (etalon)-munkakörök értékelése, az értékelések elvégzése és a munkakörök relatív rangsorának a kialakítása. (Forrás: http://tf.hu/wp-content/uploads/2009/07/emberi-eroforras-menedzsment_munkakorelemzes.pdf)

Nem véletlen, hogy az EU felhívja a tagállamokat, következetesen léptessék életbe és hajtsák végre a 2006/54/EK irányelvet, ösztönözzék a köz- és magánszektor aktívabb szerepvállalására a nemek közötti bérszakadék megszüntetésében. A tagállamoknak és az Európai Bizottságnak bátorítaniuk kell a szociális partnereket, köztük a munkaadókat, hogy a munkakörök értékelésére vonatkozóan nemi előítéletektől mentes rendszereket vezessenek be, hozzanak létre munkaköri besorolási rendszereket és segítsék elő az egyenlően fizetett munka koncepcióját.

Milyen kérdéseket tegyünk fel magunknak a szociális párbeszéd során?

Megvalósul-e a vállalatnál, az ágazatban, a verseny- illetve a közszektorban, nemzetgazdasági szinten a férfiak és nők béregyenlősége?

Ehhez a szociális párbeszéd során a következő önellenőrző kérdéseket tehetjük fel:

- A munkáltatóm azonos (értékű) munkáért azonos bért biztosít?
- A férfiakkal/nőkkel azonos bánásmódban részesülök a foglalkoztatásomat illetően (felvétel, előreléptetés, képzés és átirányítás)?
- Nőként is dolgozhatok-e ugyanolyan szakmában, mint a férfiak, szabad-e a pályaválasztásom?
- Figyeljük-e vállalatunknál folyamatosan (monitoring) a) a nemek közötti béregyenlőséget és b) a nemek közötti jövedelemegyenlőséget?
- Tudjuk-e (kaptunk-e képzést arra vonatkozóan), hogyan kell megállapítani, hogy megvalósul-e az „egyenlő munkáért egyenlő bért” vagy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért?
- Rendelkezésre áll-e olyan útmutató, amely elősegíti ‘az egyenlő munkáért vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bért’ elvének alkalmazását a munkahelyen, a kollektív alku során és az esetleges monitoring során? (Megjegyzés: az „egyenlő munka”, „egyenlő értékű munka” fogalmának meghatározásához legtöbbször az Európai Bíróság esetei t hívják segítségül. Németország, UK, Ausztria és Svédország a jogrendszerében határozza meg (pl. UK Equality Act 2010, Northern Ireland Equal Pay Act 2013))
- Vannak-e világos, egyértelmű munkaköri leírások a cégnél?
- Vállalatunknál alkalmaznak-e bérkategóriákat?
- Vállalatunknál van bértranszparencia?
- Rendelkezünk kollektív megállapodással és a kollektív megállapodásunk tartalmazza-e, hogy az a) egyenlő munkáért egyenlő bért, b) egyenlő értékű munkáért egyenlő bért? biztosítani kell?
- Kollektív megállapodásunkban van-e szó módszerekről és felelősökről? Szól-e
 - a bérek /bérrendszerek (rendszeres, pl. éves) felülvizsgálatáról (monitoringjáról),

- a béregyenlőséget elősegítő átlátható fizetési rendszerről, bértranszparenciáról,
 - világos bérkategóriákról, *bérbesorolásról*,
 - világos, egyértelmű *munkaköri besorolásokról, munkaköri leírásokról* (munkakörök tartalmáról) vagy ezek szükségességéről?
- Ágazati/alágazati szinten történnek-e megfelelő elemzések? Elegendőek-e a rendelkezésre álló adatok megfelelő korrelációk kimutatásához? Hogyan tudnak a szociális partnerek ezekhez az adatokhoz hozzájutni? (Ágazati/alágazati/szakágazati szintű elemzések, életkor, képzettség, lakóhely, foglalkozás, gyermekszám, stb. és további releváns tényező alapján).

Javaslatok

- Rendszeres monitoring (szakszervezet+HR közösen)/átlátható fizetési rendszer/bértranszparencia. Makroszinten a szociális partnerek által közösen készített éves jelentés a nők és férfiak keresete közötti rést illetően. Nem utolsósorban, a szociális partnereknek fel kell tárniuk, mi okozza a hazai helyzetet uniós összehasonlításban jellemző kiugróan rossz eredményeket, így miért a magyar nők vannak a legrosszabb helyzetben több szempontból is? A férfiak és nők keresete közötti különbség miért Magyarországon a legmagasabb az EU-ban nemzetgazdasági szinten, ha a részmunkaidősektől megtisztítjuk az adatbázis; a felsőfokú végzettségű nőket illetően valamint a közszekortot illetően, s ezen belül az oktatást illetően? Ezzel kapcsolatban kiemelkedően fontos a közszektorbeli szociális párbeszéd során a nők és férfiak közötti kereseti differencia témájának tárgyalása, feltárása, megoldások keresése, megállapodások létrehozása. Kiemelkedően sürgős a helyzet az oktatási ágazatot illető GPG feltárását és a nők és férfiak közötti kereseti rés csökkenését eredményező megoldások keresését illetően is.
- Bérkategóriák/munkaköri leírások/munkaköri besorolások/munkahelyi értékelési rendszerek átvizsgálása a diszkriminatív elemek kiszűrésére. Makro- és ágazati szinten a szociális partnerek által közösen elkészített módszertani útmutatók.

- Munkák egyenértékűségének meghatározása - szükséges *erőkifejtés, képesség (kompetenciák) és döntéshozás* igény szerint (lásd észak-ír Equal pay Act 2013). A 2012. évi Munka Törvénykönyve 12. § (3) szerint „A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.” Ez amódosításra szorul, a „munkaerő-piaci viszonyok” figyelembe vételét el kell hagyni a paragrafusból, különben parttalanná válik a fogalom.
- Bérkorrekció/forrás/pénzügyi alap biztosítása/akcióterv a feltárt béregyenlőtlenségek orvoslására. A szociális partnerek elhatározhatják a GPG csökkentését szolgáló pénzügyi alap létrehozását akár makroszinten.