

## MUNKAHELYEK KÖZÖTTI ÉS MUNKAHELYEKEN BELÜLI BÉREGYENLŐTLENSÉGEK MAGYARORSZÁGON ÉS MÁS FEJLETT ORSZÁGOKBAN

**A Boza István**nal (tudományos munkatárs, KRTK KTI) folytatott beszélgetés néhány érdekvédelmi szempontból fontos tanulsága

A bemutatott tanulmányok\* nemzetközi összehasonlításban vizsgálják a munkahelyek közötti, illetve azokon belüli általános és a nemek közötti béregyenlőtlenségeket. Az 1995-2015 közötti időszakban majdnem minden országban **növekedett a vállalatok közötti különbségek befolyása** a bérek szóródásában. Ez a komponens **Magyarországon kifejezetten jelentős, 50 százalék feletti.**

A vállalatok közötti bérkülönbségek nagyobb szerepének lehetséges okai (többek között) Magyarországon:

- az alacsony bérű tevékenységek kiszervezése és versenyeztetése,
- a kiszervezett munkahelyeken a gyengébb munkavállalói érdekérvényesítő képesség kihasználása,
- a kisebb, kevésbé tőkeerős, jellemzően hazai tulajdonú cégek termelékenység, jövedelmezőségi versenyhátrányának fokozódása,

**A nemek közötti kereseti különbségek (a nők bérhátránya)** tekintetében a **munkahelyen belüli különbségek** szerepe a teljes különbség alig több mint egyharmadától (Izrael) a **különbségek több mint kilenctizedéig terjednek (Magyarország)**. Amíg a nemzetközi adatok arra utalnak, hogy a nemek közötti bérkülönbségek kialakulásában a **foglalkozásokba és a munkahelyekre (vállalatokba, intézményekbe) történő kiválasztás szerepe a nagyobb, addig Magyarországon sokkal erősebbnek tűnik a munkahelyeken és az azonos munkakörökön belüli bérkülönbségek szerepe.** (Megjegyzendő azonban, hogy a vizsgált 15 ország közül, csupán 5-ben kisebb ez a mutató a magyarországi (kb. 10%-os) munkakörön belüli különbségnél.)

Erre a szakszervezeti érdekvédelmi munkában is nagyobb figyelmet kell fordítani. Az Európai Unió hamarosan életbe lépő irányelve\*\*, mely szerint **az uniós vállalatoknak kötelező lesz a fizetésekre vonatkozó információkat nyilvánosságra hozniuk, segítségünkre lesz a nemek szerinti indokolatlan bérkülönbségek elleni fellépésben.**

Annak, hogy Magyarországon a nemek szerinti bérkülönbségekben **kiseb a súlya a munkahelyek közötti eltérésnek**, hátrányos vonatkozásai is lehetnek. Például az, hogy idehaza a **nők nagyobb arányban kerülnek be a hagyományosan „férfias”, mind fizikailag, mind a munkaidő beosztás szempontjából megterhelőbb, például ipari munkahelyekre, mint a többi vizsgált országban.**

\* Az ismertetett tanulmány elérhetősége: <https://kti.krtk.hu/kategoria/publikaciok/kti-kiadvany/munkaeropiaci-tukor/>

\*\*Az Európa Parlament és az uniós országok tárgyalóit képviselő Európa Tanács által 2022 decemberében elért megállapodás értelmében **tilos lesz a bértitok!!! Nem lehetnek olyan munkaszerződéses feltételek, amelyek korlátozzák a munkavállalókat abban, hogy nyilvánosságra hozzák a fizetésüket, vagy hogy információt kérjenek ugyanarról, vagy más munkavállalói kategóriák béréről.** Az ideiglenes megállapodás kimondja, hogy a munkavállalóknak és a munkavállalók képviselőinek joguk lesz világos és teljes körű tájékoztatást kapni az egyéni és átlagos bérszintekről, nemek szerinti bontásban. A fenti hír forrása:

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20221212IPR64524/gender-pay-gap-deal-reached-on-binding-pay-transparency-measures> A javasolt fordító program: <https://www.deepl.com/translator>