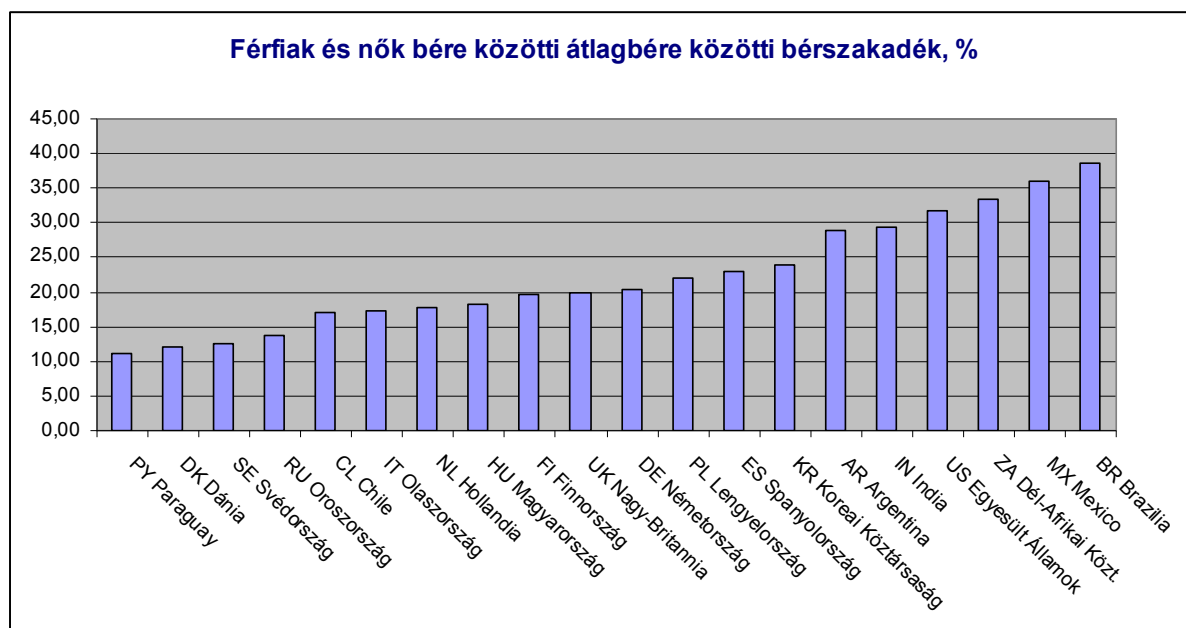




## **Nem csökken a férfiak és a nők közötti bérrés: 20 ország átlagában 22,4%**

Az ITUC (Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség) 2009. márciusi jelentése szerint, amely a **WageIndicator** adtabázis alapján 20 ország átlagát elemzi, a nők és a férfiak bére közötti különbség, az un. bérrés, vagy bérszakadék mára elérte a 22,4%-ot. A felmért és összesített 20 ország között Japánon és Kínán kívül a világ nagyobb országait találjuk, fejletteket és kevésbé fejletteket vegyesen. A jelentés a WageIndicator csoport 2007-ben és 2008 első három negyedében összegyűjtött 300000 fő által kitöltött kérdőívén alapszik.

**Ebben benne van a hazai BérBarométer on-line minta is. Megjegyezzük, hogy a Bérbarométer honlapon továbbra is megtalálható és kitölthető az on-line kérdőív. A kérdőívet on-line kitöltők között évente egyhavi minimálbérnek megfelelő összeget sorsol ki országonként a WageIndicator, s Magyarországon is már megkapta egy szerencsés (nyíregyházi) nyertes ezt az összeget.**



Forrás: ITUC Report 'Gender (in)equality in the labour market: an overview of global trends and developments' (March, 2009)

Ország	Férfiak és nők bére közötti átlagbére közötti bérszakadék, %	Érvényes on-line kitöltött kérdőív 2008 1-III. negyedév
Argentína	29	N=15200
Brazília	38,5	N=20848
Chile	17,0	N=370
Dánia	12,1	N=839
Finnország	19,6	N=10710
Németország	20,4	N=40066
Magyarország	18,3	N=1609
India	29,4	N=3093
Olaszország	17,3	N=339
Koreai Köztársaság	24,0	N=2316
Mexico	36,1	N=4595
Hollandia	17,7	N=56363
Paraguay	11,1	N=150
Lengyelország	22,1	N=5566
Oroszország	13,8	N=5068
Dél-Afrikai Közt.	33,5	N=7211
Spanyolország	23,0	N=9031
Svédország	12,5	N=1848
Nagy-Britannia	19,8	N=12049
Egyesült Államok	31,8	N=395

A 300000-es mintán alapuló eredmény azt mutatja, hogy az elmúlt év során a bérrés nemhogy csökkent volna, hanem nőtt, annak ellenére, hogy több országban nem kis erőfeszítéseket tettek ennek visszafogására.

A 2009-es jelentés azt is mutatja, hogy több országban a bérrés az életkor előrehaladtával nő. Azaz az **idősebb nőknek nagyobb bérkülönbséggel** kell számolniuk, mint a fiatalabbaknak. Egy másik új megfigyelés az, hogy szemben az általános hiedelemmel, **nő a bérszakadék a képzettségi szint emelkedésével is.**

Minek tudható be ez a negatív tendencia? Az ITUC jelentés olyan indokokra teszi a hangsúlyt, mint a munkahelyi diszkrimináció és a foglalkozási szegregáció (azaz a nők eleve rosszabbul fizetett foglalkozások felé orientálódnak).

Tény az is, hogy a nőknek a férfiakénál nagyobb hányadát foglalkoztatják – gyakran eleve rosszul fizetett – részmunkaidős állásokban. Az is gyakori, hogy a nőket alacsonyabb beosztásban vagy munkakörben alkalmazzák, mint ami a képzettségükből adódna.

A nők nemegyszer rákényszerülnek arra, hogy elfogadják a rosszabbul fizetett állásokat, amelyekkel össze tudják egyeztetni a család ellátását is.

Egy további magyarázat a jövedelemelosztás egyenlőtlenségének általános növekedése, azaz a legnagyobb és a legalacsonyabb fizetések közötti különbség erősödése.

A lekérdezett WageIndicator kérdőív (Magyarországon mint említettük a BérBarométer kérdőív felel meg ugyanennek) rákérdez arra is, hogy a kitöltő szakszervezeti tag-e vagy sem, illetve érvényes kollektív szerződés hatálya alatt dolgozik-e a kitöltő, vagy sem? Az eredmények azt mutatják, hogy a szakszervezeti tagság megléte pozitív hatással van a béregyenlőségre. Szinte valamennyi országra igaz az a megállapítás, hogy a szakszervezeti tagok esetében alacsonyabb a bérszakadék, mint a nem tagoknál. Ez még inkább igaz akkor, amikor a szakszervezet az üzemen belül is képviselteti magát. Hasonlóképpen, csökkenti a bérszakadékot az érvényes kollektív szerződés megléte..

A jelenlegi gazdasági világválság hatását a nők és a férfiak bérét illetően még egyelőre nehéz megítélni. De a korábbi tapasztalatok mindenesetre azt mutatják, hogy a gazdasági recesszió rontja a nők munkaerőpiaci pozícióját, különösen a világ kevésbé fejlett országaiban igaz ez a megállapítás. A gazdasági érvek mellett a társadalmi nemekhez kapcsolódó szocio-kulturális értékek is szóba jöhetnek e trend magyarázatakor.

Ez azt is jelenti, hogy a gazdasági válság alatt és az ennek legyőzésére kialakított gazdaságpolitikák kialakításánál még nagyobb figyelmet kell szentelni az ún. gender mainstreaming-nek, azaz a társadalmi nemek egyenlősége erősítésének- javasolja az ITUC. Az ITUC arra is felhívja a figyelmet, hogy a kollektív alku és a kollektív megállapodások kötése javíthatja a nők munkahelyi és a szélesebb értelemben vett munkarőpiaci pozícióját.

Az elemzést a londoni székhelyű Incomes Data Services (IDS) készítette az ITUC megrendelésére, a WageIndicator adatbázis (közte a BérBarométer) adatainak felhasználásával.

Az ITUC 170 millió munkavállalót képvisel, 157 országban közöttük 40% nő.

A teljes jelentés angolul letölthető a következő linkről:

[ITUC Report 'Gender \(in\)equality in the labour market: an overview of global trends and developments'](#) (March, 2009) (pdf, 310 kB)

Borbély Szilvia  
2009. március 28.