

 equalhungary.hu



Magyarország célba ér



Az EQUAL Programot az Európai Szociális Alap
és a magyar kormány finanszírozza.

Esélyegyenlőség és béresélyek Nők és Férfiak

Szerzők:

Dr. Vanicsek Mária – V2 Excelsior Bt
Dr. Borbély Szilvia

Szerkesztette: Barreto Jozefa

Budapest, 2007

Esélyegyenlőség és béresélyek Nők és Férfiak

Budapest 2007

ISBN 978-963-06-3942-2

Felelős kiadó:
MSZOSZ/SZGTI Alapítvány
EQUAL-H005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! E-BérBarométer létrehozása
fejlesztési partnerség keretében”
Borító: Dés Hermina

Tartalom

Bevezető	7
I. Az Európai Unió az esélyegyenlőségről	8
A nemek közötti egyenlőség, mint szempont az egyes országokban	10
A nemek közötti egyenlőség megjelenése a jogszabályokban	11
A nemek közötti egyenlőség kérdésének megjelenése a célokban és stratégiai tervekben	14
A nemek közötti egyenlőség kérdése a hatásvizsgálatokban és a mutatókban	16
Mutatók használata a nemzeti cselekvési tervekben	16
Következtetések	18
II. A nemek közötti fizetési különbségek az Európai Unióban	19
A nemek közötti kereseti egyenlőtlenségek	21
<i>Definíció</i>	22
<i>Az adatbázis</i>	22
III. A tények uniós források alapján	24
Európai források, adatbázisok	26
<i>Structure of Earnings Survey</i> adatok	26
<i>Eurostat</i> adatok5	26
A férfiak és nők bére közötti rés, különböző megközelítésekben	27
Mi van az átlagok mögött?	28
<i>Az SES (Structure of Earnings Survey) felmérés eredményei</i>	28
<i>Eurostat, hosszú idősoros felmérés (1994/2005)</i>	29
IV. A nemek keresete közötti bérrest befolyásoló tényezők elemzése	35
A férfiak és nők bére közötti különbség: magyarázatok	35
<i>Magyarázó tényezők</i>	35
<i>Emberi tőke elmélet (human capital theory)</i>	36
<i>Továbbfejlesztett emberi tőke elmélet</i>	38
<i>Mikor beszélhetünk diszkriminációról?</i>	39
<i>Regressziós modell alkalmazása</i>	39
Okkeresés: eredmények	42
Példák az egyéni jellemzők és a munka jellemzőinek relatív fontosságára a férfiak és a nők közötti bérrest szempontjából az EU egyes tagállamaiban9	48
VI. Javaslatok, következtetések	53
Felhasznált irodalom	55
Mellékletek	59
<i>A nemek közötti kereseti különbségeket bemutató táblázatok</i>	59
Grafikonok	69

Bevezető

Az esélyegyenlőség az Európai Unió tagállamaiban követett általános alapelv. Az Európai Közösség alapító egyezményének 6. cikkelyében (tilalom nemzeti hovatartozás alapján történő diszkriminációról) és 119. cikkelyében (a nők és férfiak egyenlő bérezéséről) találjuk az esélyegyenlőség legfontosabb alapelveit. Ezeket az élet minden területén – gazdaságban, társadalomban, kulturális életben, családban – alkalmazni kell. Az Amszterdami szerződés a diszkrimináció tilalmáról szóló 6/A cikkelyével erősíti az esélyegyenlőség elvét. Ez azt is jelenti, hogy az Európai Tanács intézkedhet minden nembeli, faji, etnikai hovatartozáson, koron, vallási, lelkiismereti, és szexuális beállítottságon alapuló diszkriminációt érintő ügyekben. Az esélyegyenlőség kérdését megközelíthetjük jogi, gazdasági, kulturális szempontból is. Az Európai Szociális Alap és a magyar kormány által finanszírozott EQUAL H/005-ös, „Egyenlő munkáért egyenlő bért!” elnevezésű projektnek célja, hogy gazdasági és társadalmi oldalról biztosítsa a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget, s enyhítse a nők és férfiak bére közötti makacs egyenlőtlenséget. Az EQUAL H005, „Egyenlő munkáért egyenlő bért!” projekt kereteiben folytatott munka és kutatás szolgál a jelen kiadvány és további két kutatási anyag alapjául. **Jelen kiadvány az Európai Unió esélyegyenlőségi koncepciójával, az uniós tagországokban dolgozó nők és férfiak béregyenlőtlenségével és annak okaival foglalkozik.** Második kiadványunk az EQUAL projekt keretében létrehozott bér-, és munkakörülményekkel foglalkozó adatbázis alapján mutatja be a férfiak és nők bére és munkakörülményei közötti különbségeket és próbál választ keresni ezek lehetséges okaira. A harmadik kiadvány - a helyzetbemutatáson és okkeresésen túlmutatva – az esélyegyenlőséget elősegítő megoldásokat próbálja felvázolni.

I. Az Európai Unió az esélyegyenlőségről

Az egyenlő esélyek biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja, ami az unió megalakulása óta a közösség napirendjén szerepel. Az Európai Unió tagállamaira jellemző „jóléti állam” egyik pillére az esélyegyenlőség, szűkebb értelemben a nemek közötti egyenlőség.

Az aktív jóléti állam építésének fő irányait 2000 decemberében a nizzai Európai Csúcson elfogadott Szociálpolitikai Menetrend jelölte ki¹. Ezek a következők:

- a) a szociális védelem korszerűsítése;
- b) a társadalmi befogadás előmozdítása;
- c) a nemek közötti egyenlőség előmozdítása;
- d) az alapvető jogok megszilárdítása és a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem.

A Nizzában jóváhagyott Európai Szociális Menetrend elismeri a szociálpolitika kettős szerepét, azt, hogy a szociálpolitika egyszerre kulcseleme az egyenlőtlenségek csökkentésének és a társadalmi kohézió előmozdításának. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia, céljainak megfelelően, kellő hangsúlyt helyez a foglalkoztatás kulcsszerepére. Megerősítést nyert annak fontossága is, hogy az összes akció középpontjába kell helyezni **a férfiak és nők közötti egyenlőség kérdését**.

Az **Európai Szociális Modell**² alapját – a 2002-es Barcelonai Csúcs megfogalmazásában – „a jó gazdasági teljesítmény, a szociális védelem, az oktatás és a szociális párbeszéd magas szintje képezi”. Az Európai Uniónak meglehetősen sokáig tartott eljutni addig a felismerésig, hogy a szociális kezdeményezésekkel más politikákkal összhangban és nem azoknak alárendelten kell foglalkozni.

Az európai szociális modell kritikusai szerint az uniós országokban eddig utólagosan alkalmazott szociálpolitikai eszközök nem felelnek meg a hátrányos hely-

¹A nizzai csúcs – nem utolsósorban a francia elnökség hatására - minden eddigénél jobban elkötelezte magát a szociális Európa modellje mellett, s ezen a téren konkrét feladatokat jelölt ki a tagállamok számára. A Nizzában 2000 decemberében elfogadott Európai Szociális Agenda kulcsgondolata szerint a modern európai szociális modell ismérve az erős szociális védőháló, a társadalmi párbeszéd és a társadalmi kohézióhoz szükséges közszolgáltatások rendszere.

²Az Európai Szociális Modell a közös értékekre épül, annak belátására, hogy a szociálpolitika és a gazdasági teljesítmény egymással ellentétes, hanem egymást erősítő területek. Alapértékei a szolidaritás és a kohézió. Az európai szociális modell közös elvei szerint:

1. Európa sikereiből senkit nem lehet kirekeszteni;
2. A gazdaság sikere és a szolidaritás egymással összefüggő kérdések;
3. Nincs sem választási kényszer, sem ellentmondás a gazdasági és társadalmi haladás között;
4. A jóléti állam nem luxus, nem a gazdasági növekedés terméke, hanem „termelési tényező”. A nemzetközi civil szervezetek, melyeknek egy részét – mintegy saját ellenzékeként – az Unió támogatja, folyamatosan állást foglalnak a társadalmi célok mellett.

zetben lévő rétegek gondjainak megoldására. Véleményük szerint olyan preventív stratégiákat kellene kidolgozni, melyeknek alapja a szociális jogok védelme helyett a méltányosságon alapuló **dísztributív igazságosság**. Ennek kiindulópontja az, hogy mindenki számára garantálni kell a szociális biztonságot az életciklus egészében. Az új stratégiának nem a pillanatnyi helyzeten, hanem az élet-esélyek dinamikus szemléletén kell alapulnia. Természetesen elkerülhetetlen, hogy legyenek olyanok, aki életük egy-egy szakaszában leszállóágba kerülnek. Eppen ezért **a feladat az, hogy megakadályozzuk az ilyen életszakaszok állandósulását az életciklus egészében.**

Az EU-ban a közös elvek mellett sokszínű a szociálpolitikai megoldásokat találunk. Az észak európai-országokra jellemző ún. **skandináv modellben** megfigyelhető az állam jelentős szerepe. Ezekben az országokban a családok erősítése, valamint a nők függetlenedésének elősegítése érdekében erősen támogatott a tradicionális **családi gondozó** szerep, s a magas munkaerőpiaci részvétel hatékony állami szolgáltatásokkal egészül ki. Ez a modell költséges ugyan az állami hozzájárulások szempontjából, de még így sem kerül többre, mint a konzervatív vagy a liberális modell. Amit a svédek adókból finanszíroznak, azt az amerikaiak saját zsebből fizetik. *A skandináv modell jól követi a társadalmi változásokat: jól szolgálja a női munkavállalást, hatékonyan védi a sérülékeny csoportokat és minimalizálja a kirekesztést.*

Írország és az Egyesült Királyság közelebb áll a **liberális modellhez**, amely a magán jóléti ellátásokat ösztönzi és korlátozza a piaci kudarcokra adott állami választ. Az állam szerepe mérsékelt, és erősen érvényesül a rászorultság elv. Ez a megoldás hatékony a kirekesztés ellen de miután a juttatások munkához kötöttek, a támogatottak köréből kizárja a munkanélkülieket. Kíméli ugyan az állami költségvetést, de tartósítja a szegénységet, valamint a legsebezhetőbb csoportok kiszolgáltatottságát és kirekesztését.

A **konzervatív modell** főleg a dél-európai országokban érvényesül. Jellemzője a férfi, mint kenyérkereső jelenség, valamint a hagyományos családi, jóléti kötelezettségek fenntartása és a társadalombiztosítás dominanciája. A rendszer jól védi a foglalkoztatottakat, de a bevezetett foglalkoztatási garanciák merevvé teszik a munkaerőpiacot. A család jóléti szerepe csökkentheti a kirekesztés kockázatát, de negatívan érinti a nők gazdasági függetlenségét és paradox módon alacsony születésszámhoz vezet. A magas nyugdíjkifizetések és az alacsony adóbázis miatt elégtelen a pénzügyi kapacitás a rendszer átalakítására. Kitérés lehetne a bérek befagyasztása, az atipikus munkák kiterjesztése, a jóléti függőség korlátozása, ám ezek, a szerzett jogok elvesztése miatt komoly ellenkezést váltalnának ki.

Bármilyen modell is domináljon, az Európai Unió valamennyi tagállamának szembe kell néznie az új szociális kockázatokkal, s választ kell találnia azokra a kérdésekre, melyeket **az előregedés és a nyugdíjrendszerek hosszú távú fenntarthatósága** követel meg. **A válasz a munkaerőpiaci részvétel növekedése lehet, amiben a nők jelentik a legnagyobb mobilizálható tartalékot.** Ehhez azonban segíteni kell őket a munkavállalás és a gyermeknevelés összeegyeztetésé-

ben, átvállalva a családtól bizonyos gondozási funkciókat. A másik válasz az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci részvételének növelése, amelyet rugalmasabb nyugdíjrendszerekkel és a nyugdíjkorhatár emelésével lehet elérni.

A nizzai európai tanácsülés aláhúzza annak fontosságát, hogy **a férfiak és nők közötti egyenlőség szempontját a közösen kitűzött célok elérésére szolgáló valamennyi akció** esetében érvényesíteni kell.

Az első alapvető lépés a **nemek közötti egyenlőség helyzetének elemzése** a szegénység és a társadalmi kirekesztés leküzdésében érintett minden területen. Ez nemcsak a nemek közti jelentős különbségek, valamint a társadalmi kirekesztés kockázatának – jellemzően a nemi hovatartozástól függő tényezőinek statisztikai adatokkal történő – feltárását jelenti, hanem mind a bevezetett mind a tervezett politikai intézkedések nemekre gyakorolt hatásának elemzését is.

A nemek közti egyenlőség kérdésének elemzése a munkaerőpiaccal kapcsolatos kérdések esetében a legerőteljesebb a nők tartós munkanélküliségi aránya, az alacsony fizetés, az atipikus foglalkoztatással járó alacsony szociális védelem miatt. A tagállamok között konszenzus van abban, hogy azokat a nőket fenyegeti fokozottan a szegénység:

- akik a gyermeküket egyedül nevelik, közülük sokan szociális juttatásokra szorulnak;
- akik 75 év feletti nyugdíjasok és csak rövid, vagy semmilyen munkaviszonyt nem tudnak igazolni. Ennek a csoportnak kétharmada nő.
- akik a családon belüli erőszak áldozatai.

Egyes tagállamokban a nők kiszolgáltatottságának okaként jelenik meg a fogyatékoság, hosszan tartó betegeskedés, depresszió, írástudatlanság, a prostitúció és emberkereskedelem.

A férfiakat érintő okok sokkal egyértelműbben fogalmazódnak meg:

- hajléktalanság (bár kevés tagállam jelezte, hogy a hajléktalanok többségét a férfiak alkotják);
- a (volt) bűnelkövetők;
- az iskolából idő előtt lemorzsolódók;
- a rendelkezésre álló adatok alapján a férfiak gyakran hátrányban vannak egészségi állapotuk tekintetében is (várható életkor, keringési zavarok, öngyilkosság, dohányzás, alkoholizmus, drogfüggőség).

A nemek közötti egyenlőség, mint szempont az egyes országokban

A nemek közötti egyenlőség szempontjának figyelembe vétele történhet jogszabályokon keresztül, politikai kötelezettségvállalással stb. Néhány tagállam (Dánia, Finnország, Svédország, Írország és Észak-Írország) törvényben rögzítette kötelezettségeit a férfiak és nők közötti egyenlőség minél szélesebb körű előmozdításával kapcsolatban.

Az egyéni igényekre szabott szegénységellenes intézkedések általános trendjének hozzá kell járulnia a nemek közti egyenlőség kérdésének tudatosabbá válásához. Ugyanakkor a nemek közötti egyenlőség egyes területein tapasztalható egyensúlyhiány miatt szükség van a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó fel fogás felülvizsgálatára. **A legmegrázóbb példa erre az időskorú, kevés szolgálati idővel, vagy szolgálati idővel nem rendelkező nők elégtelen nyugdíjának kérdése.** Az Eurostat adatai azt mutatják, hogy az alacsony jövedelmű időskorú nők és férfiak jövedelme közötti különbség jóval kisebb azokban a tagállamokban, ahol a szociálpolitikai rendszerek az egyéni jogosultságon alapulnak. A szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni nemzeti cselekvési tervek alkalmazhatóságát e terület mélyreható felülvizsgálatának megkezdéséhez.

A nemek közötti egyenlőség megjelenése a jogszabályokban

A nemek közötti egyenlőségre való törekvés az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogrendszerében egyaránt erőteljesen megjelenik, s számos egyéb jogszabály és egyéb jogi eszköz foglalkozik a kérdéskörrel. Jelen kiadványunkban felsorolásszerűen érintjük a legfontosabb jogi eszközöket.

Az EU elsődleges jogrendszere

EK Szerződés 141 cikkely

(1) bekezdés: szabályozza a férfiak és nők munkahelyi diszkriminációjának alap esetét, azaz az azonos értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelvét.

(4) bekezdés: az alulreprezentált nem helyzetét kiegyenlítő, azaz a pozitív diszkrimináció esetkörébe vonható rendelkezések lehetősége.

Az EU másodlagos jogrendszere

5/117/EGK Irányelv – A Tanács irányelve (1975. február 10.) a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közzétételéről:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:hu:NOT>

76/207/EGK Irányelv – A Tanács irányelve (1976. február 9.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról 76/207/EGK:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:hu:NOT>

79/7/EGK irányelv a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról.

86/378/EGK irányelv – A Tanács irányelve (1986. július 24.) a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:hu:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:hu:NOT)

86/613/EGK irányelv valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről.

92/85/EGK irányelv a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

A Tanács 96/97/EK irányelve (1996. december 20.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv módosításáról:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0097:hu:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0097:hu:NOT)

96/34/EK irányelv az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról.

96/97/EK irányelv a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv módosításáról.

A Tanács 97/80/EK irányelve (1997. december 15.) a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:hu:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:hu:NOT)

A Tanács 98/52/EK irányelve (1998. július 13.) a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló 97/80/EK irányelv Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságára történő kiterjesztéséről

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0052:hu:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0052:hu:NOT)

A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról (HL L 180., 2000.7.19.).

2000/78/EK a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

Az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/Ek irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés,

az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról EGT vonatkozású szöveg:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:hu:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:hu:NOT)

2004/113/EK irányelv a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról.

Egyéb jogi eszközök

A Bizottság határozata (1982. december 9.) a nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó Bizottság létrehozásáról (82/43/EGK).

A Bizottság 215/2007/EK rendelete (2007. február 28.) a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztikáról (EU-SILC) szóló 1177/2003/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletnek a túlzott eladósodottságra és a pénzügyi kirekesztésre vonatkozó másodlagos célváltozók listája tekintetében történő végrehajtásáról EGT vonatkozású szöveg:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:062:0008:01:HU:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:062:0008:01:HU:HTML)

Communication from the Commission of 17 July 1996 'A code of practice on the implementation of equal pay for work of equal value for women and men' (COM(96) 336):

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/com1996-336_en.pdf

Council Declaration of 19 December 1991 on the implementation of the Commission Recommendation on the protection of the dignity of women and men at work, including the code of practice to combat sexual harassment:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=CELEX:31992Y0204\(01\):en:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992Y0204(01):en:NOT)

Council Declaration of 19 December 1991 on the implementation of the Commission Recommendation on the protection of the dignity of women and men at work, including the code of practice to combat sexual harassment:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=CELEX:31992Y0204\(01\):en:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992Y0204(01):en:NOT)

87/567/EEC: Commission Recommendation of 24 November 1987 on vocational training for women:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=CELEX:31987H0567:en:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31987H0567:en:NOT)

Council Resolution of 29 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627\(05\):en:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627(05):en:NOT)

84/635/EEC: Council recommendation of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/
LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:en:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:en:NOT)

Megkülönböztetés mentesség és esélyegyenlőség mindenki számára – Keretstratégia Brüsszel, 1.6.2005 COM(2005) 224 final:

[http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/ey07/
com07_hu.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/ey07/com07_hu.pdf)

Commission of the European Communities, 2003.: Gender pay gaps in European labour markets, Brussels.

Group of experts on Gender and Employment, 2002.: Impact evaluation of the EES; Equal Opportunities for Women and Men, EMCO/26/060602/EN_REV1

Working Group of the Advisory Committee for Equal Opportunity of Women and Men, 2004.: Gender Equality in the decision-making in the European Union, 29 November, Brussels

Equal opportunities for people with disabilities – a European Action Plan (A fogyatékkal élő személyek esélyegyenlősége: európai cselekvési terv) COM(2003)650., 2003.10.30.

COM(2004)379. Zöld könyv: [http://europa.eu.int/comm/employment_social/
fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm)

“Equal opportunities for people with disabilities – a European Action Plan” (A fogyatékkal élő személyek esélyegyenlősége: európai cselekvési terv) COM(2003)650., 2003.10.30.

Európai Unió Tanácsának 2006. márciusi elnökségi ülésén elfogadott **Gender Equality paktum**.

Egyéb, nem EU-s dokumentumok

CEDAW (United Nations: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - Nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló ENSZ Egyezmény 1979)

ENSZ Nők Pekingi IV. Világkonferenciájának (1995) Cselekvési Programja és a Pekingi Nyilatkozat.

A nemek között egyenlőség kérdésének megjelenése a célokban és stratégiai tervekben

A munkaerőpiaccal kapcsolatos célkitűzések során kerülnek leginkább előtérbe a nemek közötti egyenlőség szempontjai, azonban ezen a téren is vannak

hiányosságok. Így például, bár szó van a nők munkaerőpiaci hátrányának kezeléséről, ennek során nem helyeznek külön hangsúlyt az alacsony jövedelmű rétegekre. Kiegyensúlyozatlanságok tapasztalhatók a munka és a családi kötelezettségek összegegyeztetése terén is, ahol az intézkedések a leginkább anyákat célozzák és csak kevésbé az apákat. **Továbbá, a hangsúlyt inkább a gyermekintézményi férőhelyek számának növelésére helyezik** és csak kevés tagállam figyel arra, hogy a gyermekgondozási szolgáltatásokat az alacsony jövedelmű rétegek is képesek legyenek megfizetni.

Egyes tagállamok a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenségek kezelésére komplex programokat hoztak létre, ilyen például a férfiak és nők egyenlőségét célzó spanyol cselekvési terv, a brit „Hogyan segítsük az egyedülálló szülőket” elnevezésű akció, valamint az ír „Családi szolgáltatások” projekt, a komplex szükségletekkel rendelkező családok számára. A legtöbb tagállam bizonyos mértékig figyelembe veszi az **egyedülálló szülők** sajátos igényeit a munkaerőpiaci intézkedések és a szükséges jövedelem megállapítása során. Az egyedülálló szülőket mindössze négy tagállam (Belgium, Dánia, Egyesült Királyság, Írország) helyezi a legkiszolgáltatottabb csoportok közé.

Az ír **nyugdíj és társadalombiztosítási** rendszer folyamatban levő reformja részben foglalkozik a nemek esélyegyenlőségének kérdésével. Németország lehetőséget biztosít a folyamatos nyugdíjjogosultság megszerzésére családelátási köteleességek miatt megszakított munkaviszony esetén. Luxemburgban, Ausztriában és Svédországban a gyermekekkel eltöltött évek beleszámítanak a munkaviszonyba. Az Egyesült Királyság nyugdíjreformja és különösen a második állami nyugdíj javítja azoknak a nőknek a helyzetét, akik a múltban a megszakított munkaviszony miatt hátrányt szenvedtek.

A **lakáspolitikai** területén alkalmazott megközelítésekben a nemek közötti egyenlőség szempontja szinte sohasem érvényesül. Franciaország és Spanyolország a hájléktalanság kezelésén kívül új megoldásokkal segíti a családon belüli erőszak sértettjeit, Görögország a gyermeküket egyedül nevelő anyáknak biztosít szociális és szükséglakásokat.

A nemek közötti egyenlőség szempontjai **az oktatásban** alig jelennek meg. Az általában több fiút, mint lányt érintő korai lemorzsolódással, az iskolakerüléssel, sok tagország foglalkozik, de nem tesznek említést a nemi hovatartozással összefüggő vonatkozásokról. A 2003-as cselekvési tervben Ausztria programot hirdetett az elszegényedési folyamatban fokozottan érintett nők iskolai és felnőttoktatásban való részvételének előmozdítása érdekében. Spanyolország pedig elindította az „ALBA” tervet a nők írástudatlanságának leküzdéséért.

A kirekesztés kockázatának megelőzésével foglalkozó Eurobarométer felmérés azt mutatja, hogy a legtöbb tagállamban az információs és kommunikációs technológiai képzés és az **internethasználat** terén a nők igen hátrányos helyzetben vannak, mégis csak három tagállam (Ausztria, Németország és Portugália) számol be a hátrány megszüntetésére irányuló pozitív intézkedésekről.

Ausztria, Németország, Finnország, Franciaország, Írország, Olaszország és Spanyolország a **családon belüli erőszak csökkentésére** és a sértett fél támogatására irányuló kezdeményesekről számol be. Olaszországban törvényt hoztak a családon belüli erőszak ellen és kezdeményezéseket indítottak az emberkereskedelem áldozatainak támogatására. Ausztria jogi védelmet biztosít a családon belüli erőszak ellen, Németországban szintén terítéken van a jogvédelmet biztosító intézkedések meghozatala, a már működő nővédelmi hálózatok mellett. Írországban országos irányítóbizottság koordinál több támogató és megelőző intézkedést. A spanyol családon belüli erőszak elleni nemzeti cselekvési terv (2001-2004) kiegyensúlyozott módon kezeli a sértett fél támogatását, miközben tartalmaz az elkövetőkkel kapcsolatos intézkedéseket is, valamint tervbe veszi a törvényt végrehajtó szakemberek képzését.

A nemek közötti egyenlőség kérdése a hatásvizsgálatokban és a mutatókban

A nemek közötti megoszlást is tükröző mutatók nagyjából megfelelnek a foglalkoztatási nemzeti cselekvési tervekben megtalálható mutatókkal. A többi adat töredékes, csak keveset tudhatunk meg belőlük a szociális védelemről, az oktatásról, az egészségügyről és az önkéntes szervezetekben való részvételről. Számos tagország jelezte azt a szándékát, hogy nemzeti cselekvési terv keretében próbálja egyensúlyba hozni a nemek közötti egyenlőtlenségeket.

Mutatók használata a nemzeti cselekvési tervekben

A nemzeti cselekvési tervek szegénység és társadalmi kirekesztés felszámolását célzó intézkedéseinek monitoringja érdekében a tagországokat olyan országos szintű mutatók és egyéb monitoringtechnikák kidolgozására kérték, melyek alkalmasak a tervekben lefektetett célokban elért fejlődés mérése.

Ebben az összefüggésben célszerű megkülönböztetni a teljesítménymutatókat, és a politikai mutatókat. A teljesítménymutatók alapján megállapítható mennyire eredményes egy-egy intézkedés és hogy történt-e előrelépés a kulcsfontosságú társadalmi problémák kezelése terén (például szegénységi ráta, iskolából lemorzsolódottak száma); a politikai mutatók a politikai erőfeszítésekre vonatkoznak (például szociális segélyekre fordított kiadások, támogatott hajléktalanok száma). Emellett vizsgálhatjuk az összefüggés-mutatókat amelyek megmutatják a politikai intézkedések és az általánosabb gazdasági és szociális terület összefüggéseit (például a szociális védelemre fordított kiadások GDP-aránya). A monitoring elsődleges célja felmérni, hogy mennyi idő alatt képes egy-egy ország szintbeli változást produkálni, épp ezért fontos figyelembe venni a tagállamok starthelyzetét és az ebben mutatkozó jelentős különbségeket.

A legtöbb tagállam teljesítménymutatókon keresztül mutatja be a kiinduló helyzetet és a főbb kihívásokat. Nem minden tagállamban kap azonban megfelelően hangsúlyos helyet ez a feladat: egyes tagállamok (Belgium, Franciaország, Olaszország, Görögország, Spanyolország) külön fejezetet szánnak a kérdés részle-

tes elemzésére, míg mások (Németország) csak utalásszerűen foglalkoznak vele, leginkább a nemzeti bérfigyelő központokban fellelhető adatok alapján. Néhány tagállam (Belgium, Olaszország, Finnország és az Egyesült Királyság) megalkotta saját, alkalmazni kívánt mutatóit.

Egyes tagállamok az elemzés alapján sajátos célokat tűztek ki. A céloknak két típusa különböztethető meg:

- A tagállamok egy része egyetlen átfogó célra koncentrált: csökkenteni a szegénység szintjét (Írország), felére csökkenteni a szociális segélyekre szorulókat (Svédország), növelni a foglalkoztatottak számát (Dánia). A dán célt, miszerint a foglalkoztatottak számát százezer fővel kívánják növelni 2010-ig, abban az összefüggésben kell értékelni, hogy az Európai Unión belül Dániában a legmagasabb a foglalkoztatási ráta, s már most is az Európában célként kitűzött 70 százaléknál felel meg. Ez tehát azt jelenti, azokat kívánják bevonni a foglalkoztatásba, akik a leginkább perifériára szorultak a munkaerőpiaci viszonyokhoz képest.

- A tagállamok másik része speciális célokat tűzött maga elé. Ezek lehetnek kormányzati célok (Hollandia), vonatkozhatnak speciális eredmények elérésére (Egyesült Királyság), vagy állhatnak a két típus keverékéből (Portugália). Portugália a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni nemzeti cselekvési tervben vállalja, hogy egy éven belül minden, a társadalom perifériájára szorult polgárának személyre szóló segítséget nyújt a szociális szolgáltatások területén, és a társadalmi beilleszkedést segítő szerződést ajánl fel nekik. A kitűzött célok tekintetében a portugál megközelítés látszik a leginkább nagyratörőnek, akár az általános, akár a speciális célok tekintetében.

Több más tagország, bár nem tűz ki speciális célokat, az elemzés során kialakított olyan implicit mutatókat, amelyeket a monitoring során kíván alkalmazni. Ausztria és Németország nem tesz külön említést a mutatókról (a kormány által legutóbb a szegénységről és a szociális helyzetről készített jelentésre való hivatkozástól eltekintve). Az EU-szintre vonatkozó közösen meghatározott és elfogadott mutatók hiányában a tagállamok eltérő definíciókat használnak a szegénység és a társadalmi kirekesztés jelenlegi szintjének mérésére és jellemzésére. A legtöbb tagállam alkalmazza a szegénységi kockázati rátát, mint kulcsfontosságú mutatót, egyes országok azonban (Olaszország, Portugália, Egyesült Királyság) egyúttal az abszolút szegénységi szint nemzeti mutatóit is használják, noha az „abszolút szegénység” jelentéstartalma eltérő lehet.³ A szegénységi kockázati szintet különféle küszöbértékekkel mérik (az átlagjövedelem 50 vagy 60 százaléka), amit Írország és Ausztria kiegészítő információk alapján korrigál. Görögország és Olaszország a relatív szegénységet a jövedelem és a fogyasztás alapján határozza meg, a fogyasztás *bevonását a mérésbe* az önfoglalkoztatók jelentős arányával, valamint a – szegény háztartások esetében is szerepet játszó – lakás-

³ Olaszországban a fogyasztói kosár megfizethetőségét jelenti; az Egyesült Királyságban az adott pillanatban rögzített relatív szegénységi szintet. Portugália szegénység és társadalmi kirekesztés elleni nemzeti cselekvési tervében nem határozza meg világosan, mi értendő abszolút, illetve gyermekszegénység alatt.

tulajdon fontosságával indokolják. A szegénységi kockázati rátát nem ismerik el kulcsfontosságú mutatónak egyes tagországok (Svédország, Dánia, Hollandia). Ezek a társadalmi befogadás olyan más tényezőinek a fontosságát emelik ki, mint az egészség, az iskolázottság és a társadalmi részvétel illetve előnyben részesítik a kormányzati forrásokon alapuló mutatók alkalmazását. Hollandia kidolgozott egy pénzügyi szegénységi indexet, amely összeveti a minimál-jövedelemben részesülő háztartások arányát a kedvezményben részesülők reáljövedelmének alakulásával.

Bár késik az Unió egészére érvényes, közösen definiált politikai mutatók elfogadása, a Nizzában kitűzött célok alapján egyértelmű az igény arra, hogy a szegénység és társadalmi kirekesztés elleni nemzeti cselekvési tervekben megfelelő mutatók és monitoring mechanizmusok kerüljenek kidolgozásra. Egyes tagállamok (Spanyolország, Franciaország, Portugália, Dánia) a szegénység és társadalmi kirekesztés elleni nemzeti cselekvési tervükben széles körben alkalmaznak politikai mutatókat. A politikai mutatók, ideális esetben, aktuális szintjükön alkalmazhatók hatékonyan a szegénység és társadalmi kirekesztés elleni intézkedések monitoringjában, ezt az eszközt azonban egyedül Dánia alkalmazta. Néhány tagállam (Olaszország, Egyesült Királyság) úgy döntött, hogy nem él politikai mutatók használatával, és kizárólag a teljesítménymutatókra koncentrált.

Említhetünk több speciális megközelítést is. Az Egyesült Királyság szegénység és társadalmi kirekesztés elleni nemzeti cselekvési terve olyan mutatókat tartalmaz, amelyek a szegénység és a társadalmi kirekesztés aktuális vonatkozásait érintik (például az iskolakerülést, a fiatalkori terhességet). Az olasz szegénység és kirekesztés elleni nemzeti cselekvési terv speciális mutatókat használ kiszolgáltatott csoportok esetében (például mozgáskorlátozottak, akik csak nehezen képesek közlekedni lakásukon belül, vagy egyedül élő idős emberek, gondoskodásban nem részesülők). Meg kell jegyeznünk, hogy egyes országok (Olaszország, Belgium) alkalmaznak szubjektív mutatókat is, azzal érvelve, hogy az érintettek véleménye legalább olyan fontos lehet, mint az objektív helyzetük.

Nem szabad alábecsülni a területi dimenzió fontosságát sem. Egyes országokban (Spanyolország, Olaszország, Belgium, Németország) igen nagyok a regionális különbségek, ezért nagyon fontos, hogy minden adat regionális bontásban is rendelkezésre álljon. Más országok (Egyesült Királyság, Hollandia, Franciaország) is figyelembe veszik a területi dimenziót, de inkább a lepusztult városi körzetekkel összefüggésben, és ezekkel kapcsolatban hoztak létre mutatókat.

Következtetések

A fentiekből világosan kiderül, még nagyon messze vagyunk attól, hogy a helyzetet közös szociális mutatók alapján tudjuk elemezni, ami lehetővé tenné az intézkedések eredményeinek egységes monitoringját és a jó gyakorlati megoldások feltárását. E helyzet javítása érdekében erőfeszítésekre van szükség mind az egyes tagállamok, mind az Európai Unió szintjén.

Világosan látható, hogy országos szinten óriási különbségek vannak az egyes országok között a rendelkezésre álló adatok tekintetében. Ez különösen a hátrányos helyzetű csoportok beazonosítására igaz, mivel számos szegénység és társadalmi kirekesztés elleni nemzeti cselekvési tervből hiányoznak az alapvető mennyiségi információk, illetve az intézkedések monitoringjával kapcsolatos adatok olyan csoportokra vonatkozóan, amelyek a szokásos felmérési módokkal nem érhetők el, mint például az alkoholisták, a drogfüggők, a hajléktalanok vagy az etnikai kisebbségek. A nemzeti statisztikai adatbázisok fejlesztésére lenne szükség, hogy segítségükkel a társadalmi befogadási stratégia megvalósulása hatékonyan figyelemmel kísérhető legyen. A kormányzati hatékonyabb kihasználása érdekében nagyobb erőfeszítésekre van szükség. Számos, a társadalmi befogadás szempontjából érdekes kérdésben, mint a lakhatás, az egészség, az igazságszolgáltatás, a leghátrányosabb helyzetű csoportok stb. a háztartási felméréseken kívül a kormányzati források is fontos információval szolgálhatnak. Egyes tagállamok (Görögország, Belgium) arra szeretnék felhasználni a szegénység és társadalmi kirekesztés elleni nemzeti cselekvési tervüket, hogy további erőfeszítéseket tegyenek az ország statisztikai kapacitásának bővítésére.

II. A nemek közötti fizetési különbségek az Európai Unióban⁴

Az Európai Unió hosszú távú javaslataiban nagyon hamar megjelent a nemek közötti egyenlőség gondolata. Már az 1957-es megállapodás idején is különös hangsúlyt fektettek az egyenlő kereset és egyenlő elbánás elvére. **A Lisszaboni stratégia is kiemelte a munkaerőpiac strukturális egyenlőtlenségei csökkentésének fontosságát, ezen belül a nemek közötti fizetési egyenlőtlenségek csökkentését tűzte ki legfontosabb céljául.** Elmondhatjuk, hogy **ma az esélyegyenlőség kérdéskörének központi témája a nemek eltérő munkaerőpiaci helyzete a foglalkoztatás, kereset, karrierkilátások stb. szempontjából.** A 2003-as Employment Guidelines (Foglalkoztatási Útmutató) felkéri a tagországokat, hogy „integrált megközelítésben alkalmazzák a nemek közötti különbségek csökkentésének politikáját”, ösztönözzék a nők munkaerőpiaci részvételét és 2010-re próbálják megvalósítani a nemek foglalkoztatási és munkanélküliségi arányának közelítését, valamint kíséreljék meg szűkíteni a keresetek közti szakadékot. Ezt a nemek közötti fizetési különbséget befolyásoló változók együttes fejlesztésével javasolják elérni. Ezek a következők:

- az ágazati és foglalkoztatási szegregáció megszüntetése,
- oktatás és képzés,
- munkahely és bérrendszerek,
- előléptetési rendszer és transzparencia.

E célok eléréséhez alapvetően a következőkre van szükség:

- a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség méréséhez szükséges indikátorok áttekintése és definiálása annak érdekében, hogy felmérhető legyen a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségek mértéke az európai munkaerőpiacon.
- a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségeket meghatározó tényezők összegzése az Európai Bizottság Nemek és Foglalkoztatás Szakértői Csoportjában. Tényfeltáró elemzés a nemek közötti fizetési különbségek és a tapasztalható fejlődés témájában.
- az eredmények alkalmazhatóságának megvitatása.

Az eddigi eredményeket a következőképpen összegezhetjük:

1. Az elmúlt időszakban elért fejlődés ellenére jelentős nemek közötti különbségek tapasztalhatók az európai munkaerőpiacon: a nők munkaerőpiaci aktivitása továbbra is elmarad a férfiak foglalkoztatási rátájától (a különbség az Európai Unió szintjén 18%), a legtöbb tagországban a női munkanélküliségi ráta jelentősen magasabb. A nők általában jóval alacsonyabb órabért kapnak, mint a férfiak (a különbség az Európai Unió szintjén 16% a férfiak javára).
2. A fizetési különbségeket meghatározó változók elemzése során az országok közötti összehasonlításban is lehetővé vált az összefüggések meg-

⁴ A fejezet a Commission of the European Communities, Commission staff working paper, Gender pay gaps in European labour markets – Measurement, analysis and policy implications c. anyaga alapján készült Brussels, 4.9.2003 SEC (2003) 937

tározása. Az is látható, hogy az egyes meghatározó tényezők milyen mértékben hatnak a nemek közötti fizetési különbségek kialakulására az Európai Unió országaiban, és melyek az országok közötti különbségek. A nők alacsony munkaerőpiaci részvétele, például, általában társul az alacsonyabb mértékű nemek közötti fizetési különbségekkel, és minél kedvezőtlenebb a nők fizetésbeli pozíciója, annál nagyobbak a nemek közti egyenlőtlenségek.

3. A tényfeltáró elemzés eredményeként látható, hogy különböző változók hogyan hatnak a nemek közötti fizetési különbségekre. Nevezetesen a munkaerő, a nemek megoszlása állományon belül (összetételhatás), a nemek közötti eltérések az ellenszolgáltatásokban (ellenszolgáltatási hatás), az eltérések a nők és férfiak személyes és munkaerőpiaci viselkedésben (szelekciós hatás). Annak ellenére, hogy az összetételhatás mintegy ötven százalékban felelős a nemek közötti fizetési különbségekért, a többi befolyásoló tényező is jelentős lehet együttes hatásukat figyelembe véve. Mind a direkt, mind az indirekt diszkriminációt számításban kell venni, amikor a nemek közti fizetési különbségeket vizsgáljuk.
4. A nemek közötti fizetési különbség többdimenziós jelenség és nincs világosan elkülöníthető határ a különböző befolyásoló tényezők (összetételi hatás, ellenszolgáltatási hatás, szelekciós hatás) között. A nemek közötti fizetési különbségek indikátora, kiigazítatlan formájában, általános képet ad a nemek közötti fizetési különbségekről nemzetgazdasági szinten. Ezért érdemes ezt választani strukturális indikátorként az általános nemek közötti fizetési különbségek gazdaságon belüli monitoringjára. A többi nemek közötti fizetési különbséget meghatározó tényező figyelembe vételéhez konkrét politikai intézkedések szükségesek. Ezek alkalmazása mélyelemzésekben lehetséges átfogó, összehasonlítható mikro-ökonómiai adatbázisok felhasználásával.
5. Tartalmas elemzések elkészítéséhez és a fizetési különbségek mélyanalíziséhez koherens és időben átfogó adatbázis szükség, amihez hozzáférést kell biztosítani.
6. A munkaerőpiacon tapasztalható fizetési különbségek csökkentésének igénye a nemek fő jellemzőiből kell, hogy kiinduljon és meghatározott politikai figyelmet igényel, amely a nemek közötti legfontosabb fizetési különbségekre irányul. Ezek a következők: különbségek a férfiak és nők munkaerőpiaci részvételben és karrierjének felépítésében; különbségek a nőkre és férfiakra alkalmazott bérezési struktúrákban, valamint a nemek befolyása a fizetésemelési és előléptetési politikákra; horizontális szegregáció, valamint a nők koncentrációja az alacsonyan fizetett szektorokban és foglalkozásokban.

A nemek közötti kereseti egyenlőtlenségek

A munkaerőpiaci részvétel vonatkozásában a foglalkoztatás és munkanélküliség esetében a nemek közötti szakadék legfontosabb eleme, a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség a legfontosabb indikátor a munkaerőpiac nemek szerinti egyenlőtlenségének mérésében. Az elmúlt években bekövetkezett jelentős haladás ellenére – ezen indikátorok alapján – az európai munkaerőpiacon jelentős nemi szakadék maradt: a nők aktivitása és foglalkoztatási aránya jelentősen elmarad a férfiakétól: 2000-ben az ECHP (Európai Közösség Háztartási Panelje) alapján 18 százalékponttal alacsonyabb az EU szintjén. A legtöbb tagországban a női munkanélküliségi ráta jelentősen meghaladja a férfiakét (16 százalékponttal magasabb).

Definíció

A nemek közötti kereseti egyenlőtlenség (kiigazítatlan változatban) az egyik kulcsfontosságú minőségi indikátor. Ezt a férfiak és nők átlagos bruttó órabérének különbségével mérik a gazdaság egészében és a közsférában. Ezt egészíti ki a kiigazított, nemek közötti kereseti egyenlőtlenségi indikátor, amely figyelembe veszi a férfi és női munkaerő korosztálybeli különbségeit, ágazati hovatartozását és foglalkozásbeli differenciáját.

A „nemek közötti kereseti egyenlőtlenség” strukturális indikátor definíciója

A nemek közötti kereseti egyenlőtlenséget a 15 és 64 év közötti női és férfi foglalkoztatottak átlagos órabérének hányadosaként határozták meg, legalább 15 óra heti munkaidőre számolva, a gazdaság minden szektorában és valamennyi vállalati méretet figyelembe véve. A számítás az Európai Közösség Háztartási Panelje (ECHP) alapján történt. Kivétel ez alól Franciaország, Svédország és Hollandia. Franciaország esetében az indikátort a Közösségi Munkaerő Felmérés (LFS) alapján számítják, Svédország és Hollandia esetében megfelelő nemzeti forrásokat használnak beleértve a közigazgatási adatbázist.

Az ECHP –ben a következő kérdések vonatkoztak az indikátorra:

Kérdés 048: Mennyi az Ön főfoglalkozásából származó havi keresete, beleértve a túlórákat is? (Kérjük, hogy adja meg a bruttó, adózás előtti értéket, levonva belőle a társadalombiztosítási hozzájárulás összegét, és a nettó összeget, vagyis azt, amit Ön hazavisz).

Kérdés: 049

Hány órát dolgozik Ön hetente főállásában, beleértve a szokásos túlórákat is?

Az órabér számítása úgy történik, hogy a főfoglalkozásból származó havi bruttó keresetet elosztják a főmunkahelyben ledolgozott heti munkaórák négyszeresével. Nem kerül beszámításra a prémium, a nem általános túlmunka és a 13. havi fizetés.

Az adatbázis

A nemek közötti kereseti egyenlőtlenség mérésében nagyon fontos az adatbázis, a minta és a független változók pontos kiválasztása (órabér vagy havi kereset, nettó vagy bruttó kereset, figyelembe vesszük-e a prémiumot stb). Az analízis terjedelme függ az adatok mikroszintű rendelkezésre állásától, beleértve a releváns egyedi, foglalkoztatásfüggő, vállalati szintű és intézményi kereseti adatokat.

Ebben a vonatkozásban a Társadalmi Statisztikák Igazgatósága 2002. áprilisában tartott ülésén kezdeményezte a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség strukturális indikátora alapvető feltételeinek meghatározását. Az indikátornak makrogazdasági adatokon kell alapulnia, ide értve minden szektort és vállalati méretet (ez az úgynevezett teljességi feltétel), lehetőség szerint figyelembe véve a 15 óránál kevesebbet dolgozó munkavállalókat is. A Társadalmi Statisztikák Igazgatósága 2003. áprilisában tartott ülését a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség strukturális indikátor számításához felhasznált mikroszintű adatok elérhetőségének szentelte. Nyilvánvaló, hogy minden potenciális adatbázist értékelni kell a teljesség és az elérhetőség kritériumának teljesítéséhez. (lásd a 2. kiemelés. A nemek közötti kereseti egyenlőtlenség strukturális indikátorának lehetséges adatbázisa).

A nemek közötti kereseti egyenlőtlenség strukturális indikátorának lehetséges adatbázisa

Az Európai Közösség Háztartási Panelje (ECHP) az 1994-2001 közötti évekre vonatkozott és megtörtént európai szintű harmonizációja. A viszonylag kis minta ellenére a gazdaság minden szektorát lefedi, beleértve a közszférát is. Tartalmazott információkat a mezőgazdaságról és az önfoglalkoztatókról is. Az adatgyűjtést az ECHP 2001-ben leállította és a vizsgálatot 2004-ben új alapokra, az EU-SILC, a jövedelmi és életkörülmények statisztikai felmérésére helyezte. Az átmeneti időszakban meg kellett oldani a két rendszer között összehasonlíthatóság problémáját. Nincsenek európai szinten a jövedelemre és az életkörülményekre vonatkozó teljes mértékben összehasonlítható adatok. Van, ahol léteznek elérhető adatok 2002 és 2003 között, de van, ahol csak 2004-es adatokat találunk. Az EU-SILC-ből összehasonlítható adatok 2007 előtt nem várhatóak.

Amíg az EU-SILC felépíti a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség strukturális indikátorához szükséges adatbázist, vagyis 2004-től, a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség strukturális indikátorának terjedelme és megbízhatósága nagyobb óvatossággal kezelendő, mint az korábban az ECHP esetében. Különösen óvatosnak kell lenni a szektorok közötti és az időbeli összehasonlításoknál, számítani kell az adatok hiányára a foglalkoztatási struktúrában és a kis vállalatok esetében, a harmonizált információ hiánya pedig a bruttó kereseteknél vezethet tévedésekhez a tagországok közötti összehasonlításokban.

Mindezidáig, legalábbis definíció szerint, a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség strukturális indikátorának le kellett fednie a gazdaság minden szektorát. A további kutatásokhoz szükség van az összehasonlítható mikroadatok teljes körű elérhetőségére. Az olyan nem rendszeres közösségi felmérések adatai, mint a Kereseti Struktúra Felmérés (SES) vagy az Üzleti Struktúra Felmérés (SBS) nem használhatók fel a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség strukturális indikátorának megalkotásához. A nemek közötti kereseti egyenlőtlenség analíziséhez figyelembe kell venni a következő tényezőket. Ezek nincsenek benne a fenti felmérésekben:

- Az önfoglalkoztatásban résztvevő emberek kis helyi egységekben dolgoznak, amelyek legtöbbször 10 foglalkoztatottnál kisebbek. Nagy számban vannak jelen bizonyos szektorokban (mezőgazdaság, halászat, közszolgáltatás, szociális és személyes szolgáltatás, háztartások és egyéb szolgáltatások). Ezeket nem veszi figyelembe az SES. Bizonyos szektorokban nagy számban vannak jelen női munkavállalók (egészségügy, oktatás, személyes szolgáltatások). Az SES adatbázis ezeket sem fedi le. Következésképpen az SES nem nyújt információt, a munkabért kapók egy harmadáról az EU-ban, ez foglalkoztatott nők felét, ez a foglalkoztatott férfiak egyötödét jelenti.
- Az SBS adatok a munkáltatók felmérésén alapulnak, és nem nyújtanak személyre bontott információt, valamint nem tartalmaznak információt olyan fontos tényezőkről, mint a munkaerő képzettségi szintje. Nem fedik le a mezőgazdaság és a szolgáltatás szektorait és a nem piaci tevékenységeket sem.

Azok az adatbázisok, amelyek tartalmazzák az üzleti szektorból érkező bér-információt, adatokat illetve egyéni foglalkoztatási információkat, valamint nemzeti forrásokból származó adatokat, beleértve a közszféra adatait is (mint például a Közösségi Munkaerő Felmérés), megfelelő forrásul szolgálhatnak, amennyiben teljesítik a Társadalmi Statisztikák Igazgatósága 2002. áprilisi és 2003. áprilisi ülésén meghatározott teljesség és hozzáférhetőség uniós alapelvét. Mindazonáltal, a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség indikátor számításában a nem harmonizált nemzeti források felhasználásának lehetősége is korlátozott.

III. A tények uniós források alapján

Bizonytalanság az adatokat illetően

A nők és a férfiak bére közötti különbség megítélésében sok a bizonytalanság, s ez előbbi jelentősen függ a rendelkezésre álló adatoktól, a mintától, a minta nagyságától és minőségétől, a felmérés jellegétől, módszerétől. Ugyanazon ország esetében előfordulhat, hogy az adatforrástól függően széles, közepes vagy kis berrést találunk. A különböző tanulmányokban is különböző eredményekre bukkanhatunk. A bizonytalanságok és a sokszínűség ellenére vannak azonban bizonyos szabályszerűségek.

Bizonyos törvényszerűségek

Így például más eredményt kapunk, ha egy véletlenszerűen kiválasztott mintát vizsgálunk, vagy ha a munkaerőpiacra újonnan belépőket nézzük. A berrés a nők rovására az életkor növekedésével tágul. Ebben a tekintetben, a legrosszabb helyzetben az 55 év feletti nők vannak.

A férfiak és a nők bére közelebb vannak egymáshoz a közszférában, nagyobb a két nem bére közötti különbség a versenyszférában.

A bér tekintetében a férfiakhoz képest a legrosszabb helyzetben lévő nők

- **Az 55 éven felüliek,**
- **A versenyszférában dolgozók**
- **A részmunkaidőben dolgozók**
- **A férjezetek.**

A bér tekintetében a férfiakhoz képest a legjobb helyzetben lévő nők

- **A fiatalok, a munkaerőpiacra frissen belépők**
- **A közszférában dolgozók**
- **A teljes munkaidőben dolgozók**
- **Az egyedülállók**

Közsféra kontra versenyszektor

A közsférában dolgozó nők előnyben vannak a versenyszektorban dolgozókhöz képest.

A közsférában dolgozók esetében nemcsak az a helyzet, hogy az előre meghatározott bércategóriák egyformán érvényesek mindkét nemre, hanem az is, hogy általában az EU tagállamaiban a közsférában nagyobb hányadban dolgoznak szakmailag magasan képzett nők, mint a versenyszférában. Továbbá, a közsférában a munkaadók sokkal inkább az esélyegyenlőség kritériumai szerint járnak el mind a munkaerő felvételekor, mind annak előmenetelnél. A közsférában a munkaadók, ha másból nem, „hivatalból” elfogadják az esélyegyenlőség politi-

káját és alkalmazzák is azt, miközben a versenyszférában a munkaadók hajlandósága nem mindig egyértelmű. Az jogi kényszerítő erő mellett az erkölcsi kényszerítő erő is fontos. A közszférában ez inkább megvan, mint a versenyszektorban.

Közsféra előnyei a nők béregyenlősége szempontjából

- **Rögzített, mindkét nemre egyformán érvényes bérkategóriák**
- **Szakmailag magasan képzett nők magasabb hányada**
- **Az esélyegyenlőség szempontjainak figyelembevétele mind a felvételnél mind az előmenetelnél.**

Európai források, adatbázisok

***Structure of Earnings Survey* adatok**

Az Európai Bizottság által 2006. júliusában elkészült jelentés – *The Gender pay gap. Origins and policy responses, European Commission, 2006* – a 2002. évi *Structure of Earnings Survey* (Felmérés a keresetek szerkezetéről, SES) elemzésre támaszkodik, ennél frissebb átfogó forrással 2006-ban nem rendelkezett.

A tagállamok 1999-től kötelesek adatot szolgáltatni az SES részére, Máltán kívül valamennyi tagállam – beleértve a két legújabbat, is, Romániát és Bulgáriát – részt vesz az adatszolgáltatásban. Az SES azonban, mint már említettük nem tökéletes a gazdaság egészében a nemek közötti fizetési egyenlőség mérésére. A vizsgált körből ugyanis hiányoznak a közszférabeliek, csak a versenyszférában dolgozókról gyűjtenek adatokat. Hiányzik a két nagy szolgáltató ágazat, az egészségügy és az oktatás is. Ráadásul csak a tízfőnél nagyobb cégek adatait gyűjtik, ami a kép további torzítását eredményezheti, hiszen éppen a kisvállalkozásoknál vannak a leginkább kiszolgáltatott helyzetben a munkavállalók, köztük a nők. Ez továbbá a dél-európai országok adatainak torzulását is eredményezi, miután ezekben az országokban tízfőnél kisebb cégnél dolgozik az összes munkavállaló 20-25 százaléka.

A Structure of Earnings Survey hiányosságai

- **Csak a versenyszféra adatait gyűjti**
- **Az oktatás és egészségügy kimaradt**
- **Csak a 10 főnél nagyobb cégek adatait gyűjti (ez különösen a dél-európai országok helyzetképét torzíthatja)**
- **2006/2007-ben a 2002-es adatok a legfrissebbek**

Eurostat adatok⁵

Az Európai Unióban az Eurostat 1994 és 2005 közötti adatokkal szolgál a férfiak és nők bére közötti különbséget illetően. Az Eurostat a 16-64 év közötti, hetente legalább 15 órában foglalkoztatott fizetett alkalmazottak bérét gyűjti. Az adatok forrása változó, de elsősorban az Európai Unió Háztartási panelje (European Community Household Panel, ECHP), az Európai Unió a jövedelmek és az életkörülmények felmérése (European Union survey on income and living conditions, azaz EU-SILC) és az egyéb nemzeti források. A források változatossága és különbözősége megnehezíti az összehasonlítást. Mivel nem minden országot illetően állnak rendelkezésre a teljes idősorok, az időbeli fejlődés kimutatása nem egyszerű, illetve fenntartásokkal lehet csak elfogadni.

Az Eurostat felmérés hiányosságai

- **Többféle – nem feltétlenül kompatibilis – forrás felhasználása**
- **Nemzeti források hiányosságai**
- **Idősorok megbízhatatlansága**
- **Pozitívuma: mind a közszektorbeli, mind a versenyszférabeli adatokat tartalmazza**

A bérrés az eddigi legjobb kifejezés a pay gap-re. Mindenütt azt kellene használni a kereseti egyenlőtlenség, a férfiak és nők bére közötti rés és egyéb megnevezések helyett.

A férfiak és nők bére közötti rés, különböző megközelítésekben

A férfiak és a nők bére közötti átlagos különbség a férfiak bérének százalékában

<ul style="list-style-type: none">• EU-25• 2002-re vonatkozó adat• Csak a versenyszférára vonatkozik• Forrás: SES (Structure of Earnings Survey)	25%
---	-----

A férfiak és a nők bére közötti átlagos különbség a férfiak bérének százalékában

<ul style="list-style-type: none">• EU-25• Hosszú idősor, 1994-2004• Versenyszférára és közszektorra vonatkozik• Forrás: Eurostat, ECHP és SILC	17% (1994) 15% (2004)
--	--------------------------

⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portalpage?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPL0I&root=STRIND_EMPL0I/emploi/em030

Az Eurostat hosszú idősoros felmérés az SES (Structure of Earnings Survey) felméréshez képest alacsonyabb bérrest mutat. Ez következik abból is, hogy az Eurostat figyelembe vette mind a közszektorban, mind a versenyszférában dolgozók bérét. Bár a hosszú idősoros megközelítés az adatok hiányossága és az összehasonlíthatóság problémái miatt fenntartásokkal kezelendő, a férfiak és nők bére közötti különbség tekintetében csökkenő tendenciát mutat.

Mi van az átlagok mögött?

Az SES (Structure of Earnings Survey) felmérés eredményei

A nők és a férfiak bére közötti átlagosan 25 százalékos különbség (a férfiak javára) a mostani EU-25-re vonatkozik. (Az összehasonlításba a 2002-es 15 uniós tagállamon kívül bevettük a később belépő tagállamokat is.) Ha az átlag mögé nézünk, akkor megállapíthatjuk, hogy (2002-es adatok alapján) a nők bére a férfiakéhoz képest a legalacsonyabb Nagy-Britanniában: 30 százalékkal kevesebbet keresnek a nők átlagban, mint a férfiak. Megjegyezzük, hogy Nagy-Britanniában a legmagasabb a **részmunkaidőben dolgozó nők** hányada. A SES felmérés szerint a skála tulsó felén találjuk Szlovéniát, itt a nők bére átlagosan 11 százalékkal alacsonyabb csak, mint a férfiaké.

SES felmérés, bérrest: a skála két oldala

Legnagyobb: Nagy-Britannia (30%)
Legkisebb: Szlovénia (11%)

Forrás: Eurostat: SES 2002

Az EU tagállamok jelentős részében a nők bére 25 százalékkal alacsonyabb, mint a férfiaké.

Az alacsony bérrest a következő országokra jellemző (11%-17% közötti bérrest), 2002, 6 ország

- **Belgium**
- **Franciaország**
- **Svédország**
- **Magyarország**
- **Lengyelország**
- **Szlovénia**

20 százalékot és 20 százalékot kismértékben meghaladó értékeket kapunk néhány tagállamban.

Közepes bérkülönségű országok: 18-24% körüli bérrés, 2002, 11 ország

- **Hollandia**
- **Litvánia**
- **Bulgária**
- **Románia**
- **Dánia**
- **Norvégia**
- **Portugália**
- **Luxembourg**
- **Lettország**
- **Olaszország**
- **Finnország**

Forrás: Eurostat: SES 2002

Nagy bérkülönségű országok (25 -30%), 2002, 10 ország

- **Nagy-Britannia**
- **Szlovákia**
- **Ciprus**
- **Észtország**
- **Görögország**
- **Ausztria**
- **Írország**
- **Németország**
- **Spanyolország**
- **Csehország**

Forrás: Eurostat: SES 2002.

Magyarországon a 2002-es SES felmérés szerint a nők bére 16 százalék körüli értékkel alacsonyabb a férfiakénál. Ezzel Magyarország a relatíve alacsony bérrésű országok csoportjába került az EU-n belül, s csupán Lengyelország és az éllovas Szlovénia ért el nála jobb helyezést.

Általában elmondható, hogy – Szlovákiát és Ciprust kivéve – az újonnan csatlakozott tagállamokban a női bérek kisebb mértékben maradnak el a férfiakétól, mint a régi tagállamokban.

Eurostat, hosszú idősoros felmérés (1994/2005)

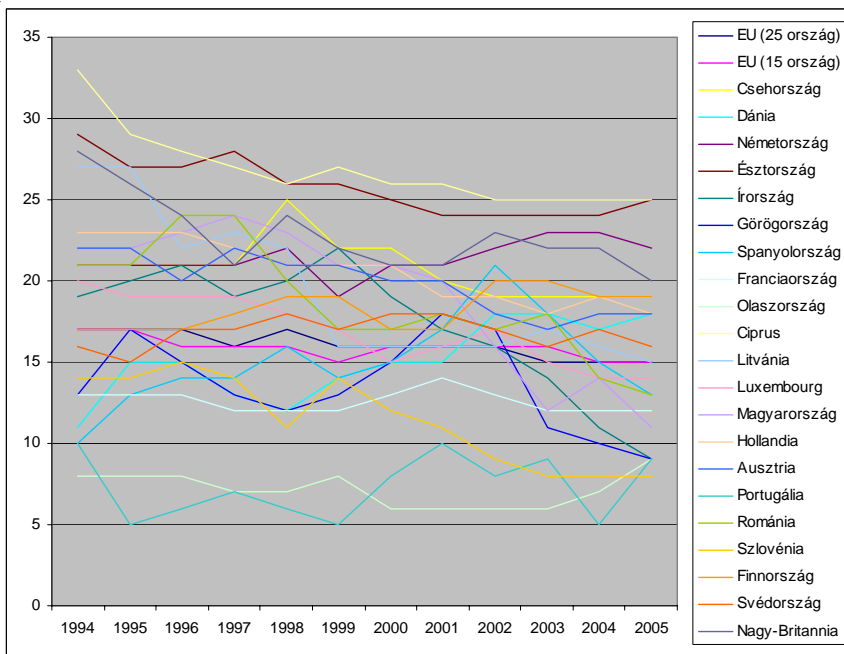
Az előzőekben ismertetett SES felmérés egy bizonyos évre ad értékelést. Az Eurostat ECHP és SILC felmérésekkel egy hosszabb időszakot – 1994-2005-et – vizsgálva arra kereshetünk választ, változott-e a helyzet egy évtized alatt, és melyik országnak milyen irányba.

Az Eurostat ECHP/SILC felmérés eredményei merőben különböznek a SES eredményeitől az előzőekben vázolt okok miatt.

Leszögezhető, hogy a Eurostat ECHP/SILC felmérés szerint a vizsgálat alá vett évtized alatt a nők és a férfiak bére közötti rés nem változott jelentős mértékben, habár ez az indikátor is mutatja az egyes országok között meglévő és fennmaradó jelentős különbséget, a változás dinamikáját illetően (is). Jellemző, hogy a változás nem feltétlenül lineáris, hanem egyik évről a másikra bekövetkező, ugrásszerű. Ez nem feltétlenül a valóságot, hanem az adatok esetlegességét is tükrözheti. A jelenlegi 25 EU-tagállam átlagát nézve (ha a 2007. elején csatlakozott Bulgáriát és Romániát nem vesszük figyelembe) megállapítható, hogy az 1994 évi átlagos 17 százalékos bérrés 15 százalékra csökkent 11 év alatt. Emögött az átlagérték mögött persze olyan számok is vannak, mint az 1994 évi 16 százalékos svéd bérrés 17 százalékra történő emelkedése, vagy a dán 11 százalékos (1994) bérrés 15 százalékra történő növekedése 2001-re és 18 százalékra növekedése 2005-re. Ugyanakkor, az átlagos értéknél 1994-ben sokkal magasabb értéket mutató Nagy-Britanniában (csaknem 30 százalékos bérrés a férfiak javára) csökkenést mutat a felmérés: 2004-ben 22-23 százalékot.

Németországban a 20 százalékos feletti bérrés (1994) 1999-ben hirtelen jelentős mértékben 20 százalék alá csökkent, majd enyhén, de folyamatosan emelkedésnek köszönhetően 2004-ben 24 százalékos körüli értékre nőtt.

Nők és férfiak bére közötti különbség a férfiak bérének százalékában, 16-64 éves, legalább heti 15 órában foglalkoztatott fizetett alkalmazottak



Forrás: Eurostat ECHP/SILC

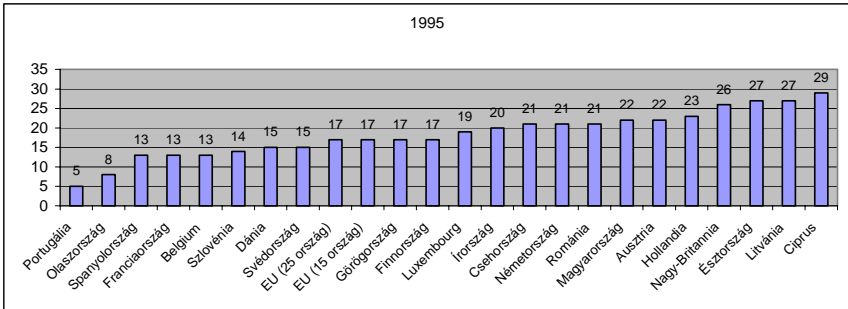
**Nők és férfiak bére közötti különbség a férfiak bérének százalékában,
16-64 éves, legalább heti 15 órában foglalkoztatott fizetett alkalmazottak
1994-2005**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU (27 ország)	17 ^(s)	17 ^(s)	17 ^(s)	16 ^(s)	17 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)
EU (25 ország)	17 ^(s)	17 ^(s)	17 ^(s)	16 ^(s)	17 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)
EU (15 ország)	17 ^(s)	17 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	15 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	15 ^(rs)	15 ^(s)
Euro övezet	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	14 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	14 ^(s)	14 ^(s)
Belgium	13	12	10	10	9	11	13	12	:	:	6 ^(b)	7
Bulgária	:	:	:	:	:	:	:	22 ^(r)	21 ^(r)	18 ^(r)	16 ^(r)	16
Csehország	:	:	21	21	25	22	22	20	19	19	19	19
Dánia	11	15	15	13	12	14	15	15	18 ^(b)	18	17	18
Németország	21	21	21	21	22	19	21	21	22 ^(b)	23	23	22
Észtország	29	27	27	28	26	26	25	24	24	24	24	25
Írország	19	20	21	19	20	22	19	17	:	14 ^(b)	11 ^(p)	9 ^(p)
Görögország	13	17	15	13	12	13	15	18	17	11 ^(b)	10	9 ^(p)
Spanyolország	10	13	14	14	16	14	15	17	21 ^(b)	18	15	13 ^(p)
Franciaország	13	13	13	12	12	12	13	14	13	12 ^(b)	12	12
Olaszország	8	8	8	7	7	8	6	6	:	:	7 ^(p)	9
Ciprus	33	29	28	27	26	27	26	26	25	25	25	25
Lettország	:	:	:	:	20	20	20	16	16	16	15	17
Litvánia	:	27	22	23	22	16	16	16	16	17	16	15
Luxembourg	20	19	19	19	18	17	15	16	17	15	14	14
Magyarország	:	22	23	24	23	21	21	20	16	12 ^(r)	14 ^(r)	11
Málta	:	:	:	:	:	:	11	9	6	4	4	4
Hollandia	23	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18
Ausztria	:	22	20	22	21	21	20	20	:	17 ^(b)	18	18 ^(p)
Lengyelország	:	:	:	:	:	15	:	12	11	11	10	10
Portugália	10	5	6	7	6	5	8	10	8	9	5 ^(b)	9
Románia	21	21	24	24	20	17	17	18	17	18	14 ^(b)	13
Szlovénia	:	14	15	14	11	14	12	11	9	:	8 ^(p)	8 ^(p)
Szlovákia	:	:	:	:	:	23	22	23	27	23	24	24
Finnország	:	:	17	18	19	19	17	17	20 ^(b)	20	19	:
Svédország	16	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16
Nagy-Britannia	28	26	24	21	24	22	21	21	23 ^(b)	22	22	20 ^(p)

(:)	Nincs adat
(s)	Eurostat becslés
(r)	Felülvizsgált adat
(b)	Törés a sorozatban
(p)	becslés

Forrás: Eurostat ECHP/SILC

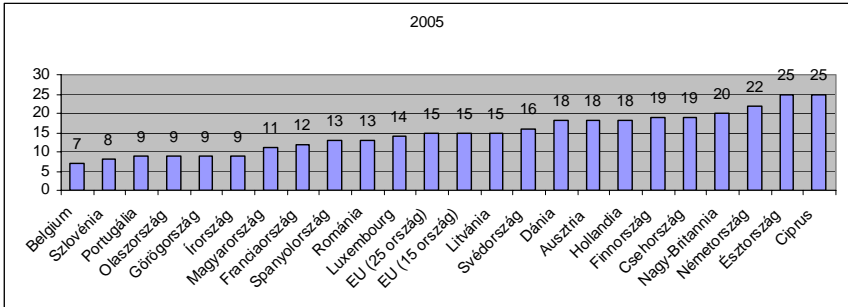
Nők és férfiak bére közötti különbség a férfiak bérének százalékában, 16-64 éves, legalább heti 15 órában foglalkoztatott fizetett alkalmazottak 1995



Forrás: Eurostat ECHP/SILC

Az Eurostat ECHP/SILC adatai szerint 1995-ben a legkisebb bérért Portugáliában tapasztalták (5 százalék), a legnagyobbat Cipruson (29 százalék).

Nők és férfiak bére közötti különbség a férfiak bérének százalékában, 16-64 éves, legalább heti 15 órában foglalkoztatott fizetett alkalmazottak 2005



Forrás: Eurostat ECHP/SILC

Az Eurostat ECHP/SILC adatai szerint 2005-ben a legkisebb bérért Belgiumban tapasztalták (7 százalék), a legnagyobbat Cipruson és Észtországban (csaknem 25 százalék).

10 év alatt (1995-2005) a legkisebb bérért nem hogy csökkent volna, hanem nőtt. 1995-ben a legkisebb bérérttel rendelkező első helyezett Portugália volt 5 százalékkal, míg 2005-ben Belgium, de már 7 százalékkal. (Meggjegyezzük, hogy a portugál 5 százalékos értéket érdemes fenntartással kezelni, mivel az 1994 évi

portugál érték 10 százalék volt. Igaz, az 1994-2005-ös időszakban a portugál bérítés soha nem emelkedett 10 százalék fölé, tehát a relatíve alacsony bérítéssel rendelkező országok közé tartozik.

10 év alatt (1995-2005) a legnagyobb bérítés 4 százalékponttal csökkent, az 1995 évi 29 százalékról (Ciprus), 25 százalékra esett (Ciprus és Észtország.)

A minimális és maximális érték közötti távolság tehát tíz év alatt jelentősen összehúzódott.

Ha megvizsgáljuk, hogy mely országok tartoztak a magas, a közepes és az alacsony bérítés jellemezte csoportokba 1995-ben és 2005-ben, a következőket kapjuk:

Alacsony bérítés jellemezte országok, 1995 (5-13%)

1995	2005
<ul style="list-style-type: none"> • Portugália • Olaszország • Spanyolország • Franciaország • Belgium 	<ul style="list-style-type: none"> • Belgium • Szlovénia • Portugália • Olaszország • Görögország • Írország • Magyarország • Franciaország

Közepes bérítés jellemezte országok (14-22%)

1995	2005
<ul style="list-style-type: none"> • Szlovénia • Dánia • Svédország • Görögország • Finnország • Luxembourg • Írország • Csehország • Németország • Románia • Magyarország • Ausztria 	<ul style="list-style-type: none"> • Spanyolország • Románia • Luxembourg • Litvánia • Svédország • Dánia • Ausztria • Hollandia • Finnország • Csehország

Magas bérrés jellemezte országok (23-29%)

1995	2005
<ul style="list-style-type: none">• Hollandia• Nagy-Britannia• Észtország• Litvánia• Ciprus	<ul style="list-style-type: none">• Nagy-Britannia• Németország• Észtország• Ciprus

1995-ben 4 ország tartozott a magas bérrés által jellemzett országok közé, és 5 ország az alacsony bérrésűek közé, a többi 12 országot közepes bérrés jellemezte. 2005-ben a helyzet ilyen szempontból rosszabbodott: 4 helyett már 7 ország tartozott a legmagasabb harmadba, és 5 helyett már csak 4 ország a legalacsonyabba.

A legjobban teljesítő országok, amelyek mind a periódus elején, mind a végén a legalacsonyabb bérrés által jellemzett országok csoportjába kerülhettek: **Belgium, Franciaország, Olaszország és Portugália.**

2005-re **Magyarország, Szlovénia, Görögország és Írország** is beküzdötte magát azon országok csoportjába, ahol a nők és férfiak bére közötti különbség a legalacsonyabb.

Az évtized folyamán nem változott Nagy-Britannia, Észtország és Ciprus helyezése, ők továbbra is a magas bérrés által jellemezett országok között maradtak. **Romlott azonban Németország helyzete, a közepes bérrésű országok közül lecsúszott a magas bérrésűek közé.**

Magyarország a közepes bérrés által jellemzett országcsoportból (1995) átkerült az alacsony bérrés által jellemzett csoportba.

Ha az Eurostat ECHP/SILC adatai alapján végzett csoportosítás eredményét összehasonlítjuk a SES csoportosítással, megállapíthatjuk, hogy az SES adatai alapján végzett csoportosításban Belgium, Szlovénia, Franciaország és Magyarország belekerült a legalacsonyabb harmadba. Svédország azonban az Eurostat elemzés szerint már csak a közepes bérrésű országok között található.

Ha a SES adatai alapján a legnagyobb bérkülönbségű országok csoportját nézzük, akkor megállapíthatjuk, hogy az utolsó harmadba (25-30 százalékos bérrés) sokkal több ország tartozik, mint az Eurostat ECHP/SILC adatai alapján képzett csoportba. Így Nagy-Britannián, Németországon, Észtországon és Cipruson kívül ide sorolható Szlovákia, Görögország, Ausztria, Írország, Spanyolország és Csehország. Írország és Görögország az Eurostat ECHP/SILC alapján az alacsony bérrésű, a SES alapján viszont egyenesen a magas bérrésű országok kategóriájába tartozik.

IV. A nemek keresete közötti bérrést befolyásoló tényezők elemzése

Mint ahogy már láthattuk a nemek keresete közti bérrést alapvetően az egyén, a munkahely és a vállalat jellemzői befolyásolják. Míg ezek fontos információkat szolgáltathatnak a munkaerőpiac egyenlőtlenségeiről, nem magyarázzák meg a bérrést. További analízis szükséges az okok feltárására.

A férfiak és nők bére közötti különbség: magyarázatok

Magyarázó tényezők

A megfigyelt bérrést különböző tényezők okozzák:

- Személyes jellemzők: kor, oktatás, családi háttér, gyermekek, munkaerő piaci gyakorlat, korábbi megszakítások a munkaviszonyban.
- Munkahelyi jellemzők: foglalkozás, munkaidő, szerződés típusa, beosztás, karrierkilátások és munkafeltételek.
- Vállalat jellemzői: ágazat, vállalati méret, munkaszervezet, toborzási feltételek, a vállalat munkaügyi politikája.
- Nemi megkülönböztetés foglalkozásonként és szektoronként.
- Intézményi jellemzők úgymint: oktatási és képzési rendszer, béralku, bérformák, adó- és jutalmazási rendszer ipari kapcsolatok, szülői kedvezmények és gyermek-elhelyezési lehetőségek iskolás kor előtt.
- Társadalmi normák és hagyományok az oktatásban, a munkaerő piaci részvételben, a munkahely megválasztása, karrierminták és a nők és férfiak által dominált foglalkozások jelenléte a társadalomban.

A fenti személyes, munkahelyi és vállalati jellemzők jelentős és visszatérő különbségeket generálnak a férfi és női munkaerő összetételében. Okozhatnak objektív különbségeket a termelékenységben (ami a bérek különbözőségéhez vezethet), az ösztönzésben, az opportunity cost-ban, a munkaviszonyhoz kapcsolódó kedvezményekben a munkához való hozzájárásban és a karrierlehetőségekben.

Ezen munkaerőpiaci jellemzők nagy része diszkriminációs folyamatokhoz vezethet, beleértve azok intézményesülését is megjelenhetnek a bérezési politikákban, a társadalmi normákban és hagyományokban. Nyilvánvaló, hogy az ilyen indirekt diszkrimináció esetén a bérrés nemcsak a rendszeres kereseti különbségeket tükrözi, hanem a viselkedésben, a termelékenységben és egyéb munkaerőpiaci jellegzetességekben meglévő különbségeket is.

Direkt diszkrimináció úgy is megnyilvánulhat, hogy ugyanolyan jellemzők és hatékonyság esetén is alacsonyabb bérezésben részesülnek a női munkavállalók.

Ezért a legnagyobb kihívás, hogy különbséget tegyünk a munkaerőpiaci jellemzőkből fakadó béreltérés, valamint a direkt és indirekt diszkrimináció folytán tapasztalható béreltérés között. Figyelembe kell venni továbbá, a szociális különbségek változását a női és férfi munkaerő által dominált szektorokban és foglalkozásokban.

Emberi tőke elmélet (human capital theory)

Az emberi tőke elméletben⁶ a nemek közti bérkülönbséget olyan, a termelékenység alakulásához kapcsolódó tényezőkkel magyarázzák, mint a képzettség, a képzés/továbbképzés és a tapasztalat.

Nemek közötti bérrés okai, „klasszikus” emberi tőke elmélet

Eltérő termelékenység és ennek okai:

- **Eltérő képzettség**
- **Továbbképzésben való részvétel**
- **Munkatapasztalat**

Ezen elmélet szerint a nők kevésbé foglalkoznak azzal, hogy magas, piacképes iskolai végzettséget szerezzenek, mivel arra számítanak, hogy kevesebb ideig lesznek aktívak a munkaerőpiacon, s így az előzetes befektetés kevésbé térül meg. Az alacsonyabb iskolai végzettség és a rövidebb/kisebb munkatapasztalat következménye a nők alacsonyabb termelékenysége és bére.

Ezt az elméletet megcáfolja azonban az, hogy a tagállamok jelentős részében – így Magyarországon is – a felsőfokú tanulmányokat végzők között semmivel sincs kevesebb nő, mint férfi. Igaz, ha már a „piacképes” jelzőt is figyelembe vesszük, akkor megállapíthatjuk, hogy a stabilan piacképes területeken való továbbtanulás – műszaki területek, informatika – sokkal kevesebb a női hallgató, mint a férfi. Ez a tendencia általánosan tekinthető az EU valamennyi tagállamában, azzal a kiegészítéssel, hogy vannak olyan országok – mint például Málta – ahol nemcsak a lányok, de a fiúk sem lelkesednek a műszaki pályáért.

A továbbképzésben való részvétel – elméletileg – valóban egyszerűbb a férfiaknak, hiszen amikor a továbbképzésre sor kerülne az életpálya során, a nők

⁶ Az emberi tőke elmélet (human capital theory) elutasítja az alapmodellnek azt a feltevését, hogy a munkavállalók homogén tömegnek tekinthetők, akik csak a piacon kínált munkaerejük mennyiségében különböznek egymástól. Az elmélet szerint egy munkás termelékenysége (vagyis végsősoron a határtermék-bevétele) az általa felhalmozott emberi (szellemi) tőke mennyiségétől függ. Az emberi tőke felhalmozása tanulás segítségével történik.

már családdal rendelkeznek, és a hagyományos női szerep ellátása nehezíti, sőt gátolja a továbbképzésben való részvételüket.

A valóságban azonban ez az érv sem mutatkozik egyértelműnek.

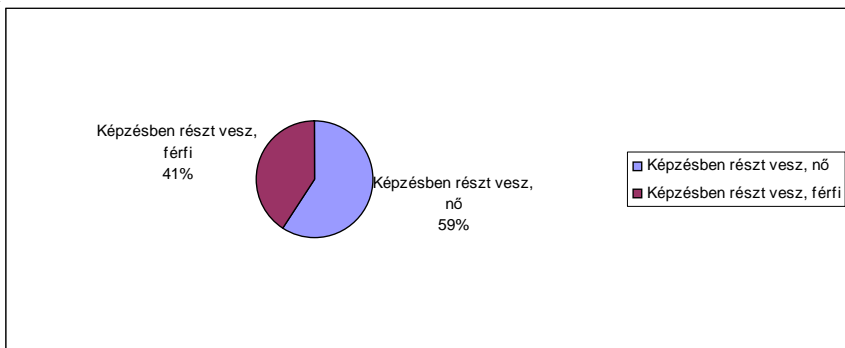
BérBarométer adatbázis: az emberi tőke elmélet néhány állításának cáfolása

Magyarországon az „Egyenlő munkáért egyenlő bért! e-BérBarométer létrehozása és működtetése fejlesztési partnerség keretében” c. EQUAL projekt során 2006. májusában elkészült lekérdezésben arra a kérdésre, hogy „Jelenleg részt vesz-e oktatásban vagy továbbképzésben?” a megkérdezett 5000 főből 4916 fő adott értékelhető választ. 1090 válaszadó – 22,2% – vett részt valamilyen oktatásban vagy továbbképzésben.

A döntő többség, 3826 fő, azaz az érvényes választ adók csaknem 78%-a nem vesz részt semmilyen továbbképzésben. Ez nemcsak az ő előmeneteli és esetleges munkaerőpiaci esélyüket csökkenti, de kisebb az esély arra is, hogy adott vállalatnál nőjön a munkatermelékenysége.

Ugyanakkor arra a meglepő eredményre juthattunk, hogy a továbbképzésben aktuálisan (a lekérdezés időszakában) részt vevők között nagyobb arányban vannak a nők: a képzésben összesen résztvevő 1090 fő 59%-a nő!

BérBarométer adatbázis: a továbbképzésben/képzésben való részvétel megoszlása (2006)

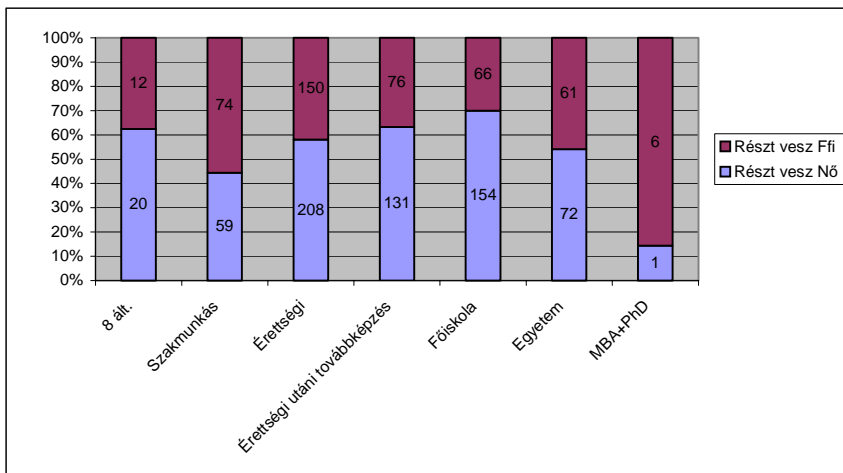


Készült az „Egyenlő munkáért egyenlő bért! e-BérBarométer létrehozása és működtetése fejlesztési partnerség keretében” c. EQUAL projekt, 5000 fős lekérdezésének adatai alapján, www.berbarometer.hu

Még magasabb a nők aránya, ha a képzésben résztvevőket iskolai végzettség szempontjából vizsgáljuk. A főiskolát végzett és továbbképzésben résztvevők

között a nők aránya 70%. Ez viszont arra is rámutathat – amire már az emberi tőke elméletben is találunk indirekt utalást - hogy a nők a továbbtanuláskor nem feltétlenül a legpiacképesebb szakokat választják, s így életpályájuk során kénytelenek piacképesebb végzettségek felé orientálódni.

A főiskolát végzett továbbképzésben résztvevők 70 százaléka nő!



Készült az „Egyenlő munkáért egyenlő bért! e-BérBarométer létrehozása és működtetése fejlesztési partnerség keretében” c. EQUAL projekt 5000 fős lekérdezésének adatai alapján, www.Berbarometer.hu

Továbbfejlesztett emberi tőke elmélet

Nemek közötti bérrés okai, továbbfejlesztett emberi tőke elmélet

Férfiak és nők eltérő termelékenysége és ennek okai:

- **Eltérő képzettség**
- **Továbbképzésben való részvétel**
- **Munkatapasztalat**

Férfiak és nők eltérő jellegű állása és ennek okai:

- **Eltérő foglalkozás**
- **Eltérő előmenetel**
- **Eltérő cégnagyság**

Mikor beszélhetünk diszkriminációról?

Az emberi tőke elmélet szerint akkor beszélhetünk diszkriminációról, ha a férfiak és nők bére közötti különbség vizsgálata során valamennyi fent említett tényező hatását beazonosítottuk, s a beazonosítás után továbbra is jellemző a bérrés.

Más szavakkal, a férfiak és nők bére közötti különbözőség azon része lehet diszkrimináció következménye, amely nem tudható be sem a férfiak és nők eltérő termelékenységének, sem állásuk eltérő jellemzőinek.

Diszkrimináció

Bérrés (eltérő termelékenységből + állás eltérő jellegéből fakadó bérkülönbség) = diszkrimináció következtében fennálló bérkülönbség

Plusz a kor, életpálya, munkahely jellege, családi jellemzők stb.

Regressziós modell alkalmazása

Az oksági kapcsolatok tanulmányozásához többváltozós regressziós modelleket használnak a kutatók.

Oaxaca-Blinder szétválasztás

Blinder (1973) és Oaxaca (1973) alapkutatását követve a legtöbb kutatás során a férfiak és a nők bére közötti különbség egy megmagyarázott és egy meg nem magyarázott részre oszlik.

Blinder és Oaxaca modellje

A KUTATÁS LÉPÉSEI

- 1. A férfiak és a nők bérét külön-külön megbecsülik.**
- 2. A férfiak és a nők bére közötti különbséget E – a jellemzők különbségei által megmagyarázott és egy U – nem megmagyarázott, maradék részre osztják.**
- 3. U = diszkriminációs hatás**

Ebben a modellben külön-külön vizsgálják a nők és külön a férfiak csoportjának bérét, s lehetőség van a nők és a férfiak eltérő termelékenységi jellemzőinek figyelembe vételére.

Diszkrimináció az Oaxaca-Binder tényező szétválasztás szerint

A megfigyelt nemi jellegből fakadó (nem kiigazított) bérkülönbség és az a bérkülönbség, ami akkor dominálna, ha a férfiakat és a nőket azonos kritériumok alapján fizetnék meg.

A tényezők szétválasztásánál eléggé nyilvánvaló, hogy a bérkülönbségek egyfelől a két nem közötti termelékenységbeli differenciákra, másfelől a diszkriminatív bánásmódra vezethetők vissza. Nem világos azonban, hogy mi a kontrollváltozók – foglalkozás, iparág és cégméret – szerepe. Azzal lehet érvelni, hogy e változókat illetően a nemi különbségek inkább diszkrimináció, mintsem a termelékenység következményei, és így nem képezhetnék a bérkülönbség nem diszkriminációból fakadó magyarázatának részét. Fennáll ugyanakkor diszkrimináció túlértékelésének veszélye, ha nem minden releváns, a termelékenységhez kapcsolódó tényezőt vesznek figyelembe.

Módszerében az Oaxaca-Binder dekompozíció egyszerűen biztosítja, hogy valamennyi tényező azonos legyen a női és férfi csoportban: a férfi csoport lineáris regressziós egyenletének β -ját, amely az összes strukturális változó hatását együttesen jeleníti meg, behelyezi a női csoport regressziós egyenletébe. Ezzel minden szempontból azonos tulajdonságú két csoportot hoz létre. Ha közöttük mégis különbség van a bérek tekintetében, akkor ez a diszkrimináció következménye. Ezt a módszert alkalmaztuk a Bérbarométer adatbázisa alapján végzett bérrés-számítások során.

Juhn-Murphy-Pierce szétválasztás (1991)

Az Oaxaca-Binder szétválasztás alternatívája, továbbfejlesztett változata. A Juhn-Murphy-Pierce megközelítés a bérrés országok közötti különbségét is ki tudja mutatni, egyrészt a genderspecifikus tényezők, másrészt az egyes országok munkaerőpiaci sajátosságaiból fakadó tényezők közötti különbségeket beazonosítva.

Az Oaxaca-Binder szétválasztás alternatívája, továbbfejlesztett változata. A Juhn-Murphy-Pierce megközelítés a bérrés országok közötti különbségét is ki tudja mutatni, egyrészt a genderspecifikus tényezők, másrészt az egyes országok munkaerőpiaci sajátosságaiból fakadó tényezők közötti különbségeket beazonosítva.

A modell logikája az, hogy mivel a nők a férfiaknál általában kevesebb munkaerőpiaci tapasztalattal rendelkeznek az egyes foglalkozásokat illetően, a bérrés nő a tapasztalat hozamának emelkedésével. Ugyanezt a logikát alkalmazzuk a bérrés országok közötti összehasonlításakor. Ahol a képzettséget és a tapasztalatot nagyra értékelik és a béregyenlőtlenség önmagában véve is nagy, ott a nők és a férfiak bére közötti különbség is nagy lesz.

Más megfogalmazásban, minél többet nyom a latba – nemre való tekintet nélkül – a munkatapasztalat, miközben a nők munkatapasztalata általában rövidebb, mint a férfiaké, annál nagyobb lesz a nők és a férfiak bére közötti különbség is.

Továbbá, ha egy-egy ágazatban inkább nők dolgoznak, mint férfiak, viszont a férfiak által dominált ágazatban mind a férfiak, mind a nők javadalmazása magasabb, mint a nők által domináltakéban, akkor nemzetgazdasági átlagban a férfiak és a nők bérét jellemző különbség jelentős lesz.

A béreloszlásra ható tényezők

- **A kereslet-kínálat szerkezete**
- **A technológiai változás (az innovatív, gyorsan növekvő cégek magas bért adhatnak a magasan képzett munkaerőnek)**
- **A bért meghatározó intézményes tényezők**

A bért meghatározó intézményes tényezők például a kollektív megállapodások. Az országos vagy ágazati szintű megállapodások hatására csökken az ágazatok és/vagy a cégek közötti bérvariáció, ami viszont enyhíti a férfiak és a nők bére közötti különbséget. A minimumbér növelése is kedvező hatással van a bérés csökkenésére, tekintettel arra, hogy általában a női béreloszlás alacsonyabb, mint a férfi béreloszlás.

Rubery (2002) felhívja a figyelmet arra, hogy minél fontosabbá válik a bért meghatározó vagy befolyásoló intézményes tényezők hatása, annál nagyobb szükség van a bérpolitikák genderhatásának az elemzésére is!

A bérszerkezet (eloszlás) alakulása nem csak a termelékenység különbségeitől függ, hanem egyéb, például társadalmi tényezőkn, vezetői stratégiákon, piaci folyamatokon és ezek kölcsönhatásán is alapszik. Gyakori a női munka társadalmi alulértékelése azokban az ágazatokban, amelyekben döntően nők dolgoznak. A nők nagyobb koncentrációban vannak jelen a rosszul fizető ágazatokban és foglalkozásokban. Ez nem magyarázható az ágazatok vagy a foglalkozások közötti termelékenységbeli különbségekkel.

E szerint az értékelés szerint a nők és a férfiak bére közötti különbség a következő tényezőknél tudható be:

Női és férfi bérek közötti különbséget okozó tényezők

- **Az emberi tőke jellemzőit illetően a nemi különbözőségek**
- **Foglalkozási szegregáció**
- **Munkaadó által gyakorolt közvetlen diszkrimináció**
- **A nők munkájának alulértékelése a nők által dominált ágazatokban és foglalkozásokban**

Magyarázatok

Az emberi tőke jellemzői
Képzettség, munkatapasztalat.

Horizontális szegregáció
Férfiak és a nők más-más gazdasági területen, szektorokban, foglalkozásokban helyezkednek el.
Ok: eltérő nemi szocializáció és a nemi szerepeknek való megfelelésre való törekvés

Vertikális szegregáció
A foglalkozási hierarchiában való előrejutás különbözősége a férfiak és a nők számára

Okkeresés: eredmények

Az országok közötti összehasonlító analízisek eredményei

Országok közötti analízisben azonosítjuk a munkaerőpiaci jellemzőket és a bérre vonatkozó hivatalos intézkedéseket, feltárva a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségben megmutatókozó különbségeket, munkaerőpiaci jellemzőket és intézményes változókat.

A különböző tanulmányok, amelyek a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség tényezőit vizsgálták, különösen a Foglalkoztatás és Nemek Szakértői Csoporté, figyelemreméltó abban a tekintetben, hogy kiterjedten vizsgálja a nők munkaerőpiaci részvételét, a bérstruktúrákat, a bérformákat, összefüggésbe hozva ezeket országonként a nemek közötti kereseti egyenlőtlenséggel.

Általában érvényes, hogy az országonkénti különbségeket a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségben a munkaerőpiaci részvétel, a bérstruktúrák, és a női munkaerő által dominált szakmák relatív fejlődése okozza legnagyobb részben. Az alacsonyabb bér-paritás, nagyobb mértékben centralizált bérezési rendszer, és az alacsonyabb női munkaerőpiaci részvétel összekapcsolódnak a nemek közötti kereseti egyenlőtlenséggel. Másrészt a béregyenlőtlenség magasabb szintje és a nők kevésbé kedvező fizetési pozíciója összehasonlítva a férfiakéval a magasabb szintű nemek közötti kereseti egyenlőtlenséggel társul.

A dekompozíciós analízis eredményei

A dekompozíciós analízis során először országonként azonosítjuk a tényezők relatív jelentőségét a teljes nemek közötti kereseti egyenlőtlenségi mutatóban, azaz a férfi és női munkaerő összetételét (összetételi vagy strukturális hatás) az ellenszolgáltatásokban megmutatókozó különbségeket azonos jellemzők eseté-

ben (ellenszolgáltatási hatás) és a, amelyek a férfiak és nők munkaerőpiaci viselkedése folytán bekövetkező különbségeket (szelekciós hatás).

Mint fentebb láttuk, változatos dekompozíciós statisztikai technikákat alkalmazhatunk annak érdekében, hogy a megfigyelt kereseti különbségeket a nők és férfiak között elválasszuk egymástól: először a különbségeket a férfi és női munkaerő összetételében (összetételi vagy strukturális hatás), másodsor az ellenszolgáltatásokban megmutatkozó különbségeket azonos jellemzők esetében (ellenszolgáltatási hatás) és harmadszor a különbségeket, amelyek a férfiak és nők munkaerőpiaci viselkedése miatt következtek be (szelekciós hatás).⁷

A legtöbb tanulmány csak két tényezőt emel ki, mindazonáltal néha úgy interpretálják ezeket, mint a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség függő és független változóit. Később ezt a két tényező-csoportot úgy tekintik, mint a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség részét. Például a direkt diszkrimináción alapuló nemek közötti kereseti egyenlőtlenség megfelel a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség kiigazított mutatójának.

Fontos megérteni, hogy ez az interpretáció általában nem érvényesíthető az indirekt diszkrimináció, úgymint oktatás, foglalkozás és beosztás vonatkozásában. Ebben az esetben független (magyarázó) változó mutathat rá az egyenlőtlenségekre, az indirekt diszkriminációra, amely az oktatásban és képzésben, a munkahely választásában, a cégek toborzási és előléptetési politikájában megilyválnul.

Országonként és időben az eredmények változatos képet mutathatnak az egyes országokra vonatkozó tanulmányokban. Különbözhetnek az egyes tényezők, amelyek magyarázzák a nemek közötti kereseti egyenlőtlenséget, különbség lehet a női és férfi munkaerő összetételében és különbözhetnek az ellenszolgáltatási, személyes és munkahelyi jellemzők is a férfi és női hozzájárulás esetében.⁸

A legfontosabb tényezők, amelyek a nemek közötti kereseti egyenlőtlenséget befolyásolják az EU-ban, a következők:

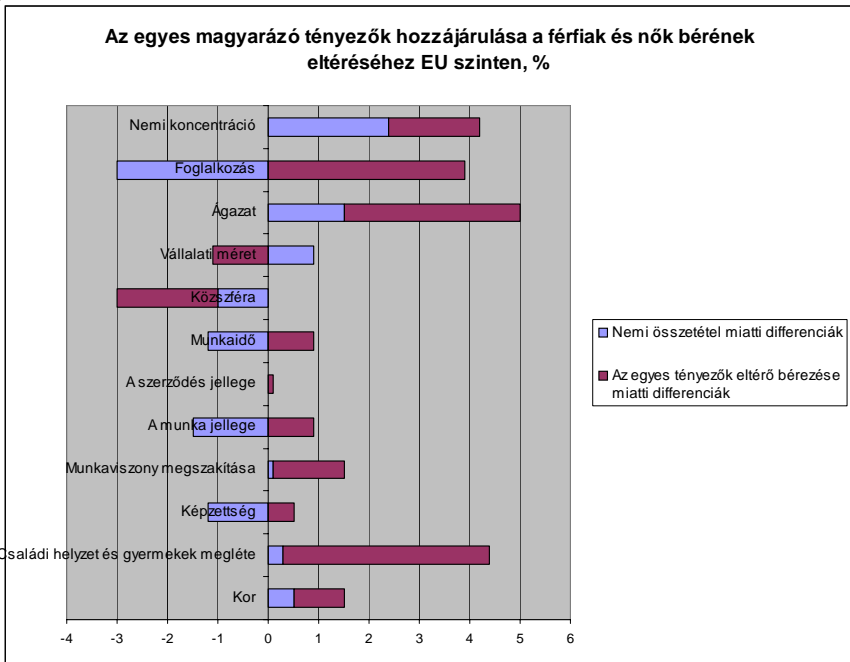
- Kereseti különbségek férfiak és nők között a családi feladatok miatt.
- Nemek között szegregáció szektoronként és foglalkozásonként.
- A nők koncentrációja az alacsony keresetű szektorokban és foglalkozásokban.
- A nők által dominált szektorokban és foglalkozásokban lévő alacsony bérek, amelyek nem magyarázhatók a szektorok és foglalkozások termelékenységi különbségeivel.

Mi a helyzet a diszkriminációval?

⁷ Néha egy negyedik hatást is számítanak: a nem megfigyelt heterogenitás hatását, úgy mint az intelligencia vagy motiváció, amelyek szintén különbségeket okozhatnak mind a keresetekben, mind a munkaerőpiaci jellemzőkben.

⁸ Lásd az Európai Bizottság (2010a, 2003b) részletes listáját a tényezőkről és hozzájárulásokról a nemek közötti kereseti egyenlőtlenséghez.

Bár általában az ellenszolgáltatási hatást jelölik meg, mint legnagyobb részben felelőst a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségért, a munkaerő összetételében tapasztalható nemi különbségek szerepe vitathatatlan a rejtett összetételi hatásban. A szektorális és foglalkozási különbségek a női és férfi munkaerő összetételében, valamint a férfi és női karrierminták különbségei járulhatnak hozzá jelentősen a nemek közötti kereseti egyenlőtlenséghez.



Forrás: Eurostat, ECHP, (1995-1998)

A grafikonon látható a különbség az összetételi és az ellenszolgáltatási hatás között, valamint, hogy a két hatás erősen különböző lehet az egyes változók függvényében. A munka jellege esetében a teljes nemek közötti kereseti egyenlőtlenséget az okozza, hogy a nők kevésbé vannak vezetői pozíciókban, mint a férfiak és nem az, hogy a fizetések különböznek a férfi és női vezetői pozíciókban. A munkaviszony megszakítása esetében a teljes nemek közötti kereseti egyenlőtlenség annak a ténynek tudható be, hogy a nők bére alacsonyabb, mint a férfiaké hasonló munkaviszony megszakítás esetén, és nem az, hogy a férfiak vagy a nők munkaviszony-megszakításának időtartama különbözne.

A továbbiakban úgy tűnik, hogy a nők és a férfiak között a munkaerőpiaci viselkedés különbözőségei csökkennek a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség so-

rán. Valójában a szelekciós hatás általában erős és pozitív, beleértve a munkaerőpiaci részvételt és a bérek negatív korrelációját is. (Európai Bizottság, 2003c). Ezek az eredmények előre vetítik, hogy sok országban, azoknak a nőknek, akik aktívak a munkaerő piacon, kedvezőbb munkaerőpiaci karakterisztikáik vannak (magasabb iskolai végzettség, jobb szakképzettség) mint azoknak a nőknek, akik a munkaerő piacon kívül vannak. Ezért az előbbieknél jobbak is a bérkilátásaik. E nélkül a pozitív szelekciós hatás nélkül a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségek valószínűleg jelentősen nagyobbak lennének, mint a jelenleg megfigyelt.

A dekompozíciós analízisek, amelyek javítják az országok közötti különbségeket a bérrendszerben és a nők relatív helyzetében általában korrelálnak a fenti megállapításokkal.

13 országot felölelő 2002-es EU felmérésből – amelynek célja a férfiak és nők bérrésének oki tényezőkre való szétbontása volt – kiderült, hogy országról országra változik, hogy a bérkülönbséghez milyen mértékben járulnak hozzá a női és férfi munkaerő személyes jellemzői, illetve a munka(hely) jellemzői. Írországban és Dániában a bérkülönbségek több mint fele, Ausztriában és Nagy-Britanniában pedig több mint egyharmada a férfiak és a nők személyes jellemzői és munkájuk jellemzői közötti különbségnek tudható be.

Az idézett EU-felmérés aláhúzza, hogy ha politikai szinten van akarat a férfiak és nők bére közötti rés csökkentésére, akkor törekednie kell:

- Az aktivitási és foglalkozási ráták közötti különbségek.
- A bér szerkezetbeli különbözőségei.
- A munkaerő összetételében meglévő különbözőségek.
- A férfiak és a nők bére között meglévő különbözőség csökkentésére.

Az egyes uniós országokban végzett felmérés szerint a férfiak és nők közötti bérrés döntően olyan a munkával összefüggő jellemzőknek tudható be, mint a foglalkozás és az ágazat.

Több ország említi a béralkumechanizmus és a bérszerkezet fontosságát. Az utóbbi időben a béralku során egyre erőteljesebbek lettek a decentralizációs folyamatok.

Az Európai Bizottság „Nők és férfiak közötti egyenlőség” G1 osztálya keretében 2006-ban elkészült az egyes országok jelentése a férfiak és nők bére közötti különbségről

- Barry, U. and S. Murphy (2006). 'The gender pay gap in Ireland'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Beleva, I. (2006). 'The gender pay gap in Bulgaria'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Borg, R. (2006). 'The gender pay gap in Malta Research proposal: The gender pay gap. Origins and policy responses'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Ellingsater, A. (2006). 'The gender pay gap in Norway'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Emerek, R. (2006). 'The gender pay gap — The Danish case'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Ferreira, V. (2006). 'The gender pay gap in Portugal'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General
- Moltó, M. and M. Pazos-Morán (2006). 'The gender pay gap in Spain'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Mósesdóttir, L., A. Dofradóttir and S. Ásgeirsdóttir (2006). 'The gender pay gap in Iceland'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Nagy, B. (2006). 'The gender pay gap in Hungary'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Nyberg, A. (2006). 'The gender pay gap in Sweden'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Panayiotou, A. (2006). 'The gender pay gap in Cyprus — Origins and policy responses'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Papouschek, U. (2006). 'The gender pay gap in Liechtenstein'. External report commissioned by and presented to

for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Kanjuo-Mrèela, A. (2006). 'The gender pay gap in Slovenia'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Kanopiene, V. (2006). 'The gender pay gap in Lithuania'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Karamessini, M. (2006). 'The gender pay gap in Greece — Origins and policy responses'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Kořínková, A. (2006). 'The gender pay gap in the Czech Republic'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Laas, A. (2006). 'The gender pay gap in Estonia'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Lehto, A. (2006). 'The gender pay gap in Finland'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and

the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Piscová, M. (2006). 'The gender pay gap — Origins and policy responses, Slovak Republic'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Plantenga, J., C. Remery and S. Heijnen (2006). 'The gender pay gap in the Netherlands'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Plasman, R. and S. Sissoko (2006). 'The gender pay gap in Luxembourg'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Plomien, A. (2006). 'The gender pay gap in Poland'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Rubery, J. and M. Smith (2006). 'The UK gender pay gap: Recent developments'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Maier, F. (2006). 'The gender pay gap in Germany — Origins and policy responses'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Mairhuber, I. (2006). 'The gender pay gap in Austria'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Meulders, D. and S. O'Dorchai (2006). 'The gender pay gap in Belgium'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Silvera, R. (2006). 'The gender pay gap in France — Origins and policy responses'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Trapenciere, I. (2006). 'The gender pay gap in Latvia'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Villa, P. (2006). 'The gender pay gap in Italy'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Zamfir, E. (2006). 'The gender pay gap in Romania'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Példák az egyéni jellemzők és a munka jellemzőinek relatív fontosságára a férfiak és a nők közötti bérrés szempontjából az EU egyes tagállamaiban⁹

Belgium

Belgiumban a férfiak és nők bére közötti rés az 1994. évi 15,8%-ról 13,4%-ra esett vissza 2001-re. A csökkenés részben a nők munkaerőpiaci jellemzőinek javulása miatt következett be.

Hollandia

A legfontosabb tényező a bérrés alakulásánál a beosztás. Egyéb változók is szerepet játszanak, főleg a munkatapasztalatot jelző életkor és a rész-vagy teljes munkaidőben végzett munka.

⁹ The Gender pay gap. Origins and policy responses, European Commission, 2006.

Szerkesztők: Plantenga, Janneke és Remery, Chantal. A szakértői csoportban Magyarországot Nagy Beáta képviselte.

Dánia

A bérrest leginkább a horizontális és a vertikális szegregáció okozza. Az emberitőke-tényezők (mint a képzettség és a munkatapasztalat) is erősítik.

Németország

A férfiak és a nők bére közötti különbség elsősorban a (vertikális és horizontális) foglalkozási szegregációnak tudható be, de szerepet játszik a munkahelyi bérpolitika is. Ugyanakkor az olyan személyes jellemzők, mint a kor, a képzettség és a munkában eltöltött évek száma, kisebb szerepet játszanak.

Görögország

A férfiak és nők közötti képzettségbeli különbségek csekély szerepet játszanak, ennél jelentősebb viszont a nők rövidebb ideig tartó munkatapasztalata. A tényező szétbontásnál a nők és férfiak munkaerőpiaci részvétele közötti különbség mutatkozott a bérrest meghatározó döntő oknak.

Spanyolország

A bérrest meghatározásában fontos tényezőnek bizonyult a férfiak és a nők képzettségi szintje közötti különbözőség. Az empirikus felmérések szerint minél magasabb fizetésekről beszélünk, annál nagyobb a férfiak és nők bére közötti különbség. Különösen kitűnik ez az egyetemeken dolgozók esetében. Az összefüggés fordítva is igaz: az alap- és középiskolai végzettséggel rendelkezők esetében annál kisebb a bérrest, minél alacsonyabb fizetésekről van szó.

Franciaország

Az Oaxaca-Blinder tényezőszétválasztást alkalmazva megállapítható, hogy a 25,5%-os teljes bérkülönbség legnagyobb részéért, a differencia 12%-ért a munkaidő a felelős. Franciaország esetében az a sajátosság is előfordul, hogy az emberitőke-tényező a bérrestre csökkentően hat, azaz pozitívan befolyásolja a nők bérét.

Írország

A kutatások azt mutatják, hogy a férfiak és nők bére közötti különbség döntően a munkatapasztalatbeli különbségeknek és a munkaerőpiacról történő távollétnek tudható be. Ezen túlmenően a vertikális szegregáció is fontos szerepet játszik.

Olaszország: nyílt diszkrimináció

Valamennyi Oaxaca-Blinder tényezőszétválasztást alkalmazó tanulmány szerint az utóbbi években a férfiak és nők bére közötti különbség 70%-ban a nők és a férfiak eltérő bérezésének és csak 30%-ban az emberi tőke jellemzőiben meglévő eltéréseknek tudható be. Olaszországban a bérdiszkrimináció növekvő tendenciát mutatott az elmúlt években.

Ciprus

A férfiak és nők bére közötti különbség fele részben az emberi tőke eltérő jellemzőinek tudható be, de a horizontális és vertikális szegregáció is szerepet játszik.

Luxemburg

A tanulmányok szerint a férfiak és nők bére közötti különbség 40%-ban a foglalkozási (horizontális) szegregáció következménye. A bérkülönbség – továbbá – 30%-ban annak tudható be, hogy a nők munkaerőpiaci tapasztalata rövidebb, mint a férfiaké.

Ausztria

Ausztriába a tényezőszétválasztás olyan eredményre vezetett, amely szerint a bérrésnek csak 20-35%-a tudható be az emberi tőke jellemzőinek (képzettség) és a horizontális és vertikális szegregációnak (a végzett munka jellemzői, a karrier hossza, a munkaidő), 65-80%-ban viszont a munkáltató által kifejtett diszkriminációnak.

Portugália

Legnagyobb mértékben a foglalkozási különbségek (horizontális szegregáció) felelősek a férfiak és nők bére közötti különbségért. Az emberitőke-tényezők csökkenő mértékben felelősek, habár a munkatapasztalat fontosságának növekedése semlegesíti a képzettségbeli különbségek fontosságát.

Finnország

A bérrés döntően olyan strukturális tényezőknek tudható be, mint az ágazat vagy a foglalkozás (horizontális szegregáció). A vertikális szegregáció (képzettség, életkor, a munkatapasztalat) elenyésző szerepet játszik.

Svédország

A hagyományos emberitőke-jellemzők, mint a képzettség, a munkatapasztalat – Finnországhoz hasonlóan – csak nagyon kis szerepet játszanak. A fontosabb tényező a bérek közötti különbözőség növekedése (bér-diverzitás jelensége), és a közszektorban a bérek lemaradása a versenyszektorhoz képest).

Nagy-Britannia

A humántőke-jellemzők csak kis mértékben magyarázzák a férfi és női bérek közötti különbséget, de azért fontos a munkatapasztalat, és az, hogy a nők rész-munkaidős foglalkoztatása negatív hatással van a jövőbeli bérnövekedésükre. A munkahelyi különbözőségek is gyakran lényesebbek, mint az egyéni jellemzők.

Új tagállamok

Magyarország

A végzettségbeli különbözőségek nem annyira játszanak szerepet a férfiak és a nők bére közötti különbségben, mint inkább a munkatapasztalat, a munkában eltöltött évek száma. A nők esetében ez jóval kevesebb, mint a férfiakéban, miután a nők többször és hosszabb időre is megszakítják pályájukat. Döntő szerepet mégis a horizontális és vertikális szegregáció játszik.

Csehország

Az emberi tőke tényezők nem játszanak jelentős szerepet a bérrés mértékének magyarázatában, sokkal inkább a munkához fűződő jellemzők, azaz a foglalkozás, a vállalat nagysága, a cégtulajdon jellege, az ágazat.

Lengyelország

Az emberi tőke jellemzői kevesebbet nyomnak a latba a bérrés kialakulásánál, mint a végzett munka jellemzői. A nők iskolázottsági szintje magasabb, mint a férfiaké, az idősebb korosztályok esetében a bérrés alacsonyabb, mint a fiatalokéban! A közszektorban is nagyobb a bérrés. A férfiak és nők bére közötti különbség összefügg a cégmérettel is illetve, hogy van-e lehetősége valakinek kiegészítő keresethez jutnia vagy sem.

Észtország

Az emberi tőkéhez kapcsolódó tulajdonságokkal nem lehet megmagyarázni a bérkülönbséget, tekintettel arra, hogy a nők magasán képzetek.

Lettország

Lettországban a nők képzettségi szintje magasabb, mint a férfiaké, ráadásul nagyobb/hosszabb idejű munkatapasztalatuk van. Ez azt jelenti, hogy a férfiak és nők bére között – a nők rovására – tapasztalható bérrés nagy része a közvetlen és nyílt diszkriminációnak tudható be. További 15% a foglalkozási (horizontális) szegregációnak.

Litvánia

Az emberitőke-tényezők kisebb szerepet játszanak a férfiak és nők bére közötti rés magyarázatában, miután itt is – ugyanúgy, mint Lettországban – a nők iskolázottsági szintje magasabb, mint a férfiaké. A 2005-2009-es, a nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó nemzeti program szerint a bérrés döntően a munkaerőpiac horizontális és vertikális szegregációjának tudható be.

Szlovénia

Sem az emberi tőke, sem az egyéni tényezők nem magyarázzák a bérrést, tekintettel a nők magas iskolázottsági szintjére és a teljes időben történő munkavégzésére. Leginkább a nők hagyományos társadalmi és munkaerőpiaci szerepével összefüggő horizontális és a vertikális szegregációnak köszönhető a férfiak és a nők bére közötti eltérés.

Szlovákia

A legfontosabb a foglalkozási (horizontális) szegregáció; az ún. női ágazatokban a fizetések jóval alacsonyabbak, mint a többiben. Az olyan egyéni jellemzők – mint a kor, vagy a képzettség – is játszanak bizonyos szerepet.

Bulgária

A vertikális szegregáció okozza az alacsonyabb átlagbéreket a nők esetében, azaz a nők a rosszul fizetett munkákat végzik, pedig a nők iskolázottsága átlagosan magasabb, mint a férfiaké.

Összefoglaló táblázat

Országok	Horizontális szegregáció (eltérő ágazatok, foglalkozások)	Vertikális Szegregáció (foglalkozási előrejutás)	Emberi tőke magyarázat (képzettség, tapasztalat)	Munkaadó által gyakorolt közvetlen diszkrimináció	Egyéb
Ausztria	x	x	x	x (65-80%-ban)	
Hollandia		x	x (munkatapasztalat)		Részmunkaidő magas aránya.
Dánia	x	x	x		
Németország	x	x			Munkahelyi bérpolitika.
Görögország			x (munkatapasztalat hossza)		Nők alacsony részvételi aránya a munkaerőpiacon
Spanyolország			x		Minél magasabb fizetési kategóriákról van szó, annál nagyobb a bérrés. Minél alacsonyabbakról, annál kisebb a bérrés.
Franciaország			Nem növeli, hanem éppen csökkenti a bérrést.		A munkaidő hatása a legnagyobb.
Írország		x	x		A karrier megszakítása, és a munkaerőpiacról való távolmaradás.
Olaszország			x (30%-ban)	x (hasonló képzettség, tapasztalat eltérő bérezése 70 %-ban).	
Portugália	x		x		
Ciprus	x	x	x (50%-ban)		
Finnország	x		Játszik, de csak nagyon kis szerepet.		
Svédország			x Játszik, de csak nagyon kis szerepet.		A legnagyobb szerepet a bérek közötti különbség általában megvalósuló növekedése, és a közszektorbeli béreknek a verseny szférához képest történő lemaradása játssza.
Nagy-Britannia			Munkatapasztalat szerepet játszik.		Részmunkaidős foglalkoztatás és a munkahelyek közötti különbözőség játszik lényeges szerepet.
Luxemburg	x (40 %-ban)		x (30%-ban)		
Magyarország	x	x	x		
Csehország	x				Vállalat nagysága, cégtulajdon jellege
Észtország	x				
Lettország	x (15 %-ban)			x (60 %-ban)	A nők képzettebbek, mint a férfiak és hosszabb a munkatapasztalatuk.
Litvánia	x	x			A nők képzettebbek, mint a férfiak.
Lengyelország	x				A nők képzettebbek, mint a férfiak. A bérrés az idősebb korosztályoknál alacsonyabb. Fő ok: a nők rövidebb munkaidője, a munkavégzés jellemzői.
Szlovénia	x	x			Magasan képzett, teljes munkaidőben dolgozó nők, ezért az emberi tőke tényező nem játszik szerepet, annál inkább a nők társadalmi és munkaerőpiaci szerepének hagyományos értékelése, aminek következménye a horizontális és vertikális szegregáció.
Szlovákia	x		x (kor, végzettség)		A jellemzően női ágazatok bérszínvonala jóval alacsonyabb, mint a többié.
Bulgária	x				A nők iskolázottsága magasabb, mint a férfiaké

VI. Javaslatok, következtetések

Következtetések a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség indikátorra

A fenti analízisek, amelyek az Európai munkaerőpiac nemek közötti kereseti egyenlőtlenségeit meghatározó tényezőkre vonatkoztak, fontos bizonyítékot szolgáltatnak a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségeket befolyásoló tényezőkről és megmutatják, hogy milyen a tagországokban e tényezők kiterjedése és hatása a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség alakulásában. Rávilágítanak, hogy a direkt, az indirekt diszkrimináció alakulása milyen szerepet játszik a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségben és a statisztikai problémák, vagyis az oktatási terület és szakmaválasztás (endogén tényező), valamint a munkaerőpiaci részvétel (szelektív tényező) milyen szerepet játszanak a nemek közötti kereseti egyenlőtlenség kialakulásában. A kutatások tanulsága továbbá, hogy mindezeket a nehézségeket tisztázni kell, amikor bemutatjuk és interpretáljuk a nemek közötti kereseti egyenlőtlenséget.

A fentiekben összegezett eredmények különösen a nemek közötti egyenlőség és a nemek közötti szakadék a munkaerőpiacon, komplex, számos szociális és gazdasági tényező által befolyásolt jelenség, beleértve az oktatást és képzést, a munkahelyek csoportosítását, a bérezési rendszereket, a társadalmi normákat és hagyományokat. Valójában nincs éles határ az összetételi és az ellentételezési hatás között. Továbbá a szelektív hatás bonyolíthatja az analízist. A nemek közötti kereseti egyenlőtlenségek mutatója (kiigazítatlan formában) általános képet ad a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségekről. Ezért is lett kiválasztva, mint olyan strukturális indikátor, amely méri a nemek közötti keresetekben megmutatkozó egyenlőtlenségeket és kifejezi a megmutatkozó kihívásokat. A konkrét politikai intézkedésekhez figyelembe kell venni a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségeket befolyásoló különböző tényezőket, meghatározva az összehasonlító mikroadatokon alapuló mélyanalízis eszközeit.

Az adatokkal való ellátás

A hozzáférés az adekvát, teljes és összehasonlítható és időszerű adatokhoz mind a koherens monitoringpolitika számára, mind a részletes nemek közötti kereseti egyenlőtlenségeket elemző tényező analízis számára létkérdés. Ez különösen akkor szükséges, amikor a politikai igény arra irányul, hogy a Lisszaboni stratégia előrehaladásáról tegyen jelentést. Különösen érzékeny időszak az új statisztikai adatforrásokra való átállás időszaka, és itt a folytonosság biztosítása a régi (LFS) és az új (EU-SILC) adatbázis között igen fontos.

Az átmeneti időszakban alternatív adatforrásokat kell alkalmazni. Különösen fontosak azok az adatbázisok, amelyek az egyéni foglalkoztatási információkat tartalmazzák (úgy, mint az LFS), az üzleti felmérésekből származó bér információkat tartalmaznak, vagy a nemzeti forrásokból származó adatok, beleértve a közszférából származó információkat. Másrészt a nem harmonizált nemzeti források alapján számított indikátoroknak korlátozott lehet az alkalmazhatóságuk.

Bármely esetben biztosítani kell, hogy – betöltve az indikátor iránt meghatározott követelményeket - a Bizottsági Szolgáltatnak teljes körű és azonnali hozzáférése legyen az analitikai célú mikro-adatokhoz. Ezeket az adatokat az Eurostaton keresztül harmonizált formában kell eljuttatni az EU-SILC adatbázisába.

A politikai tanulságok

A Foglalkoztatási Kézikönyvben (2003) kiemelték, hogy a nemi egyenlőtlenségeket a munkaerőpiacon hatásosan csökkenteni kell, ha az EU a teljes foglalkoztatás elérésére törekszik és emelni kívánja a munka minőségét és a szociális kohézió szintjét. Ez megkívánja mind az általános nemi megközelítést, mind a speciális politikai beavatkozásokat, hogy megfelelő feltételek legyenek mind a nők, mind a férfiak számára, akik először vagy ismételten a munkaerőpiacra kívánnak lépni.

A politikának figyelembe kell vennie három kulcselemet: először a különbségek fontosságát a nők és férfiak munkaerőpiaci részvétele vonatkozásában és a karrier struktúrákban, másodsor, a különbségek figyelembe vételét a női és férfi bérezésben, valamint a nemi hatást a fizetési és előreléptetési rendszerekben, harmadszor a horizontális szegregációt általában és a női munkaerő koncentrációt az alacsonyan fizetett szektorokban és foglalkozásokban.

A nemek közötti kereseti egyenlőtlenségek csökkentése általános politikai választ igényel annak érdekében, hogy elkerüljük a munka leértékelődését a nők által dominált szektorokban és foglalkozásokban. Azért, hogy elérjük a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségek jelentős csökkenését, sokváltozós megközelítés szükséges, aláhúzva a következő, a nemek közötti kereseti egyenlőtlenségek meghatározói között olyan tényezőket, mint az ágazati és foglalkozási szegregáció, az oktatás és képzés, a munkahelyi besorolás és fizetési rendszerek, az előléptetési szisztéma és az átláthatóság. Ez nem jelenti azt, hogy vitatnánk az eltérő termelékenységből fakadó bérkülönbségeket.

Ebbe a folyamatba be kell kapcsolni valamennyi szereplőt, beleértve a szociális partnereket.

Külön figyelem szükséges a munka és családi élet összeegyeztetésére, nevezetesen a gyermekek és más ellátottak napközbeni felügyeletére, bátorítva a nőket, hogy térjenek vissza a munkába. Szükséges a női munkaerő részvétele a munkaerőpiacon és ezért a gyermekellátási rendszereket fejleszteni kell. Erről szól az Európa Tanács barcelonai ajánlása. Ennek értelmében a tagországok terjesszék ki a gyermekgondozást 2010-ig legalább a három évestől az iskoláskorú gyermekek 90%-ára és a három éves kor alatti gyermekek esetében a gyermekek 33%-ára.

Felhasznált irodalom

European Commission (1994), "Memorandum on equal pay for work of equal value", COM(94) 6 final, Luxembourg

European Commission (1998), "Equal opportunities for women and men: European Community Acts", Luxembourg

European Commission (2000a), Social Policy Agenda, COM(2000) 379 final, Brussels

European Commission (2000b), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a community framework programme on gender equality (2001-2005).

European Commission (2001a), "The Lisbon Strategy - Making Change Happen", Synthesis Report, Communication from the Commission to the Spring European Council in Barcelona, COM(2002) 14 final, 15.01.2002, Brussels

European Commission (2001b), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on "Employment and social policies: a framework for investing in quality", COM(2001) 313 final, Brussels

European Commission (2001c), Employment in Europe 2001 – Recent Trends and Prospects, July 2001, Employment and Social Affairs DG, Brussels

European Commission (2001d), "Methodological Note: Measuring Gender Pay Gaps in the EU: Theoretical Approaches and Empirical Evidence", Employment and Social Affairs DG, mimeo, November 2001, Brussels

European Commission (2002a), Employment in Europe 2002 – Recent Trends and Prospects, section "Assessing gender pay gaps in the EU", September 2002, Employment and Social Affairs DG, Brussels

European Commission (2002b), Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2001, COM(2002)258 final, Brussels

European Commission (2002c), "The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques", paper prepared by D. Grimshaw and J. Rubery as part of the work by the co-ordinating team of the Group of Experts on Gender and Employment commissioned by DG Employment and Social Affairs, March 2002, Brussels

European Commission (2002d), "The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy: Synthesis report of gender pay equality in EU Member States", report prepared by the Group of Experts on Gender and Employment commissioned by the Employment and Social Affairs DG, mimeo, November 2002, Brussels

European Commission (2002e), "National reports on the unadjusted and adjusted gender pay gap", reports prepared by the Group of Experts on Gender and Employment commissioned by the Employment and Social Affairs DG, mimeo, September 2002, Brussels

European Commission (2003a), Social Situation in Europe, Employment and Social Affairs DG, Brussels

European Commission (2003b), "Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression", report prepared by the Centre for European Economic Research (ZEW) commissioned by the Employment and Social Affairs DG, forthcoming, Brussels

European Commission (2003c), Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects, forthcoming, Employment and Social Affairs DG, Brussels

European Council (1999), Review of the implementation by the Member States and the European Institutions of the Beijing Platform for Action : Women in the decision making process, Council of the European Union, 11829/1/99.

European Council (2001), Indicators on gender pay equality: The Belgian presidency's report, Brussels

European Council (2002), Barcelona Council Conclusions

European Council (2003), 2003 Spring European Council Conclusions, Brussels
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002), Gender, jobs and working conditions in the European Union, report prepared by C. Fagan and B. Burchell, Dublin

Eurostat (2002), "The life of women and men in Europe. A statistical portrait",
Panorama of the European Union (Population and social conditions), Luxembourg
OECD (2002), Employment Outlook 2002, chapter 2: "Women at Work: Who are They and How are They Farin?", Paris

World Bank (1999), Gender earnings differentials: The European experience, Policy Research Report on Gender and Development by P. Rice, published as Working Paper No. 8, Washington

World Bank (2002), Gender in transition, Washington

The Gender pay gap. Origins and policy responses, European Commission, 2006 .
Szerkesztők: Plantenga, Janneke és Remery, Chantal. A szakértői csoportban Magyarországot Nagy Beáta képviseli.

http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf

Comission Services Working Paper, "Gender pay gaps in European labour markets - Measurement, analysis and policy implications" (SEC(2003) 937, 04/09/2003)
Study on "Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression - FINAL REPORT", and WORKING PAPER version carried out by ZEW, Mannheim (29/10/2003)

Workshop on "Gender gaps in employment, earnings and career progression" (12/09/2003)

Employment in Europe 2002, "Assessing gender pay gaps in the EU"

Reports by the Expert Group on Employment and Gender, including a critical appraisal of standard decomposition techniques to adjust the gender pay gap:

"The Gender Pay Gap and Gender Mainstream Pay Policy in EU Member States" (November 2002)

"Indicators on gender equality in the European Employment Strategy (EES)" (April 2002)
"Equal opportunities as productive factor"

Chapter on "Women at work: Who are they and how are they farin?", OECD
Employment Outlook 2002

Report on "Gender, jobs and working conditions in the European Union" > 36 KB by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (September 2002)

Eurostat publication, "The life of men and women in Europe: A statistical portrait (data 1980-2000)" > 2.67 MB

Report on "Gender in transition", > 961 KB including "Statistical Annex", > 107 KB from the World Bank (21/05/2002)

Janneke Plantenga and Chantal Remery, ed. The gender pay gap — Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries. Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment. The national experts and co-authors, kiadó: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.11, 2006

Rubery, J.D. Grimshaw and H. Figueiredo (2002). The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States. Manchester: EWERC.

Mellékletek

A nemek közötti kereseti különbségeket bemutató táblázatok

Foglalkoztatási ráta, férfiak és nők, 2006, százalékban

	15-64 évesek			55-64 évesek		
	Férfiak	Nők	Összes	Férfiak	Nők	Összes
EU27	71,6	57,2	64,4	52,6	34,8	43,5
Euró-övezet	72,6	56,7	64,6	50,8	32,9	41,7
Belgium	67,9	54	61	40,9	23,2	32
Bulgária	62,8	54,6	58,6	49,5	31,1	39,6
Csehország	73,7	56,8	65,3	59,5	32,1	45,2
Dánia	81,2	73,4	77,4	67,1	54,3	60,7
Németország*	72,8	62,2	67,5	56,4	40,6	48,4
Észtország	71	65,3	68,1	57,5	59,2	58,5
Írország	77,7	59,3	68,6	67	39,1	53,1
Görögország	74,6	47,4	61	59,2	26,6	42,3
Spanyolország	76,1	53,2	64,8	60,4	28,7	44,1
Franciaország*	68,5	57,7	63	40,1	35,2	37,6
Olaszország	70,5	46,3	58,4	43,7	21,9	32,5
Ciprus	79,4	60,3	69,6	71,6	36,6	53,6
Lettország	70,4	62,4	66,3	59,5	48,7	53,3
Litvánia	66,3	61	63,6	55,7	45,1	49,6
Luxembourg	72,6	54,6	63,6	38,7	27,8	33,2
Magyarország	63,8	51,1	57,3	41,4	27,1	33,6
Hollandia	80,9	67,7	74,3	58	37,2	47,7
Ausztria	76,9	63,5	70,2	45,3	26,3	35,5
Lengyelország	60,9	48,2	54,5	38,4	19	28,1
Portugália	73,9	62	67,9	58,2	42,8	50,1
Románia	64,6	53	58,8	50	34,5	41,7
Szlovénia	71,1	61,8	66,6	44,5	21	32,6
Szlovákia	67	51,9	59,4	49,8	18,9	33,1
Finnország	71,4	67,3	69,3	54,8	54,3	54,5
Svédország	75,5	70,7	73,1	72,3	66,9	69,6
Nagy-Britannia	77,3	65,8	71,5	66	49,1	57,4
Horvátország	62	49,4	55,6	44,4	25,7	34,3
Norvégia	78,4	72,2	75,4	73	61,6	67,4
Svájc	84,7	71,1	77,9	74,9	56,6	65,7

	Teljes munkaidőben ledolgozott átlagos heti óraszám
EU27	40,5
Euró-övezet	40
Belgium	39
Bulgária	41,3
Csehország	41,3
Dánia	39,4
Németország*	40,3
Észtország	41
Írország	
Görögország	40,7
Spanyolország	40,9
Franciaország*	39,1
Olaszország	39,3
Ciprus	39,9
Lettország	42,2
Litvánia	39,7
Luxembourg	40
Magyarország	40,7
Hollandia	38,9
Ausztria	42,4
Lengyelország	41,2
Portugália	40,1
Románia	41,3
Szlovénia	41,4
Szlovákia	40,9
Finnország	39,2
Svédország	39,9
Nagy-Britannia	42,4
Horvátország	41,4
Norvégia	38,6
Svájc	41

Forrás: Eurostat, 2007. július 20.

Aktivitási ráta (%) az Európai Unióban és a csatlakozó országokban, nemenként, 2002

	15-64			15-24			25-54			55-64		
	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes
Belgium	73,1	56,2	64,7	38,9	32,4	35,7	91,3	72,4	81,9	37,6	18,4	27,8
Dánia	83,6	75,5	79,6	70,7	66,4	68,6	91,9	83,7	87,8	67	52,9	60,4
Németország	78,7	64,2	71,5	53,1	47,7	50,4	93,2	78	85,7	52,3	33,9	43
Görögország	76,6	50,1	63,1	39	33,3	36,1	93,9	62,9	78,1	58,1	25,5	41,4
Spanyolország	79	52,8	66	47,8	37,7	42,9	92,1	63,9	78,1	62,2	24,4	42,7
Franciaország	75,7	62,7	69,1	41,7	32,9	37,3	93,8	78,7	86,1	41,8	31,9	36,7
Írország	79	57,8	68,4	56	48,6	52,4	91,1	67,1	79,1	66,7	31,6	49,3
Olaszország	74,3	47,9	61,1	39,9	31	35,5	91	60,3	75,7	43	18,1	30,2
Luxemburg	77,1	53,7	65,5	38,3	31,1	34,7	95,1	66,9	81,1	37,9	18,6	28,3
Hollandia	84,5	68,3	76,5	74,5	73	73,7	93,6	75,7	84,8	55,8	30,6	43,3
Ausztria	80,1	66	73	60,9	51,1	56	94,5	81,8	88,1	42,9	21,5	31,8
Portugália	79,5	65	72,1	52,9	42,2	47,6	92,6	78,3	85,4	63,5	43,5	52,9
Finnország	77	72,8	74,9	52,1	50,9	51,5	90,5	85,5	88	53	51,2	52,1
Svédország	79,4	75,8	77,6	48,5	49,7	49,1	89,8	85,5	87,7	74,3	68,2	71,2
Nagy-Britannia	82,7	68,3	75,6	67,2	60,6	64	91,4	76,4	84	65,4	45,7	55,4
EU-15	78,4	60,9	69,7	51,3	44,1	47,7	92,4	73,2	82,8	53,4	32,5	42,8
Ciprus	81	61,7	71	40,7	38,3	39,4	95,1	75	84,7	68,8	33,7	50,8
Csehország	78,7	62,8	70,7	42,4	35,3	38,8	94,8	81,4	88,2	59,4	27,3	42,5
Észtország	74,6	64,4	69,3	40,4	27,9	34,2	90,1	81	85,4	63,7	49,8	55,7
Magyarország	67,7	52,9	60,1	37,8	30,9	34,4	84,3	69,5	76,9	38,2	18,9	27,5
Litvánia	73,6	65,8	69,6	35,2	26,6	30,9	90,5	86,7	88,5	59,8	37,2	46,9
Lettország	74,1	63,9	68,8	44,6	33,4	39,1	89,2	82,3	85,7	57,1	38,2	46,3
Lengyelország	70,6	58,7	64,6	41,6	34,1	37,8	87,2	75,8	81,5	38,7	20,9	29,1
Szlovénia	72,5	63	67,8	40,4	32,5	36,6	91,2	84,9	88,1	36,7	14,5	25,2
Szlovákia	76,7	63,2	69,9	47,5	39,2	43,4	93,4	83,9	88,6	46,3	11,1	26,9
EU-25	77,4	60,7	69	49,4	42	45,7	91,8	73,9	82,9	52,3	31,1	41,4
Bulgária	66,4	57,5	61,9	34,1	27,6	30,9	83	78,4	80,7	43,7	21,5	31,8
Románia	70,4	56,6	63,4	41,5	33,4	37,4	86,4	70,8	78,6	43,9	32,8	37,9
EU-27	76,9	60,4	68,6	48,7	41,3	45	91,4	73,8	82,6	51,8	31	41,1

Forrás: Eurostat

Foglalkoztatási ráta (%) az Európai Unióban és a csatlakozó országokban, nemenként, 2002

	15-64			15-24			25-54			55-64		
	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes
Belgium	68,2	51,4	59,9	32,2	26,5	29,4	86,1	66,8	76,5	36,1	17,6	26,7
Dánia	80	71,7	75,9	65,5	61,4	63,5	88,4	79,8	84,1	64,5	50,4	57,8
Németország	71,7	58,8	65,3	47,2	43,9	45,6	85,5	71,7	78,7	47,1	29,9	38,4
Görögország	71,4	42,5	56,7	31,3	21,9	26,5	88,6	54,4	71,1	56	24,4	39,7
Spanyolország	72,6	44,1	58,4	39	27,4	33,3	85,8	54,2	70,1	58,6	22	39,7
Franciaország	69,5	56,7	63	34,2	26	30,1	87,3	71,8	79,5	39,3	30,6	34,8
Írország	75,2	55,4	65,3	51	44,8	47,9	87,3	64,9	76,1	65,1	30,8	48,1
Olaszország	69,1	42	55,5	30,3	21,3	25,8	86	54	70,1	41,3	17,3	28,9
Luxemburg	75,6	51,6	63,7	36,4	28,1	32,3	93,4	64,6	79,1	37,9	18,6	28,3
Hollandia	82,4	66,2	74,4	70,6	69,5	70	91,8	73,6	82,8	54,6	29,9	42,3
Ausztria	75,7	63,1	69,3	55,8	47,7	51,8	89,9	78,4	84,1	39,8	20,9	30
Portugália	75,9	60,8	68,2	47,7	36,3	42,1	89,4	74	81,6	61,2	41,9	50,9
Finnország	70	66,2	68,1	41,1	40,3	40,7	83,8	79,2	81,6	48,5	47,2	47,8
Svédország	74,9	72,2	73,6	41,8	43,8	42,8	85,9	82,4	84,2	70,4	65,6	68
Nagy-Britannia	78	65,3	71,7	58,1	54,4	56,3	87,4	73,7	80,6	62,6	44,7	53,5
EU-15	72,8	55,6	64,3	43,7	37,4	40,6	86,8	67,4	77,2	50,1	30,5	40,1
Ciprus	78,8	59,2	68,6	37,3	35,5	36,4	93,1	72,4	82,4	67	32,1	49,2
Csehország	74	57,1	65,5	35,3	29,2	32,3	90,2	74,7	82,5	57,3	26	40,8
Észtország	66,5	57,9	62	34,6	21,6	28,2	80,3	73,6	76,8	58,4	46,5	51,6
Magyarország	63,5	50	56,6	32,9	27,3	30,1	79,7	66,1	72,9	36,7	18,5	26,6
Litvánia	62,7	57,2	59,9	27,1	20,5	23,8	78	75,8	76,9	51,5	34,1	41,6
Lettország	64,3	56,8	60,4	36,4	25,4	31	78,1	74,3	76,1	50,5	35,2	41,7
Lengyelország	56,9	46,2	51,5	24,2	19,3	21,7	73	61,9	67,4	34,5	18,9	26,1
Szlovénia	68,2	58,6	63,4	34,4	26,5	30,6	86,7	80	83,4	35,4	14,2	24,5
Szlovákia	62,4	51,4	56,8	28,7	25,3	27	79,5	70,6	75	39,1	9,5	22,8
EU-25	71	54,7	62,9	40,7	34,4	37,6	85,4	67,3	76,4	48,9	29,1	38,7
Bulgária	53,7	47,5	50,6	20,4	18,4	19,4	69	66,1	67,6	37	18,2	27
Románia	63,6	51,8	57,6	31,4	26,1	28,7	79,6	65,9	72,7	42,7	32,6	37,3
EU-27	70,4	54,4	62,4	39,8	33,7	36,8	84,8	67,2	76	48,5	29	38,5

Forrás: Eurostat

	Foglalkoztatási ráta (%) az Európai Unióban és a csatlakozó országokban, családi állapot és nemek szerint, 2002									
	0-5 éves gyermekek nevelők aránya az össznépszerűségben					0-5 éves korú gyermekek nevelők 0-5 éves gyermekek foglalkoztatási rátája				
	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi
Belgium	10,3	10,5	10,4	16,9	17,3	17,1	93,5	65,5	78,8	85,7
Dánia	na	na	na	14,7	11,6	13,3	90,8	55,3	72,5	84,8
Németország	9,8	9,9	9,8	14,7	13,6	14,1	96,2	52,5	73,9	87,8
Görögország	8	7,54	7,7	14,4	14,3	14,3	90,2	47,8	70	83,9
Spanyolország	10,6	10,3	10,5	16,2	14,3	15,5	93,4	47,8	70	83,9
Franciaország	13,5	13,6	13,6	21,6	18,6	20,2	91,7	61,4	75,7	86,2
Olaszország	10,2	9,9	10	16,6	15,1	16	93,9	50,3	71,3	82,8
Luxemburg	16	15,6	15,8	24	23,1	23,6	96	61,8	78,7	93,3
Hollandia	13,5	14	13,7	17,4	17,2	17,3	95,3	68,2	81,2	91,9
Ausztria	10,2	10,3	10,2	15	15	15	93	69,7	80,8	89,7
Portugália	10,9	10,5	10,7	16,7	17,8	17,2	97,4	76,8	86,8	88,3
Nagy-Britannia	12,1	13,1	12,6	16,5	13,5	15,1	91,5	58,3	74,3	87
EU-15	11,1	11,2	11,2	16,9	14,6	15,9	92,5	57,3	74,3	85,5
Ciprus	13,8	13,2	13,5	20,1	18,2	12,9	97,8	66,1	81,5	92,6
Csehország	9,8	9,5	9,6	14,2	6,7	10,7	96	35,1	65,2	90,2
Észtország	9,7	8,3	8,9	14,8	8,1	11,4	88,6	45,3	67,1	83,1
Magyarország	9,7	9,2	9,4	14,9	7	11,2	85,6	32,1	58,6	82,4
Litvánia	7,7	6,8	7,2	12,4	10,3	11,3	90,9	74,4	82,8	79,7
Lettország	6,5	6	6,2	10	7,4	8,7	88,5	59,3	73,3	77,3
Lengyelország	8,9	8,6	8,7	15,5	10,5	13,1	85	52,6	68,7	75,4
Szlovénia	6,7	6,6	6,6	11,1	12,2	11,6	95,3	86	90,5	88,5
Szlovákia	6,1	6,1	6,1	9,1	5,5	7,4	85	40,9	62,4	78,7
EU-25	10,7	10,7	10,7	16,5	13,7	15,2	91,9	56,1	73,4	84,5
Bulgária	5,1	4,8	4,8	8,5	5,8	7,2	75,9	48,4	62,7	69,8
Románia	6,6	6,4	6,4	11,4	10,9	11,2	88,9	69,6	79,5	81,7
EU-27	10,4	10,4	10,4	16,2	13,5	15	91,6	56,4	73,5	84,1

Forrás: Eurostat

Munkanélküliségi ráta az Európai Unióban és a csatlakozó országokban, nemenként, 2002, %

	Munkanélküliségi ráta			Hosszú távú munkanélküliségi ráta			Ifjúsági munkanélküliségi ráta		
	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes
Belgium	6,6	8,2	7,3	3,2	4,3	3,7	18,5	17,7	18,2
Dánia	4,4	4,6	4,5	0,7	1	0,9	9,4	5,8	7,7
Németország	8,7	8,3	8,6	3,9	4,1	4	11,3	7,9	9,7
Görögország	6,6	15	10	3	8,2	5,1	19,6	34,3	26,4
Spanyolország	8	16,4	11,3	2,3	6,3	3,9	18,4	27,3	22,2
Franciaország	7,8	9,9	8,7	2,3	3,2	2,7	18,3	22,2	20
Írország	4,6	4	4,4	1,7	0,8	1,3	8,8	7,1	8
Olaszország	7	12,2	9	4,1	7,2	5,3	24,1	31,4	27,2
Luxemburg	2,1	3,9	2,8	0,6	1	0,7	6,4	10,5	8,3
Hollandia	2,5	3	2,7	0,6	0,8	0,7	5,3	5,2	5,2
Ausztria	4,1	4,5	4,3	0,8	1	0,9	6,5	7	6,8
Portugália	4,2	6,1	5,1	1,4	2,2	1,7	9,6	13,9	11,5
Finnország	9,1	9,1	9,1	2,5	2	2,2	21,2	20,9	21
Svédország	5,3	4,5	4,9	1,2	0,8	1	12	11,6	11,8
Nagy-Britannia	5,6	4,5	5,1	1,4	0,7	1,1	13,7	10,2	12,1
EU-15	6,9	8,7	7,7	2,6	3,5	3	14,8	15,5	15,1
Ciprus	2,9	5	3,8	0,4	0,9	0,6	9,3	10,1	9,7
Csehország	5,9	9	7,3	3	4,6	3,7	16,6	17,2	16,9
Észtország	9,8	8,4	9,1	6,3	4,4	5,4	14,2	22,9	17,7
Magyarország	6	5,1	5,6	2,8	2,2	2,6	12,6	11	11,9
Litvánia	13,3	13	13,1	7,8	6,8	7,3	20,5	22,6	21,4
Lettország	13,7	11,8	12,8	6,2	4,7	5,5	22,1	27,8	24,6
Málta	6,4	9,8	7,4	0	0	0	19,5	17,9	18,7
Lengyelország	19,1	20,9	19,9	9,7	12,3	10,9	40,9	42,7	41,7
Szlovénia	5,7	6,4	6	3,4	3,6	3,5	13,9	17,2	15,3
Szlovákia	18,4	18,8	18,6	11,9	12,5	12,2	38,3	36,1	37,3
EU-25	8	9,9	8,9	3,4	4,4	3,8	17,4	18,5	17,8
Bulgária	18,7	17,4	18,1	12,5	11,4	12	39	31,4	35,5
Románia	7,3	6,6	7	4,8	4,3	4,6	18,6	18,5	18,5
EU-27	8,2	9,8	8,9	3,6	4,5	4	17,8	18,7	18,1

Forrás: Eurostat

Munkaidő és munkaszerveződések jellege az Európai Unióban és a csatlakozó országokban nemeként, 2002

	Átlagos heti munkaidő, órák		Teljes munkaidős foglalkoztatási		Részmunkaidős foglalkoztatási		Összes		% Férfi		% Nő		Összes		Férfi		Nő	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő
Belgium	38,7	31,9	35,7	43,2	76,6	66,5	5,9	37,7	19,4	5,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5
Dánia	37,2	32,2	34,8	36,1	76,7	69,7	11	31,4	20,6	7,4	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5
Németország	39	30,8	35,2	46,4	69,9	58,1	5,8	39,5	20,8	11,8	12,2	12,2	12,2	12,2	12,2	12,2	12,2	12,2
Görögország	41,5	38,4	40,2	41,3	72	56,3	2,3	8,1	4,5	9,8	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2
Spanyolország	40,4	35,8	38,6	40,1	72,2	60,4	2,6	17	8	29,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2
Franciaország	37,4	32,8	35,2	50,9	70,4	60,4	5	29,7	16,2	12,5	16	16	16	16	16	16	16	16
Írország	39,3	32,1	35,8	47	74,4	60,7	6,5	30,5	16,5	4,5	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3
Olaszország	39,4	34	37,2	39,2	68,4	53,6	3,7	16,7	8,6	8,3	12,1	12,1	12,1	12,1	12,1	12,1	12,1	12,1
Luxemburg	40,1	33,4	37,3	45,7	76	60,9	1,8	26,4	11,7	4	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7
Hollandia	34,9	24,2	30,1	42	74,7	58,1	21,5	72,8	43,8	12,2	17	17	17	17	17	17	17	17
Ausztria	39,4	33,2	36,6	51,4	74,8	63	5,1	35,7	18,9	7,3	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4
Portugália	40,7	37,6	39,3	58	76,7	67,1	7,1	16,4	11,3	20,5	23,2	23,2	23,2	23,2	23,2	23,2	23,2	23,2
Finnország	38,6	35,3	36,9	62,4	69,3	65,8	8	17,1	12,4	13,9	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5
Svédország	38,1	34	36	72,9	74	62,1	9,4	44	25	5,5	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8
Nagy-Britannia	42,5	31,3	37,2	50,8	74	68,1	11,2	32,9	21,4	13,3	17,5	17,5	17,5	17,5	17,5	17,5	17,5	17,5
EU-15	39,4	32,2	36,1	48,8	71,2	58,9	6,6	33,5	18,2	12,1	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2
Ciprus	40	38,6	39,3	56,3	79,5	67,4	4	11,3	7,2	5,8	12,1	12,1	12,1	12,1	12,1	12,1	12,1	12,1
Csehország	41,5	39,1	40,4	74	55,7	64,8	2,1	8,3	4,8	7,1	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5
Észtország	41,1	38,6	39,8	55,9	66,5	60,9	3,9	9,6	6,7	3,1	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
Magyarország	41,1	39,5	40,3	49,1	64,1	56,5	2,3	5,1	3,6	8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8
Litvánia	39,2	36,9	38	64,4	64,4	60,3	8,6	11	9,8	10,3	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
Lettország	44	40,9	42,4	56,7	63,5	59,9	7,3	11,2	9,3	13,8	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4
Lengyelország	42	38,3	40,2	44,9	56,7	50,7	8,3	13,4	10,7	16,4	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5
Szlovénia	41,2	39,6	40,4	57,6	67,7	62,7	5,2	8,3	6,6	12,9	16,1	16,1	16,1	16,1	16,1	16,1	16,1	16,1
Szlovákia	41,9	40,9	41,4	50	61,7	55,8	1,2	2,7	1,9	5,1	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4
EU-25	na	na	na	na	na	na	6,5	29,8	16,6	12	13,7	13,7	13,7	13,7	13,7	13,7	13,7	13,7
Bulgária	41,3	40,3	40,8	47,5	53,9	50,6	2,4	3,7	3,1	6,8	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3
Románia	42,1	41,3	41,8	51,9	65,1	58,4	10,2	12,8	11,4	1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
EU-27	na	na	na	na	na	na	6,6	28,6	16,2	11,6	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2

Forrás: Eurostat

Képzettség és a képzettséghez való hozzáférés az Európai Unióban és a csatlakozó országokban nemeként, 2002, %

	Felsőfokú végzettségű alkalmazottak				Középszintű végzettséggel rendelkezők				Alacsony szakképzettségűek aránya				Képzés aránya	
	Férfi		Nő		Férfi		Nő		Férfi		Nő		Férfi	
	Arány	Összes	Arány	Összes	Arány	Összes	Arány	Összes	Arány	Összes	Arány	Összes	Arány	Összes
Belgium	31,2	40,1	35	36,4	36,1	36,3	32,3	23,8	28,7	7,2				
Dánia	26,8	34,3	30,3	57,2	50,9	54,2	16,1	14,8	15,5	16,7				
Németország	29,8	22,3	26,5	59,6	63,1	61,2	10,5	14,6	12,3	5,3				
Görögország	20,1	26,2	22,4	36,8	35,1	36,1	43,2	38,7	41,5	0,8				
Spanyolország	26,8	36,9	30,5	18,5	20,1	19,1	54,7	43	50,4	3,5				
Franciaország	25,3	30,6	27,7	46,3	40,3	43,5	28,4	29,2	28,8	1,9				
Irország	26,7	36,5	30,8	36,3	39,5	37,6	37,1	24	31,6	7,9				
Olaszország	12	17,1	13,9	37,1	45,2	40,2	50,9	37,7	45,9	3,1				
Luxemburg	23,3	21,6	22,6	45,5	44,3	45	31,2	34,1	32,4	9,9				
Hollandia	29	28,1	28,6	44,6	46,1	45,3	26,3	25,8	26,1	19,4				
Ausztria	20,5	19,9	20,2	66,9	59,1	63,4	12,6	21	16,4	7,2				
Portugália	8	14,7	11,1	11,8	12,6	12,2	80,2	72,7	76,8	1,9				
Finnszország	33,1	41,7	37,2	45	53,9	42,8	21,9	17,9	20	20				
Svédország	24,1	33,3	28,5	57,6	50,9	55,8	18,3	12,9	15,7	13,7				
Nagy-Britannia	32,7	33,6	33,1	55,9	52,2	54,2	11,4	14,2	12,7	21				
EU-15	25,2	27,7	26,3	46,2	46,5	45,8	29,6	25,8	27,9	8,2				
Ciprus	32,3	35,2	33,6	39,4	36,7	38,2	28,3	28,1	28,2	4,1				
Csehország	15,1	12,5	14	79,9	76,6	78,4	5	10,9	7,6	6,6				
Esztergom	26,4	39,8	33,1	64,6	52,5	58,5	9	7,8	8,4	4,6				
Magyarország	16,6	20,5	18,4	68,8	60,2	65	14,6	19,3	16,7	3,1				
Litvánia	40,3	58,6	49,4	48,3	34,5	41,5	11,3	6,8	9,1	2,8				
Lettország	19,2	27	23,1	65,3	64,3	64,8	15,5	8,8	12,1	6,4				
Lengyelország	13,9	20,2	16,8	73,9	67,7	71	12,3	12,1	12,2	5,8				
Szlovénia	14,7	21,1	17,7	69	58	63,9	16,3	20,8	18,4	10,5				
Szlovákia	13,4	15,3	14,2	82,3	76,4	79,6	4,4	8,3	6,2	9,7				
EU-25	23,9	26,7	25,1	49,5	49,6	49,5	26,8	23,6	25,4	7,9				
Bulgária	21,8	33,4	27,3	58,4	50,7	54,7	19,8	15,9	18	0,8				
Románia	12,3	12,3	12,3	67,7	58,4	63,4	20	29,3	24,3	1,1				
EU-27	23,3	26,1	24,6	50,2	50,1	50,2	26,4	23,8	25,3	7,5				

Forrás: Eurostat

	Vezetői pozícióban lévő alkalmazottak aránya			Felügyeleti pozícióban lévő alkalmazottak aránya			Középszintű irányítói beosztásban lévő alkalmazottak aránya			Nem ellenőrző beosztás aránya		
	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő			
Belgium	7,6	4,4	6,2	17,6	4,4	6,2	16,5	23,3	16,5	20,3	59,1	7
Dánia	6,7	1,7	4,3	6,7	4,3	8,9	15,5	12,5	13,4	12,9	66	7
Németország	4,9	1,9	3,5	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Görögország	2,9	1	2,1	8,3	8,3	2,7	6,1	8,3	4,3	6,7	83,4	€
Spanyolország	2,7	1,1	2	8,6	2,7	3,5	6,7	19,1	13,8	17,1	72,3	7
Franciaország	5,9	4	5	17,2	5,9	7,1	12,6	22,4	16,7	19,8	60,4	7
Irország	11,1	8,7	9,9	14,5	11,1	12,9	12	13,8	11,8	12,9	71,1	7
Olaszország	2,4	0,8	1,8	11,8	4,9	9	9	16,4	11,7	14,5	71,1	€
Luxemburg	4,2	1,8	3,2	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Hollandia	11,7	4,3	8,4	17,3	6,1	12,8	17,9	13,3	16,1	16,1	64,8	€
Ausztria	6,4	3,8	5,2	14,3	4,3	9,9	9,9	27,3	19	23,7	57,4	7
Portugália	1,6	0,9	1,3	5,1	1,6	3,5	5,5	6,4	6,4	5,9	89,5	7
Finnország	8,9	4,1	6,5	20,2	8,1	14,3	14,3	17,3	17,4	17,3	62,5	7
Svédország	5,2	2,6	3,9	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Nagy-Britannia	17,9	9	13,7	25,8	19,1	22,6	15,3	15,3	16,6	15,9	58,9	€
EU-15	7,3	3,7	5,7	16,6	9,2	13,4	13,4	17,9	14,8	16,5	65,5	€
Ciprus	3,8	0,9	2,4	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Csehország	5,3	2,7	4,1	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Esztergom	11,7	7,4	9,5	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Magyarország	6,4	4,7	5,6	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Litvánia	7	6,8	6,9	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Lettország	9,2	7,4	8,3	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Lengyelország	6,8	3,7	5,3	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Szlovénia	5,2	3,5	4,4	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Szlovákia	4,5	2,6	3,6	na	na	na	na	na	na	na	na	na
EU-25	7,1	3,8	5,6	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Bulgária	5,2	3,7	4,4	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Románia	2,5	1,7	2,1	na	na	na	na	na	na	na	na	na
EU-27	7	3,7	5,5	na	na	na	na	na	na	na	na	na

Forrás: Eurostat

Horizontális (ágazati) foglalkoztatási szegregáció az Európai Unióban és a csatlakozó országokban nemeként, 2002, %

	Önfoglalkoztató aránya			Magánszektorban foglalkoztatottak aránya			Közszektorban foglalkoztatottak aránya			Tíz főnél kisebb cégek aránya		
	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes
Belgium	16,9	13,5	15,4	83	75	79,2	17	25	20,8	14,2	1	1
Dánia	12,1	5,2	8,9	76,6	46,2	62,6	23,4	53,8	37,4	16,3	17	17
Németország	13,3	8,3	11,1	81,9	68,3	76,2	18,1	31,7	23,8	12,2	2	2
Görögország	41,8	36,5	39,8	79,1	75	77,6	20,9	25	22,4	28,5	3	3
Spanyolország	21,6	15,4	19,3	85,9	78,8	83,4	14,1	21,2	16,6	13	2	2
Franciaország	13,3	7,7	10,8	73,2	60,5	67,6	26,8	39,5	32,4	9,3	1	1
Írország	25,1	7,5	17,7	80,3	73,3	77,6	19,7	26,7	22,4	na	n	n
Olaszország	31,3	21,1	27,4	77,8	66,1	73,6	22,2	33,9	26,4	na	n	n
Luxemburg	9,6	5,4	7,9	na	na	na	na	na	na	11,9	2	2
Hollandia	13,4	9,5	11,7	81	70,2	76,7	19	29,8	23,3	na	n	n
Ausztria	14,6	12	13,5	79,4	73,6	76,9	20,6	26,4	23,1	na	n	n
Portugália	28,8	25,4	27,3	87,6	80,8	84,5	12,4	19,2	15,5	16,1	2	2
Finnország	16,5	9	12,9	77,2	53,4	66	22,8	46,6	34	23,8	2	2
Svédország	15,3	5,7	10,7	81,3	47,8	64,8	18,7	52,2	35,2	17,2	1	1
Nagy-Britannia	15,6	7	11,7	86,1	68,2	78,1	13,9	31,8	21,9	14,5	1	1
EU-15	18,8	11,4	15,6	81	67,5	75,4	19	32,5	24,6	11,1	17	17
Ciprus	28,6	15,9	23	na	na	na	na	na	na	26,9	37	37
Csehország	20,1	10,5	15,9	na	na	na	na	na	na	14,3	2	2
Észtország	9,5	4,4	7	na	na	na	na	na	na	16,8	2	2
Magyarország	16,8	10	13,7	na	na	na	na	na	na	16	2	2
Litvánia	23,7	17,8	20,8	na	na	na	na	na	na	16,4	17	17
Lettország	15,5	10,9	13,2	na	na	na	na	na	na	24	2	2
Lengyelország	30,6	25,4	28,2	na	na	na	na	na	na	12,5	1	1
Szlovénia	19	13	16,2	na	na	na	na	na	na	32,9	3	3
Szlovákia	11,8	4,4	8,4	na	na	na	na	na	na	17,2	2	2
EU-25	19,5	12,4	16,4	na	na	na	na	na	na	11,8	17	17
Bulgária	17,9	12,2	15,2	na	na	na	na	na	na	17,7	2	2
Románia	38,3	41,4	39,8	na	na	na	na	na	na	7,7	1	1
EU-27	20,4	13,8	17,5	na	na	na	na	na	na	11,7	17	17

Forrás: Eurostat

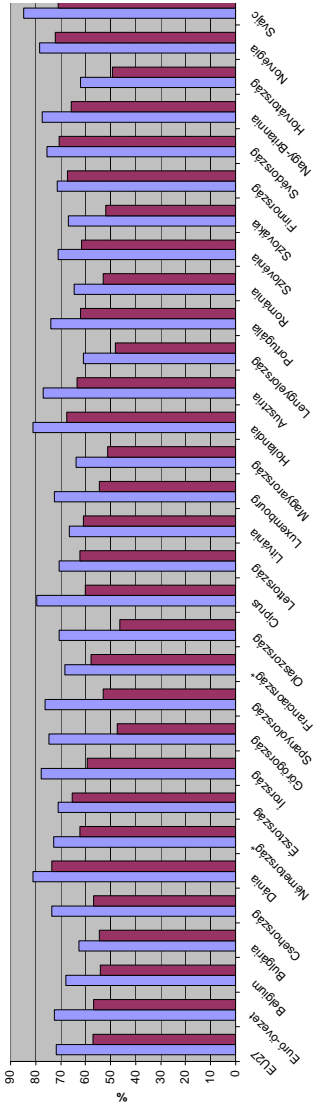
	Horizontális (ágazati) szegregáció az Európai Unióban és a csatlakozó országokban nemeként, 2002. %				High-tech ágazatokban foglalkoztatottak aránya				Rosszul fizetett ágazatok aránya			
	Iparban foglalkoztatottak aránya		Szolgáltatásokban foglalkoztatottak aránya		Nő		Férfi		Nő		Férfi	
	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	
Belgium	38,9	13,1	27,7	60	86,6	71,5	37,4	57,6	46,1	23	18,5	
Dánia	34,8	12,5	23,9	62,8	86,6	74,4	40,6	64,6	52,3	30,3	16,4	
Németország	47,1	18,4	33,9	51,2	80,6	64,7	38,8	49,8	43,9	26	24,2	
Görögország	35,8	14,2	27,1	62,6	85,1	71,7	26,5	43	33,1	33,5	25,1	
Spanyolország	44,6	15,5	33,1	51,4	82,7	63,7	27,8	44,5	34,3	38,6	26,7	
Franciaország	37	13,6	26	60,9	85,5	72,4	37	52,7	44,3	27,6	17,6	
Irország	41,9	14	28,7	55,5	85,5	69,6	34,9	56	44,8	36,4	26,1	
Olaszország	42,3	21,6	33,8	54,6	76,2	63,5	32,7	48,7	39,3	26,4	18,9	
Luxemburg	30,8	6,6	20,9	68,4	93,2	78,6	30,2	53,8	28	21,2	21,2	
Hollandia	31,8	9	21,7	66,2	90	76,8	39	59,6	48,1	30	23	
Ausztria	46	14,2	31,5	52,8	84,8	67,4	31,2	47,1	38,4	31,1	30,5	
Portugália	49,1	25,9	38,3	47,6	72,1	58,9	19,5	38,6	28,4	41,5	23	
Finnszország	42,6	14,2	28,3	55,2	84,6	70	40,2	60,2	50,3	26,1	19,8	
Svédország	36,5	10,4	23,3	62	89,1	75,7	45,2	68,4	56,9	24,9	14,9	
Nagy-Britannia	35	10,9	23,6	63,8	88,7	75,6	40,2	56,9	49,1	27,5	24,1	
EU-15	40,8	15,2	29,3	57	83,7	69,1	36,4	52,4	43,6	28,8	22,2	
Ciprus	34,2	12,9	24	63,7	86,1	74,5	23	38	30,2	42,3	31,3	
Csehország	51,4	29,6	41,3	42,5	67	53,9	26,3	43,8	34,5	27,9	24	
Eszterország	40,3	23,7	31,9	53,9	73,1	63,6	26,1	46,2	36,3	31,8	23,8	
Magyarország	44,7	25,9	35,9	49,4	71,9	60	28,3	47,2	37,2	30,8	22,9	
Litvánia	43,9	23,1	33,3	49	73,6	61,5	21,2	45,4	33,5	38	23	
Lettország	39,6	16,8	28	48,8	79	64,2	19,1	40	29,7	34,8	29,1	
Lengyelország	49	22,2	36,3	47,9	76,6	61,5	na	na	na	26,8	22,6	
Szlovénia	52,4	31,9	42,6	45,6	67,2	55,9	29,9	43,8	36,5	25,9	23,9	
Szlovákia	48,8	26,9	38,4	42,4	68,7	54,9	24,9	42,7	33,4	31,2	24,5	
EU-25	41,8	16,6	30,3	55,7	82,1	67,7	35,5	51,6	42,8	28,9	22,4	
Bulgária	41	31,7	36,4	52,3	65,4	58,7	23,7	38,4	30,9	31,8	24,8	
Románia	51,8	41,2	47	43,3	57,3	49,6	24,7	36,3	29,7	25,2	21,2	
EU-27	42,2	17,7	31	55,2	81	66,9	34,9	50,9	42,2	28,8	22,4	

Forrás: Eurostat

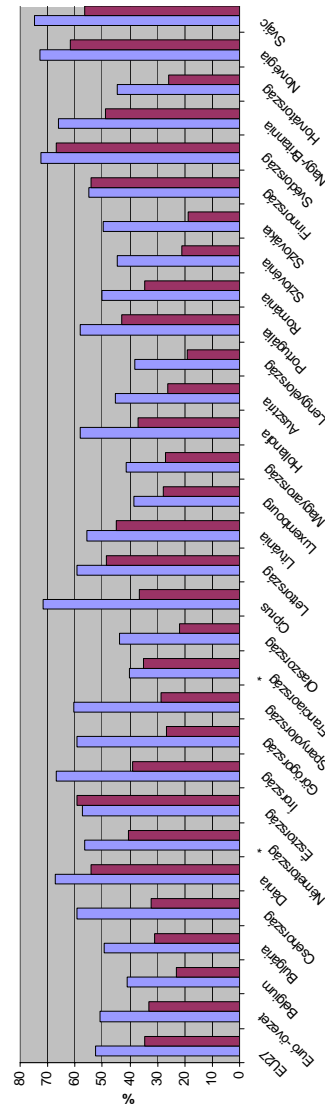
	Magas képzettségű fizikai és nem fizikai beosztásban dolgozók aránya				Alacsony képzettségű fizikai és nem fizikai beosztásban dolgozók aránya				Alacsony képzettségű igénylő fizikai beosztásban dolgozók aránya				Rosszul fizeteli aránya		
	Férfi	Nő	Összes	Arány	Férfi	Nő	Összes	Arány	Férfi	Nő	Összes	Arány			
Belgium	34,4	40,3	37	15,8	10,6	23,3	15,2	19,8	17,2	19,8	15,2	19,8	17,2	19,8	15,2
Dánia	40,7	40,9	40,8	7,1	25,9	16,3	24,8	15	20	22,4	15	20	22,4	20	22,4
Németország	35,2	41	37,8	5,7	20,4	12,5	19,7	12,9	16,6	14,2	12,9	16,6	14,2	16,6	14,2
Görögország	23,4	32,9	27,2	13,8	20,5	16,5	21,2	16,5	19,4	23	16,5	19,4	23	19,4	23
Spanyolország	23,7	30,6	26,5	10,9	23,8	15,9	28,3	24,9	27	26,2	24,9	27	26,2	27	26,2
Franciaország	35,9	34,2	35,1	6,7	25,1	13,6	23,8	16,1	20,2	15,7	16,1	20,2	15,7	20,2	15,7
Írország	31,2	35,8	33,4	11,6	25,1	17,9	26,3	12,5	19,8	24,2	12,5	19,8	24,2	19,8	24,2
Olaszország	26,3	36,9	30,6	10,1	16,1	12,6	23,5	16,2	20,5	20,2	16,2	20,5	20,2	20,5	20,2
Luxemburg	34,7	36,4	35,4	7	17,5	11,3	21,5	19,6	20,7	17,8	19,6	20,7	17,8	20,7	17,8
Hollandia	45,5	44,3	45	7,9	20,7	13,7	19,7	12,1	16,3	19,3	12,1	16,3	19,3	16,3	19,3
Ausztria	29,4	32,3	30,7	9,1	23,1	15,5	20	17,2	18,8	16,9	20	17,2	18,8	18,8	16,9
Portugália	17	21,3	19	9,3	21	14,7	27,6	27,2	27,4	23,5	27,2	27,4	23,5	27,4	23,5
Finnország	41,1	40,2	40,7	6,8	25,9	16,4	22,6	15,4	16,9	16,7	15,4	16,9	16,7	16,9	16,7
Svédország	42,5	42	42,2	8,6	29,6	19,2	22,5	11,2	16,7	15,8	11,2	16,7	15,8	16,7	15,8
Nagy-Britannia	42,4	33,4	38,1	8,9	26,7	17,3	25,6	13,2	19,7	23,4	13,2	19,7	23,4	19,7	23,4
EU-15	34,2	36,4	35,2	8,1	22,1	14,5	23,3	15,4	19,8	19,2	15,4	19,8	19,2	19,8	19,2
Ciprus	30	29,8	29,9	12,6	16,9	14,7	22,8	25,5	24,1	26,1	22,8	25,5	24,1	26,1	26,1
Csehország	30,4	37,6	33,7	7,8	17,6	12,3	26,9	20,7	24	14	20,7	24	14	24	14
Észtország	31	45,1	38,1	6,2	18,5	12,4	29,2	24,3	26,7	16,7	24,3	26,7	16,7	26,7	16,7
Magyarország	24,9	39,1	31,4	9,6	16,2	12,7	25,7	20	23	19,3	20	23	19,3	23	19,3
Litvánia	29	47,6	36,5	6,6	16,5	11,6	31,7	15,8	23,6	21,3	15,8	23,6	21,3	23,6	21,3
Lettország	29	45,5	37,4	8,2	20,5	14,4	32,2	18,1	25	23,8	18,1	25	23,8	25	23,8
Lengyelország	28,2	43,1	35,3	8,1	16,7	12,2	26,1	14,9	20,8	17,4	14,9	20,8	17,4	20,8	17,4
Szlovénia	30,6	39,9	35	9,5	18,4	13,7	26,5	21,9	24,3	15,3	21,9	24,3	15,3	24,3	15,3
Szlovákia	25,1	41,5	32,9	7,8	19,8	13,5	32,5	19,9	26,5	18,3	19,9	26,5	18,3	26,5	18,3
EU-25	33,3	37,1	35,1	8,2	21,4	14,2	23,9	15,8	20,2	19	15,8	20,2	19	20,2	19
Bulgária	26,5	38,2	32,3	10	18,4	14,1	33,7	20	26,9	23,3	20	26,9	23,3	26,9	23,3
Románia	22,9	35,9	28,8	6,2	17,5	11,3	31,8	16,2	24,8	16,3	16,2	24,8	16,3	24,8	16,3
EU-27	32,9	37,1	34,8	8,1	21,2	14,1	24,3	15,9	20,4	18,9	15,9	20,4	18,9	20,4	18,9

Forrás: Eurostat

Foglalkoztatási ráta, 15-64 éves korosztály, 2006, %

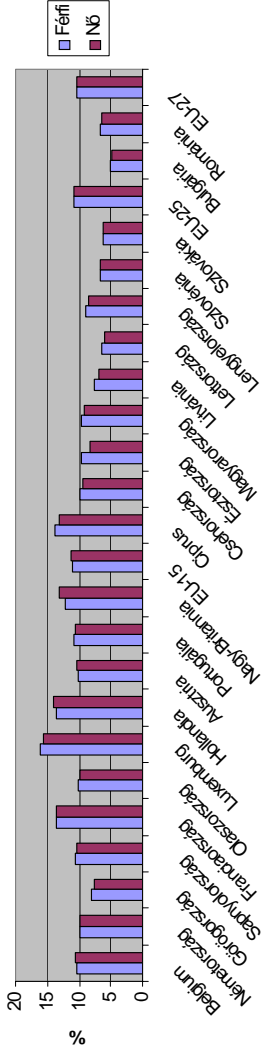


Foglalkoztatási ráta, 55-64 éves korosztály, 2006, %

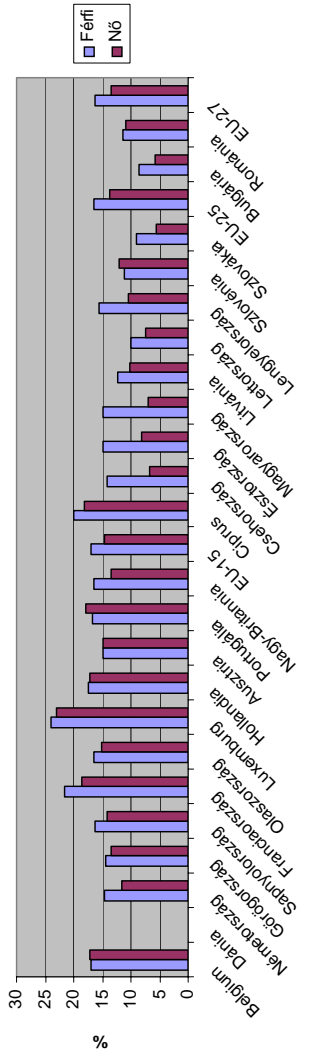


Forrás: Eurostat

0-5 éves gyermekét nevelők aránya az össznépeségben, 2002, %

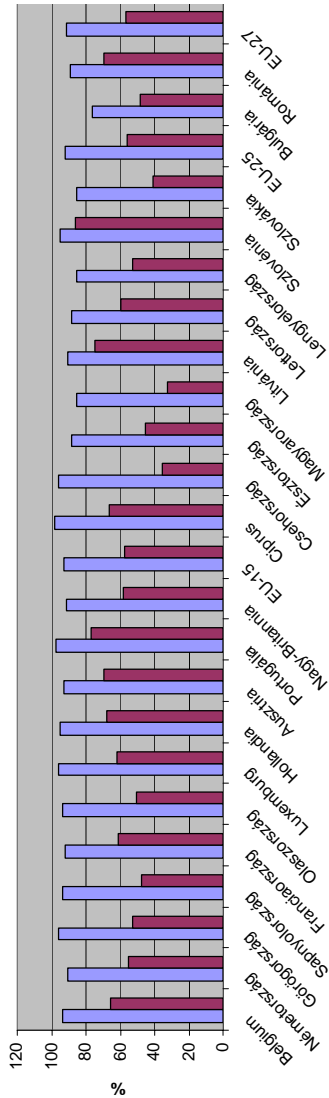


0-5 éves gyermeket nevelő foglalkoztatási rátája, %, 2002

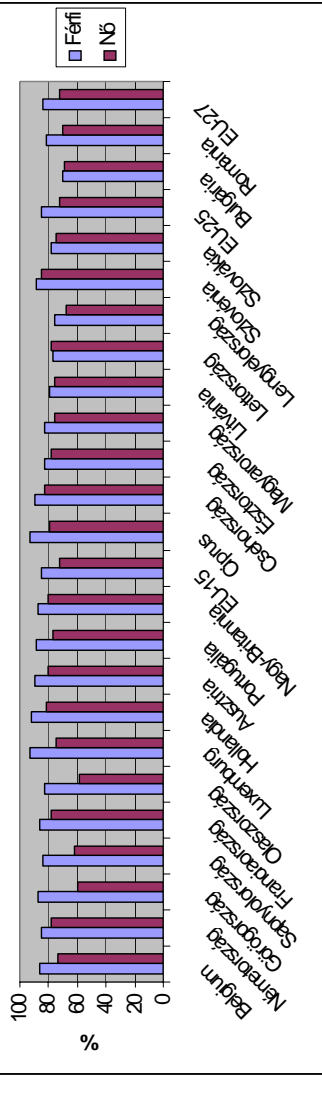


Forrás: Eurostat

0-5 éves gyermekkel rendelkező 25-44 évesek foglalkoztatási rátája, %, 2002

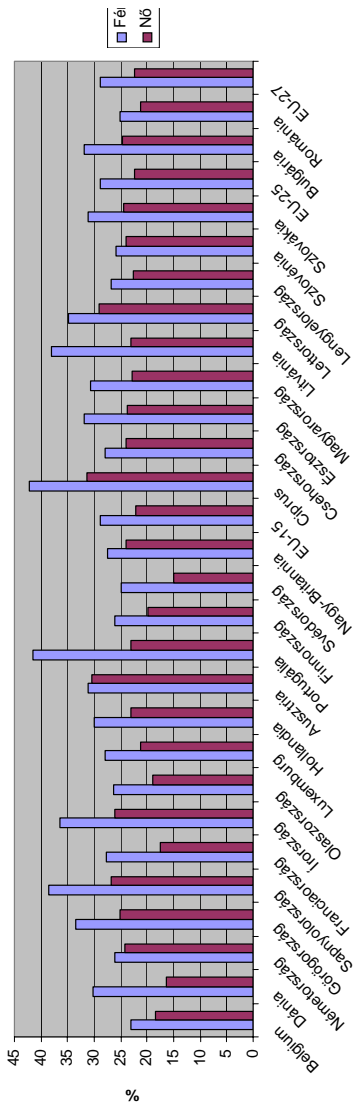


0-5 éves gyermekkel nem rendelkező 25-44 évesek foglalkoztatási rátája, %, 2002

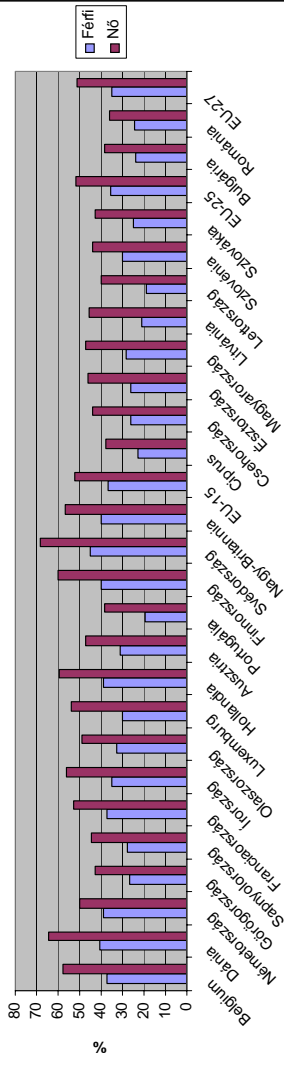


Forrás: Eurostat

Rosszul fizettek aránya a foglalkoztatottak között, %, 2002

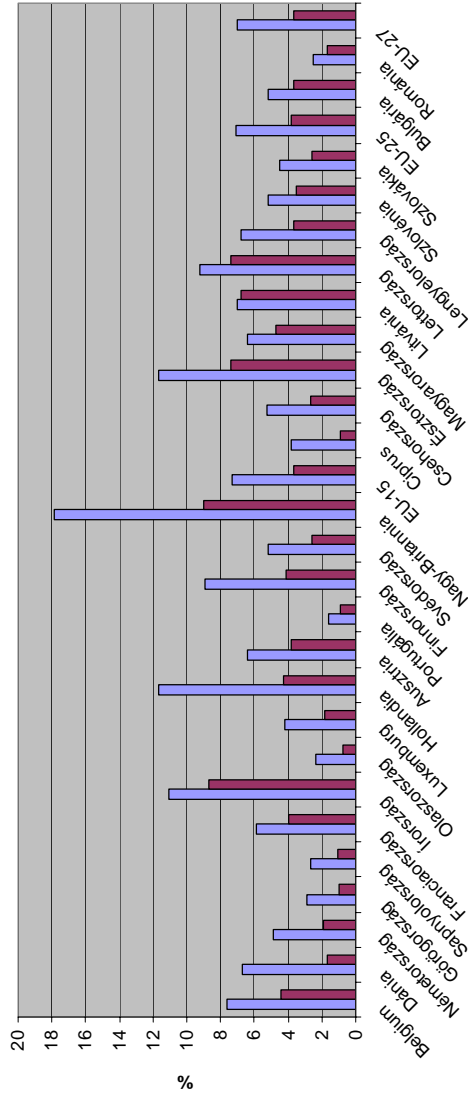


Jól fizetett, high-tech és magas hozzáadott érték által jellemzett ágazatokban foglalkoztatottak aránya, %, 2002



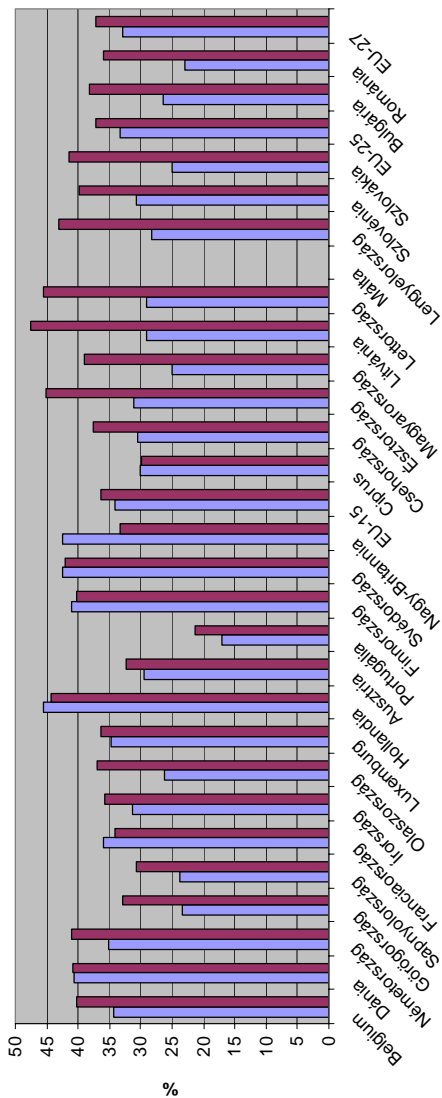
Forrás: Eurostat

Vezető pozícióban dolgozók aránya, %, 2002



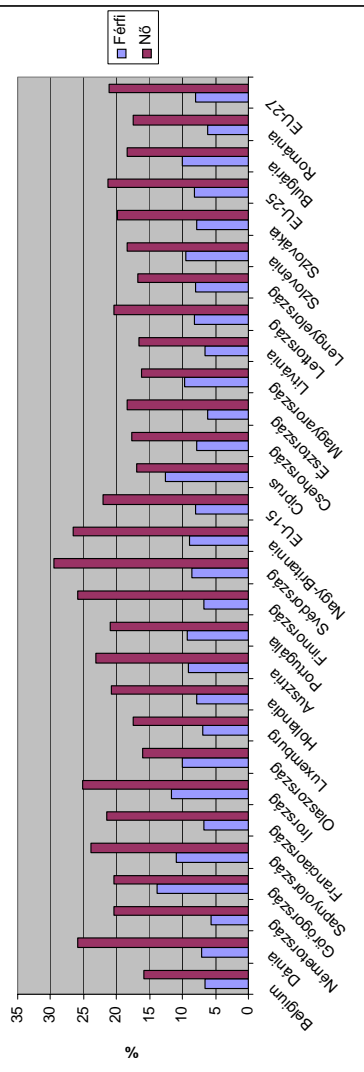
Forrás: Eurostat

Magas szakképzettséget igénylő fizikai és nem fizikai beosztású alkalmazottak, %, 2002

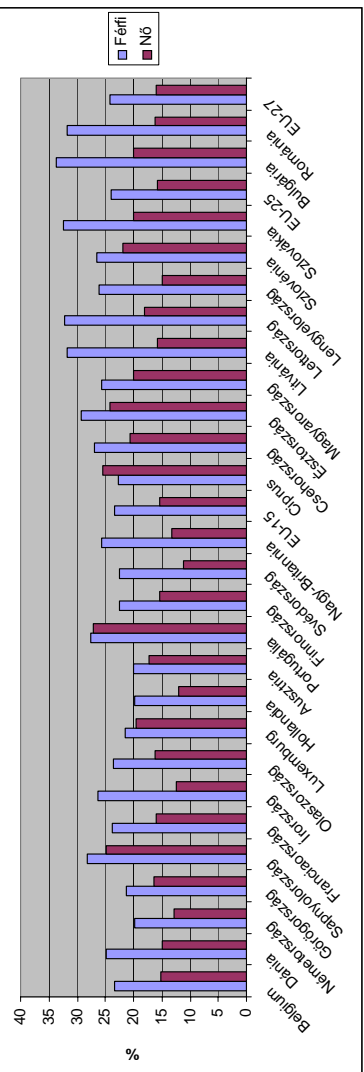


Forrás: Eurostat

Alacsony szakképzettségű igénylő nem-fizikai beosztású dolgozók aránya, %, 2002



Alacsony szakképzettségű igénylő, fizikai beosztásúak aránya, %, 2002



Forrás: Eurostat

