

Nemek közötti bér és kereseti aránytalanság kérdése a hazai és a nemzetközi munkajogban

The inequality issue of gender pay and earnings in domestic and international labor law

DR. BARTHA ADRIENN LL.M Ph.D. hallgató, NJE Gazdálkodás- és
Szervezéstudományok Doktori Iskolája, bartha.adrienn@nje.hu

Abstract

The principle of equal pay for equal work is one of the fundamental principles of the Treaty of Rome, but the gender pay gap still exists today. Both domestic legislation and the European Union have developed numerous directives and agreements to reduce this gap, but the phenomenon has not yet been eliminated, despite the fact that women began entering the workforce and participating in education, training, and public life at the beginning of the 20th century. Several studies explain gender pay gaps by differences in human capital, citing primarily differences in education and labor market experience between women and men, differences in roles within the family, and the selection effects of urban and rural labor markets. In addition to these factors, gender stereotypes should also be mentioned as causes of gender inequality. In the world of work, there is both horizontal (occupational) and vertical (within-organization) segregation, meaning that the two genders are not equally represented in the labor market (horizontal segregation) and that men and women work not only in different occupations but also in different positions (vertical segregation). Women's careers are also accompanied by the "glass ceiling," an invisible but real barrier, meaning that women can usually only reach a certain level in the organizational hierarchy or advance more slowly than their male colleagues.

Keywords: equal opportunities, segregation, wage gap, labor law.

JEL codes: J16; J31; J71; J24; J62; D63; M14; I26

Absztrakt

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve a Római Szerződés egyik alapelve, azonban a férfiak és nők közötti bérszakadék (GenderPay Gap) napjainkban is létezik.ⁱ Csökkentésére mind a hazai jogalkotás, mind az Európai Unió számos irányelvet, egyezményt dolgozott ki, azonban a jelenséget a mai napig nem sikerült felszámolni annak ellenére, hogy a nők munkába állása, az oktatásban, képzésben, közéletben való részvétele már a XX. század elején elkezdődött. A nemek közötti bérkülönbségeket több tanulmány az emberi tőke eltéréseivel magyarázza, s elsősorban nők és férfiak közötti képzettségi és munkaerőpiaci tapasztalat különbségeit, a családon belül betöltött szerepek eltéréseit, illetve a nagyvárosi és vidéki munkaerőpiacok szelekciós hatásait említik.ⁱⁱ E tényezők mellett meg kell említeni azonban a nemi sztereotípiákat is, mint a nemek közötti egyenlőtlenség kiváltó okait. A munka

világában egyszerre van jelen ugyanis a horizontális (foglalkozási) és a vertikális (szervezetben belüli) szegregáció, azaz a munkaerőpiacon nem egyformán oszlanak meg a két nem képviselői (horizontális szegregáció), s nemcsak eltérő foglalkozásokban, hanem eltérő pozíciókban is dolgoznak férfiak és nők (vertikális szegregáció). A női karrierpályát az „üvegplafon”, mint láthatatlan, de létező akadály is végigkíséri, azaz a nők rendszerint csak egy bizonyos szintig juthatnak el a szervezeti hierarchiában, vagy lassabban haladnak előre férfi kollégáikhoz képest.

Kulcsszavak: esélyegyenlőség, szegregáció, bérszakadék, munkajog.

JEL-kódok: J16; J31; J71; J24; J62; D63; M14; I26

1. Bevezetés

Az egyenlő munkáért járó egyenlő bér elve a modern munkajog egyik alappillére, amelyet már a Római Szerződés is rögzített. Ennek ellenére a nemek közötti bérszakadék – vagyis a férfiak és nők keresete közötti különbség – a 21. században is makacsul fennáll. A bérkülönbségek mögött komplex okrendszer húzódik meg, ideértve a képzettség, a munkaerőpiaci tapasztalat, a családon belüli szerepek és a földrajzi munkaerőpiac különbségeit, valamint a társadalmi nemi sztereotípiákat. A nők gyakran alacsonyabb presztízsű, rosszabbul fizetett munkakörökben helyezkednek el, és karrierútjukat az ún. „üvegplafon” is korlátozhatja, amely láthatatlan, de valós akadályokat jelent az előrejutásban.

A tanulmány célja, hogy átfogó képet nyújtson a nemek közötti kereseti különbségek hazai és európai jogi szabályozásáról, valamint a gyakorlatban megfigyelhető hatásairól. Részletesen elemzi a hazai munkajogi szabályozást, az uniós irányelveket és bírósági gyakorlatot, valamint a legújabb – például a 2023/970 irányelvben megfogalmazott – bértranszparencia kezdeményezéseket is. A dolgozat külön érdeme, hogy nem csupán jogi elemzést nyújt, hanem társadalmi kontextusba is helyezi a kérdést, rámutatva arra, hogy a valódi változáshoz nemcsak szabályozásra, hanem generációs szemléletváltásra is szükség van. A vizsgálat így hozzájárulhat ahhoz, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség ne csupán deklaratív elv, hanem valóban megélt valóság legyen a munka világában.

2. Munkához való jog, mint alapjog

Munkához való jog a gazdasági, szociális és kulturális jogok közé tartozó, ún. második generációs alapjog, mely a XX. század elején került előtérbe, összefüggésben a gazdasági élettel, a szociáldemokráciával, valamint a szakszervezeti mozgalmak megjelenésével (Gulyás-Kurunczi p.116., 2017.). E jogok közös jellemzője, hogy az állam részéről egyrészt a szabályozás biztosítását (jogalkotás), másrészt a szociális intézményrendszer létrehozását és működtetését várják el (Uo. pp. 123-124.).

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1951. évi 34. ülészakán fogadta el a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról szóló 100. számú Egyezményt, mely először fogalmazta meg az *"egyenlő értékű munkáért egyenlő bért"* elvét.ⁱⁱⁱ Az elvet az Országgyűlés a 2000. évi LVII. törvénnyel hirdette ki.

A korábban hatályos magyar Alkotmány 70/B. § (1) szerint „a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.” Az Alkotmánybíróság 21/1994. (IV. 16) AB határozatában elkülönítette a munkához való jogalanyi jogi és az intézményi oldalát, s hangsúlyozta, hogy a munkához való jog a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának jogát jelenti, de nem jelenti azt, hogy az állam feladata lenne a munka biztosítása mindenki számára. Az állami szerepvállalás, mint intézményi oldal a foglalkoztatáspolitikai és a munkahelyteremtés szempontjából jelentős. (Alkotmánybíróság, 1994)

Magyarország Alaptörvényének Nemzeti hitvallása szerint „a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.” (Magyarország Alaptörvénye, 2011) Az Alapvetés M.) cikk (1) és O.) cikk megerősíti, hogy a képességeknek és a lehetőségeknek megfelelő munkavégzés a közösség gyarapodásának feltétele. Az Alaptörvény XII. cikke a munkához való jogot, a foglalkozás szabad megválasztásának jogát, valamint a vállalkozás jogát együtt szabályozza: „(1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. (2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.” (Magyarország Alaptörvénye, 2011)

3. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség politikája közötti fogalmi különbség tisztázása

Az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség politikája között fogalmi különbség van. „A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód biztosítása a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés, azaz a diszkrimináció tilalmát jelenti.” (Albert-Gyulavári, p. 15. 2001). Az esélyegyenlőségi politika „mindazon jogi és nem jogi eszközöket magában foglalja, amelyek azt a célt szolgálják, hogy a nők a férfikkal egyenlő eséllyel érvényesülhessenek az élet legkülönbözőbb területein – oktatás, egészségügy, munkaerőpiac, szociális biztonság stb. –, de legalábbis csökkenjenek az őket érő hátrányok.” (Kende, 2019.).

Az Európai Unióhoz való csatlakozás miatti jogharmonizáció egyik eredménye a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (továbbiakban: Ebtv.), mely az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban tartalmazza a diszkrimináció tilalmát és a részletes szabályozást. Az 4/2017. (XI.28.) KMK vélemény a béregyenlőség követelményét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül értelmezi, azaz a munkabér esetén a különbségtétel akkor jogellenes, ha összefüggésben áll egy védett tulajdonsággal. (KMK, 2017)

4. A nemek közötti esélyegyenlőség kérdése munkabérek területén hazánkban és az Európai Unióban

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) az alapelvek között említi az egyenlő bánásmód követelményét. A munkaszerződés visszterhes szerződés, mely alapján a munkaviszonyban végzett munkáért munkabér jár, azonban a hangsúly a munka egyenlő értékének meghatározásán van. Az Mt. 12. § (3) szerint „A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.” (Wolter Kluwer, 2012). A munkabér, tehát a munkavállaló és a munkáltató közötti szabad béralku eredménye, a szabályozás azonban keretjelleggel az elv lényeges elemeit szabályozza, melynek során a munka egyenlő értékének meghatározásánál felsorolás jelleggel

adja meg azokat a szempontokat, amelyeket figyelembe kell venni. (Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat. Összefoglaló vélemény. (pp-18-22. https://kuria-birosag.hu/hu/joggyak_csop/az-egyenlo-banasmod-kovetelmenyenek-megsertesevel-kapcsolatos-munkaugyi-birosagi (Letöltés ideje: 2024. 10. 18.))

Az Európai Gazdasági Közösség a nemek közötti esélyegyenlőség kérdését a szociális célok között említette, összefüggésben a közösség társadalmi fejlődésével és a polgárok élet- és munkafeltételeinek jobbítására való törekvéssel. A Római Szerződés (1957) 119. cikke kimondta, hogy "*Minden tagállam az első szakasztól biztosítja és a továbbiakban is fenntartja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő bért kapjanak.*" Az Európai Bíróság számos ítéletében érvényesítette az egyenlő bánásmód követelményét.^{iv} Az első olyan ítélet, melyben a Bíróság rámutatott arra, hogy az egyenlő bánásmód követelménye többet jelent, mint az egyenlő munkáért egyenlő bér elv. a 3/75, Defrenne v Sabena [1976] ECR 455 ügyben született.^v

A hetvenes évek derekától előtérbe kerültek a tagállami szabályok harmonizációját elősegítő irányelvek.

^{vi} A 75/117/EGK irányelv megalkotta az egyenlő értékű munka fogalmát azzal, hogy „*az egyenlő, illetve az egyenlő értékű munka esetén a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés megszüntetését az jelenti, ha az a bér valamennyi alkotórésze és feltétele vonatkozásában megvalósul*”. (75/117/EGK irányelv, 1. cikk)

Az Amszterdami Szerződés (1999) ez alapján módosította a Római Szerződés eredeti 119. cikkét a számozás módosításával: „*141. (1) Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az érvényesülését, hogy a férfi és női munkavállalókat az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér illeti meg.*”

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke a diszkrimináció általános tilalmát, 23-26. cikke pedig a nemi esélyegyenlőség mellett a fogyatékkal élők és az idősek védelmét is tartalmazza. A 23. cikk szerint „*A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.*” (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=HU> (Letöltés ideje: 2024. 10. 15.))

A 2006/54 EK irányelv (2006. július 5.) szintén foglalkozott a férfiak és nők közötti bérkülönbség és esélyegyenlőség kérdésével, azonban továbbra sem tudott jelentős előrelépést elérni az átláthatóság terén. Fontos eredménye, hogy felhívja a figyelmet arra, hogy a nőket érintő alacsonyabb munkabérek következménye a nyugdíjak terén is jelentős eltéréseket okoz, mely által a szegénység feminizálódik, ezáltal sürgeti az előrelépést a szociális biztonság terén (<https://jogkodex.hu/doc/5277033> Letöltés ideje: 2024. 11. 25.)

A 2014/124/EU ajánlás a tagállamok részére a bérek átláthatóságának biztosítására további javaslatokat fogalmazott meg, s szorgalmazta a munkavállalóknak a díjazás nemek között lebontott szintjeire kiterjedő tájékoztatáshoz való jogának erősítését, s az azzal kapcsolatos adatszolgáltatás növelését, a béraudit elvégzését legalább 250 főt foglalkoztató vállalatoknál, a kollektív tárgyalások szerepének erősítését, a vonatkozó adatok rendelkezésre bocsátását, a nemi diszkrimináció mentes munkakör-értékelési és besorolási rendszerek kialakítását, alkalmazását. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0024&from=HU> > HU > TXT > PDF · PDF file (Letöltés ideje: 2024. 10. 24.)). Az ajánlás felhívja a figyelmet arra is, hogy az „egyenlő értékű munka” fogalmát a jogszabályokban pontosítani kell: „*A munka értékét objektív kritériumok – így a képesítési, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, az elvégzett munka és a feladatok jellege – alapján kell felmérni és összehasonlítani.*” (Uo. 10.)

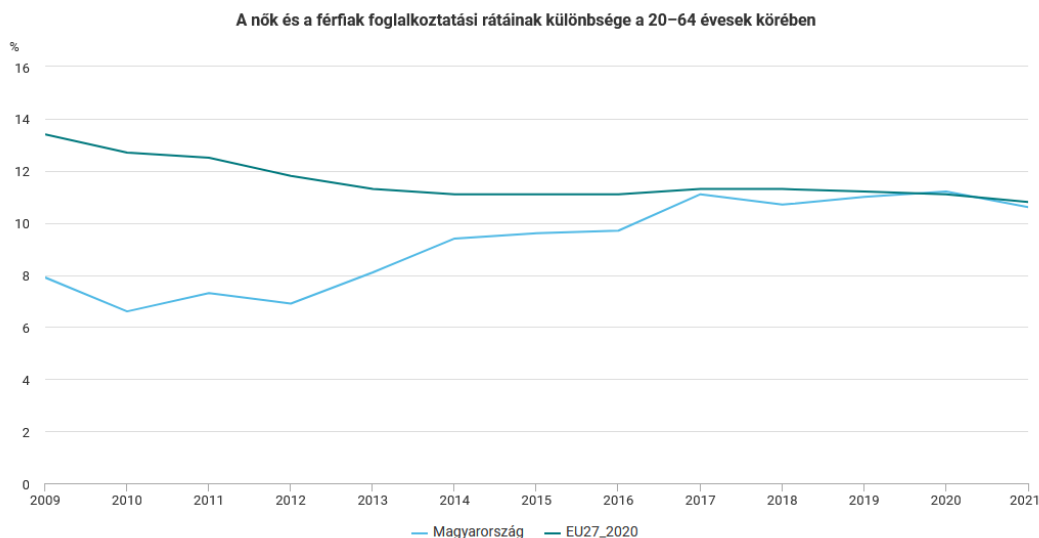
A szociális jogok európai pillére, valamint a gondozási stratégia egyaránt hangsúlyozzák a munka és magánélet egyensúlyának fontosságát, s kiemelten kezelik „az esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés, tisztességes munkakörülmények, valamint szociális védelem és társadalmi befogadás” kérdését a munkaerőpiac, a foglalkoztatási feltételek és a szakmai előmenetel területén. (A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának A szociális jogok európai pillérének létrehozásáról. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex:52017DC0250> Letöltés ideje: 2024. 10. 26.). A gondozási stratégia megerősíti, hogy „a nem megfelelő gondozási szolgáltatások aránytalanul nagy hatást gyakorolnak a nőkre, ugyanis a kiegészítő vagy informális gondozási feladatokat még mindig túlnyomórészt ők látják el, ami befolyásolja a munkájuk és a magánéletük közötti egyensúlyt, és a fizetett munka vállalásával kapcsolatos lehetőségeiket.” (A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Az európai gondozási stratégiáról <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52022DC0440> Letöltés ideje: 2024. 10. 26.).

A Tanács ajánlása (2019. május 22.) a magas színvonalú kisgyermekkori nevelési és gondozási rendszerekről kimondja, hogy a „(8) A magas színvonalú gyermekgondozási létesítmények rendelkezésre állása, elérhetősége és megfizethetősége továbbá olyan döntő tényezők, amelyek a gondozási feladatokat ellátó nők és férfiak számára lehetővé teszik a munkaerőpiaci részvételt... A nők foglalkoztatása közvetlenül hozzájárul a háztartás társadalmi-gazdasági helyzetének javításához és a gazdasági növekedéshez.” ([https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32019H0605\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32019H0605(01))) Letöltés ideje: 2024. 10. 26.)

Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia megállapította, hogy „a tagállamok nem valósították meg a nemek közötti teljes esélyegyenlőséget és az előrehaladás lassú”. (https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hu (Letöltés ideje: 2024. 10. 17.). A nemek közötti bérkülönbség esetén a kiváltó okok kezelését kiemelten kell kezelni, „beleértve a nők munkaerőpiaci részvételét, a láthatatlan és nem fizetett munkát, a részmunkaidős foglalkoztatás és a pályafutás-megszakítás nők általi gyakoribb igénybevételét, valamint a nemi sztereotípiákon és megkülönböztetésen alapuló vertikális és horizontális szegregációt.” (https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hu p.12. (Letöltés ideje: 2024. 10. 17.).

Az Európai Parlament 2023. tavaszán elfogadta a 2023/970 irányelvet, melynek középpontjában a munkabérek átláthatóságának biztosítása áll. Ezt az irányelvet nevezzük bértranszparencia irányelvnek, mely a szakpolitikai beavatkozás mellett egyrészt a nyilvánosság erejére támaszkodik, hiszen a foglalkoztatottak létszámához igazodva előírja munkabérek nyilvánosságra hozatalát, másrészt nem az egyéni panaszok kezelésében látja a megoldást. Ennek keretében 2027-től ha egy vállalatnál „a nők és a férfiak átlagos bérszintje között legalább öt százalékkal nagyobb a különbség, a munkáltatóknak – a munkavállalók képviselőivel közösen – meg kell vizsgálniuk a béreket, és a tagállamoknak szankciókat, - pld. pénzbírságot – kell kiszabniuk a szabályokat megszegő munkáltatókra.” (Belyó, p.23., 2024.) Ennek értelmében a vállalatoknak a foglalkoztatottak létszámától függően jelenteniük kell az illetékes nemzeti hatóságnak a szervezeten belül létező nemek közötti bérkülönbségeket, s ha a jelentés 5%-ot meghaladó bérkülönbséget tár fel, mely objektív okokkal nem igazolható, a vállalatoknak és a munkavállalói képviselőknek közösen intézkedniük kell.^{vii} Az irányelv gyakorlati haszna véleményem szerint abban áll, hogy a kevesebb (100 fő alatt) munkavállalót foglalkoztató vállalatok esetében előrelépés várható, hiszen tapasztalatom szerint itt érezhetőek leginkább a bérkülönbségek.

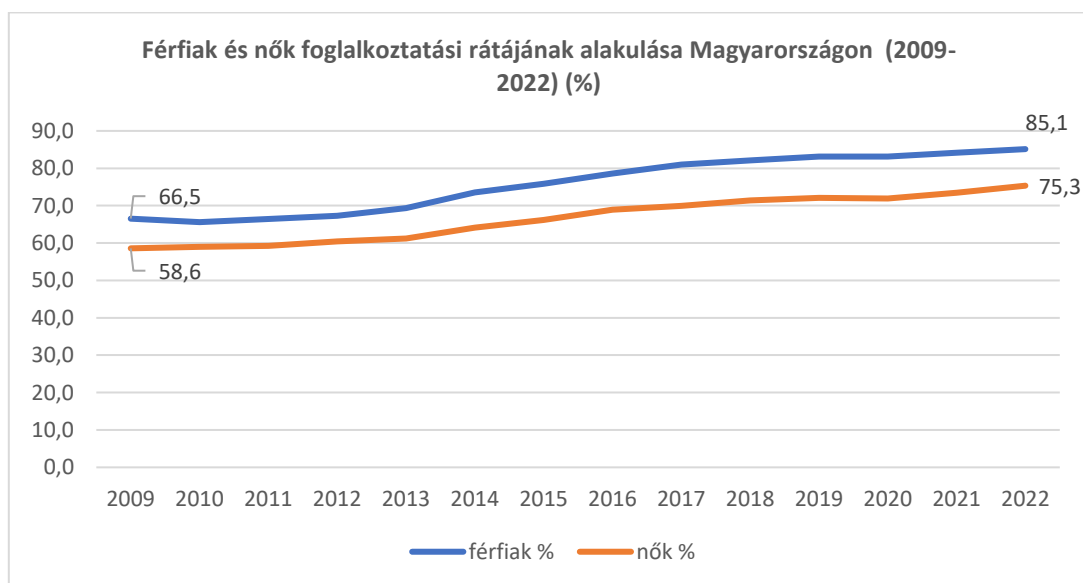
A foglalkoztatási arány (foglalkoztatási ráta) alatt a „foglalkoztatottaknak a népességhez viszonyított arányát” értjük (<https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html>. Letöltés ideje: 2024. 10. 26.).



1. ábra: A nők és férfiak foglalkoztatási rátáinak különbsége a 20-64 évesek körében.

Forrás: <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/4-6#1-abra> (Letöltés ideje: 2024. 10. 18.)

Az 1. ábra adatai szerint a két nem foglalkoztatási rátája közötti különbség 2021-re mind Magyarország, mind az Európai Unió esetében 11 százalékos körüli értéken állandósult. A hazai értékek esetében növekedést 2012-től tapasztalhattunk.

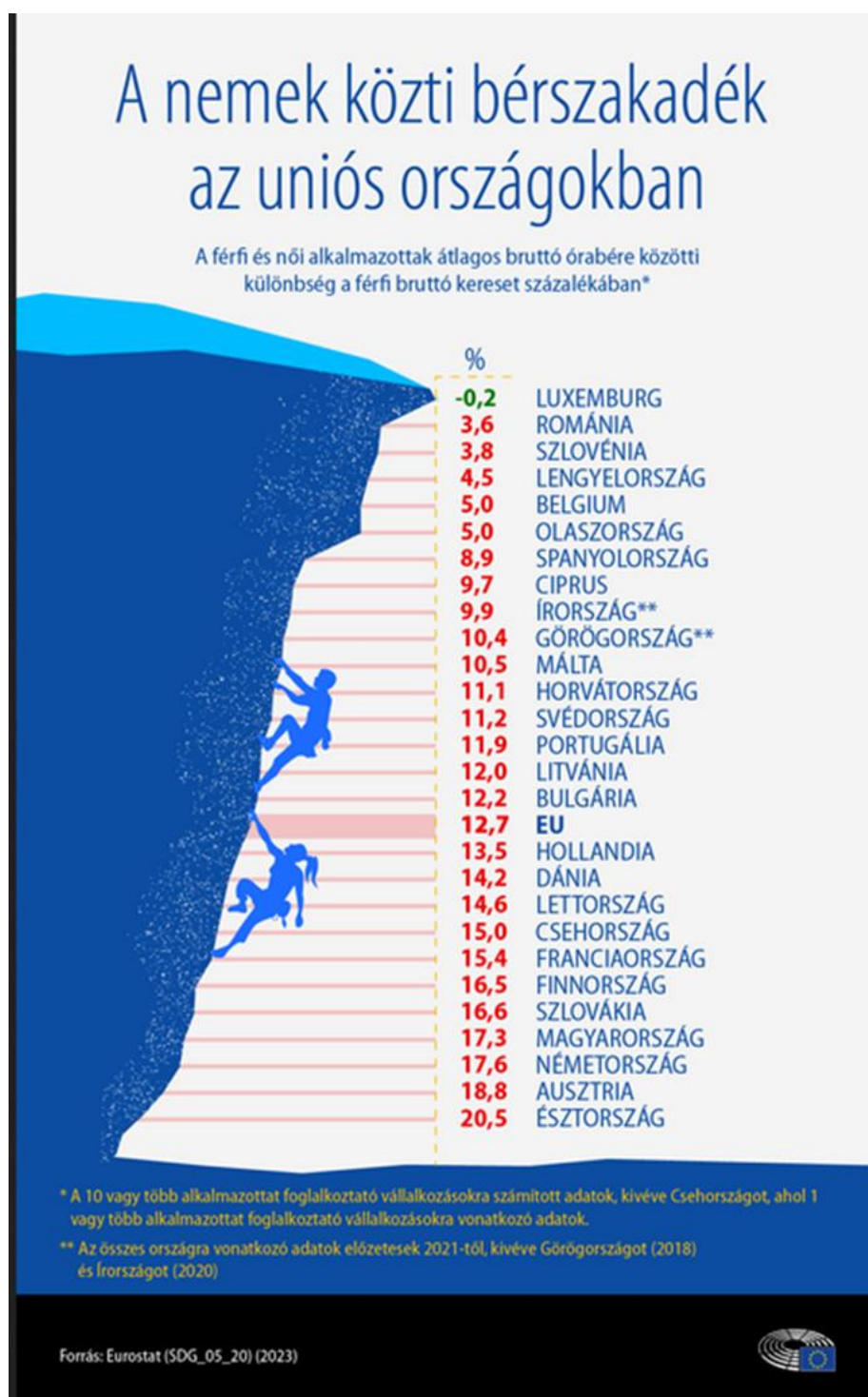


2. ábra: Férfiak és nők foglalkoztatási rátájának alakulása Magyarországon - saját szerkesztés a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján

Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0017.html (Letöltés ideje: 2024. 10. 18.)

A 2. ábra alapján Magyarországon a 20–64 éves nők foglalkoztatási rátájában emelkedés volt tapasztalható: a foglalkoztatási ráta a 2009-es 58,6 százalékról 2021-re 73,5 százalékra nőtt. A férfiak

esetében a ráta magasabb értékről indult, és növekedési ütemét tekintve is erőteljesebben emelkedett: 2009-ben 66,5 százalék volt, majd 2021-re már 84,1 százalék. Így a két nem közötti foglalkoztatási rés 2021-re 10,6 százalékponttal emelkedett a 2009-es 7,9 százalékponttal képest.



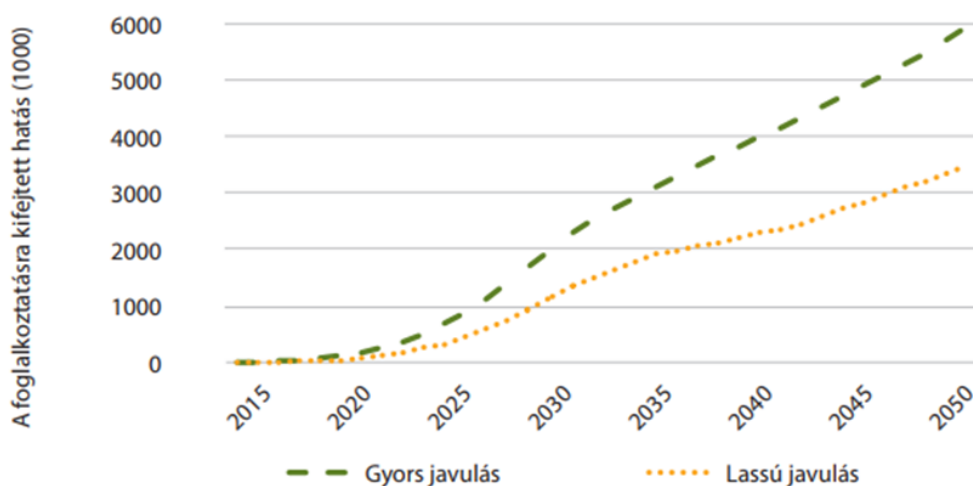
3. ábra: A nemek közötti bérszakadék az uniós országokban.

Forrás: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200227STO73519/nemek-kozotti-berszakadek-europaban-a-fobb-szamok-infografika> (Letöltés ideje: 2024. 10. 24.)

A 3. ábrán látható, hogy a női és férfi keresetek közötti rés az Eurostat 2023-as adatai szerint az Európai

Unió átlagában 12,7% volt. Az eltérés a legmagasabb Észtország (20,5%), Ausztria (18,8 %), Németország (17, 6%) esetében volt, de Magyarország esetében is jelentős eltérést tapasztalhattunk: hazánkban ez az érték 17,3% volt. Az adatok alapján különbséget Luxemburnak sikerült felszámolnia, míg Románia, Szlovénia, Belgium és Olaszország esetében az értékek kedvezően alakultak. Belyó Pál (2024/május) felhívja a figyelmet ugyanakkor arra, hogy az egyes tagállamok esetében az alacsonyabb bérkülönbség okai és a nők által betöltött fizetett álláshelyek száma között összefüggés van. „A nagy különbségek akkor jelentkeznek, ha részmunkaidőben dolgozó, vagy csak bizonyos szakmákban dolgozó nők aránya magas.” (Belyó p. 24. 2024/május). „A nők többsége olyan munkakörben dolgozik, amelynek leértékelődött a presztízse és ezáltal a foglalkoztatási munkabére. A szellemi munkaterületeken 30%-kal kevesebbet keres egy nő, mint egy férfi. A nemek közötti egyenlőtlenséget mérő európai mutató szerint Magyarország az utolsó helyen végzett a 2021-es évben a politikai, gazdasági és a társadalmi szférában (53 százalékpont).” (Cserni, p. 104. 2023).

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) hangsúlyozza, hogy a nők munkaerő-piaci részvételének fokozása, valamint a bérszakadék felszámolása összességében pozitív hatást gyakorol az Európai Unió gazdasági növekedésére. (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f8bb4a85-78bf-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-hu> Letöltés ideje: 2024. 10. 26.)



4. ábra: Aktivitási különbség megszüntetésének hatása a foglalkoztatásra.

Forrás: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f8bb4a85-78bf-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-hu> (Letöltés ideje: 2024. 10. 26.)

A 4. ábrán látható az aktivitási ráta javításának pozitív hozadéka az EIGE szerint, hogy egyre több nő lép be munkaerőpiacra, mely a munkaerő-kínlat növekedését jelenti olyan ágazatok számára is, melyek korábban munkaerő-hiánnyal küzdöttek. A növekvő munkaerő-kínálat ugyanakkor a munkabérek emelkedését is eredményezi. „A nők fizetésének emelkedése azonban hozzájárul az aktivitási ráta különbségének csökkentéséhez, ami a nők munkaerő-piaci aktivitásának javulásához kapcsolódó pozitív foglalkoztatási hatások egy részéért felelős lehet.” (Uo.) A munkabérek emelkedése következtében munkáltatók terhei nőnek, ezért a munkáltatók a keresletet és az álláshelyek számát csökkenthetik. A változás ugyanakkor hozzájárul a szegénységi ráta javításához, valamint az öregségi nyugdíjjal összefüggésben is pozitívan hat a nemek közötti különbségre. Meg kell említeni továbbá az önbizalom erősítő hatást, mely lehetővé teszi nők arányának növekedését a felelős pozíciók betöltésében is.

5. Összefoglalás

A nemek közötti foglalkoztatási és bérkülönbségek napjainkban továbbra is fennállnak, s véleményem szerint a társadalomban mélyen gyökerező sztereotípiákra, hiedelmekre és a nemi szerepekkel összefüggő elvárásokra vezethetők vissza. Ennek első példáit akkor látjuk, amikor gyermekként találkozunk különböző foglalkozásokkal, amelyeket környezetünk tipikusan nőiesnek, míg más foglalkozásokat férfiasnak tart. Nguyen Luu Lan Anh (2005) tanulmányában rámutat arra, hogy bár a női és férfi dolgozók hasonló értékeket mutatnak különböző humán erőforrás változók tekintetében, ugyanakkor továbbra is sokkal több olyan nő van még mindig, akik megfelelnek a vezetői követelményeknek, mint ahányan tényleg vezetőként dolgoznak.

A hagyományos nemi szerepfelfogás szerint a háztartási, gondozási feladatok ellátása elsősorban a nők feladata. Sok nő érezhet lelkiismeret-furdalást, hogy kevesebbet tud a családjával foglalkozni, ha munkáját intenzíven végzi, míg a férfiaknak továbbra is családfenntartásban betöltött szerepét hangsúlyozzák annak ellenére, napjainkban a kétkeresős családmodell már általánossá vált.

A családi élettel összefüggő „fizetetlen” háztartási, gondozás és egyéb feladatok terén az elmozdulás lassú. A női karrierpályák ezzel összefüggésben több alkalommal kerülnek megszakításra, mely kihat a nők foglalkoztatására. E tényezők együttes erővel azt eredményezhetik, hogy hajlamosabbak alulreprezentált területeken alacsonyabb munkabérért is elhelyezkedni, ha az az adott terület kiszámítható, biztonságos foglalkoztatást kínál.

Az egyenlő bérezéssel kapcsolatban kétségtelen, hogy a szakpolitikák felelőssége meghatározó, s rendelkezésre álló eszközeikkel, valamint a jogalkotás révén mind a hazai, mind a nemzetközi vonatkozásában hozzájárulnak a GenderPay Gap javításához, gondoljunk a gyermekgondozási szolgáltatásokra, családtámogatások fejlesztésére, egyes ágazatok népszerűsítését szolgáló programokra, képzési paletták szélesítésre vagy az atipikus foglalkoztatási formák előtérbe helyezésére, melyek hozzájárulnak a munkaerőpiac és a foglalkoztatás terén is nőkkel szembeni rugalmasság növeléséhez. Ezek a tényezők fontos szerepet töltenek be, de a változáshoz még egy dologra is szükség van véleményem szerint, ez pedig a generációs szemléletváltás, mely lehetővé teszi a hagyományos nemi szerepek terén is a feladatelosztás újragondolását mind a családi életben, mind a munka világában egyaránt.

Irodalomjegyzék

Könyvek

1. *Munkajog* (szerkesztette: Gyulavári Tamás) Hatodik kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2023
2. Gulyás Attila-Kurunczi Gábor: *Alkotmányjogi alapismeretek*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest (2017). pp.116-126.

Adatkészletek, weboldalak és online források

1. Professor Heejung Chan (2024): *Flexible working arrangements and gender equality in Europe*. European Union <https://www.saage-network.eu/> (Letöltés ideje: 2024. 10. 26.)
2. Nguyen Luu Lan Anh (2005): *Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a*

- munkahelyen.* Magyar Pszichológiai Szemle, 60 (1-2). pp. 111-134. ISSN 0025-0279
3. Gyulavári Tamás: *A nemek közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban*
 4. Kende Tamás (szerk.): *Bevezetés az európai Unió politikáiba.* Akadémiai Kiadó 2019. mersz.hu
 5. 43/75 Gabrielle Defrenne v. Sabena [1976] ECR 455.
 6. Irányelvek: <https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/equal-opportunities.html> (letöltés ideje: 2024. 10. 16.)
 7. Az Európai Unió Alapjogi Chartája <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=HU> (Letöltés ideje: 2024. 10. 15.)
 8. Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia (https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hu Letöltés ideje: 2024. 10. 17.)
 9. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat Összefoglaló vélemény https://kuria-birosag.hu/hu/joggyak_csop/az-egyenlo-banasmod-kovetelmenyenek-megsertesevel-kapcsolatos-munkaugyi-birosagi (Letöltés ideje: 2024. 10. 18.)
 10. Lőrincz László-Ilyés Virág-Varga Kinga-Kiss Károly Miklós: *Földrajzi és nemek közötti bérkülönbségek a karrierszekvenciákban* In. Közgazdasági Szemle, LXXI. évf., 2024. július-augusztus (pp- 701-727.)
 11. Cserni Vivien: *Nők helyzete a munkaerőpiacon, esélyegyenlőség a 21. században.* In.: Új Munkaügyi Szemle IV. évfolyam 2023/1. sz.

Jogszabályok

1. Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100425.atv>
2. (Letöltés ideje: 2024. 10. 12.)
3. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv> (Letöltés ideje: 2024. 10. 12.)
4. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
5. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv> (Letöltés ideje: 2024. 10. 12.)
6. Alkotmánybíróság 21/1994. (IV. 16) AB határozata <https://njt.hu/jogszabaly/1994-21-30-75> (Letöltés ideje: 2024. 10. 12.)
7. 4/2017.(XI.28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről <https://kuria-birosag.hu/hu/kollvel/42017xi28-kmk-velemen-y-az-egyenlo-banasmod-kovetelmenyenek-megsertesevel-kapcsolatos> (Letöltés ideje: 2024. 10. 15.)

Ábrajegyzék

1. ábra: A nők és férfiak foglalkoztatási rátáinak különbsége a 20-64 évesek körében. 64
2. ábra: Férfiak és nők foglalkoztatási rátájának alakulása Magyarországon - saját szerkesztés a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján 64
3. ábra: A nemek közötti bérszakadék az uniós országokban. 65
4. ábra: Aktivitási különbség megszüntetésének hatása a foglalkoztatásra..... 66

ⁱ Bérszakadéknak nevezzük a nők és férfiak átlagos bruttó órabére közötti különbséget. 2021-ben a nők óránként átlagosan 12,7%-kal kerestek kevesebbet a férfiaknál az EU-ban. Lásd: Európai Parlament <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200227STO73519/nemek-kozotti-berszakadek-europaban-a-fobb-szamok-infografika>

ⁱⁱ Lásd: Lőrincz László-Ilyés Virág-Varga Kinga-Kiss Károly Miklós: Földrajzi és nemek közötti bérkülönbségek a karrierszekvenciákban In. Közgazdasági Szemle, LXXI. évf., 2024. július-augusztus (pp- 701-727.)

ⁱⁱⁱ 100. számú Egyezmény a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazása tárgyában „**1. Cikk** A jelen Egyezmény szempontjából(a) a "díjazás" kifejezés vonatkozik a rendes-, az alap- vagy a minimálbérre vagy fizetésre és minden egyéb pénzbeli vagy természetbeni díjazásra, amit a munkaadó a munkavállaló alkalmazásából következően az utóbbinak közvetlenül vagy közvetve fizetni tartozik;(b) "a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazása"; kifejezés a díjazás azon tételeire vonatkozik, amelyeket a férfi és a női munkaerő közötti megkülönböztetés nélkül írtak elő. **2. Cikk**1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállama köteles a hatályban lévő bérmegállapítási módszereknek megfelelő eszközökkel előmozdítani, és ha ez a hatályban lévő bérmegállapítási módszerekkel összeegyeztethető, biztosítani, hogy a férfi és a női munkaerő egyenlő értékű munka esetén megillető egyenlő díjazás elve minden munkavállalóra alkalmazást nyerjen.”
https://jogkodex.hu/jsz/100_szamu_ilo_egyezmeny_2000_57_torveny_6921513 (Letöltés ideje: 2024. 10. 23.)

^{iv} Az Európai Unió Bírósága fontos szerepet játszik a nők és a férfiak közötti egyenlőség előmozdításában. E tekintetben számos jelentős ítélet született, lásd: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/59/a-ferfiak-es-nok-kozotti-egyenloseg> (Letöltés ideje: 2024. 10. 26.)

^v Lásd: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:61975CJ0043>.

^{vi} A főként a rendes jogalkotási eljárás keretében elfogadott uniós jogszabályok a következők: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/59/a-ferfiak-es-nok-kozotti-egyenloseg> (Letöltés ideje: 2024. 10. 26.)

^{vii} Lásd: <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/pay-transparency/> (Letöltés ideje: 2024. 10. 23.)