

A FÉRFIAK ÉS A NŐK BÉRHELYZETÉNEK VIZSGÁLATA



SZÁZADVÉG

SZÁZADVÉG GAZDASÁGKUTATÓ ZRT.

2021. ÁPRILIS 1.

Az Európai Unióban az esélyegyenlőségre való törekvés egyre erőteljesebben jelenik meg a közösségi döntéshozatalban. Az elmúlt négy évtized jogalkotása ellenére még mindig komoly különbség van a nők és férfiak átlagkeresete között. A bérkülönbség az Unió tagállamaiban ágazatonként és országonként erősen változó. A nemek közti esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén is egyre inkább előtérbe kerül, mivel az adatok azt valószínűsítik, hogy továbbra is különbségek mutatkoznak ezen a területen.

2014 márciusában az Európai Bizottság elfogadta a férfiak és nők egyenlő díjazásának elvét megerősítő 2014/124/EU számú ajánlását azzal a céllal, hogy iránymutatást nyújtson a tagállamoknak a bértranszparencia növelésével a nemek közti egyenlő bánásmód előmozdítására, a bérszakadék csökkentésére. A Bizottság az ajánlásban felhívta a tagállamokat a díjazás szintjére vonatkozó tájékoztatáshoz való jog, a díjazásra vonatkozó adatszolgáltatás, illetve a béraudit biztosítására; továbbá arra, hogy a szociális partnerek a kollektív tárgyalások szintjén vitassák meg az egyenlő díjazás kérdését, ide értve a bérauditok kérdését is.

A Századvég Gazdaságkutató Zrt. az Uniós iránymutatások alkalmazhatósági feltételeinek vizsgálatához kapcsolódóan felmérte a magyar lakosság és a vállalati szféra attitűdjeit a nők és férfiak bérezésével kapcsolatban.

A Századvég felmérése

2020 októberében 1000 fős reprezentatív (nem, kor, településtípus, iskolai végzettség tekintetében) lakossági felmérést végeztünk, melyet négy lakossági fókuszcsoporthoz interjú egészített ki. A vizsgálat keretében 1000 vállalati képviselő megkérdezésével is kutatást végeztünk a témában.

Lakossági attitűdök

A munkavállalással kapcsolatban a magyarországi trendekhez illeszkedő megoszlást láthatunk, a megkérdezettek túlnyomó többsége (68 százalék) 8 órában

dolgozik munkahelyén, azonban a nők jellemzően kevesebb óraszámban dolgoznak (átlag: 34,46 óra). A munkavállalók harmada (30 százalék) teljesen elégedett a munkahelyével. További 48 százalék elégedett. Semlegesnek a megkérdezettek 14 százaléka vallotta, negatívan pedig 7 százalék nyilatkozott, mely adódhat a járványhelyzet okozta különleges helyzetből, amikor sokaknak vált bizonytalanná a munkája.

A válaszadók 13 százaléka nagyon elégedett a fizetésével, további 40 százalék elégedett.

A megkérdezettek közel negyede (23 százalék) semleges a kérdés tekintetében, azonban további 23 százalékuk viszont elégedetlen azzal az összeggel, amit a munkájáért kap.

Az válaszadók fele (52 százalék) ismeri, míg 38 százalék nem ismeri az azonos beosztású, azonos munkatapasztalattal rendelkező kollégái bérét.

A női-férfi bérkülönbséget a lakosság kevésbé érzékeli, a bérekkel, munkakörökkel kapcsolatos első gondolataik között nem szerepel ez a témakör. Amennyiben hosszabban beszélünk a munkahelyi környezetről és a bérezésről, akkor már előjönnek a kedvezőtlen tapasztalatok, nemi különbségek.

A lakossági kutatásokból kirajzolódik, hogy a munkavállalóknak alapvetően szegényesek az információik a béreket illetően, ez független a nemi kérdéstől, csak igen kevesen ismerik a saját vállalatban belüli bérszinteket, még kevesebben a más cégeknél lévőeket.

A bérek ismeretét tovább nehezítik a szerződésbe foglalt titoktartási részek, egyre több helyen tiltja meg a munkáltató a munkavállalónak, hogy bárkinek is elmondja a bérét, bónuszrendszerét.

Az információhiány nemcsak a bérekre terjed ki, de az értékelési szempontokra is. Ez megnehezíti annak érzékelését, hogy milyen kapcsolat figyelhető meg a bérek, bérváltozások és a teljesítmény, tudás, képességek között.

A gyermek megléte erős befolyásoló tényező a nők munkahelyi helyzetének megítélésében. A gyermekek léte nemcsak anyagilag meghatározó, hanem – függetlenül a munkavállaló beosztásától és jövedelmétől – az időbeosztást tekintve is. Jelentős időigény kapcsolódik a gyermekek ellátásához, intézményekbe

szállításához, ami korlátozza a nők elérhetőségét a munkában. Ezt erősíti a gyermekeket érintő esetleges betegségeknel fellépő további munkaidővesztés.

Lakossági fókuszcsoportos kutatás

A témával kapcsolatos mélyebb gondolatok, vélemények diverzitása és összehasonlíthatósága érdekében két kizárólag nőkből és két kizárólag férfiaktól álló fókuszcsoportos kutatást is elvégeztünk. A kérdőív által érintett témákat alaposabban körüljártuk, az adott témákkal kapcsolatos attitűdökről különböző narratívákat tudtunk felvázolni, és a nemek szerinti bontás lehetővé tette a csoportos vélemények alakulásának megfigyelését is. A beszélgetés résztvevői kor, iskolai végzettség, lakóhely, valamint foglalkozás szerint heterogén mintát alkottak.

Az elhangzottak alapján azt mondhatjuk, hogy a nő interjúalanyok munkavállalással és fizetéssel kapcsolatos asszociációi inkább negatív irányba tendálnak, míg a férfi interjúalanyok e téren inkább pozitív képzettársításokkal jellemezhetők. A nők részéről már a beszélgetés elején felmerültek rossz tapasztalatok és a hátrányos megkülönböztetés elszenvedésének jelei a munkaerőpiacon. Ezzel szemben a férfiak körében a munkavállalás egyfajta karrierlehetőségként is felmerült, továbbá többségében az életükhöz tartozó tevékenységként definiálták azt.

A fókuszcsoportos beszélgetéseken elhangzott narratívák ráerősítettek arra, hogy a munkáltatók jellemzően nem bocsátanak a munkavállalók rendelkezésére bérekről szóló kimutatást, így a kollektívában rendszerint informális úton értesülnek egymás fizetéséről a munkavállalók. Ugyanakkor nem jellemző a munkabérek kitárgyalása körükben, mivel sok esetben „tabu témának” számít ez a kollégák között.

Jelentős eltérés mutatkozik közszféra és a multi környezet munkavállalói között. A közszférában jellemzően átlátható a bérezési struktúra (legfőképp a bérsávok), azonban a magánszektorban dolgozók kevesebb információval rendelkeznek e téren. Utóbbinál ennél fogva jellemzően nem ismerik egymás keresetét a kollégák. Valamennyi interjúalany úgy véli, hogy a keresetek nyilvánossá tétele bérfeszültséghez vezethet, emellett munkaadói oldalról az a veszély állna fenn,

hogy ezáltal a konkurens vállalatok némileg magasabb összegért átcsábítanak a munkaerőt.

Általános vélekedés, hogy elfogadhatatlan az a tény, hogy azonos munkakörben eltérő fizetést kapjanak a munkavállalók. A nők véleménye sokkal radikálisabbnak tekinthető e téren, mivel többük megállapítása alapján ez egy hétköznapi gyakorlatnak számít és legfőképp nemi különbségen alapszik. A férfi válaszadók ugyancsak elfogadhatatlannak tartják ezt a gyakorlatot, azonban ennek mibenlétét más körülményre vezetik vissza; tapasztalataik alapján azért lehet különbség ugyanazon munkakör díjazásában, mert jó ideje „verseny” megy a munkavállalókért, így az új kollégák rendszerint magasabb bérezéssel kezdik meg munkájukat.

Vállalati kutatás eredményei

A vállalati szektorban zajlott kutatás eredményei szerint a vállalatok 44 százaléka a munkavállaló szakmai tapasztalatát, 33 százaléka a teljesítményét, 12 százaléka pedig egyéb szempontokat – bevétel nagysága, piaci helyzet – jelölt meg, mint a bérezés kialakítása során figyelembe vett elsődleges kritérium. **Az alkalmazott neme csupán a válaszolók 0,3 százaléka esetében meghatározó tényező a bérezés tekintetében.** A nagyvállalati szektorban tevékenykedő válaszolók kizárólag a teljesítményt és a szaktudást jelölék meg, mint a bérezés kialakítása során lényeges szempontot. Előbbit aránya 70, utóbbié pedig 30 százalék volt. Az alkalmazott szaktudását, a középállalatok esetében veszik figyelembe a legnagyobb súllyal a béralakítás során – 52 százalék.

A nagyvállalatok 90 százaléka úgy vallott, hogy a férfi és a női munkavállalóinak ugyanannyi a bére. Ez az arány a vállalatméret csökkenésével egyre csökken. A mikrovállalatok esetében, már csak 80 százalék vallott úgy, hogy ugyanazt a bért kapják a férfiak és a nők is.

A lakossági és a vállalati adatok nagyon hasonló tendenciát mutatnak, miszerint a lakosság és a vállalatok abszolút többsége (89 százaléka) elutasítja azt a vélekedést, miszerint „a nők keressenek kevesebbet, mint a férfiak, mert a férfinak kell eltartania a családot”. Emellett a megkérdezett vállalatok háromnegyede (75

százaléka) teljes mértékben egyetért azzal, hogy a női vezetők ugyanolyan jók, mint a férfi társaik.

A vállalatvezetők legkevésbé azzal értettek egyet, hogy vannak olyan munkakörök, amelyeket nők biológiai adottságaik miatt nem tölthetnek be. Így nyilatkozott a megkérdezettek 69 százaléka, de árnyalja a képet, hogy a vállalatok 19 százaléka teljesen egyetértett a kijelentéssel.

Azzal kapcsolatban, hogy átláthatóbbá kellene tenni a vállalatok bérezési struktúráját, rendkívül megosztottak voltak a cégvezetők. 49 százalékuk támogatta, míg 51 százalékuk ellenezte azt. A legnagyobb ellenállás a középvállalatoknál mutatkozik (58 százalék), amelyet a mikrovállalatok követnek 51 százalékkal. Egyedül a kisépvállalatok esetében volt többségben a támogatottsága az ötletnek, ezen cégek 54 százaléka volt a javaslat mellett.

Ágazati bontásban két fontos dolgot lehet megállapítani: a bérezések átláthatóságára vonatkozó javaslat a vizsgált 5 szektorból 3-ban többségben voltak az ellenzők (leginkább: kereskedelem 57 százalék). A javaslat támogatottsága kiugróan magas a mezőgazdaságban, ahol a válaszadók 65 százaléka egyetértett vele.

Arra a kérdésre, miszerint **„mit gondol arról, hogy a vállalaton belül megjelenő bérkülönbségekről az egyes beosztások és nemek szerint nézve kellene tájékoztatást nyújtani?”** A megkérdezettek fele (54 százaléka) szerint senkit nem kell tájékoztatni. Azok, akik szerint viszont kell tájékoztatni, azok között erős megosztottságot tapasztalunk. A válaszadók 22 százaléka szerint a vállalatok alkalmazottjai számára nyilvánossá kellene hozni az adatokat, míg 21 százalék úgy nyilatkozott, hogy az adatok legyenek teljesen nyilvánosak, hogy egy munkakereső is tisztában legyen ezekkel az összegekkel.

A különböző vállalatméretekben szignifikáns az eltérés a válaszok között, a „nem, senkit nem kell tájékoztatni” választ a leginkább a nagyvállalatok választották (70 százalék), míg a cégméret csökkenésével egyre csökkent ennek aránya, a mikrovállalkozásoknál már csak 51 százalék gondolkozott így. Régiós bontásban nem tapasztalható nagyarányú eltérés az átlagtól, azonban az ágazati bontásból kitűnik, hogy az iparban jelentősen nagyobb az elutasítók aránya (65 százalék).

Összegzés

Összességében elmondható, Magyarországon a nemek közötti béregyenlőséget kisebb problémának érzékelik, mint általában az egyéb összehasonlítások során kimutatható bérkülönbségeket, így például az azonos munkakörű és hasonló helyzetű munkavállalók eltérő díjazását az adott cégen belül.

A bérezéssel kapcsolatos adatok átláthatóvá tételét a munkavállalók és a munkaadók eltérőképpen értékelik. A munkáltatók közt és a munkavállalók közt is megosztó a kérdés. A vállalatok mellett maguk a munkavállalók sem egységesek abban, hogy ezen a helyzeten a bérek láthatósága milyen mértékben tud segíteni.