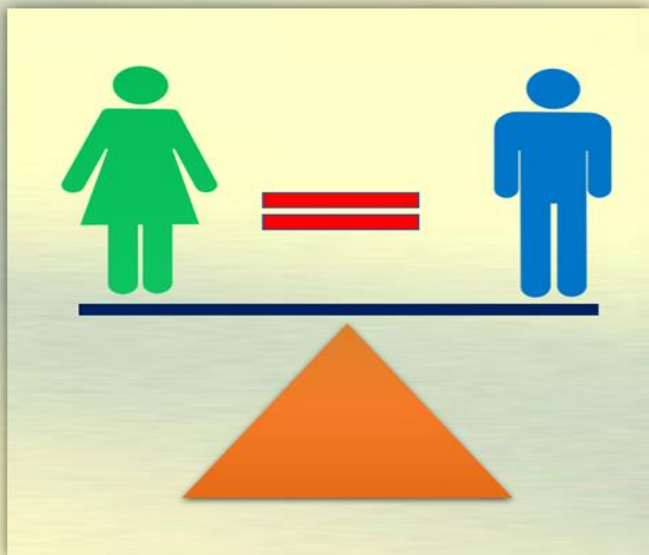




**Könnyűipar Textil-, ruházati, lábbeli- és bőripar**

**Hozzájárul a nők és férfiak közötti megkülönböztető  
gyakorlatok felszámolásához a munkaügyi  
kapcsolatokban**

# NEMEK KÖZÖTTI



# EGYENLŐ BÉREZÉS



## I. A NEMEK KÖZÖTTI

A nemek közötti megkülönböztetés kérdésének kezeléséhez először is meg kell adnunk a „megkülönböztetés” fogalmát úgy, ahogyan azt a **ILO** (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) az 1958. évi [111. számú egyezményben](#) meghatározta, és amelyet Portugália 1959-ben, Magyarország 1961-ben és Törökország 1967-ben [ratifikált](#). Ennek értelmében megkülönböztetésnek számít „minden olyan faj, bőrszín, nem, vallás, politikai vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás alapján való megkülönböztetés, kizárás vagy előnyben részesítés, amely a foglalkoztatás vagy munkavégzés terén az esélyegyenlőség vagy az egyenlő bánásmód semmibe vételéhez vagy csorbításához vezet”.

A megkülönböztetésnek két formája lehet. Beszélhetünk [közvetlen diszkriminációról](#), amikor egy kifejezett irányelv vagy szabály eltérő bánásmódot ír elő a férfiak és nők számára, vagy [közvetett diszkriminációról](#), amikor a megkülönböztetés a társadalmi gyakorlatban valósul meg, és „amikor egy látszólag semleges rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat alkalmas arra, hogy embereket (...) másokhoz képest hátrányos helyzetbe hozzon” (**ILO, 2007**).

### KULCSFONTOSÁGÚ FOGALMAK:

**KÖZVETLEN MEGKÜLÖNBÖZTETÉS:**  
HA EGY IRÁNYMUTATÁS VAGY SZABÁLY ELTÉRŐ BÁNÁSMÓDOT ÁLLAPÍT MEG;

**KÖZVETETT MEGKÜLÖNBÖZTETÉS:**  
A TÁRSADALMI GYAKORLATOKBAN MEGNYILVÁNULÓ MEGKÜLÖNBÖZTETÉS.

A nemek eredendő tulajdonságairól alkotott sztereotípiák és előítéletek képezik a nemek közötti megkülönböztetés alapját, amely a munkaerőpiacon a nemek közötti szegregációban nyilvánul meg. Ez a fajta szegregáció különösen a nőket sújtja, mivel a nők bizonyos, társadalmilag kevésbé megbecsült tevékenységi ágazatokban koncentrálnak, [\(horizontális szegregáció\)](#), ráadásul pedig alacsonyabb hierarchiaszinteken kerülnek alkalmazásra még azokban az ágazatokban is, amelyekre pedig többnyire a női munkaerő jellemző [\(vertikális szegregáció\)](#) (**ILO, 2007**).

### KULCSFONTOSÁGÚ FOGALMAK:

**HORIZONTÁLIS SZEGREGÁCIÓ:**  
A NEMEK KONCENTRÁCIÓJA EGY ADOTT ÁGAZATBAN VAGY MUNKAKÖRBEN;

**VERTIKÁLIS SZEGREGÁCIÓ:**  
AMIKOR A MAGASABB HIERARCHIASZINTEKRE LÉPÉS AKADÁLYOZTATVA VAN.

## II. AZONOS ÉRTÉKŰ MUNKÁÉRT AZONOS BÉREZÉS

Az **ILO** 1951. évi [100. számú egyezménye](#) a férfiak és nők egyenlő munkáért járó egyenlő bérezéséért, amelyet Magyarország 1956-ban, Portugália 1966-ban és Törökország 1967-ben [ratifikált](#) a [közvetett megkülönböztetést tárgyalja](#), amely a többnyire nők által betöltött pozíciók alacsonyabb bérezését jelenti, és amelyet a női munka alulértékelését hangsúlyozó társadalmi reprezentációk és sztereotípiák támasztanak alá.

Tekintettel arra, hogy az egyezmény célja annak biztosítása, hogy a férfiak és a nők ne csak hasonló munkáért, hanem egyenlő értékű munkáért is egyenlő bérezésben részesüljenek, **alapvető fontosságú, hogy a munkahelyek értékelése nemi előítéletektől mentes legyen, és hogy az egyenlő értékű munkáért nemtől függetlenül egyenlő bérezést biztosítsanak a munkavállalóknak.**

#### KULCSFONTOSSÁGÚ FOGALMAK:

AZOKNAK AZ ORSZÁGOKNAK, AMELYEK RATIFIKÁLTÁK A 100. SZ. EGYEZMÉNYT, TÖREKEDNIÜK KELL AZ „EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKÁÉRT EGYENLŐ BÉREZÉS” ELVÉNEK ALKALMAZÁSÁRA A SZABÁLYOZÁSI RENDSZEREKEN KERESZTÜL, NEVEZETESEN KOLLEKTÍV EGYEZMÉNYEK RÉVÉN

A 100. számú [egyezmény 2.](#) cikke kimondja, hogy „minden tagállam köteles (...) előmozdítani és (...) biztosítani a férfiak és nők egyenlő munkáért járó egyenlő bérezése elvének alkalmazását valamennyi munkavállaló számára”. **Ez az elv a következők révén alkalmazható: nemzeti törvények vagy rendeletek; jogilag létrehozott vagy elismert bérmegállapítási mechanizmusok; a munkáltatók és a munkavállalók közötti kollektív szerződések; e különböző eszközök kombinációja”.**

### III. A NŐK ÁLTAL GYAKOROLT SZAKMÁK LEÉRTÉKELÉSE

Bizonyos szakmák társadalmi státuszát leértékeli annak a ténye, hogy azokat többnyire nők végzik, és ez a leértékelés magára a szakmai képítésre is vonatkozik. A megközelítés a bérek közötti egyenlőtlenségek felszámolásakor nem korlátozódhat csupán az azonos szakmai területen dolgozó férfiak és nők bérezése közötti különbség kiegyenlítésére. Figyelembe kell venni azokat a tényezőket is, amelyek a hagyományosan nők által elfoglalt szakmai területek bérskálán elfoglalt pozícióját eredményezik.

Az Európai Parlament 2012. május 24-i, (2011/2285 INI) számú, a férfiak és nők egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezése elvének alkalmazásáról szóló, a Bizottsághoz intézett ajánlásokat tartalmazó állásfoglalása figyelembe veszi, hogy „**a nők képességeit és készségeit gyakran leértékelik, akárcsak azokat a szakmákat, amelyekben túlsúlyban vannak, anélkül, hogy ezt objektív kritériumok alapján indokolják; hogy a rendelkezésre álló statisztikák azt mutatják, hogy a nők által megszerzett képesítéseket és tapasztalatokat a fizetés szempontjából kevésbé honorálják, mint a férfiak által elsajátítottakat; (...)**”.

#### KULCSFONTOSSÁGÚ FOGALMAK:

TÖBB CIKK SZERZŐJE A DISZKRIMINÁCIÓT A MUNKÁHOZ SZÜKSÉGES KÉPZETTSÉG MEGLÉTÉVEL INDOKOLJA, AMELY ÉRTELMEBEN A NŐKNEK AZÉRT FIZETNEK KEVESEBBET, MIVEL OLYAN MUNKAKÖRÖKBEN DOLGOZNAK, AMELYEK ALACSONYABB KÉPZETTSÉGET IGÉNYELNEK. MÁS SZERZŐK AZONBAN MEGKÉRDŐJELEZIK EZT AZ ÉRVELÉST, MIVEL SZERINTÜK A KÉRDÉS AZ, HOGY „A NŐK ÁLTAL BETÖLTÖTT MUNKAKÖRÖKET MILYEN MÉRTÉKBEN TEKINTIK KEVÉSBÉ KVALIFIKÁLTNAK PUSZTÁN AZÉRT, MERT NŐK TÖLTIK BE ÖKET” (PHILLIPS ÉS TAYLOR, 1980 IN FERREIRA, 1999:45).

Az állásfoglalás rámutat továbbá azon objektív és átlátható kritériumok fontosságára, amelyeket nem befolyásolnak a társadalmi sztereotípiák „(...) **véget kell vetni a társadalmi funkciók hagyományos felosztásának, amely eddig jelentősen befolyásolta az oktatási és foglalkoztatási pályákat**, az oktatás pedig igenis hozzájárulhat és hozzá is kell járulnia a nemi sztereotípiák társadalmi felszámolásához”; (...) a jogszabályokkal és az európai joggyakorlattal összhangban **a munkáltatóknak ugyanazokat az értékelési kritériumokat kell alkalmazniuk minden férfi és női munkavállalóra**, a javadalmazási rendelkezéseknek érthetőnek és átláthatónak kell lenniük, **az alkalmazott kritériumoknak pedig figyelembe kell venniük a munka jellegét és típusát, és mentesnek kell lenniük a megkülönböztető elemektől**”.

#### KULCSFONTOSÁGÚ FOGALMAK:

A MUNKÁLTATÓKAT ÖSZTÖNÖZNI KELL ARRA, HOGY FOGADJANAK EL ÁTLÁTHATÓ POLITIKÁT A BÉREK ÉS BÉRSTRUKTÚRÁK TEKINTETÉBEN, ÉS A BÉREK ÁTLÁTHATÓSÁGÁT KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK KERETÉBEN KELL MEGVITATNI A BIZOTTSÁG 2014. MÁRCIUS 7-I AJÁNLÁSAVAL ÖSSZHANGBAN, [2014/124/UE](#))

A béregyenlőség elvének alkalmazása valójában a foglalkozások jellemzőinek azon új szemléletét követeli meg, amely módosítja a nők munkájának a férfiakéval összehasonlítva vélt értékét, amely felülvizsgálja a szervezetekben alkalmazott javadalmazási struktúrákat, és végül amely méltányosabbá teszi a túlnyomórészt női foglalkozások bérét ([ILO, 2011](#)).

## IV. A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

A Bizottság 2017. április 26-i, az Európai Parlamenthez intézett közleménye ([COM\(2017\)252](#)) szerint „Bár a nők egyre nagyobb arányban képzettek, és Európában több nő szerez diplomát az egyetemeken, mint férfi, **sokan közülük eltűnnek a munkaerőpiacról a szülői vagy a családtagokat ápolói feladatok okán**”.

---

„**A dolgozó nők átlagosan heti 22 órát töltenek nem fizetett tevékenységekkel (...)**”

---

A közlemény rámutat arra is, hogy „A foglalkoztatási szakadék egyik fő oka a gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőtlen megoszlása. A nemek közötti foglalkoztatási szakadék jelentősen nő, amint a családok gyermekeket vállalnak, jól tükrözve azt, hogy a nőknek nehéz összeegyeztetni a gyermeknevelési és gondozási feladatokat a munkájukkal (...).

**A dolgozó nők átlagosan heti 22 órát töltenek nem fizetett tevékenységekkel, míg a dolgozó férfiak kevesebb mint 10 órát fordítanak ugyanezekre a tevékenységekre.” Eurofound (2015).**

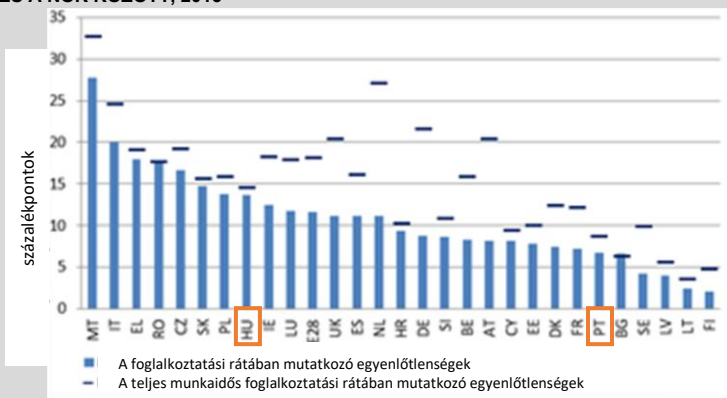
A jelentésben szereplő adatok szerint (1. ábra) a 20 és 64 év közötti foglalkoztatott férfiak aránya minden országban magasabb, mint az ugyanebben a korosztályban foglalkoztatott nőké.

**KULCSFONTOS SÁGÚ FOGALMAK:**

**AZ ADATOK AZT MUTATJÁK, HOGY 18,1%-OS KÜLÖNB SÉGGEL A FÉRFIAK ÁTLAGOSAN NAGYOBB ARÁNYBAN DOLGOZNAK TELJES MUNKAI DŐBEN, MINT A NŐK;**

**A NŐK PEDIG NAGYOBB VALÓSZÍNŰSÉGGEL (KB. 31,3%) VÁLASZTJÁK A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁST ANNAK ÉRDEKÉBEN, HOGY MUNKÁJUKAT A CSALÁDRÓL VALÓ GONDOSKODÁSSAL KAPCSOLATOS FELADATAIKKAL ÖSSZEEGYEZTETHESSÉK.**

**G. 1 | A FOGLALKOZTATÁSI RÁTA (20-64 ÉVES KORCSOPORT) ÉS AZ EGYENÉRTÉKŰ TELJES MUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁSI RÁTA KÖZÖTTI KÜLÖNB SÉGEK A FÉRFIAK ÉS A NŐK KÖZÖTT, 2015**



Forrás: Eurostat, OECD

Ez a különbség tovább nő, ha csak a teljes munkaidős foglalkoztatást vesszük figyelembe. A jelentés szerint a teljes munkaidős foglalkoztatásban az átlagos különbség eléri a 18,1%-ot. Magyarországon ez a különbség csaknem 15%, Portugáliában pedig közel 10%. Ebből az is kiderül, hogy a nők körében a részmunkaidős foglalkoztatás is nagyobb arányban fordul elő.

**“ (...) a nők 31,3%-os valószínűséggel választják a részmunkaidős foglalkoztatást a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében, míg a férfiak esetében ez a valószínűség jóval alacsonyabb, mindössze 8,3%.”**

A férfiak és nők közötti egyenlőtlenség, amely a nők munkájának és képzettségének leértékeléséből, a családi kötelezettségek férfiak és nők közötti egyenlőtlen megosztásából, a nők túlterheléséből és/vagy a munkájukra fordítható idő csökkentésére (részmunkaidő) vagy a munkaerőpiac elhagyására kényszerítéséből fakad, a nőket anyagi függőségi helyzetbe, valamint nagyobb mértékű kiszolgáltatottságba és a társadalmi kirekesztés közeli vagy tényleges helyzetébe hozza.

Ugyanez a jelentés rámutatott arra is, hogy az Európai Unióban (EU) a férfiak és nők közötti bérszakadék 2017-ben átlagosan 16% volt, a nyugdíjak terén pedig a férfiak és nők közötti különbség átlagosan 40%. Az adatokból kiderül, hogy **a nők átlagosan 31,3%-os valószínűséggel választják a részmunkaidős állást a családi és a munkahelyi élet összeegyeztetése érdekében, míg a férfiak esetében ez a valószínűség jóval alacsonyabb, mindössze 8,3%.**

## V. A TEXTIL-, RUHÁZATI-, LÁBBELI- ÉS BŐRIPAR

Az Eurostat adatai szerint **a textil-, ruházati-, cipő-és bőripar** 2018-ban az Európai Unió 27 tagállamában több mint **221.000**, többnyire mikro- és kisvállalkozást számlált, és több mint **kétmillió munkavállalót** foglalkoztatott (2020-as adatok). Portugáliában körülbelül 189 000 munkavállaló dolgozott ezekben az iparágakban, Magyarországon mintegy 45.000, Törökországban pedig, amely a vámmegállapodásoknak köszönhetően termelésének jelentős részét az Európai Unióban bonyolítja, 2020-ban körülbelül 66 000 vállalat és több mint 1,2 millió munkavállaló dolgozott ezekben az ágazatokban.

**Ezekben az iparágakban túlnyomórészt női munkavállalók dolgoznak. Az Európai Unióban** a nők foglalkoztatási aránya ezekben az ágazatokban **megközelítőleg 67%**. Portugáliában 68%, Magyarországon pedig 80%. Törökországban a nők az említett iparágakban foglalkoztatottak 41%-át teszik ki. Ez a helyzet a törökországi textil- és bőripar szerepével magyarázható, ahol általában magasabb a férfi munkavállalók aránya.

Az Európai Unióban (EU) a **bérszakadék** az elmúlt években csökkent, de még így is átlagosan **13%-os** különbség volt a férfiak és a nők bérezése között **2020-ban**. **Portugáliában** (uniós adat) a bérkülönbség **11,4%** volt (az uniós átlag alatt), **Magyarországon** pedig **17,2%** (az uniós átlag felett). **Törökország** esetében egy nemrégiben készült, 2018-as adatokon alapuló ILO-tanulmány (ILO, 2020) szerint a bérszakadék Törökországban **15,6%** volt.

Ha alaposabban megvizsgáljuk és elemezzük a portugál, magyar és török textil-, ruházati, lábbeli- és bőripari bérekkel kapcsolatos adatokat, azt látjuk, hogy a nők továbbra is hátrányban vannak a férfiakkal szemben, és továbbra is kevesebbet keresnek, mint a férfiak. Portugália esetében a bérszakadék lényegesen magasabb, mint az országos és az uniós átlag. A 2019-es statisztikai adatok szerint a bérszakadék **Portugáliában**

átlagosan **19,9%** volt. Ha elemzésünket a vezető beosztású alkalmazottakra szűkítjük, a különbség **26,3%-ra** nő. **Magyarországon** ez átlagosan **16%** volt (2020-as adatok), **Törökországban** pedig **8%** (2020-as adatok).

**A túlnyomórészt nők által betöltött foglalkozások és a nő szerepe a családi és munkahelyi kontextusban továbbra is alulértékelt. A nők közvetett megkülönböztetése a munkahelyi szervezettségben, az uralkodó kulturális és társadalmi értékekben és szabályokban kristályosodik ki. Változtatni kell azon, ahogyan a túlnyomórészt női foglalkozásokra és a nők által végzett munkára tekintünk, megbecsülve és előítéletek nélkül elismerve azokat.**

---

## HIVATKOZÁSOK TÁJÉKOZTATÓUL

- A projekt oldala: <https://fesete.pt/elimination-of-discrimination/>
- EU - A nemek közötti egyenlőség: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en)
- ILO: <http://www.ilo.org> (A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet honlapja);
- FESETE: [www.fesete.pt](http://www.fesete.pt)
- Disk-Tekstil: <https://disktekstil.org/en/>
- BDSZ: <https://www.banyasz.hu/>
- IndustriAll - Európa: <https://news.industriall-europe.eu/>
- Eurostat: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat/)

---

## BIBLIOGRÁFIA

- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2007), [ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality](#) (A női munkavállalók jogainak és a nemek közötti egyenlőség ABC-je). 2. kiadás Genf.
- Chicha, Marie-Thérèse (2008), [Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay A step-by-step guide](#) (A méltányosság előmozdítása: Nemek szempontjából semleges munkaértékelés az egyenlő bérezésért. Útmutató lépésről-lépésre). Genf, Nemzetközi Munkaügyi Hivatal
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2022) - [ILO-egyezmények](#), elérhető a [www.ilo.org](http://www.ilo.org) oldalon.
- FERREIRA, Virgínia (1999) – A segregação sexual do mercado de trabalho – perspectivas teóricas e políticas (A munkaerőpiac nemi szegregációja - elméleti és politikai szempontok), FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS SZOLIDARITÁSI MINISZTERIUM, Társadalom és Foglalkoztatás - Esélyegyenlőség, 6. szám, Lisszabon.
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2020), [Report - Measuring the Gender Pay Gap \(Turkey Case\)](#) (Jelentés - A nemek közötti bérszakadék értékelése, Törökország)
- [Az Európai Parlament 2012. május 24-i állásfoglalása a Bizottsághoz intézett ajánlásokkal a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról \(2011/2285\(INI\), elérhető a <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> oldalon.](#)
- [A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Kezdeményezés a munka és a magánélet összeegyeztetésének támogatásáért a dolgozó szülők és az ápolók számára \(COM/2017/0252\), elérhető a <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> oldalon.](#)





KERÜLETI ÖGYÉSZ:



PARTNERSÉG:



DISK Textil



BDSZ

EGYESÜLT SZERVEZET



Co-funded by  
**European Union**