



## **Az Amnesty International Magyarország nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó 2023-as adatai**

A nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenségek mindannyiunkat érintenek. Annak érdekében, hogy minél több ember dolgozhasson egyenlő munkahelyen, többek között meg kell teremtenünk a nemek közötti bérszakadék (a nők és férfiak átlagos bérében megmutatkozó különbség) átláthatóságát.

Ezekkel a lépésekkel nem várhatunk, erre mutat rá az Európai Parlament és a Tanács (EU) tavaly májusban elfogadott irányelve is ([2023/970](#)), amely a minimum 100 munkavállalót foglalkoztató munkáltatók számára kötelezővé teszi a bérszakadékra vonatkozó adatok nyilvánossá tételét.

Mi az Amnesty International Magyarországnál már 2020 óta a nemek közötti bérszakadék transzparenciájáért kampányolunk. [Egy Lépéssel Közelebb kampányunk](#) célja, hogy a bérszakadék láthatóvá és nyilvánossá váljon, így hatékony és célzott lépéseket tehesünk annak felszámolásáért.

A kampány indulása óta már számos cég, önkormányzat és további szervezetek csatlakoztak, akik vállalták, hogy nyilvánosságra hozzák a bérszakadékra vonatkozó adataikat, és így tesznek egy lépést a nemek közötti munkahelyi egyenlőség megteremtése felé. A kampánynak köszönhetően már összesen több mint 50 ezer munkavállaló mondhatja el magáról, hogy olyan helyen dolgozik, amelynek fontos a nemek közötti egyenlőség.

A kampány kezdeményezőiként természetesen mi is vállaltuk, hogy a saját adatainkat minden évben a nemzetközi nőnapon nyilvánosságra hozzuk. Elköteleztük magunkat abban, hogy nemcsak társadalmi, de a saját szervezeti szintünkön is határozott lépéseket tegyünk a nemek közötti bérszakadék megszüntetéséért. Reméljük, hogy a csatlakozó szervezetek és saját példánk inspiráló lesz más munkáltatók számára, és még többen csatlakoznak a kezdeményezéshez.

Ha munkahelyével csatlakozni szeretne a kampányhoz, [írjon nekünk](#).

Üdvözlettel:

Az Amnesty International Magyarország csapata



## A 2023-as bérkülönbségre vonatkozó adatok

Az Amnesty International Magyarországnál 2023-ban az átlagos statisztikai létszám 27 fő volt.

### Nemek közötti megoszlás fizetési negyedenként:

1. fizetési negyed: 4 nő és 3 férfi
2. fizetési negyed: 6 nő és 1 férfi
3. fizetési negyed: 5 nő, 1 nembináris munkavállaló és 1 férfi
4. fizetési negyed: 5 nő és 1 férfi

### A szervezetnél öt fizetési sávba tartoztak a munkavállalók:

1. Egy igazgató (férfi)
2. Hat programvezető (4 nő és 2 férfi)
3. Két szakértő (1 nő és 1 férfi)
4. Öt programmunkatárs (4 nő és 1 férfi)
5. Tizenhárom programkoordinátor (11 nő, 1 nembináris munkavállaló és 1 férfi)

A 2. fizetési sávban a nemek közötti átlagos bérkülönbség 0,4%, a 3. bérsávban 2% volt a férfi munkavállalók javára, a 4. bérsávban 4,8% a női munkavállalók javára, az 5. bérsávban 1,6% a női és nembináris munkavállalók javára. A fizetési sávokban a nemek közötti medián bérkülönbség az 2. fizetési sávban 0,5% a női munkavállalók javára, a 3. bérsávban 2% volt a férfi munkavállalók javára, a 4. bérsávban pedig 1,4% a nők javára, az 5. bérsávban nincs különbség. A különbség oka a szervezetnél eltöltött évek és a szakmai tapasztalat közötti eltérés. Bérszakadéokra vonatkozó adatokat kizárólag azokra a bérsávokra számoltunk, amelyekben egy főnél több munkavállaló van.

A különbség egyik bérsávban sem haladta meg az 5%-os küszöbértéket, amely fölött az Európai Unió bértranszparenciáról szóló irányelve szerint objektív és nemi szempontból semleges tényezők hiányában közös bérértékelést kell végezni a minimum 100 főt alkalmazó munkáltatók esetében.

### Bónuszok:

2023-ban minden munkavállaló ugyanolyan arányban részesült bónuszban (100%), és 0,17%-os különbség volt a nők, illetve nembináris munkavállalók és a férfiak bérarányos átlag bónusza között a férfiak javára. A bérarányos bónusz medián esetében 0,25% a különbség a férfi munkavállalók javára.

### Bérátlagok és bér mediánok:

A nők és a nembináris munkavállalók, illetve a férfiak cafetériával egybeszámolt összesített átlag órabére között 19,18% eltérés volt a férfiak javára. A medián órabérek esetében a különbség 17,84% volt.

Az alacsony elemszám miatt egy-egy munkavállaló esetében az átlagos munkabérből kiemelkedő fizetés is hatással van a bérkülönbség és az átlagos órabér alakulására. A bérkülönbség legnagyobb eltérést a magasabb vezetői beosztás, valamint a szervezetnél szerzett munkatapasztalat határozta



meg. Az 1. fizetési kategóriába tartozó egyetlen munkavállaló, az igazgató és a legrégebb óta (több mint 10 éve) a szervezetnél dolgozó programvezető is férfi. A legalacsonyabb és legmagasabb cafetériával egybeszámolt összesített átlagbér közötti különbség 2,08-szoros.

A munkavállalók létszáma az elmúlt három évben - amióta publikáljuk nemek közötti bérszakadékra mutató adatainkat - 1,7-szeresére nőtt, ami újabb pozíciókat eredményezett, így differenciáltabb bérstruktúra kialakítását igényelte. Ez a struktúra átláthatóbbá teszi szervezeti működésünket és elősegíti az adatok összehasonlíthatóságát. Az elmúlt három évben látható, hogy a nemek közötti bérszakadék átlagosan évente 0,7%-kal csökkent, 2020-hoz viszonyítva 1,82%-kal alacsonyabb. Ez 3 év alatt meghaladja azt az értéket, amit az Európai Unió tagállamaiban, illetve Magyarországon átlagosan csökkent.