

TÁMOP - 5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése

A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon

„Az esélyegyenlőség a munka világában” című kutatás 1. tematikus tanulmánya (rövidített változat)

**Budapest
2011. április**



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a "TÁMOP- 5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem - a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése" projekt kutatási programját az Európai Unió támogatásával és az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósítja meg 2009 és 2013 között.

A hatóság a jogtudatosság fejlesztését szolgálja a kutatási eredmények közzétételével. Az ezt rögzítő és elemző tanulmányok, az abban szereplő adatok, ábrák és összefüggések, valamint egyéb tartalmak felhasználásának joga az Egyenlő Bánásmód Hatóságot illeti. Minden további felhasználás, beleértve a nyilvánosság bármilyen formáját és területét, a hatóság engedélyéhez kötött.

A tanulmányt a Sík Kiadó Kft. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megbízásából a „TÁMOP-5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem- a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése” című projekt keretében készítette.

A tanulmány szerzői: Sik Endre, Csaba Dániel és Hann András

A kvalitatív és kvantitatív adatfelvételt és az adatok rögzítését az Ipsos Zrt. végezte.

Tartalom

Bevezetés.....	4
A magyarországi jövedelemhátrány nemzetközi összehasonlításban.....	6
A jövedelemhátrány alakulása Magyarországon az 1990-es évek óta.....	6
A férfiak és nők közötti bérkülönbség a mai Magyarországon – alapadatok és elemi összefüggések.....	7
Jövedelemhátrány és jövedelemszint	11
Szegregáció	12
Szegregáció és jövedelemhátrány	14
A bérek alakulását meghatározó tényezők – különös tekintettel a nemre.....	16
Összefoglalás és következtetések.....	20
Irodalom	21

Bevezetés

A tanulmány¹ a következő kérdésekre keresi a választ:

- A nemek közötti jövedelemkülönbség² alakulásával kapcsolatban arra vagyunk kíváncsiak:
 - Mekkora a mai Magyarországon a férfiak és nők bére közötti egyenlőtlenség mértéke nemzetközi összehasonlításban?
 - Hogyan változott a mai Magyarországon a férfiak és nők bére közötti egyenlőtlenség mértéke az utóbbi évtizedekben?
 - Hogyan alakul a jövedelemhátrány a munkaerőpiac különböző csoportjaiban?
 - Milyen tényezők határozzák meg legerősebben a bérek alakulását, s ezekhez képest milyen erősen hat a nem?
 - Változott-e a béreket alakító tényezők mechanizmusa – s ezen belül a nem szerepe – 2001 óta?
 - Eltér-e a nem szerepe a jövedelmeket meghatározó tényezők modelljében az alacsony és a magas bérűek körében?
 - Azonos vagy eltérő a férfiak és nők bérét alakító tényezők hatásmechanizmusa?
 - Eltér-e a nem szerepe a jövedelmeket meghatározó tényezők modelljében a nem szerint eltérő szegregációjú foglalkozási és ágazati szegmensekben?
- A szegregáció jelenségével kapcsolatban a következő két kérdésre keressük a választ:
 - Mennyire erős a férfiak és nők munkaerő-piaci foglalkozás és ágazat szerinti szegregációja?
 - Milyen összefüggés mutatható ki a nemi alapú foglalkozási és ágazati szegregáció, valamint a jövedelemhátrány között?

A fenti kérdésekkel kapcsolatban tengernyi mű született már, de mivel célunk a mai magyarországi helyzet jellemzése, ezért meg sem kíséreljük áttekinteni ezeket. Azok számára, akik a jövedelem és a társadalmi nem összefüggésével alaposabban szeretnének foglalkozni, a következő műveket ajánljuk: Bazsaly és Boda, 2010; Borbély, 2011; Frey, 2011; Koncz, 2011; Lovász, 2009; Lovász és Rigó, 2009.

¹ Az elemzés egy 2010-ben végzett munkavállaló kutatáson ($N = 9115$ fő) és a 2009-es Bértarifafelvételén ($N = 199\ 655$ fő) alapul.

² Mivel el akarjuk kerülni a terméketlen definíciós vitákat, fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy a tanulmányban a bér-, kereset-, jövedelemegyenlőtlenséget, illetve -különbséget vagy -hátrányt nem különböztetjük meg fogalmilag egymástól.

Mielőtt a korábban megfogalmazott kérdésekre válaszolni kezdenénk, röviden szólni kell a mai magyarországi jövedelmek alakulását meghatározó folyamatokról: a foglalkoztatottság alakulásáról, illetve a munkavállalók vállalaton belüli helyzetéről.

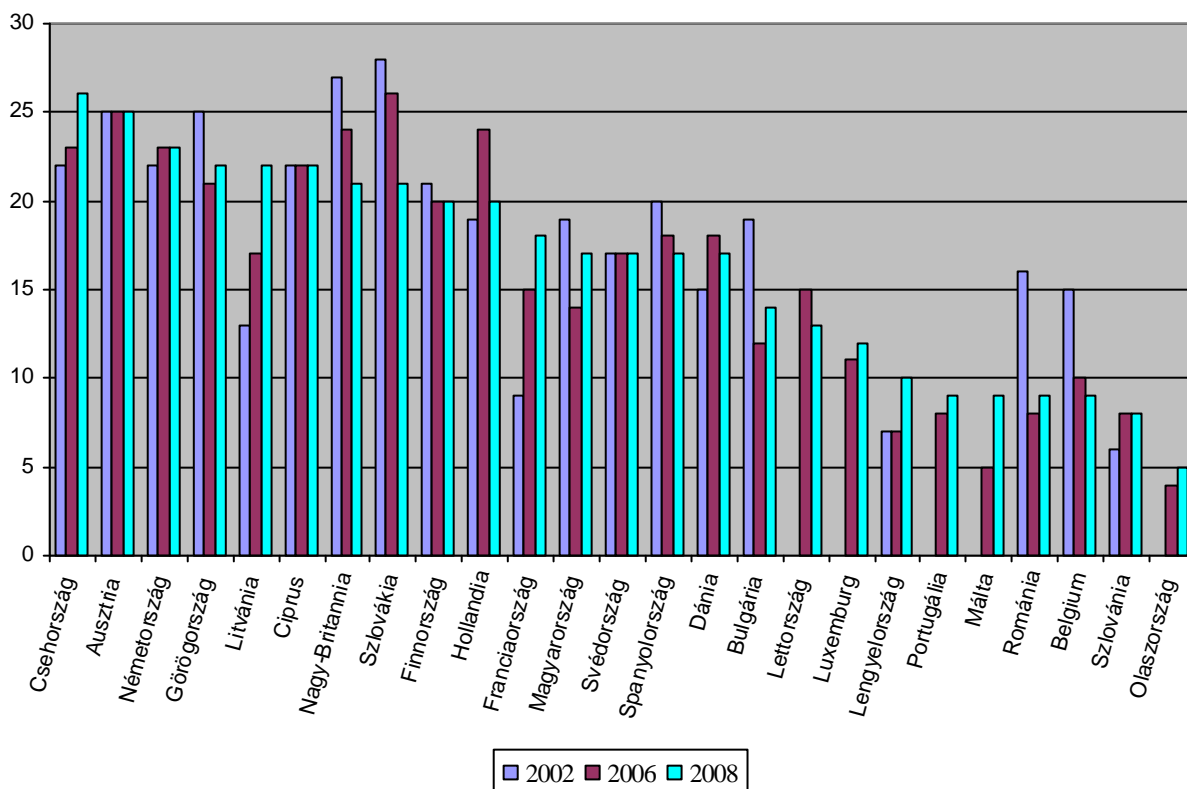
2009 és 2010, tehát a 2008 végén kezdődő válságot követő két év során a férfiak foglalkoztatottsága körülbelül 100 ezer fővel csökkent, ugyanakkor a kereső nők száma 7000 fővel nőtt (Bálint et al., 2010; Frey, 2011). A foglalkoztatottak számának visszaesése tovább rontotta az amúgy is alacsony foglalkoztatási mutatókat. 2009-ben a 15–64 éves férfiak foglalkoztatási rátája 61,1 százalék volt (közel 10%-kal maradt el az EU–27-ek átlagától), a nőké pedig 49,9 százalékot tett ki (ami körülbelül 9%-os elmaradás az uniós átlagtól). A munkanélküliek számában 2008. IV. negyedévéől láthatók a válság nyomai. Az akkor 8 százalék alatti munkanélküliségi ráta 2009 végére 10 százalék fölé kúszott, s meghaladta az EU átlagát is. A mutató mindkét nem esetében nőtt, de a férfiaké nagyobb ütemben, mint a nőké.

Ami a vállalatok bérezési gyakorlatát és a munkavállalók vállalaton belüli helyzetét illeti (Bazsalya és Boda, 2010), a legjellemzőbb foglalkoztatási csoportban dolgozók esetén az összes keresetek 84 százalékát kitevő alaphér jelentős része (74%-ban) hagyományos időbér. A különböző vállalatcsoportok eltérő ösztönző rendszert alkalmaznak: minél nagyobb egy vállalat, annál többfajta bérelemet alkalmaz. Adatainkból az is látszik, hogy a kicsik közül is a legegyszerűbb bérrendszerük a hazai tulajdonban lévő vállalatoknak van: körükben mind a teljesítményhez kötött prémiumok, mind pedig az egyéni jutalmak gyakorisága elmarad az átlagostól. A megkérdezett munkavállalók 68 százaléka kap a havi keresetén felüli jövedelmet, leggyakrabban azok, akik mozgóbért is kapnak, és akiknek a keresetük is magasabb az átlagosnál. Idetartoznak az iskolázottabbak, az adott munkahelyen régebb óta dolgozók és a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak. Akik ilyen jövedelemben részesülnek, azok leggyakrabban (90%) természetbeni juttatást is kapnak.

A magyarországi jövedelemhátrány nemzetközi összehasonlításban

A rendelkezésre álló legfrissebb nemzetközi adatok alapján sorba rendezve az EU-országokat azt látjuk, hogy Magyarországon a nők jövedelemhátrányának mértéke közepes (1. ábra).

1. ábra: A férfiak és nők közötti bérrés alakulása az EU tagállamaiban 2002 és 2008 között (az országokat a 2008. évi csökkenő sorrend szerint rendezve, %)

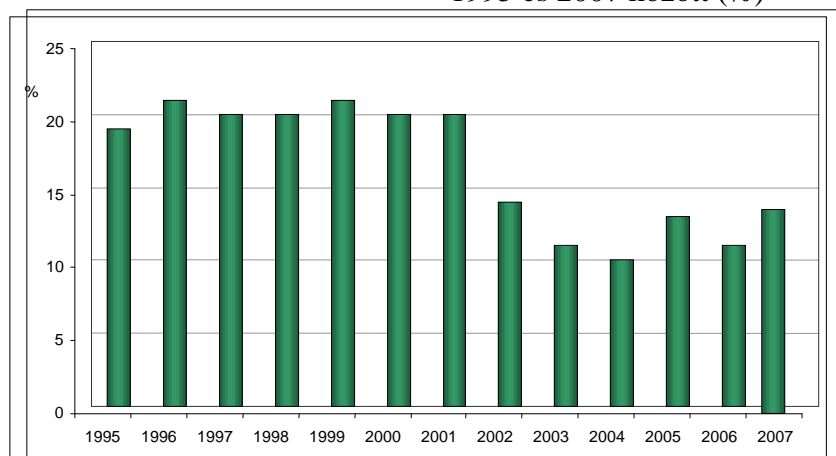


Magyarországon 2002–2006 között csökkent, majd 2008-ra nőtt a nők bérhátránya. Magyarországon kívül ilyen trend – még erősebb 2002 és 2006 közötti csökkenéssel – csak Görögországra, Romániára és Bulgáriára jellemző. Ez azonban nem változtat az összképen: Magyarország a nők bérhátránya tekintetében a 21. század egész első évtizedében az EU-országok középmezonyében található.

A jövedelemhátrány alakulása Magyarországon az 1990-es évek óta

A magyarországi idősort elemezve a KSH adatai szerint a nők férfiakkal képesti jövedelemhátránya 1995 és 2007 között a korábbi 20 százalékos körüli értékről erősen mérséklődött (2. ábra).

2. ábra: A férfiak és nők közötti kereseti rés alakulása Magyarországon
1995 és 2007 között (%)



A férfiak és nők közötti bérkülönbség a mai Magyarországon – alapadatok és elemi összefüggések

Ebben a fejezetben előbb a férfiak és nők havi jövedelmeit és a jövedelemhátrány mértékét vizsgáljuk a munkavállalók munkaerő-piaci (demográfiai, illetve munkaerő-piaci rétegződési), majd a vállalatok legfontosabb jellemzői szerint. Végül a szegregációt és annak a bérkülönbséggel kapcsolatos összefüggéseit mutatjuk be.

A nők jövedelemhátránya³ a férfiakhoz képest a teljes mintában 16,2 százalék. Az általunk mért jövedelemhátrány körülbelül azonos a 2008. évre vonatkozó nemzetközi összehasonlítás eredményével és az „alternatív” bérfelvételnek tekinthető Bérbarométer 2007-re vonatkozó adatával (nettó átlagbér 17,8%, Vanicsek és Borbély, 2007, 2008; Borbély, 2011), és valamivel magasabb, mint a KSH 2007-re közölt értéke volt és magasabb mint a 2009-es Bértarifa-felvétel adatai (13%).

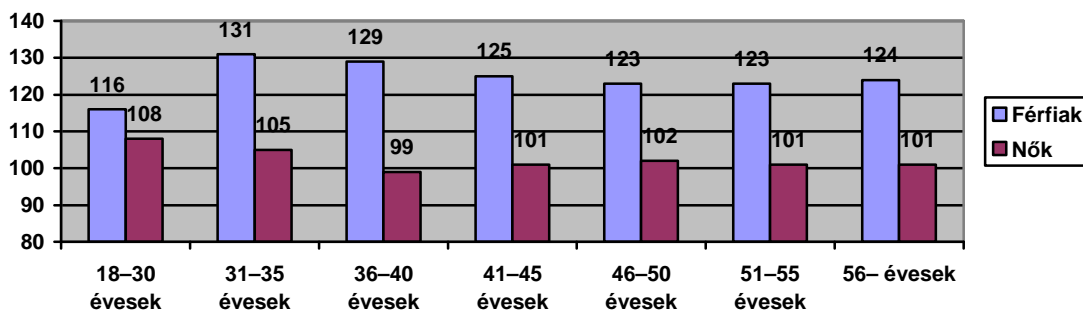
A nők férfiakhoz képesti jövedelemhátrányának mértéke az átlagostól (16%) alig tér el a versenyszférában (17%), a köztisztviselők körében magasabb (24%), a civil szférában, illetve a közalkalmazottak körében alacsonyabb (6% és 10%) az érték.

A Bértarifa-felvétel adatai szerint a 30 éves kor alatti egyenlőség a férfi és a női jövedelem között 30 éves kor felett eltűnik, s kialakul a nők jövedelemhátránya, amely a munkaerő-piaci életpálya későbbi időszakában valamelyest csökkent, de végig megmarad. A TÁMOP-kutatás adatai szerint a férfiak és a nők jövedelmének alakulása a kor függvényében eltérő mintázatot

³ A jövedelemhátrányt a kérdezettek által becsült teljes havi nettó jövedelem alapján számítottuk ki. A számítás során a nők átlagjövedelmét osztottuk a férfiak átlagjövedelmével és ezt vontuk ki 100-ból.

mutat (3. ábra). A legfiatalabbak között közel azonos jövedelem a következő két korosztályban eltérő irányba mozdul el: míg a férfiaké kezdetben gyorsan emelkedik, majd az elért szinten stabilizálódik, addig a nőké folyamatosan csökken, s a mélypontot elérve 40 év felett a korábban létrejött nemek közötti különbség változatlanra merevedik.

3. ábra: A férfiak és nők havi nettó jövedelme korcsoportonként a versenyszférában (ezer forint)

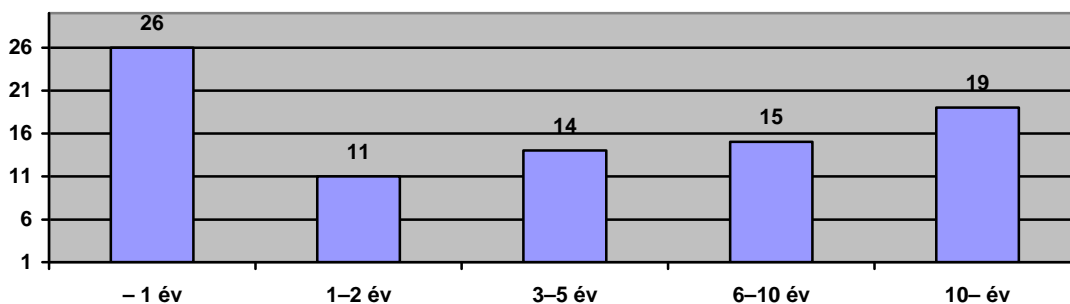


Az iskolai végzettség valamennyi szintjén a nők hátrányban vannak a férfiakhoz képest, s ez a hátrány a legmagasabb iskolai végzettségű két kategória esetében a legnagyobb (a főiskolai végzettségűek körében 28%, az egyetemet végzettek esetében 24%).

A Bértarifa-felvétel esetében látjuk, hogy a magasabb munkaerő-piaci státus (és az ehhez társuló magasabb jövedelemszint) magasabb jövedelemegyenlőtlenséggel jár együtt, és a TÁMOP-kutatás adatai is azt mutatják, hogy a magasabb munkaerő-piaci státus nagyobb jövedelemhátrányt teremt a nők számára.

A munkahelyen eltöltött idő hossza és a jövedelemhátrány között U alakú kapcsolat mutatkozik (4. ábra).

4. ábra: A férfiak és nők közötti jövedelemhátrány a munkahelyen eltöltött idő hossza szerint (%)



Ez azt jelenti, hogy a férfiakéhoz képest a nők kezdőbére igen alacsony, s miközben a férfiak bére – ha nem is folytonosan – nő, a nők bérének növekedése az ígértes kezdés után megtorpan, s ezért a hosszabb ideje a vállalatnál dolgozók körében a jövedelemhátrány ismét magas (ami a később még többször emlegetett üvegplafon-jelenség⁴ létére utal).

Nem meglepő, hogy a munkavégzést befolyásoló rossz egészségi állapot esetében a jövedelem a versenyszférában alacsonyabb az átlagnál (1. táblázat). Az azonban nem triviális, hogy

- az ilyen helyzetben lévő nők miért keresnek harmadával kevesebbet, mint az ugyanilyen helyzettől szenvedő férfiak; illetve
- a rossz egészségi állapot, ha nem akadályozza a munkavégzést, akkor miért jár együtt átlag feletti jövedelemmel a férfiak és átlag alatti jövedelemmel a nők esetében.

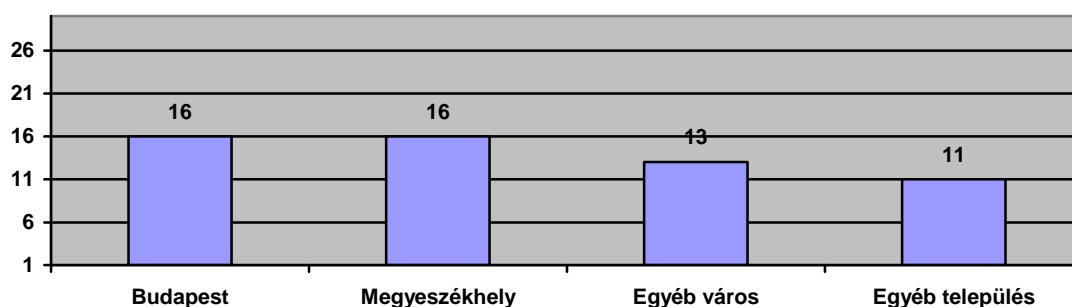
1. táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) az egészségi állapot szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Rossz egészségi állapota befolyásolja munkájában	101,9	68,4	84,4	32
Rossz egészségi állapota nem befolyásolja munkájában	127,3	96,3	112,5	24
Egészséges	123,9	105,8	115,6	15
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

A települési lejtő és a jövedelemhátrány közötti összefüggés (nagyobb és fejlettebb településen jobb a munkaerő-piaci helyzet, ezért magasabbak a jövedelmek, ami a nők nagyobb jövedelemhátrányával párosul) a verseny-, illetve a költségvetési szférában egyaránt megfigyelhető (5. ábra).

⁴ Az üvegplafon elmélet lényege, hogy a nőket egy láthatatlan, de áttörhetetlen fal akadályozza – még a meglévő emberi tőke birtokában is – a karrierben. Ennek a jelenségnek az emberi erőforrással foglalkozó szakirodalomban sok megközelítése ismert, szociológiai elméleteiről lásd Kürtösi (2004), Nagy (2005), pszichológiai elméleteiről Nguyen Luu (2005) tanulmányát.

5. ábra: A férfiak és nők közötti jövedelemhátrány a lakóhely szerint (Bértarifa-felvétel, %)



A Bértarifa-felvétel teljes mintáján találunk olyan ágazatot, ahol

- a nők átlagos jövedelme magasabb a férfiakénál (építőipar);
- ahol elenyésző a nők jövedelemhátránya (mezőgazdaság, bányászat, szállítás);
- de olyat is, ahol férfiak közel kétszer annyit keresnek, mint a nők (a kiugróan magas átlagos jövedelmet nyújtó pénzügyi tevékenység).

A tulajdoni szerkezet hatása a nők jövedelemhátrányára csak részben függhet össze a jövedelemszinttel (2. táblázat).

2. táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) az egészségi állapot szerint a versenyszférában

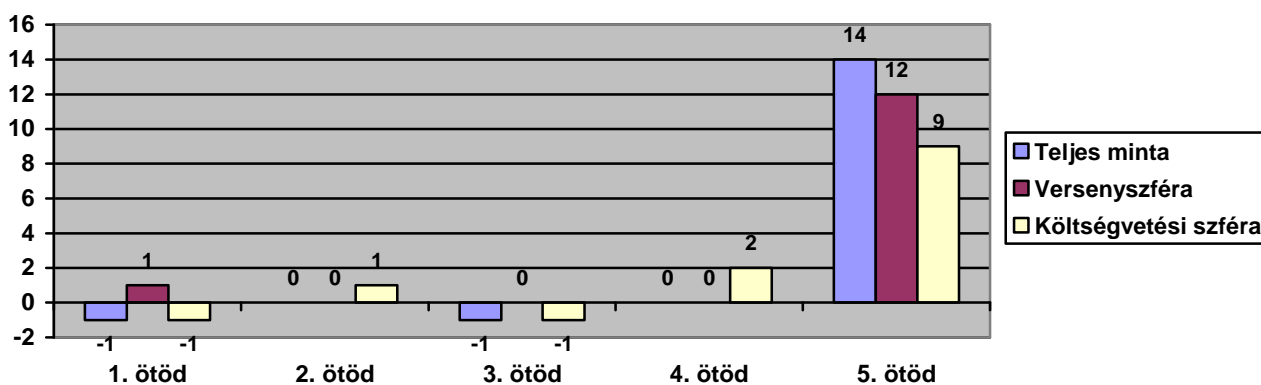
	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Magyar, magán	116,4	95,0	106,8	18
Magyar, állami	118,4	108,0	114,8	9
Külföldi	137,5	118,0	129,7	14
Magyar és külföldi	141,1	116,7	130,8	12
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

Míg ugyanis az állami vállalatoknál, ahogy várható, alacsony a jövedelemhátrány mértéke, addig a külföldi és vegyes tulajdonú gazdasági szervezetekben a magasabb jövedelemszint nem jár átlagon felüli jövedelemhátránnyal a nők számára. Az átlagosnál magasabb jövedelemhátrány a legalacsonyabb jövedelemszintű magyar magántulajdonú vállalatok körében figyelhető meg.

Jövedelemhátrány és jövedelemszint

A magasabb bér nagyobb jövedelemhátrányt jelent a nők számára. A férfiak és a nők jövedelme a legfelső jövedelemötöd⁵ kivételével gyakorlatilag azonos. Másként: a nők több mint 10 százalékos jövedelemhátrányát egyedül a legnagyobb jövedelműeknél tapasztalható egyenlőtlenség „termeli ki” (6. ábra).

6. ábra: A jövedelemhátrány mértéke a legalacsonyabb (1.), a közepes (2–4.) és a legmagasabb (5.) jövedelmötödekben (teljes minta, versenyszféra- és költségvetési szféra, %)

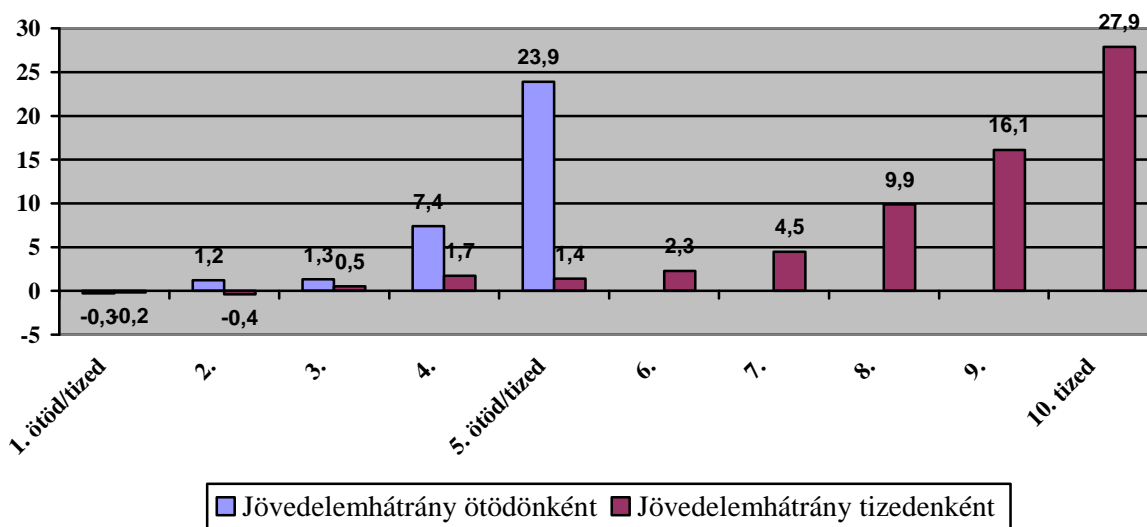


A 7. ábrán látható, a nemenként számolt ötödek és tizedek szerinti jövedelemhátrány alakulása is azt igazolja, hogy a jövedelem növekedésével nő a nemek közötti jövedelemhátrány mértéke, s e hátrány túlnyomó részét a legnagyobb jövedelműek közötti hatalmas eltérés „termeli ki”.

A 6. és 7. ábra adatainak összevetése alapján annyit finomíthatunk korábbi állításunkon, hogy a nők számára átjárhatatlan üvegplafon – ha nők és a férfiak körében külön-külön számítjuk ki a jövedelemötödek és -tizedek hatásait – nem csak a legmagasabb jövedelműekre korlátozódik, hanem kevésbé erőteljesen a negyedik ötödben és a 8. és 9. tizedben (tehát a magas, de nem a legmagasabb jövedelműek között) is létezik.

⁵ A jövedelemötödek és -tizedek azt jelentik, hogy a teljes mintát öt, illetve tíz részre szabadljuk, ahol az 1. ötödbe (tizedbe) a munkavállalók legalacsonyabb jövedelmű 20%-a (10%-a) kerül, az 5. ötödbe (10. tizedbe) a munkavállalók legmagasabb jövedelmű 20%-a (10%-a) sorolódik.

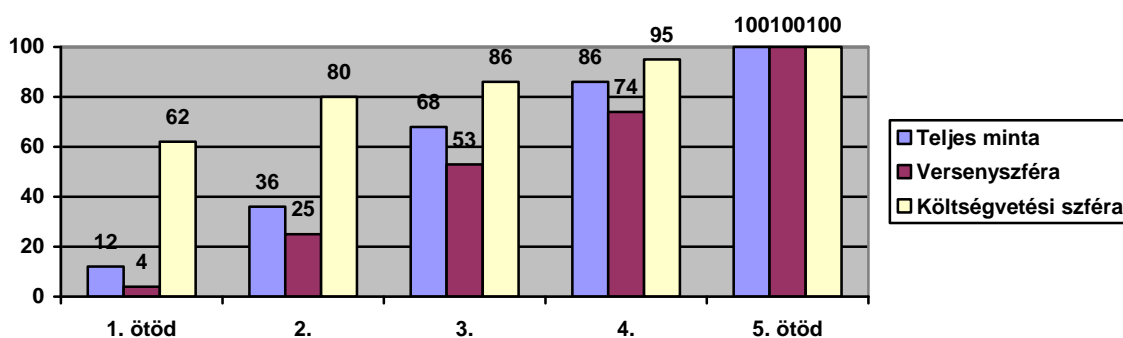
7. ábra: A nők jövedelemhátránya jövedelemötödönként és -tizedenként (a nők és a férfiak jövedelmét külön számolva, teljes minta, %)



Szegregáció

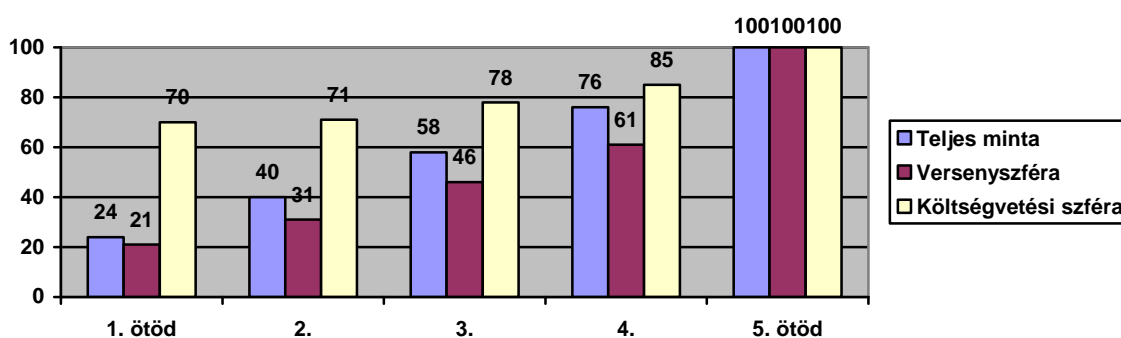
A foglalkozások nemi alapú szegregációja öt jól elhatárolható csoportra választja szét a „női” és a „férfi” foglalkozásokat (8. ábra). A szegregációs ötödök sokkal élesebben különböznek egymástól a versenyszférában, mint a költségvetési szférában (ahol összességében magas a nők aránya).

8. ábra: A nők aránya a nem alapú foglalkozási szegregációs ötödökben (teljes minta, verseny- és költségvetési szféra, felső határ, %)



Kevésbé élesen különböznek egymástól a szegregációs ötödök az ágazatok esetében, de itt is igaz, hogy a versenyszféra ágazataiban sokkal nagyobb az eltérés az ötödök között, mint a költségvetési szférában (9. ábra).

9. ábra: A nők aránya a nem alapú ágazati szegregációs ötödökben (teljes minta, verseny- és költségvetési szféra, felső határ, %)



A TÁMOP-kutatásban a férfiak és a nők véleményét kérdeztük arról, hogy munkatársaik között mennyi a férfi, illetve a nő. A munkahelyek körülbelül harmadában (szinte) csak férfiak, negyedében (szinte) csak nők dolgoznak, vagyis a munkahelyek közel 60 százaléka nemileg szegregáltak érződik a mai magyar munkavállalók számára (3. táblázat).

3. táblázat: A kérdezett által vélt nemi szegregáció mértéke a férfiak és nők körében (%)

A körülötte dolgozók között	Férfi	Nő	Összesen
(Szinte) mindenki férfi	64	7	36
Kb. fele férfi	17	18	17
Kisebb részben férfi	9	28	19
(Szinte) nincs férfi	6	42	24
Nem tudja	4	5	4
Összesen	100	100	100

A táblázatból az is kiolvasható, hogy vélemények elég határozottan tűnnek, amennyiben a kérdezettek csupán 4 százalékának nem volt kiforrott véleménye. A férfiak erősebb szegregációt érzékelnek, mint a nők, amennyiben közel kétharmaduk érzi úgy, hogy csak férfiak veszik körül őket, míg a nők kevesebb mint fele érez ugyanígy.

Munkaerő-piaci rétegződés szempontjából a nemi alapú szegregáció négy szegmensét a következőképpen lehet jellemezni:

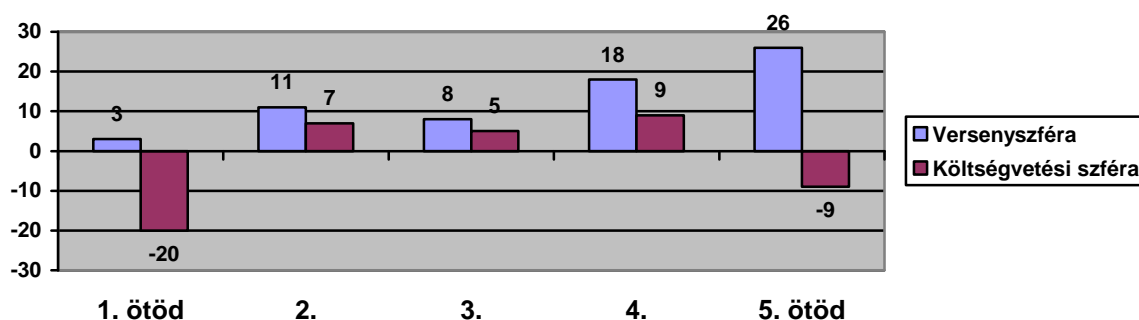
- a férfi dominanciájú szegmensben – ahol a kérdezett úgy érzi, hogy körülötte (szinte) mindenki férfi – a szakmunkásképzőt végzett munkások dolgoznak, főleg a feldolgozóiparban, leginkább magyar magántulajdonban lévő vállalatoknál, gyakran éjszaka, szombaton vagy vasárnap, vállalnak ügyeletet vagy váltott műszakot;

- a legkevésbé szegregált szegmenst – ahol a kérdezett úgy érzi, hogy a vele dolgozók kb. fele férfi – a rövid ideje létező magyar magántulajdonban lévő vállalatok alkotják;
- a nők túlsúlyát mutató szegmens – ahol a kérdezett úgy érzi, hogy a mellette dolgozók kisebb része férfi – a „fehérgalléros” szakmáké, és sokan a szolgáltató szektorban és a rendszerváltás óta működő, állami tulajdonú munkahelyeken dolgoznak;
- a nő dominanciájú szegmensben – ahol a kérdezett úgy érzi, hogy körülötte (szinte) mindenki nő – a közép- és felsőfokú iskolai végzettségűek dolgoznak, de ritkán este, s még kevésbé éjszaka, szombaton vagy vasárnap, ügyeletben vagy váltott műszakban.

Szegregáció és jövedelemhátrány

A nem alapú foglalkozási szegregáció esetében az első szegmensben (tehát ahol kevés a nő) a nőknek, a többi szegmensben közel azonos mértékben a férfiaknak van jövedelemelőnye. A verseny- és a költségvetési szféra esetében a nem alapú foglalkozási szegregáció ötödeiben nagymértékben eltér a jövedelemhátrány alakulása (10. ábra).

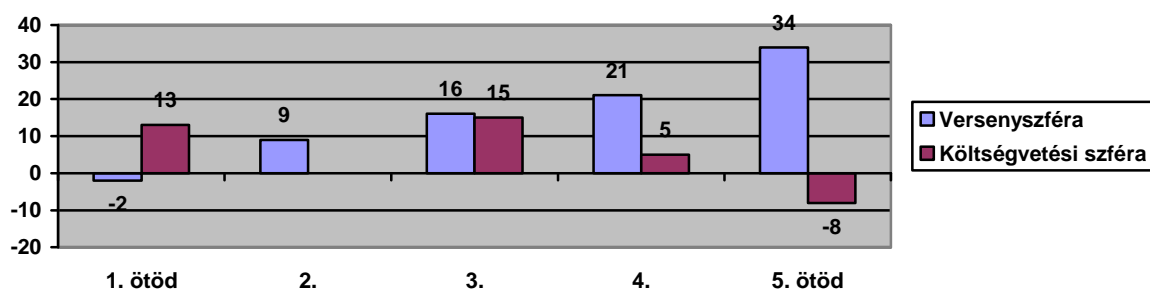
10. ábra: A jövedelemhátrány mértéke a foglalkozási alapú szegregáció ötödeiben (verseny- és költségvetési szféra, %)



Míg a versenyszférában a nők arányának emelkedésével nő a jövedelemhátrányuk is, addig a költségvetési szférában, az 1. és az 5. ötödben (ahol a legalacsonyabb és a legmagasabb a nők aránya) a férfiak vannak jövedelemhátrányban.

Ágazat szerint vizsgálva a nem alapú szegregáció hatását a jövedelemhátrány alakulására azt találjuk, hogy a „férfi” ágazatokban nincs különbség a férfiak és a nők jövedelme között, de ahogy emelkedik a nők aránya a foglalkoztatottak között, úgy nő a jövedelemhátrányuk is. A verseny- és a költségvetési szféra jövedelemhátrányának összefüggése az ágazatok nem szerinti szegregációjának mértékével is igen eltérő mintázatot mutat (11. ábra).

11. ábra: A jövedelemhátrány mértéke az ágazati alapú szegregáció ötödeiben (verseny- és költségvetési szféra*, %)



Megjegyzés: A költségvetési szférában a 2. ötöd jövedelemhátrány-adata nem számítható ki.

Míg a versenyszféra esetében a trend azonos a foglalkozások nemi alapú szegregációjánál tapasztaltakkal (vagyis minél nagyobb a nők aránya a foglalkoztatottak között, annál nagyobb a nők jövedelemhátránya), addig a költségvetési szférában, azokban az ágazatokban, ahol kevés a nő, ott a nők jövedelemhátrányban vannak a férfiakkal szemben; de ahogy nő a nők aránya (3. és 4. ötöd), úgy lesz egyre kisebb ez a jövedelemhátrány, sőt a „női” ágazatok esetében már a férfiak vannak jövedelemhátrányban.

A TÁMOP-adatfelvétel alapján úgy tűnik, hogy a versenyszférában, azokon a munkahelyeken, ahol a megkérdezettek szerint a munkatársak között sok vagy fele arányban vannak férfiak, ott átlagos vagy az alatti a nők jövedelemhátránya, ám ahol (szinte) mindenki nő, ott a – nyilván a vezető beosztásban dolgozó – férfiak jövedelméhez képest magas a nők jövedelemhátránya (4. táblázat).

4. táblázat: A férfiak és nők havi jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) a nemi szegregáció mértéke szerint a versenyszférában

A munkatársak közül	Havi jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Szinte mindenki férfi	123,6	107,8	122,1	13
Kb. a fele férfi	126,1	105,9	116,0	16
Kisebb részük férfi	112,0	99,9	103,6	11
Szinte senki sem férfi	139,8	103,0	108,2	26
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

A bérek alakulását meghatározó tényezők – különös tekintettel a nemre

Ebben a fejezetben mindig ugyanazt a kérdést tesszük fel, de minden nekifutással kissé más nézőpontból adunk rá választ. A kérdés: mi okozza a nők jövedelemhátrányát? A többváltozós modellek tartalmazzák mindazokat a változókat, amelyek a bérkülönbségek magyarázatával foglalkozó szakirodalomban elfogadottak, illetve amelyek mérésére az általunk használt adatbázisok lehetőséget nyújtanak.

- A Bértarifa-felvétel alapján kidolgozott modellek szerint a társadalmi nem béreket alakító hatásáról megállapítható, hogy férfinak lenni – a modellbe bevont minden egyéb tényező hatásának kiszűrése után – is növeli a jövedelmet, s ez a hatás a versenyszférában erősebben érvényesül, mint a költségvetési szférában. Ami az egyéb tényezőket illeti:
 - az életkorral (csökkenő mértékben) nő a jövedelem;
 - az alacsonyabb végzettség csökkenti a jövedelmet;
 - a vezetőkhöz képest valamennyi foglalkozási csoport jövedelme kisebb;
 - a mezőgazdaságban foglalkoztatottakhoz képest általában (az építőipar, a kereskedelem és az oktatás kivételével) magasabb a többi ágazatban dolgozók bére;
 - a kisebb vállalatoknál megszerezhető bér alacsonyabb, mint a nagyobbaknál (de ennek mértéke nem a legkisebbek körében a legalacsonyabb);
 - „vidéken” (ami ez esetben minden nem budapesti telephelyet jelent) a versenyszférában nagyobbak, a költségvetési szférában kisebbek a jövedelmek.

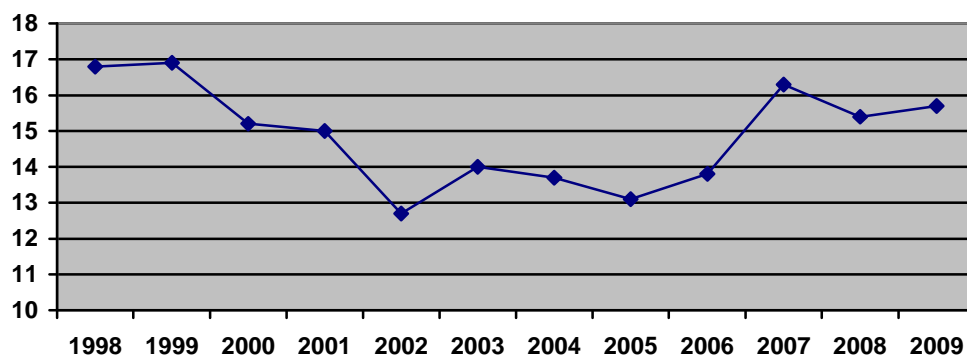
A TÁMOP-kutatás is megerősítette az előző modellekből a társadalmi nem bérré gyakorolt hatásáról tapasztaltakat. A férfi lét erősen növeli a jövedelmet a teljes mintában, a versenyszférában és a köztisztviselők körében, de nincs ilyen hatás a civil szférában dolgozók és a közalkalmazottak esetében. Továbbá:

- a korral a jövedelem egyértelműen csak a közalkalmazottak és a köztisztviselők körében nő;
- az iskolai végzettséggel nő a jövedelem (különösen a köztisztviselők körében erős a felsőfokú végzettség hatása);
- irányító pozíció betöltése (kivéve a civil szférát és a köztisztviselőket) növeli a jövedelmet;
- a versenyszférában a „fehérgalléros” munka növeli, a munkahelyi belépés óta eltelt kevesebb idő csökkenti a jövedelmet;

- ha valaki volt korábban munkanélküli, illetve tapasztalt korábban diszkriminációt (kivéve a civil szférát és a diszkrimináció tekintetében a köztisztviselőket), az csökkenti a jövedelmet;
- ha valaki büszke a munkájára és szereti munkáját, az a versenyszférában (de csak ott) növeli a jövedelmet;
- végül, ami a vállalat tulajdonságait illeti:
 - a versenyszférában a kisebb, a „vidéki”, illetve a legkésőbb és legkorábban alapított vállalatokban való foglalkoztatás csökkenti, a külföldi tulajdon növeli a jövedelmet,
 - a civil szférában az elmaradott régiókban alacsonyabb, Budapesten és a falvakban, illetve a kisebb szervezetekben magasabb a jövedelem,
 - a közalkalmazottak körében a Dél-Alföldön és Budapesten magasabb a jövedelem.

Összehasonlítva a 2001-es és a 2009-es Bértarifa-felvétel regressziós modelljeit megállapítottuk, hogy lényeges változás a nem bérekre gyakorolt hatásában nem történt: férfinak lenni az évtized elején ugyanúgy előnyt jelentett, mint az évtized végén. S mint a 12. ábra mutatja, a nem súlya a béreket alakító összes tényező kontrollja után 1998 óta lényegében változatlan.

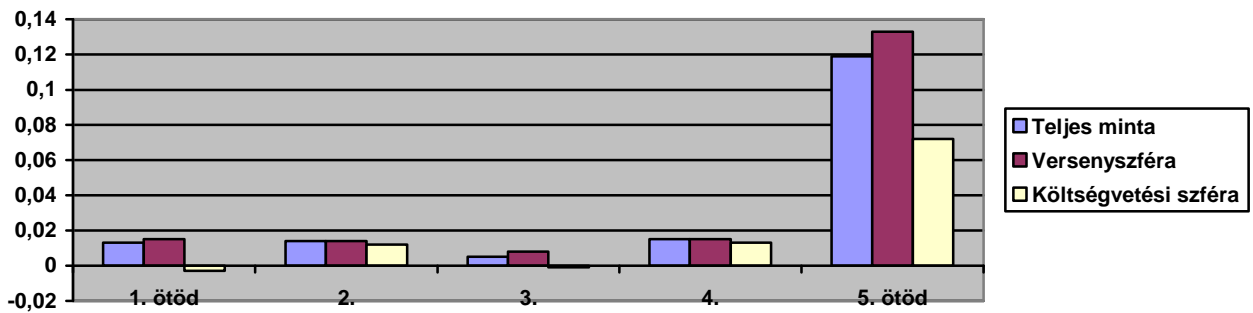
12. ábra: A nem hatása a bérré 1998 és 2009 között
(regressziós *béta*-érték százalékban kifejezve)



Forrás: Bálint, 2010.

Következő kérdésünk így szólt: változik-e a nem szerepe a jövedelmeket meghatározó tényezők modelljében attól függően, hogy mekkorák a bérek? A különböző jövedelemszinteket külön-külön (másként: jövedelemötödönként) vizsgálva a nem hatását a jövedelemre, azt találjuk, hogy kizárólag a legmagasabb jövedelműek körében számottevő ez a hatás (13. ábra).

13. ábra: A nem hatása a jövedelemre jövedelemötödönként (*bé*ta-együttható*)



Megjegyzés: Minél magasabb a *bé*ta-együttható értéke, annál erősebben hat a nem a jövedelemre.

Ez az összefüggés ismét az üvegplafon-hatásra utal, s ennek is különösen erős jelenlétére a versenyszférában.

A TÁMOP-kutatás eredményei is azt mutatták, hogy a legmagasabb jövedelműek esetében a leginkább igaz, hogy a férfi lét – azonos iskolázottság, kor és egyéb munkaerő-piaci tényezők esetében is – növeli a jövedelem szintjét.

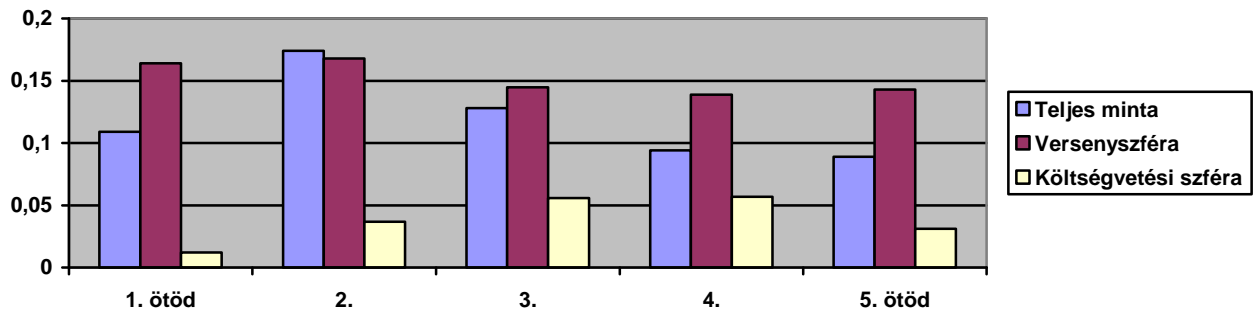
Következő kérdésünk az volt, hogy a verseny- és a költségvetési szférában dolgozó férfiak és nők esetében tapasztalunk-e eltéréseket a bérek alakulását meghatározó tényezők között. Az elemzés tanulsága úgy foglalható össze, hogy a férfiak valamivel mindig többet keresnek a nőknél, és a férfiak előnye azon tényezők esetében, amelyek növelik a karrier esélyét, különösen nagyok. Például a férfiak bére az iskolai végzettség növekedésével jobban nő, mint a nőké. A foglalkozások esetében is a már tapasztalt eredményeket látjuk viszont: a magasabb státusú foglalkozásokban a férfiak bérelőnye a nőkhöz képest sokkal nagyobb, mint az alacsonyabb státusú foglalkozások körében.

Végezetül arra voltunk kíváncsiak, hogy a szegregáció mértéke befolyásolja-e a béreket meghatározó tényezők szerkezetét, s ezen belül a nem szerepét. Előbb a foglalkozási, majd az ágazat szerinti szegregáció mentén bontottuk szét a mintát ötödökre, vagyis aszerint, hogy mekkora volt az adott foglalkozásban, illetve ágazatban alkalmazottak körében a nők aránya (14. és 15. ábra).

A foglalkozási szegregáció esetében a teljes minta vizsgálata során azt találjuk, hogy férfinak lenni minden helyzetben előnyt jelent. A férfiak jövedelemelőnye a 2., az ágazati szegregáció esetében a 2. és a 3. jövedelemötödben a legmagasabb, és mindkét esetben a 4. és 5. ötödben (tehát ahol a legtöbb nő dolgozik) a legalacsonyabb. E szerint a férfiak jövedelemelőnye ott a

legmagasabb, ahol sok a férfi (de a férfiak által dominált szegmensben – nyilván a nők kis létszáma s „különleges” volta miatt – nem a legmagasabb), és kisebb ott, ahol sok a nő.

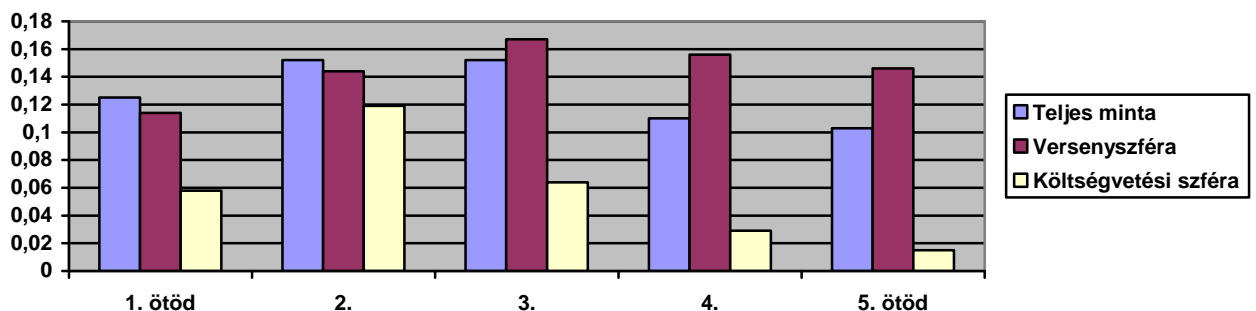
14. ábra: A nem hatása a jövedelemre a nemen alapuló foglalkozási szegregáció ötödeiben (teljes minta, verseny- és költségvetési szféra, *béta*-együttható)



Látható továbbá, hogy míg a versenyszférában minden ötödben nagy előnyt jelent férfinak lenni, addig a költségvetési szférában alig vannak hátrányban a nők, s ebben nincsenek nagy eltérések attól függően, hogy mekkora az adott foglalkozásban dolgozó nők aránya.

Az ágazati szegregáció esetében a legnagyobb előny akkor mutatkozik, ha valaki férfi, és ha sok (de nem „túl sok”) férfi dolgozik az adott ágazatban; ez az előny csökken a „női” ágazatokban.

15. ábra: A nem hatása a jövedelemre a nemen alapuló ágazati szegregáció ötödeiben (teljes minta, verseny- és költségvetési szféra, *béta*-együttható)



Megállapításunk érvényes mind a verseny-, mind a költségvetési szférában, de különösen az utóbbiban, ahol a 2. jövedelemötödben a legnagyobb a férfiak előnye, de ez folyamatos csökkenés után az 5. jövedelemötödre szinte teljesen eltűnik.

Összefoglalás és következtetések

A konvencionális megközelítés szerint Magyarországon a nők férfiakhoz képesti jövedelemhátránya mintegy 13–18 százalék között van, amivel nemzetközi összehasonlításban az európai középmezőnyhöz tartozunk. A jövedelemhátrány hazai adatsorát (illetve a nemnek a jövedelem alakulására gyakorolt hatásának erejét, ami tartalmilag hasonló jelentésű adat) vizsgálva pedig azt mondhatjuk, hogy a nők férfiakkal szembeni jövedelmi lemaradásának mértékében nem történt jelentős változás az utóbbi években. E két állítás alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a nők körülbelül 10–20 százalékkal keresnek kevesebbet Magyarországon a férfiaknál, s ez rövid távon nem is változtatható meg.

A mélyebb elemzés fényében azonban ez a következtetés korrekcióra szorul. „Átlagos” nő ugyanis, aki ennyivel (sőt az esetek nagy részében akármennyivel) kevesebbet keresne az „átlagos” férfinél, nem létezik. Viszont létezik egyfelől az úgynevezett üvegplafon-jelenség, másfelől a nem szerinti szegregáció (s ennek részben eltérően megmutatkozó foglalkozási és ágazati metszete). E jelenségek – egyéb tényezők hatásával kombinálódva – a nők egyes, de távolról sem nagyszámú és semmiképpen nem átlagos csoportjában az ugyanezen csoportba tartozó férfiakhoz képest nagy jövedelemhátrányt okoznak. Az így kialakuló jövedelemhátrálynak az átlagra gyakorolt hatása kelti azt a látszatot, mintha a nők a legtöbb munkaerőpiaci csoportban jövedelemhátrányban lennének a férfiakkal szemben.

A valóságban csakugyan vannak olyan szociodemográfiai és munkaerőpiaci tényezők, amelyek növelik (vagy csökkentik) a jövedelemhátrány kialakulásának esélyét, s ha ezek kombinálódnak, akkor hatásukra a nők jövedelemhátránya számottevően fokozódhat. Ez azonban inkább kivétel, mint szabály, amennyiben a munkaerőpiac legnagyobb részén nincs jövedelemhátránya a nőknek. A rossz hír az, hogy a munkaerőpiacon ezek tipikusan az alacsony vagy közepes jövedelemmel kecsegtető foglalkozások és ágazatok, s azokat a munkaerőpiaci rétegeket (férfiakat és nőket egyaránt) érintik, amelyeknek nincsenek karrierlehetőségeik. Az ő számukra nincs üvegplafon, e helyett, ha felnéznek, bámulhatják a szabad eget vagy a betonfödémeket.

A nők akkor kerülnek kiugró mértékben jövedelemhátrányos helyzetbe, ha olyan állásba jutnak a versenyszférában, ahol magasak a férfiak jövedelmei és/vagy ahol sok a női alkalmazott. A költségvetési szféra, s ezen belül a civil szféra és a közalkalmazottak védett világa ezzel szemben kedvez a nőknek.

Irodalom

- Bálint Mónika (szerk.) (2009): Statisztikai adatok. In *Munkaerőpiaci Tükör 2009*. Szerk.: Fazekas Károly, Lovász Anna, Telegdy Ákos. OFA–MTA KTI, Budapest, 311–312.
- Bálint Mónika (szerk.) (2010): Statisztikai adatok. In *Munkaerőpiaci Tükör 2010*. Szerk.: Fazekas Károly, Molnár György. OFA–MTA KTI, Budapest.
- Bazsalya Balázs és Boda Dorottya (2010): Bérezési rendszerek, bérmegállapítás. In *Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010*. Szerk.: Neumann László és Simonovits Bori. Emóció Bt., Budapest. Kézirat.
- Borbély Szilvia (2011): Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon. In *Szerepváltozások 2011*. Szerk.: Nagy Ildikó és Pongrácz Tiborné. TÁRKI, Budapest, 111–132.
- Csillag Gabriella és Németh Judit (2008) (szerk.): *Munkahelyi esélyegyenlőség-fogalomtár*. www.mtdtanacsado.hu/userfiles/file/definiciok_bkf_200811.pdf
- Frey Mária (2011): Nők és férfiak a munkaerőpiacon, különös tekintettel a válságkezelés hatásaira. In *Szerepváltozások 2011*. Szerk.: Nagy Ildikó és Pongrácz Tiborné. TÁRKI, Budapest, 17–48.
- Koncz Katalin (2011): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle*, LVIII (január): 74–94.
- Kürtösi Zsófia (2004): Nők a felsővezetésben: Hozhat-e újat a kapcsolathálózati megközelítés? *Szociológiai Szemle*, 2: 77–95. www.mtapti.hu/mszt/20042/004.pdf
- Lovász Anna (2009): A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között. In *Munkaerőpiaci Tükör 2009*. Szerk.: Fazekas Károly, Lovász Anna, Telegdy Ákos. Budapest, OFA–MTA KTI, 149–158.
- Lovász Anna és Rigó Mariann (2009): A nők és férfiak relatív termelékenységének és bérének becslése Magyarországon. In *Munkaerőpiaci Tükör 2009*. Szerk.: Fazekas Károly, Lovász Anna, Telegdy Ákos. Budapest, OFA–MTA KTI, 159–170.
- Nagy Beáta (2005): Nők a vezetésben. In *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005*. Szerk.: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György. TÁRKI – Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 44–56. www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a964.pdf
- Nemre való tekintettel* (2008): Kézikönyv E/004 sz. Fejlesztési partnerség, Budapest.
- Nguyen Luu Lan Anh (2005): Férfiak és nők a munka világában. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 60 (1–2, április): 111–134.
- Nők és férfiak közötti bérkülönbség – Belgium, Magyarország és Hollandia* (2007): EQUAL első jelentés. Szerk.: Borbély Szilvia. SZGTI Alapítvány. Kézirat.
- OECD Employment Outlook – Moving Beyond Crisis* (2010): Statistical Annex. OECD, Geneve.
- Rigler András és Vanicsek Mária (2007): *A munkaerőpiac nemi egyenlőtlenségei*. Állapot- és okkeresés a BérBarométer 5000-es adatbázisán. MSZOSZ–SZGTI Alapítvány, Budapest.
- Szép Katalin, Sik Endre, Sebők Csilla és Hanniker Sára (2003): A háztartási termelésben felhasznált munka értéke. In *A háztartási termelés értéke a mai Magyarországon*. Szerk.: Sik Endre és Szép Katalin. KSH, Budapest, 26–110.

Vanicsek Mária és Borbély Szilvia (2007): *Esélyegyenlőség és béresélyek, nők és férfiak.* MSZOSZ–SZGTI Alapítvány, Budapest.

Vanicsek Mária és Borbély Szilvia (2008): *A nők és férfiak bére közötti különbségek. Helyzetkép és javaslatok – a BérBarométer 10000-es mintája alapján.* MSZOSZ–SZGTI Alapítvány, Budapest.