

VANICSEK Mária – RIGLER András

A MUNKAERŐPIAC NEMI EGYENLŐTLENSÉGEI

A szerzők cikkükben egyetlen kérdésre, a jövedelemnek a férfiak és a nők közti egyenlőtlenségére koncentrálnak (ez ugyanis az Egyenlő Munkáért Egyenlő Bér projekt fő kérdése), és azt vizsgálják, hogy mely tényezők hogyan befolyásolják ezt a különbséget; a nők alacsonyabb jövedelme mennyiben tekinthető a nőkkel szembeni diszkrimináció következményének és mennyiben a különféle strukturális tényezők hatásának. A hálózat alapvetően az on-line adatgyűjtésre épít. A kutatás magyarországi megvalósítása során – a hazai alacsony internetpenetráció torzító hatásának kiküszöbölése, valamint az adatgyűjtés folyamatának felgyorsítása céljából – az on-line kérdőív mellett tízezer kérdőív off-line (kérdezőbiztosokkal történő) lekérdezését állították a programba. Jelen tanulmány az off-line kérdőív első hulláma 5000 fős reprezentatív mintájának elemzése.

Kulcsszavak: jövedelemkülönbségek, diszkrimináció, Oaxaca-Blinder dekompozíció

A tanulmány az Equal H-5 programjának az Egyenlő Munkáért Egyenlő Bért projekt keretében készült kutatás eredményeit mutatja be. A projekt koordinátora az MSZOSZ, partnerségi tagjai az ÉSZT, a Nők a Holnapért Alapítvány és a SZGTI.

A projekt szervesen kapcsolódik a számos országban, főként az Európai Unióban működő WageIndicator hálózathoz. A WageIndicator hálózat házigazdája a Hollandiában működő Loonwijzer alapítvány. A hálózat célja összehasonlítható adatbázis létrehozása a bérek, munkakörülmények, a munkaszervezet és a munka szerződéses viszonyaival kapcsolatban. Ennek megvalósítására mindegyik országban azonos kérdések alapján on-line kérdőívet működtetnek és gondozzák a létrejött adatbázist.

A magyar Bérbarométer létrehozásának célja egyrészt e hálózathoz való csatlakozás, azért, hogy a magyar munkaerő-piaci viszonyok összehasonlíthatóan elemezhetőek legyenek a hálózat többi országával, másrészt egy kiterjedt adatbázis létrehozása hazai munkaerő-piaci viszonyaink belső elemzésére. A Bérbarométer működtetésének célja kettős: egyrészt segíteni a honlapra látogatókat bér- és munkaügyi kérdéseikben való tájékozódásban, másrészt az összegyűjtött tapasztalatok eredményeként támogatni a munkavállalói-, a munkaadói és az államiszervezeteket döntéseik megalkotásában.

Jelen elemzésünk és cikkünk alapja az eddig összegyűlt adatbázis, amely a munkakörülményekkel kapcsolatos számos témakört ölel fel, és így sokszempontú elemzést tesz lehetővé. Most azonban egyetlen kérdésre, a jövedelemnek a férfiak és a nők közti egyenlőtlenségére koncentrálnunk (ez ugyanis az Egyenlő Munkáért Egyenlő Bér projekt fő kérdése), és azt vizsgáljuk, hogy mely tényezők hogyan befolyásolják ezt a különbséget; a nők alacsonyabb jövedelme mennyiben tekinthető a nőkkel szembeni diszkrimináció következményének, és mennyiben a különféle strukturális tényezők hatásának.

Módszertani áttekintés

Adathiányok pótlása és a minta szűrése

A kutatási gyakorlatban ismert jelenség, hogy a válaszadók egy része nem ad választ a jövedelemre vonatkozó kérdésre. Több olyan eljárás is létezik, amellyel a hiányzó adatok „pótolhatók”, vagyis valamilyen becsült értékkel behelyettesíthetők (pl. átlagbehelyettesítés, regressziós becslés). Ezek az eljárások legitimek lehetnek minden olyan esetben, amikor az adathiányoktól megtisztított jövedelem hatását akarjuk vizsgálni valamilyen további változóra, amellyel kapcsolatban feltételezhetjük, hogy a jövedelem befolyással van a vizsgált kérdésre.

Ilyen esetekben jogos igény, hogy amennyiben viszonylag jó becslést adhatunk a jövedelemre, akkor ne zárjuk ki az elemzésből azokat, akik nem válaszoltak, hanem helyettesítsük az adathiányokat a becsléssel. Jelen vizsgálatban azonban a kutatás fókuszában maga a jövedelem, illetve a jövedelemnek a nemek közötti egyenlőtlenségei állnak, és azt vizsgáljuk, hogy a különféle változók milyen hatást gyakorolnak erre a különbségre. Amennyiben a hiányos kérdőívekben a jövedelmet a fenti módszerekkel helyettesítenénk, úgy a becsült jövedelem éppen azoknak a változóknak lenne valamilyen függvénye (cellaátlagok vagy regressziós együtthatók formájában), amelyeknek azután a jövedelemre gyakorolt hatását vizsgáljuk. Ez az eljárás nyilvánvalóan torzítaná az eredményeinket. Ebből következően az adathiányok pótlása jelen esetben nem lehetséges, így az elemzésből kizárjuk azokat, akik nem válaszoltak a jövedelemre vonatkozó kérdésre.

A jövedelmi egyenlőtlenségek vizsgálatában az Oaxaca-Blinder dekompozíció néven ismert eljárást alkalmazzuk. Ezt a módszert számos tanulmányban használják a nemek közötti egyenlőtlenségek összetevőinek elemzésében (pl. Kim – Polachek, 1994; Miller – Rummery, 1991; Wright – Ermisch, 1991). Annak érdekében, hogy az eredményeink összevethetőek legyenek más tanulmányok eredményeivel, célszerű alkalmazkodnunk bizonyos megszorításokhoz, amelyeket e tanulmányok többségében tesznek. E megszorítások a következők:

- Az elemzésekből általában kizárják az önfoglalkoztatottakat, a családi vállalkozásban dolgozókat, valamint az egyéni vállalkozókat, mivel ezekben az esetekben a jövedelem kevésbé nyomon követhető, gyakran nem is lehet különválasztani az egyéni jövedelmet a család vagy a vállalkozás jövedelmétől.
- A vizsgált populációt gyakran a 25–55 évesekre szűkítik, hogy elkerüljék a korai nyugdíjba vonulásokból, illetve a pályakezdők különböző életkorban történő munkába állásából adódó torzító hatásokat.

A fent említett tanulmányok a jövedelmi egyenlőtlenségeket általában az átlagos órabérekben mutatkozó különbségek alapján vizsgálják. Jelen esetben azonban adataink csak havi jövedelmeket tartalmaznak, ami önmagában véve ugyanúgy alkalmas a jövedelmi egyenlőtlenségek vizsgálatára, mint az órabér, azonban egy további megszorítást tesz szükségessé: mivel a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében nem tudjuk, hogy heti hány órában dolgoznak, ezért az ő jövedelmüket nem tudjuk a teljes munkaidőben dolgozókéhoz viszonyítani, az egy az egyben történő összevetés pedig nyilvánvalóan értelmetlen lenne, ezért az elemzésből őket is kizárjuk. A teljes mintát így össze-

sen négy szűrési szempont alapján szűkítjük le: legyen kitöltve a jövedelemre vonatkozó kérdés; alkalmazotti jogviszonyban dolgozók; 25–55 év közöttiek; valamint teljes munkaidőben dolgozók. A jövedelmi egyenlőtlenségek dekompozíciójával foglalkozó elemzésben az eredetileg 5000 fős mintából csak az elemzés céljára minden szempontból megfelelő 3031 válaszadó adatait használjuk.

Regresszióelemzés és dekompozíció

A nemek közötti jövedelmi egyenlőtlenségek Oaxaca-Blinder-féle dekompozíciójának (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) lényege, hogy a megfigyelt jövedelmi egyenlőtlenséget két összetevőre bontjuk. Az egyik egy strukturális rész, amely abból adódik, hogy a nőknek és a férfiaknak eltérőek azok a strukturális jellemzőik, amelyek hatással vannak a jövedelmükre (pl. foglalkozási struktúra, iskolai végzettség szerinti összetétel, munkatapasztalat stb.), vagyis ez az a jövedelmi különbség, amely akkor is fennállna, ha nem lenne diszkrimináció. A másik összetevő egy diszkriminációs rész, amelyet úgy foghatunk föl, mint az a különbség, amely a nők negatív diszkriminációjából következik, vagyis amely akkor is fennállna, ha a nők fenti strukturális jellemzői megegyeznének a férfiakéival.

A dekompozíció során első lépésben regresszióelemzés segítségével meghatározzuk, melyek azok a strukturális paraméterek, amelyek az egyén jövedelmét meghatározzák. A jövedelmi egyenlőtlenséget a férfiak és a nők átlagos jövedelmének logaritmusai közötti különbségként definiáljuk:

$$\Delta \ln(Y) = \ln(Y^F) - \ln(Y^N).$$

A regresszióelemzést férfiakra és nőkre külön-külön elvégezve a férfiak és a nők átlagos jövedelmét, azaz a fenti kifejezésben szereplő $\ln(Y^F)$ és $\ln(Y^N)$ összetevőket a következő regressziós egyenletekkel írhatjuk fel:

$$\ln(Y_i^F) = X_i^F \beta^F + \varepsilon_i^F, \text{ a férfiakra, illetve}$$

$$\ln(Y_i^N) = X_i^N \beta^N + \varepsilon_i^N \text{ a nőkre, és ezekből a vizsgált jövedelemátlagok:}$$

$$\ln(Y^F) = X^F \beta^F, \text{ illetőleg}$$

$$\ln(Y^N) = X^N \beta^N,$$

ahol Y a jövedelem, mint a regresszió függő változója, X a vizsgált magyarázó változók vektora, β pedig az egyes magyarázó változókhoz tartozó regressziós együtthatók vektora. Látható, hogy a férfiak átlagos

jövedelmét a lehetséges magyarázó változók férfiakra számított átlagának és a hozzájuk tartozó együttthatók szintén a férfiakra számított értékének a szorzataként határozzuk meg, és ezzel analóg a nők átlagos jövedelmének felírása is. Ezekből az összetevőkből – valamint abból a feltételezésből, hogy a férfiak jövedelme diszkriminációmentes, a nőké pedig hozzájuk képest diszkriminált – kiszámíthatunk egy teoretikus értéket, amely a nők elméleti átlagos jövedelmét mutatná abban az esetben, ha nem lennének diszkriminált helyzetben. Ehhez a magyarázó változók nőkre számított átlagát a férfiakra számított regressziós együttthatókkal kell megszoroznunk:

$$\ln(Y^N)' = X^N \beta^N.$$

E teoretikus segédmennyiség bevezetésével az átlagos jövedelem nemek közti egyenlőtlensége két különbség összegeként írható fel. Az első különbség,

$$\ln(Y^F) - \ln(Y^N)'$$

azt írja le, hogy mennyivel magasabb a férfiak átlagos jövedelme, mint amekkora a nők átlagos jövedelme lenne diszkrimináció nélkül, ez a különbség értelmezhető tehát egyfajta strukturális hatásként, amely abból adódik, hogy a nőknek mások a jövedelmet meghatározó egyéni jellemzőik, mint a férfiaknak. A jövedelmek közti különbség ezen felül fennmaradó részét írhatjuk a diszkrimináció számlájára; ennek a résznek a nagyságát a nők tényleges átlagjövedelme és a fenti elméleti átlagjövedelem közti különbség adja:

$$\ln(Y^N)' - \ln(Y^N).$$

A jövedelmi különbségek teljes felbontását tehát a következő egyenlet adja:

$$\ln(Y^F) - \ln(Y^N) = \{\ln(Y^F) - \ln(Y^N)'\} + \{\ln(Y^N)' - \ln(Y^N)\},$$

ahol az egyenlet jobb oldalát a regressziós egyenlet összetevőivel felírva az alábbi formulát kapjuk:

$$\begin{aligned} &= \{X^F \beta^F - X^N \beta^F\} + \{X^N \beta^F - X^N \beta^N\} \\ &= \{\beta^F (X^F - X^N)\} + \{X^N (\beta^F - \beta^N)\} \end{aligned}$$

Az összeg bal oldalán szereplő rész tehát a strukturális rész, amely a férfiak és a nők strukturális jellemzői közti különbség és a férfiak – hipotetikusan diszkriminációmentes – együttthatóinak a szorzataként áll elő. Ezt a részt – tekintve, hogy a férfiak és a nők jellemzői közti különbségből adódik – szokás a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenség „megmagyarázott” részének is tekinteni. (Persze más kérdés, hogy a strukturális jellemzőkben mutatkozó különbség valóban csak abból adódik-e, hogy a férfiak és a nők egyszerűen mások, vagy pedig

itt is megjelenik-e valamiféle diszkrimináció, például az eltérő iskolázottság adódhat-e az eltérő iskoláztatási esélyekből. Ezt a kérdést jelen tanulmányban nem vizsgáljuk, hanem a strukturális jellemzők különbségeit adottnak tekintjük.) Az összeg második tagja pedig azt mutatja meg, hogy a nők – adott strukturális jellemzők mellett – mennyivel keresnek kevesebbet, mint amennyit a férfiak keresnének ugyanilyen strukturális jellemzőkkel; ezt a mennyiséget a nők strukturális jellemzőinek átlaga és a férfiak és a nők regressziós együttthatói közti különbség szorzataként kapjuk meg.

A szakirodalom az egyenlőtlenségek Oaxaca-Blinder dekompozíciójának számos módosítását, kiterjesztését ismeri. Ezek közt vannak olyanok, amelyek „egyszerű” elemzési kérdésekre keresnek módszertani választ, mint például a nemzetközi összehasonlításokban a strukturális és a diszkriminációs összetevők további felbontása országon belüli és országok közötti részekre (Juhn – Murphy – Pierce, 1993). Más módosítások a módszer elméleti alapfeltevéseit fogalmazzák át, például azt a hipotézist, amely szerint a férfiak jövedelme diszkriminációmentes, és hozzájuk képest diszkriminált a nőké, azzal a hipotézissel helyettesítik, miszerint létezik egy elméleti diszkriminációmentes jövedelem, amihez képest a férfiak pozitívan, a nők negatívan diszkrimináltak, és ennek megfelelően módosítják a modell matematikai megoldását (Cotton, 1988). Jelen tanulmányban nem alkalmazzuk ezeket a módosított eljárásokat, elemzésünket a fent bemutatott alapmodell alapján végezzük.

A módszernek viszonylagos bonyolultsága mellett két jelentős előnye is van. Az egyik, hogy segítségével számszerűsíthető a diszkrimináció mértéke, vagyis, hogy a nők alacsonyabb jövedelme mennyiben tekinthető a nőkkel szembeni negatív diszkrimináció következményének. A másik fontos jellemzője, hogy a regresszioelemzésből származó paraméterek segítségével nemcsak azt határozhatjuk meg, hogy az egyes egyéni jellemzők milyen mértékben befolyásolják a jövedelmet a férfiak és a nők esetében, hanem azt is, hogy ezen jellemzők közül melyek azok, amelyek a nemek közti jövedelmi különbségek strukturális részéért felelősek inkább, és melyek azok, amelyek alapján erősebb a nőkkel szembeni diszkrimináció mértéke.

Jövedelmi egyenlőtlenségek

Az átlagos havi nettó jövedelem nagysága a mintába bekerült férfiak körében 108 043 forint, ami 19,3 százalékkal magasabb, mint a nők 90 576 forintos havi átlagjövedelme. A későbbi regressziós elemzés számára megszürt mintán a jövedelmek közti különbség

ennél valamivel alacsonyabb, mindössze 16,4 százalék (1. táblázat). Ezzel a fizetési rátával európai összehasonlításban Magyarország közepes helyet foglal el: a legalacsonyabb különbségeket Portugáliában, Olaszországban és Belgiumban mérhetjük (6,5%, 6,8%, illetve

1. táblázat

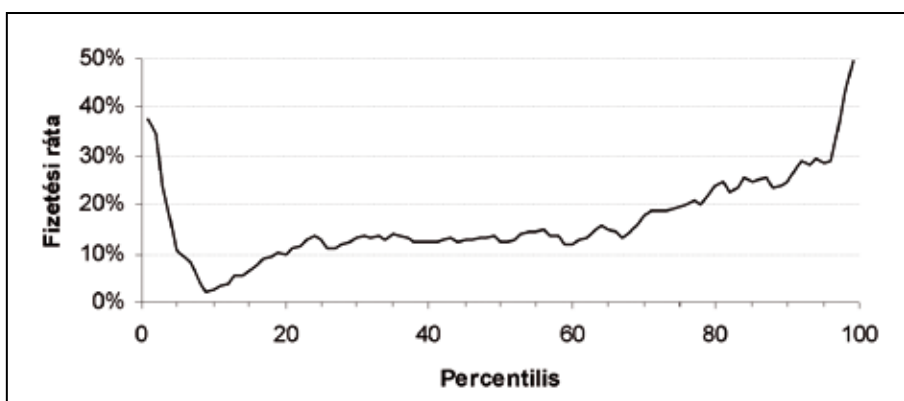
Átlagos havi nettó jövedelem

Neme	Szűrt minta	Teljes minta
nő	92 646	90 576
férfi	107 819	108 043
Fizetési ráta	16,4%	19,3%

7,7%), míg a miénknél jóval nagyobb a nemek közti egyenlőtlenség például Németországban, Hollandiában és az Egyesült Királyságban (21%, 22,1% és 26,5%) (Belbo et al., 2003, 7. o.).

A jövedelemeloszlás különböző pontjain a fizetési ráta jelentősen eltérhet ettől az átlagos képtől: általában jellemző, hogy minél magasabb jövedelmi kategóriát vizsgálunk, annál nagyobb a különbség a férfiak és a nők jövedelme között. Ezt a percentilisek vizsgálatával szemléltethetjük a legjobban. A férfiakat és a nőket külön-külön sorba rendezzük a nettó havi jövedelmük nagysága szerint, majd 100 egyforma számosságú csoportba (percentilisbe) soroljuk őket. Ekkor mind a férfiak, mind pedig a nők legalacsonyabb jövedelmű 1 százaléka kerül az első percentilisbe, a következő legalacsonyabb jövedelmű 1 százaléknyi csoport a másodikba és így tovább. A fizetési rátát ezután

A fizetési ráta percentilisenként a teljes mintában

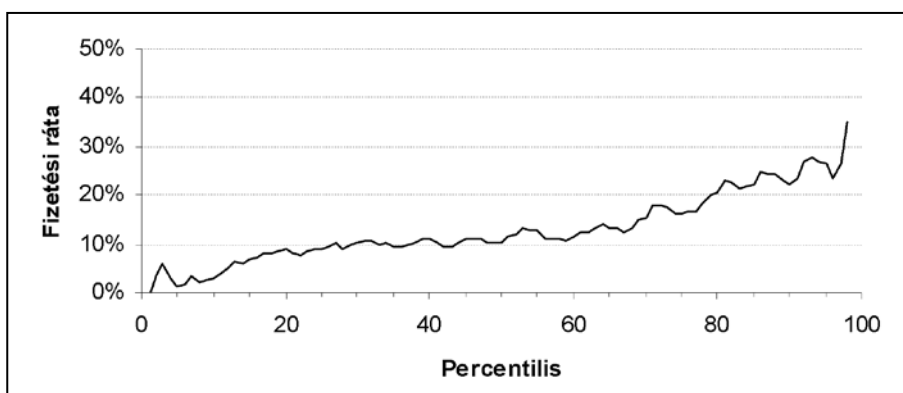


percentilisenként külön-külön kiszámíthatjuk, vagyis az adott percentilisbe került nők jövedelmét az ugyanabba a percentilisbe kerülő férfiak jövedelméhez viszonyítjuk, így azt vizsgálhatjuk, hogy a férfiak és a nők jövedelme közti különbség mennyire függ attól, hogy a külön-külön vett jövedelemeloszlás melyik pontján vagyunk (1. ábra).

A szűrt mintán egyértelműen megfigyelhető az emelkedő trend, vagyis a jövedelmek növekedésével együtt nő a különbség is az adott jövedelmi percentilisbe tartozó férfiak és nők között. Míg a legalacsonyabb jövedelemszinteken minimális a különbség, addig a legfelső szinteken a férfiak már jelentősen többet keresnek a nőknél: a legmagasabb percentilisbe tartozó férfiak jövedelme 35 százalékkal haladja meg a legtöbbet kereső nők jövedelmét (2. ábra).

2. ábra

A fizetési ráta percentilisenként a szűrt mintában



A teljes mintán ez az emelkedő trend nagyjából a tizedik percentilistől felfelé rajzolódik ki, addig azonban egy ellentétes irányú, csökkenő trendet láthatunk: a férfiak jövedelme a legalsó kategóriákban haladja meg a leginkább a nőket, és a jövedelem emelkedésével csökken a különbség a férfiak és a nők között.

1. ábra

A két ábra közti eltérés magyarázata, hogy a pályakezdők, valamint a részmunkaidősök kiszűrésével tulajdonképpen az alacsonyabb jövedelmű csoportokat szűrtük ki a mintából. A 2. ábra így voltaképpen az 1. ábrának a kinagyított változata, amelyből kihagytuk az alacsonyabb jövedelmi percentiliseket, és a maradékot osztottuk be újra száz csoportba. Akármelyik ábrát vizsgáljuk azonban, összességében mindenképp megállapítható, hogy az alacsonyabb jövedelmű

csoportokban kisebb, a magasabb jövedelmű csoportokban pedig nagyobb a férfiak és a nők közti egyenlőtlenség mértéke. Az alábbiakban azt vizsgáljuk, hogy a munkaerőpiac különböző dimenziók szerinti strukturális tényezői hogyan befolyásolják ezt az egyenlőtlenséget. A férfiak és a nők különféle csoportokon belüli átlagos jövedelme közti eltérés részletes leíró elemzésétől terjedelmi okokból itt eltekintünk, pusztán röviden összefoglaljuk a kutatás főbb megállapításait, ezt követően térünk rá a dekompozíciós modell eredményeinek értelmezésére.

Demográfiai különbségek

Minél inkább urbanizált egy település, annál magasabb az ott élők átlagos jövedelme, emellett minél magasabban áll egy település a hierarchiában, annál kisebb (arányait tekintve) a különbség a férfiak és a nők jövedelme között.

Területi elhelyezkedés tekintetében a legnagyobb egyenlőtlenségeket Pest megye mutatja; a legkisebb egyenlőtlenségeket Tolna megyében mérhetjük, ahol csak 3 százalék a fizetési ráta mértéke. Tolna megye egyébként a jövedelemszint tekintetében is az utolsó helyen áll.

Általános feltételezés, hogy az egyén által szerzett jövedelem az életkor előrehaladtával emelkedik. Jelen kutatásunk során ezt a trendet némiképpen megtörni látjuk: a 35–39 éves korcsoportig valóban emelkedik korcsoportonként az átlagos jövedelem, aztán a 40–44 éves korcsoportban visszaesik, majd innen újra növekszik az életkor emelkedésével. Erre a jelenségre feltételezésünk szerint a kohorsz-hatás lehet a magyarázat: a 40–44 éves korcsoport tagjai még a rendszerváltozás előtt befejezték tanulmányaikat, és munkába álltak, míg a 30–35 évesek között viszonylag magasabb arányban található olyanok, akik a rendszerváltozás után kezdtek dolgozni. (A fiatalabb korosztályok értelemszerűen csak a rendszerváltozás után kezdték el dolgozni, míg az idősebbek már mind dolgoztak a rendszerváltozáskor.) Valószínűsíthető, hogy azokon a munkahelyeken, amelyek a rendszerváltozás után, már a piacgazdaság feltételei közt jöttek létre, magasabb a kezdő fizetés, mint azokon, amelyek már régebben is léteztek. Így egyének szintjén vizsgálva valóban igaz lehet, hogy az életkor emelkedésével nő a jövedelem, míg a különböző korcsoportokat egy keresztmetszeti vizsgálatban statikusan szemlélve azt látjuk, hogy egy adott korcsoportban alacsonyabb a jövedelem, mint a nála fiatalabb csoportban.

A legmagasabb jövedelemmel a 35–39 éves férfiak rendelkeznek (120 ezer forint), és ebben a csoportban a legnagyobb (27,7 százalék) az egyenlőtlenség mértéke.

Szintén a gyermekvállalásnak a nők jövedelmére

gyakorolt negatív hatását mutatja, hogy egy-egy korcsoporton belül mekkora jövedelemmel rendelkeznek a gyermektelen és az egygyermekes nők. A jövedelmi egyenlőtlenségek szempontjából kiemelkedő 35–39 éves korcsoportban azt tapasztaljuk, hogy a gyermektelen nők jövedelme nettó tízezer forinttal magasabb átlagosan, mint az egygyermekes anyáké, és hasonló különbségeket figyelhetünk meg a fiatalabb korcsoportokban is.

A foglalkozási struktúrával összefüggő különbségek

Jelentős mértékben befolyásolja a jövedelmek nagyságát a munkahely gazdasági ágazata. Az átlagosan legmagasabb jövedelmet nyújtó Pénzügyi tevékenység ágazatban dolgozó férfiak éppen a duplájával keresnek többet a legalacsonyabb jövedelmet biztosító Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás ágazatban dolgozó társaiknál.

A gazdasági ághoz hasonlóan a foglalkozások besorolása szerinti csoportok között is jelentős különbségeket találunk az egyes csoportok átlagos jövedelme között. Mind a férfiak, mind a nők a Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők csoportban keresik a legtöbbet: a nők átlagosan 143 ezer, a férfiak 174 ezer forintot.

A fizetési ráták tekintetében jóval egységesebbek a foglalkozási csoportok, mint a gazdasági ágak. Mindössze egy csoportban, a Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások csoportjában kiegyenlített a férfiak és a nők jövedelme. A legnagyobb különbséget az Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások csoportjában találjuk, itt a férfiak jövedelme a nőkének több mint másfélszerese

A képzettséggel összefüggő különbségek

Az iskolai végzettség egyértelmű pozitív összefüggést mutat a jövedelemmel mind a férfiak, mind a nők esetében. Ezzel szemben az, hogy az iskolai tanulmányok befejezése után valaki szerzett-e más képesítést, a jelek szerint inkább segíti a nőket a magasabb jövedelem elérésében.

Munkatörténettel, munkakörülményekkel kapcsolatos különbségek

Cégméret szerint a legmagasabb jövedelmet az 5000 főnél többet foglalkoztató cégek alkalmazottai keresik, de átlag feletti a 250-500 fős, az 500-1000 fős és az 1000-2000 fős cégeknél dolgozók jövedelme is. A legmagasabb jövedelmi egyenlőtlenségeket az 5000 főnél nagyobb, a 250-500 fős, valamint a 2000-5000 főt foglalkoztató cégek esetében mértük.

Érdekes módon az a körülmény, hogy az adott munkahelyen van-e kollektív szerződés, várakozásainkkal ellentétben nem csökkenti, hanem növeli a férfiak és a nők jövedelme közti különbséget. A jelenség magyarázata (legalábbis részben) az lehet, hogy a kollektív szerződés megléte azokban az ágazatokban jellemző leginkább, ahol egyébként jelentős különbség mutatkozik a férfiak és a nők jövedelme között.

A munkanélkülivé válásnak eredményeink szerint egyértelmű negatív hatása van a később szerzett jövedelemre: azok, akik még egyszer sem voltak munkanélküliek, jóval magasabb jövedelemmel rendelkeznek, mint akik már igen. Ugyanakkor, míg a férfiak esetében nincs jelentős különbség az egyszeri, illetve a többszöri munkanélküliek között, a nők körében azoknak az átlagos jövedelme, akik már kétszer vagy többször is voltak munkanélküliek, mintegy 15 ezer forinttal kevesebb, mint akik még csak egyszer.

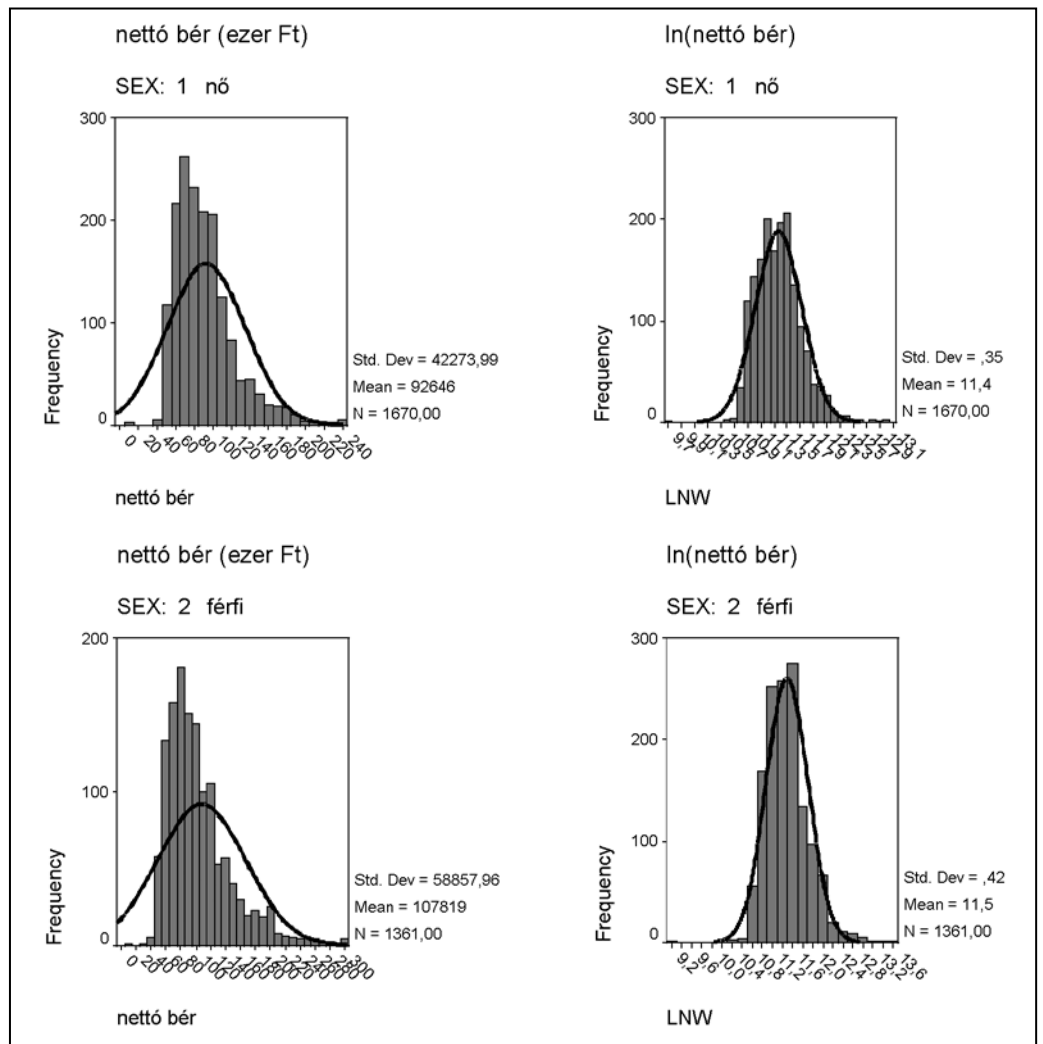
A jövedelmi egyenlőtlenség komponensei

Tanulmányunk eddigi részében a jövedelem nagyságát befolyásoló tényezőket, illetve ezen tényezőknek a férfiak és a nők közti jövedelmi egyenlőtlenségére gyakorolt hatását külön-külön vizsgáltuk. Az alábbiakban a különféle strukturális jellemzők együttes hatását vizsgáljuk, vagyis azt a kérdést állítjuk elemzésünk középpontjába, hogy a vizsgált tényezők együttesen milyen komplex hatást gyakorolnak a jövedelemre, illetőleg hogy az egyes tényezők hatása mennyiben járul hozzá a jövedelmi egyenlőtlenségek strukturális részéhez, és mennyiben ahhoz a részhez, amely a nőkkel szembeni diszkrimináció következménye.

Az elemzésben a jövedelmet egy regressziós modellben a fent vizsgált tényezők függvényeként írjuk fel. Mivel a jövedelem eloszlása közelítőleg lognormális (azaz a jövedelem logaritmusának az eloszlása közelíthető a normál eloszlással, lásd 3. ábra), a regressziós modell függő változójaként a jövedelmek logaritmusát használjuk (3. ábra).

3. ábra

A nettó bér és természetes logaritmusának hisztogramja



A regressziószámításból származó paramétereket a fentebb bemutatott egyenletekbe behelyettesítve megkapjuk az egyes tényezőknek a jövedelemre gyakorolt hatását, amit százalékban kifejezve bonthatunk fel a strukturális és a diszkriminációs hatásra.

Mivel az alkalmazott eljárás, az Oaxaca-Blinder dekompozíció szempontjából nem maguk a regressziós paraméterek az érdekesek (amik egyébként a regressziós elemzéseknél általában maguk jelentik az elemzés végeredményét), hanem a belőlük számított strukturális és diszkriminációs hatások, az alábbiakban a modell

részletes bemutatása helyett az ezen hatásokra vonatkozó eredményeket vesszük szemügyre.

A következő táblázatokban a vizsgált strukturális tényezők első kategóriáját tekintjük referenciakategóriának. A regressziós modell szempontjából ez annyit jelent, hogy a végeredményként a jövedelem becslt nagyságát adó regressziós paramétereket ezen kategóriához viszonyítva számítjuk ki, vagyis azt vizsgáljuk, hogy a referenciakategóriához képest mennyivel fog valaki többet vagy kevesebbet keresni, ha a vizsgált tényező szempontjából az adott kategóriában van. A településtípus esetén például Budapest képviseli a referencia-kategóriát, és a megyeszékhelyhez tartozó regressziós paraméter azt mutatja, hogy egy megyeszékhelyen lakó munkavállaló mennyivel keres többet vagy kevesebbet egy budapestinél.

A referenciakategória használata egyúttal azt is jelenti, hogy az egyenlőtlenségek dekompozíciójában ezekre a kategóriákra nem értelmezhető a strukturális és a diszkriminációs hatás, ezért a táblázatokban az első sort üresen hagytuk. A hatásokat százalékban, előjelesen fejezzük ki, amik azt mutatják, hogy az adott hatás eredményeként a férfiak jövedelme hány százalékkal lenne magasabb vagy alacsonyabb, mint a nőké.

Az összes tényező együttes figyelembevételével a modell végeredménye szerint a strukturális hatások eredője -3%, azaz, ha nem lenne negatívan diszkriminált a nők jövedelme, pusztán a strukturális hatások következtében a férfiak jövedelmének kellene három százalékkal alacsonyabbnak lennie. A diszkriminációs hatások eredője ezzel szemben +18%, így állhat elő az a helyzet, hogy a férfiak átlagjövedelme mintegy 16 százalékkal magasabb a nőkéénél. A következőkben sorra vesszük az elemzésbe bevont tényezőket, és megvizsgáljuk, hogy mennyivel járulnak hozzá a végeredményként adódó -3 százalékos strukturális és a +18 százalékos diszkriminációs hatáshoz. Az eredmények értelmezésekor azonban fontos szem előtt tartanunk, hogy itt nem az egyes tényezők külön-külön vett hatását vizsgáljuk, hanem az együttes hatáshoz való hozzájárulásukat.

A demográfiai tényezők hatása

A lakóhely településtípusa csak kismértékben járul hozzá mind a strukturális, mind a diszkriminációs hatáshoz. Az egyéb városok körében a hatás nem is értelmezhető; a megyeszékhely hatása összességében 3,4 százalék (ennyivel lenne magasabb a férfiak átlagjövedelme, ha megyeszékhelyen lagnak, nem pedig Budapesten), ebből 0,1 százalék a strukturális, és 3,3 százalék a diszkriminációs hatás (2. táblázat).

2. táblázat

A településtípus hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Budapest	-	-	-
Megyeszékhely	0,1%	3,3%	3,4%
Egyéb város	-	-	-
Község	0,1%	0,1%	0,2%

A területi elhelyezkedés hatása a strukturális hatást tekintve elhanyagolható. A diszkriminációs hatás szempontjából két megye, Vas és Baranya emelkedik ki 3,1 százalékos, illetve 2,3 százalékos hatással. A két megye közt azonban jelentős különbség, hogy míg Baranyában a negatív strukturális hatás csökkenti a férfiak és a nők közti egyenlőtlenséget, addig Vas megyében a strukturális hatás – ha csak kismértékben is – erősíti a diszkrimináció hatását (3. táblázat).

3. táblázat

A megye hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Budapest	-	-	-
Baranya	-0,8%	2,3%	1,5%
Bács-Kiskun	-0,3%	0,6%	0,3%
Békés	0,1%	1,1%	1,2%
Borsod-Abaúj-Zemplén	-0,4%	-2,4%	-2,8%
Csongrád	0,0%	-0,2%	-0,2%
Fejér	0,1%	0,3%	0,4%
Győr-Moson-Sopron	-0,1%	1,1%	1,0%
Hajdú-Bihar	0,0%	0,0%	0,0%
Heves	-0,1%	-0,4%	-0,5%
Komárom-Esztergom	-0,2%	0,0%	-0,3%
Pest	0,0%	-1,3%	-1,3%
Somogy	0,0%	-0,1%	-0,1%
Szabolcs-Szatmár-Bereg	0,0%	-0,5%	-0,5%
Jász-Nagykun-Szolnok	0,1%	0,1%	0,2%
Tolna	0,5%	-0,6%	-0,1%
Vas	0,1%	3,1%	3,2%
Veszprém	-0,2%	0,2%	0,0%
Zala	0,5%	-1,9%	-1,4%

Az életkornak a jövedelmek egyenlőtlenségére gyakorolt hatását vizsgálva azt tapasztaljuk, hogy a legfiatalabb, 25–29 éves korcsoporthoz viszonyítva

valamennyi korcsoport csökkenti a jövedelmi egyenlőtlenségeket, méghozzá minden esetben a negatív előjelű diszkriminációs hatás következtében. Ez az eredmény azt mutatja, hogy az életkor előrehaladtával nemhogy nőne, de csökken a nőkkel szembeni diszkrimináció. (4. táblázat)

4. táblázat

Az életkor hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
25–29 éves	–	–	–
30–34 éves	0,2%	–5,2%	–5,0%
35–39 éves	0,2%	–3,1%	–2,9%
40–44 éves	0,0%	–3,4%	–3,4%
45–49 éves	–0,3%	–4,9%	–5,1%
50–55 éves	0,7%	–11,1%	–10,5%

Szintén a jövedelmi egyenlőtlenségek ellenében hat a gyermekvállalás: a negatív strukturális hatást erősíti a szintén negatív előjelű diszkriminációs hatás. Habár ez az eredmény ellentmondani látszik annak a megállapításnak, miszerint a gyermekesek körében magasabb a fizetési ráta, mint a gyermekteleneknél, vagyis a gyermekkel rendelkező nők arányait tekintve nagyobb mértékben keresnek kevesebbet a szintén gyermekkel rendelkező férfiaknál, mint a gyermektelen nők a gyermektelen férfiaknál, valójában csak arról van szó, hogy ezt a megállapítást pusztán a gyermekek száma és a jövedelem vizsgálata alapján tesszük, amely számos más tényező hatását is magában foglalhatta, itt pedig a gyermek meglétének a jövedelmi egyenlőtlenséghez a többi tényező mellett hozzájárulását vizsgáljuk (5. táblázat).

5. táblázat

A gyermek létének hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Nincs gyereke	–	–	–
Van gyereke	–1,4%	–6,7%	–8,0%

A foglalkozási struktúra tényezőinek hatása

A gazdasági szférát vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a versenyszférához viszonyítva, mind a közszféra, mind pedig a nonprofit szektor csökkenti a jövedelmi egyenlőtlenséget. Habár a közszférában pozitív strukturális hatás érvényesül, ezt a valamivel erősebb negatív irányú diszkriminációs hatás ellensúlyozza, míg a nonprofit szektorban a strukturális és a diszkriminációs hatás is enyhén negatív (6. táblázat).

6. táblázat

A gazdasági szféra hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Versenyszféra	–	–	–
Közszféra	3,8%	–4,9%	–1,3%
Non profit szektor	–0,3%	–1,0%	–1,4%

A gazdasági ágak közül sehol nem tapasztalhatunk jelentős mértékű diszkriminációs hatást, a hatások eredője jellemzően a strukturális hatásnak köszönhető. A jövedelmi egyenlőtlenségekre gyakorolt negatív hatás szempontjából kiemelkedő az Egészségügyi, szociális ellátás ágazat, amely a gyenge pozitív diszkriminációs hatás mellett –44 százalékos, negatív előjelű strukturális hatást mutat. Ennek magyarázata, hogy az ágazaton belül a nők esetében az átlagos jövedelem valamivel a teljes népességbeli átlag fölött van, míg az itt dolgozó férfiak jövedelme alacsonyabb az átlagos férfijövedelemnél, ugyanakkor a nőknek jóval nagyobb hányada dolgozik ebben az ágazatban, mint a férfiaknak. Ennek következtében az ágazatbeli átlagjövedelem jövedelem emeli a nők jövedelmének teljes népességbeli átlagát, miközben csökkenti a férfiakét. Szintén erős negatív, vagyis a jövedelmi egyenlőtlenségeket csökkentő strukturális hatást tapasztalunk az Oktatás ágazatban, ahol a magyarázat is hasonló, mint az Egészségügyi, szociális ellátás esetében.

Jelentős mértékű, 20%-ot meghaladó pozitív strukturális hatást szintén két ágazat esetén tapasztalunk, az Építőipar, valamint a Szállítás, raktározás, posta, távközlés ágazatokban. Ezeknél valamivel gyengébb, 11% körüli strukturális hatást mutat három további ágazat: a Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása, a Gép, berendezés gyártása, valamint az Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás (7. táblázat).

A foglalkozási csoportokban a Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők csoportjához viszonyítva erős pozitív strukturális hatást mutat az Ipari és építőipari foglalkozások, valamint a Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők csoportja. A jövedelmi egyenlőtlenségek strukturális összetevőjét két foglalkozási csoport, az Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások és az Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások csoportja csökkenti jelentős mértékben. Az egyenlőtlenség diszkriminációból eredő részére a Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások csoportja kivételével valamennyi foglalkozási csoport negatív hatással van (8. táblázat).

A gazdasági ágak hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	–	–	–
Bányászat	4,7%	0,1%	4,8%
Élelmiszer, ital, dohány gyártása	9,3%	–0,1%	9,2%
Textília, textiláru gyártása	–9,6%	1,1%	–8,6%
Bőrtermék, lábbeli gyártása	–1,8%	0,1%	–1,7%
Fafeldolgozás	3,7%	0,0%	3,6%
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	3,4%	0,7%	4,1%
Vegyí anyag, termék gyártása	0,4%	–0,8%	–0,4%
Gumi-, műanyag termék gyártása	–1,8%	0,1%	–1,7%
Egyéb nemfém ásványi termék gyártása	–5,6%	0,4%	–5,2%
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása	11,2%	–0,7%	10,5%
Gép, berendezés gyártása	11,2%	–0,1%	11,0%
Villamos gép, műszer gyártása	8,1%	0,5%	8,6%
Járműgyártás	8,5%	–0,2%	8,3%
Máshová nem sorolt feldolgozóipar	2,0%	–0,3%	1,6%
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	3,8%	0,5%	4,3%
Építőipar	26,0%	0,2%	26,3%
Kereskedelem, járműjavítás	–13,4%	1,3%	–12,3%
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	–2,0%	–0,1%	–2,1%
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	32,1%	0,2%	32,3%
Pénzügyi tevékenység	–7,4%	–0,7%	–8,1%
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	11,2%	1,5%	12,8%
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	9,6%	0,5%	10,1%
Oktatás	–33,3%	–1,0%	–33,9%
Egészségügyi, szociális ellátás	–43,9%	2,6%	–42,5%
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	1,9%	–0,3%	1,6%

A foglalkozási csoportok hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdaság	–	–	–
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás	–5,5%	–7,2%	–12,3%
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	–20,1%	–7,9%	–26,4%
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	–15,9%	–9,5%	–23,9%
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	4,6%	–7,0%	–2,7%
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	6,5%	1,2%	7,8%
Ipari és építőipari foglalkozások	41,6%	–4,6%	35,0%
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	24,4%	–2,2%	21,7%
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	–8,3%	–0,9%	–9,1%

A munkahelyi státusoknak a jövedelmi egyenlőtlenségek alakulására gyakorolt hatását vizsgálva megállapíthatjuk, hogy ezek a státusok szintén inkább az egyenlőtlenség strukturális, és csak kisebb részben a diszkriminációból eredő hatásához járulnak hozzá. A fizikai munkások csoportjához viszonyítva a legjelentősebb strukturális hatás a szellemi, adminisztratív munkát végzők csoportjában érvényesül, negatív előjellel. Viszonylag erős pozitív strukturális hatást mérünk a vezető beosztásúak csoportjában, ami a férfiak magasabb arányából adódik, miközben itt negatív a diszkriminációs hatás, ami viszont annak az eredménye, hogy a vezető beosztásban dolgozókon belül a teljes népességbeli átlaghoz képest alacsonyabb a különbség a férfiak és a nők jövedelme között (9. táblázat).

9. táblázat

A munkahelyi státus hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Fizikai munkás	–	–	–
Szellemi, adminisztratív	–13,5%	1,9%	–11,8%
Vezető	5,2%	–1,8%	3,3%
Egyéb	0,9%	1,0%	1,9%

A képzettség hatása

Az iskolai végzettség kategóriái közül összesített hatását tekintve a szakmunkásképzőt végzettek csoportja emelkedik ki, amely 15 százalékkal növeli a jövedelmi egyenlőtlenséget a férfiak javára, azonban ez a hatás csaknem teljes egészében a strukturális hatás következménye. Az érettségizettek és a felsőfokú végzettségűek csoportjában a strukturális hatás negatív (láttuk, hogy a nők a férfiaknál nagyobb arányban rendelkeznek ilyen végzettséggel, és hogy az ilyen végzettség magasabb jövedelmet biztosít, vagyis diszkrimináció hiányában itt indokolt lenne, hogy a nők magasabb átlagjövedelemmel rendelkezzenek), ezt a hatást azonban csaknem kioltja, vagy ellenkező előjelűre is fordítja a viszonylag magas, pozitív előjelű diszkriminációs hatás (10. táblázat).

10. táblázat

Az iskolai végzettség hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Max. 8 ált.	–	–	–
Szakmunkásképző	13,7%	0,7%	14,5%
Érettségi	–9,3%	8,6%	–1,4%
Főiskola, egyetem	–8,6%	11,7%	2,0%

Az iskolai végzettségen felüli képesítések megszerzéséről megállapíthatjuk, hogy ha csak viszonylag kis mértékben is, de csökkenti a jövedelmi egyenlőtlenségeknek mind a strukturális, mind pedig a diszkriminációból eredő összetevőjét (11. táblázat).

11. táblázat

A további képesítés megszerzésének hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Nem szerzett képesítést	–	–	–
Szerzett képesítést	–0,3%	–4,3%	–4,6%

A munkakörülmények hatása

A foglalkoztatottak létszáma eredményeink szerint nem igazán járul hozzá érdemben a férfiak és nők közti jövedelmi egyenlőtlenség alakulásához. Ez alól két kategória képez kivételt: az 50–100 fős cégek, illetve a 2000–5000 főt foglalkoztató cégek – elsősorban a diszkriminációs hatásnak köszönhetően – összességében 4,2 százalékkal, illetve 5,7 százalékkal növelik az egyenlőtlenséget a férfiak javára (12. táblázat).

12. táblázat

A cégméret hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Tíznel kevesebb	–	–	–
10–20	0,9%	2,8%	3,7%
20–50	–1,8%	2,8%	0,9%
50–100	–0,3%	4,6%	4,2%
100–250	0,7%	0,3%	1,0%
250–500	0,5%	0,1%	0,6%
500–1000	1,0%	0,3%	1,3%
1000–2000	0,4%	0,2%	0,7%
2000–5000	1,6%	4,1%	5,7%
5000-nél több	–0,6%	0,3%	–0,3%

A nők aránya a munkahelyen szemlátomást egyfajta „antidiszkriminációs” hatást fejt ki. Miközben a jövedelmi egyenlőtlenségek strukturális részéhez való hozzájárulása viszonylag alacsony, a női alkalmazottak aránya a 0–20 százalékos aránnyal jellemezhető munkahelyekhez viszonyítva mindenhol negatív diszkriminációs hatást mutat, azaz csökkenti a jövedelmek egyenlőtlenségét. A legerősebb, –18 százalékos negatív hatást azoknál a cégeknél tapasztalhatjuk, ahol a nők aránya a dolgozókon belül 60-80 százalék közötti (13. táblázat).

13. táblázat

A női alkalmazottak arányának hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
0–20%	–	–	–
20–40%	2,9%	–4,5%	–1,7%
40–60%	–0,4%	–11,7%	–12,0%
60–80%	–0,3%	–18,0%	–18,3%
80–100%	–1,4%	–13,2%	–14,4%

A munkába állás óta eltelt évek száma erős diszkriminációs hatást mutat, amit a 11–20 éve dolgozók csoportjáig tovább erősít a pozitív strukturális hatás is. A 21 éve vagy régebben dolgozóknál a strukturális hatás negatív ugyan, de a diszkrimináció hatását csak csökkenteni tudja, ellensúlyozni nem. A diszkriminációs hatás egészen a 21–30 éve dolgozók csoportjáig folyamatosan erősödik, ami arra utal, hogy a munkával töltött évek számának emelkedésével a férfiak jövedelme sokkal gyorsabb ütemben növekszik, mint a nőké (14. táblázat).

14. táblázat

A munkába állás óta eltelt idő hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
0–3 év	–	–	–
4–7 év	3,2%	3,7%	7,0%
8–10 év	6,1%	6,9%	13,4%
11–20 év	14,1%	30,0%	48,4%
21–30 év	–8,7%	38,9%	26,8%
31+ év	–12,7%	30,8%	14,1%

A munkahelyváltások számának csekély hatása van a jövedelmek egyenlőtlenségére. Az egyszeri munkahelyváltás valamelyest (3 százalékkal) csökkenti az egyenlőtlenségeket, nagyrészt a negatív diszkriminációs hatásnak köszönhetően. A négy alkalommal történő munkahelyváltás ezzel szemben növeli az egyenlőtlenséget, méghozzá teljes egészében a diszkriminációs hatás következtében (15. táblázat).

A kollektív szerződés megléte várakozásainkkal szemben növeli a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenséget, mégpedig annak is elsősorban a diszkriminációból eredő részét. Kisebb mértékben, de tendenciájában hasonló hatást fejt ki a szakszervezeti tagság is (16. táblázat, 17. táblázat).

15. táblázat

A munkahelyváltások számának hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Egyszer sem	–	–	–
Egyszer váltott	–0,5%	–2,3%	–2,9%
Kétszer	–0,4%	0,8%	0,4%
Háromszor	0,3%	0,6%	0,9%
Négyszer	0,0%	2,6%	2,6%
5 vagy több	0,9%	–1,9%	–1,0%

16. táblázat

A kollektív szerződés hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
nincs	–	–	–
van koll. szerz.	–0,4%	7,3%	6,8%

17. táblázat

A szakszervezeti tagság hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
nem	–	–	–
szakszervezeti tag	–0,1%	3,2%	3,1%

Következtetések

Elemzésünkben a férfiak és a nők jövedelme közti különbséget az Oaxaca-Blinder dekompozíció segítségével két részre bontottuk. A strukturális rész a különbségnek azt a részét mutatja, amely a férfiak és nők eltérő jellemzőinek a következtében akkor is fennállna, ha semmilyen diszkrimináció nem lenne. Ezzel szemben a diszkriminációs rész az a különbség, amely akkor is jelen lenne, ha a férfiak és a nők strukturális jellemzői teljes mértékben megegyeznének. (Itt hívjuk fel a figyelmet arra, hogy bár tanulmányunkban csupán a férfiak és a nők helyzetének összehasonlításával foglalkoztunk, az alkalmazott módszer – szükség esetén a megfelelő módosításokkal – bármilyen más csoport, például etnikai kisebbségek, vizsgálatában is alkalmazható.)

Magyarországon ma a jövedelmi ráta 16 százalékos, ami azt jelenti, hogy a férfiak jövedelme átlagosan ennyivel magasabb a nőkéénél. Ez az érték európai összehasonlításban nagyjából átlagosnak mondható. Az egyenlőtlenség felbontása azonban igen meglepő eredményt mutat: a strukturális hatások eredője negatív jövedelmi

rátát eredményez, ami azt jelenti, hogy diszkriminációtól mentes helyzetben, csak a strukturális hatások következményeként a férfiak átlagos jövedelme alacsonyabb lenne a nőkéénél. Ezt a strukturális hatást azonban nem csupán ellensúlyozza, hanem ellenkezőjére is fordítja az igen erőteljes diszkriminációs hatások összessége, így állhat elő az a helyzet, hogy végeredményben a nők átlagjövedelme 16 százalékkal alacsonyabb a férfiakénál. A jövedelmi egyenlőtlenségek csökkentését célzó törekvéseknek tehát elsősorban nem a nők strukturális helyzetének javítására, hanem a diszkriminatív bérezés tudatos visszaszorítására kell irányulnia.

Az alkalmazott dekompozíciós módszer azt is megmutatja, hogy a számos szóba jöhető strukturális tényező közül, amelyek befolyásolhatják az egyén által szerzett jövedelem nagyságát, melyek azok, amelyek leginkább felelősek a jövedelmekben megmutatkozó nemek közti egyenlőtlenségekért, ezen belül pedig mely tényezők járulnak hozzá inkább a különbségeknek a strukturális, és melyek a diszkriminációs részéhez.

A diszkriminációs hatás szempontjából négy tényező emelkedik ki a vizsgáltak közül. A munkahely gazdasági szférabeli elhelyezkedésének kategóriái közül a versenyszféra az, ahol a legmagasabb a nőkkel szembeni diszkrimináció – ehhez képest mind a közszférában, mind pedig a nonprofit szektorban történő munkavállalás csökkenti a diszkrimináció mértékét. Igen jelentős az iskolai végzettség diszkrimináló hatása is: egy nő minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, annál nagyobb mértékű diszkriminációval kell szembenéznie. A munkatapasztalat, vagyis a munkában töltött évek száma szintén erősíti a nőkkel szembeni diszkriminációt. Ez másként úgy is megfogalmazható, hogy a munkában töltött idő emelkedésével a férfiaknak jóval nagyobb ütemben emelkedik a jövedelmük, mint a nőknek. Végül pedig a munkahely gazdasági ágazata szerint is találunk – az iskolai végzettség és a munkában töltött időhöz képest kisebb mértékű – diszkriminációs hatást: például az egészségügyben dolgozó nőkkel szemben más gazdasági ágakhoz képest erőteljesebb jövedelmi diszkrimináció nyilvánul meg.

Ezek az eredmények további, célzott elemzésekhez szolgáltatathatnak kiindulási alapot – megmutatják, melyek azok a célcsoportok, amelyeken belül a nőkkel szembeni diszkriminációt részletesebben szükséges vizsgálni. Ugyanakkor eredményeink már önmagukban is alkalmasak lehetnek arra, hogy azonosítsuk a legjelentősebb csoportokat, ahol a legerőteljesebben nyilvánul meg a nőkkel szembeni diszkrimináció, így támpontot adhatnak olyan intézkedések meghozatalához, amelyek célja a jövedelmi egyenlőtlenségek csökkentése.

Felhasznált irodalom

- Belbo, Miriam et al.* (2003): Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression. European Commission, Employment and Social Affairs DG.
- Blinder, A.S.* (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. o.
- Cotton, J.* (1988): On the decomposition of wage differentials. *The Review of Economics and Statistics*, 70(2), 236–243. o.
- Juhn, C. – Murphy, K.M. – Pierce, B.* (1993): Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy*, 101 (3), 410–442. o.
- Kim, M. K. – Polachek, S.W.* (1994): Panel Estimates of Male-Female Earnings Functions. *The Journal of Human Resources*, 29 (2), 406–428. o.
- Miller, P. – Rummery, S.* (1991): Male-Female Wage Differentials in Australia: A Reassessment. *Australian Economic Papers*, 30 (56), 50–69. o.
- Oaxaca, R.L.* (1973): Male-Female Wage differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709. o.
- Wright, R.E. – Ermisch, J. F.* (1991): Gender Discrimination in the British Labour Market: A Reassessment. *The Economic Journal*, 101 (406), 508–522. o.

Cikk beérkezett: 2006. 11. hó

Lektor vélemény alapján javított: 2007. 3. hó

E SZÁMUNK SZERZŐI

Dr. Koncz Katalin, egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem; **Vanicsek Mária**, kutatásvezető, GKI Gazdaságkutató Zrt.; **Rigler András**, Ph.D. hallgató, ELTE; **Dr. Szerb László**, egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem; **Márkus Gábor**, Ph.D. hallgató, Pécsi Tudományegyetem; **Dr. Keszei Tamara**, egyetemi adjunktus, Budapesti Corvinus Egyetem; **Dr. Bauer András**, egyetemi docens, Budapesti Corvinus Egyetem; **Dr. Horváth Dóra**, egyetemi adjunktus, Budapesti Corvinus Egyetem; **Dr. Mitev Ariel Zoltán**, egyetemi adjunktus, Budapesti Corvinus Egyetem; **Rubóczky István**, nyugdíjas oszt. vez.; **Dr. Osman Péter**, kandidátus