

Téma:

**SZAKPOLITIKAI TANULMÁNY-
Nők és férfiak
jövedelemegyenlőtlensége
nemzetközi összehasonlításban**

Időszak:

Dátum:

2013. február 15.



SZÁZADVÉG
ALAPITVÁNY



SZÁZADVÉG
GAZDASÁGKUTATÓ KFT.



STRATEGOPOLIS
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI ÉS STRATÉGIAI KUTATÓ KFT.

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló.....	1
A nemek szerinti bérkülönbség elméleti megközelítései	4
Nemzetközi egyezmények és kezdeményezések	8
Nemzetközi összehasonlítás és mérési problémák	13
<i>OECD-adatok</i>	<i>13</i>
<i>Eurostat-adatok.....</i>	<i>14</i>
<i>A Világgazdasági Fórum adatai</i>	<i>16</i>
<i>Magyar statisztikák.....</i>	<i>16</i>
Magyarországi kutatások a férfiak és nők béregyenlőtlenségére vonatkozóan	18
Felhasznált irodalom	24

Vezetői összefoglaló

Számos nemzetközi és hazai kutatás is egyértelműen kimutatta, hogy **a nők munkaerő-piaci helyzete számottevően rosszabb a férfiakénál**. A nők és a férfiak között fennálló jövedelemegyenlőtlenség nemzetközi jelenség, **a nők még a fejlett gazdaságokban is csupán a férfiak keresetének 60-80 százalékát érik el** általában. **Mi lehet az oka** ennek az eltérésnek a modern társadalmakban, annak fényében, hogy a nemek közötti különbségtételt nagyszámú nemzetközi egyezmény és tagállami jogszabály tiltja a munkaerőpiacon?

A szakirodalomban általában az alábbi tényezőkre hívják fel a figyelmet: a tiltó rendelkezések ellenére még mindig jelenlévő nemek szerinti **munkahelyi diszkrimináció, a foglalkozások és ágazatok nemek szerinti szegregációja**, mely azonban nemcsak horizontális értelemben, hanem a beosztási hierarchiát tekintve is megjelenik (lásd üvegplafon-hatás), és amely hozzájárul **a nők munkájának és képzettségének alulértékeléséhez**. A **gazdasági és politikai vezető pozíciókban** továbbra is létszamarányuknál jelentősen **gyengébb a női jelenlét**, illetve érdekérvényesítő képesség. Ugyanakkor a **tradicionális**, illetve a társadalmi értékek és a szocializáció által továbbörökített **női szerepek** is munkaerő-piaci hátránnyá konvertálódhatnak, amennyiben **a családi kötelezettségeket** nehezen vagy **kevésbé sikerül összehangolni a munkahelyi feladatokkal**. A különböző tényezők országonként, térségenként, de akár egy személy életében is különbözőképpen kombinálódhatnak, illetve járulhatnak hozzá a nők férfiakkal szembeni bérhátrányához.

Ugyanakkor **a bérkülönbségek csökkentése számos gazdasági és főleg társadalmi haszonnal jár**. Egyrészt **hozzájárul a szegénység csökkentéséhez** (világszerte elterjedt jelenség a szegénység „női arca”), és egy igazságosabb társadalom megteremtéséhez. Másrészt azonban **gazdaságilag is „rentábilis”** a női-férfi keresetkülönbségek enyhítése. A női-férfi munkavállalók egyenlő bérezése **hozzájárulhat a gazdasági szempontból ideális munkaerő megtalálásához, képességeinek maximális kibontakoztatásához**, amely tekintetben érdemes figyelmet szentelni **a női adottságok hatékonyabb felhasználására** is. Mindemellett nem szabad azt sem elfelejteni, hogy a többek között az Európa 2020 stratégiában kiemelt célként szereplő **foglalkoztatás-növekedés eléréséhez is elengedhetetlen a női munkaerő pozíciójának javítása**. A kérdés továbbá olyan **hosszú távú problémákat is indukálhat**, mint a jövőben tömegesen jelentkező **női szegénység**. **Az alacsonyabb keresetek ugyanis alacsonyabb szociális jövedelmeket, többek között nyugdíjakat eredményeznek**, amit csak tetézik az a jelenség, hogy a nők foglalkoztatási rátája tartósan, mintegy tíz százalékkal elmarad a férfiakétól. Ez azt hozza magával, hogy pl. hazánkban, ahol a rendszerváltást követően egyébként is rengetegen elveszítették munkájukat, a jövőben növekedni fog a

nyugdíjjogosultságot nem szerzők aránya, amely beláthatatlan szociális feszültségekkel járhat.¹

A bérrés csökkentésére irányuló politikák alkalmazhatnak **közvetlen vagy közvetett** eszközöket is. A **közvetlen** eszközök a **bérezés törvényi szabályozására**, illetve annak hatékonyság-növelésére irányulnak, egyaránt kiterjesztve a törvény tilalmát a közvetett és a direkt nemek szerinti diszkriminációra. Ugyanígy irányulhatnak a politika válaszai a **bérrendszerek szabályozására** is, amelynek tekintetében a szakirodalom a kollektív alkuk rendszerének és a minimum bér megállapításoknak szán elsődleges szerepet a bérrés elleni küzdelemben. A szakpolitikai válaszok másik csoportja ugyanakkor **közvetetten** próbál meg hatást elérni, a **nőknek folyamatosabb foglalkozási lehetőségeket kínálva**, olyan eszközökkel, mint pl. a gyermekgondozási kapacitások fejlesztése, a gyermekgondozási szabadságok rövidítése vagy a fiatal lányok képzési- és karrierorientációjának befolyásolása.²

Mindazonáltal **nincsenek univerzálisan érvényes „receptek”** a nemek szerinti jövedelemegyenlőtlenségek csökkentésére, **ahogyan abban is bizonytalanságok tapasztalhatók, hogy mennyire összehasonlíthatók egyáltalán a különböző országok adatai.** A nemzetközi statisztikák összevetésének **számos korlátja van: sok a bizonytalanság a bér-és kereseti adatok tekintetében** (a tanulmányban alapvetően nem kezeljük külön a két fogalmat), **jelentős az évenkénti ingadozás az adatokban**, továbbá **különböznek az adatforrások és az alkalmazott módszerek is.**³ Mindennek következtében a nemzetközi felmérések, de még a hazai kutatások is **eltérő, egyes esetekben ellentmondó eredményekre jutnak** a bérrés nagyságára vonatkozóan.

A nemzetközi felmérésekben Magyarország olykor a rangsor elején, máskor a középmezőnyben helyezkedik el. Mindazonáltal **az elmúlt húsz évben jelentősen javítottunk pozíciónkon:** míg az EU-ban az 1990-es évek közepétől a 2000-es évek közepéig stagnáltak a nemek szerinti kereseti különbségek, addig nálunk érdemi csökkenés következett be. Míg az 1990-es évtized közepén a közepes bérrésű országok közé tartoztunk az Eurostat kategóriái szerint, addig tíz évvel később már az alacsony bérrésű országok közé sorolódtunk. Ezt a pozíciót többé-kevésbé tartottuk, és **a bérrésünk az EU-átlag körül** alakult az elmúlt időszakban is.

A tanulmányban a női-férfi jövedelemegyenlőtlenség mögött álló okokat térképezzük fel, illetve nemzetközi és hazai statisztikákat és tanulmányokat tekintünk át. A jelenséget megragadni próbáló **elméleti keretek bemutatása** után a **nemzetközi szabályozási**

¹ Frey Mária (2009): Az elmúlt évtized munkaerő-piaci változásainak értékelése nemek szerinti megközelítésben. Kapocs, 8 (1)

² Plantega, Janneke – Remery, Chantal (2006): The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries. European Commission

³ Koncz Katalin (2008): Nemek szerinti bér- és keresetkülönbség Magyarországon és az Európai Unióban. Munkaügyi Szemle 52 (4)

környezetet vizsgáljuk meg, majd **a nemzetközi és hazai statisztikák** jellemzőinek bemutatását követően a **hazai eredmények** prezentálására kerül sor.

A nemek szerinti bérkülönbség elméleti megközelítései

A nők férfiakénál rosszabb munkaerő-piaci pozíciója alapvetően két területen nyilvánul meg: **a nők a kereseti a piramis alján helyezkednek el**, vagyis az átlagnál kisebb keresetet biztosító foglalkozásokba tömörülnek (bár hazánkban a legalacsonyabb kereseti szinten a férfiak aránya 2003 óta meghaladja a nőkéét), illetve **ugyanazon foglalkozásokban a keresetük a férfiaké alatt marad**.⁴ A nemek szerinti keresetkülönbségek kialakulásában és fennmaradásában mind objektív, mind pedig szubjektív okok közrejátszanak. Bár a bérrest magyarázó tényezőkre nézve a hazai és a nemzetközi szakirodalom különböző válaszokat ad, abban egyetértés mutatkozik, hogy a **jelenség alapvetően három dimenzióban nyilvánul meg: lehet strukturális, értékelésbeli és diszkriminációs oka is**.⁵

Kezdetben egytényezős elméleti konstrukciók segítségével igyekeztek feltárni a férfi-női bér- és jövedelemegyenlőtlenség okait. Az 1970-es években a munkaerő-piaci szegregációval magyarázták a nemek szerinti bérrest. Ezt követően egyre inkább teret nyert a pusztán közgazdaságtani alapokon nyugvó **emberitőke-elmélet**, mely a nők kereseti hátrányát felhalmozott humántőkével magyarázza. Az elmélet szerint az egyének valamilyen tudástőkével rendelkeznek, amelyet tanulmányaik, illetve a munkában eltöltött évek alatt szereztek meg. Ez lényegében egy beruházásnak tekinthető, amelynek hozama a magasabb keresetben csapódik le. Ennek megfelelően minél többet tanul valaki, minél több, a piacon is értékelhető tudást és tapasztalatot szerez meg, annál nagyobb lesz a termelékenységé, amelyet a munkáltatók a magasabb bérezéssel fizetnek meg.⁶

A nők az emberitőke-elmélet szerint azért kerülnek a férfiaknál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozícióba, mert társadalmi szerepüknek megfelelően (vagyis arra készülve, hogy a gyermeknevelési feladatok céljából a munkaerő-piacról rövidebb vagy hosszabb időre távol maradnak) **a férfiaknál kevesebb emberi tőkét halmozhatnak fel**.⁷ Kevésbé foglalkoznak azzal, hogy magas és piacképes végzettséget halmozzanak fel, mivel a munkaerőpiactól való távollétüknek köszönhetően az előzetes befektetés kevésbé térülne meg, ezért a mind képzettségüket, mind munkahelyi tapasztalatukat tekintve lemaradnak a férfiak mögött. A kisebb humántőkével rendelkezőknek pedig, mivel **alacsonyabb termelékenységgel** rendelkeznek, **alacsonyabb bért** vagy jövedelmet szab ki a munkaerőpiac.

Az emberitőke-elmélet magyarázó erejét **azóta** sokan megkérdőjelezték, ugyanis a **társadalmi-gazdasági** feltételek elmúlt évtizedekben bekövetkezett **változásai növelték a nők humántőke szerzési aspirációit**, és számos országban – köztük hazánkban – a felsőfokú

⁴ Koncz (2008)

⁵ Koncz (2008)

⁶ Koncz (2011)

⁷ Koncz (2011)

oktatásban résztvevők között már többségbe is kerültek. Igaz, a leginkább piacképes szakmákban – mint az informatika vagy a műszaki tudományok – még mindig kevesebb a női hallgató.⁸ Emellett a munkahelyi tapasztalatszerzés tekintetében is csökkentek a férfi-női különbségek. Az emberitőke-elmélet továbbfejlesztett változata ezért a képzettségen, a továbbképzésben való részvételen és a munkatapasztalaton kívül olyan tényezőket is figyelembe vesz, mint a férfiak és nők eltérő részvétele az egyes foglalkozásokban, illetve ágazatokban, az eltérő karrierépítési lehetőségek vagy az eltérő célnagyság.

A szintén hagyományosnak tekinthető **diszkriminációs elméletek a kereseti különbségeket a nők elleni diszkriminációval magyarázzák**. Munkapiaci diszkriminációról akkor beszélhetünk, ha két, egyenlő termelékenységű, de valamilyen demográfiai adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek, és a piac a munkavállalók olyan tulajdonságait is értékeli, amelyek nincsenek összefüggésben egyéni termelékenységgel.⁹

Az elemzésben a diszkrimináció áll **a termelékenységgel meg nem magyarázott kereseti különbség hátterében**. A szakirodalom **két típusát** különbözteti meg a jelenségnek: **a preferencia alapú és a statisztikai diszkriminációt**. A preferencia alapú diszkrimináció esetén a munkáltató szubjektív haszonérzetét csökkenti, ha egy bizonyos csoport tagjaival érintkezik, és inkább drágább vagy kevesebb munkavállalóval dolgozik, hogy ezt elkerülje. A munkaadó kiválasztásra és bérezésre vonatkozó döntések **gazdasági szempontból sem optimálisak**.

A statisztikai diszkrimináció esetében, a munkáltató tapasztalatai alapján két csoport termelékenysége eltér, előreléptetési, bérezési döntésekben ennek fényében határoznak. Ez egyénileg igazságtalan, mert olyan tulajdonságok alapján különböztetik meg a munkavállalót, melyet nem tud befolyásolni, és ugyancsak nem a gazdaságilag optimális döntéshez vezet.¹⁰ Mindez a nők esetében olyan előzetes (dez)információkat jelent, mint a nők foglalkoztatása drágább, többet hiányoznak és gyakrabban szakítják meg életpályájukat, mint a férfiak. A munkáltatók **közvetlen vagy közvetett diszkriminációt** alkalmazhatnak, ami lehet **tudatos vagy tudattalan** is. Bár a tudatos, közvetlen diszkriminációt különböző nemzetközi és nemzeti szabályozások tiltják, még mindig előfordulnak ilyen esetek.

A hátrányos megkülönböztetés mérése számos nehézséget vet fel, különösen annak rejtettebb megnyilvánulásai esetében. A szakirodalom különféle regressziós modelleket használ a bérres diszkrimináció okozta részének feltárására, melyek közül a legelterjedtebb

⁸ Vanicsek Mária - Borbély Szilvia (2007): Esélyegyenlőség és béresélyek - Nők és Férfiak. EQUAL-H005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! E-BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében”

⁹ Lovász Anna (2012): A munkapiaci diszkrimináció. In: Fazekas Károly - Scharle Ágota (szerk.): A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet és MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest

¹⁰ Lovász (2012)

az ún. **Oaxaca-Blinder dekompozíciós módszer**¹¹. A módszer mögött az a felismerés áll, hogy a megfigyelt **jövedelmi egyenlőtlenségek két összetevőre bomlanak: egy strukturális részre** – mely alapvetően a férfiak és nők termelékenységbeli különbségeiből adódik, **illetve egy diszkriminációs részre**. A számítás során meghatározzák mindkét nemre azt a strukturális tényezőkből következő elméleti jövedelmet, amelyet egy diszkriminációmentes munkaerőpiacon kapnának, és ezt hasonlítják össze a ténylegesen elért jövedelemmel, az így létrejövő különbség mutatja a diszkrimináció mértékét.¹²

Az Oaxaca-Blinder szétválasztás továbbfejlesztett változata, illetve alternatívája a **Juhn-Murphy-Pierce szétválasztás**.¹³ Az 1991-ben publikált **módszer számos, egyéb tényezőt is figyelembe vesz** a vizsgálat során, így **országok közötti összehasonlításra is alkalmas**, mert egyrészt tekintetbe vesz bizonyos nemspecifikus tényezőket, másrészt olyan munkaerő-piaci sajátosságokat, mint a bért meghatározó intézményes tényezők vagy a foglalkozási szegregáció. A dekompozíciós statisztikai technika alkalmazása során a kereseti egyenlőség mögött rejlő tényezőket általában a következő rétegekre bontják: a férfi és női munkaerő összetételében rejlő különbségekre (**strukturális hatás**), az azonos jellemzők esetén fennálló ellenszolgáltatási különbségekre (**ellenszolgáltatási hatás**), illetve a férfiak és a nők munkaerő-piaci viselkedésében meglévő különbségekre (**szelekciós hatás**).¹⁴

A szakirodalomban sokan mérföldkőnek tartják az előbb említett statisztikai módszert bemutató tanulmányt, melyet követően **a témával foglalkozó közgazdászok, társadalomtudósok érdeklődésének homlokterébe kerültek olyan tényezők is, mint az országok általános bérstruktúrája, különböző szektorok eltérő értékelése vagy a bérezési rendszer**. A Blau és Kahn szerzőpáros például bizonyította, hogy a bérek struktúrájának szignifikáns magyarázó ereje van a magas és az alacsony férfi-női kereseti különbségekkel jellemezhető országok tekintetében. Kimutatták, hogy a kis béregyenlőtlenségekkel rendelkező országokban kisebbek a női-férfi kereseti különbségek is, amit viszont nagyban befolyásol a bérmegállapítás rendszere (minimálbér-megállapítás, kollektív szerződések vagy centralizált bérmegállapítás rendszere) is. Véleményük szerint azokban az országokban kisebb a nemek szerinti bérkülönbség, ahol elterjedt a kollektív megállapodások rendszere.¹⁵ Számos kutatás kimutatta továbbá, hogy **az alacsonyabb bér-paritás, a nagyobb mértékben centralizált bérezési rendszer és az alacsonyabb női munkaerő-piaci részvétel a férfi-női kereseti különbségek magasabb szintjével járnak együtt**.¹⁶

¹¹ Oaxaca (1973), Blinder (1973)

¹² Borbély Szilvia (2011): Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon. In: Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011., TÁRKI - Nemzeti Erőforrás Minisztérium

¹³ Juhn – Murphy – Pierce (1993)

¹⁴ Vanicsek – Borbély (2007)

¹⁵ Blau, Francine D. – Kahn Lawrence M. (2001): Understanding international differences in the gender pay gap. NBER Working Papers, Cambridge

¹⁶ Vanicsek – Borbély (2007)

Több elemzésben vizsgálják a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának hatását a jövedelem-egyenlőtlenségekre. A szegregáció lehet **horizontális** (az egyes ágazatokban és foglalkozásokban fennálló női dominancia) és **vertikális** (a beosztási hierarchia különböző szintjein meglévő eltérő nemi arányok). A kutatások tanúsága szerint **a nők általában azokban az ágazatokba tömörülnek, ahol a bérek az átlagnál alacsonyabbak**, rosszabbak az előremeneteli lehetőségek. Az okság azonban fordítva is igaz, **mivel az a szakmai, pozíció ami „nőivé” válik, idővel leértékelődik** a bérszínvonalat tekintve. A foglalkozási szerkezet változását a **munkaerő-piaci mechanizmusok közvetítik**, és a munkamegosztás során rögzült értékeket a szocializáció folyamata és a **társadalmi normák örökítik** és erősítik meg. Mindazonáltal több szerző kiemeli: nem önmagában a szegregáció okozza a társadalmi egyenlőtlenségeket, hanem azok a munkaerő-piaci mechanizmusok, amelyek hátránnyá formálják a foglalkozási struktúrában elfoglalt pozíciót.¹⁷ Ugyanakkor egyes szerzők¹⁸ szerint a nők bérelmaradása elsődlegesen nem is az eltérő díjazásnak, hanem annak tudható be, hogy a férfiak és a nők eltérő munkát végeznek.

Feminista szerzők a nők hátrányos helyzetét, így kereseti hátrányukat is általában a **társadalomban és a családban érvényesülő hagyományos nemi szerepekre**, az általuk viselt „kettős teherre” **vezetik vissza**. A munkamegosztás szerepét hangsúlyozva a piaci és a reprodukciós munkák eltérő értékelését, a fizetett és nem fizetett munkák elkülönülését, illetve az ezen tényezők okozta munkaerő-piaci versenyképesség-romlást emelik ki. Egyes szerzők (pl. Kreimer) azt találják, hogy a nők számára hátrányos szegregált munkaerőpiac funkciója az, hogy továbbra is biztosítsa a férfiak dominanciáját és bérelőnyét.¹⁹

Véleményünk szerint **a nemek szerinti jövedelemegyenlőtlenség megragadására a többtényezős, komplex megközelítések alkalmasak leginkább**, melyek közül zárásként **Koncz Katalin tipológiáját**²⁰ mutatjuk be. A szerző szerint a következő, **egyéni és társadalmi tényezők összetett, egymást erősítő és fenntartó hatásának** tudhatóak be a férfi-női jövedelemegyenlőtlenségek:

- **A nők társadalmilag kötött tevékenységekre fordított ideje meghaladja a férfiakét.** Koncz Katalin számításai szerint a nők által végzett munka kétharmada a nem fizetett tevékenységek közé tartozik, a házi munkák 80%-át pedig a nők végzik el.²¹

¹⁷ Koncz Katalin (2004): A nők munkaerő-piaci helyzete az ezredfordulón Magyarországon. Statisztikai Szemle 82 (12)

¹⁸ Frey (2009)

¹⁹ Koncz Katalin (2011): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. Közgazdasági Szemle 58. évf. január

²⁰ Koncz (2008)

²¹ Nagy Beáta – Krízková, Alena – Kanjua-Mrcela Aleksandra (2012): A munkaerő-piaci politika hatása a nemek közötti egyenlőségre a gazdasági átalakulás és az EU-csatlakozás időszakában: Csehország, Magyarország és Szlovénia összehasonlítása. Szociológiai Szemle 22 (1)

- **A nők** nem végeznek a férfiakkal azonos „minőségű” (szakképzett) munkát, **kisebb mértékben rendelkeznek a munkaerőpiacon jól értékesíthető szakképzettséggel.**
- **A nők jelentős hányada hosszabb vagy rövidebb időre megszakítja munkáját,** ami egyrészt megnehezíti számukra a kedvező bérpozíció elérését, másrészt megnehezíti a munkaerő-piaci reintegrációt.
- **A munkaerőpiac horizontális és vertikális szegregációja** miatt a nők rosszabbul fizetett teljes munkaidős állásokba kényszerülnek, beosztás szerinti összetételük a férfiakénál kedvezőtlenebb, továbbá a sokszor hátrányt nyújtó részmunkaidős foglalkozásokban is felülreprezentáltak a férfiakhoz képest.
- A munkaerőpiac szegmentáltságát **a munkaerő-piaci mechanizmusok tartják fenn és termelik újra.**
- A szakmák megítélése és rangsorolása **felértékeli a férfiak munkáját, és leértékeli a nők által végzett tevékenységet.**
- A **nők** gyengébb munkaerő-piaci pozícióját a **férfiakénál korlátozottabb érdekérvényesítő képesség** és alkupozíció kíséri.
- **Érdekellentét van a nemek között,** mivel a jelenlegi helyzet a férfiak számára kedvező.
- **A nők munkáját kevésbé ellentételezi a munkaerőpiac,** mint a férfiakét, amire példa a férfiak által végzett fizikai munka felülértékelése pl. a nők által végzett szalagmunkához képest.
- **A nők is elfogadják a munkaerőpiac értékítéletét,** és béraspirációs szintjük a férfiakénál alacsonyabb.
- **A nyílt vagy rejtett diszkriminációs hatás** is szerepet játszik a kereseti különbségekben, annak ellenére, hogy számos nemzetközi és tagállami előírás tiltja azt.

Az előbb említett tényezők közül valószínűleg mindegyik szerepet játszik bizonyos mértékben a férfiak és nők – a személyes munkaerő-piaci jellemzőiken felül érvényesülő – eltérő bérezése során, azonban **a tényezők hatása országonként, de akár országon belül is, eltérően érvényesül.**

Nemzetközi egyezmények és kezdeményezések

Számos nemzetközi egyezmény, illetve ajánlás foglalkozik a férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenséggel, és **több nemzetközi szervezet vezet adatbázist, ad közre rendszeres időközönként jelentést** a nemek szerinti jövedelemkülönbségek alakulására vonatkozóan. A nemzetközi szervezetek által elfogadott ajánlások, megállapodások vagy általában a férfiak és nők közötti **egyenlő bánásmódról** (esetleg kifejezetten a munkahelyi

bánásmódról), a **diszkrimináció tilalmáról, az anyasági védelemről vagy specifikusan a nők és férfiak egyenlő bérezéséről** (egyenlő munkáért ugyanazon bér) rendelkeznek, illetve írják elő a **pozitív diszkrimináció lehetőségét** is e területen.

A legfontosabbak között meg kell említeni az **OECD által készített adatbázist** – melyről később részletesen is lesz szó –, az ENSZ égisze alá tartozó **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet** (ILO) erre vonatkozó **egyezményeit**, illetve a **Világgazdasági Fórum** (WEF) által évente elkészített ***The Global Gender Gap Report*** című kiadványt.

A **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet** célkitűzései között hangsúlyosan jelenik meg az egyenlő esélyek biztosítása a munkavállalók számára. Az ILO már **1951-ben** elfogadta az **egyenlő bérezésről szóló egyezményt**,²² melyben az egyenlő bérezés elérésére az alábbi eszközöket határozza meg:

1. a nemzeti szabályokat,
2. a bérmeghatározást szolgáló jogi mechanizmusokat,
3. a munkaadók és munkavállalók között létrejövő kollektív szerződéseket,
4. illetve ezek kombinációit.

Nem sokkal az előbb említett dokumentumot követte az **1958-ban** elfogadott egyezmény,²³ mely a foglalkoztatás és munkavállalás területén írta elő a **diszkrimináció tilalmát**. A diszkrimináció elleni fellépés eszközei között említi a dokumentum az állami fellépést a diszkrimináció elleni harc népszerűsítése, a jogi szabályozás, a képzési programokba foglalás útján. A nemek közötti egyenlőséget hivatott szolgálni két további ILO-egyezmény is: a családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállalókat védő 1981-es egyezmény,²⁴ illetve az anyasági védelemről szóló 2000-es egyezmény.²⁵ Az előbb említett egyezményeken kívül **számos határozat** született még a témában, pl. ugyancsak a nemek szerinti bérezés egyenlőségének népszerűsítését írja elő egy 2004-es ILO-határozat²⁶ (A nemek szerinti egyenlőségről, a bérezés egyenlőségéről és az anyasági védelemről szóló határozat). Nem specifikusan a férfi-női bérezési egyenlőtlenségekkel, de a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség elősegítésével foglalkozik az **ILO egy külön részlege** (Nemi Esélyegyenlőségi Hivatal), de a *gender mainstreaming* szempontjait hivatott érvényesíteni egy külön **akcióterv** is. Ha már az ENSZ egyik szakosodott szervéről beszélünk, nem szabad átsiklanunk olyan, a férfi-női esélyegyenlőséget célzó **ENSZ-egyezmények** felett sem, mint a negyedik nemzetközi nőkonferencián elfogadott **1995-ös Pekingi Nyilatkozat**²⁷ vagy a nőkkel szembeni hátrányos

²² http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100

²³ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111

²⁴ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

²⁵ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C183

²⁶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_100566.pdf

²⁷ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>

megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló **1979-es ENSZ-egyezmény (CEDAW)**.²⁸

A férfi-női bérezési „szakadék” tekintetében elkerülhetetlenül szót kell ejtenünk továbbá a **Világgazdasági Fórum által 2006 óta minden évben elkészített *The Global Gender Gap Report***²⁹ című kiadványról is. A jelentés **négy szempont szerint rangsorolja** a projektben résztvevő **országokat** (2012-ben 135-öt): **a gazdaság, a politika, az oktatás és az egészségügy területén felfedezhető férfi-női esélyegyenlőség alapján**. A tanulmány szempontjából leginkább jelentőséggel bíró gazdasági részvételben és lehetőségekben megnyilvánuló nemi esélyegyenlőséget a szervezet három indikátor alapján vizsgálja:

1. a foglalkozási részvétel,
2. a bérezés különbségei és
3. az előremeneteli lehetőségek alapján.

A mind kvantitatív, mind kvalitatív módszereket (melyekről a tanulmány későbbi részében még lesz szó) felhasználó **gazdasági esélyegyenlőségi listán hazánk 2012-ben a 68. volt**, míg a **teljes** (mind a négy szempontot mérlegelő) **listán ennél rosszabb, 81. helyezést értünk el**, ami elsősorban a női politikai részvétel gyengeségének tudható be. Ugyanakkor **az előző évhez képest** mindkét tekintetben **előrelépés** tapasztalható a rangsorban. **Mindazonáltal** meg kell jegyezni, hogy a gazdasági esélyegyenlőségi szegmens részeként **a jövedelmi egyenlőtlenség terén nagyon rossz a helyzetünk**: a Világgazdasági Fórum módszertana alapján e tekintetben a **128. helyet** foglaljuk el a 135 ország közül.

Hazánkat az előbb említett egyezmények és jelentések mellett azonban elsősorban az **Európai Unió** erre vonatkozó joganyaga köti, így a továbbiakban röviden az uniós szabályozást tekintjük át a férfi-női jövedelemegyenlőségre vonatkozóan.

Az Európai Unióban **általános alapelvként jelenik meg az esélyegyenlőség követelménye**, mely az uniónak az egyik legfontosabb politikai célkitűzése is egyben. Már az integrációs folyamat indulásánál elkezdődött az esélyegyenlőség legfontosabb alapelveinek lefektetése: az **Európai Közösség alapító szerződésében**³⁰ megfogalmazásra került az (állampolgárságon alapuló) diszkrimináció tilalma és specifikusan **a nők és férfiak egyenlő bérezésének** (ugyanazon munkáért ugyanazon bér) **követelménye** is (a 6., illetve a 119. cikkelyben).

Az unió elsődleges joganyaga fokozatosan kiegészült további, a férfiak és nők közötti jövedelmkülönbséget és a diszkriminációt tiltó, illetve azokat pontosító rendelkezésekkel. Az 1997-es **Amszterdami Szerződés**³¹ pl. a diszkrimináció tilalmáról szóló 6/A cikkelyével

²⁸ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

²⁹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf

³⁰ http://eur-lex.europa.eu/hu/treaties/new_founding_treaties.htm#founding

³¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:11997D/TXT:HU:NOT>

erősíti az esélyegyenlőség elvét, a **Nizzai Szerződés**³² pedig megfogalmazza a **férfiak és nők közötti esélyegyenlőség horizontális elvként** történő érvényesülésének szükségességét, előírva, hogy ezen esélyegyenlőségi szempontot minden uniós kezdeményezés esetében érvényesíteni kell. Az **Alapjogi Charta**³³ 23. cikkelye pedig nemcsak azt mondja ki, hogy a férfiak és nők közötti esélyegyenlőségnek a díjazás területén kell érvényt szerezni, hanem a pozitív diszkrimináció lehetőségét is felveti annak érdekében. A 2009-ben elfogadott **Lisszaboni Szerződés**³⁴ pedig ugyancsak lefekteti az előbb említett esélyegyenlőségi és diszkrimináció tilalmára vonatkozó elveket.

Az EU másodlagos joganyaga is számos különböző szintű jogszabályban – többek között 15 irányelvben – **rendelkezik** az férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és **az egyenlő bérezés elvéről**. Alapvetően az **1975-ben** elfogadott 5/117/EGK **tanácsi irányelv**³⁵ rendelkezett a férfiak és nők egyenlő díjazásáról, illetve az ahhoz való tagállami alkalmazkodás köteleességéről, amit három másik, a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvvel vontak össze egy 2006-os irányelvbe (2006/54/EK).³⁶

A férfiak és nők jövedelemegyenlőségéről ugyanakkor a jogszabályokon kívül számos egyéb EU-s dokumentum, illetve stratégia rendelkezik. Már több stratégiát (2000-ben³⁷), illetve ütemtervet (2006-ban³⁸) fogadott el az **Európai Bizottság**, melyek konkrét feladatokat is előírtak az unió számára, a nők és férfiak egyenlőségének előmozdítása céljából. A jelenleg érvényes, **A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia 2010-2015**³⁹ öt beavatkozási területet állapított meg:

1. a gazdaság és munkaerőpiac egyenlőségének,
2. az egyenlő bérezésnek,
3. a vezető beosztásúak egyenlő megoszlásának,
4. a nők elleni erőszaknak, illetve
5. az egyenlőség előmozdításának területét.

A Bizottság a stratégia keretein belül támogat különböző, az egyenlő bérezést elősegítő munkahelyi kezdeményezéseket (díjak, címek adományozásával), illetve létrehozta az európai egyenlő fizetés napját (március 2.), mely 2011-ben került első ízben megrendezésre. Mindemelllett, az Európai Foglalkoztatási Stratégia célkitűzéseivel összhangban, arra ösztönzi a nőket, hogy nem-hagyományos szakmákat válasszanak, elsősorban a „zöld” és az innovációs szektor területén. A nők foglalkoztatásának elősegítése, a munkaerő-piaci

³² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12001C/TXT:HU:NOT>

³³ <http://eur-lex.europa.eu/hu/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303HU.01000101.htm>

³⁴ <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:HU:HTML>

³⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>

³⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

³⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2000:337E:0196:0201:EN:PDF>

³⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:HU:PDF>

³⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:HU:PDF>

esélyegyenlőség megteremtése ugyanakkor a foglalkoztatási stratégia célkitűzéseinek (2020-ra 75%-os foglalkoztatási szint) eléréséhez is szükséges.

Az **Európai Tanács** berkein belül is születtek megállapodások a nők és férfiak egyenlőségének és egyenlő bérezésének kapcsán. **2006**-ban fogadta el a Tanács **az első nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot**. Még ebben az évben a Tanács és az Európai Parlament létrehozta a **Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetét**, a megállapodásokban foglaltak érvényesülésének elősegítése céljából. **A magyar uniós elnökség ideje alatt** fogadta el továbbá az Európai Tanács **a következő, nemek szerinti egyenlőségről szóló európai paktumot a 2011 és 2020 közötti időszakra vonatkozóan**,⁴⁰ mely szintén rögzíti az egyenlő és egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás követelményét.

A férfi-női egyenlőség elősegítésére az unió is biztosít anyagi forrásokat. Az **Európai Szociális Alapon** keresztül számos kezdeményezést támogat az EU, és a 2007-2013 közötti finanszírozási időszakban különös hangsúllyal szerepel az alapon belül a nők munkaerő-piaci jelenlétének, a bérezési különbségek megszüntetésének elősegítése. Egy másik strukturális alap, az **Európai Regionális Fejlesztési Alap** is biztosít forrásokat e célok elérésére, és különösen a **PROGRESS** program fontos célkitűzései között szerepel a férfi-női egyenlőség megteremtése az élet különböző területein (a 2007-2013-as finanszírozási időszakra vonatkozóan a program 743 milliárd eurós keretéből több mint 50 milliárdot szántak ennek elősegítésére).⁴¹

Mint az előbbiekben láthattuk, számos uniós előírás rendelkezik a férfi-női egyenlő bérezésről, melyet a **tagállamoknak kötelezően át kell ültetniük jogrendjükbe, ugyanakkor** látni kell, hogy ezeknek az elveknek csupán konkrét intézkedések útján lehet érvényt szerezni, mely **többnyire tagállami hatáskör**, ezért a megvalósításért elsősorban az egyes államok a felelősek.

Magyarország számos, a korábbiakban felsorolt nemzetközi egyezményt, illetve EU-s irányelvet ültetett át jogrendjébe. **Az Európai Unió által gyakorolt nyomás különösen pozitív hatással volt a törvényi változásokra:** új, a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó intézmények jöttek létre a kormányzaton belül és kívül,⁴² illetve 2003-ban az országgyűlés elfogadta a **2003. évi CXXV. törvényt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról** (továbbiakban Ebktv.). Az Ebktv. a diszkriminációnak mind a közvetlen, mind a közvetett változatát tiltja, a pozitív diszkriminációt azonban nem tekinti az egyenlő bánásmód elvének megsértésének. A törvény továbbá létrehozta az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, mely (2005 óta) kivizsgálja a hozzá befutó diszkriminációt megvalósító eseteket, és indokolt esetben szankcionál. Megkönnyíti a közvetett diszkrimináció bizonyítását azáltal,

⁴⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:HU:PDF>

⁴¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/brochure_equality_en.pdf

⁴² Nagy – Krízková – Kanjuo-Mrcela (2012)

hogy megfordítja a diszkrimináció bizonyításának terhét. Érdekes mindezek mellett megemlíteni egy, a gender mainstreaming (vagyis a nemek szerinti egyenlőség szempontját a politikai döntésekben mintegy horizontális elvként megjelenítő) gondolatát jogszabályba foglaló kormányhatározatot (1004/2010. (I. 21.) **Kormányhatározat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia - Irányok és Célok 2010-2021**), mely ugyancsak megfogalmazza a fizetési és foglalkoztatási aránytalanságok felszámolásának követelményét.

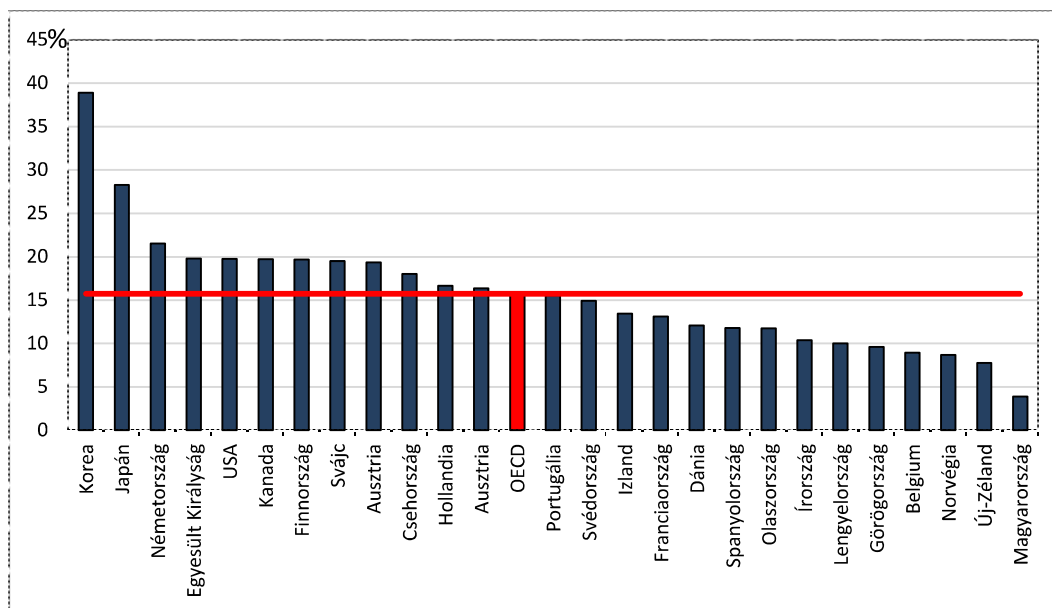
Nemzetközi összehasonlítás és mérési problémák

Az **OECD** és az **Eurostat** is vizsgálja és folyamatosan nyomon követi a nemek közötti bérkülönbségeket. A következőkben ezeket tekintjük át, és megvizsgáljuk, hogy ezek a mutatószámok mire alkalmasak és mire nem. A két nagy szervezeten kívül egyéb kutatások és intézetek is foglalkoznak nemek közötti egyenlőtlenség vizsgálatokkal. Közülük is ki kell emelni a **Világgazdasági Fórum (WEF)** „**The Global Gender Gap Report**” című kiadványát, amely nem csak a béreket vizsgálja, hanem egyéb aspektusok mentén járja körbe a témát.

OECD-adatok

Az **OECD** legfrissebb, **Employment Outlook 2012**-es kiadványában a 2009-re vonatkozó bér adatok szerepelnek. A 2. ábrán a nemek medián keresetének százalékos különbsége látható. **Ez alapján Magyarországon a legkisebb a differencia (3,9 százalék),** miközben az OECD tagállamaiban átlagosan 15,8 százalékos volt a különbség a vizsgált évben. Legelőször 1989-ben jegyezte fel a szervezet Magyarországra vonatkozóan a bérkülönbség szintjét, amikor a medián kereseti differencia még elérte 26 százalékot, amely szinte folyamatosan csökkent 2003-ig, amikor is 0,4 százalékra csökkent a mutató. A visszaesés jelentős része **2002-ről 2003-ra következett be (7,6 százalékpont), ami elsősorban a minimálbérnek, és a közsférában történt béremelésének volt köszönhető.** Ekkor ugyanis a keresetek közelebb kerülhettek egymáshoz az alsó jövedelmi rétegekben.

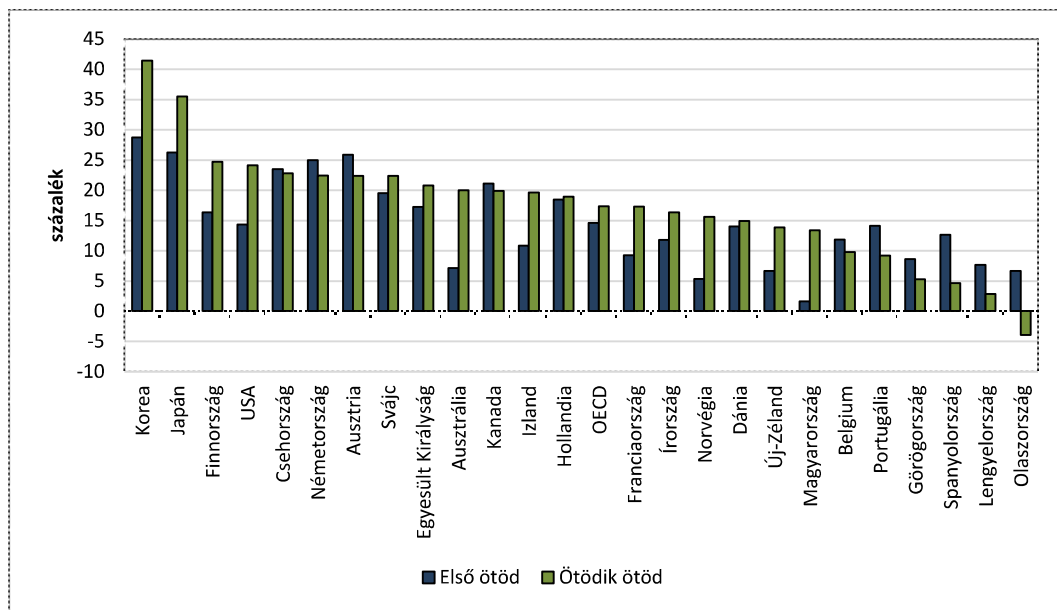
1. ÁBRA: A NEMEK KÖZÖTTI BÉRKÜLÖNBSÉGEK A MEDIÁN BÉR ALAPJÁN (2009)



Forrás: OECD, *Employment Outlook 2012*

Magyarországon, annak ellenére, hogy átlag alatti volt 2009-ben az a jövedelmi ötödökön belül a nemek közötti keresetkülönbség, viszonylag nagy volt az eltérés a két szélső jövedelmi csoport között. Az OECD adatai alapján **az alsó és a felső jövedelmi ötödbe tartozók közötti bérrés átlagosan három százalékponttal nagyobb a legfelső kvintilis javára**. A legnagyobb különbséget Koreában, Ausztráliában és hazánkban mérték az alsó és a legfelső kvintilis között. **Az alsó kvintilisben a nemek közötti bérdifferencia mértéke mindösszesen 2 százalék volt, amely a minimálbér magas szintjével lehetett összefüggésben, míg a felső ötödben 13 százalékos volt ugyanez az arány.**

2. ÁBRA: AZ ELSŐ ÉS AZ ÖTÖDIK JÖVEDELMI ÖTÖDBE TARTOZÓK NŐK BÉRE A FÉRFIAK BÉRÉNEK SZÁZALÉKÁBAN



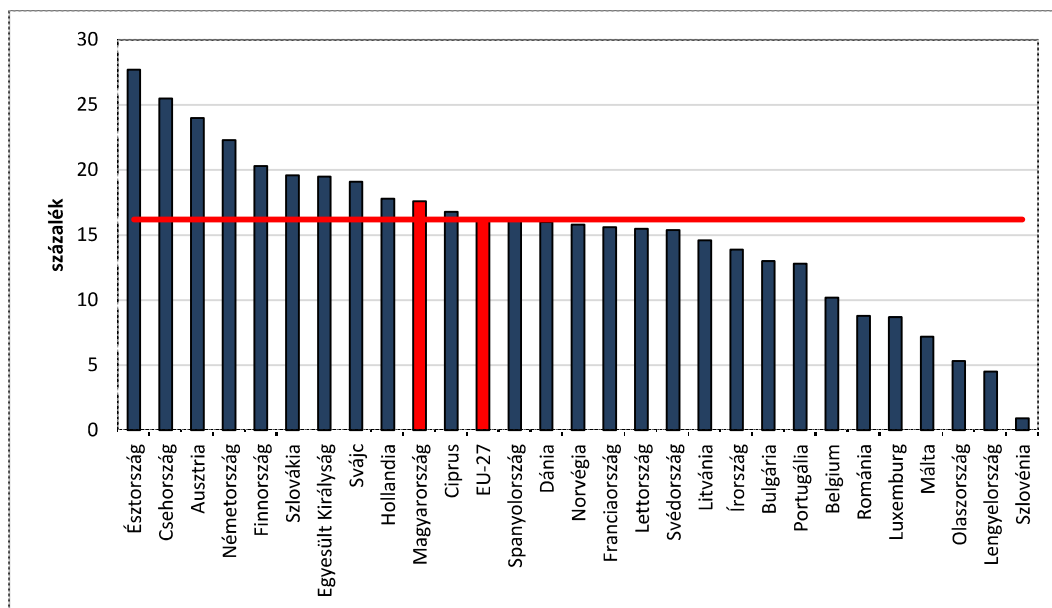
Forrás: OECD, Employment Outlook 2012

Az OECD statisztikáinak az a jellegzetessége, hogy **csak az aggregát arányokat mutatja meg**, tehát nem kontrollálnak semmilyen munkaerő-piaci tulajdonságra, sem összetételhatásra, és a szegregáció mértéke sem derül ki a statisztikákból. Viszont a fő mutatót, tehát a bérrest, a **mediánnal írják le, amely talán jobb választás, mint az átlag**. A bérek eloszlása nem egyenletes, hanem sokkal többen vannak azok a személyek, akik az átlaghoz képest kevesebbet keresnek, mint azok, akik többet. Emiatt az átlagbérek százalékában kifejezett férfi-női bérarány jelentősen torzított lehet. A medián, vagyis a középső érték, jobban megmutatja egy ferde eloszlásnál a megfelelő középértéket.

Eurostat-adatok

A nők és a férfiak közötti bérkülönbséget **az Eurostat a bruttó órabér arányában vizsgálja**. A legfrissebb statisztikák alapján, 2010-ben **a legkisebb bérrés Szlovéniában volt, míg a legnagyobb Észtországban**, ahol majdnem 28 százalékkal volt alacsonyabb a nők órabére, mint a férfiaké. 2002-höz képest jelentősen csökkent az uniós átlag, amelyhez hozzájárult az is, hogy az újonnan csatlakozott államokban rendre kisebb a nemek közötti bérdifferentia. **Hazánkban 2010-ben a mutató alapján 17,6 százalékos volt a két nem közötti kereseti különbség**, amely csak kis mértékben haladja meg a 16,2 százalékos európai uniós átlagot. Az Eurostat felvétele alapján 2002-ben hazánkban még 19,2 százalékos volt a nők bruttó órakeresetének hátránya a férfiakéhoz képest, amely 2006-ban 14,4 százalékra mérséklődött.

3. ÁBRA: A NŐK BRUTTÓ ÓRABÉRE A FÉRFIAKÉHOZ KÉPEST (2010)



Forrás: Eurostat

Az Eurostat nem csak aggregált szinten, hanem bizonyos korcsoportokra vonatkozóan is közöl adatokat a női és férfi bérkülönbségekről. **Ez alapján úgy tűnik, hogy a nők átlagos bruttó órabére 34 éves korukig csak alig tér el a férfiakétól:** a 25-34 éves korosztályban csupán 8,1 százalék volt a különbség 2010-ben, amely a 2008-as adatokhoz képest 2 százalékpontos javulás. **Azonban, ahogy egyre idősebbek a munkavállalók, úgy nő a keresetkülönbség a két nem között, a férfiak javára.**

Érdemes kiemelni ennél a statisztikánál is, hogy **a teljes nemzetgazdaságra vetíti ki az órakeresetek különbségét**, és nem veszi figyelembe a statisztika a szegregációt, illetve az olyan egyedi tényezőket, mint a végzettség összetétele, a tapasztalat vagy a termelékenység. Nem szabad erős következtetéseket levonni kizárólag az aggregált számokból. Mivel az egyes országok munkaerő-piacának összetétele különbözik, **így az átlagos órakeresetek nemek közötti különbsége teljesen más információkat hordozhat önmagában.** Például a mediterrán országokban sokkal több a mikro- és kisvállalkozás, és az ő munkavállalóik kimaradnak a statisztikából. Továbbá az átlag jobban torzítja az eredményeket, mivel az egyéni keresetek eloszlása jellemzően balra ferde, ami a statisztika országok közötti összehasonlíthatóságát megnehezíti.

A Világgazdasági Fórum adatai

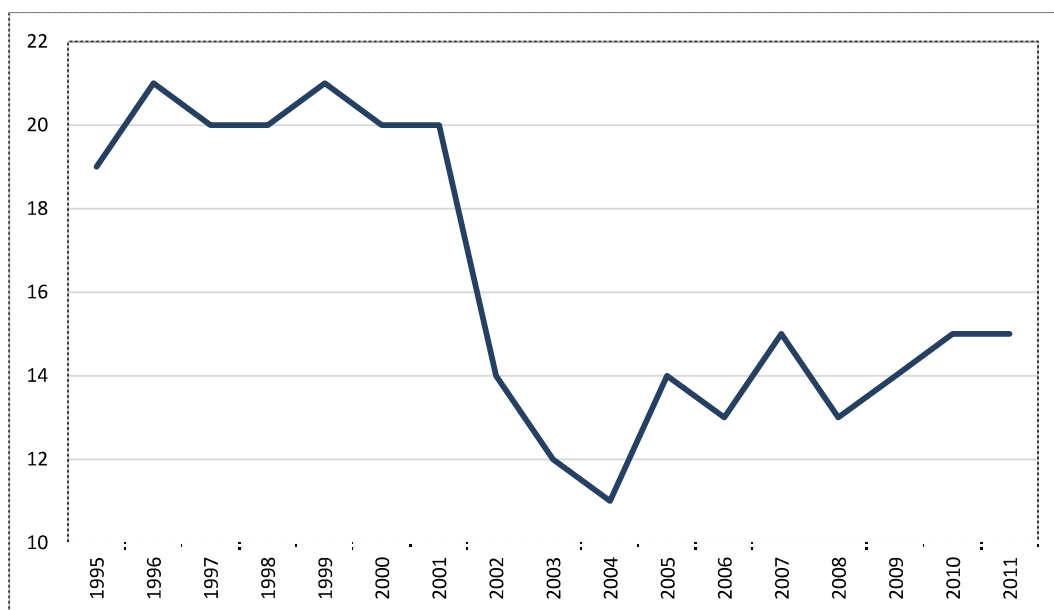
A Világgazdasági Fórum (WEF) „The Global Gender Gap Report” című kiadványa némileg eltér az előző kettő felmérés módszertanához képest, amely bizonyos szempontból jobb, más szempontból viszont rosszabb. **A kiadványban szereplő női-férfi bérkülönbség alapadatait a vállalatok vezetőinek körében felmért válaszok adják, akik arról nyilatkoznak, hogy**

ugyanolyan munkakörökben mekkora a nemek közötti bérkülönbség. Így abból a szempontból jobb ez a kérdőíves felmérés, hogy hasonló ismérvekkel rendelkező egyéneket hasonlítanak össze, viszont a kérdőíves megkérdezés tartalmazhat bizonyos fokú bizonytalanságot. A szervezet felmérése alapján 129 ország közül a 128. helyen állunk a béregyenlőségi rangsorban. 2012-ben a férfiak bérének csak a 47 százalékát keresték a nők. A jövedelmi adatok alapján a 42. helyet foglalja el az ország a 134 közül.

Magyar statisztikák

Már érintettük a Magyarországon jellemző női és a férfi bérkülönbségeket, de most részletesebben áttekintjük annak időbeli alakulását. **2001-ig bezárólag a nők és férfiak közötti bérkülönbség mértéke 20 százalék körüli volt, 2002-ben azonban 14 százalékra süllyedt, amely elsősorban a minimálbér-emelésnek volt köszönhető.** Ezt követően a közsférában történt béremelések hatására szűkült tovább az olló 2003 után, majd az adminisztratív béremelések hatásának begyűrűződése után kissé újra emelkedtek az átlagbérek közötti eltérések.

4. ÁBRA: NŐI-FÉRFI KERESetek KÖZÖTTI RÉs (SZÁZALÉK)



Forrás: KSH, társadalmi haladást mérő mutatószámrendszer

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által vezetett bértarifa-felvétel adatai szerint 2011-ben a **nők és a férfiak közötti bérkülönbség 11,5 százalékos volt.** A nők 21-30 éves korosztályban többet kerestek átlagosan, mint a hasonló korú férfiak. 30 éves kor felett azonban eltűnik a nők bérelőnye, és a 36–40, illetve a 41–50 éves korosztályban a legnagyobb a különbség a két nem között. **Az életpálya későbbi szakaszában is fennmarad némi eltérés, azonban a kor előrehaladtával csökkenő ütemű a differencia.**

1. TÁBLÁZAT: A FÉRFIAK ÉS NŐK HAVI SZEMÉLYI ALAPBÉRÉNEK KÜLÖNBSÉGE (2011)

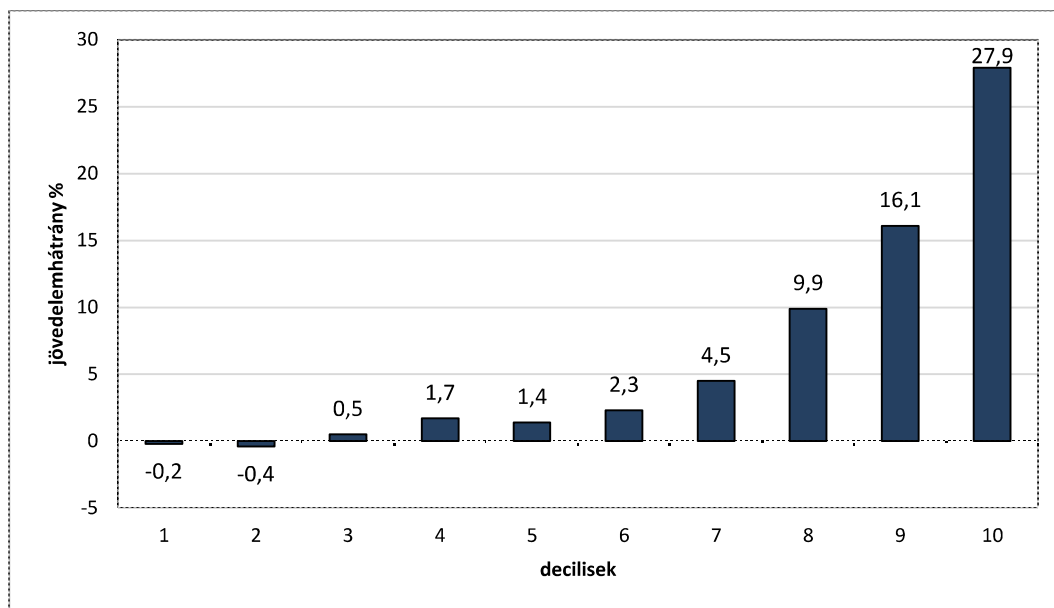
Életkor	Férfi	Nő	Összesen	Különbség (százalék)
20 év és alatta	96 959	91 923	95 007	5,2%
21 - 25 év között	121 778	124 069	122 742	-1,9%
26 - 30 év között	168 042	171 303	169 498	-1,9%
31 - 35 év között	198 603	178 037	190 147	10,4%
36 - 40 év között	204 497	167 324	187 446	18,2%
41 - 45 év között	199 020	163 121	180 863	18,0%
46 - 50 év között	186 644	161 220	173 217	13,6%
51 - 55 év között	186 334	162 204	173 241	12,9%
56 - 60 év között	187 551	175 608	181 622	6,4%
60 év felett	246 715	191 493	223 061	22,4%
Összesen	188 233	166 562	178 094	11,5%

Forrás: NFSZ, bértarifa

Sík és szerzőtársai a bértarifa 2009-es adatait más dimenziók szerint is megvizsgálták.⁴³ Eredményeik szerint **az egyedülállók és a fiatal kisgyerekesek körében a nemek szerinti keresetkülönbség alacsony, másfelől a többgyermekesek körében átlag feletti.** Ennek köze lehet ahhoz, hogy a férfiak és a nők háztartáson belüli szerepei különböznek. Továbbá kutatásukban kiemelik azt is, hogy az iskolai végzettség szerinti a nők minden szinten hátrányban voltak 2009-ben a férfiakhoz képest, s ez a hátrány a főiskolai és az egyetemi végzettségűek esetében a legnagyobb.

⁴³ Sík Endre – Csaba Dániel – Hann András (2011): A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon. Sík Kiadó Kft.

5. ÁRBA: A NEMEK ELTÉRŐ JÖVEDELEM DECILISEI ALAPJÁN SZÁMÍTOTT JÖVEDELEMHÁTRÁNY (2009)



Forrás: Sik és szerzőtársai (2011), Bértarifa-fevétel

A 6. ábrán a szerzők által számított nemenkénti decilisek szerinti jövedelemhátrányok láthatók. Amint már más változók (pl. életkor, végzettség) alapján is sejthető volt, a **jövedelem növekedésével párhuzamosan nő a férfiak és a nők közötti bérdifferentia mértéke is**. A legnagyobb hátránya a nőknek a legmagasabb jövedelműek között volt 2009-ben a bértarifa-felvétel alapján.

Magyarországi kutatások a férfiak és nők béregyenlőtlenségére vonatkozóan

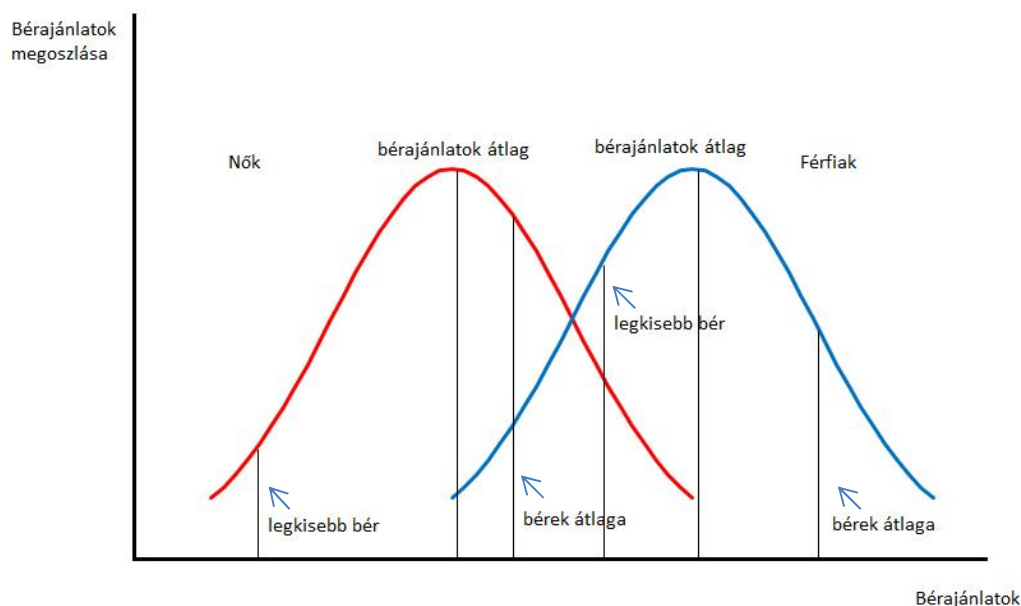
Jelen fejezetben azokat a **releváns magyar eredményeket**, kutatásokat tekintjük át, amelyek nem feltétlen csak a nyers statisztikák alapján mérték a nemek közötti bérkülönbségeket. A munkaerő-piaci és egyéb, személyes adottságok figyelembe vételével, ökonometriai és statisztikai módszerek segítségével zárták ki a termelékenység variabilitásából adódó különbségeket. Továbbá a bemutatott tanulmányokban közös az is, hogy a **bértarifa felvételét** használták az elemzések során. Mindazonáltal az eredmények ismertetése előtt fontos felhívni bizonyos mérési hibákra a figyelmet.

A **diszkrimináció mértékét hibásan lehet megbecsülni, ha** bizonyos megfigyelhető tulajdonságokat **pontatlanul mérünk**⁴⁴. A **tényleges munkaerő-piaci tapasztalatot rendkívül**

⁴⁴ Lovász Anna – Telegdy Álmos (2009): Munkapiaci diszkrimináció: típusok, mérési problémák, empirikus megoldások. Munkaerőpiaci Tükör 2009, MTA KTI, OFA

nehéz megfigyelni, mivel általában a kutatásokban az életkorral és az iskolai évek számával közelítik a kutatók a munkahelyen eltöltött évek számát. Így gyakran túl lehet becsülni a nők munkaerő-piaci tapasztalatát, mivel nem lehet megfigyelni azt, hogy a gyermeknevelés miatt mennyi ideig maradtak távol a munka világától. Továbbá **nem mérhető** a rendelkezésre álló adatbázisok alapján az, hogy az egyének személyes adottságaiban, a termelékenységükben **mekkora szerepet játszanak a családban és az iskolában megszerzett kognitív és nem kognitív képességek**.

6. ÁBRA: A NŐK ÉS A FÉRFIAK BÉRAJÁNLATAI



Forrás: Galasi (2002)

Galasi szerint **nem csak az átlagkereseteket** kell figyelembe venni, hanem **a bérajánlatokat** is, amelyet az indokol, hogy ha csak a megfigyelt béreket vesszük számításba, akkor a meg **nem figyelt bérek kihagyásával túlértékelhetjük a potenciális munkavállalók számára rendelkezésre álló bérajánlatokat**.⁴⁵ A két nem közötti bérés vizsgálatánál akkor lehet jelentősége a bérajánlatok elemzésének, ha a férfiak és a nők bérajánlatai időben más tendenciát mutatnak, illetve a bérajánlatok átlaga eltérő mértékben különbözik a ténylegesen megfigyelt bérektől. Az alábbi ábrán (1. ábra) egy olyan eset látható, amikor a két nem közötti kereseti különbség eltérő mértékű, és a megfigyelt bérek vagy a bérajánlatok átlagát hasonlítjuk össze. Ez azért lehetséges, mivel a férfiak minimális megfigyelt bére közelebb van az összes bérajánlat átlagához, mint a nőké, emiatt a bérajánlatok nemek közötti egyenlőtlensége nagyobb, mint az összes béré. Ez a feltételezés arra vezethető vissza, hogy a **nők önkéntes döntéseik következményeként a**

⁴⁵ Galasi Péter (2000): Női-férfi kereseti különbségek Magyarországon 1986-1996. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest

munkahelyválasztásnál egyéb szempontokat is figyelembe vesznek: a gyereknevelés előnyben részesítése a karrierrel szemben, kisebb motiváltság. Ezt azonban nehéz mérni, mivel nincsenek minden esetben megfelelő adatok, és ezek hiányában, gyakran tévesen, munkaerő-piaci diszkrimináció jelenlétét mutathatjuk ki.

A következőkben bemutatott kutatások eredményei nem teljesen egyértelműek, mivel eltérő módszertan alapján, gyakran más egyéni jellegzetességekre fókuszáltak. Egyes tanulmányok **tradicionális béregyenletek** segítségével próbálták megbecsülni a két nem közötti bérkülönbségek okait (Galasi 2002, Campos és Joliffe 2005), más tanulmány (Lovász 2009) **a relatív termelékenység becslésével**. Általánosságban azonban elmondható, hogy **a két nem közötti kereseti különbségek jelentősen csökkentek a rendszerváltás óta, de diszkriminációra utaló jelek vannak a magyar munkaerőpiacon.**

Galasi 1986-1996 között vizsgálta a nők és férfiak közötti bérkülönbségek alakulását.⁴⁶ Először általánosságban vizsgálta meg a bértarifa adatai alapján a reálbérek alakulást a két nem esetében. **A vizsgált időszakban jelentősen csökkentek a kereseti különbségek a nemek között az átlagos értékek alapján.** A bérreszűkülése a két nem között elsősorban a **nők relatív munkaerő-piaci helyzetük javulásának tulajdonítható: az elbocsátások, illetve a foglalkoztatás csökkenése nagyobb mértékben érintette a férfiakat, mint a nőket.** Az időszak egészében a férfiak reálkeresete láthatólag lényegesen gyorsabban csökkent, mint a nőké. Míg a **nők keresetének reálértéke 1986-hoz képest 1996-ra mintegy kétharmadára, a férfiaké kevesebb mint 60 százalékára mérséklődött.** Ez tükröződik a bérresz (a nők és a férfiak reálkeresete közötti arány) alakulásában is: 1986-ban a nők a férfiak keresetének kevesebb, mint háromnegyedéhez jutottak hozzá; 1992-re ez az arány 85 százalék fölé emelkedett. Sokféle és egymással esetenként ellentétesen ható tényező eredményeként 1986-1996 között jelentősen javult a nők férfiakéhoz viszonyított kereseti pozíciója.

A nők körében gyorsabban csökkent a kisebb, és dinamikusabban nőtt a nagyobb munkaerő-piaci gyakorlattal (életkori bérhozzammal) rendelkezők aránya. Emellett munkaerő-piaci tapasztalataik is felértékelődtek, azaz életkori bérhozzamaik a férfiakénál gyorsabban nőttek, illetve lassabban csökkentek. A nők körében nagyobb és gyorsabban nőtt a magasabb iskolai végzettségű, tehát magasabb keresetű csoportok aránya, továbbá magasabb iskolai végzettséggel a nőknél nagyobb bérhozzamok járnak együtt, bár a bérhozzam-előnyük a vizsgált időszakban csökkent.

A nők bérhátrányának mérséklődése legnagyobb mértékben nem azonosított tényezőknek, (konstanshatásnak) tulajdonítható, amely **a diszkrimináció mértékének csökkenésére utalhat.** Jelentős a foglalkozás-beosztási, az életkori, valamint a regionális–települési

⁴⁶ Galasi (2000)

összetétel, illetve bérhozamok szerepe is, míg az iskolai végzettségi és az ágazati jellemzők, illetve bérhozamok alakulása a nők bérhátrányának növelése irányában hatott.

Campos és Jolliffe a női és férfi bérkülönbségek kapcsolatát vizsgálta 1986 és 1998 között.

A vizsgálatuk végeredménye az volt, hogy **a rendszerváltás következtében, a piacok liberalizációja révén csökkentek a női és férfi bérkülönbségek.** A kutatásukat a bértarifa felvételre készítették el, amely alapján megbecsülték a női és férfi béregyenleteket. A szerzőpáros a teljes bérkülönbségből kivonta azt a részt, amely a két csoport megfigyelhető tulajdonságainak különbségéből adódik.⁴⁷ Figyelembe vették a területi, iparági hatásokat, az emberi tőkét, amelyet az iskolázottsággal és a kor alapján becsült munkapiaci tapasztalattal azonosítanak, valamint kiszűrték az összetételhatásból eredő különbségeket, illetve a vállalat méretét és tulajdoni formáját. **Eredményeik alapján a bérkülönbségek csökkenő tendenciájának csak kis részét magyarázzák a megfigyelhető tulajdonságok.** A fennmaradó, **nem megfigyelhető különbség (amely a diszkrimináció felső becslése) magyarázza a csökkenés jelentős részét.** Azaz a verseny növekedése és a diszkrimináció között a szerzőpáros szerint negatív kapcsolat állhat fenn.

Lovász tanulmányában 1986 és 2003 között vizsgálta a bértarifa adatainak segítségével a nemek közötti bérdiszkriminációt.⁴⁸ Kutatásának alapját a Becker féle diszkriminációs modell adta, amely **megfelelő keretek között tudja vizsgálni a piaci liberalizáció, azaz a verseny hatását a bérekre.** Kutatásának eredménye az volt, hogy **a verseny erősödésének következtében csökkent a nemek közötti bérkülönbség** a vizsgált időszakban. Tehát minél nagyobb a verseny a hazai piacon, annál kisebb a bérek közötti differencia. Ennek elsősorban az az oka, hogy a vállalatok viselkedése racionálisabb, és a hatékonyabban állapítják meg a béreket. **A hazai piacra termelő vállalatoknál a nemek közötti bér-differencia csökkenéséhez 7 százalékkal járult hozzá a verseny erősödése, míg a külkereskedelemben aktívabb szereplőknél ugyanez a hatás 8 százalékos volt.**

2008-ban Magyarországon **a nők bére körülbelül 15 százalékkal maradt el a férfiak bérétől** (Fazekas-Bálint, 2008), **amelyből 14 százalék körül lehetett a meg nem magyarázott bérhátrány, amely a diszkriminációra utalhat.**⁴⁹ A maradék egy százalékos differenciáért a két nem eltérő iskolai végzettsége, munkatapasztalata, foglalkozása és egyéb tényezők felelősek.

⁴⁷ Campos, N. – Jolliffe, D. (2005): Does Market Liberalization Reduce Gender Discrimination? Econometric Evidence from Hungary, 1986–1998. Labour Economics, Vol. 12. No. 1. 1–22. o.

⁴⁸ Lovász Anna (2009): A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között. Munkaerőpiaci Tükör 2009, MTA KTI, OFA

⁴⁹ Fazekas Károly – Bálint Mónika (2008): A magyar munkapiac állapota 2007–2008-ban. Megjelent: Munkaerőpiaci tükör 2008. MTA KTI-OFK

Csillag a bértarifa felvételek adatbázisára épülő elemzésében a késő szocializmustól 2002-ig terjedő időszakban vizsgálta azt, hogy miként változott a női munka értéke, hogyan alakult a nemek közötti foglalkozások elkülönülése, valamint miként hatott ez a két tényező a nemek közötti bérdifferentia alakulására.⁵⁰ **A gazdasági átmenet időszakában a női munka felértékelődött, emiatt a nők relatív keresete jelentősen emelkedett.** A szolgáltató ágazatokban a „női szakmák” felértékelődtek és emiatt 6 százalékponttal nőttek a relatív keresetek. Mindemellett a vállalati szektorban a női foglalkoztatottak aránya emelkedett, miközben a tipikusan férfi foglalkozások súlya csökkent. **A posztszocialista átalakulás után kevésbé élesen különültek el a női és a férfi munkák,** vagyis a nemek közötti bérkülönbségek nem azért voltak jelen, mert kevésbé fizették volna meg a nőies szakmákat, hanem inkább annak volt betudható, hogy a nők azonos munkakörökben kevesebb bért kaptak a férfiaknál a vizsgált időszakban. Azt azonban a tanulmány nem tudta eldönteni, hogy a munkáltatók diszkriminatív magatartásának vagy a nők alacsonyabb termelékenységének volt-e a következménye a bérdifferentia a nemek között.

Mindenesetre, amint azt Lovász Anna is kimutatta, **az elmúlt húsz évben mind az átlagos női-férfi bérkülönbség, mind a termelékenységi tényezőkkel meg nem magyarázott bérkülönbség csökkent.**⁵¹

A férfi-női bérrel eltérően alakul a munkaerőpiac különböző szféráiban. Általánosságban elmondható, hogy **a közsférában kisebbek a kereseti különbségek, mint a versenyszférában.** Ez elsősorban a közsférára vonatkozó, törvényben rögzített kereseti besorolásnak köszönhető, bár a munkáltató mérlegelési jogkörének betudhatóan ott is jelentős eltérések alakulhatnak ki a keresetek között. **A fizikai-szellemi munkakörök tekintetében** pedig elmondható, hogy **a szellemi munkák terén tágabb a bérrel a nők hátrányára,** ugyanis a szellemi munkakörben foglalkoztatottaknál a hierarchikus szintkülönbségek is nagyobbak. Az **iskolai végzettség** is szignifikáns hatással van ugyanakkor a férfi-női bérkülönbségek alakulására: **az általános iskolát végzettek körében a legkisebb, a főiskolát, illetve egyetemet végzettek körében legnagyobb a nemek szerinti jövedelemegyenlőtlenség.** A hazai Bérbarométer vizsgálatok összefoglaló tanulságaképpen elmondható, hogy tipikusan az 55 éven felüli, versenyszférában dolgozó, részmunkaidőben foglalkoztatott és férjezett nők keresete marad el legnagyobb mértékben a férfiak keresetétől, és a legkedvezőbb helyzetben e tekintetben a fiatal pályakezdő, közsférában, teljes munkaidőben foglalkoztatott és egyedülálló nők vannak.⁵²

⁵⁰ Csillag Márton (2006): „Női munka” és nemek szerinti kereseti különbségek a késő szocializmustól a napjainkig. In: Fazekas Károly–Kezdi Gabor (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök. MTA KTI–OFA, Budapest

⁵¹ Lovász (2012)

⁵² Koncz Katalin (2008): Nemek szerinti bér- és keresetkülönbség Magyarországon és az Európai Unióban. Munkaügyi Szemle 52 (4)

Felhasznált irodalom

- Blau, Francine D. – Kahn Lawrence M. (2001): Understanding international differences in the gender pay gap. NBER Working Papers, Cambridge
- Blinder, A. S. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources* 8, 436–455
- Borbély Szilvia (2011): Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon. In: Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011., TÁRKI - Nemzeti Erőforrás Minisztérium, 113-131.
- Campos, N. – Jolliffe, D. (2005): Does Market Liberalization Reduce Gender Discrimination? Econometric Evidence from Hungary, 1986–1998. *Labour Economics*, 12 (1) 1–22.
- Csillag Márton (2006): „Női munka” és nemek szerinti kereseti különbségek a késő szocializmustól a napjainkig. In: Fazekas Károly - Kézdi Gabor (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök 2006. MTA KTI-OFA, Budapest, 100–107.
- Fazekas Károly - Bálint Mónika (2008): A magyar munkapiac állapota 2007–2008-ban. In: Munkaerőpiaci tükrök 2008. MTA KTI-OFA, 15–34.
- Frey Mária (2009): Az elmúlt évtized munkaerő-piaci változásainak értékelése nemek szerinti megközelítésben. *Kapocs*, 8 (1), 1–23.
- Galasi Péter (2000): Női-férfi kereseti különbségek Magyarországon 1986–1996. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest
- Juhn – Murphy – Pierce (1993): Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *Journal of Political Economy*, Vol. 101, No. 3, 410–442
- Koncz Katalin (2004): A nők munkaerő-piaci helyzete az ezredfordulón Magyarországon. *Statisztikai Szemle* 82 (12), 1092–1106.
- Koncz Katalin (2008): Nemek szerinti bér- és keresetkülönbség Magyarországon és az Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle* 52 (4), 61–75.
- Koncz Katalin (2011): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle* 58. évf. január, 74–94.
- Lovász Anna – Telegdy Álmos (2009): Munkapiaci diszkrimináció: típusok, mérési problémák, empirikus megoldások. Munkaerőpiaci Tükrök 2009, MTA KTI, OFA
- Lovász Anna (2009): A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között. Munkaerőpiaci Tükrök 2009, MTA KTI, OFA

Lovász Anna (2011): Competition and the Gender Wage Gap: New Evidence from Transitional Linked Employer-Employee Data. MTA KTI

Lovász Anna (2012): A munkapiaci diszkrimináció. In: Fazekas Károly - Scharle Ágota (szerk.): A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet és MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest

Nagy Beáta – Krízková, Alena – Kanjuo-Mrcela Aleksandra (2012): A munkaerő-piaci politika hatása a nemek közötti egyenlőségre a gazdasági átalakulás és az EU-csatlakozás időszakában: Csehország, Magyarország és Szlovénia összehasonlítása. Szociológiai Szemle 22 (1), 30-60.

Oaxaca, R. (1973): Male–female wage differentials in urban labor markets. International Economic Review 14, 693–709

Plantega, Janneke – Remery, Chantal (2006): The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries. European Commission

Sik Endre – Csaba Dániel – Hann András (2011): A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon. Sík Kiadó Kft.

Vanicsek Mária - Borbély Szilvia (2007): Esélyegyenlőség és béresélyek - Nők és Férfiak, EQUAL-H005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! E-BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében”

World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2012.