

 equalhungary.hu



Magyarország célba ér



Az EQUAL Programot az Európai Szociális Alap
és a magyar kormány finanszírozza.

A nők és férfiak bére közötti különbségek

Helyzetkép és javaslatok –
a BérBarométer 10000-es mintája
alapján

Szerzők:

Dr. Vanicsek Mária – V2 Excelsior Bt
Dr. Borbély Szilvia

Budapest, 2008

A nők és férfiak bére közötti különbségek
Helyzetkép és javaslatok –
a BérBarométer 10000-es mintája alapján

Budapest 2008

ISBN 978-963-06-4177-7

Felelős kiadó:
MSZOSZ/SZGTI Alapítvány
EQUAL-H005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! E-BérBarométer létrehozása
fejlesztési partnerség keretében”
Borító: Dés Hermina

Tartalom

Bevezető	7
I. rész A BérBarométer adatbázis és felhasználhatósága	9
Az adatbázis felhasználhatósága a szakszervezetek esélyegyenlőségi törekvéseiben	9
A kérdőív	9
A teljes minta összetétele, reprezentativitása	11
Demográfiai jellemzők	11
<i>A minta társadalmi reprezentativitása</i>	13
<i>Szakszervezeti szervezethez</i>	15
II. rész: A minta nemek szerinti jellemzői	16
Nők és férfiak a munkaerőpiacon	16
III. rész: Bérjellemezők a BérBarométer adatbázis alapján	26
Női és férfi bérek a 10000-es Bérbarométer adatbázis alapján	26
Férfiak és nők bére közötti differencia gazdasági szféra szerint	27
Ágazati sajátosságok (TEÁOR) szerint)	28
Foglalkozási csoportok szerinti béreltérés	34
Foglalkozások szerinti béreltérés nők és férfiak között	36
Munkahelyi státusz szerinti béreltérés nők és férfiak között	37
Iskolai végzettség szerinti béreltérés nők és férfiak között	40
Cégméret szerinti béreltérések	42
Bérekülönbségek megyék szerint	42
<i>Nemek közötti bérrés megyék szerint</i>	46
<i>Bérrés a települések típusa szerint</i>	48
Korcsoportonkénti béreltérések	50
Gyermekek száma szerinti bérdifferencia	51
Béren kívüli juttatások	53
IV. rész: A szakszervezeti szervezethez és a bérharc nemek szerinti jellemzői a BérBarométer adatbázisban	55
Szakszervezeti szervezethez	55
A szakszervezeti bérharc	57
<i>A kollektív szerződés és a jövedelem</i>	61
V. rész: A BérBarométer adatbázis alapján javaslatok a nemek közti egyenlőtlenségek csökkentését célzó lépésekre	64
Melléklet	69

Bevezető

Az EQUAL-H005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! e-BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében” elnevezésű projekt keretében három éve folyik összehangolt munka annak érdekében, hogy a szociális partnerek számára az érdekvédelmi célkitűzéseik megalapozása végett kormányzattól független adatbázist hozzunk létre. A munka alapja a www.berbarometer.hu honlapon lévő on-line kérdőív, amely alkalmas arra, hogy folyamatosan adatokat gyűjtsön a munkaerőpiac különböző szegmenseiről. Ezen – a nemzetközileg is összehangolt – adatbázison megfelelő elemzések elvégzésével megalapozhatóak a szakszervezeti célok. Az adatbázis nyitott, és nemcsak a munkavállalói szervezetek számára nyújt lehetőséget a hozzáférésre, hanem a munkaadók és a kormányzati szervezetek is nyerhetnek belőle információkat. A projekt koordinátora az MSZOSZ, partnerségi tagjai az ÉSZT, a Nők a Holnapért Alapítvány és az SZGTI.

A projekt szervesen kapcsolódik a számos országban, főként az Európai Unióban, de most már az amerikai, afrikai és ázsiai kontinensen is működő un. WageIndicator hálózathoz. A WageIndicator hálózat házigazdája a Hollandiában működő Loonwijzer alapítvány. A hálózat célja az, hogy az egyes országokban egymással is összehasonlítható adatbázisok jöjjenek létre a bérek, munkakörülmények, munkaszervezet, a munka szerződéses viszonyait illetően. Ennek megvalósítására azonos kérdések használatával on-line – interneten elérhető és kitölthető – kérdőívet működtetnek, valamint gondozzák a létrejött adatbázisokat. Csatlakozásunk óta a hálózat tovább terjeszkedett Dél- és Észak-Amerikába és a Távol-Keletre.

A magyar BérBarométer e hálózathoz való csatlakozásának célja az, hogy a hazai munkaerőpiaci viszonyok összehasonlíthatóan elemezhetőek legyenek a hálózat többi országával. Elsődleges cél továbbra is, megfelelő nagyságú és időben megismételt adatbázis létrehozása a hazai munkaerőpiaci viszonyok belső elemzésére.

A nemzetközi hálózat eredetileg csupán on-line – interneten keresztül történő – adatgyűjtésre épített. A magyar BérBarométer ettől eltért, mert a hazai alacsony internet penetráció csak lassú adatgyűjtést eredményezett volna. Ahhoz, hogy a projekt három éve alatt létrehozzuk a hazai Bérbarométert megfelelő számú adattal, azt elemezzük és a döntéshozók számára következtetéseket vonjunk le, fel kellett gyorsítani az adatgyűjtést. Ezért tízezer kérdőív off-line (kérdőbiztosokkal történő) lekérdezését állítottuk a programba, amely módszert a WageIndicator hálózat is átvette azon résztvevő országok esetében, ahol a lakosságnak még nem kielégítő hányada internetezik (Indiában és Dél-Amerikában). A kérdőbiztosokkal végzett kérdőíves felmérés „mellékterméke” lett a minta kitűnő demográfiai és munkaerőpiaci reprezentativitása. Jelen tanulmány az eddig összegyűlt tízezer kérdőív tapasztalataira épít. Természetesen a tízezeres minta alapján végzett számítások megalapozottabbak, mint a korábbi ötezres minta alapján végzettek, és attól - a hasonló tendencia mellett vagy ellenére – több esetben el is térnek,

A szakszervezetek számára kiemelt feladat a munkaerőpiacon az esélyegyenlőség megteremtése. Az egyensúlyhiány különféle dimenziók mentén keletkezhet a nők és férfiak között, így például a 45 éven felüli munkavállalók, a gyerme-

küket egyedül nevelők, a romák, a fogyatékkal élők rovására, s megnyilvánulhat a bérezésben, a béren kívüli juttatásokban, az előmenetelben, a leépítésekben stb.

Az adatbázis alapján készülő elemzések segítséget nyújthatnak annak feltárásában, hogy hol a legsúlyosabb az egyensúlyhiány, a szakszervezeteknek hol kell követelésekkel fellépni az esélyegyenlőség érdekében.

I. rész A BérBarométer adatbázis és felhasználhatósága

Az adatbázis felhasználhatósága a szakszervezetek esélyegyenlőségi törekvéseiben

A BérBarométer adatbázis a nemzetközi hálózat által szabványosított kérdőív alapján jött létre és fejlődik. A kérdőíven ugyanakkor számos „magyarítást” kellett elvégezni, hogy az megfeleljen a hazai foglalkoztatási és munkaerőpiaci sajátosságoknak. Ezekkel a változtatásokkal együtt is alkalmas azonban arra, hogy a hazai adatokat összehasonlítsuk a az adatgyűjtésben résztvevő országok munkaerőpiaci jellemzőivel.

A magyarországi alacsony internetpenetráció miatt, a projekt tervezésekor egy nagyobb minta, 10000 kérdőív papír formában történő összegyűjtését terveztük, jóllehet maga az adatgyűjtés az Európai Unió többi résztvevő országában kizárólag on-line módon történik. A magyar példából kiindulva születtek azonban már kivételek, így pl. Indiában is papíralapú kérdőívek segítségével gyűjtötték össze az induló adatbázist. A papíralapú kérdőívek segítségével létrehozott adatbázist rögzítés után feltöltjük az EU-szerverre, ahol az on-line adatok gyűlnek, így a két forrásból származó adatok egy adatbázist fognak alkotni. Jelenleg a szakszervezeti törekvések alátámasztásának demonstrálását a 10000 elemű mintán fogjuk elvégezni.

Az adatbázis felhasználhatóságát alapvetően két tényező határozza meg: a kérdőív tartalmi felépítése, és az összegyűjtött adatokból álló minta reprezentativitása, vagyis az, hogy a minta mennyire tükrözi a teljes célsokaság összetételét.

A kérdőív

A hazai BérBarométer kérdőív tartalmi felépítése a nemzetközi összehasonlíthatóság érdekében a nemzetközi szabványt követi. A projekt indításakor nem volt szabad választásunk a kérdések összeállításánál. Csupán néhány – a hazai sajátosságok miatt feltétlenül szükséges – módosítást sikerült elfogadtatnunk és érvényesíteni a kérdőívben.

A kérdőív (lásd a mellékletben) öt fő részre tagozódik:

- A blokk: A megkérdezett foglalkozása
- B blokk: A megkérdezett munkaszervezetének jellemzői
- C blokk: Karrier
- D blokk: Munkaideje
- E blokk: Munkaszerződése és bérezési viszonyai
- F blokk: Személyes kérdések

A kérdések megfelelő elhatárolása az egyes blokkokban nem mindig tűnik logikusnak. Különösen nem sikerült pontosan elhatárolni a foglalkozás, a karrier és a személyes kérdéseket. Valójában a kérdőív egységes kezelésével a blokkok közötti korlátok feloldásával ez a hiányosság kiküszöbölhető.

A kérdőívben három szakszervezeti szempontból nagyon fontos „választó”-t (angolul chooser-t) találunk, amelyek közül kettő EU-szabvány szerinti csoportosítási lehetőséget nyújt az adatbázis elemzőinek, egy pedig a szakszervezetek szerinti tagolás lehetőségét és a szakszervezetek közötti összehasonlítást biztosítja. Ezek a következők:

- az iparágaknak megfelelő a TEÁOR szabvány szerint (angolul NACE)
- a foglalkozásoknak megfelelő az FEÁOR szabvány szerint (angolul ISCO)
- szakszervezetenkénti választó.

Az A blokk kérdései: A foglalkozás

Az A blokkba 17 kérdés tartozik és ezek részben az egyénre, részben a munkahely jellemzőire vonatkoznak. Az egyén esetében itt kerül tisztázásra, hogy milyen a jelenlegi státusza (tanuló, nyugdíjas, aktív stb.), hogy volt-e munkahelye, hány és milyen típusú munkaviszonyban van foglalkoztatva (alkalmazott, családi segítő, vállalkozó stb.), milyen az iskolai végzettsége, milyen továbbképzésben vesz részt. Ezek tehát főként az egyénre vonatkozó kérdések. A munka jellegére vonatkozó kérdés, hogy milyennek találja a munkafeladatot, amit végez (monoton, változatos, fárasztó, stresszes stb.).

Két nagyon fontos, szakszervezeti szempontból alapvető kérdés is ebben a blokkban van: a munkahely TEÁOR besorolására vonatkozó és a megkérdezett foglalkoztatási besorolására vonatkozó kérdések. A személyes jellemzők mellett ez a két leggyakrabban csoportosításra felhasználható kérdés.

B blokk kérdései: A munkaszervezet

A B blokkba 8 kérdés tartozik. Viszonylag egységesen a munkaszervezet jellemzőire kérdeznék rá: méretére, a női munkavállalók arányára, kollektív szerződés és a szakszervezet létére, szerepére és arra, hogy voltak e-elbocsátások a közelmúltban.

C blokk kérdései: A karrier (foglalkozásának története)

A blokk 7 kérdésből áll és a válaszadó karrierjének időtartamára, munkahelyinek és betöltött munkaköreinek számára, munkanélküliségének történetére, az álláskeresési technikákra és a munkahellyel kapcsolatos preferenciáira vonatkozik.

D blokk kérdései: A munkaidő

Ebben a blokkban is 7 kérdés található és a munkaidő jellegére (teljes, rész stb., hétfégi munkavégzés, túlóra, a munkaidő állandósága, gyakori változásai) kérdez rá, valamint arra, hogy meddig tart elérni a munkahelyet és milyen eszközzel lehetséges ez.

Az E blokk kérdései: A munkaszerződése és bére

Az E blokk 9 kérdése nagyon részletesen tárgyalja a bérrel és munkaszerződéssel kapcsolatos kérdéseket: a munkaviszony határozott vagy határozatlan

jellegét, a minimálbérek való foglalkoztatást, a bér és a teljesítmény összefüggését, a havi bruttó és nettó bérösszegét, a különböző címen járó bérkiegészítéseket, költségterítéseket, a fizetésemelés gyakoriságát.

Az F blokk kérdései: Személyes kérdések

Az interjúalany nemére, korára, lakhelyére, családi állapotára, gyermekei számára, lakásviszonyaira kérdez rá. Itt tudjuk meg, hogy valaki szakszervezeti tag-e, és ha igen, melyik szakszervezeté, valamint azt, hogy mi motiválta a kérdőív kitöltésében.

Összességében a kérdőív nagyon részletesen körüljárja a munkával, munkaerőpiaccal, munkaidővel, bérrrel kapcsolatos témákat és rengeteg információt gyűjt éppen abban a témakörben, ahol a szakszervezetek fő követeléseai megfogalmazódnak. Mint ilyen számos elemzéssel alátámaszthatja e követelések indokoltságát. A kérdőív kitöltése során azt tapasztaltuk, hogy részletezettsége túl hosszúvá tette, ezért az on-line kitöltés során a kitöltőktől gyakran várható elbizonytalanodás és a kitöltés félbe hagyása. A jelenlegi minta kérdezőbiztosokkal történt, itt ez a jelenség még nem tapasztalható.

A teljes minta összetétele, reprezentativitása

Mint már említettük a WageIndicator hálózathoz való magyar adaptációt megelőzte egy nyolc országot átfogó európai hálózat kiépítése. Ez a hálózat on-line kitöltésre épült, miután a hálózat nyugat-európai országaiban sűrű az internet penetráció. A kitöltés véletlenszerű, és így nem biztosítható a minta reprezentativitása sem az ország alapvető demográfiai jellemzői, sem a munkaerőpiaci jellemzők – ágazat, foglalkozás – szempontjából, és szakszervezeti jellemzők szempontjából sem (szakszervezethez tartozás).

Az elemzések során ezt a problémát úgy küszöbölik ki, hogy a mintát a hivatalos statisztika által közölt arányokból képzett súlyokkal súlyozzák. Így csökken a minta varianciája, hiszen abban a csoportban, ahol a statisztikai arányoknál kevesebb elem van, az egyes elemek nagyobb jelentőségre tesznek szert a súlyok által, mint ami a valóságban van (pl. ha az on-line feltöltött mintában 10 textilgyári munkásnő van, az ő válaszaik fogják teljes textilipari, női foglalkoztatott állományt reprezentálni, holott a textilipar tényleges súlya alapján pl. 100 elemű mintára lenne szükség).

Nézzük meg, hogy a mi 10000 fős mintánk mire és mennyire reprezentatív.

Demográfiai jellemzők

A mintában a nők 55 %-kal, a férfiak 45 %-kal szerepelnek. A 15-59 év közöttiek teszik ki a minta 96 %-át. A hivatalos (KSH) adatok szerint az ország lakosságának 53 %-át teszik ki a nők, és 47 %-át a férfiak.

1. sz. táblázat. A nemek aránya, %

	Országosan	A mintában
Nők	53	55
Férfiak	47	45

Megállapíthatjuk, hogy a nemek megoszlásának aránya (**1. sz. táblázat**) a mintában megfelelően követi a magyar népesség nemek szerinti eloszlását.

2. sz. táblázat. A kor megoszlás, %

Korcsoportok	Országosan	A mintában
	%	%
0-14	16	1
15-39	35	46
40-59	28	50
60-x	21	3
	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007, KSH

A minta az ország népességéhez képest egy kissé öregebb (**2. sz. táblázat**). Általában is jobban koncentrált a munkaképes korú lakosságra. Ez az eltérés azonban nem véletlen, hiszen a szakszervezetek vezetett kutatásban a célcsoport éppen a munkaképes korú lakosság.

A munkaképes korú generáción belül is jobban reprezentált az idősebb 40-59 éves korcsoport. Ezt a tényt az eredmények elemzésekor figyelembe kell venni.

3. sz. táblázat. A népesség területi eloszlása, %

	Országosan	A mintában	A minta eltérése
Régió	%	%	Százalékpont
Közép-magyarországi Régió	28	26	-2
Közép-dunántúli Régió	11	15	4
Nyugat-dunántúli Régió	10	12	2
Dél-dunántúli Régió	10	9	-1
Észak-magyarországi Régió	13	11	-2
Észak-alföldi Régió	15	13	-2
Dél-alföldi Régió	13	14	1
	100	100	

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007, KSH

A minta szépen követi a népesség területi eloszlását (**3. sz. táblázat**). Egyedül a Közép- dunántúli Régióban mutat 4 százalékpontos eltérést, itt a minta egy

kicsit túlreprezentált, de a többi régióban az eltérés mértéke sehol nem haladja meg a 2 százalékpontot.

4. sz. táblázat. Az iskolai végzettség, %

	Országos	Minta szerinti	A minta eltérése
8 általánosnál kisebb	0,4	0,6	0,2
8 általános	14	7,5	-6,5
Szakiskola	31,3	23,7	-7,6
Középiskola	33,6	28,4	-5,2
Középiskola továbbképzéssel*		13,8	13,8
Főiskola	12,2	15,8	3,6
Egyetem	8,5	9	0,5
MBA*		0,1	0,1
PhD*		0,8	0,8
Akadémiai tagság*		0,3	0,3
Összes	100	100	0

Megjegyzés: * A KSH nem szerepelteti külön kategóriaként

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007, KSH

Az iskolai végzettség is jól reprezentált a mintában (**4. sz. táblázat**), bár itt az illeszkedés nem tökéletes. Az alacsonyabb iskolai végzettségű rétegek: 8 általánosnál kisebb, nyolc általánost végzettek és a szakmunkások alulreprezentáltak az e fölötti végzettséggel rendelkezők – különösen a középiskolát végezettek – enyhén túlreprezentáltak. A mintában a középiskolai végzettséget megbontottuk: középiskola érettségivel, illetve érettségi utáni továbbképzéssel rendelkezőkre, ez a két kategória a KSH csoportosításban együtt szerepel. Külön szerepeltettük az egyetem utáni fokozatokat, a hivatalos statisztikában ezek is egyben szerepelnek „egyetemi végzettség” kategória alatt.

A minta társadalmi reprezentativitása

A társadalmi reprezentativitás alatt a számunkra fontos két jellemzőt fogjuk vizsgálni: az ágazatonkénti besorolást és a foglalkoztatási csoportonkéntit. Megnézzük a szakszervezeti hovatartozás szerinti megoszlást is.

5. sz. táblázat. A foglalkoztatottak munkahelyének ágazati besorolás szerinti megoszlása, %

Ágazatok jele	Ágazatok	Országosan, %	A mintában, %	A minta eltérése, százalékpont
A-B	MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	5,3	2,4	-2,9
C	BÁNYÁSZAT	0,4	0,7	0,3
D	Feldolgozóipar	22,9	42,6	19,7
E	VILLAMOSENERGIA-, GÁZ-, GŐZ-, VÍZELLÁTÁS	1,6	1,8	0,2
F	ÉPÍTŐIPAR	7,9	3	-4,9
G	KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	14	9,5	-4,5
H	SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS	3,8	1,8	-2
I	SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	7,6	11,6	4
J	PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG+B562	2	0	-2
K	INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	7	1,8	-5,2
L	KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	2,7	7,9	5,2
M	OKTATÁS	8,5	5,1	-3,4
N	EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	6,9	6,5	-0,4
O	EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	4,4	4,8	0,4
	Egyéb	5	0,5	-4,5
	Összes	100	100	

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007, KSH

A foglalkoztatottak ágazati besorolás szerinti megoszlása (5. sz. táblázat) a mintában, a feldolgozóiparban tér el jelentősen az országos eloszlástól. Itt majdnem 20 százalékponttal túlréprezentált a minta. A többi ágazatban inkább enyhe alulréprezentáltságot találtunk: az építőiparban, a kereskedelemben, az ingatlan-ügyekben és a közigazgatásban.

6. sz. táblázat. A foglalkoztatottak
foglalkozási csoportok szerinti megoszlása, %

Foglalkozási csoportok	Országosan	A mintában	A minta eltérése
	%	%	százalékpont
1. Törvényhozók, igazgatási, érdekvépviseleti vezetők, gazdasági vezetők	7,5	5,9	-1,6
2. Egyetemi, főiskolai képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	13,4	16,3	2,9
3. Egyéb felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozások –	14,3	19,9	5,6
4. Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	6,1	8,0	1,9
Szellemi foglalkozások összesen	41,3	50,1	8,8
5. Szolgáltatási jellegű foglalkozások –	15,4	14,1	-1,3
6. Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások –	3,0	1,2	-1,8
7. Ipari és építőipari foglalkozások	19,7	19,5	-0,2
8. Gépközelők, összeszerelők, járművezetők –	11,9	10,0	-1,9
9. Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások –	7,6	5,2	-2,4
Fizikai foglalkozások összesen	57,6	50,0	-7,6
10. Fegyveres erők, fegyveres testületek foglalkozásai	1,1	0,0	-1,1
Összesen	100,0	100,0	0,0

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007, KSH

Attól eltekintve, hogy a szellemi foglalkozások egy kissé túl, a fizikaiak pedig egy kissé alulreprezentáltak a mintában (**6. sz. táblázat**) a foglalkozási főcsoportok szépen illeszkednek egymáshoz és alkalmasak arra, hogy minden foglalkozási csoport elemzését el lehessen végezni rajta. Ez a típusú illeszkedés lehetővé teszi, hogy a mintára bérellenőrző rendszert lehessen illeszteni.

Megállapíthatjuk, hogy a minta földrajzi, ágazati és foglalkoztatási csoportok szerinti megoszlása kisebb eltérésekkel megfelel a hivatalos (KSH, ÁFSZ) adatoknak.

Szakszervezeti szervezettség

A válaszadók 40%-a szakszervezeti tag. A szakszervezeti szervezettség ma Magyarországon nem éri el a 20%-ot. **Így a tagság jócskán felülreprezentált a mintában.** Ennek az oka, hogy 7500 kérdőívet a szakszervezeti aktivista hálózaton keresztül gyűjtöttünk be. A minta 10%-a pedig szakszervezeti tisztségviselő, ami szintén erős túlrprezentáltságot jelent.

II. rész: A minta nemek szerinti jellemzői

Nők és férfiak a munkaerőpiacon

A rendszerváltás előtti teljes foglalkoztatás megszűnése, a munkaerőpiaci típusú foglalkoztatása egyenlőtlenségeket teremtett a nemek szerinti foglalkoztatásban. A női foglalkoztatás a nemi szerepek eltérése miatt is gondot jelent a foglalkoztatók számára (a kisgyermekes anyák gyakori betegállománya, munkaidőn túli kisebb terhelhetősége stb.). Az aktív korú nők foglalkoztatási aktivitása 55-45% között ingadozik Magyarországon (Közép-Magyarországi Régióban 55%, az Észak-Alföldi Régióban 45%). A munkaerőpiac is differenciálódott a hagyományos munkaviszony szerinti foglalkoztatás mellett megjelentek a különböző önálló vagy félig önálló formái.

7. sz. táblázat. A foglalkoztatás típusa nemek szerint

	Alkalmazott	Önfoglalkoztató	Egyéb	Összesen
nő	93	4	3	100
férfi	91	6	3	100
Összesen	92	5	3	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A nők inkább a hagyományos alkalmazotti foglalkoztatást választják (**7. sz. táblázat**), ha van rá lehetőségük, és kisebb mértékben vállalkoznak.

8. sz. táblázat. Az iskolai végzettség a nemek szerint

	8 általános	szakmunkás	gimnázium	főiskola	egyetem és a fölött	Összesen
nő	9,32	18,69	46,63	17,50	7,86	100,00
férfi	6,46	30,00	36,66	13,62	13,28	100,00
Összesen	8,05	23,68	42,23	15,79	10,25	100,00

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Az iskolai végzettség tekintetében a férfiak aránya egyetlen csoportban, a szakmunkásképzőt végzetteknel haladja meg a nőké (**8. sz. táblázat**), arányuk itt közel kétszer nagyobb (30 százalék a nők 19 százalékos arányával szemben). Felsőfokú végzettséggel a teljes mintát tekintve nagyjából egyforma arányban rendelkeznek, míg érettségit a nők 47 százaléka, a férfiaknak csak 37 százaléka szerzett.

A családi állapot jelentősen befolyásolja munkaerőpiaci jelenlétünket. Nézzük körül egy kicsit ezen a téren.

9. sz. táblázat. Van-e gyereke? (%)

	Nincs	Van	Összesen
nő	25,35	74,65	100
férfi	28,89	71,11	100
Összesen	26,92	73,08	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A nők 75 százalékának, a férfiak 71 százalékának van gyereke (**9. sz. táblázat**).

10. sz. táblázat. A családi állapot, (%)

	házas	özvegy	elvált	egyedülálló	Összesen
nő	58,75	5,20	15,61	20,45	100
férfi	68,88	1,39	8,46	21,28	100
Összesen	63,22	3,51	12,45	20,81	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Férfiak többen élnek párkapcsolatban, mint nők (**10. sz. táblázat**). Ennek az oka a korábbi férfihalandóság.

11. sz. táblázat. Egyedülálló gyermekesek nemek szerint (%)

		Egyedül élők	Párkapcsolatban élők	Összesen
Gyermektelenül élők	nő	51,89	58,47	53,08
	férfi	48,11	41,53	46,92
	Összesen	100,00	100,00	100,00
Gyermekkel élők	nő	58,11	78,57	58,16
	férfi	41,89	21,43	41,84
	Összesen	100,00	100,00	100,00

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A gyermeküket egyedül nevelő nők 16 százalékponttal többen vannak, mint a férfiak (**11. sz. táblázat**). Mint tudjuk, ez jelentősen megnehezíti a munkában való helytállást, és rontja a munkaerőpiaci flexibilitást. A korábbi, nemek közötti fizetési különbségekre vonatkozó kutatásunkban¹ megállapítottuk, hogy a gyermek léte az egyik leginkább hátrányt okozó tényező a fizetési különbségek kialakulásában.

¹ Nemek közötti fizetési különbségek Magyarországon, Equal H-5 Egyenlő Munkáért Egyenlő Bért, „V2” Excelsior Bt.

A szakszervezeteknek esélyegyenlőségi törekvéseik kialakításakor figyelemmel kell lenniük arra, hogy mind a *többgyerekesek*, mind a *gyermeküket egyedül nevelők között* a nők aránya nagyobb, mint a férfiaké.

Jelentős különbség tapasztalható a férfiak és a nők közt abban, hogy munkahelyük melyik gazdasági szférában helyezkedik el (**12. sz. táblázat**). Míg a férfiaknak több mint háromnegyede dolgozik a versenyszférában, és csupán 20 százalékuk a közszférában, addig a nőknek jóval kisebb hányada, 66 százalék dolgozik a versenyszférában, a közszférában dolgozó nők aránya pedig, másfélszer nagyobb (30 százalék) az itt dolgozó férfiak arányánál.

12. sz. táblázat. Munkahelye melyik gazdasági szférában van? (%)

	versenyszférában	közszférában	non profit szektorban	Összesen
nő	66,10	29,74	4,16	100
férfi	76,76	20,36	2,87	100
Összesen	70,81	25,60	3,59	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Habár a fenti megállapítás önmagában nem feltétlenül mond sokat a foglalkozási struktúráról, a munkahelyi státusszal együtt vizsgálva már komolyabb összefüggést mutathatunk be. A munkahelyi státuszok (**13. sz. táblázat**) arányát tekintve a legjelentősebb különbséget a szellemi, adminisztratív munkakörben dolgozóknál találjuk: az ilyen munkakörben dolgozó nők aránya több mint kétszerese a férfiak arányának (48 százalék a férfiak 24 százalékával szemben). A vezető beosztásúak arányát tekintve fordított a helyzet, itt a férfiak aránya (15 százalék) csaknem kétszerese az ilyen beosztású nők arányának (8 százalék). Emellett a fizikai munkások között természetesen (már csak a maradékelv alapján is) nagyobb arányban találunk férfiakat, mint nőket.

13. sz. táblázat. Munkahelyi státusz (%)

	fizikai munkás	szellemi, adminisztratív	vezető	egyéb	Összesen
nő	36,34	47,54	8,39	7,72	100
férfi	51,25	24,08	14,97	9,71	100
Összesen	42,92	37,19	11,29	8,60	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A gazdasági szféra és a munkahelyi státusz együttes megoszlásának vizsgálata (**14. sz. táblázat**) ad magyarázatot arra a fenti megállapításra, miszerint nőknek a férfiakénál nagyobb hányada dolgozik a közszférában. A közszférában tevékenykedőkön belül ugyanis jóval nagyobb a szellemi, adminisztratív munkakörökben foglalkoztatottak aránya, mint a versenyszférában (a nőknél 59 százalékkal a 42 százalékkal szemben, a férfiaknál 41 százalékkal a 19 százalékkal szemben). Amennyiben pedig a közszféra a versenyszféránál nagyobb arányban igényli a szellemi, adminisztratív munkakörben dolgozókat, valamint a nők a férfiaknál nagyobb arányban dolgoznak szellemi, adminisztratív munkakörben, akkor adó-

dik, hogy a közszférában dolgozók arányának magasabbnak kell lennie a nők, mint a férfiak esetében.

A férfiak azonban nagyobb arányban töltenek be vezető munkaköröket, mint a nők és ebben nincs különbség a versenyszféra, közszféra és a non-profit szektor között. Míg a két gazdasági szektorban a különbség a férfiak vezetői státusza javára 1,8 szerez, addig a non-profit szektorban több mint kétszeres.

A szakszervezeti érdekvédelemnek a közszférában a női szellemi adminisztratív dolgozókra kell koncentrálni, és törekedni arra, hogy több nő jusson vezető állásba.

A versenyszférában e törekvés mellé felzárkózik a fizikai munkás férfiak érdekvédelme. Saját soraikban is körül kell nézniük e téren, hiszen a non-profit szektor férfi vezetői túlsúlya között a szakszervezeti vezető állások is ott vannak.

14. sz. táblázat. A munkahelyi státusz és a gazdasági szféra (%)

		fizikai munkás	szellemi, adminisztratív	vezető	egyéb	Összesen
versenyszférában	nő	44,74	41,91	8,12	5,23	100
	férfi	58,48	19,40	14,63	7,50	100
	Összesen	51,32	31,13	11,24	6,31	100
közszférában	nő	20,37	59,00	8,41	12,21	100
	férfi	27,62	40,97	14,38	17,03	100
	Összesen	22,92	52,67	10,51	13,90	100
non profit szektorban	nő	20,72	53,15	13,51	12,61	100
	férfi	28,46	29,27	28,46	13,82	100
	Összesen	23,48	44,64	18,84	13,04	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A foglalkozási struktúrát a gazdasági ágak szempontjából vizsgálva (**16. sz. táblázat**) megállapíthatjuk, hogy jól elkülönülnek egymástól a férfi és a női ágazatok, emellett természetesen vannak olyan ágazatok is, ahol nincsen jelentős különbség a férfiak és a nők arányát tekintve.

Nőies ágazatok

A legtipikusabb női ágazat az egészségügyi, szociális ellátás, ahol a nők aránya több mint négyszerese a férfiakénak. Szintén erős női dominancia tapasztalható (legalábbis a munkavállalók arányát tekintve) a pénzügyi tevékenység, az oktatás, valamint az egyéb nem-fém ásványi termék gyártása ágazatokban, ahol több mint kétszer magasabb a nők, mint a férfiak aránya. Több mint kétszeres még a nők és a férfiak arányának hányadosa két könnyűipari ágazatban, a bőrtermék, lábbeli gyártása, valamint a textiláru gyártása esetében.

A nők aránya csak valamivel magasabb, de a különbség nem túl jelentős a gumi-, műanyag termék gyártása, kocsz és köolajtermékek gyártása, a kereskedelem, járműjavítás, valamint a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatokban.

Férfias ágazatok

A leginkább „férfias” ágazatnak a fafeldolgozás és az építőipar tekinthető, itt a férfiaknak több mint négyszer nagyobb hányada dolgozik, mint a nőknek. Szintén hagyományosan jelentős a férfiak túlsúlya a mezőgazdaság, a bányászat és a gép, berendezés gyártása és a villamos-gép és járműgyártás és a máshová nem sorolt feldolgozóipar ágazatokban, ahol a nőkéhez képest kétszer magasabb a férfiak aránya, valamint a ágazatban, ahol több, mint háromszor nagyobb arányban dolgoznak férfiak.

Az arány valamennyire a férfiak javára billen, de szintén nem túl jelentős mértékben a villamos gép, műszer gyártása, a vegyi anyag, termék gyártása, a papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység, az élelmiszer, ital, dohány gyártása és az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás, valamint a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás ágazatokban.

A szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység kialakítása szempontjából fontos, annak ismerete, hogy az adott szakma TEAOR szerint mely ágazatba illetve ágazatokba tartozik. Az adatbázis lehetőséget ad nemcsak az ágazatok, hanem a szakágazatok szerinti bontásra is. Ez a négy számjegű bontást jelenti. A különböző szakszervezeti szervezetekhez eltérő számú ágazatok és szakágazatok tartoznak.

Az Építő- Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezetéhez (ÉFÉDOSZ) például a következő ágazatok tartoznak:

15 sz. táblázat. ÉFÉDOSZ-hoz tartozó ágazatok

TEAOR szám	Ágazat/szakágazat
2600-2682	EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK GYÁRTÁSA
2000-2052	FAFELDOLGOZÁS
4500-4550	ÉPÍTŐIPAR
1411-1422	EGYÉB BÁNYÁSZAT
2811	Fémszerkezet gyártása
2812	Fém épületem gyártása
2670	Kőmegmunkálás
7011-7032	INGATLANÜGYLETEK
7420	Mérműki tevékenység, tanácsadás
7430	Műszaki vizsgálat, elemzés

Forrás: Bárbarométer adatbázis, 2007

Ennek a szakmai szakszervezeti szövetségnek szövetségi politikája kialakítása során tehát ezeket az ágazatokat és szakágazatokat kell elemezni, többek között, a női-férfi megoszlás szempontjai szerint.

16. sz. táblázat. Az ágazatok nemek szerinti megoszlása (%)

	nő	férfi	Összesen
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	1,41	3,60	2,38
BÁNYÁSZAT	0,38	1,11	0,70
ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY Gyártása	4,62	4,62	4,62
TEXTÍLIA, TEXTILÁRU Gyártása	3,56	1,25	2,54
BŐRTERMÉK, LÁBBELI Gyártása	1,74	0,68	1,27
FAFELDOLGOZÁS	0,20	0,91	0,51
PAPÍRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	1,92	2,33	2,10
KOKSZGYÁRTÁS, KÖLAIJ-FELDOLGOZÁS, NUKLEÁRIS FŰTŐANYAG Gyártás	0,07	0,05	0,06
VEGYI ANYAG, TERMÉK Gyártása	0,77	0,88	0,82
GUMI-, MŰANYAG TERMÉK Gyártása	0,59	0,59	0,59
EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK Gyártása	3,26	1,36	2,42
FÉMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK Gyártása	3,56	6,93	5,05
GÉP, BERENDEZÉS Gyártása	2,08	4,35	3,08
VILLAMOS GÉP, MŰSZER Gyártása	8,56	8,88	8,70
JÁRMŰGYÁRTÁS	1,81	4,37	2,94
MÁSHOVA NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR	0,41	0,88	0,62
VILLAMOSENERGIA-, GÁZ-, GŐZ-, VÍZELLÁTÁS	1,68	1,95	1,80
ÉPÍTŐIPAR	1,20	5,28	3,00
KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	11,42	7,13	9,53
SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS	2,08	1,56	1,85
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	9,65	13,99	11,57
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG+B562	2,58	0,93	1,85
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	7,50	8,51	7,95
KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	4,87	5,48	5,14
OKTATÁS	8,63	3,71	6,46
EGESZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	9,41	2,15	6,21
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	4,60	4,98	4,77
Alkalmazottat foglalkoztató magánháztartás	0,02	0,02	0,02
Egyéb	1,45	1,52	1,48
Összesen	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Az ágazatokhoz hasonlóan a foglalkozási csoportokban is vannak férfias és nőies szakmák (17. sz. táblázat). A foglalkozási csoportok közül négyben magasabb a nők aránya, mint a férfiaké, ezek közül is kiemelkedik az Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások csoportja, ahol a nők csaknem hatszor nagyobb arányban dolgoznak, mint a férfiak. Az egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások csoportjában a nők aránya közel kétszeres, a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások csoportjában pedig másfélszeres a férfiak arányához viszonyítva. Emellett a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások csoportjában is valamivel magasabb a nők, mint a férfiak aránya.

A férfiak aránya a legnagyobb, 2,4-szeres mértékben a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások és a gépközelelők, összeszerelők, járművezetők csoportjában haladja meg a nőké, és szintén jelentős, több mint kétszeres a különbség az Ipari és építőipari foglalkozások csoportjában is. Végül a törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők cso-

portjában is viszonylag magas, nem egészen kétszeres a férfiak és a nők arányának hányadosa.

17. sz. táblázat. A foglalkozási csoportok nemek szerinti megoszlása, (%)

	nő	férfi	Összesen
TÖRVÉNYHOZÓK, IGAZGATÁSI, ÉRDEKKÉPVISELETI VEZETŐK, GAZDASÁG	4,45	7,72	5,89
FELSŐFOKÚ KÉPZETTSÉG ÖNÁLLÓ ALKALMAZÁSÁT IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁS	16,39	16,22	16,31
EGYÉB, FELSŐFOKÚ VAGY KÖZÉPFOKÚ KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ FOGLALK	24,90	13,58	19,90
IRODAI ÉS ÜGYVITELI (ÜGYFÉLFORGALMI) JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	12,85	1,81	7,98
SZOLGÁLTATÁSI JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	14,01	14,24	14,11
MEZŐGAZDASÁGI ÉS ERDŐGAZDÁLKODÁSI FOGLALKOZÁSOK	0,71	1,72	1,16
IPARI ÉS ÉPÍTŐIPARI FOGLALKOZÁSOK	12,54	28,39	19,54
GÉPKEZELŐK, ÖSSZESZERELŐK, JÁRMŰVEZETŐK	8,02	12,38	9,95
SZAKKÉPZETTSÉGET NEM IGÉNYLŐ (EGYSZERŰ) FOGLALKOZÁSOK	6,15	3,93	5,17
Összesen	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Ezek a csoportosítások bonyolultabb elemzést is lehetővé tesznek, amely a szakszervezetek számára tanulsággal szolgálhatnak. Lássunk egy példát.

Érdekes lehet megnézni, hogy hogyan alakul a szakszervezeti szervezettség a férfias és tipikusan nőies ágazatokban. Ragadjunk ki két férfias ágazatot: az építőipart és a faipart és két nőies ágazatot: az egészségügyet és az oktatást

18. sz. táblázat. Szakszervezeti tagság a férfias és nőies ágazatokban (%)

	nem	igen	Összesen
Faipar	73	27	100
Egészségügy	65	35	100
Építők	78	22	100
Oktatás	65	35	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Nem igazolódott tehát az a feltevés (**18. sz. táblázat**), hogy a férfiak által dominált ágazatokban magasabb a szakszervezeti szervezettség, mint azokban, ahol többségben vannak a női munkavállalók. Mindkét női ágazatban magasabb a szakszervezeti tagok aránya, mint a férfiakéban.

19. sz. táblázat. A státusz és az iskolai végzettség alakulása

Neme	Státusza a munkahelyén	Iskolai végzettség					
		8 általános	szakmunkásképző	gimnázium	főiskola	egyetem+	Összesen
nő	fizikai munkás	94	86	22	2	0	36
	szellemi, adminisztratív	3	6	62	74	24	48
	vezető	0	2	7	17	42	8
	egyéb	3	5	9	7	34	8
	Összesen	100	100	100	100	100	100
férfi	fizikai munkás	97	90	42	5	0	51
	szellemi, adminisztratív	1	2	28	57	42	24
	vezető	0	3	14	31	36	15
	egyéb	2	5	15	7	22	10
	Összesen		100	100	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Mint a minta elemzésekor bemutattuk, a **nők iskolai végzettsége valamivel magasabb**, mint a férfiaké: a felsőfokú végzettségűek aránya 5 százalékponttal, az érettségizettek aránya 9 százalékponttal magasabb a nők, mint a férfiak körében. A **munkahelyi státuszt** tekintve azonban megállapítottuk, hogy a **nők körében alacsonyabb**, csaknem fele a vezető beosztásúak aránya, mint a férfiak esetében.

Az iskolai végzettség és a beosztás együttes megoszlását (**19. sz. táblázat**) vizsgálva a különbség megmarad a férfiak 34%-a, a nők 29%-a kerül vezető beosztásba.

Érdekesség, hogy az egyetemet végzett nőknek nagyobb esélyük van a vezető állásra, mint a férfiaknak, a főiskolát végzettek esetében viszont a nőknek csak 17%-a lesz vezető, addig a férfiaknál ez az arány 31%. **A főiskola tehát kevésbé garantálja a nők számára a vezetői beosztásba kerülést, mint a férfiak esetében.** Ugyanakkor az érettségizettek körében a nők javára billen a mérleg az elért munkahelyi státuszt illetően: az érettségizett nők több mint fele szellemi, adminisztratív munkakörben dolgozik, míg a férfiaknál az érettségizetteken belül is 42 százalék a fizikai munkát végzők aránya.

Fontos lehet a szakszervezeti célrendszer kialakítása szempontjából az is, hogy az **egyéni karriertörténetek** hogyan alakultak, hiszen ez utal az egyének kiszolgáltatottságára a munkaerőpiacon, éppen arra a jelenségre, ami ellen a munkások szakszervezetet alakítanak. A munkahelyváltások száma szerint a férfiak és a nők nem különböznek egymástól jelentős mértékben, ám a férfiakra az adatok alapján valamivel jellemzőbb a többszöri munkahelyváltás. **A férfiak 19, a nők 20 százaléka még egyszer sem változtatott munkahelyet, (20. sz. táblázat)** vagyis jelenleg is azon a munkahelyen dolgozik, ahol először munkába állt. A férfiak fele, a nőknek valamivel több, mint a fele legfeljebb kétszer változtatott eddig munkahelyet. Ötször vagy annál többször a férfiak és nőknek mindössze 6 százaléka változtatott munkahelyet. A táblázat azt jelzi, hogy **a magyar munkavállalók számára nem problémamegoldó stratégia a munkahely megváltoztatása.** Ez lehet egyéni döntés, amely a hagyományokban gyökerezik, de lehet kényszer is, miszerint nincs a szakképzettségének megfelelő

másik munkahely a lakókörnyezetében. Az alacsony mobilitás még inkább szükségessé teszi a szakszervezeti érdekvédelem hatékonyságát a munkahelyeken.

20. sz. táblázat. Munkahelyváltások száma (%)

hányszor változtatott munkahelyet?	neme		Összesen
	nő	férfi	
0	20	19	20
1	18	18	18
2	22	19	21
3	18	19	19
4	11	11	11
5	6	6	6
6	2	3	3
7	1	1	1
8	1	1	1
9	0	0	0
10+	1	1	1
Összesen	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Miután a minta összetétele nem terjed ki a tartósan munkanélküliekre, ezért az álláskereső idõtartama fõként azokra terjed ki, akik egy rövidebb vagy hosszabb idõtartam után vissza tudtak térni a munkaerõpiacra. Mindkét nem több mint fele nem keresett munkahelyet, egynegyedük (a nõk több valamivel) 1 hónapnál kevesebbet keresett munkahelyet (**21. sz. táblázat**). A nõk esetében 41 százalékuk, a férfiak esetében 36 százalékuk 3 hónapnál kevesebbet keresett állást. Ez alátámasztja azt a munkaerõpiaci tapasztalatot, miszerint három hónapnál hosszabb munkanélküliség után a munkába való visszatérés esélye drasztikusan romlanak.

21. sz. táblázat. Álláskereső idõtartama (%)

álláskereső idõtartama	neme		Összesen
	nő	férfi	
nem keresem munkahelyet	51	55	52
1 hónapnál kevesebbet	27	24	26
1-3 hónapot	14	12	13
3-6 hónapot	5	5	5
6-12 hónapot	2	1	2
12 hónapnál többet	1	1	1
nem tudom	1	1	1
Összesen	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A három hónapnál hosszabb, veszélyes munkanélküli időszakot a mintában szereplő nők és férfiak egyenlő, 60 százalék feletti gyakorisággal el tudták kerülni (**22. sz. táblázat**). A nők esetében 28, a férfiak esetében 26 százalékuk egyszer volt munkanélküli.

22. sz. táblázat. Munkanélküliség gyakorisága (%)

hányszor volt munkanélküli (legalább három hónapig)	neme		Összesen
	nő	férfi	
0	62	63	62
1	28	26	27
2	8	8	8
3	3	4	3
Összesen	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A munkanélküliség ugyanakkor egyértelmű negatív összefüggésben áll az iskolai végzettséggel, vagyis **minél magasabb végzettséggel rendelkezik valaki, annál kisebb a valószínűsége, hogy munkanélkülivé válik (23. sz. táblázat)**. Ebből a szempontból a férfiak és a nők között csak az alacsony végzettségűek között van jelentős különbség: az iskolai végzettség hiánya a férfiak esetében kisebb növeli a munkanélküliség veszélyét, mint a nőknél. Míg a legfeljebb 8 általánost végzett nők harmada volt legalább kétszer munkanélküli, addig a férfiaknál ez az arány „csak” 26 százalék. Az iskolai végzettség emelkedésével a férfiaknál és a nőknél egyaránt jelentősen emelkedik azok aránya, akik még egyszer sem voltak munkanélküliek. Az egyén hatékony védekező stratégiája a munkanélküliséggel szemben tehát a tanulás.

23. sz. táblázat. Munkanélküliség és képzettség, (%)

neme	Hányszor volt munkanélküli	Max. 8 ált.	Szaktanácskás képző	Érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
nő	0	36	45	66	91	62
	1	31	40	27	8	28
	2 vagy több	34	16	7	1	10
	Összesen	100	100	100	100	100
férfi	0	40	52	65	90	63
	1	35	33	26	6	26
	2 vagy több	26	15	9	3	12
	Összesen	100	100	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

III. rész: Bérjellezők a BérBarométer adatbázis alapján

A **jövedelem** az egyik legjelentősebb differenciáló tényező a munkaerőpiacon és a leginkább érzékeny terület az érdekvédelmi tevékenység szempontjából.

A Bérbarométer adatbázis alapját képező kérdőívben a választ adókat megkértük arra, hogy adják meg bruttó és nettó bérüket. Jelen elemzésünkhöz a teljes munkaidőben dolgozó és alkalmazotti státuszban lévőket választottuk ki. Az alkalmazotti státuszban lévők közül 8622 fő (4834 nő és 3788 férfi) adta meg bruttó havi bérét és 8371 fő (4667 nő és 3704 férfi) pedig nettó havi bérét.

Női és férfi bérek a 10000-es Bérbarométer adatbázis alapján

A férfiak és nők bére közötti rést jelen esetben – az EU foglalkoztatáspolitikai irányelvének útmutatása alapján - úgy mérjük, hogy megnézzük, hogy a férfiak és a nők átlagbére közötti különbség hány százaléka a férfiak átlagbérenek. (Megjegyezzük, hogy míg az EU-ban az összehasonlításhoz órabért használnak, mi a havi bérekkel számolunk. Az órabér annyiban ad pontosabb képet, hogy a havi bér nem feltétlenül takar azonos mennyiségű munkaidőt. Különösen fontos az órabér használata azokban az országokban, ahol a részmunkaidő tömeges jelenség. Magyarországon azonban még nem ez a helyzet.)

Jelen esetben a nők és férfiak bére közötti különbséget az alkalmazott státuszban lévő férfiak és nők vonatkozásában számítottuk ki.

24. sz. táblázat. A bruttó és nettó bérüket megadó, alkalmazotti státuszú nők és férfiak, fő

Fő	Bruttó bérüket megadók	Nettó bérüket megadók
Nők	4834	4667
Férfiak	3788	3704
Összesen	8622	8371

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

25. sz. táblázat. Alkalmazotti státuszban dolgozó férfiak és nők bruttó és nettó átlagbére közötti különbség az EU foglalkoztatáspolitikai irányvonalai által alkalmazott módszer szerint számítva

	Bruttó átlagbér	Nettó átlagbér
Nő	138084	95514
Férfi	174261	116179
Különbség	36177	20665
Bérrés, %	20,8	17,8

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Ha a mintából csak az alkalmazottakat vesszük figyelembe, s az összes többi kategóriát (önfoglalkoztató stb.) kiszűrjük, azt találjuk, hogy míg a bruttó átlagbér esetében a férfiak és nők bére közötti differencia 20,8%, a nettó bér esetében a bérrés – a progresszív adórendszer következtében is „csak” 17,8%.

Ezek az adatok azonban jóval magasabb bérdifferenciát jeleznek, mint az Eurostat anyagában kimutatott 2005-re vonatkozó 11%-os bérdifferencia.

Férfiak és nők bére közötti differencia gazdasági szféra szerint

Szembeötlő, hogy **a versenyszférában dolgozó válaszadók átlagosan alacsonyabb jövedelmet adtak meg, mint a közszféra alkalmazottai.** Ugyanakkor a jelenség egybeesik a KSH kimutatásaival: eszerint 2006. második negyedében a közszférában 182 ezer, a versenyszférában pedig 157 ezer forint volt az átlagos bruttó jövedelem². Habár a válaszadók által a kutatásban bevallott jövedelem átlagosan ennél az összegnél is alacsonyabb, a közszféra és a versenyszféra közti különbség irányát tekintve adataink megegyeznek a hivatalos adatokkal.

A jelenség eredhet egyfelől a jövedelem valódi nagyságának a válaszadók általi elrejtéséből, másfelől abból a versenyszférában még ma is előforduló gyakorlatból, hogy az alkalmazottak tényleges keresetüknek csak egy részét kapják hivatalosan bejelentett jövedelem formájában (amely után az adókat és a járulékokat fizetik), **az ezen felüli részt pedig számlára, zsebbe, vagy jobb esetben utazási, étkezési stb. hozzájárulásként.** Emiatt a versenyszférában és a közszférában szerzett jövedelmek közti eltérésekre vonatkozó megállapításainkat fenntartásokkal kell kezelnünk.

26. sz. táblázat. Jövedelem és bérrés gazdasági szféra szerint

Hol van a munkahelye?	Nő, fő	Férfi, fő	Bérrés, %
versenyszférában	92445	112516	18
közszférában	102987	130011	21
non profit szektorban	91433	117967	22
Összesen	95733	116359	18

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

² Forrás: http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/tabl2_01_01_13c.html?195

Ágazati sajátosságok (TEÁOR) szerint)

Jelentős mértékben befolyásolja a jövedelmek nagyságát a munkahely gazdasági ágazata is. A legmagasabb nettó bért biztosító ágazatok a nők számára a nem női ágazatnak számító kokszyártás, kőolaj-feldolgozás, nukleáris fűtőanyaggyártás³ és bányászat, továbbá a pénzügyi tevékenységek, a közigazgatás és építőipar.

A férfiak a legmagasabb bért a pénzügyi tevékenységek, a kokszyártás, kőolaj-feldolgozás, nukleáris fűtőanyaggyártás, ingatlanügyletek és járműgyártás ágazatban kapják.

A nők a legalacsonyabb bérhez a hagyományos női ágazatnak számító textil-, bőr- és vendéglátóiparban jutnak. A férfiak bére is a textilgyártás és a bőripar területén a legkisebb, továbbá a máshová nem sorolt feldolgozóiparban.

A nők **bruttó bére** magasabb, mint a férfiaké az építőiparban, a máshová nem sorolt feldolgozóiparban, és az adatbázisunkban az 50 fős mintát el nem érő a kokszyártás, kőolaj-feldolgozás területén. Ez másutt is ismert jelenség, és azzal van összefüggésben, hogy a nők ezekben az ágazatokban döntően a szellemi munkaköröket töltik be.

³ Az eredmény értékelésénél figyelembe venni, hogy az adatbázisban az ágazatból szereplő sokaság számossága alacsony, 50 főnél kevesebb.

27. sz. táblázat. Nők és férfiak bruttó havi átlagos bére és a nők és a férfiak keresete közötti differencia az egyes ágazatokban, Ft

Ágazat	Nők, bruttó bér, Ft	Férfiak, bruttó bér, Ft	Differencia, Ft	Bérrés,%
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	119938	138214	18276	13
BÁNYÁSZAT	144737	211574	66837	32
ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY Gyártása	138727	161448	22721	14
TEXTÍLIA, TEXTILÁRU Gyártása	90755	104064	13309	13
BŐRTERMÉK, LÁBBELI Gyártása	89762	108880	19118	18
FAFELDOLGOZÁS	98700	108465	9765	9
PAPÍRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	143825	178649	34824	19
KOKSZGYÁRTÁS, KŐOLAJ-FELDOLGOZÁS, NUKLEÁRIS FŰTŐANYAGGYÁRTÁS	274500	229000	-45500	-20*
VEGYI ANYAG, TERMÉK Gyártása	159431	210972	51541	24
GUMI-, MŰANYAG TERMÉK Gyártása	129076	147482	18406	12
EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK Gyártása	141107	202818	61711	30
FÉMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK Gyártása	118280	136851	18571	14
GÉP, BERENDEZÉS Gyártása	127692	131593	3901	3
VILLAMOS GÉP, MŰSZER Gyártása	112328	154314	41986	27
JÁRMŰGYÁRTÁS	175206	250274	75069	30
MÁSHOVÁ NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR	130558	124176	-6382	-5
VILLAMOSENERGIA-, GÁZ-, GŐZ-, VIZELLÁTÁS	130843	158249	27406	17
ÉPÍTŐIPAR	171151	141991	-29160	-21
KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	110690	124516	13826	11
SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDEGLÁTÁS	87563	116413	28849	25
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	154754	196851	42098	21
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG+B562	194711	251385	56673	23
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	166369	250504	84135	34
KÖZIGAZGATÁS, VÉDELLEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	193101	210813	17712	8
OKTATÁS	151809	172179	20371	12
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	137522	150724	13202	9
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	138581	183000	44419	24
Összes	138084	174261	36177	21

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

*= az eredmény értékelésénél figyelembe venni, hogy az adatbázisban az ágazatból szereplő sokaság számossága alacsony, 50 főnél kevesebb.

A nők és a férfiak nettó bérét illetően a bérdifferencia az ingatlanügyek, és gazdasági szolgáltatás esetében haladja meg a 30 százalékot illetve a vegyi anyag és termék gyártása ágazatban a 25 százalékot.

A nettó bérek esetében már csak két olyan ágazatot találunk, ahol a nők bére meghaladja a férfiakét: az: építőiparban jelentős, 18 százalékos bérrést tapasztalunk a férfiak rovására és a nők javára, s ennél valamivel alacsonyabbat, 6 százalékost a máshová nem sorolt feldolgozóiparban. Ennek minden valószínűség szerint összetételi okai vannak, vagyis ezekben az ágazatokban a nők leginkább vezetőként dolgoznak.

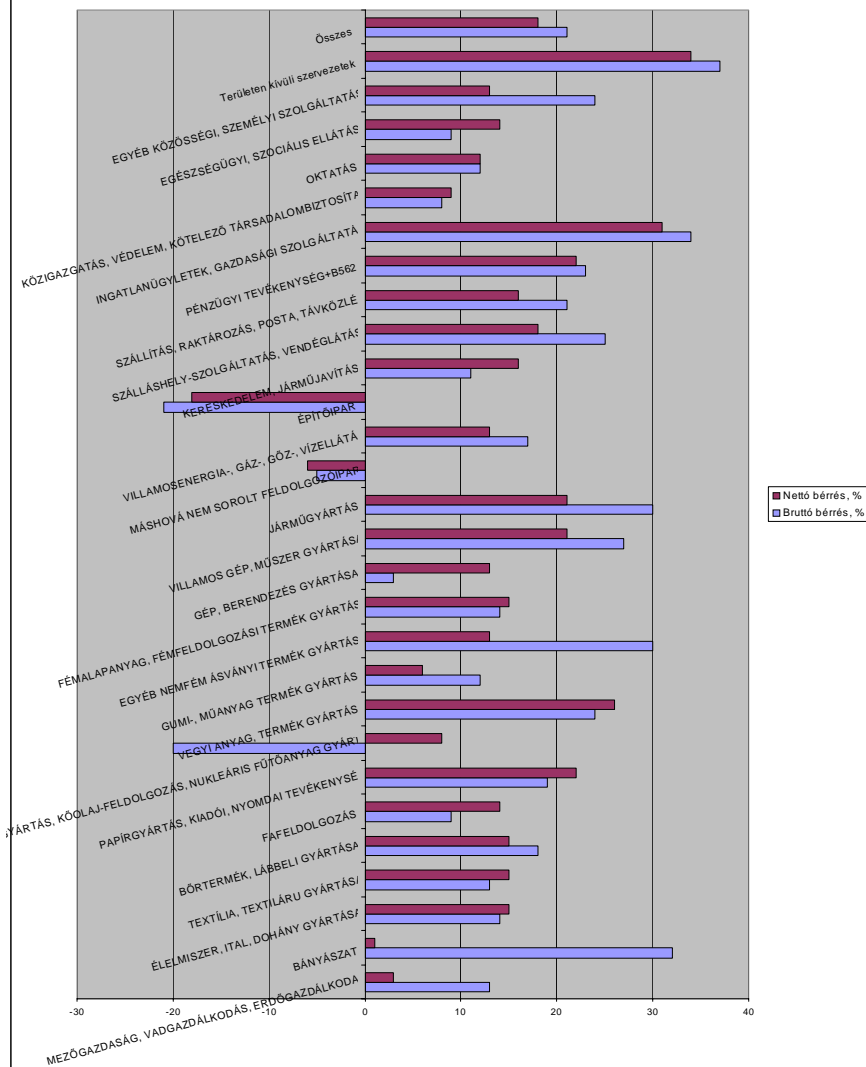
28. sz. táblázat. Nők és férfiak nettó havi átlagos bére és a nők és a férfiak keresete közötti differencia az egyes ágazatokban, Ft

Ágazat	Nők, nettó bér	Férfiak, nettó bér	Differencia	Bérrés,%
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	85763	88711	2948	3
BANYÁSZAT	132236	133581	1345	1
ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY GYÁRTÁSA	96908	113956	17049	15
TEXTILIA, TEXTILÁRU GYÁRTÁSA	67846	79500	11654	15
BŐRTERMÉK, LÁBBELI GYÁRTÁSA	68873	81322	12449	15
FAFELDOLGOZÁS	75399	87417	12018	14
PAPIRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	93361	119569	26208	22
KOKSZGYÁRTÁS, KŐOLAJ-FELDOLGOZÁS, NUKLEARIS FÜTŐANYAG GYÁRTÁ	150250	164000	13750	8*
VEGYI ANYAG, TERMÉK GYÁRTÁSA	103826	139517	35690	26
GÜMI-, MŰANYAG TERMÉK GYÁRTÁSA	91582	97769	6187	6
EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK GYÁRTÁSA	85345	98489	13144	13
FÉMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK GYÁRTÁSA	80725	95215	14490	15
GÉP, BERENDEZÉS GYÁRTÁSA	89779	103236	13457	13
VILLAMOS GÉP, MŰSZER GYÁRTÁSA	82961	104847	21886	21
JÁRMŰGYÁRTÁS	118655	150396	31741	21
MÁSHOVÁ NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR	87740	83145	-4595	-6
VILLAMOSENERGIA-, GÁZ-, GŐZ-, VIZELLÁTÁS	88504	101712	13208	13
ÉPÍTŐIPAR	120263	102165	-18099	-18
KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	79624	94509	14885	16
SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDEGLÁTÁS	70176	85986	15809	18
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	105028	125611	20582	16
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG+B562	127544	164572	37028	22
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	112081	161337	49256	31
KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	121048	132555	11507	9
OKTATÁS	103489	117389	13899	12
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	94125	109479	15353	14
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	104280	120395	16115	13
Összes	95514	116179	20665	18

Forrás: Bérbárméter adatbázis, 2007

*= az eredmény értékelésénél figyelembe venni, hogy az adatbázisban az ágazatból szereplő sokaság számossága alacsony, 50 főnél kevesebb.

Bruttó és nettó bérrés az egyes ágazatokban, %



Meglepő módon több jól fizetett ágazatban magas bérdifferenciát tapasztalunk a nők rovására, miközben a legalacsonyabb nettó bérek által jellemzett ágazatokban a bérdifferencia az országos átlagnál alacsonyabb.

A 27 figyelembe vett ágazat közül az ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatók a harmadik legjobban fizetett ágazat a férfiak számára, a női nettó bérek rangsorában viszont csak a hetedik helyet foglalja el. Ebben az ágazatban tapasztalható viszont a legnagyobb nettó bér differencia – 31% – a nők rovására.

A második legnagyobb bér differenciát a nők rovására – 26% – a vegyiparban észleltük. Nem meglepő, hogy a férfi nettó bérek rangsorában a vegyipar az ötödik, a női bérek rangsorában viszont csupán a tizedik helyet foglalja el.

A férfiak nettó bére a pénzügyi tevékenység ágazatban a legmagasabb, s a női nettó bérek rangsorában is az előkelő harmadik helyen találjuk. Azonban a férfi és nettó bérek közötti differencia abszolút értékben magas, a bérrés 22%. Ez a negyedik legnagyobb bérrés a nők rovására.

Jellegzetes női ágazat a közigazgatás. A női nettó bérek a rangsorban negyedik helyen állnak, a férfi bérek a hetedik helyen. A kettejük közötti differencia mindössze 9%, a bér differencia rangsorban a 21. helyet foglalja el.

A nettó bér-rangsorban a legutolsó helyen álló textil- és bőriparban a béreltérés alacsonyabb, mint az országos átlag, ez csupán 15-15% a nők rovására.

Az építőipar a női bérek rangsorában az ötödik helyen áll, a férfiak esetében a 16. helyen. Ebben az esetben a bér differencia – 18% – a férfiak rovására valósul meg.

Hasonló a relatív helyzet a máshová nem sorolt feldolgozóipar esetében, a nők nettó bére 6%-kal magasabb, mint a férfiaké, a nettó bérek rangsorában a női bérek a 18., a férfi bérek a 25. helyet foglalják el, ami azt is jelzi, hogy abszolút értékben az itteni bérek jóval alacsonyabbak, mint az építőiparban.

**29. sz. táblázat. Nők és férfiak nettó bére
és a bérek közötti differencia rangsora**

Rangsor	Ágazat	Nők, nettó bér, Ft	Ágazat	Férfiak, nettó bér, Ft	Ágazat	Nettó bérrés, %
1	KOKSZGYÁRTÁS, KÓOLAJ-FELDOLGOZÁS, NUKLEÁRIS FÜTŐANYAGGYÁRTÁS	150250	PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG	164572	INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	31
2	BÁNYÁSZAT	132236	KOKSZGYÁRTÁS, KÓOLAJ-FELDOLGOZÁS, NUKLEÁRIS FÜTŐANYAGGYÁRTÁS	164000	VEGYI ANYAG, TERMÉK GYÁRTÁSA	26
3	PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG	127544	INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	161337	PAPIRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	22
4	KÖZIGAZGATÁS, VÉDELLEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	121048	JÁRMŰGYÁRTÁS	150396	PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG	22
5	ÉPÍTŐIPAR	120263	VEGYI ANYAG, TERMÉK GYÁRTÁSA	139517	VILLAMOS GÉP, MŰSZER GYÁRTÁSA	21
6	JÁRMŰGYÁRTÁS	118655	BÁNYÁSZAT	133581	JÁRMŰGYÁRTÁS	21
7	INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	112081	KÖZIGAZGATÁS, VÉDELLEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	132555	SZÁLLÁSHELY- SZOLGÁLTATÁS, VENDEGLÁTÁS	18
8	SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	105028	SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	125611	KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	16
9	EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	104280	EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	120395	SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	16
10	VEGYI ANYAG, TERMÉK GYÁRTÁSA	103826	PAPIRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	119569	ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY GYÁRTÁSA	15
11	OKTATÁS	103489	OKTATÁS	117389	TEXTILIA, TEXTILÁRU GYÁRTÁSA	15
12	ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY GYÁRTÁSA	96908	ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY GYÁRTÁSA	113956	BŐRTERMÉK, LÁBBELI GYÁRTÁSA	15
13	EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	94125	EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	109479	FÉMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK GYÁRTÁSA	15
14	PAPIRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	93361	VILLAMOS GÉP, MŰSZER GYÁRTÁSA	104847	FAFELDOLGOZÁS	14
15	GUMI-, MŰANYAG TERMÉK GYÁRTÁSA	91582	GÉP, BERENDEZÉS GYÁRTÁSA	103236	EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	14
16	GÉP, BERENDEZÉS GYÁRTÁSA	89779	ÉPÍTŐIPAR	102165	EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK GYÁRTÁSA	13
17	VILLAMOSENERGIA- GÁZ-, GŐZ-, VIZELLÁTÁS	88504	VILLAMOSENERGIA- GÁZ-, GŐZ-, VIZELLÁTÁS	101712	GÉP, BERENDEZÉS GYÁRTÁSA	13
18	MÁSHOVÁ NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR	87740	EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK GYÁRTÁSA	98489	VILLAMOSENERGIA- GÁZ-, GŐZ-, VIZELLÁTÁS	13
19	MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	85763	GUMI-, MŰANYAG TERMÉK GYÁRTÁSA	97769	EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	13
20	EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK GYÁRTÁSA	85345	FÉMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK GYÁRTÁSA	95215	OKTATÁS	12
21	VILLAMOS GÉP, MŰSZER GYÁRTÁSA	82961	KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	94509	KÖZIGAZGATÁS, VÉDELLEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍ TÁS	9
22	FÉMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK GYÁRTÁSA	80725	MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	88711	KOKSZGYÁRTÁS, KÓOLAJ- FELDOLGOZÁS, NUKLEÁRIS FÜTŐANYAGGYÁRTÁS	8
23	KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	79624	FAFELDOLGOZÁS	87417	GUMI-, MŰANYAG TERMÉK GYÁRTÁSA	6
24	FAFELDOLGOZÁS	75399	SZÁLLÁSHELY- SZOLGÁLTATÁS, VENDEGLÁTÁS	85986	MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	3
25	SZÁLLÁSHELY- SZOLGÁLTATÁS, VENDEGLÁTÁS	70176	MÁSHOVÁ NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR	83145	BÁNYÁSZAT	1
26	BŐRTERMÉK, LÁBBELI GYÁRTÁSA	68873	BŐRTERMÉK, LÁBBELI GYÁRTÁSA	81322	MÁSHOVÁ NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR	-6
27	TEXTILIA, TEXTILÁRU GYÁRTÁSA	67846	TEXTILIA, TEXTILÁRU GYÁRTÁSA	79500	ÉPÍTŐIPAR	-18

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

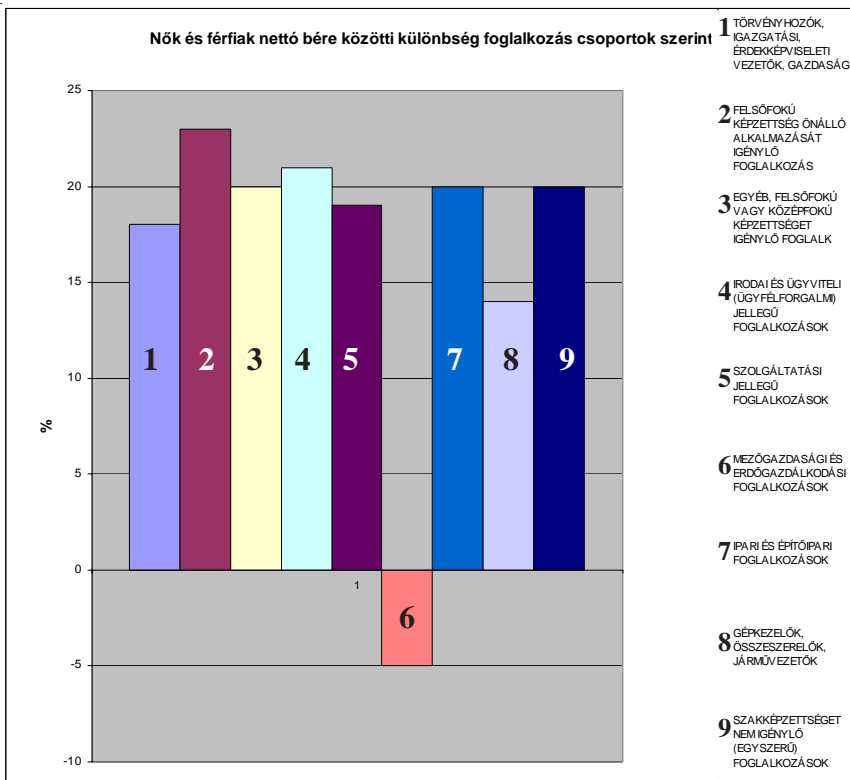
Foglalkozási csoportok szerinti béreltérés

A nők és férfiak közötti differencia foglalkozáscsoportonkénti vizsgálatánál megállapíthatjuk, hogy csupán a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások esetében haladják meg a női bérek a férfiakét.

30. sz. táblázat. Nők és férfiak bruttó és nettó bére és a bérük közötti eltérés foglalkozási csoportok szerint

Foglalkozási csoportok	Nő bruttó bér	Férfi, bruttó bér	Differencia		Nő, nettó bér	Férfi, nettó bér	Differencia	
	Ft	Ft	Ft	%	Ft	Ft	Ft	%
TÖRVÉNYHOZÓK, IGAZGATÁSI, ÉRDEKKÉPVEISELETI VEZETŐK, GAZDASÁG	236640	301395	64755	21	148991	181208	32218	18
FELSŐFOKÚ KÉPZETTSÉG ŐNÁLLÓ ALKALMAZÁSÁT IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁS	204308	275416	71108	26	131581	170589	39008	23
EGYÉB, FELSŐFOKÚ VAGY KÖZÉPFOKÚ KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ FOGLALK	148927	189544	40617	21	100698	125864	25166	20
IRODAI ÉS ÜGYVITELI (ÜGYFÉLFORGALMI) JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	125790	150577	24788	16	89772	113380	23608	21
SZOLGÁLTATÁSI JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	98679	127728	29049	23	75020	92197	17176	19
MEZŐGAZDASÁGI ÉS ERDŐGAZDÁLKODÁSI FOGLALKOZÁSOK	94612	94530	-81	0	73545	70347	-3198	-5
IPARI ÉS ÉPÍTŐIPARI FOGLALKOZÁSOK	105227	133092	27864	21	74816	93236	18421	20
GÉPKEZELŐK, ÖSSZESZERELŐK, JÁRMŰVEZETŐK	104665	129345	24680	19	78661	91929	13269	14
SZAKKÉPZETTSÉGET NEM IGÉNYLŐ (EGYSZERŰ) FOGLALKOZÁSOK	75013	91313	16300	18	62292	78217	15926	20

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007



Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A nettó béreket vizsgálva mindössze a gépkézeltők, összeszerelők és járművezetők esetében tapasztaljuk azt, hogy a nők és férfiak közötti bérdifferencia alacsonyabb, mint az országos átlag (14% szemben a 18%-kal). Ez azt is jelenti, hogy a mezőgazdasági foglalkozásokon és a gépkézeltőkön, járművezetőkön kívül valamennyi foglalkozási csoport hozzájárul valamilyen mértékben a diszkriminációra visszavezethető jövedelmi egyenlőtlenségekhez is.

Azokban az alacsony jövedelmű csoportokban, amelyekben a nők részaránya számottevően magasabb a férfiakénál, az átlagjövedelemre gyakorolt eltérő erősségű hatásuk következtében a férfiak és a nők közti jövedelmi különbségek strukturális okait is megtaláljuk.

A legerősebb strukturális hatást is kifejtő csoport a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások csoportja: itt a nők aránya másfélszerese a férfiakénak, így az itt szerezhető alacsony jövedelem jobban hat a nőkre, mint a férfiak átlagos jövedelmére.

A másik típusú strukturális hatást – azaz a magas jövedelmet nyújtó foglalkozási csoportban a férfiak magasabb arányát – mindössze egy foglalkozási csoportban, a törvényhozók, igazgatási, érdekképviselési vezetők, gazdasági vezetők csoportjában figyelhetjük meg. A férfiak aránya itt több mint másfélszerese a nőkének, így az itt szerzett átlagon felüli jövedelem nagyobb mértékben húzza felfelé a férfiak, mint a nők átlagjövedelmét.

A többi foglalkozási csoportban szerzett jövedelmeknek elvileg csökkenteniük kell a strukturális okokból származó jövedelmi egyenlőtlenségeket, hiszen ezekben vagy az átlagon felüli jövedelem párosul magasabb női aránnyal (felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás; egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozás), vagy pedig átlagon aluli jövedelem magasabb férfi aránnyal (mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások; ipari és építőipari foglalkozások; gépkezelők, összeszerelők, járművezetők).

Természetesen a foglalkozási csoportokra is igaz, hogy önmagukban vizsgálva félrevezetők is lehetnek, hiszen egy-egy foglalkozási csoporton belül eltérő lehet a férfiak és a nők összetétele az egyéb, a jövedelemre hatást gyakoroló jellemzők (iskolai végzettség, munkatapasztalat stb.) mentén. Mindazonáltal úgy tűnik, ezekben a csoportokban a strukturális különbségeket csökkentő hatás mellett erős diszkriminatív hatás jelenik meg a nőkkel szemben. E hatások eredője határozza meg végül a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenségeket.

Foglalkozások szerinti béreltérés nők és férfiak között

A foglalkozások szerinti béreltérést csak azokban az esetekben vizsgáltuk, ahol adatbázisunkban egy-egy foglalkozást legalább 10-10 nő és férfi képvisel.

31. sz. táblázat. Nők és férfiak bruttó bére és a bérük közötti differencia, foglalkozások szerint

FEOR kód	Foglalkozás	Nők, fő	Nők, bruttó bér Ft	Férfiak, fő	Férfiak, bruttó bér, Ft	Bruttó bér differencia	Bruttó bérrés, %
2122	Közlekedési mérnök	19	410000	47	368234	-41766	-11
2421	Középfokú tanár	48	192481	27	195148	2667	1
2431	Általános iskolai tanár	94	158951	19	170853	11902	7
2511	Közgazdász	50	247250	27	422296	175046	41
3122	Közlekedési technikus	47	188400	32	198378	9978	5
3192	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	36	146236	22	183386	37150	20
3612	Postaforgalmi, hírközlési ügyintéző	50	139594	12	155717	16123	10
5112	Eladó	243	83520	63	95890	12370	13
5123	Felhasználó, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér)	30	86052	16	108094	22042	20
5231	Postai kézbesítő	23	101997	46	94221	-7776	-8
7429	Egyéb fémmegmunkálók, -felületkezelők	10	134583	45	148316	13733	9
7439	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	11	92927	66	141422	48495	34
7443	Elektroműszerész	15	122683	33	151630	28947	19
7445	Villamosági szerelő	29	78671	33	123664	44993	36
7490	Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	55	109930	25	132132	22202	17
7523	Kerámikus	32	122955	49	130218	7264	6
7530	Raktárkezelő	25	114680	72	121826	7146	6
8129	Egyéb könnyűipari gépkezelők, gyártósori dolgozók	46	97670	78	104353	6683	6
8193	Gyártósori összeszerelő	229	104943	41	104371	-573	-1
8343	Targoncavezető	10	101400	40	110530	9130	8
9119	Egyéb takarítók, és hasonló egyszerű foglalkozások	46	69362	12	82717	13355	16

Forrás: Bárbarométer adatbázis, 2007

32. sz. táblázat. Nők és férfiak nettó bére és a bérük közötti differencia, foglalkozások szerint

FEOR kód	Foglalkozás	Nők, fő	Nők, nettó bér, Ft	Férfiak, fő	Férfiak nettó bér, Ft	Nettó bér differencia	Nettó bérrés, %
2122	Közlekedési mérnök	19	234316	45	215409	-18907	-9
2421	Középfiskolai tanár	55	130039	31	129516	-523	0
2431	Általános iskolai tanár	92	108582	15	117452	8871	8
2511	Közgazdász	48	156432	26	240585	84153	35
3122	Közlekedési technikus	45	115960	29	118140	2180	2
3192	Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	32	99878	19	117542	17664	15
3612	Postaforgalmi, hírközlési ügyintéző	48	96479	10	98541	2063	2
5112	Eladó	262	65406	66	75788	10383	14
5123	Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér)	39	65502	22	82136	16635	20
5231	Postai kézbesítő	25	77496	40	73912	-3584	-5
7429	Egyéb fémmegmunkálók, -felületkezelők	12	78975	40	101924	22949	23
7439	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	12	73981	65	96903	22922	24
7443	Elektroműszerész	10	87264	27	101466	14202	14
7445	Villamossági szerelő	29	61731	34	85133	23402	27
7490	Egyéb vas- és fémpipari foglalkozások	32	70824	22	85648	14824	17
7523	Keramikus	16	77256	47	91238	13982	15
7530	Raktárkezelő	26	82381	72	89005	6624	7
8129	Egyéb könnyűipari gépkezelők, gyártósori dolgozók	45	77218	77	80993	3774	5
8193	Gyártósori összeszerelő	202	77556	41	79378	1822	2
8343	Tárgoncavezető	10	79100	35	77914	-1186	-2
9119	Egyéb takarítók, és hasonló egyszerű foglalkozások	50	57547	12	63750	6203	10

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A legmagasabb bérkategóriájú, 100 ezer Ft feletti nettó bérral rendelkező nők esetében – a közgazdászokat kivéve – a férfiak és nők bére közötti differencia nagyon alacsony. Sőt, a közlekedési mérnökök esetében a nők nettó bére 9%-kal meghaladja a férfiakét. A nők nettó bére magasabb, mint a férfiaké a postai kézbesítők és a tárgoncavezetők esetében is.

A férfiak és nők nettó bére közötti országos differenciát – a 18%-ot – jelentősen meghaladja a bérkülönbőség a magas abszolút nettó bérral rendelkező közgazdászok esetében (35%), és az alacsony bérkategóriájú villamossági szerelők (27%), az egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói (24%), az egyéb fémmegmunkálók, felületkezelők (23%) és a pincérek, felszolgálók (20%) esetében.

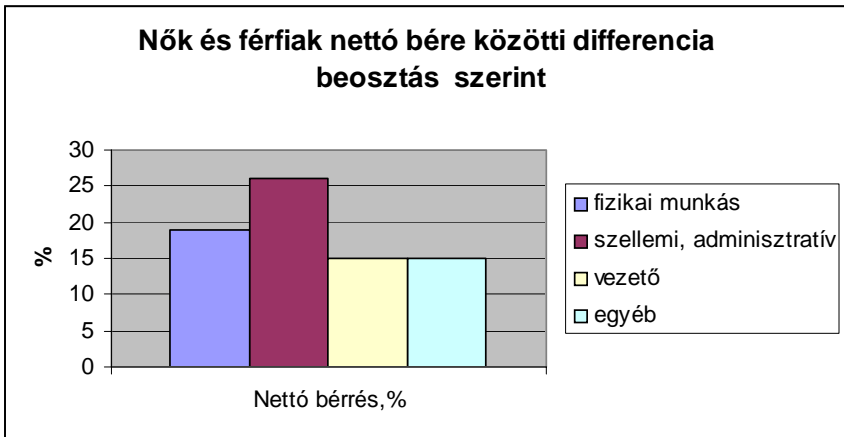
Munkahelyi státusz szerinti béreltérés nők és férfiak között

A munkahelyi státusz és a jövedelem összefüggése szempontjából cseppet sem meglepő eredmény, hogy a vezető beosztásúak bruttó és nettó bére a legmagasabb, utánuk következnek a szellemi és az adminisztratív, illetve az egyéb kategóriába tartozó dolgozók, és a fizikai munkások keresik a legkevesebbet.

33. sz. táblázat. Férfiak és nők nettó bére és bérdifferenciája munkahelyi státusz szerint

státusza munkahelyén	Nő, bruttó bér, Ft	Férfi, bruttó bér, Ft	Differencia, Ft	Bruttó bérrés,%	Nő, nettó bér, Ft	Férfi, nettó bér, Ft	Differencia, Ft	Nettó bérrés,%
fizikai munkás	94379	122174	27795	23	71384	88231	16848	19
szellemi, adminisztratív	154516	209573	55058	26	103585	140146	36562	26
Vezető	235490	301200	65710	22	151139	178784	27645	15
Egyéb	140503	173350	32848	19	100413	117675	17262	15

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007



Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A vezető beosztású férfiak és a nők között és az egyéb kategóriában találjuk a legkisebb különbséget: a nettó bérek esetében a férfiak alig több mint 15%-kal keresnek többet a nőknél. **Itt tűnik tehát a legkisebbnek a diszkriminációs hatás, miközben a strukturális hatás igen erős: a vezető állású férfiak aránya közel kétszerese az ilyen beosztásban dolgozó nők arányának. A diszkrimináció kérdése e tekintetben sokkal inkább úgy vetődik fel, hogy miért alacsonyabb a vezető beosztásban dolgozó nők aránya,** azonban ezt az arányt adottnak tekintve az ebből származó jövedelmi egyenlőtlenség strukturális jellegű.

Meglepő eredményeket kapunk, ha az egyes ágazatokban vizsgáljuk a nők és férfiak nettó bére közötti különbséget státuszuk szerint. Számos ágazatban a vezető beosztású nők nettó bére meghaladja a férfiakét, ilyen ágazatok pl. a bányászat, bőr-és cipőipar, papíripar, vegyipar, egyéb nem fém ásványi termékek gyártása, gépipar, villamos gép- és műszer gyártása, kereskedelem, szállítás. Tanulságos azonban az is, mely ágazatokban jóval magasabb a férfi vezetők

bére, mint a női vezetőké. Az országos – 15%-os – vezetői nettó bérrest meghaladja a differencia egyebek mellett a nők által dominált textiliparban (17%), és az oktatásban (26%).

34. sz. táblázat. Nők és férfiak nettó bére közötti differencia az egyes ágazatokban munkahelyi státusz szerint

Ágazatok	Munkahelyi státusz	Nők, nettó bér, Ft	Férfiak nettó bér, Ft	Nettó bérrés, %
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	fizikai munkás	65385	73348	11
	szellemi, adminisztratív	92491	116631	21
	vezető	131265	132761	1
	egyéb	92000	111864	18
BÁNYÁSZAT	fizikai munkás	138000	116129	-19
	szellemi, adminisztratív	95032	152333	38
	vezető	289611	233400	-24
ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY GYÁRTÁSA	fizikai munkás	76199	91187	16
	szellemi, adminisztratív	108547	123797	12
	vezető	148664	167816	11
	egyéb	83500	117279	29
TEXTILIA, TEXTILÁRU GYÁRTÁSA	fizikai munkás	64819	70220	8
	szellemi, adminisztratív	78413	158000	50
	vezető	93614	112847	17
	egyéb	66168	74913	12
BŐRTERMÉK, LÁBBELI GYÁRTÁSA	fizikai munkás	67043	74689	10
	szellemi, adminisztratív	74091	150000	51
	vezető	132000	110000	-20
FAFELDOLGOZÁS	fizikai munkás	71329	80837	12
	szellemi, adminisztratív	82522	120177	31
	vezető	132000	110000	-20
PAPÍRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	fizikai munkás	77254	113221	32
	szellemi, adminisztratív	108783	119063	9
	vezető	190000	157086	-21
	egyéb	61407	102500	40
KOKSZGYÁRTÁS, KŐOLAJ- FELDOLGOZÁS, NUKLEÁRIS FÜTŐANYAG GYÁRTÁ	szellemi, adminisztratív		164000	-7
		176000		
VEGYI ANYAG, TERMÉK GYÁRTÁSA	fizikai munkás	81004	127594	37
	szellemi, adminisztratív	113500	159575	29
	vezető	210000	152400	-38
	egyéb	94800	130667	27
GUMI-, MŰANYAG TERMÉK GYÁRTÁSA	fizikai munkás	77048	93988	18
	szellemi, adminisztratív	98408	112000	12
	vezető	77635	96508	20
EGYEB NEMFEM ÁSVANYI TERMÉK GYÁRTÁSA	szellemi, adminisztratív	101518	113625	11
	vezető	141000	110000	-28
	egyéb	76000	72000	-6
	fizikai munkás	70922	88163	20
FEMALAPANYAG, FEMFELDOLGOZÁSI TERMÉK GYÁRTÁSA	szellemi, adminisztratív	90443	128728	30
	vezető	129500	137222	6
	egyéb	87014	109720	21
	fizikai munkás	64831	82889	22
GÉP, BERENDEZÉS GYÁRTÁSA	szellemi, adminisztratív	94994	173840	45
	vezető	190500	138395	-38
	egyéb	84394	100246	16
	fizikai munkás	76746	87206	12
VILLAMOS GÉP, ÚSZER GYÁRTÁSA	szellemi, adminisztratív	91234	166129	45
	vezető	116350	149518	22
	egyéb	89873	89309	-1
	fizikai munkás	90438	115863	22
JÁRMŰGYÁRTÁS	szellemi, adminisztratív	126651	165667	24
	fizikai munkás			

MÁSHOVÁ NEM SOROLT	fizikai munkás	68625	78489	13
	szellemi, adminisztratív		140000	33
FELDOLGOZÓIPAR	fizikai munkás	94054		
	szellemi, adminisztratív	60545	95583	37
	vezető	121776	131472	7
	egyéb	80000	100786	21
KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	fizikai munkás	63411	81820	22
	szellemi, adminisztratív	91078	122835	26
	vezető	122936	107431	-14
	egyéb	72294	95974	25
SZALLASHELY- SZOLGÁLTATÁS, VENDEGLÁTÁS	fizikai munkás	62298	75345	17
	szellemi, adminisztratív	82127	115286	29
	vezető	131833	98320	-34
	egyéb	68855	84182	18
SZALLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	fizikai munkás	74827	91874	19
	szellemi, adminisztratív	102970	141840	27
	vezető	163979	236033	31
	egyéb	104160	110881	6
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG	szellemi, adminisztratív	119807	158875	25
	vezető	205500	241300	15
	egyéb	107739	250000	57
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	fizikai munkás	56965	82053	31
	szellemi, adminisztratív	112497	161589	30
	vezető	161771	242214	33
	egyéb	157059	159683	2
KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	fizikai munkás	67695	85734	21
	szellemi, adminisztratív	115747	130367	11
	vezető	195798	215550	9
	egyéb	124040	105748	-17
OKTATÁS	fizikai munkás	68326	77984	12
	szellemi, adminisztratív	107698	124569	14
	vezető	131066	177286	26
	egyéb	103036	101070	-2
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	fizikai munkás	80045	81734	2
	szellemi, adminisztratív	94515	123419	23
	vezető	129950	145083	10
	egyéb	101682	129430	21
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	fizikai munkás	78874	78233	-1
	szellemi, adminisztratív	100629	117393	14
	vezető	170070	173472	2
	egyéb	88799	107887	18

Forrás: Bárbarométer adatbázis, 2007

Iskolai végzettség szerinti béreltérés nők és férfiak között

Az iskolai végzettség egyértelmű pozitív összefüggést mutat a jövedelemmel mind a férfiak, mind a nők esetében.

35. sz. táblázat. Nők és férfiak bruttó és nettó bére és különbsége iskolai végzettség szerint

iskolai végzettség	Nők bruttó bér, Ft	Férfiak, bruttó bér, Ft	Bérrés, %	Nők, nettó bér, Ft	Férfiak, nettó bér, Ft	Bérrés, %
8 ált. kevesebb	80986	86586	6	63267	70551	10
8 általános	81763	90875	10	64891	73620	12
szakmunkásképző	98396	123218	20	73142	88038	17
gimnáziumi érettségi, szakközép	120196	145185	17	85752	100020	14
érettségi utáni továbbképzés	140783	167163	16	97206	118844	18
főiskola	187550	231016	19	121986	149371	18
egyetem	247847	316627	22	155660	188157	17
MBA	400000	560909	29	350000	332000	-5
PhD	270863	303600	11	174107	192523	10
akadémiai doktor	433333	487128	11	253333	290547	13

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Bár megéri tanulni mind a nők, mind a férfiak esetében, a férfiaknak azonban még inkább, mint a nőknek. Ha a 8 általánosnál kevesebb iskolát végeztek nettó bérét 100-nak vesszük, az egyetemet végzett nők nettó bére 246, míg a férfiaké 267, s valamennyi egyéb kategóriában a férfiak nettó bérének növekménye meghaladja a nőkéét.

36. sz. táblázat. Nők és férfiak nettó bérének eltérés iskolai végzettség szerint, 8. általánosnál kevesebb osztályt végzettek bére = 100

iskolai végzettség	Nők, nettó bér, Ft	Férfiak, nettó bér, Ft
8 ált. kevesebb	100	100
8 általános	103	104
szakmunkásképző	116	125
gimnáziumi érettségi, szakközép	136	142
érettségi utáni továbbképzés	154	168
főiskola	193	212
egyetem	246	267

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A férfiak és nők nettó bére közötti differencia az érettségi utáni továbbképzésben részesültek, a főiskolát (18%) és az egyetemet (17%) és a szakmunkásképzőt (17%) végzettek között a legnagyobb.

A vezető beosztás általában erősen kötődik a felsőfokú végzettséghez és mint korábban láttuk, a magas jövedelmet biztosító vezető beosztásokban jóval magasabb a férfiak, mint a nők aránya – vagyis a felsőfokú végzettség inkább segíti a férfiakat, mint a nőket e magas jövedelemmel járó pozíciók elérésében. Az egyetemenél magasabb fokozatokban már nem érvényesül egyértelműen ez a hatás, bár bizonyos különbségek itt is kimutathatók a női és férfi bérek között.

Cégméret szerinti béreltérések

Cégméret szerint a legmagasabb jövedelmet az 5000 főnél többet foglalkoztató cégek alkalmazottai keresik, de átlag feletti a 20-50 fős, a 100-250 fős, a 250-500 fős és az 500-1000 fős cégeknél dolgozók jövedelme is. A nők esetében ugyanezek a csoportok jutnak átlag feletti jövedelemhez plusz még az **1000-2000 fős cégeknél dolgozók is**. A férfiaknál kissé más a jövedelemeloszlás: itt átlagon felüli jövedelmet kapnak az önfoglalkoztatók, a 250-500 és az 500-1000 fős valamint a 2000 és 5000 fő közötti csoportok. **A legmagasabb jövedelmi egyenlőtlenségeket az önfoglalkoztatóknál, a 200-500 fős és a 2000-5000 fős cégeknél mértük**

37. sz. táblázat. Jövedelem és nők és férfiak nettó bére közötti eltérés cégméret szerint

	vállalatánál foglalkoztatottak száma	Nő, nettó bér, Ft	Férfi, nettó bér, Ft	Összesen	Bérrés, %
1	alkalmazott nélküli önfoglalkoztató	89862	121605	105819	26
2	tíznel kevesebb	83469	97369	89196	14
3	10-20	94634	108144	100541	12
4	20-50	97971	115730	105017	15
5	50-100	94581	115082	103526	18
6	100-250	95546	115203	104888	17
7	250-500	99321	128142	112641	22
8	500-1000	97661	116986	106370	17
9	1000-2000	96492	111681	103817	14
10	2000-5000	91125	120904	103837	25
11	5000-nél több	118287	141275	128210	16
	Összes	95622	116436	104828	18

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Megjegyzés: Átlag feletti jövedelem kivastagítva

Térségi eltérések (megyék, régiók bontásban)

Bérkülönbségek megyék szerint

A Bérbarométer adatbázis alapját képező kérdőívben a választ adókat megkértük arra, hogy adják meg bruttó és nettó bérüket és megyei hovatartozásukat. 4461 nő és 3581 férfi adta meg bruttó és 4320 nő és 3489 férfi adta meg nettó havi bérét és jelölte be egyúttal azt is, hogy melyik megyében lakik.

38. sz. táblázat. Bérbarométer adatbázis: megyék

	nő	férfi	Összes
Budapest	1024	936	1960
Baranya	264	97	361
Bács-Kiskun	334	229	563
Békés	342	186	528
Borsod-Abaúj-Zemplén	402	319	721
Csongrád	205	118	323
Fejér	341	274	615
Győr-Moson-Sopron	139	94	233
Hajdú-Bihar	255	256	511
Heves	78	57	135
Komárom-Esztergom	213	133	346
Nógrád	72	145	217
Pest	272	295	567
Somogy	131	61	192
Szabolcs-Szatmár-Bereg	246	217	463
Jász-Nagykun-Szolnok	143	161	304
Tolna	128	128	256
Vas	284	210	494
Veszprém	284	188	472
Zala	261	219	480
Összes	5418	4323	9741

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A bruttó nettó bérek és a férfiak, nők bére közötti különbség jelentős eltéréseket mutat az ország különböző megyéiben. 200 ezer forintot jócskán meghaladó férfi bruttó átlagbéreket Budapesten (230 ezer Ft) és Pest megyében (több mint 250 ezer Ft) találunk, 100 ezer forint alatti egy megyében, Tolnában. A nők megyei átlag bruttó bére egyetlen megyében sem éri el a 200 ezer forint. A legmagasabb bruttó bért Budapesten (csaknem 183 ezer Ft) és Pest megyében (173 ezer Ft), a legalacsonyabbat Tolnában (85 ezer Ft) kapják átlagban a nők. A női bruttó megyei átlagbérek a nem érik el a 110 ezer forintot további három megyében (Hajdú-Bihar, Nógrád és Vas).

140 ezer forintot jócskán meghaladó férfi nettó átlagbéreket Budapesten (148 ezer Ft) és Pest megyében (146 ezer Ft) találunk, a skála másik oldalán található Tolna megyében a férfiak megyei nettó átlagbére alig valamivel több, mint 73 ezer forint. A nők megyei átlag nettó bére legmagasabb Budapesten és Pest megyében (119 ezer illetve 110 ezer Ft), a legalacsonyabbat Tolnában (67 ezer Ft) és Nógrád megyében (74 ezer Ft) kapják átlagban a nők. A női bruttó megyei átlagbérek nem érik el a 90 ezer forintot további nyolc megyében (Baranya, Bács-Kiskun, Békés, BAZ, Győr-Moson-Sopron, Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Vas és Zala megye).

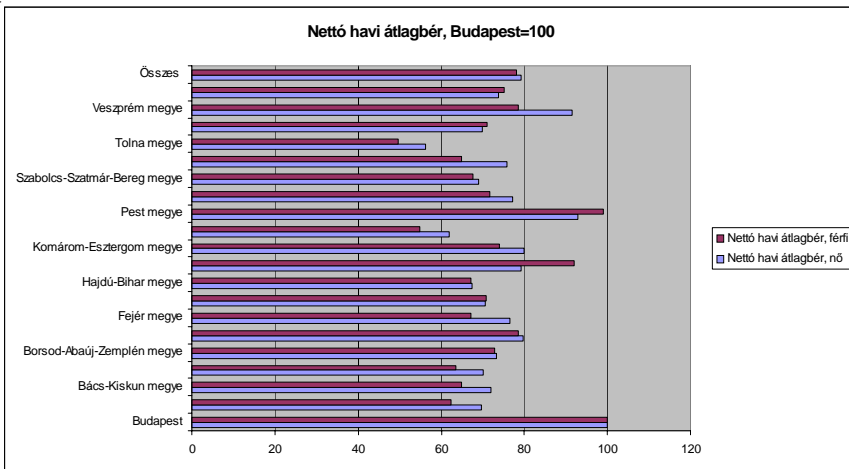
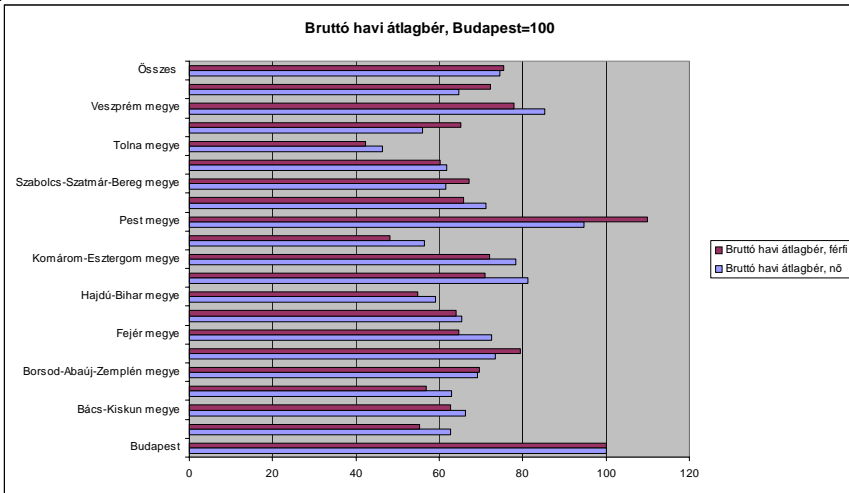
*39. sz. táblázat. BérBarométer:
Férfiak és nők bruttó és nettó havi átlagbére megyénként, Ft*

Megyék	Bruttó havi átlagbér, Ft		Nettó havi átlagbér, Ft	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi
Budapest	182831	230318	118849	147664
Baranya megye	114728	127110	82818	91973
Bács-Kiskun megye	121294	144510	85621	95791
Békés megye	114911	130871	83265	93962
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	126677	160210	87176	107681
Csongrád megye	134157	183121	94592	116153
Fejér megye	132588	149058	90812	99140
Győr-Moson-Sopron megye	119532	147304	83819	104698
Hajdú-Bihar megye	108084	126216	80057	99275
Heves megye	148462	163344	94093	135776
Komárom-Esztergom megye	143129	165928	94914	109253
Nógrád megye	102973	110617	73741	80877
Pest megye	173221	253166	110515	146290
Somogy megye	130158	151589	91689	105802
Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	112400	154878	82088	99720
Jász-Nagykun-Szolnok megye	113129	138763	90066	95903
Tolna megye	84889	97554	66955	73247
Vas megye	102299	150305	82994	104991
Veszprém megye	155889	179616	108834	116137
Zala megye	118322	166376	87607	111057
Összes	136451	173717	94251	115301

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Mint látjuk, a bérek területi differenciálódása az egyes nemeken belül is jelentős. A budapesti nők havi bruttó átlagbérehez viszonyítva a Tolna megyeiek bruttó átlagbére 54%-kal alacsonyabb. A férfiak bruttó átlagbére 10%-kal magasabb Pest megyében, mint Budapesten, s az ő esetükben a Tolna megyei férfiak 68%-kal keresnek kevesebbet, mint a Pest megyeiek.

Bérdifferencia az egyes megyékben, nők és férfiak, bruttó és nettó havi átlagbér, Budapest =100



Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

40. sz. táblázat. Nők és férfiak bruttó és nettó havi bére, megyei átlagok, rangsor első három és utolsó három helyezettje

Rangsor	Nők, bruttó havi átlagbér	Férfiak, bruttó havi átlagbér	Nők, nettó havi átlagbér	Férfi, nettó havi átlagbér
1	Budapest	Pest megye	Budapest	Budapest
2	Pest megye	Budapest	Pest megye	Pest megye
3	Veszprém megye	Csongrád megye	Veszprém megye	Heves megye
19	Vas megye	Hajdú-Bihar megye	Hajdú-Bihar megye	Baranya megye
20	Nógrád megye	Nógrád megye	Nógrád megye	Nógrád megye
21	Tolna megye	Tolna megye	Tolna megye	Tolna megye

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Nemek közötti bérrés megyék szerint

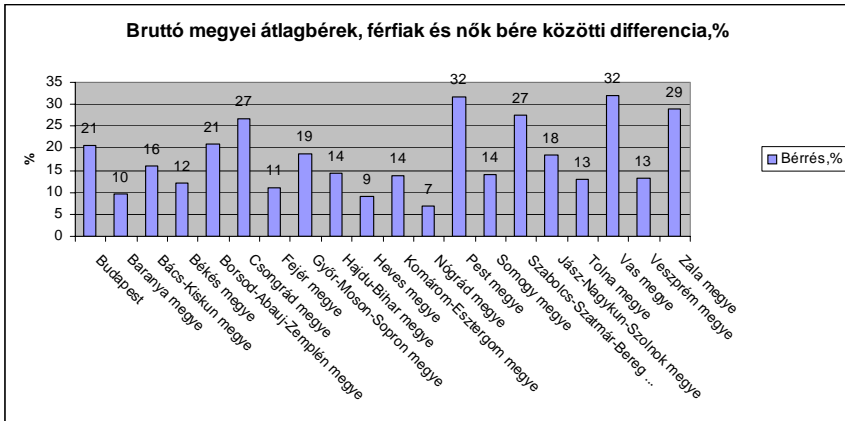
A bruttó bérek esetében a legnagyobb a férfiak és nők közötti bérdifferenciával Pest és Vas megyében (32%) találkozunk, de közelít a 30%-hoz a differencia Zalában, Szabolcs-Szatmárban és Csongrádban is. A legkisebb a férfiak és nők bruttó havi megyei szintű átlagbére közötti különbség – 7% – Nógrád megyében. Budapesten a férfiak és nők bruttó bére között 21%-os rést tapasztalhatunk.

A nettó bérek esetében a 20%-ot eléri, illetve meghaladja a férfiak és nők közötti nettó bérkülönbség Budapesten (20%), Győr-Moson-Sopron (20%), Pest (24%), Vas (21%) és Zala megyében (21%), illetve Heves megyében (31%). A legalacsonyabb a nettó havi megyei átlagbérek esetében a bérrés Veszprém, Tolna és Jász-Nagykun-Szolnok megyében (6-6%), Fejér megyében (8%), Tolna és Nógrád megyében (9-9%). Budapesten a nettó bérdifferencia 20%.

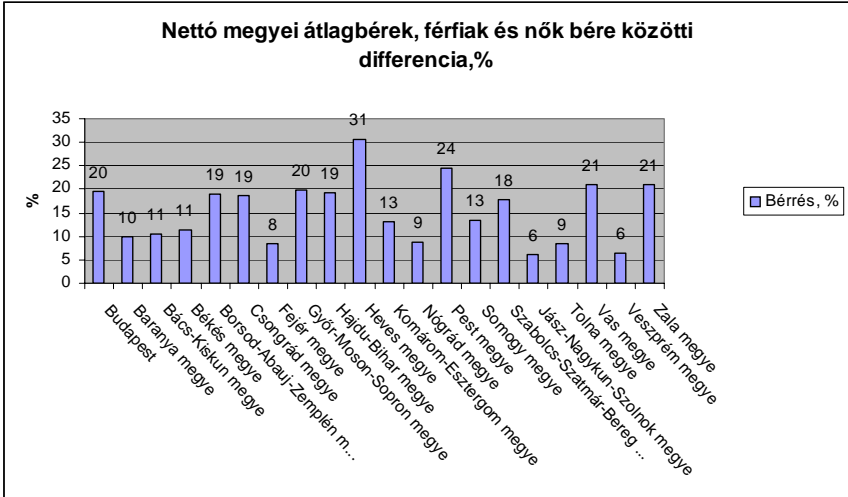
41. sz. táblázat. Bruttó és nettó bérrés a megyékben

	Bérrés, bruttóbér %	Bérrés, nettóbér %
Budapest	21	20
Baranya megye	10	10
Bács-Kiskun megye	16	11
Békés megye	12	11
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	21	19
Csongrád megye	27	19
Fejér megye	11	8
Győr-Moson-Sopron megye	19	20
Hajdú-Bihar megye	14	19
Heves megye	9	31
Komárom-Esztergom megye	14	13
Nógrád megye	7	9
Pest megye	32	24
Somogy megye	14	13
Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	27	18
Jász-Nagykun-Szolnok megye	18	6
Tolna megye	13	9
Vas megye	32	21
Veszprém megye	13	6
Zala megye	29	21

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007



Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007



Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Bérrés a települések típusa szerint

Nemcsak az egyes megyék között tapasztalható jelentős béreltérés, hanem aszerint is, hogy valaki városban vagy községben dolgozik-e, s az sem mindegy, milyen városról van szó – megyei jogúról vagy sem? Az eltérés nemcsak a nők és a férfiak bére között tapasztalható, hanem a nők és a férfiak bére is különbözik településtípus szerint.

*42. sz. táblázat. Férfiak és nők a lakóhely típusa szerint,
BérBarométer adatbázis, fő*

	Nő, fő	Férfi, fő	Összes, fő
Budapest	1024	936	1960
Megyeszékhely	1775	1309	3084
Egyéb város	1581	1156	2737
Község	1038	922	1960
Összes	5418	4323	9741

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

43. sz. táblázat. Nők és férfiak bruttó és nettó bére Budapesten, a megyeszékhelyeken, egyéb városokban és a községekben, Ft

	Nő, bruttó bér, Ft	Férfi, bruttó bér, Ft	Differencia (férfi bér- női bér)	Nő, nettó bér, Ft	Férfi, nettó bér, Ft	Differencia (férfi bér- női bér)
Budapest	181831	234095	52264	118489	149735	31246
Megyeszékhely	136966	164633	27667	95183	110212	15029
Egyéb város	125612	157803	32191	88749	109258	20509
Község	117403	142894	25491	83622	99661	16039

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

44. sz. táblázat. BérBarométer adatbázis: nők és férfiak bére településfajta szerint, Budapest = 100

	Nő bruttó bér	Férfi bruttó bér	Nő nettó bér	Férfi nettó bér
Budapest	100	100	100	100
Megyeszékhely	75	70	80	74
Egyéb város	69	67	75	73
Község	65	61	71	67

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Ha a lakó-vagy munkahelyünket vesszük alapul, megállapíthatjuk tehát, hogy nemcsak attól függ a bérünk, hogy az ország melyik részén, melyik megyéjében lakunk, hanem nagymértékben függ attól is, hogy milyen típusú településen. Ha Budapestet 100-nak tekintjük, akkor még a legkedvezőbb helyzetben a megyeszékhelyeken vagyunk, mégpedig a nők valamivel kedvezőbb helyzetet élveznek ebben a tekintetben, mint a férfiak. A megyeszékhelyeken a nők bruttó bére egy-egyeddel, nettó bére pedig „mindössze” 20 százalékkal alacsonyabb, mint a budapesti nőké. A férfiak bruttó bére ezzel szemben még a legjobb helyzetben lévő megyeszékhelyiek esetében is 30 százalékkal, nettó bérük valamivel több, mint egy-egyeddel alacsonyabb, mint a budapesti férfiaké.

Az egyéb – nem megyeszékhely jellegű – városokban mind a nők, mind a férfiak kevesebbet keresnek, mint a megyeszékhelyeken. A rangsorban a legrosszabb helyen a községek állnak, a községekben lakó nők bruttó bére 35 százalékkal, nettó bére csaknem harminc százalékkal alacsonyabb, mint a budapesti nőké.

Ez a különbség azonban nemcsak a nőkkal szembeni diszkrimináció miatt lehet így, hanem a szakmasztruktúra eltérései is okozhatják a különbséget. Nők számára vidéken kevesebb jól fizető álláslehetőség van.

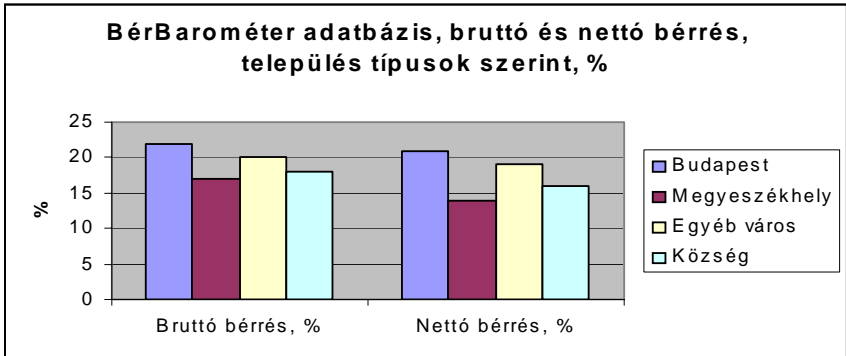
A legrosszabb helyzetben kétségtelül a községekben lakó férfiak vannak, az ő bruttó bérük csaknem 40 százalékkal, nettó bérük egyharmaddal alacsonyabb, mint budapesti férfítársaiké. Ez az esélyegyenlőség kérdését – a nemi esélyegyenlőségen túlmenően – egy további aspektusból – a város és vidék – szempontjából veti fel.

45. sz. táblázat. Bruttó és nettó bérrés település típus szerint

	Bruttó bérrés, %	Nettó bérrés, %
Budapest	22	21
Megyeszékhely	17	14
Egyéb város	20	19
Község	18	16

Forrás: Bérbárméter adatbázis, 2007

Míg a bér nagyságát tekintve a helyzet Budapesten a legjobb, mind a bruttó, mind a nettó bért tekintve a férfiak és nők bére között a legnagyobb a különbség Budapesten (22 illetve 21%), s ettől csak alig marad el a bérdifferencia az egyéb – nem megyeszékhely – városokban (20 illetve 19%). **A legkedvezőbb a helyzet a megyeszékhelyeken**, itt a férfiak és nők bruttó bére közötti különbség 17%, a nettó bére közötti különbség 14%. Ugyanezek az értékek a községek esetében 18 illetve 16%.



Forrás: Bérbárméter adatbázis, 2007

Korcsopontonkénti béreltérések

Mint láttuk az országos nettó bérdifferencia a minta alapján 18%. Ez azonban korcsopontonként is változik. A fiatalabb korcsoportokban – és tegyük hozzá ott, ahol a fizetések is alacsonyabbak, ráadásul ez a két körülmény együtt mozog – kisebb a különbség a női és férfi bérek között.

30 és 40 éves korban a különbség emelkedik, ezt követően 40 és 50 év között enyhe csökkenés következik be, majd ismét nő. A nők és férfiak közötti bérdifferencia az 56 év fölöttiek esetében a legmagasabb, 24%. Megállapíthatjuk tehát, hogy az idősebb korcsoportokban emelkedik a jövedelmi különbség, mégpedig a nők hátrányára. **Ezt egyrészt a strukturális tényezők okozzák (végzettség, foglalkozás, munkahely, munkatapasztalat, pozíció stb.), másrészt az a tény,**

hogy a férfiak jobban megtanulták az érdekvégyesítés társadalmi leckéjét, valamint, ahogy korábbi kutatásunkban⁴ erről szóltunk, a nőkkel szemben a diszkrimináció e korcsoportokban erősebb.

46. sz. táblázat. A nettó bér és a bérrés alakulása korcsoportonként és nemenként

Korcsoport	neme	havi nettó bér, Ft	Férfiak és nők bére közötti bérrés, %
-24 éves	nő	80445	5
	férfi	84806	
25-29 éves	nő	88680	9
	férfi	97502	
30-34 éves	nő	91502	17
	férfi	110615	
35-39 éves	nő	94801	20
	férfi	118991	
40-44 éves	nő	94103	16
	férfi	111647	
45-49 éves	nő	98888	16
	férfi	117554	
50-55 éves	nő	101046	20
	férfi	126842	
56+ éves	nő	107526	24
	férfi	141581	
Összesen	nő	95482	18
	férfi	116140	

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Gyermekek száma szerinti bérdifferentia

A nők számára az életkor és férfiak dominálta munkahely mellett a gyerekek száma a leginkább hátrányosító tényező a fizetési különbségek kialakulásánál.⁵ Ezt látjuk a következő táblázaton is beigazolódni (51. táblázat).

Szinte minden korcsoportban a gyermektelen nők vannak előnyben többgyermekes társaikkal szemben. Ettől csak két eltérést tapasztaltunk a 45-55 éves korcsoportokat, de itt is csak az egy gyermeket nevelő nők jövedelme magasabb, mint a gyermekteleneké.

⁴ Nemek közötti fizetési különbségek Magyarországon, Equal H-5 Egyenlő Munkáért Egyenlő Bért, „V2” Excelsior Bt

⁵ Nemek közötti fizetési különbségek Magyarországon, Equal H-5 Egyenlő Munkáért Egyenlő Bért, „V2” Excelsior Bt.

47. sz. táblázat. A gyerekek száma és a jövedelem alakulása korcsoportonként a nőknél, (havi nettó jövedelem, Ft)

Korcsoport	Gyermekek száma				Összesen
	Nincs	1	2	3 vagy több	
-24 éves	82270	73862	73342	74741	80913
25-29 éves	93560	83384	81142	65912	89490
30-34 éves	103918	87230	82436	71489	91293
35-39 éves	104959	98412	88966	92377	95028
40-44 éves	100743	100171	90642	89484	94201
45-49 éves	97589	109835	99125	83117	98854
50-55 éves	110373	110801	97763	87009	101147
56+ éves	116689	104560	106087	107877	107467

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Hasonló következtetésre jutunk akkor is, ha a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenségeket a gyermekek száma szerinti bontásban vizsgáljuk (**48. sz. táblázat**) a teljes mintán.

A gyermektelenek csoportjában a legalacsonyabb a férfiak és nők bére közötti különbség, a bérrés, itt a férfiak csak 8 százalékkal keresnek többet a nőknél.

Az egy gyermekkel rendelkezők csoportjában az egyenlőtlenség mértéke már 14 százalék, a két vagy több gyermekeseknél pedig a férfiak már több mint a negyedével többet keresnek, mint az ugyanebbe a csoportba tartozó nők.

A gyermek, mint hátrányt jelentő tényező egyértelműen a nők számára okoz hátrányt a munkaerőpiacon. A gyermekvállalás terheit a nők itt is jobban viselik, mint a férfiak.

Összességében azt mondhatjuk, hogy **a gyermekek számával erősödik a nők jövedelmi hátránya**. Ez származhat abból, hogy a gyerekes és több gyerekes nők kevesebb időt tudnak fordítani a karrierjükre, évekre szüneteltetik munkaviszonyukat, kevéssé tudnak továbbképzésen részt venni stb.

Mindenesetre a társadalomnak gondolnia kell arra, hogy mi módon tudja a gyermeknevelés jobbra a nőkre háruló terheit könnyíteni, hiszen **a társadalmi reprodukció szükséges feladata miatti hátrányoknak a nők által történő kizárólagos viselése igazságtalan**.

48. sz. táblázat. Jövedelem és bérrés gyermekek szerint (%)

gyermekek száma	nő	férfi	férfiak és nők bére közötti bérrés
Nincs gyermeke	96977	105305	8
1 gyermeke van	98709	115211	14
2 gyermeke van	95013	126648	25
3 vagy több gyermeke van	87473	118538	26
Összesen	95755	116684	18

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Béren kívüli juttatások

A béren kívüli juttatások tíz kategóriájából a nők négy esetben részesülnek nagyobb arányban, mint a férfiak. Így a nők több jutalmat, év végi jutalmat, borrhávalót és 13. havi bért kapnak, mint a férfiak. A legnagyobb különbség a nők javára 13. havi bér esetében mutatkozik: 24 százalékpont. A férfiak javára a legnagyobb különbség a célprémium esetében tapasztalható: 24 százalékpont. A 13. havi bér jellegzetesen a közsféra juttatása, itt pedig tömegével dolgoznak női közalkalmazottak és köztisztviselők.

49. sz. táblázat. Részesedés a béren kívüli juttatásokban (%)

neme	műszak pótlékot kapott	túlóra pótlékot kapott	jutalmat kapott	veszélyességi pótlékot kapott	borrhávalók	nyelv pótlék	célprémium	vezetői pótlék	év végi jutalom	13. havi bér
nő	47	49	58	48	52	50	41	44	56	62
férfi	53	51	42	52	48	50	59	56	44	38
Összes	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A tulajdonhoz kötődő juttatások szinte kivétel nélkül a vezető pozíciókhoz kapcsolódnak, ezért találunk itt kiemelkedően magas arányt a férfiak esetében. Ebben az esetben a férfiak részesedése 32 százalékponttal haladja meg a nőkéét.

50. sz. táblázat. A tulajdonhoz kötődő juttatások (%)

neme	osztalék	részesedés	Részvényjuttatás
nő	48	34	52
férfi	52	66	48
Összesen	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A költségtérítési juttatásokból a nagyobb értékűek többségükben szintén a férfiakhoz kapcsolódnak. A férfiak jutnak többször vállalati kocsihoz és kilométerpénzhez, otthoni iroda fenntartási lehetőséghez és számítógéphez.

A nők ezzel szemben gyakrabban jutnak a tömegközlekedéshez igénybe vehető bérletből, az étkezési hozzájáruláshoz, uszodai bérlethez, tandíj hozzájáruláshoz és ruhapénzhez.

51. sz. táblázat. Költségtérítési juttatások (%)

neme	vállalati kocsi, km pénz	önkéntes egészségbiztosítási hozzájárulást	önkéntes nyugdíjbiztosítási hozzájárulást	mobil telefont	otthoni iroda fenntartást	Tömeg közlekedési bérlet
nő	31	56	53	40	36	60
férfi	69	44	47	60	64	40
Összesen	100	100	100	100	100	100
neme	étkezési hozzájárulást	számítógépet	uszoda bérlet	Tandij hozzájárulást	ruhapénz	egyéb
nő	56	36	62	61	59	53
férfi	44	64	38	39	41	47
Összesen	100	100	100	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Mint már láttuk a minta alapján az országos szintű, férfiak és nők közötti, bérdif-ferencia 18%. Ez azonban korcsoportonként változik.

A fiatalabb korcsoportokban – és tegyük hozzá ott, ahol a fizetések is alacsonyabbak, mert ez a kettő együtt mozog – kisebb a különbség a női és férfi bérek között. A 30 és 40 éves korosztály esetében a különbség emelkedik, ezt követően 40-50 év között kis csökkenés következik be, majd ismét emelkedik és a bér-differencia 56 év fölött a legmagasabb, 24%-os. **Az idősebb korcsoportokban nő a jövedelmi különbség a nők hátrányára. A magasabb korcsoportokban a magasabb eltérést egyrészt a strukturális tényezők okozzák (végzettség, foglalkozás, munkahely, munkatapasztalat, pozíció stb.), másrészt az a tény, hogy a férfiak jobban megtanulták az érdekvérvényesítés társadalmi lecké-jét, és a nőkkel szemben a diszkrimináció e korcsoportokban erősebb.** Erről bővebben szólnunk a korábbi kutatásunkban.⁶

⁶ Nemek közötti fizetési különbségek Magyarországon, Equal H-5 Egyenlő Munkáért Egyenlő Bért, „V2”Excelsior Bt

IV. rész: A szakszervezeti szervezettség és a bérharc nemek szerinti jellemzői a BérBarométer adatbázisban

Szakszervezeti szervezettség

A BérBarométer adatbázisban szakszervezeti tagok arányát illetően a nők vannak többségben: a nőknél 42 százalék, a férfiaknál 39 százalék a szakszervezeti tagok aránya.

52. sz. táblázat. A szakszervezeti szervezettség nemek szerint

szakszervezeti tag	Nő, %	Férfi, %	Összesen, %
Nem	58	61	59
Igen	42	39	41
Összesen	100	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Jelentős különbségeket találunk a szakszervezeti tagok arányát illetően a különböző foglalkozási csoportok, illetve gazdasági ágak esetében. A BérBarométer adatbázis lehetőséget ad a gazdaság szakágazatonkénti elemzésére is, itt csak a lehetőséget mutatjuk meg az ágazatok szintjén.

53. sz. táblázat. A szakszervezeti szervezettség ágazatonként

	Nem szakszervezeti tag %	Szakszervezeti tag, %	Összesen, %
Nincs besorolva	67	33	100
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	54	46	100
BÁNYÁSZAT	49	51	100
ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY GYÁRTÁSA	43	57	100
TEXTÍLIA, TEXTILÁRU GYÁRTÁSA	59	41	100
BŐRTERMÉK, LÁBBELI GYÁRTÁSA	54	46	100
FAFELDOLGOZÁS	73	27	100
PAPIRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	58	42	100
KOKSZGYÁRTÁS, KŐOLAJ-FELDOLGOZÁS, NUKLEÁRIS FŰTŐANYAG GYÁRTÁ	17	83	100
VEGYI ANYAG, TERMÉK GYÁRTÁSA	57	43	100
GUMI-, MŰANYAG TERMÉK GYÁRTÁSA	63	37	100
EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK GYÁRTÁSA	45	55	100
FÉMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK GYÁRTÁSA	41	59	100
GÉP, BERENDEZÉS GYÁRTÁSA	63	37	100
VILLAMOS GÉP, MŰSZER GYÁRTÁSA	39	61	100
JÁRMŰGYÁRTÁS	65	35	100
MÁSHOVÁ NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR	71	29	100
VILLAMOSENERGIA-, GÁZ-, GŐZ-, VIZELLÁTÁS	35	65	100
ÉPÍTŐIPAR	78	22	100
KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	79	21	100
SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS	94	6	100
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	38	62	100
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG+B562	84	16	100
INGÁTLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	69	31	100
KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	64	36	100
OKTATÁS	64	36	100
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	65	35	100
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	74	26	100
Alkalmazottat foglalkoztató magánháztartás	100	0	100
Területen kívüli szervezetek	80	20	100
Összesen	59	41	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A **szakszervezeti szervezettség**, mint ahogy a korábbiakban is említettük, **túlreprezentált a mintában**. Az ágazati megoszlás viszont nagyjából követi az országost.

Bár a legszervezettebbek a férfiak által dominált ágazatok, nem annak kell tulajdonítanunk a szervezettség magasabb fokát, hogy ezekben többségében férfiak dolgoznak. Inkább annak, hogy ezek az ágazatok őrzik leginkább a hagyományos „üzemszerű” munkaszervezési formákat. **Ott sikeres tehát a szakszervezet, ahol a XIX. század óta a munkaszervezet kevéssé változott.** Azt is mondhatjuk, hogy a szakszervezeti mozgalom nem tudott elmozdulni hagyományos értékeitől. Ha tehát a szervezettséget megtartani vagy növelni kívánja, értékvtást kell megvalósítania.

Azokban az ágazatokban, ahol a munkaszervezet átalakult és kisszervezetek tömkelege jött létre (tipikusan ilyen az építőipar, ingatlanforgalmazás stb.) át kell lépni a szakmai korlátokon, és a területi szervezést kell erősíteni, de nem a korábbi formában, amikor a szakszervezetek megyei tanácsai a szakmák által megszervezett szakszervezeti tagságot fogták össze területenként. Az új térségi szervezési elv azt kívánná, hogy a kisszervezetek szórvány munkavállalóit – akiket a hagyományos szakmák nem tudnak elérni – **térségi szakszervezeti szervezetekbe** tömörítsék. A térségi szakszervezeteknek a szakmaiakkal azonos joggal kellene rendelkezniük, amihez viszont a szakszervezeti törvény módosítására is szükség van.

Az adatbázis lehetőséget ad az egyes szakmák mélyebb elemzésére is, itt csak a lehetőséget mutatjuk meg a foglalkoztatási főcsoportokat véve alapul.

54. sz. táblázat. Szakszervezeti szervezettség foglalkozási főcsoportok szerint

FEOR1	Nem szakszervezeti tag, %	Szakszervezeti tag, %	Összesen, %
TÖRVÉNYHOZÓK, IGAZGATÁSI, ÉRDEKKÉPVISELETI VEZETŐK, GAZDASÁG	61	39	100
FELSŐFOKÚ KÉPZETTSÉG ÖNÁLLÓ ALKALMAZÁSÁT IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁS	62	38	100
EGYEB, FELSŐFOKÚ VAGY KÖZÉPFOKÚ KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ FOGLALK	57	43	100
IRODAI ÉS ÜGYVITÉLI (ÜGYFÉLFORGALMI) JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	56	44	100
SZOLGÁLTATÁSI JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	69	31	100
MEZŐGAZDASÁGI ÉS ERDŐGAZDÁLKODÁSI FOGLALKOZÁSOK	57	43	100
IPARI ÉS ÉPÍTŐIPARI FOGLALKOZÁSOK	55	45	100
GÉPKEZELŐK, ÖSSZESZERELŐK, JÁRMŰVEZETŐK	44	56	100
SZAKKÉPZETTSÉGET NEM IGÉNYLŐ (EGYSZERŰ) FOGLALKOZÁSOK	71	29	100
Összesen	59	41	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A foglalkozási csoportok közül a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők csoportja emelkedik ki a legnagyobb mértékben, itt a szakszervezeti tagok aránya 1,4 szerese a teljes mintabeli aránynak. Ezen kívül viszonylag magas a tagok aránya az ipari és építőipari foglalkozások csoportjában, továbbá valami-

vel meghaladja az átlagot az egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásoknál, az irodai és ügyvitel jellegű foglalkozások csoportjában, valamint a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások esetében.

A szakszervezeti tagok aránya a legalacsonyabb a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásoknál és a szolgáltatási jellegű foglalkozások csoportjában. Az átlagnál alacsonyabb a szervezettség a törvényhozók, igazgatási és érdekvédelmi vezetők és a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások csoportjában is.

A szakszervezeti bérharc

A következőkben a szakszervezeti tagság és a jövedelem kapcsolatát vizsgáljuk. Ez a két tényező nincs lineáris kapcsolatban egymással, és nem az egyén szintjén értelmezendő. Nem azt jelenti tehát, hogy a szakszervezet a saját tagjai számára nagyobb jövedelmet harcol ki, hanem **azt feltételezzük, hogy nagyobb szervezettségű munkahelyeken és szakmákban jobbak a bérharc esélyei.** Ahol pedig a nem szakszervezeti tagok fizetése magasabb, mint a szakszervezeti tagoké, azt jelzi, hol kell erősíteni a szakszervezeteknek szervezési és egyéb tevékenységüket. Azaz, a szakszervezeti tagok és nem tagok közötti bérdifferenciát használhatjuk egyfajta minőségi indikátornak is szakszervezeti munka eredményességére vonatkozóan.

A szakszervezet egyik fő célkitűzés volt és maradt a bérharc. Nézzük meg, hogy milyen eredményeket mutat fel a szakszervezet a különböző méretű szervezeteknél a bérek esetében. A **nem szakszervezeti tagok fizetése** sok helyen és elsősorban a **nagyvállalati kategóriákban** magasabb, mint a szakszervezeti tagoké. Legmagasabb az eltérés a szakszervezeti tagok hátrányára a 250-500 főt foglalkoztató vállalatok esetében. Mivel magyarázható ez az eltérés?

55. sz. táblázat. Szakszervezeti szervezettség és a jövedelem összefüggése

	vállalatánál foglalkoztatottak	Nem szakszervezeti tag bére, Ft	Szakszervezeti tag bére, Ft	Összes bére, Ft	Bérrés %
1	alkalmazott nélküli önfoglalkoztató	105975	102778	105819	-3
2	tíznel kevesebb	87469	105768	89189	17
3	10-20	100232	101813	100541	2
4	20-50	103607	107794	105017	4
5	50-100	102920	104312	103526	1
6	100-250	105880	103674	104888	-2
7	250-500	122088	103737	112566	-18
8	500-1000	114065	100651	106370	-13
9	1000-2000	105918	101024	103817	-5
10	2000-5000	105691	103169	103837	-2
11	5000-nél több	131095	126903	128210	-3
	Összesen	104361	105450	104823	1

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Először nézzük meg, hogy hogyan alakul a szakszervezeti tagság eloszlása a két leginkább jövedelemdifferenciáló tényező: **az iskolai végzettség és a vállalatnál betöltött pozíció** szerint. A szakszervezeti tagság az iskolai végzettség szerint az alacsonyabb kategóriákban a nyolc általános, a szakmunkás és a gimnáziumi érettségi kategóriákban 1-3%-kal nagyobb súllyal van jelen, az e fölötti kategóriákban viszont 2-3%-os az elmaradása. Ez okozhat fizetésbeli eltéréseket.

56. sz. táblázat. A szakszervezeti tagság és az iskolai végzettség

		szakszervezeti tag		Összes
		Nem szakszervezeti tag, %	Szakszervezeti tag, %	Nem szakszervezeti tag, %
iskolai végzettség	8 ált. kevesebb	0,66	0,44	0,57
	8 általános	7,07	8,11	7,49
	szakmunkásképző	23,61	23,76	23,67
	gimnáziumi érettségi, szakközép	27,16	30,25	28,42
	érettségi utáni továbbképzés	13,28	14,60	13,82
	főiskola	17,10	13,84	15,77
	egyetem	10,20	7,15	8,95
	MBA	0,19	0,07	0,14
	PhD	0,54	1,22	0,82
	akadémiai doktor	0,20	0,54	0,34
Összesen	100,00	100,00	100,00	

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A szakszervezeti tagság körében a fizikai munkások 4,1 százalékponttal nagyobb súllyal vannak jelen, mint a nem tagok körében. A többi kategóriánál viszont a nem szakszervezeti tagok aránya a magasabb. A szellemi adminisztratív dolgozóknál 1,4 a vezetőknél 2,7 százalékpont a különbség. Ez a strukturális arányeltolódás is okozhat fizetésbeli eltéréseket.

57. sz. táblázat. A szakszervezeti tagság és a munkahelyi státusz

státusza munkahelyén	Nem szakszervezeti tag, %	Szakszervezeti tag, %	Nem szakszervezeti tag, %
fizikai munkás	41,20	45,34	42,91
szellemi, adminisztratív	37,81	36,34	37,20
vezető	12,40	9,71	11,29
egyéb	8,59	8,61	8,60
Összesen	100,00	100,00	100,00

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Strukturális eltérések tehát léteznek, de arányuk nem olyan nagy, hogy a 18-13%-os fizetési különbségeket a szakszervezeti tagok és nem tagok között a 250-500 fős és az 500-1000 fős nagyvállalati kategóriában magyarázná.

Vizsgáljuk meg, hogy főleg mely ágazatokban van jelen e két vállalati kategória, a 25-0500 illetve az 500-1000 fős? A két vizsgált vállalati kategória nagy súllyal van jelen az élelmiszer, ital és dohánygyártás, a gép berendezések gyártása, a villamos-gép és műszergyártás, a járműgyártás, az egészségügyi szolgáltatás és az ingatlanügyek területén.

Ez arra hívja fel a figyelmet, hogy e kategóriákban és ágazatokban szükség van a szakszervezeti béralku további erősítésére, alátámasztására.

58. sz. táblázat. A nagyvállalatok ágazati besorolása (%)

Ágazat	250-500 fős vállalatok részesedése, %	500-1000 fős vállalatok részesedése, %
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	1	2
BÁNYÁSZAT	0	1
ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY GYÁRTÁSA	10	14
TEXTÍLIA, TEXTILÁRU GYÁRTÁSA	5	3
BŐRTERMÉK, LÁBBELI GYÁRTÁSA	4	1
FAFELDOLGOZÁS	0	0
PAPÍRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	4	1
KOKSZGYÁRTÁS, KŐOLAJ-FELDOLGOZÁS, NUKLEÁRIS FŰTŐANYAG GYÁRTÁSA	0	0
VEGYI ANYAG, TERMÉK GYÁRTÁSA	1	2
GUMI-, MŰANYAG TERMÉK GYÁRTÁSA	0	2
EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK GYÁRTÁSA	6	3
FÉMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK GYÁRTÁSA	7	4
GÉP, BERENDEZÉS GYÁRTÁSA	3	9
VILLAMOS GÉP, MŰSZER GYÁRTÁSA	6	15
JÁRMŰGYÁRTÁS	9	5
MÁSHOVÁ NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR	2	0
VILLAMOSENERGIA-, GÁZ-, GŐZ-, VIZELLÁTÁS	3	2
ÉPÍTŐIPAR	1	0
KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	3	4
SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS	0	
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	12	9
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG+B562	1	2
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	5	6
KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	7	4
OKTATÁS	1	2
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	6	7
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	1	3
Összesen	100	100

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

A különböző **foglalkozási csoportokban** is különbség tapasztalható a bérek között aszerint, hogy valaki szakszervezeti tag vagy sem. A legnagyobb – 22%-os – bérkülönbség a szakszervezeti tagok hátrányára a törvényhozók, igazgatók, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők csoportjában van. Ebben a foglalkoztatási körben a szakszervezeti szervezettség alacsony, és a csoport-hierarchia alsó szegmensére korlátozódik. Az alsóbb szintű, termeléshez közel álló vezetők művezetők, csoportvezetők még lehetnek szakszervezeti tagok, de

a vezérigazgató már nem. Kismértékű fizetési előnyt tapasztalunk a nem szakszervezeti tagok javára az egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásoknál, az irodai és ügyviteli jellegű foglalkozásoknál és a szak-képzettséget nem igénylő foglalkozásoknál. Az utóbbi két csoport tagjai az alacsony érdekérvényesítési képességű munkavállalók körébe tartoznak ezért **szakszervezeti szervezésükre és érdekvédelmükre fokozott figyelmet kellene fordítani.** Az un. hagyományos szakszervezeti terepen megjelenő foglalkoztatási csoportok: mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások, ipari és építőipari foglalkozások, gépkezelők, összeszerelők, járművezetők esetében a szakszervezeti tagok bére magasabb, mint a nem tagoké. Öröndetes, hogy a szolgáltatási jellegű foglalkoztatások csoportjában is pozitív (6%) a bérkülönbség a szakszervezeti tagság javára. Annál is inkább fontos ez, mert a szolgáltatás a gazdaság egyre nagyobb teret nyerő szektora és munkaigényes ágazat.

59. sz. táblázat. A szakszervezeti szervezettség és a foglalkozási csoportok

Foglalkozás besorolása (FEOR)	Nem szakszervezeti tag, Ft	Szakszervezeti tag, Ft	Bérrés, %
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők	180919	148035	-22
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás	146467	152916	4
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozás	108728	107383	-1
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	92667	91082	-2
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	80873	85737	6
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	68008	75751	10
Ipari és építőipari foglalkozások	84273	90399	7
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	83245	88085	5
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	67750	67384	-1
Összesen	104279	105294	1

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Lehetséges az átfogó elemzésen túl egy-egy terület mélyebb, részletesebb elemzése is.

60. sz. táblázat. Szolgáltatási foglalkozási csoportok jövedelme és a szakszervezeti szervezettség

	Nem szakszervezeti tag, Ft	Szakszervezeti tag, Ft	Bérrés, %
Járművezetők	97237,02	106822,4	9
Kereskedők	73552,34	70871,95	-4
Személyi szolgáltatást végzők	95990,68	71666,67	-34
Vendéglátók	77311,59	75780	-2
Egyéb	107981,1	106639,2	-1

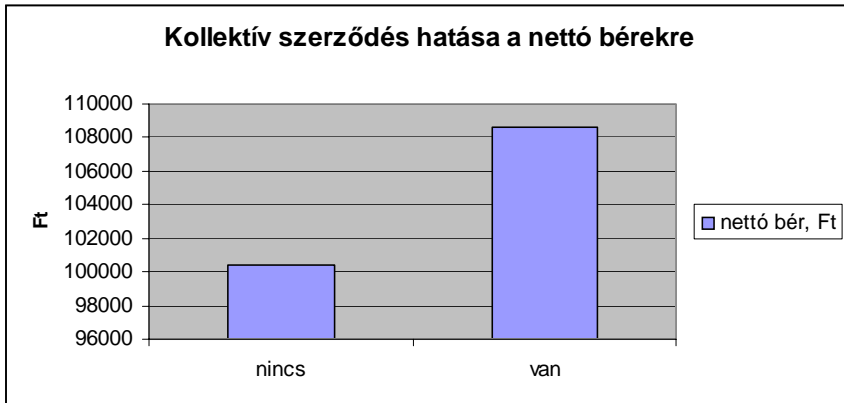
Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Példaképpen kiemeltünk néhány foglalkozási csoportot a szolgáltatások köréből. A példák között a járművezetők nettó jövedelme a legmagasabb mind a szakszervezeti tagok, mind a többi, nem szakszervezeti tag esetében. Egyedül az ő esetükben haladja meg a szakszervezeti tagok bére – 9%-kal – a nem szakszervezeti tagokét.

A személyi szolgáltatást végzőknél viszont nagyon nagy – 34% – a jövedelmi különbség a nem szakszervezeti tagok javára. A kozmetikusok, fodrászok, manikűrösök esetében azonban – többségük egyéni vállalkozóként dolgozik – nem túlságosan erős a szakszervezet. **A szakszervezet egyelőre még nem találta meg az utat az erős teljesítménykényszerben versengő piacon dolgozó, zömében önfoglalkoztató réteghez.** Itt a korábbiaktól eltérő célokat és a hagyományoktól eltérő szervezési módszerek lehetnek célra vezetőek.

A kollektív szerződés és a jövedelem

A minta egészét vizsgálva úgy találjuk, hogy kollektív szerződés megléte esetén a nettó jövedelem 8000 forinttal magasabb, mint anélkül.



Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Kollektív szerződés megléte esetén a nettó bér 108637 forint, kollektív szerződés hiánya esetén pedig 100377 forint.

A kollektív szerződés leginkább az 1000-2000 ezer főt foglalkoztató, valamint az 5000 fő feletti nagyvállalatoknál párosul pozitív jövedelmi hatással. E két vállalati méretkategóriánál **a jövedelmi különbség 40% a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok javára.** Összességében a 11-ből hat vállalati nagyság kategória esetében találjuk úgy, hogy a meglévő kollektív szerződés jövedelmi hatása pozitív, bár a különbségek mind pozitív, mind negatív irányba csekélyek.

61. sz. táblázat. A kollektív szerződés és a jövedelem

	kollektív szerződés nincs	kollektív szerződés van	Összesen	Bérrés, %
alkalmazott nélküli önfoglalkoztató	105931	110000	106006	4
tíznel kevesebb	91283	90615	91169	-1
10-20	101878	104309	102853	2
20-50	112000	104367	107238	-7
50-100	99466	106815	104524	7
100-250	100421	107635	106006	7
250-500	114451	112498	112824	-2
500-1000	107870	105512	105830	-2
1000-2000	81658	113153	105120	39
2000-5000	105742	104147	104183	-2
5000-nél több	93150	129978	129250	40
Összesen	100434	108638	106062	8

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

Nagyon nagy különbségeket találunk a fizetésekben az ágazatok között a szerint, hogy van e kollektív szerződés a vállalatoknál vagy nincs. **A 27 ágazati kategóriából 19-ben pozitívan hat a kollektív szerződés megléte a jövedelmekre.** A legnagyobb pozitív különbségeket a máshova nem sorolt feldolgozóiparban, a gumi műanyagtermék gyártása, a vegyi anyag termék gyártásánál, a villamos gép műszer gyártásánál találtuk. Ezekben az ágazatokban a kollektív szerződéssel rendelkező cégeknél sorrendben 85, 41, 36, 35 százalékkal magasabb fizetéseket regisztráltunk, mint azoknál, ahol nincs kollektív szerződés. Tehát, jóllehet ágazatonként eltérőek a különbségek, a kapcsolat egyértelmű. **A rendezett munkaügyi kapcsolatokat fenntartó cégek jobban is fizetik alkalmazottaikat.**

Vizonylag magas a fizetésbeli különbség azonban a kollektív szerződéssel nem rendelkező cégek javára a szállítás, raktározás, posta, távközlés (-23) és az építőipar (-18) ágazatokban. Ezekben az ágazatokban sok kis cég van jelen, ahol a kollektív szerződések megkötése kevésbé jellemző. El kellene gondolkodni az itt működő szakszervezeteknek az ágazati kollektív szerződések hatályának terjesztéséről illetve a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződések megkötéséről.

62. sz. táblázat. A bérrés és a kollektív szerződés alakulása ágazatonként

Ágazat	kollektív szerződés nincs	kollektív szerződés van	Összesen	Bérrés, %
	Nettó bér, Ft	Nettó bér, Ft	Nettó bér, Ft	%
Nincs besorolva	64875	109500	94625	69
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	90619	88371	89110	-2
BÁNYASZAT	121981	141664	138149	16
ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY GYÁRTÁSA	88354	109606	105687	24
TEXTÍLIA, TEXTILÁRU GYÁRTÁSA	66933	74154	70843	11
BŐRTERMÉK, LÁBBELI GYÁRTÁSA	71108	72761	72105	2
FAFELDOLGOZÁS	84708	88907	86668	5
PAPIRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	118369	104209	107462	-12
VEGYI ANYAG, TERMÉK GYÁRTÁSA	112857	153000	153000	36
GUMI-, MŰANYAG TERMÉK GYÁRTÁSA	88859	125139	123893	41
EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK GYÁRTÁSA	87143	98830	95949	13
FEMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK GYÁRTÁSA	83732	88514	88438	6
GÉP, BERENDEZÉS GYÁRTÁSA	88635	94894	91152	7
VILLAMOS GÉP, MŰSZER GYÁRTÁSA	83351	112306	101413	35
JÁRMŰGYÁRTÁS	109623	93767	92789	-14
MÁSHOVÁ NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR	81323	150214	141194	85
VILLAMOSENERGIA-, GAZ-, GŐZ-, VIZELLÁTÁS	75385	91556	84032	21
ÉPÍTŐIPAR	118798	97549	95461	-18
KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	84205	99851	109282	19
SZALLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDEGLÁTÁS	74457	88644	85883	19
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLES	104269	79950	76137	-23
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG	120206	117839	116822	-2
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	135251	139634	131220	3
KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM, KÖTELEZŐ	132401	141535	138833	7
TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS				
OKTATÁS	100245	126824	129202	27
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	102417	111299	108332	9
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	108783	94333	96419	-13

Forrás: Bérbarométer adatbázis, 2007

V. rész: A BérBarométer adatbázis alapján javaslatok a nemek közti egyenlőtlenségek csökkentését célzó lépésekre

Munkánk során megállapítottuk és az Európai Unió javaslataival, állásfoglalásaival bizonyítottuk, hogy a női és férfi esélyegyenlőség fontos téma, amelyet napirenden kell tartani. A BérBarométer adatbázisának elemzése során az is beigazolódott, hogy Magyarországon is sok még a tennivaló e téren, és a kérdésnek a szakszervezetek megújuló célrendszerében is helyet kell kapnia.

A magyar Bérbarométer megalkotása, melynek a nemek közötti egyenlőség áll a fókuszában, időszerű volt és **hasznos eszközt** jelent mindazok kezében, akik az adatbázisban búvárkodva mélyebb összefüggések után kutatnak.

Az eddig létrejött adatbázis sokoldalú összefüggések feltárását teszi lehetővé. Az adatbázis felhasználhatóságát alapvetően két tényező határozza meg: a kérdőív tartalmi felépítése, és az összegyűjtött adatokból álló minta reprezentativitása, vagyis az, hogy a minta mennyire tükrözi a teljes célsokaság összetételét.

A kérdőív a munka világának szinte minden elemével foglalkozik. Külön előnye, hogy rajtunk kívül számos más európai és Európán kívüli országban is alkalmazzák, megteremtve az összehasonlíthatóság lehetőségét a különböző országok munkaerőpiaca között.

A jelen kiadványban feldolgozott mintánk 10000 elemű, és jól reprezentálja az ország lakosságát, mind az alapvető demográfiai jellemzők (nem, kor, iskolai végzettség, területi eloszlás), mind a kiválasztott társadalmi jellemzők (ágazatok, foglalkozási főcsoportok) vonatkozásában.

Elemzésünkben támaszkodtunk a projekt keretében eddig elkészült tanulmányok eredményeire. Két szempontot emeltünk ki: a nemek közötti egyenlőtlenséget és a szakszervezetek szervezettségét, helyzetét és szerepét a jövedelmi viszonyok alakulásában.

Ismét beigazolódtak olyan, már korábban is megállapított tények, mint az, hogy a nők helyzetét a férfiakkal szemben leginkább a gyermekek száma rontja, illetve az a tény, hogy a gyermeküket egyedül nevelő nők többen vannak, mint hasonló sorsú férfi társaik. Itt hátrányhalmazódásról van szó, hiszen az egyedüllét mellett, még a gyermeknevelés terheit és hátrányait is hordozni kell. **A szakszervezeteknek különös hangsúlyt kell fordítani a gyermekes- és a gyermeküket egyedül nevelő nőkre.**

Az adatbázis alapján az is bebizonyosodott, hogy a nők inkább a közszférában dolgoznak és kevesebb a vezető közöttük. **A szakszervezeti érdekvédelemnek a közszférában a női szellemi adminisztratív dolgozókra kell koncentrálni, és arra kell törekedni, hogy minél több nő jusson vezető állásba.** A versenyszférában e törekvés mellé felzárkózik a **fizikai munkásként dolgozó férfiak érdekvédelme.**

Vannak speciálisan nőies ágazatok. A legtipikusabb női ágazat az egészségügyi, szociális ellátás, ahol a nők aránya több mint négyszerese a férfiakénak. Szintén erős női dominancia tapasztalható (legalábbis a munkavállalók arányát tekintve) a pénzügyi tevékenység, az oktatás, valamint az egyéb nemfém ásványi termék gyártása ágazatokban, ahol több mint kétszer magasabb a nők, mint

a férfiak aránya. Több mint kétszeres a nők és a férfiak arányának hányadosa két könnyűipari ágazatban is, ezek a bőrtermék, lábbeli, valamint a textília, textiláru gyártása.

Vannak speciálisan férfias ágazatok. A leginkább „férfias” ágazatnak a felfeldolgozás és az építőipar tekinthető, itt a férfiaknak több mint négyszer nagyobb hányada dolgozik, mint a nőknek. Szintén hagyományosan jelentős a férfiak túlsúlya a mezőgazdaság, a bányászat és a gép, berendezés gyártása és a villamos-gép és járműgyártás és a máshová nem sorolt feldolgozóipar ágazatokban, ahol a nőkéhez képest kétszer magasabb a férfiak aránya, valamint a ágazatban, ahol több, mint háromszor nagyobb arányban dolgoznak férfiak. **A szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység kialakítása szempontjából fontos annak ismerete, hogy az adott szakma TEÁOR szerint mely ágazatba, illetve ágazatokba tartozik. Az adatbázis lehetőséget ad nemcsak az ágazatok, hanem a szakágazatok szerinti bontásra is.**

Az ágazatokhoz hasonlóan a foglalkozási csoportokban is vannak férfias és nőies szakmák. A foglalkozási csoportok közül négyben magasabb a nők aránya, mint a férfiaké, ezek közül is kiemelkedik az irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások csoportja, ahol a nők csaknem hatszor nagyobb arányban dolgoznak, mint a férfiak. Az egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások csoportjában a nők aránya közel kétszeres, a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások csoportjában pedig másfélszeres a férfiak arányához viszonyítva.

A férfiak aránya a legnagyobb, 2,4-szeres mértékben a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások és a gépezetű, összeszerelő, járművezető csoportjában haladja meg a nőkéét, és szintén jelentős, több mint kétszeres a különbség az ipari és építőipari foglalkozások csoportjában is. Végül a törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezető, gazdasági vezető csoportjában is viszonylag magas, nem egészen kétszeres a férfiak és a nők arányának hányadosa. A foglalkozások esetében is el lehet az elemzést mélyebb szinteken is végezni, mint a foglalkozási főcsoportok.

A magyar munkavállalók (sem a nők, sem a férfiak) problémáik megoldásához kevésbé alkalmazzák a munkahely megváltoztatásának stratégiáját. Ez lehet egyéni döntés, amely a hagyományokban gyökerezik, de lehet kényszer is, hiszen nincs a szakképzettségüknek megfelelő másik munkahely a lakókörnyezetben. **Az alacsony mobilitás még inkább szükségessé teszi a szakszervezeti érdekvédelem hatékonyságát a munkahelyeken.**

A munkahelyváltások és a munkahelykeresés átlagos időtartamának elemzéséből megállapíthatjuk, hogy **három hónapnál hosszabb munkanélküliség után a munkába való visszatérés esélyei drasztikusan romlanak mind a két nem esetében.**

A munkanélküliség ugyanakkor egyértelmű negatív összefüggésben áll az iskolai végzettséggel, vagyis minél magasabb végzettséggel rendelkezik valaki, annál kisebb a valószínűsége, hogy munkanélkülivé válik. **Az egyén hatékony védekező stratégiája a munkanélküliséggel szemben tehát a tanulás.**

A jövedelmi különbségek elemzése a férfiak és nők között azt mutatja, hogy a jövedelmek növekedésével együtt nő a különbség is az adott jövedelmi csoportba tartozó férfiak és nők között.

A férfiak és nők bére közötti differencia településtípusonként is mutat eltéréseket. A legmagasabb Budapesten, ezt követik a községek, egyéb városok és legalacsonyabb a megyeszékhelyeken. A jövedelmek nagysága ugyanakkor a településtípus nagyságával arányosan változik,

A béren kívüli juttatásokból a nők négy kategória esetében részesültek nagyobb arányban, mint a férfiak. Több jutalmat és év végi jutalmat, borraavalót és 13. havi bért kaptak, mint a férfiak. A költségtérítéseknél a férfiak kapnak több vállalati kocsit és kilométerpénzt, otthoni iroda fenntartási lehetőséget és számítógépet. A nők ezzel szemben nagyobb mértékben részesednek a tömegközlekedési bérletből, az étkezési hozzájárulásból, uszoda bérletből, tandíj hozzájárulásból és ruhapénzből.

Ha a jövedelmi különbségeket külön vizsgáljuk az egyes korcsoportokban megállapítható, hogy az életkor előrehaladtával nőnek a jövedelmi különbségek a férfiak javára. **Az idősebb nő érdekérvényesítési esélyei rosszabbak, mint a kortárs férfiaké.**

A gyermek, mint hátrányosító tényező a jövedelmeknél is szerepet játszik. Csak a nők csoportját vizsgálva a **szinte minden korcsoportban a gyermektelen nők vannak előnyben többgyermekes társaikkal szemben.** Ettől csak két eltérést tapasztaltunk a 45-55 éves korcsoportokat, de itt is csak az egy gyermekes nők jövedelme magasabb, mint a gyermekteleneké. Mindenesetre a társadalomnak és a szakszervezeteknek is gondolni kell arra, hogy mi módon tudja a gyermeknevelés jobbra a nőkre háruló terheit könnyíteni, hiszen a társadalmi reprodukció szükséges feladata miatt hátrányok viselése igazságtalan.

Szembeötlő, hogy a versenyszférában dolgozó válaszadók átlagosan alacsonyabb jövedelmet adtak meg, mint a közszféra alkalmazottai. Ez így szerepel a KSH kimutatásaiban is. A jelenség eredhet egyfelől a jövedelem valódi nagyságának a válaszadók általi elrejtéséből, másfelől abból a versenyszférában még ma is előforduló gyakorlatból, hogy az alkalmazottak tényleges keresetüknek csak egy részét kapják hivatalosan bejelentett jövedelem formájában (amely után az adókat és a járulékokat fizetik), az ezen felüli részt pedig számlára, zsebbe, vagy jobb esetben utazási, étkezési stb. hozzájárulásként.

A jövedelmet ágazatonkénti bontásban vizsgálva megállapítható, hogy a legmagasabb jövedelmet biztosító ágazatokban a legnagyobb a fizetési különbség a nők rovására, a legalacsonyabb jövedelmet biztosító ágazatokban pedig a legkisebb a fizetési különbség.

A foglalkozási főcsoportok esetében vizsgálva a jövedelemkülönbségeket nők és férfiak között (a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási, és a gépkezelők, összeszerelők és járművezetők foglalkozások kivételével) nem találtunk olyan foglalkozási csoportokat, ahol ne lenne jelentős a különbség a férfiak és a nők jövedelme között, így mindegyik csoport hozzájárul valamilyen mértékben a diszkriminációra is visszavezethető jövedelmi egyenlőtlenségekhez is.

A munkahelyi státusz és a jövedelem összefüggése szempontjából cseppet sem meglepő eredmény, hogy a vezető beosztásúak jövedelme a legmagasabb, alattuk állnak a szellemi és az adminisztratív dolgozók, és a fizikai munkások keresik a legkevesebbet. A férfiak és a nők közt a vezető beosztásúak között, és az egyéb kategóriában találjuk a legkisebb különbséget. A diszkrimináció kérdése e tekintetben sokkal inkább úgy vetődik fel, hogy miért alacsonyabb a vezető beosztásban dolgozó nők aránya, azonban ezt az arányt adottnak tekintve az ebből származó jövedelmi egyenlőtlenség strukturális jellegű.

Az iskolai végzettség egyértelmű pozitív összefüggést mutat a jövedelemmel mind a férfiak, mind a nők esetében. A fizetési különbség a felsőfokú végzettségűek körében a legmagasabb, a férfiak jövedelme itt 20% feletti mértékben haladja meg a nőkéét. Ennek részben az is a magyarázata lehet, hogy a vezető beosztás általában erősen kötődik a felsőfokú végzettséghez, és mint fentebb láttuk, a magas jövedelmet biztosító vezető beosztásokban jóval magasabb a férfiak, mint a nők aránya – vagyis a felsőfokú végzettség inkább segíti a férfiakat, mint a nőket a magas jövedelemmel járó pozíciók elérésében.

A nagyobb cégek dolgozói többet keresnek, mint a kisebbeké. Minden cégméretnél azonban a férfiak jövedelme magasabb, mint a nőké, legnagyobb a különbség az önfoglalkoztatók és a 2000-5000 főt foglalkoztató nagyvállalatoknál.

A másik elemzési szempontunk a szakszervezetek helyzete, szervezettsége, bérezésben játszott szerepe volt.

Láttuk a minta elemzése során, hogy a szakszervezeti tagság túreprésentált az országoshoz képest. A kép így olyan, mintha nagyítón keresztül néznénk. A **szakszervezeti tagok arányát illetően a nők vannak többségben**: a nőknél 42 százalék, a férfiaknál 39 százalék a szakszervezeti tagok aránya a 10000 elemű mintában.

Bár a legszervezettebbek a férfiak által dominált ágazatok, nem annak kell tulajdonítanunk a szervezetség magasabb fokát, hogy ezekben többségében férfiak dolgoznak. Inkább annak, hogy ezek az ágazatok őrzik leginkább a hagyományos „üzemszerű” munkaszervezési formákat. **Őt sikeres tehát a szakszervezet, ahol a XIX. század óta a munkaszervezet kevésbé változott.** Azt is mondhatjuk, hogy a szakszervezeti mozgalom nem tudott elmozdulni hagyományos értékeitől. Ha tehát a szervezettséget megtartani vagy növelni kívánja, értékvédelmet kell megvalósítania.

Azokban az ágazatokban, ahol a munkaszervezet átalakult és kisszervezetek tömkelege jött létre (tipikusan ilyen az építőipar, ingatlanforgalmazás stb.) át kell lépni a szakmai korlátokon, és a területi szervezést kell erősíteni, de nem a korábbi formában, amikor a szakszervezetek megyei tanácsai a szakmák által megszervezett szakszervezeti tagságot fogták össze területenként. Az új térségi szervezési elv azt kívánja, hogy a kisszervezetek szórvány munkavállalóit – akiket a hagyományos szakmák nem tudnak elérni – **térségi szakszervezeti szervezetekbe** tömörítsék. A térségi szakszervezeteknek a szakmaiakkal azonos joggal kellene rendelkezniük, amihez viszont a Szakszervezeti törvény módosítására is szükség van.

Ezt a gondolatmenetet támasztja alá a foglalkozási csoportok elemzése is. A foglalkozási csoportok közül a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők csoportja emelkedik ki a legnagyobb mértékben, itt a szakszervezeti tagok aránya 1,4-szerese a teljes mintabeli aránynak. Ezen kívül viszonylag magas a tagok aránya az ipari és építőipari foglalkozások csoportjában, továbbá valamivel meghaladja az átlagot az egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásoknál, az irodai és ügyviteli jellegű foglalkozások csoportjában, valamint a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások esetében.

A szakszervezeti tagok aránya a legalacsonyabb a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásoknál és a szolgáltatási jellegű foglalkozások csoportjában. Az átlagnál alacsonyabb a szervezetség a törvényhozók, igazgatási és érdekvédelmi vezetők és a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások csoportjában is.

A szakszervezeti tagság és a jövedelem kapcsolatát vizsgálva abból indultunk ki, hogy a nagyobb szervezettségű munkahelyeken és szakmákban jobbak a bérharc esélyei. A szakszervezeti tagok és egyéb dolgozók közötti fizetési rátát egyfajta minőségi indikátornak használtuk szakszervezeti munka eredményességére vonatkozóan.

A különböző méretű szervezeteknél **a nem szakszervezeti tagok bére elsősorban néhány nagyvállalati kategóriákban magasabb, mint a szakszervezeti tagoké.** Legmagasabb az eltérés a szakszervezeti tagok hátrányára a 250-500 főt és az 500-1000 főt foglalkoztató vállalatok esetében. E mögött strukturális tényezők is meghúzódnak. E tényezők közül kettőt vizsgáltunk, az iskolai végzettséget és a vállalatnál betöltött beosztást. Mindkét esetben a szakszervezeti szervezettség az alsóbb kategóriákban erőteljesebb, de arányuk nem olyan mértékű, hogy a 18-13%-os eltérést magyarázná. A két vállalati kategória nagymértékben jelen van az élelmiszer, ital és dohánygyártásban, a gép berendezések gyártásában, a villamosgép- és műszergyártás, a járműgyártás az egészségügyi szolgáltatás és az ingatlanügyek ágazatokban. Itt a béralku további elemzése és erősítése szükséges.

Az ún. hagyományos szakszervezeti terepen megjelenő foglalkoztatási csoportok: mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások, ipari és építőipari foglalkozások, gépkezelők, összeszerelők, járművezetők esetében a jövedelem különbségek a szakszervezeti tagok javára mutatkoznak. Az irodai és ügyviteli jellegű foglalkozásoknál, valamint a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásoknál viszont kismértékű hátrány mutatkozik. Ők az alacsony érdekérvényesítési képességű munkavállalók körébe tartoznak, ezért szakszervezeti szervezésükre, és érdekvédelmükre fokozott figyelmet kellene fordítani.

Be kívántuk mutatni az elemzés lehetőségeit az alsóbb aggregációs szinteken is. Példaképpen kiemeltünk néhány foglalkozási csoportot a szolgáltatások köréből. A járművezetők nettó jövedelme a legmagasabb mind a szakszervezeti tagok körében, mind a nem szakszervezeti tagok esetében. Egyedül itt találtunk pozitív bérdifferenciát a szakszervezeti tagok javára. A személyi szolgáltatást végzők esetében viszont nagyon nagy a jövedelmi különbség a nem szakszervezeti tagok javára. A kozmetikusok, fodrászok, manikűrösök körében, akik többségükben egyéni vállalkozóként dolgoznak, nem erős a szakszervezet. **A szakszervezet egyelőre még nem találta meg az utat az erős teljesítménykényszerben és versengő piacon dolgozó, zömében önfoglalkoztató réteghez. Itt a korábbiaktól eltérő célokat kell kitűzni, és a hagyományoktól eltérő szervezési módszereket alkalmazni.**

A szakszervezet fontos eszköze a kollektív szerződés, amely a rendezett munkahelyi viszonyok megteremtését is szolgálja. **Úgy találtuk, ahol van kollektív szerződés, ott a nettó jövedelem 8 ezer forinttal magasabb, mint azokon a területeken, ahol nincs. A kollektív szerződés leginkább az 1000-2000 ezer főt foglalkoztató, valamint az 5000 fő feletti nagyvállalatoknál párosul pozitív jövedelmi hatással.** Nagyon nagy különbségeket találunk a fizetésekben az ágazatok között a szerint, hogy van e kollektív szerződés a vállalatoknál, vagy nincs. A 27 ágazati kategóriából 19-ben a kollektív szerződés megléte pozitívan hat bérekre. **Jóllehet ágazatonként eltérőek a különbségek, de a kapcsolat egyértelmű: a rendezett munkaügyi kapcsolatokat fenntartó cégek jobban is fizetik alkalmazottaikat.**

Melléklet

A VÁLASZADÁS ÖNKÉNTES! Sorszám:

Helység:

Lakóhely: 1 – Budapest
2 – vidéki város

Kérdőív Az e-Bér Barométer kialakításához

Kérdező száma:

Kérdezte:

A kérdés időpontja: 2006.hónap

Óra perctől: óra percig:

Összesen hány percig tartott:

Megjegyzés:

A következő EU szabvány szerinti választókat (kártyalapokat) mellékeljük a kérdőívhez:

- az iparágaknak megfelelő a NACE szabvány szerint (magyarul TEÁOR)
- a foglalkozásoknak megfelelő az ISCO szabvány szerint (magyarul FEÁOR)
- országon belül a régiók és megyék szerintit
- a szakszervezetekenkéntit

2006.

A blokk

**Mi az Ön foglalkozása?
Beírni a foglalkozás pontos megnevezését!**

Nagyobb hely kell

A01	contrac1	És mi a jelenlegi foglalkozási viszonya? (Egy válasz lehetséges!)	
		- Alkalmazott	0
		- Önfoglalkoztató, saját számlás vállalkozó, szabadúszó	3
		- Családi segítő vállalkozásban dolgozik	4
		- Tanuló	6
		- Munkanélküli	10
		- Nyugdíjas	18
- Egyéb	13		

Azoktól kérdezzük, akik jelenleg nem dolgoznak! Keretbe, csupa nagy betűvel

Gte 1604	constno	Volt-e Önnek munkahelye valamikor?	
		- Igen	1
		- Nem	2

A03	nojob	Mikor szűnt meg az utolsó állása? Évszám:	-ben
------------	--------------	--	-------------

A04	controth	Ön kölcsönzött munkavállaló?	
		- Nem	0
		- Igen,	1

A05	nrojjob	Jelenleg hány állása, munkahelye van?	
		- Egy munkahelyem van	1
		- Több munkahelyem van	2
		- nem jellemző	8

Azoktól, akiknek több állása van!

A06	contrac4	Másodállásában Ön.....	
		- Alkalmazott	0
		- Önfoglalkoztató, saját számlás vállalkozó, szabadúszó	3
		- Családi segítő	4
		- nem jellemző	8

A07	hrssecon	Hány órát dolgozik hetente átlagosan a másodállásában? órát
------------	-----------------	---	-------------------

A14	firmpriv	Az Ön munkahelye a	firmpri
		- versenyszférában	1
		- a közszférában, vagy	2
		- a non-profit szektorban van?	3

A08	sector_i	Az alábbi lista alapján válassza ki, hogy munkahelye (vállalata, vállalkozása, irodája stb.) milyen tevékenységi körbe tartozik! (TEÁOR választó) 4 számjegyű szakágazat	SEC5DIGT
------------	----------	---	----------

A16	caocateg	Mi az Ön beosztása a munkahelyén?	caocate
		- Fizikai munkás	1
		- Szellemi, adminisztratív munkaerő	2
		- Vezető	3
		- Egyéb	5

A11_a	occupa_i	A következő lista lapján válassza ki, hogy mi az Ön foglalkozása!	OCC7DIGT
		Választás. (FEOR választó kártya)	

A21	educatio	Mi a legmagasabb iskolai végzettsége?	Educat
		- 8 általános alatt	0
		- 8 általánost végzett	1
		- Szakmunkásképzőt végzett	2
		- Gimnáziumot végzett, érettségizett	3
		- Szakközépiskolát végzett érettségizett	3
		- Érettségi utáni tovább képzésben vett részt	4
		- Főiskolát végzett	5
		- Egyetemet végzett	6
		- MBA fokozatot szerzett	7
		- PhD fokozatot szerzett	8
		- Akadémiai doktori fokozatot szerzett	9

A22a	Educati1	Részt vesz-e oktatásban/képzésben jelenleg?	
		- Igen	1
		- Nem	0

A27	Educlevl	Képzettsége megfelel-e jelenlegi munkakörének?	
		- Igen	1
		- Nem, túlképzett vagyok	2
		- Nem, alulképzett vagyok	3
		- Nem tudom	4

A30	edumore	Tanulmányai befejezése után szerzett-e más képesítést?	
		- Nem	0
		- Igen	1

A 31	eduhanc	Ezek az utólag megszerzett képesítések javították-e az esélyeit a munkaerőpiacon?	
		Nem	0
		- Igen, fizetésemelést kaptam	1
		- Igen, más munkát találtam	2
		- Igen, egyéb módon	3

A36	Item_42_A	A következőkben a munkájával, munkahelyével kapcsolatos állításokat sorolok fel. Kérem, hogy 1-től 5-ig osztályozza, hogy mennyire ért egyet az adott állítással. 1-est adjon, ha egyáltalán nem ért egyet az adott állítással, és 5-t ha teljesen egyetért vele. 1 - egyáltalán nem ért egyet 5 - teljesen egyetért 8 - nincs véleménye	1 2 3 4 5 8
A36a	jobchan1	Munkája változatos	1 2 3 4 5 8
	jobrout1	Munkája monoton	1 2 3 4 5 8
	Jobsecur2	Aggódóm a munkahelyem miatt	1 2 3 4 5 8
A37a	Jobrota2	Sokszor végzem munkatársam feladatait	1 2 3 4 5 8
A38a	conphys1	Fizikailag fáradtan megy haza a munkából	1 2 3 4 5 8
A38b	Conment1	Szellemileg fáradtan megy haza	1 2 3 4 5 8
A38c	jobauton	Maga szervezi meg teendőit	1 2 3 4 5 8
A39a	constres	Stresszesnek találja munkakörét	1 2 3 4 5 8
A39b	conhealth	Egészségre ártalmas munkakörülmények között dolgozik	1 2 3 4 5 8
A39c	condage	Veszélyes munkakörülmények között dolgozik	1 2 3 4 5 8

B Blokk *A munkaszervezete*

Gte16	firmsize	Hány ember dolgozik annál a vállalatnál, intézménynél, ahol Ön dolgozik?	
77		- Alkalmazott nélküli önfoglalkoztató	0
		- Kevesebb mint 10	1
		- 10-20	2
		- 20-50	3
		- 50-100	4
		- 100-250	5
		- 250-500	6
		- 500-1000	7
		- 1000-2000	8
		- 2000-5000	9
		- 5000-nél több	10

B01	firmfema	A vállalatnál dolgozók kb. hány százaléka nő?	
		- 0-20%	1
		- 20-40%	2
		- 40-60%	3
		- 60-80%	4
		- 80-100%	5
		- Nem tudom	7
B13	caofirm2	Vállalatánál/intézményénél van-e kollektív szerződés?	
		- Van	1
		- Nincs	0
		- Nem tudom	7
B16	caofirm5	Az Ön fizetését és munkakörülményeit érintik-e a munkáltatója és a szakszervezetek közötti tárgyalások?	caofirm
		- Igen	1
		- Nem	3
		- Nem tudom	7
B20	caofirm8	A kollektív szerződés.....	caofirm
		- Ágazati kollektív szerződés	1
		- Vállalati/intézményi szintű kollektív szerződés	2
		- Nem tudom	7
B21	caofirm9	Az Ön munkahelyén a munkakörülményekre is vonatkozik a kollektív szerződés?	caofirm
		- Igen	1
		- Nem	2
		- Nem tudom	7
B25	item 52	Az Ön munkahelyén	0 1 8
		1 - igen, 0 - nem, 8 – nem jellemző	0 1 8
		- van szakszervezeti képviselő?	0 1 8
		- van üzemi tanács?	0 1 8
		- van befolyása a szakszervezetnek a szervezet vezetésére?	0 1 8

B27	item_66	Az elmúlt 12 hónapban az Ön munkahelyén 1 - igen, 0 - nem, 8 - nem jellemző 7 nem tudom	0	1	8
B27a	firmdis1	- voltak e elbocsátások?	0	1	8
B27c	firmtra1	- képzés?	0	1	8
B27d	firmreo1	- átszervezés?	0	1	8

C Blokk Foglalkoztatásának a története

C01	fstjob	Ön melyik évben, mikor kezdett el dolgozni? Mikor állt munkába? évben		
------------	--------	--	-------------	--	--

C04	seekhist	Mennyi ideig kereste az első munkahelyét?			
		- Nem kellett munkahelyet keresnem.		1	
		- Kevesebb, mint 1 hónapot.		2	
		- 1-3 hónapot		3	
		- 3-6 hónapot		4	
		- 6 hónap -12 hónap		5	
		- 12 hónapnál több		6	
		- nem tudom		7	

C05	jobhist4	Eddigi életében összesen hányszor változtatott munkahelyet?			
------------	----------	--	--	--	--

C07	break0	Volt-e, és ha igen akkor hányszor volt munka nélküli legalább három hónapig?			
------------	--------	---	--	--	--

C18	item_38	Hogyan találta meg jelenlegi munkahelyét? Ide kell valami kód 1 – igen, 2 – nem	seascho	Igen	Nem
C18a	searchho3	- itt voltam gyakorlaton	seaempl	1	0
C18b	saempl3	- foglalkoztatási hivatalon keresztül	seanwpr		
C18c	seanwpr3	- hirdetés útján	seavaca		
C18d	seavaca3	- hallottam az üresedésről	seasake		
C18e	seasake3	- felkértek	seafami		
C18f	seafami3	- családi, ismeretségi úton	seatemp		
C18g	seatemp3	- munkaközvetítőn (fejvadászon) keresztül	seaothe		
C18h	seann3	- egyéb úton			

C20	jobhist2	Hány munkakört töltött be a jelenlegi foglalkoztatójánál, beleértve a jelenlegit is?	
-----	----------	---	--

C26	item_64	Hogy fog hozzá az álláskereséshez? Jelölje meg a 3 legfontosabbat. Ide is kód kell 1 – igen, 2 – nem	igen	nem	
C26a	seafamil	Megkérdezi a családját és ismerőseit	1	0	seal fami
C26b	seainter	Az internetes álláskeresőkön keresztül.			seal inte
C26c	seanempl	Munkaügyi központhoz fordul.			seal site
C26d	seasites	Vállalati honlapokon keres			seal empl
C26e	seanwprs	Újságokban keres			seal nwpr
C26f	seajnlals	Kereskedelmi szaklapokban keres			seal jnal
C26g	seaempl	Meglátogatja a magán munkaközvetítőket			seal pemp
C26h	seatemp	Idény munkaközvetítőknél keresztül			seal temp
C26i	searesum	Elküldi az önéletrajzát bizonyos foglalkoztatóknak			seal resu
C26j	seaphone	Közvetlenül felhívja a foglalkoztatókat			seal phon
C26l	seanon2	Egyiket sem ezek közül			seal othe

C32	item_103	Ha Ön állást keres mennyire fontosak a következők? Kérem, hogy 1-től 5-ig osztályozza, hogy mennyire ért egyet az adott állítással. 1-est adjon, ha egyáltalán nem ért egyet az adott állítással, és 5-t ha teljesen egyetért vele.	
		1 - egyáltalán nem fontos 5 - nagyon fontos, 8 - nem jellemző	1 2 3 4 5 8
C32a	seeksala	- Megfelelő fizetés	
C32b	seekperm	- Határozatlan idejű szerződés	
C32c	seekcoll	- Jó munkatársak	
C33b	seekdist	- A lakóhelytől való távolság	
C33c	seekflex	- A rugalmas munkaidő lehetősége	
C33d	seektrai	- Továbbképzési lehetőségek	
C34c	seekcmb	- A családi élet és a munka összeegyeztetése	
C34d	seekdayc	- Vállalati gyermekintézmények, a munkaadó hozzájárulása a gyermekneveléshez	

D Blokk Munkaideje

D02	hrshisto	Ön teljes munkaidőben dolgozik?	
		- Igen	1
		- Nem	2

D16	wageotim	Hogyan kompenzálják, ha munkahelyén túlórázik?(Több válasz lehetséges)	
		- Megemelt órabérrel, túlóra pótlékkal	1
		- Normál órabérrel	2
		- Csúsztatással	3
		- Nem fizetik	4
		- Nem tudom	5

D23	hrspref	Őn meg van elégedve jelenlegi munkaidejével, vagy szeretne többet vagy kevesebbet dolgozni?	
		- Meg vagyok elégedve a munkaidőmmel.	1
		- Kevesebbet szeretnék dolgozni	2
		- Többet szeretnék dolgozni	3

D33	item_71D	Milyen az Ön munkabeosztása?	
		1 - Igen 2 - Nem, 8 nem vonatkozik rá	1 2 8
D33a	tisunday	- Rendszeresen dolgozom vasárnap	
D33b	tisatday	- Rendszeresen dolgozom szombaton	
D33c	tievening	- Rendszeresen dolgozom este	
D33d	tihomtel	- Legalább egy héten egyszer otthon dolgozom	

D34	commtime	Átlagosan mennyi idő alatt ér be munkahelyére?	
		- Nem vonatkozik rá	0
		- félórán belül	1
		- egy órán belül	2
		- egy órán túl	3
		- több mint két óráig	8

D35	itemgroup_77	Hogyan utazik a munkahelyére?(Több válasz lehetséges) 1 – igen, 2 – nem,	igen nem
D35a	comcar	Autóval	1 0
D35b	combike	Biciklivel	
D35c	commeped	Motorbiciklivel,	
D35d	combus	Busszal, villamossal, vagy metróval	
D35e	comtrain	Vonattal	
D35f	comfoot	Gyalog	
D35g	comcomt	A vállalat által biztosított utazási lehetőséggel	
D35h	comhom	Otthon dolgozom	
D35i	comother	Egyéb módon	

D36	itemgroup_78	Milyen gyakran fordul elő, hogy.....	soha, néha, időnként, elég gyakran, naponta
		1- soha.....5 naponta, 8 Nem vonatkozik	
D36a	ddrun16nem tud megebédelni.	
D36b	ddrun15váratlanul túlóráznia kell.	
D36c	conspednagyon gyorsan kell elvégeznie valamit.	
D36d	tideadlinagyon szorosak a határidői.	
gte2691	ddrun17főnöke rövid úton megváltoztatja munkaidejét	
gte2693	ticonfiimunkaideje ütközik családi elfoglaltságával.	
gte2694	ddrun18 nincs megfelelő munka az Ön számára.	

E Blokk Munkaszerveződése és bére

E01	contrac5	Önnek jelenleg határozatlan idejű munkaviszonya van?	
		- Igen	1
		- Nem	0

gte1978	contrac7	Határozott idejű munkaviszonya van?	
		- Igen	1
		- Nem	0

E02	contrac6	Önt jelenleg minimálbéren foglalkoztatják?	
		- Igen	1
		- Nem	0

E08	wageflex	Az Ön munkabére mitől függ?	
		- teljesítménybérben dolgozom	1
		- forgalomban vagyok érdekelt	2
		- vevők, páciensek számától függ	3
		- egyéb tényező befolyásolja	5
		- ezek közül egyiktől sem függ	0

E11	wageregu	Időben megkapta az utolsó munkabérét?	
		- Igen	1
		- Nem	0

E12	itemgroup_20	Mennyi volt az Ön legutóbbi havi bére?	
E13a	wagegr1	Bruttó bére forintban:	
E14b	wagene1	Nettó bére forintban:.....	

E29	itemgroup_35	Részület- e Ön az elmúlt 12 hónapban ... (Több válasz lehetséges)	igen	nem
E29a	washifts	-Műszakpótlékban, éjszakai/hétfégi pótlékban	1	0
E29b	waovrtm	- Túlórapótlékban		
E29c	waovrt1	- Jutalomban		
E29d	waindirty	- Veszélyességi pótlékban		
E29f	watips	- Borravalóban		
E29h	waskill	- Nyelvpótlékban		
E29j	watarget	- Célprémiumban		
E29k	wafuncti	- Vezetői pótlékban		
E29o	wayearn1	- Év végi jutalomban		
E29r	wa13mn1	- 13. havi bérben		
E29zb	waprofit	- Osztalékban		
E29zc	wacooper	- Részesedésben (szövetkezeteknél)		
E29zd	wastock	- Részvény juttatásban		
E29zf	waaother	- Egyéb		

E30	itemgroup_36	Részült Ön az elmúlt 12 hónapban valamilyen költségtérítésben a munkáltatójától? Ha igen, milyen típusú költségtérítést kapott? 1 – igen, 0 – nem,	igen	nem
E30d	frcar1	- Vállalati kocsi/ km pénzt	1	0
E30g	frmedin1	- Hozzájárulást az önkéntes egészségbiztosításhoz		
E30h	frmendins	- Hozzájárulást az önkéntes nyugdíjbiztosításhoz		
E30q	frmobile	- Mobil telefont		
E30r	frwphome	- Otthoni iroda létesítésének és fenntartásának költségeihez		
E30t	frputra1	- Tömegközlekedési bérlet, szállítási költség		
E30u	frputran	- Étkezési hozzájárulást		
E30v	frlaptop	- Otthoni PC, laptop		
E30za	frsports	- Uszoda bérlet, fitness club hozzájárulás		
E30zc	frstudy	- Tandíj hozzájárulás (pl. idegen nyelvi kurzus)		
E30zd	frruha	- Ruhapénzt		
E30ze	frgoodik	- Egyéb		

E35	item_40	Részletebben a bérről Az alábbi kijelentések közül melyik igaz Önre?	
		1 - Igen, 0 – Nem, 8 - Nem jellemző	1 0 8
E35a	wageask	- Az elmúlt 12 hónapban kértem fizetésemelést.	
E35b	wageincr	- Az elmúlt 12 hónapban kaptam fizetésemelést.	
E35c	paydiscu	- Az elmúlt 12 hónapban előfordult, hogy őszintén beszélgettem a feletteseimmel a fizetésemről	
E35d	wagestop	- Fizetési kategóriám csúcsán vagyok.	

F Blokk Személyes kérdések

F01	sex	Ön	
		- Nő	1
		- Férfi	2

F02	yybirth	Melyik évben született?év
------------	---------	--------------------------------	---------

F12	cobethgr	Ön valamilyen kisebbséghez tartozik?	
		- Nem	0
		- Roma	1
		- Szlovák	2
		- Német	3
		- Kínai	4
		- Román	5
		- Szerb	6
- Egyéb	7		

F15	regihome	Melyik megyében él Ön?	
		

F16	postalcode	Adja meg négyjegyű postai irányítószámát:
------------	------------	--	-------

F21	hhstat7	Mi az Ön családi állapota?	
		- Házás	1
		- Özvegy	2
		- Elvált	3
		- Egyedülálló (soha nem volt házás)	4
		- Élettársi kapcsolatban él	5

F24	item_24	Kivel én Ön közös háztartásban?	
		1 – igen, 0 – nem,	1 – igen 0 – nem
F24a	hhpatn1	A partneremmel (férj, feleség, élettárs)	
F24b	hhchild	Egy vagy több gyermekkel	
F24d	hhgchild	Unokákkal	
F24e	hhstart7	Szülőkkel, anyóssal, apóssal	
F24f	hhstat10	Nagyszülőkkel	
F24g	hhstate4	Egyedül	
F24h	hhstate8	Nem családtagokkal	
F24c	hhtestv	Testvérrel	
F25	hhowno2	Ön a saját lakásában él, vagy bérlő?	
		Saját lakásban él/élünk	1
		Bérelem/Béreljük	2
gte2522	itemgroup_47	Hány gyermeke van? 0 nincs gyermekem.....	
gte2524	chldhome	A gyermekei közül hányan élnek önnel közös háztartásban? 0 egy sem.....	
gte2525	chldout	És hány olyan gyermeke van, akivel nem él közös háztartásban? 0 egy sem	
F37	item_71F	Ön jelenleg.....	igen nem
F37a	memtrad1	Szakszervezeti tag	1 0
F37b	memtrad2	Szakszervezeti tisztségviselő	
F37c	memtrad3	Nem vagyok szakszervezeti tag	
F38	memtrad4	Melyik szakszervezetnek a tagja?	
		Használja a választót. (a kártyalapot)	
F47	item_121	Miért töltötte ki ezt a kérdőívet?	igennem
F47a	survevwv	Segíteni akartam, mert kedvelem a Bér Barométert	1 0
F47c	surveann	a szakszervezet hívta fel rá a figyelmemet	
F47d	survenew	Használtam a Bér Ellenőrt, mert új munkahelyet keresek	
F47e	surveneg	Használtam a Bér Ellenőrt, mert bértárgyalásban vagyok éppen	
F47g	surveoth	Egyéb okokból	
F48	survetxt	Ha van valami megjegyzése a kérdőívvel kapcsolatban, kérem, tegye meg:	

Köszönjük, hogy segítette kutatásunk!