

**Nők és férfiak
közötti bérkülönbség**

Belgium, Magyarország és Hollandia

**Szerkesztette:
Borbély Szilvia**

I. Közös EQUAL jelentés

eSolution: Egyenlő munkáért egyenlő bért! nemzetközi együttműködés

Amszterdam-Budapest-Brüsszel

2007. május

Európai Szociális Alap - EQUAL

eSolution: Egyenlő munkáért egyenlő bért!

I. Közös kutatási jelentés

Nők és férfiak közötti bérkülönbség

Belgium, Magyarország és Hollandia

Szerkesztette:

Borbély Szilvia

Szerzők:

**Borbély Szilvia (Magyarország)
Cécile Wetzels (Hollandia)
Dirk Dragstra (Hollandia)
Fernando Pauwels (Belgium)
Kea Tijdens (Hollandia)
Maarten van Klaveren (Hollandia)
Pacskovszki Zsolt (Magyarország)
Paulien Osse (Hollandia)
Rigler András (Magyarország)
Tom Vandenbrande (Belgium)
Vanicsek Mária (Magyarország)**

Amszterdam-Budapest-Brüsszel

2007. május

**Ez a kiadvány az Európai Szociális Alap - EQUAL projekt
és a magyar kormány
pénzügyi támogatásával készült**

**ESZA - EQUAL
eSolution: EQUAL pay for equal work!
I. nemzetközi közös jelentés**

Nők és férfiak közötti bérkülönbség
Belgium, Magyarország és Hollandia

Amszterdam-Budapest-Brüsszel

2007. május

ISBN 978-963-06-3810-4

Felelős kiadó:
SZGTI Alapítvány
EQUAL-HU-6
B Enl-28
NL-2004/EQH/0016
Készült a Vasas Nyomdában, Budapest

Tartalom

| | |
|--|-----------|
| Bevezető | 6 |
| Belgium | 7 |
| 1. Belgium, válaszok havonta | 7 |
| 2. Reprezentativitás | 7 |
| 3. Bruttó órabér Belgiumban | 10 |
| 4. A nők és a férfiak bére közötti különbség | 11 |
| 4.1. Személyhez kapcsolódó változók | 12 |
| 4.2. A pozícióval összefüggő változók | 15 |
| 4.3 A vállalattal összefüggő változók | 17 |
| 5. Következtetések | 20 |
| Magyarország | 21 |
| 1. Magyarország: papíralapú kérdőívek | 21 |
| 2. Reprezentativitás: nem, kor, képzettség és ágazat | 21 |
| 3. Bérek a magyar BérBarométer adatbázisban | 27 |
| 4. A nők és férfiak bére közötti különbség, az un. bérrés | 28 |
| 5. Regressziós analízis és az eredmények | 37 |
| Hollandia | 43 |
| 1. WageIndicator adatbázis | 43 |
| 2. Reprezentativitás | 44 |
| 3. Hollandia: két adatforrás a nők béréről | 44 |
| 4. A férfiak és nők bére közötti különbség | 44 |
| 5. Női kumulált életkeresetek: innovatív megközelítés | 48 |
| 6. WageIndicator adatbázis: alacsony bérek jellemzőek a nők esetében | 49 |

Bevezető

Az EQUAL program keretében három fejlesztési partnerség (FP) – a belga “Dicht de gender loonkloof” (BE_{nl}-28), a holland “Dicht de loonkloof(m/v)” (NL-2004/EQH/0016) és a magyar “Egyenlő munkáért egyenlő bért! e-BérBarométer” (HU-6) – közös erőfeszítéseket tesz az “e-Solution: Equal pay for equal work!” címet viselő nemzetközi együttműködési megállapodásban (TCA) foglaltak gyakorlati megvalósítása érdekében. A fejlesztési partnerségeknek a nemzetközi együttműködési megállapodás megvalósításával kapcsolatos közös érdeke a férfi és női alkalmazottak bére között fennálló tartós, szűnni nem akaró különbségből fakad.

Az együttműködés és a közös módszertan alapja az eredetileg a holland fejlesztési partnerség által kialakított WageIndicator (közvetlen fordításban BérMutató) honlap és adatbázis. (Megjegyezzük, a magyar projektben a WageIndicator angol elnevezés helyett a BérBarométer kifejezést használjuk). A magyar és a belga fejlesztési partnerség alkotó módon alkalmazta a hollandok által kifejlesztett módszert és eszközöket. A WageIndicator adatbázisok kialakításához használt közös módszer lehetővé teszi az összehasonlíthatóságot és a hasznos nemzetközi információcserét.

Jelen kiadvány a tervezett holland, belga és magyar közös publikációk közül az első. Míg ez az első közös tanulmány a női és férfi béreket a közöttük lévő különbség szempontjából közelíti meg, a második a munkakörülményeket vizsgálja a munkahelyi kötelezettségek, és a családi élet összehangolására fókuszálva.

Jelen közös kiadvány első két fejezetében betekintést nyerhetünk a belga és a magyar WageIndicator/BérBarométer adatbázisba, és magyarázatot keresünk a férfiak és nők bére közötti különbségre. A harmadik fejezetben lényeges információkat találunk a holland WageIndicator adatait és a holland bér különbségeket illetően.

Belgiumban az adatokat többféle úton-módon gyűjtötték össze. A belga szakszervezetek több honlapot is létrehoztak, számítva az olvasótáborok különféle érdeklődési körére. Külön-külön honlap szolgálja a francia és a flamand közösséget. Mindennek eredményeként 2004. november és 2006. decembere között 21368 érdeklődő töltötte ki a különféle belga honlapokon található a fizetésre és a munkakörülményekre vonatkozó on-line kérdőívet.

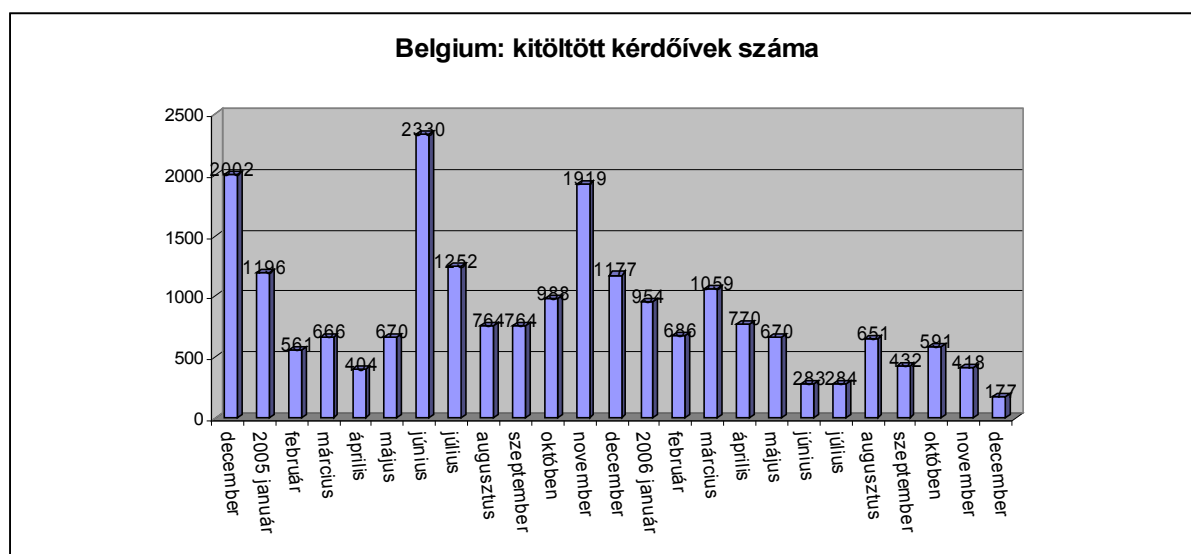
Magyarországon később kezdődött az adatbázis kiépítése, s az on-line mellett a papír-alapú lekérdezés is alkalmazásra került. Az első 2500 fő válaszait rögzítő, professzionális lekérdezés 2006. májusára, a második 2500 fős lekérdezés 2006. októberére készült el. Ez utóbbit szakszervezeti aktivisták végezték el. Magyarország esetében a kérdőívnek és a jövedelem elemzés módszertanának tesztelése, illetve a bérres természetének feltárása céljából az első 5000-es teljes, valamint a 3031-es szűrt mintát használjuk. A szűrt minta nem tartalmazza azokat a kérdőíveket, ahol nem válaszoltak a jövedelemmel kapcsolatos kérdésre, a választ adó önfoglalkoztató vagy kisvállalkozó, szabadúszó, családi kisegítő, nyugdíjas, rész-munkaidőben dolgozik vagy 25-55 évesnél fiatalabb vagy idősebb.

Hollandiában a nők számára készített WageIndicator honlapját 1999. szeptemberében indították el, és 2003. augusztusában már közel 54000 kérdőívet töltöttek ki az érdeklődők. Hollandiában nemcsak a nők és férfiak közötti bérkülönbséget vizsgálják egy adott időpontban, hanem azt is, hogy a nők és a férfiak életkeresete hogyan viszonylik egymáshoz.

Belgium

1. Belgium, válaszok havonta

2004. vége óta gyűlnek az adatok a holland adatbázisba. Meglepő, hogy mind 2004. és 2005. végén tömeges méretekben töltötték ki az érdeklődők az on-line kérdőívet. Míg 2004-ben a honlapot széles körben hirdették, a 2005-ös eredmény azzal hozható összefüggésbe, hogy a 'Loonwijzer.be' honlapot az „év honlapjává” választották Belgium legnagyobb gazdasági lapjának – a de Tijd-nek – az olvasói.



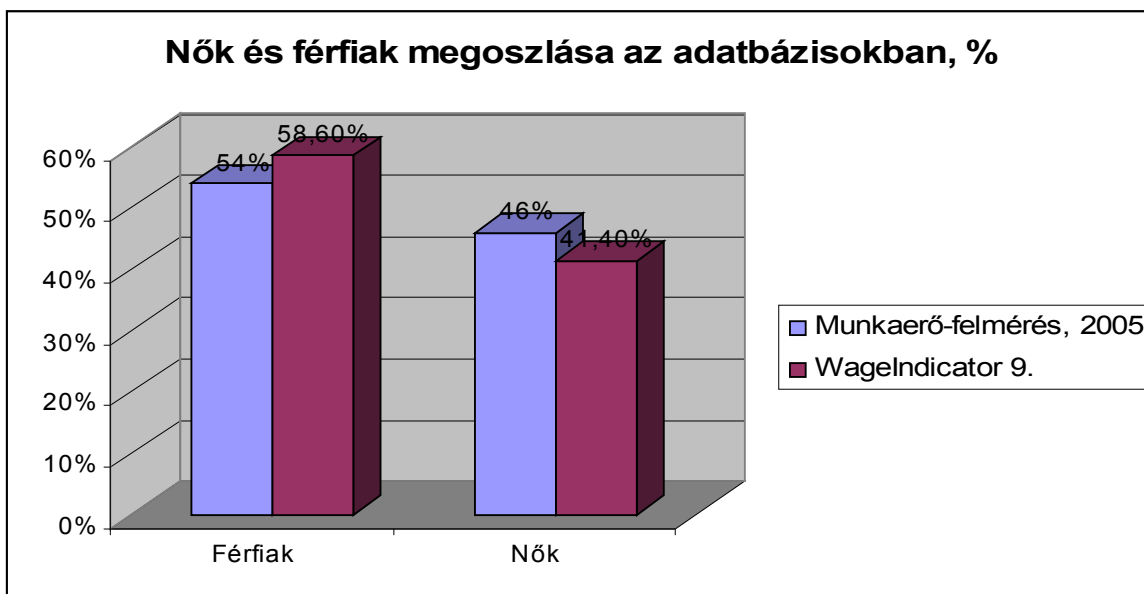
Forrás: Wage Indicator, 9. adatkiadás

2005. közepén, júniusban érték el a legnagyobb csúcsot a válaszadásokban. Ez az eredmény kétségkívül az 1, 2 milliós olvasótáborral rendelkező 'Visie' elnevezésű szakszervezeti magazinnak volt köszönhető.

2. Reprezentativitás

A hagyományos papír alapú felméréssel ellentétben – amelynél rendelkezésre áll a megfelelő reprezentativitást biztosító minta – a WageIndicator on-line felmérése minden internet használó számára nyitva áll. A reprezentatív minta hiánya miatt másképp kell megtalálni annak a módját, hogy a következtetések általánosíthatóak legyenek. Erre a célra a 2005. évi munkaerő-felmérést (Labour Force Survey (LFS)) használták. Az on-line kérdőívben szereplő több jellemzőt is kiválasztottuk és a WageIndicator adatbázis adatainak 9. kiadását összehasonlítottuk a munkaerő-felmérés eredményével, a közös pontok megállapítása végett.

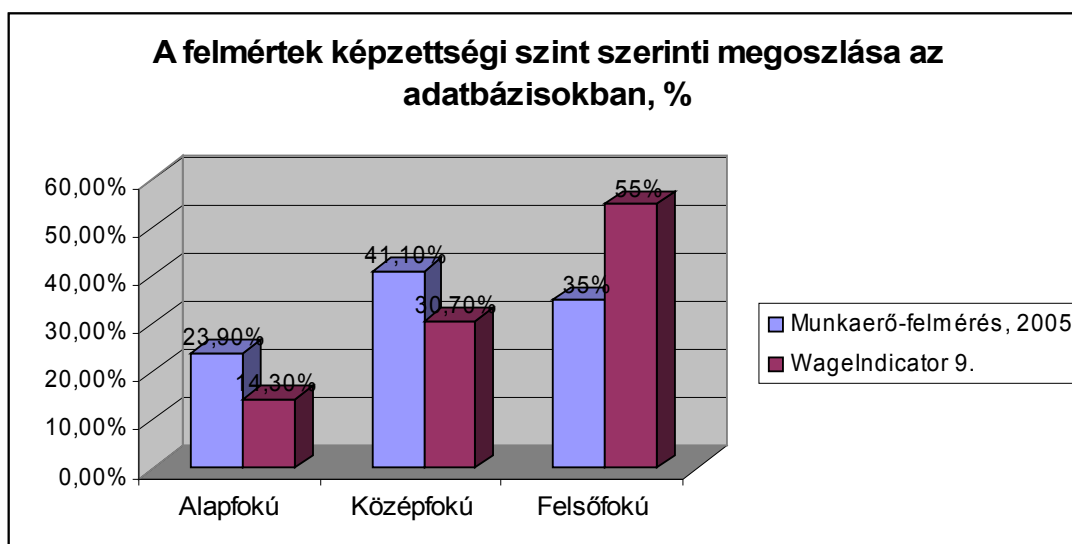
A következő négy jellemzőt hasonlítottuk össze: nem, képzettség, kor és ágazat. Mindenekelőtt a minta nemek szerinti megoszlását vizsgálták. Mennyire lehet elvégezni a nemek közötti összehasonlítást megoszlásuk alapján?



Forrás: LFS 2005. és WageIndicator, 9. adatkibocsátás

A munkaerő-felmérésben a válaszolók kb. 54%-a volt férfi. A WageIndicator felmérésben arányuk kissé magasabb, csaknem 59%. Ennek ellenére megállapíthatjuk, hogy a két adatbázis nemek szerinti megoszlása aránylag hasonló.

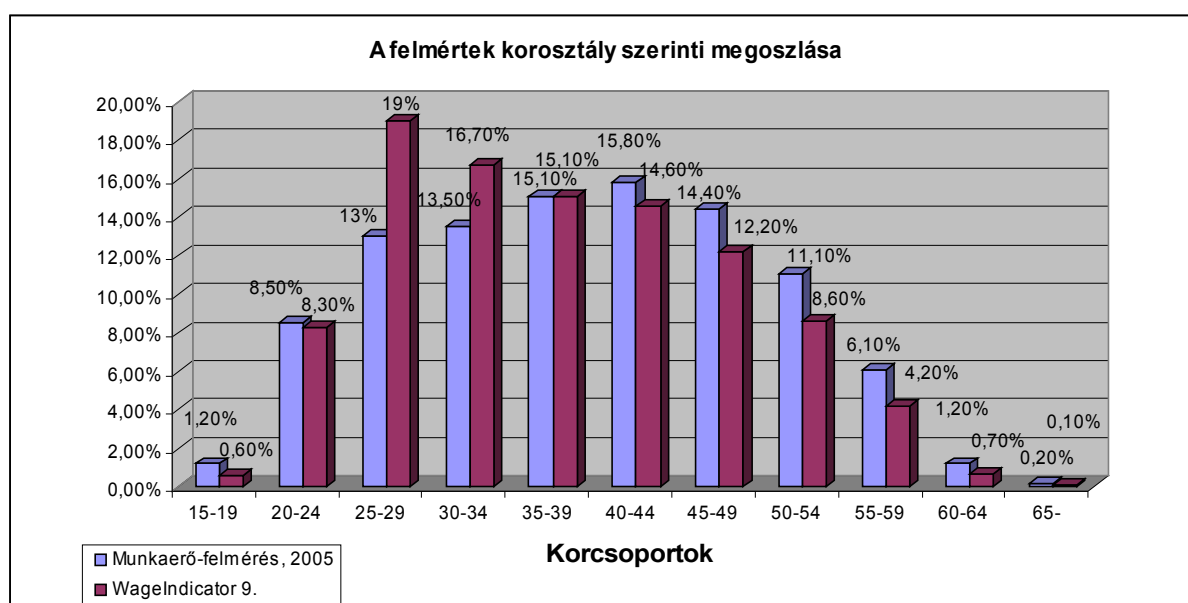
Amikor azonban a képzettségi szint szempontjából kerül összehasonlításra a kétféle adatbázis, azt tapasztaltuk, hogy a különbség már markánsabb, mint az előző esetben.



Forrás: LFS 2005. és WageIndicator, 9. adatkibocsátás

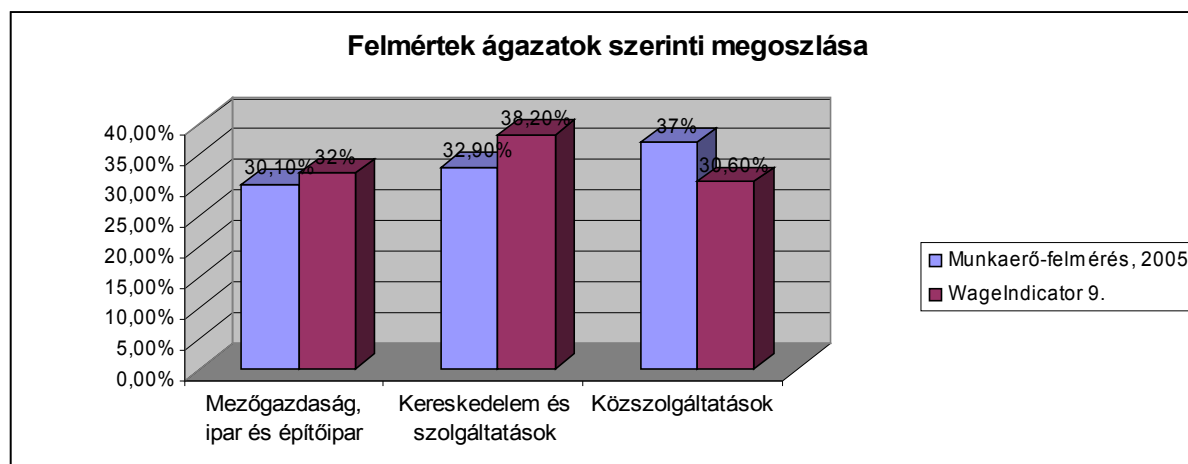
Mielőtt elemeznénk ezt az eredményt, rögzítsük, mit is értünk képzettségi szinten. Belgiumban alacsony képzettségi szinten az alsó középiskolai végzettséget értjük. Középiskolai végzettségről beszélünk, az érettségi megléte esetén, míg felsőfokú képzettsége van valakinek, az érettségi után továbbtanulást követően. A munkaerő-felmérések válaszolóinak kb. 41%-a középfokú végzettséggel rendelkezik, s ennél kevesebben felsőfokúval. Ezek az arányok ellentétesek a WageIndicator-éival.

A WageIndicator adatbázisában szereplők nagy része ugyanis felsőfokú végzettségű. Több mint felük középfokú tanulmányai után továbbtanult. Megállapíthatjuk, hogy a munkaerő-felméréssel összehasonlítva a WageIndicator kitöltői között kisebb arányban vannak az alacsony képzettségűek, és nagyobb arányban a magas végzettségűek. Ez az eredmény nem tekinthető meglepőnek, hiszen az internetet használók között többen vannak ez utóbbiak. **Azaz a magas képzettségűek közül többen használják az internetet, mint az alacsony végzettségűek közül.**¹



Forrás: LFS 2005. és WageIndicator, 9. adatkibocsátás

A munkaerő-felmérés és a WageIndicator adatbázis adatai az életkor szerinti megoszlásban hasonló, egyetlen lényeges kivételt eltekintve. A WageIndicator on-line kérdőívét ugyanis sokkal többen töltötték ki a 25-34 évesek közül. **Levonhatjuk tehát azt a következtetést, hogy a karrierjük kezdetén álló fiatalok keresik a bérekre és keresetekre vonatkozó értékes információkat.**



Forrás: LFS 2005. és WageIndicator, 9. adatkibocsátás

¹ <http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/media/ICT/huishoudens/Vlaanderen/MEDIICTHV008.xls>

A válaszadóknak a gazdasági ágazatok szerinti megoszlását tekintve hasonló eredményt kapunk mindkét adatbázis esetén. A munkaerő-felmérésben résztvevők 1/3-a a kereskedelemben dolgozik. Valamivel több, mint egyharmaduk a közszolgáltatások területén ügyködik, és 30 %-uk a mezőgazdaságban és iparban dolgozik.

Valamennyi jellemzőt illetően (nem, képzettségi szint, életkor, ágazat) a munkaerő-felmérés jellemzőivel súlyoztuk a WageIndicator 9. adatbázis eredményeit, biztosítva reprezentativitását.

Fontos megjegyezni azt is, hogy az elemzés kizárólag a munkavállalókra vonatkozik. Azaz – másféle javadalmazásuk következtében - kizártuk az önfoglalkoztatókat, a gyakornokokat, stb.

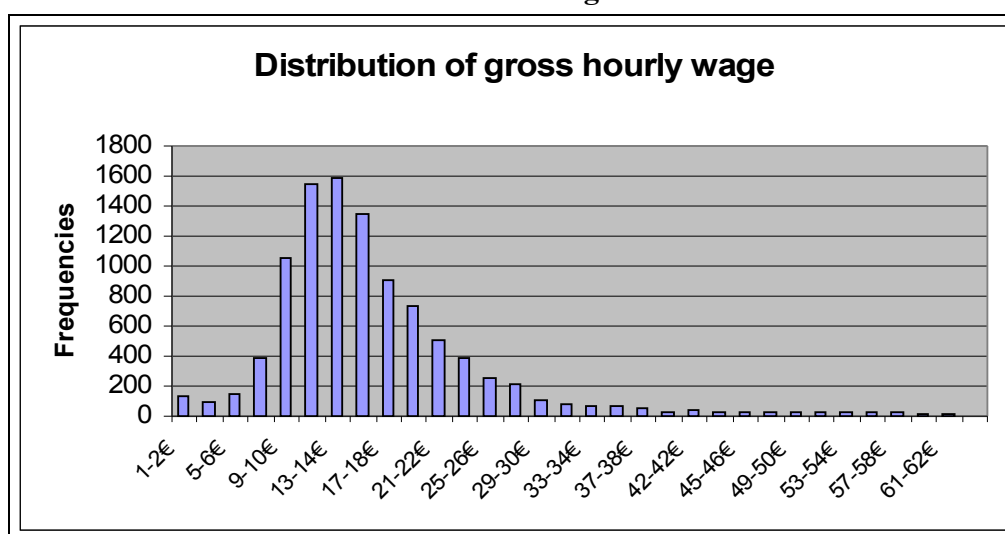
3. Bruttó órabér Belgiumban

Valamennyi bérelemzésnél a **bruttó órabért** használtuk. Azért ezt és nem a havibért vettük figyelembe, mert ezzel mérhető a részmunkaidőben dolgozók közötti bérkülönbség is. Olyan társadalomban élünk, ahol a munkavállalóktól megkövetelik, hogy egyre rugalmasabbak legyenek. Bizonyos foglalkozásokban nő a részmunkaidőben dolgozók száma. Ennek illusztrálásához megjegyezzük, hogy a WageIndicator on-line kérdőívét kitöltők 14, 8%-a részmunkaidőben dolgozik.

Mit jelentene az, ha csak a havi bért vennénk figyelembe? Ez azt jelentené, hogy figyelmen kívül hagynánk azt, hogy néhány ember számára a munkahét 40 órás, mások számára 38 órás vagy ennél rövidebb. Azaz, a havi bérekkal történő számítások elnagyolt eredményeket hoznának a bérek összehasonlítása során. Ezért a bruttó órabért tartjuk a legjobbnak az összehasonlítás során.

Az alábbi grafikonon láthatjuk a bruttó órabér megoszlását valamennyi - a WageIndicator kérdőívét kitöltő - esetében.

Bruttó órabér megoszlása



Forrás: WageIndicator, 9. adatkibocsátás

Az eloszlás kiszámolásánál kihagytuk a szélsőséges eseteket, azaz az 1 eurónál alacsonyabb és a 65 eurónál magasabb bruttó órabért keresőket. Az adatok meglehetősen normális eloszlást mutatnak.

Azt az eredményt kaptuk, hogy – a fenti szélsőséges esetek kihagyásával - az átlagos bruttó órabér 16, 6 euró. A bruttó órabér mediánja² kissé – két euróval – alacsonyabb, mint az átlag bruttó órabér, ez 14, 5 euró.

4. A nők és a férfiak bére közötti különbség

Ebben a fejezetben közelebbről megvizsgáljuk a férfiak és a nők béreinek eloszlását. A bérrest abszolút értékben is meghatározzuk. Keressük továbbá a férfiak és nők bére közötti különbség okait. Hogyan függ össze a bérres a személyes tulajdonságokkal, a funkcióval, a cég sajátosságaival? Milyen változók hatnak leginkább a nemek közötti bérkülönbségre?

Figyelembe vettük azt is, hogy a szélsőséges esetek kedvezőtlenül befolyásolhatják a kapott eredményeket. Ezért itt is csak az 1 euró és 65 euró közötti bruttó órabért keresők körülményeit vettük figyelembe az elemzésnél.

Tudjuk, hogy az átlag bruttó órabér 16, 6 euró. Van-e különbség a férfiak és nők bruttó átlag órabére között? Azt találtuk, hogy van. A férfiak átlagban bruttó 19,0 eurót keresnek óránként, a női válaszadók pedig jelentősen kevesebbet, 14 6 eurót.

A regresszió analízis segítségével kimutattuk, hogy a nők és a férfiak bére közötti különbség, a bérres eléri a 16, 5%-ot. A szakirodalomban különféle hipotéziseket találunk a bérres magyarázatára. Az egyik magyarázat szerint a dolgozó férfiak és a nők életkora – kor struktúrája - különbözik. A dolgozó nők feltételezhetően fiatalabbak, kevesebb a munkatapasztalatuk és így kevesebbet keresnek. Sokan közülük részmunkaidőben dolgoznak, és a családi élet és a munka összeegyeztetésének buktatói megakadályozzák őket abban, hogy jobban fizetett munkát találjanak.³ Továbbá, a munkaerőpiac horizontálisan és vertikálisan is szegregált. Sok, a férfiak által dominált szervezetben láthatatlan üvegplafon vagy csúszós padló akadályozza meg a nőket attól, hogy jobban fizetett beosztáshoz jussanak.⁴ Ezt tekinthetjük vertikális szegregációnak. A munkaerőpiac horizontálisan is szegregált: a nők gyakrabban dolgoznak a kevésbé fizető ágazatokban.

Ezen elméleti elemekre alapozva vizsgáljuk a férfi és női bér különbségének okait. Ehhez lineáris regressziót használunk a standartizált bruttó havi bér természetes logaritmusával, mint függő változóval. **A regressziós elemzés segítségével feltárjuk, hogy az egyes tényezők milyen mértékben járulnak hozzá a férfiak és nők bére közötti különbséghez.**

Az elméleti feltételezésekre alapozva a bérek mértékére ható változók három csoportját különböztetjük meg. Először is itt vannak a vizsgált emberek személyes tulajdonságai. A szemé-

² A medián valamely értékekre vonatkoztatva az az érték, aminél a többinek az egyik fele nagyobb, a másik fele kisebb (páros számok esetében számtani közepet kell venni).

³ Geurts, K., Van Woensel, A. (2005), *Genderzakboekje 2005: Hij en zij op de arbeidsmarkt*, Steunpunt WAV: Leuven

⁴ Wirth, L. (2001), *Breaking through the glass ceiling. Women in management*, ILO: Geneva

lyes tulajdonságoknál olyan tényezőket vizsgálunk, mint *a kor, munkatapasztalat, képzettségi szint és a gyermekek száma.*

E személyes tulajdonságokon túlmenően azt várhatjuk, hogy a munkahelyen elfoglalt beosztás is jelentős mértékben hat. A munkavállaló a bérét egy vállalatnál belül betöltött funkciójáért kapja. Az elvégzett munkája nagymértékben befolyásolja a kapott pénz mennyiségét. Az általunk vizsgált, a munkát jellemző tényezők *a beosztás, helye a ranglétrán, a foglalkozási csoport, a beosztottak száma, az autonómia a munkavégzés során, a nyomás a munkavégzés során, a munka bonyolultsága, a munkavégzés időtartama és a munkaszerződés típusa.*

Továbbá, vannak olyan jellemzők, amelyek az adott vállalatra vonatkoznak, és befolyással lehetnek a bérekre. Ilyenek pl. a vállalat mérete, a munkaadó nemzetisége, a régió, a női alkalmazottak száma a szervezetnél, a kollektív megállapodás és a szakszervezeti képviselő megléte vagy hiánya.

A lenti táblázatban összesítettük a regressziós modellben benne foglalt változókat.

Az elemzésbe bevont változók

| Személyhez fűződő változók | Funkcióhoz kapcsolódó jellemzők | Vállalathoz kapcsolódó jellemzők |
|--|---|----------------------------------|
| Nem (férfi – nő) | Funkcióhoz kapcsolódó tényezők (szellemi, fizikai dolgozó, beosztás, köztisztviselő, egyéb) | Ágazat |
| Kor | Autonómia foka a munkavégzés során | A nők létszáma a vállalatnál |
| A munkatapasztalat hossza (évek száma) | Nyomás a munkavégzés során | Szakszervezeti képviselő |
| Képzettség (alsó, középfokú, felső) | Hely a vállalati hierarchiában (beosztottak száma) | Vállalat mérete |
| Gyermekek | A munka összetettsége | |
| | Rész- vagy egész munkaidő | |

Forrás: WageIndicator, 9. adatbázis

A regresszió elemzés lehetővé teszi annak meghatározását, hogy egy-egy tényező miként járul hozzá a férfiak és nők bére közötti különbséghez.

4.1. Személyhez kapcsolódó változók

Modellünkben számos, a személyhez kapcsolódó, változót iktattunk be, mint pl. a kor, a munka tapasztalat hossza az aktuális munkahelyen, a képzettség szintje és a gyermekek száma.

Először is tekintsük meg közelebbről a nemhez való tartozást. Kutatásunk szempontjából ez alapvető változó, hiszen éppen a nemek közötti bérkülönbség és okainak megállapítása a célunk. A kontroll változók valamennyi csoportját görcső alá vettük a bérrést illető hatásuk szempontjából. Következtetésképpen megnézzük a személyhez kapcsolódó változók összesített hatását, a bérrés alakulását illetően. Ehhez két különböző regressziós modellt elemzünk. Mindkét modellben a bruttó órabér szerepel, mint függő változó. Az első modellben a nemet, mint független változót szerepeltetjük. A második modellben is különböző személyhez kap-

csolódó változók szerepelnek. A gender paraméterben bekövetkező relatív változást úgy értelmezhetjük, mint a személyhez kapcsolódó jellemzők hatását a bérre.

A nemhez és a személyhez kapcsolódó változók hatása a standartizált bruttó órabérré

| Mo-dell | Változók | Adj R ² | B | % exp (b) |
|---------|---|--------------------|--------|-----------|
| 1 | Nem | 0, 027* | -0, 18 | 16, 5% |
| 2 | Nem + személyhez kapcsolódó változók | 0, 146 * | -0, 19 | 17, 6% |

* szignifikancia szint $p=0, 001$

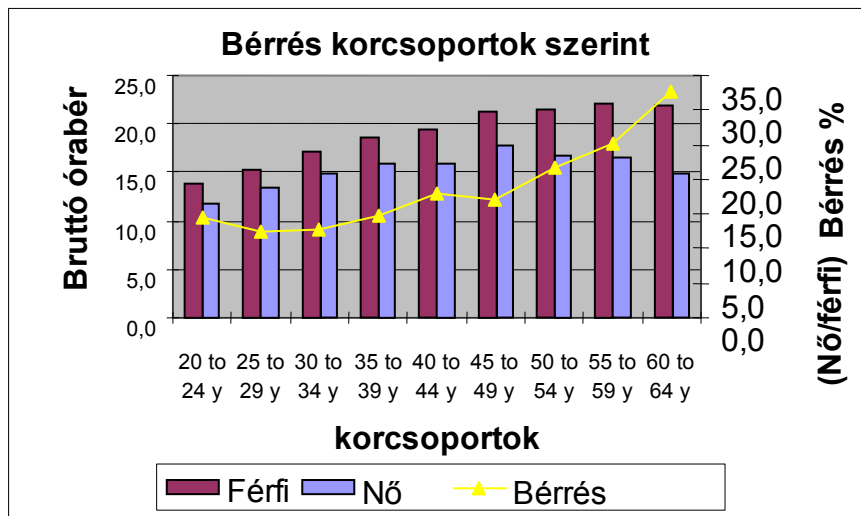
Forrás: WageIndicator, 9. adatbocsátás, súlyozott adatok

A férfiak és nők bére közötti teljes különbség az 1. regressziós modell szerint 16, 5%-ra rúg. **Ez azt jelenti, hogy ha más változót nem tekintünk, akkor a férfiak és a nők bére közötti különbség meghaladja a 16%-ot.** A második modellben figyelembe vettük a személyes jellemzőket is. Ekkor a két nem közötti bérdifferencia csupán egy százalék körüli értékkel nő. Ez az egy százalék annak tudható be, hogy a felmért férfiak és nők különböznek koruk, tapasztalatuk, képzettségi szintjük és gyermekeik száma szerint. Azaz a személyhez kapcsolódó jellemzők alapján véve nem magyarázzák a két nem közötti bér különbözőségét.

4.1.1. Korcsoportok

A személyhez kapcsolódó változók közül képzettségbeli különbség bizonyult legnagyobb hatással a bérek közötti differencia növekedésére. Ezért e változó hatását mélyebben tanulmányoztuk. Továbbá, kíváncsiak voltunk a választ adók kora és a bérre összefüggéseire. Fellelhető-e a bérre valamennyi korcsoportban? Beigazolódik-e hipotézisünk, azaz a bérdifferencia nagyobb az idősebb korosztályok esetében?

A következő grafikonon az oszlopok mutatják a férfiak és nők bruttó órabérét korcsoportonként. Az x tengelyen találjuk a korcsoport beosztást. Az órabérek tengelyét baloldalon találjuk. A sárga vonal azt mutatja, hogy a női bérek hány százalékát teszik ki a férfi béreknek, a százalékos beosztás jobboldalon található.



Forrás: WageIndicator, 9. adatkibocsátás, súlyozott adatok

Ezek az adatok arról tanúskodnak, hogy valamennyi korcsoportban megtalálható a nemek közötti bérdifferencia. A férfi válaszadók többet keresnek, mint a nők, valamennyi korcsoportban, azonban nem azonos mértékben. Jólal nagyobb a bérrés az idősebb korosztályok esetében. Kis csökkenést tapasztalhatunk a 45-49 éveseknél. Ennél a csoportnál a trend megszakad és a bérrés 18%-ról 17%-ra csökken. Ezt követően a bérrés folyamatosan szélesedik. A legnagyobb bérkülönbséget a legidősebb korcsoportnál mértük, 32, 6%-ot. A különböző korcsoportok közötti bérrés jelentős: 20 % különbséget tapasztalunk a legidősebbek és a 25-29 évesek csoportja között.

4.1.2 Képzettség

Másodiknak szeretnénk megvizsgálni, milyen kapcsolat áll fenn a képzettségi szint és a férfiak és nők bérdifferenciája között. Hipotézisünk szerint a bérrés nagyobb a magasan képzettek csoportjában. A magas iskolai végzettséggel rendelkezők gyakrabban dolgoznak magasabb beosztásban, így feltételezzük, hogy az átlag bér is nagyobb.

A bérek alakulásánál a képzettség hatása nem egyértelmű. Az alacsony és a közepes végzettséggel rendelkezők esetében a bérkülönbség elenyésző. Az alacsony végzettségű férfiak órabére 17, 0 euró, miközben a középfokú végzettséggel rendelkező férfiaké 17, 5 euró. Az órabérek közötti különbség tehát ebben az esetben nem igazán kifejezhető. A nők esetében fordított helyzetet tapasztalunk. A középfokú végzettséggel rendelkező nők kevesebbet keresnek (14, 1 euró /óra), mint az alacsony végzettségűek (14, 4 euró /óra), még akkor is, ha a különbség minimális.

A képzettségi szint által okozott hatás csak a középfokú és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében válik igazán markánsná. A felsőfokú végzettségű férfiak órabére 4, 5 euróval magasabb, mint a középfokú végzettséggel rendelkezőké. A felsőfokú végzettséggel rendelkező nők esetében ez a különbség kisebb, ők csak 2, 6 euróval keresnek többet óránként, mint középfokú végzettségű társnőik.

Arra a következtetésre juthatunk, hogy a végzettség hatása az alacsony és középfokú bizonyítvánnyal rendelkezők között elhanyagolható. Nincs jelentős különbség. A képzettség a felsőfokú diplomával rendelkezők számára válik igazán kifizetődővé.

A férfiak és nők bére közötti különbség jelentősen nő a képzettségi szinttel párhuzamosan. Az alacsonyan képzett nők 15, 1 %-kal kevesebbet keresnek, mint a hasonló képesítéssel rendelkező férfiak. Ez a különbség folyamatosan nő. A középkorú nők esetében ez a különbség már 19, 3%. A felsőfokú végzettségű nők csaknem egyötödével kevesebbet keresnek, mint hasonló végzettségű férfi társaik.

4.2. A pozícióval összefüggő változók

Milyen jelentősége van az egyes emberek által betöltött pozíciónak a vállalaton belül a férfiak és nők bére közötti különbség szempontjából? A személyes változókhoz hasonlóan, megvizsgáltuk a munka típusának hatását a nemek közötti bérre. Hipotézisünk az, hogy a munka típusa jelentős hatással bír a nemek közötti bérdifferenciára. A nemek közötti bérdifferenciával foglalkozó elméletekből tudjuk, hogy a munkaerőpiac horizontálisan és vertikálisan is szegregált. A nők a férfiakétól eltérő munkát végeznek. Ezen elméleti feltételezésekre alapozva azt várhatjuk, hogy e jellemzők jelentős befolyással rendelkeznek. A következő pozícióval összefüggő jellemzőket vizsgáltuk meg: a funkció, a munkavégzés önállósága, a nyomás a munkavégzés során, a hierarchikus szintek, a munka összetettsége, és a rész- vagy teljes munkaidő.

Ha az elemzésbe bele vesszük e funkció-alapú változókat, azt tapasztaljuk, hogy a bérrés drámaian csökken.

A nemmel összefüggő, a személyes és a munkával összefüggő változók hatása a standardizált bruttó órabérré

| Modell | Változók | Adj R ² | B | % exp(b) |
|--------|--|--------------------|--------|----------|
| 1 | Nem | 0,027** | -0,18 | 16,5% |
| 3 | Nem + munka jellemzői | 0,121** | -0,140 | 13,1% |
| 4 | Nem + személyi jellemzők + munka jellemzői | 0,187** | -0,130 | 12,2% |

** Szignifikancia szint $p=0,001$

Forrás: Wage Indicator, 9. adatkiadás, súlyozott adatok

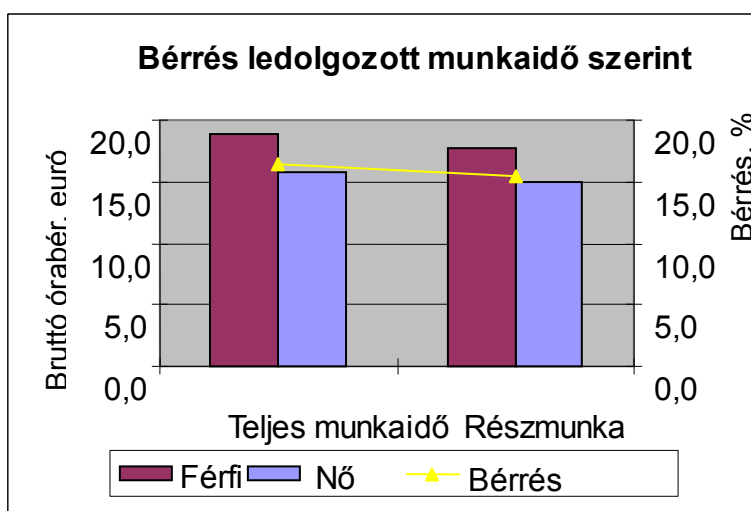
A nemek közötti bérrés 16, 5%-ról 13, 1%-ra esik vissza. A bérrés több mint 3 %-a tudható be a férfiak és nők munkája közötti különbségnek. Ez a különbség bizonyul a leglényegesebbnek a nemek közötti bérdifferencia magyarázatánál.

Részletesen megvitatunk néhányat a munka e specifikus jellemzői közül. Megnézzük, mennyire befolyásolja a részmunkaidőben végzett munka, az autonómia foka és a munka összetettsége a férfiak és nők bére közötti különbséget.

4.2.1 Teljes munkaidő szemben a részmunkaidővel

Elsőként azt vizsgáljuk meg, mennyire befolyásolja a teljes, illetve részmunkaidő a nemek közötti bérrést. Mielőtt belemerülnénk az elemzésbe, meg kell említeni, hogy az általunk számított bruttó órabér az emberek által valóságosan ledolgozott órák alapján került kiszámításra. A rész- és egész munkaidőben végzett munkánál is a valódi – a gyakorlatban is bekövetkezett - különbséget tekintjük, csak ezen az alapon lehet egy valóságnak megfelelő összehasonlítást megvalósítani a rész-és teljes munkaidősök között.

Nézzük közelebbről az adatainkat. Hipotézisünk szerint a részmunkaidőben dolgozók keresete alacsonyabb, mint a teljes munkaidősöké. Arra számítunk, hogy a teljes munkaidőben dolgozóknak több a lehetősége arra, hogy a szervezeten belül kipróbálja magát, és előre haladjon.

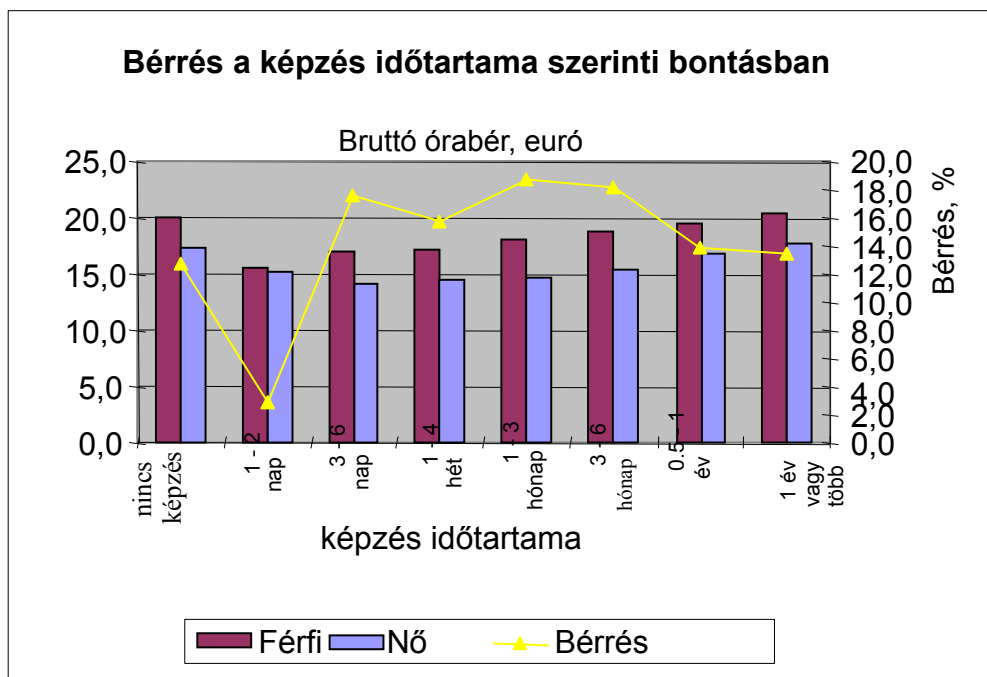


Forrás: WageIndicator, 9. adatkibocsátás, súlyozott adatok

Az előbbi hipotézisünk azonban nem állta meg a helyét. Nem tudunk arra a következtetésre jutni, hogy jelentős a különbség a rész-és egészmunkaidőben dolgozók férfiak és nők bére között. Mindkét esetben a nemek közötti bérrés 16% körül alakul. Más szóval, az, hogy valaki rész-vagy egész munkaidőben dolgozik, nincs hatással a nemek közötti bérrés nagyságára. Valójában minimális mértékben magyarázható csupán a bérrés az egész vagy részmunkaidőben történő munkavégzéssel..

4.2.3 A munka összetettsége

A második jellemző, amelyet meg szeretnénk vizsgálni a nemek közötti bérréssel kapcsolatban, a munka komplexitása. A WageIndicator kérdőívében nem találunk ennek mérésére közvetlen változót. Ezért a következő kérdésre adott válaszokat fogjuk felhasználni: "Hány napig tart a munkája elvégzéséhez szükséges betanítás?". Arra számíthatunk, hogy korreláció áll fenn a keresett bér és a munka megfelelő szinten történő elvégzéséhez szükséges betanítás hossza között. Van-e korreláció e között és a nemek közötti bérrés között?



Forrás: WageIndicator, 9. adatbocsátás, súlyozott adatok

Az eredmény megdöbbentő: a legmagasabb kereseteket ott találjuk, ahol nincs szükség előzetes betanulásra. Hasonlóképp nem várt eredmény az, hogy a nemek közötti bérrés drámaian lecsökken ott, ahol csak egy vagy két napos képzésre van szükség. Azokban az esetekben, amelyekben akár hat hónapos képzésre is szükség van, a nemek közötti bérrés meglehetősen széles (16% és 18% között). Ezt követően a nemek közötti bérdifferencia viszont csökken, kb. 13,5%-ra.

Azaz mindez arra mutat, hogy a nemek közötti bérkülönbség azoknál a munkáknál kicsi, amelyeket meglehetősen könnyű elsajátítani. Minél összetettebb egy munka, minél több képzésre van szükség az elvégzéséhez, annál nagyobb a férfiak és nők bére közötti különbség. A betanulási vagy képzési idő hosszának hatása a bérrésre akkor csökken, amikor ennek hossza meghaladja a hat hónapot.

4.3 A vállalattal összefüggő változók

A bérrés magyarázatához felhasznált harmadik változócsoporthunk adott vállalat jellemzőivel függ össze. Itt figyelembe vettük az ágazatot, amelyben a vállalat működik, a nők létszámát a vállalatnál, a vállalat méretét és a szakszervezeti jelenlétet.

Regressziós analízis a vállalattal összefüggő változókat illetően

| Modell | Változók | Adj R ² | B | % exp (b) |
|--------|---|--------------------|--------|-----------|
| 1 | Nem | 0,027*** | -0,18 | 16,5% |
| 5 | Nem + a vállalat jellemzői | 0,088*** | -0,159 | 14,7% |
| 6 | Nem + a személy jellemzői + a munka jellemzői + a vállalat jellemzői | 0,111*** | -0,110 | 10,5% |

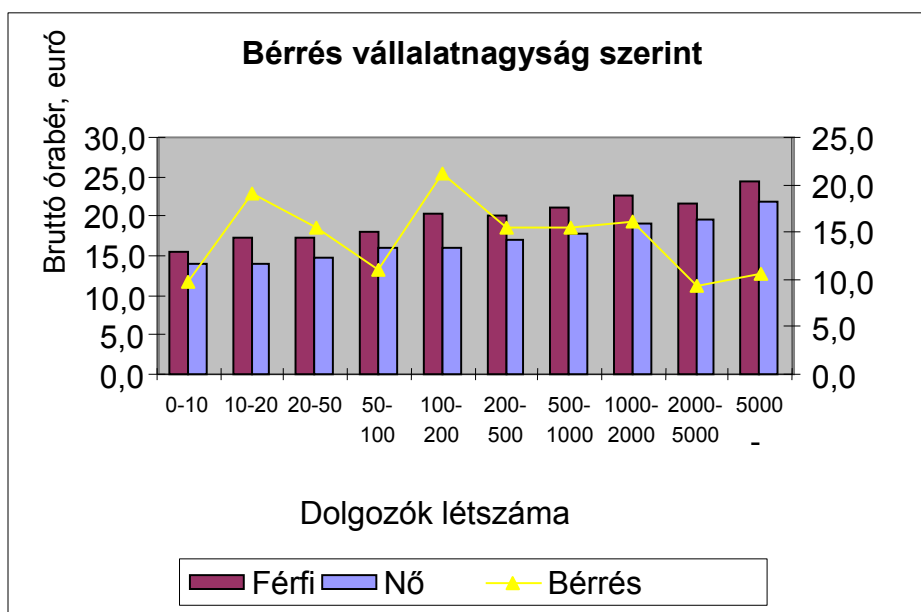
***Szignifikancia szint $p=0.001$

Forrás: WageIndicator, 9. adatkibocsátás, súlyozott adatok

Ismét megvizsgáltunk néhány regressziós modellt. Az ötödikben megvizsgáltuk mi a vállalati jellemzők elkülönített hatása a nemek közti bérkülönbségre. A fenti táblázatból kitűnik, hogy a vállalat jellemzőinek figyelembevételével a nemek közti bérkülönbség 16,5%-ról 14,7%-ra csökken. Azaz a vállalat jellemzői nem túl sokat nyomnak a latba. A legutolsó modell esetében, amikor mind a három változó típust bevittük az elemzésbe. A férfiak és nők bére közötti különbség 16,5%-ról 10,5%-ra csökkent. Azaz a teljes bérrés kb. egyharmada tudható be a vizsgált változóknak.

4.3.1 A vállalat mérete

A vállalattal összefüggő változókon kívül még két változót vizsgáltunk. Először is megnéztük a vállalat méretének hatását a bérrés alakulására.



Forrás: WageIndicator, 9. adatkibocsátás, súlyozott adatok

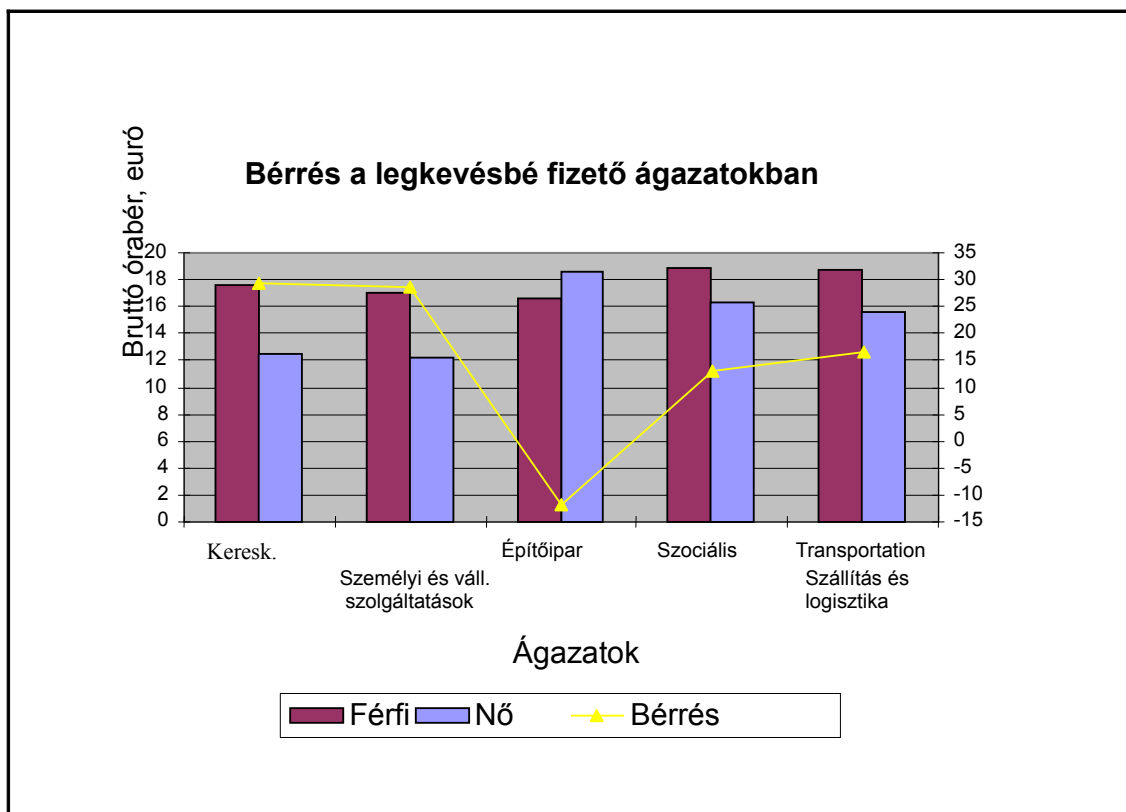
Megfigyelhetünk egy nyilvánvaló szabályszerűséget a bérek növekedésében. Mind a férfiak és mind a nők esetében az átlagos bér a vállalat méretével arányosan nő.

Maga a bérrés a legkisebb és a nagyvállalatoknál a legkisebb. A 0-10 főt foglalkoztató cégeknél a bérrés 9, 7%, miközben a 2000-5000 fős vállalatoknál a férfiak és nők bére közötti különbség 9, 3%. Meglepő, hogy mindkét vállalattípusnál hasonló a bérrés. A legnagyobb a nők és férfiak bére közötti rés – 21, 1% - a 100-200 főt foglalkoztató cégeknél.

4.3.2 Ágazatok

Az utolsó változó, amivel foglalkozunk, az ágazati hovatartozás. Az ágazati hovatartozás beazonosítására a megkérdeztük az on-line felmérésben résztvevőket, hogy milyen „közös bizottsághoz” tartoznak.⁵ Az ún. közös bizottságok a szociális párbeszéd ágazati szinterei, ahol a munkakörülményekkel kapcsolatos alku folyik. Ez az alku a munkaadói és a munkavállalói szervezetek között megy végbe. A bejelölt közös bizottság alapján soroltuk be a válaszadókat a megfelelő ágazatba. Megjegyezzük, hogy nem minden ágazat képviselteti magát a felmérésben. Felsoroltuk azt az öt legjobban és öt legrosszabbul fizető ágazatot, amellyel kapcsolatban legalább 200 választ kaptunk.

A legjobban fizető ágazat a pénzügyi szolgáltatásoké, ezt követi második helyen a vegyipar. Habár az élelmiszeripar az öt legjobban fizetett ágazat között van, a férfiak és nők átlagos bruttó órabére csaknem 8 euróval alacsonyabb, mint az első helyen állóé. Az élelmiszeripari ágazatban – ezen túlmenően – a nők bére jelentősen lemarad a férfiakétól: a nők bruttó órabére 31, 3%-kal alacsonyabb, mint a férfiaké. A fémiparban a legkisebb a férfiak és nők bére közötti különbség: itt a nők „csak” 11, 4%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak.



⁵ Vanderbiesen, W. (2006), *De sectoren in cijfers. Een analyse van de RSZ-tewerkstelling o.b.v. de paritaire comités*, Steunpunt WAV: Leuven

Forrás: WageIndicator, 9. adatkibocsátás, súlyozott adatok

Az öt legjobban fizető ágazat mellett megvizsgáltuk a legrosszabbul fizetőket is. A legalacsonyabb a kereset a nagykereskedelemben, itt az átlagos bruttó órabér 14,9 euró. A személyi és vállalati szolgáltatások hasonlóan keveset fizetnek. Mindkét ágazatban a bérres közel 29%.

A piaci szociális és logisztika ágazatban a bérres kisebb, 17%. Azaz ezekben az ágazatokban a nők 17 %-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak.

Szinte minden ágazatot jellemzi a férfiak és nők bére közötti különbség. Van azonban egy ágazat, ahol a férfiak bére alacsonyabb, mint a nőké, azaz fordított bérrel állunk szemben. Ez az építőipar, ahol jelenleg a nők 12 %-kal többet keresnek, mint a férfiak.

5. Következtetések

Jelen tanulmányban betekintést nyújtottunk a WageIndicator adatbázisba, megvizsgáltuk az adatbázis reprezentativitását és a kérdésekre adott válaszokat. Szembesítettük az adatbázis adatait a 2005 évi munkaerő-felméréssel, annak céljából, hogy általános következtetéseket vonhassunk le. Továbbá, feltártuk a férfiak és nők bére közötti különbség jellemzőit, kutattuk a különböző – a személyes, a pozícióból fakadó és a vállalat jellegéhez fűződő – tényezők hatását.

A tapasztalt bérres 16,5%. A személyhez kapcsolódó változók nem csökkentik, hanem inkább növelik a bérrest, a leginkább ható tényező **a képzettségi szint.** Azaz minél **magasabban képzett emberekről van szó, annál nagyobb a férfiak és nők bére közötti különbség.**

A férfiak és nők bére közötti különbséget legerőteljesebben meghatározó tényezők a funkcióhoz kapcsolódóak. A rés több mint 3%-a a férfiak és nők munkája közötti különbséggel magyarázható. Feltételezéseinkkel ellentétben a rész- illetve teljes munkaidő nem befolyásolja jelentősen a bér differenciát. Azt is láttuk, hogy a bérres relatíve alacsony a könnyen megtanulható munkák esetében. **Minél összetettebb egy munka, annál nagyobb lesz a férfiak és nők bére közötti különbség.**

A vállalat jellegéhez fűződő hatások relatíve csekélyek. Ami megdöbbentő az az, hogy mind a kis és mind a nagy vállalatoknál a bérres egyformán nagy. Az egyes ágazatokat vizsgálva megállapítottuk, hogy a legnagyobb a bérres az **élelmiszeriparban.** Fordított a helyzet az **építőiparban: itt a nők keresete magasabb, mint a férfiaké.**

Magyarország

1. Magyarország: papíralapú kérdőívek

Az EQUAL H/005 –ös számú „Egyenlő munkáért egyenlő bért! E-BérBarométer” projekt keretében az on-line kitöltött kérdőívek száma 2006. decemberéig – egy erőteljes on-line és off-line marketing kampány kezdetéig - jelentéktelen maradt. Jelen tanulmány a 2006. októberében rendelkezésre álló 5000 papír alapú kérdőív személyes lekérdezésén alapuló adatbázisra támaszkodik. Az első 2500 professzionális mintán alapult, míg a második 2500 *lekérdezést szakszervezeti aktivisták hajtották végre:*

- *A szakszervezeti aktivisták kiválogatása a felmérés előtt megkezdődött. 40 személyt választottunk ki 70 jelentkezőből a projektvezetőséggel való személyes beszélgetés és motiváció és alkalmasság felmérés alapján.*
- *40 szakszervezeti aktivistát képeztünk ki három regionális szemináriumon. Az előkészítő tréning nemcsak a lekérdezés technikájára és a kérdőív tartalmára vonatkozott, hanem a projekt céljaira és a motiváció erősítésére is.*
- *A 40 szakszervezeti aktivista folyamatos kapcsolatban áll a projektvezetővel és lehetőségük van a folyamatos – személyes, telefonos, e-mail-es konzultációra egy-egy probléma felvetődésénél.*

A belga és a magyar adatok összehasonlítása abból a szempontból is érdekes, hogy a hagyományos papír alapú lekérdezés eredményeit hasonlítjuk össze az on-line lekérdezés eredményeivel.

2. Reprezentativitás: nem, kor, képzettség és ágazat

A magyar felmérés célja, hogy lefedje az

- aktív korú lakosságot,
- az ország teljes területét,
- valamennyi ágazatot (TEÁOR szerinti osztályozásban),
- valamennyi foglalkozást (FEOR szerinti osztályozásban) és
- bizonyos számú, még aktív korban lévő nyugdíjast.

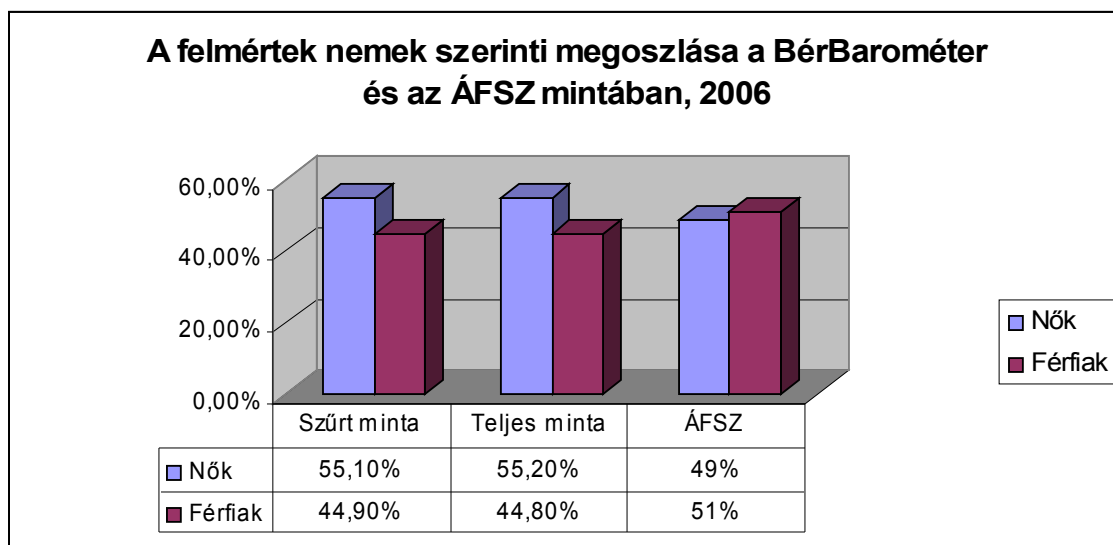
Az első 2500 kérdőívet professzionális team kérdezte le saját reprezentatív mintát használva, a második 2500-at pedig a szakszervezeti aktivisták lefedve az ország egész területét, így biztosítva a területi reprezentativitást. Míg az első 2500-as lekérdezés döntően a nagyobb településeken (városok, nagyközségek) zajlott, addig a második lekérdezés során a szakszervezeti aktivisták a kistelepülésekre is eljutottak.

A belga partner a WageIndicator adatbázis reprezentativitásának felmérésére a belga munkaerő-felmérést használta. A magyar BérBarométer adatbázis összehasonlítás alapját az Állami Foglalkozási Szolgálat (ÁFSZ) adatai képezik. Az ÁFSZ adatgyűjtése az EU-s Structure of Earnings Survey -nek (SES) megfelelően történik. Az ÁFSZ és a BérBarométer adatbázis adatai közötti legfőbb különbség a következő:

- Az ÁFSZ adatbázis teljes körű adatfelvételt valósít meg a közszférában, mind a teljes- és részmunkaidőben dolgozó személyzetet és mind a szervezeteket illetően.
- A verseny és non-profit szektorban az ÁFSZ adatok az 50 főnél nagyobb szervezetek esetében a fizikai dolgozók kb. 6 %-ára és a nem fizikaiak 9 %-ára vonatkozik. Az 5-50 fős szervezetek esetében a személyzet kb. 20 %-a kerül beválasztásra a mintába.
- A BérBarométer felmérés az önfoglalkoztatók és a 1-4 fős mikro-vállalatoknál dolgozó adataira is vonatkozik.

Az összehasonlításhoz – a belga elemzéshez hasonlóan - négy jellemzőt vettünk figyelembe: nem, képzettség, kor és ágazat. Az elemzés során a BérBarométer **szűrt adatait** használjuk. *A szűrt adatok nem tartalmazzák a) azokat, akik nem adtak választ a bért illető kérdésre; b) a részmunkaidőben dolgozókat, c) az önfoglalkoztatókat, kisvállalkozókat, családi kiségitőket; d) a 25 évnél fiatalabbakat és az 55 évnél idősebbeket.*

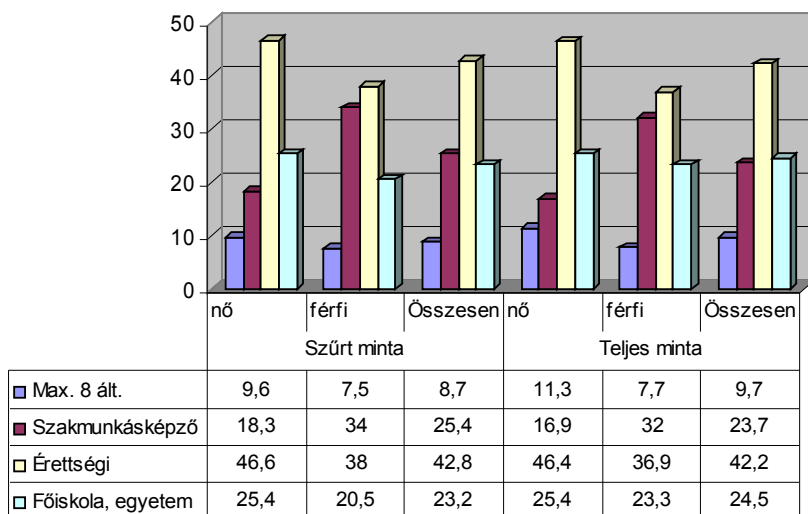
Nézzük meg elsőként a két adatbázis nemek szerinti megoszlását.



Forrás: ÁFSZ, 2006. és BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

A BérBarométer teljes és szűrt mintájában egyaránt a nők aránya 55% és a férfiaké 45 %. Az ÁFSZ adatbázis kiegyensúlyozottabb, az adatok 49 %-a nőkre és 51 %-a férfiakra vonatkozik. A belga WageIndicator adatbázisban a férfiak kissé nagyobb arányban, 59 %-ban képviselték magukat. Azaz, legnagyobb arányban a magyar BérBarométer adatbázisban szerepelnek a nők.

BérBarométer adatbázis, a felmérték képzettségi szint szerinti megoszlása, %

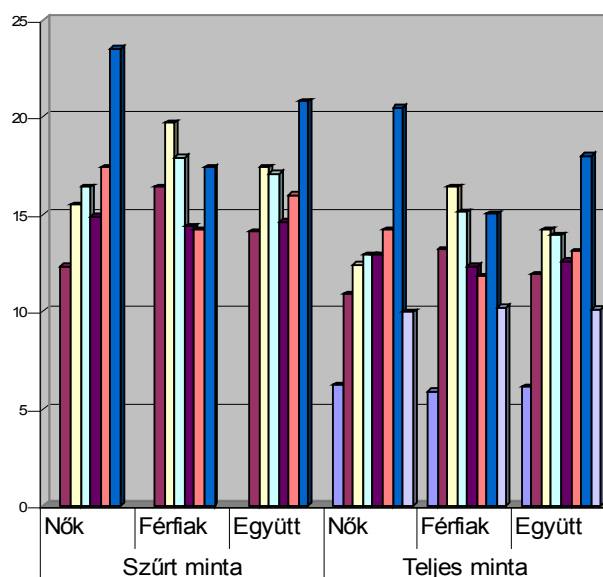


Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

A BérBarométer teljes mintájában a férfiak részvétele csak egy kategóriában – a szakmunkásképzőt végzettek kategóriájában – magasabb, mint a nőké (32 % szemben a nők 17 %-os képviseletével). A Bérbarométer teljes mintájában a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők és férfiak aránya azonos, de a szűrt mintában a nők aránya 5 %-kal meghaladja a férfiakét..

A nők közel fele (46 %-a), míg a férfiaknak csak 37 %-a középfokú végzettséggel rendelkezik mind a szűrt, mind a teljes BérBarométer mintában. Összegezve, megállapíthatjuk, hogy a nők csaknem $\frac{3}{4}$ -e, a férfiaknak pedig csak $\frac{2}{3}$ -a mind a teljes, mind a szűrt BérBarométer minta szerint legalább középfokú vagy annál magasabb végzettséget szerzett. A magyar mintára is érvényes az, ami a belgára: a felmérés kisebb arányban tartalmaz alacsony végzettségűeket. **A magyar BérBarométer adatbázisban a válaszolók közel fele középfokú végzettséggel rendelkezik; a belga mintában magasabb – a minta több mint fele - felsőfokú végzettségű.**

BérBarométer: felmérétek megoszlása korcsoport szerint, teljes és szűrt minta

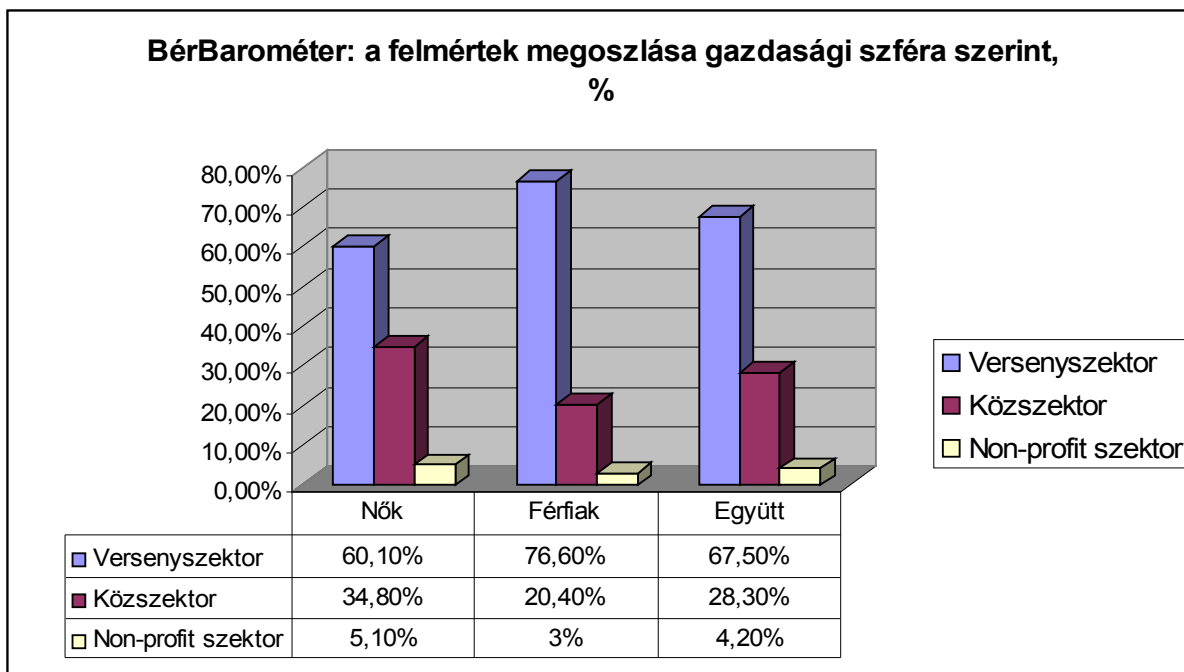


| | Szűrt minta | | | Teljes minta | | |
|------------|-------------|---------|--------|--------------|---------|--------|
| | Nők | Férfiak | Együtt | Nők | Férfiak | Együtt |
| -24 | | | | 6,2 | 5,9 | 6,1 |
| 25-29 éves | 12,3 | 16,4 | 14,1 | 10,9 | 13,2 | 11,9 |
| 30-34 éves | 15,5 | 19,7 | 17,4 | 12,4 | 16,4 | 14,2 |
| 35-39 éves | 16,4 | 17,9 | 17,1 | 12,9 | 15,1 | 13,9 |
| 40-44 éves | 14,9 | 14,4 | 14,6 | 12,9 | 12,3 | 12,6 |
| 45-49 éves | 17,4 | 14,2 | 16 | 14,2 | 11,8 | 13,1 |
| 50-55 éves | 23,5 | 17,4 | 20,8 | 20,5 | 15 | 18 |
| 56+ éves | | | | 10 | 10,2 | 10,1 |

Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

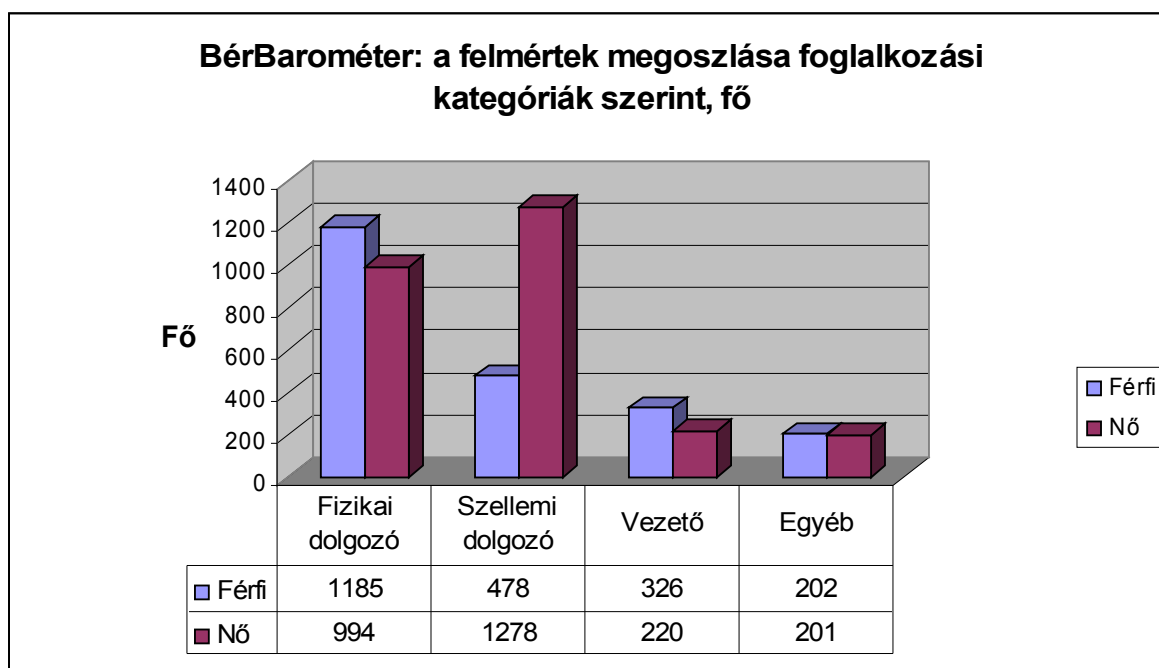
A belga WageIndicator adatbázisában jóval nagyobb a 25-34 évesek aránya, mint a magyarban: az on-line kitöltés jóval több, karrierépítésének elején tartó fiatalot vonz. A magyar BérBarométer adatbázis szűrt mintájában a 25-34 évesek az összes válaszadó egyharmadát képviselik, a nőknek pedig 28%-át. A BérBarométer adatbázisban az 50-55 éves népesség és főleg az ilyen korú nők felülreprezentáltak: a szűrt mintában a nők 23.5 %-a ebbe a korosztályba tartozik. A 45 éven felüli – főleg nők – mind a szűrt, mind a teljes mintában nagymértékben képviseltetik magukat, az összes felmért személy több mint 40 %-a 45 éven felüli.

Összegezve megállapíthatjuk, hogy a belga minta inkább a fiatalokat, a magyar pedig inkább az érettebb munkavállalókat – különösen a nőket – reprezentálja.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

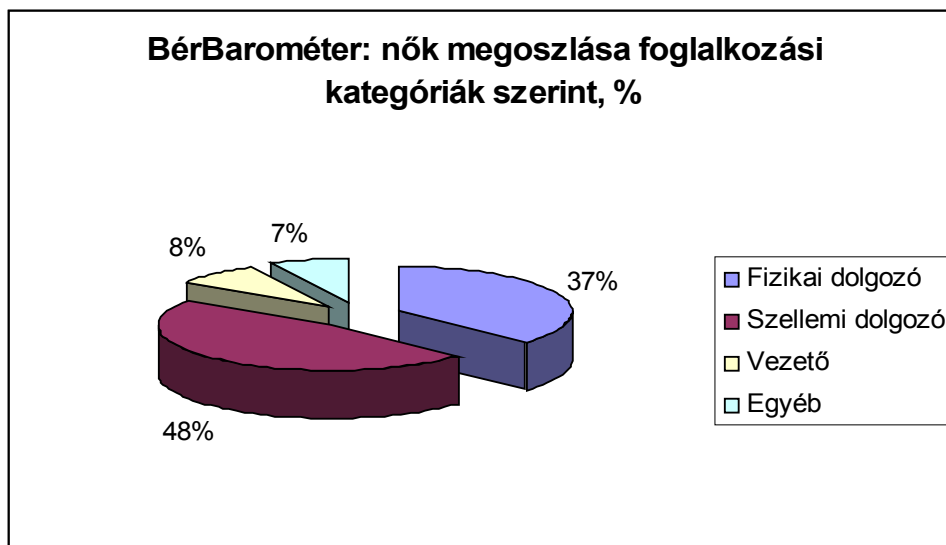
A magyar felmérték közel 70 %-a – a férfiak 77 és a nők 60 %-a - a versenyszférában dolgozik. A mintában szereplő a nők 35 %-a a közszektorban áll alkalmazásban. Ez a közszektorban a női dominanciát is mutatja..



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

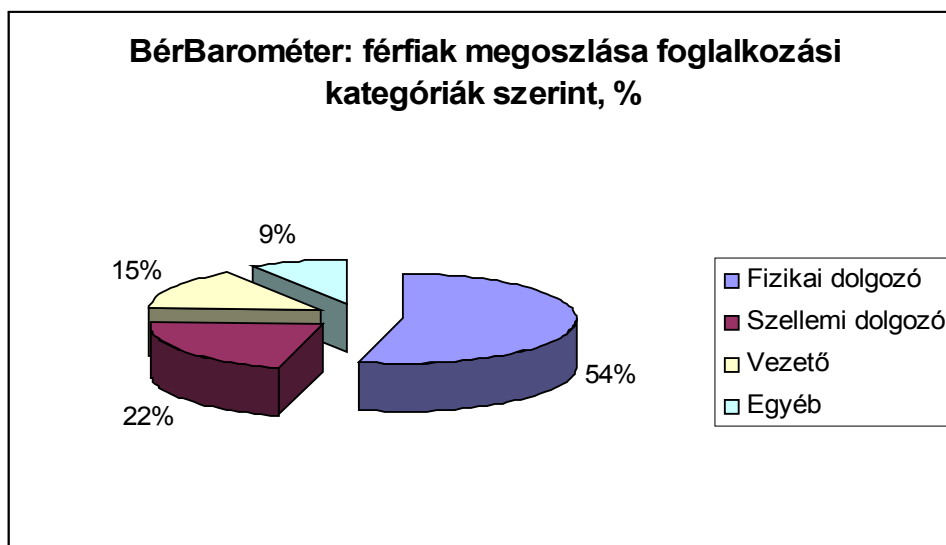
A BérBarométer teljes mintája szerint a nők 47, 5 %-a, a férfiaknak pedig csupán 21, 8 %-a dolgozik szellemi munkakörben.

Női és férfi dolgozók megoszlása foglalkozási kategóriák szerint, %



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

A BérBarométer adatbázisban szereplők férfiak 54, 1%-a, a nőknek pedig csupán 36, 9 %-a fizikai dolgozó.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

Meg kell jegyeznünk, hogy a BérBarométer adatbázisban a férfiak 14, 9 %-a és a nőknek viszont csupán 8, 2 %-a foglal el vezető pozíciót munkahelyén.

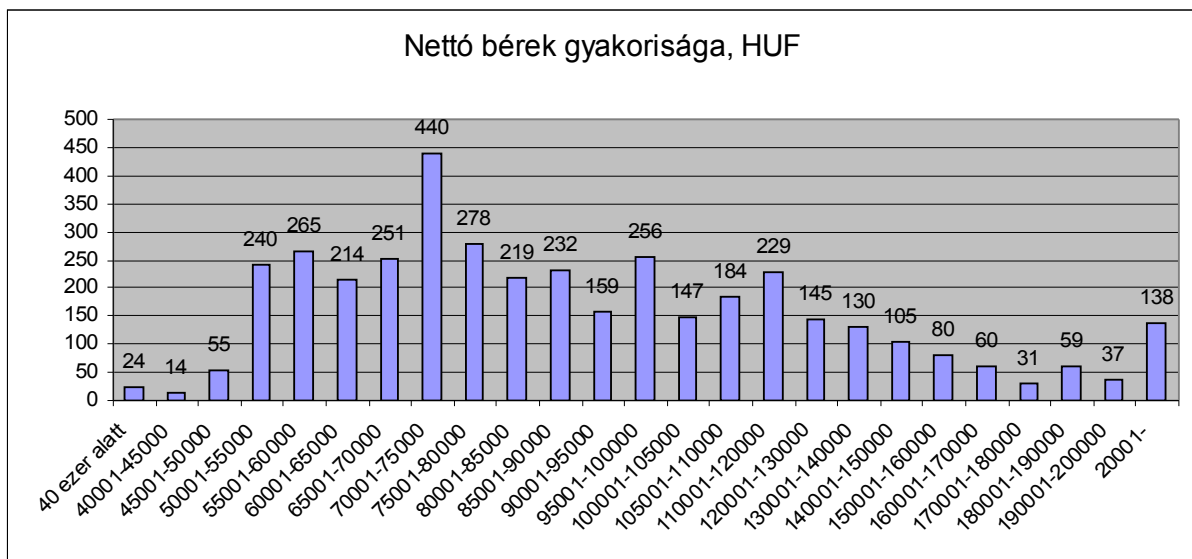
A BérBarométer mintában a felmérték csaknem 40 %-a az iparban és építőiparban dolgozik, valamivel több, mint 30 %-uk a piaci szolgáltatásokban és 30 %-uk a közigazgatásban, illetve közszolgáltatásokban. Az ágazati megoszlás szempontjából a Bérbarométer adatbázis kiegyensúlyozottnak és realiztikusnak tekinthető. Az ágazatok (TEÁOR) szerinti megoszlás a belga mintához hasonló és jobban reprezentatív, mint az ÁFSZ minta, amelyben a közszeaktor jelentős mértékben felülreprezentált. A nők aránya az ipari ágazatokban és az építőiparban alacsonyabb, mint a férfiaké (31 % szemben a férfiak 44 %-ával %), és sokkal magasabb a

közigazgatásban és a közszolgáltatásoknál (35 % szemben a férfiak 19 %-ával). A BérBarométer adatbázisban szereplő nők 23 %-a és a férfiaknak csak 7 %-a dolgozik az oktatásban és egészségügyi ellátásban. A harmadik legnagyobb „női” ágazat a kereskedelem, a felmért nők csaknem 13 %-a itt dolgozik.

Összefoglalva, megállapíthatjuk, hogy a BérBarométer adatbázisban szereplő nők egyharmada mindössze három ágazatban, az oktatásban, az egészségügyben és a kereskedelemben dolgozik.

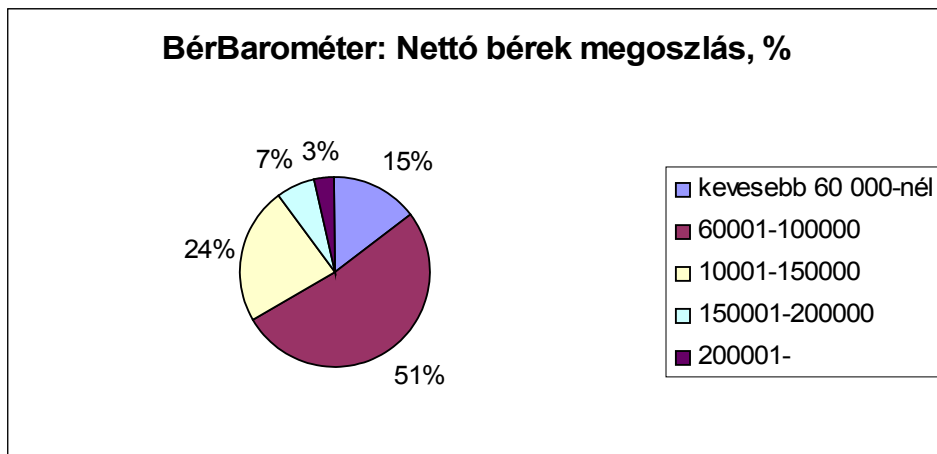
3. Bérek a magyar BérBarométer adatbázisban

A teljes BérBarométer mintában 3 992 fő válaszolt a bérére vonatkozó kérdésekre.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

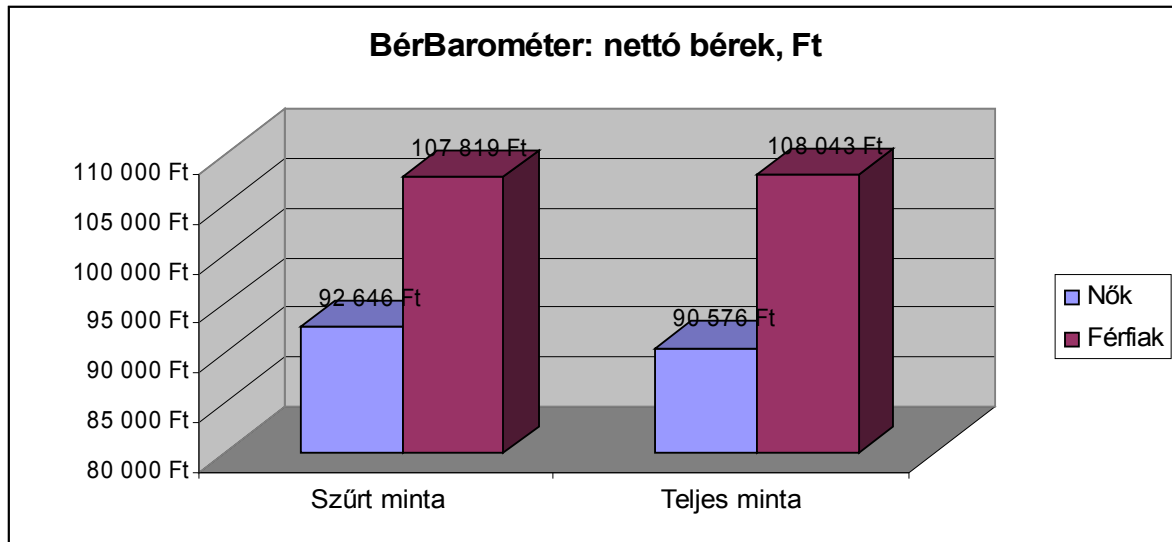
A válaszolók több mint a felének nettó havi bére 60 001-100 000 Ft közé esik (kb. 240-400 euró).



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

4. A nők és férfiak bére közötti különbség, az un. bérrés

A nemek közötti bérrés a férfiak és nők bére közötti különbségre vonatkozik. A szűrt BérBarométer adatbázison alapulva a nők nettó havi bére a férfiak nettó havi béréhez viszonyítva vagy a férfiak és a nők nettó havi bére közötti különbség a férfiak nettó havi bérében 14 %.



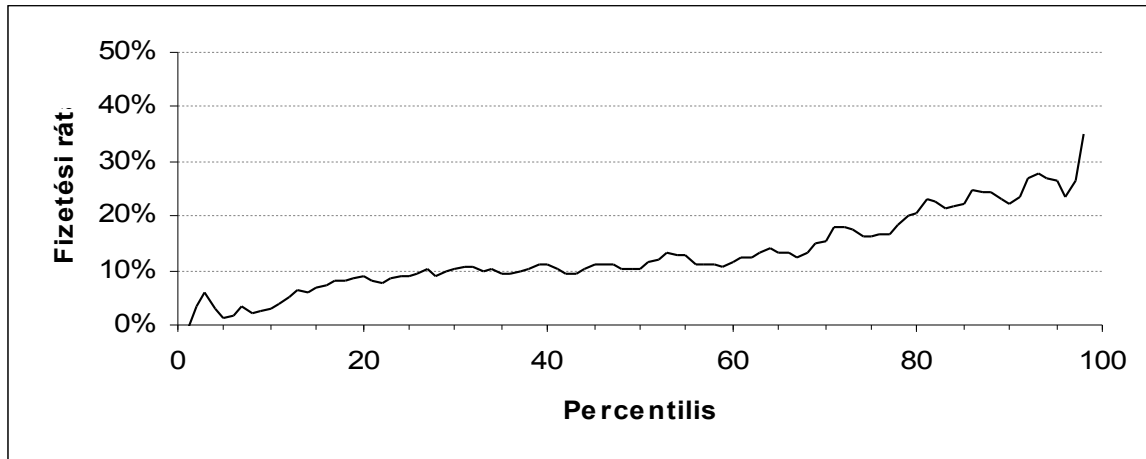
Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

Ha azt vizsgáljuk, hogy **a férfiak nettó havi bére hány százalékkal magasabb, mint a nők nettó havi bére**, azt találjuk, hogy a teljes mintát alapul véve 19 %, **a szűrt minta alapján pedig 16,37 %**. Ez csaknem azonos a belga WageIndicator adatbázisa alapján kiszámított bérdifferenciával, ami 16,5%.

A férfiak és nők bére közötti rés jelentősen különbözik a munkaerőpiac különböző szegmenseiben. A továbbiakban ezt vizsgáljuk.

A. Jövedelmi kategória. A bérrés mértéke nagymértékben függ attól, hogy a munkavállaló milyen jövedelemkategóriába tartozik. Azt találtuk, hogy minél magasabb bérkategóriáról van szó, annál nagyobb a bérrés. A szűrt mintát használva, a felmért sokaság első percentilisében nem találunk jelentős különbséget a férfiak és a nők bérét illetően, az utolsó percentilisben azonban a bérrés már 35 %. **Azaz a legmagasabb bérkategóriában a férfi bérek 35 %/-kal magasabbak, mint az ugyanebben a kategóriában lévő női bérek.**

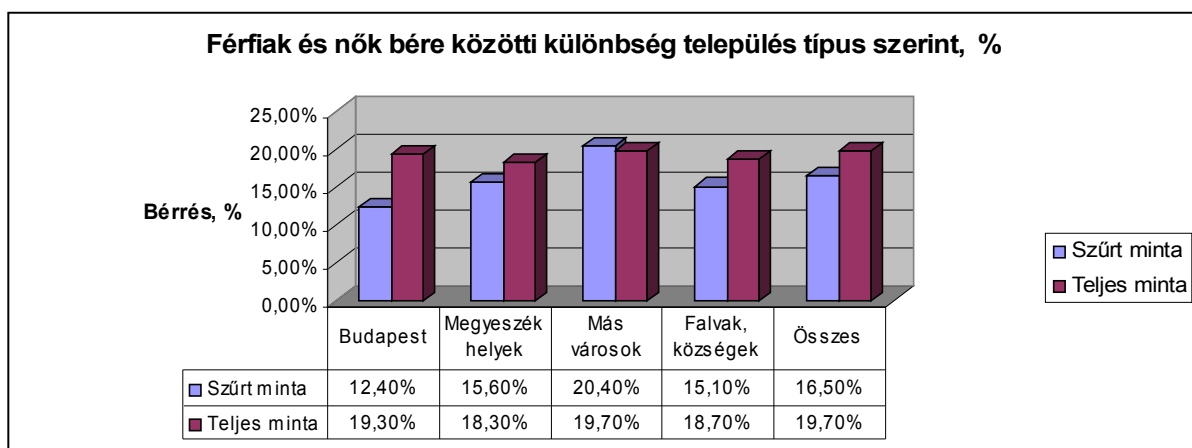
Bérrés bér-percentilisek szerint



Megjegyzés: Y tengely: fizetési ráta, bérrés

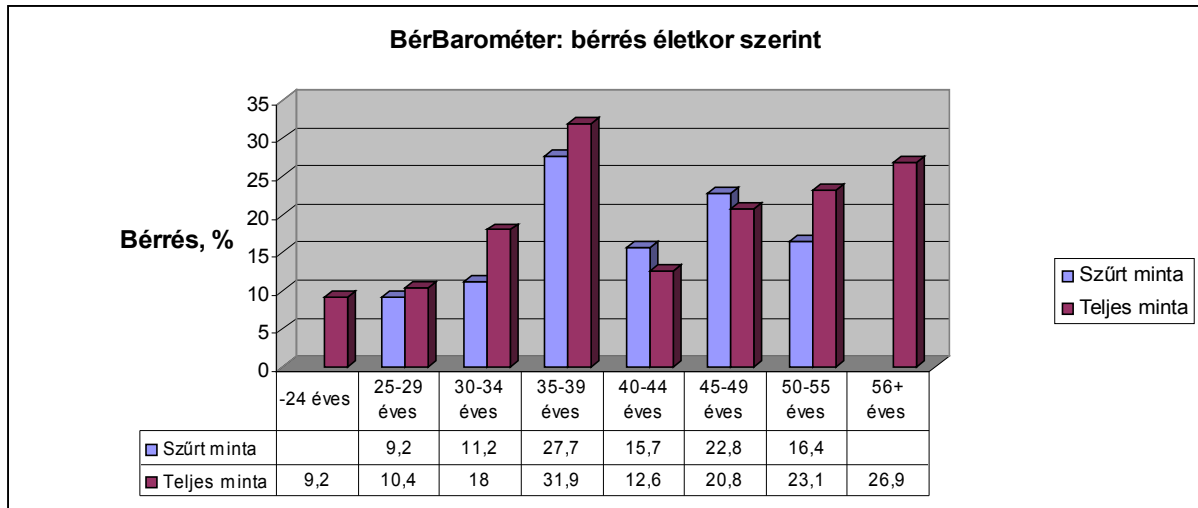
Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

B. A település típusa és hierarchiája. Minél magasabban áll egy település a hierarchiában, annál kisebb a férfiak és nők bére közötti különbség. Budapesten a férfiak bére csak 12 %-kal haladja meg a nőkéét, miközben a községekben ez az arány 15-16 %.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

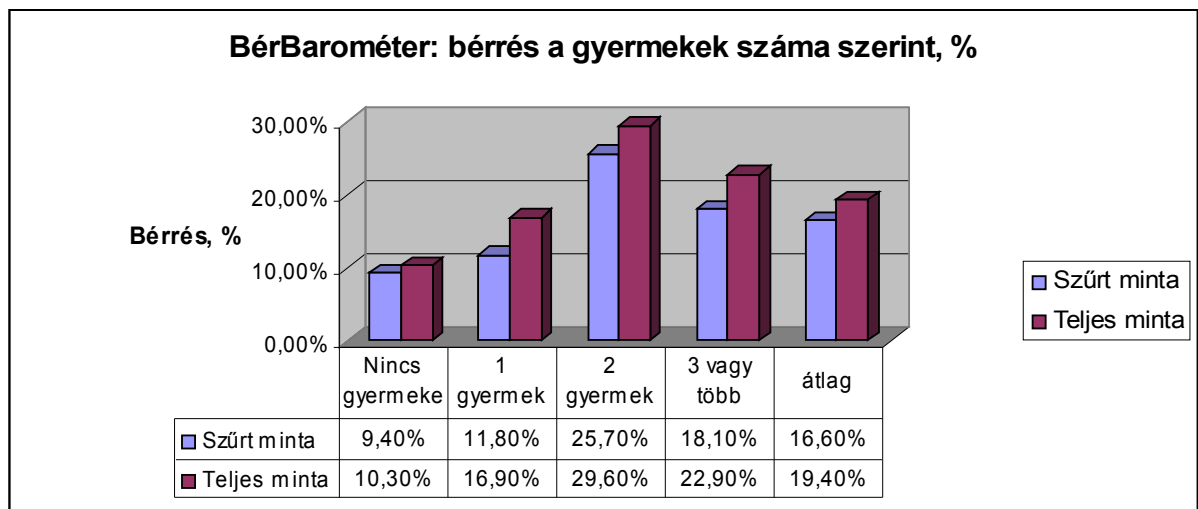
C. Életkor. Az átlagkereset 35-39 éves korig emelkedik, a 40-44 évesek esetében viszont csökken, majd ezután ismét növekedésnek indul. A férfiak keresete 35-39 éves korukban éri el a legmagasabb szintet (120 000 Ft). Ebben a korcsoportban a legnagyobb a bérrés is (27,7 %).



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

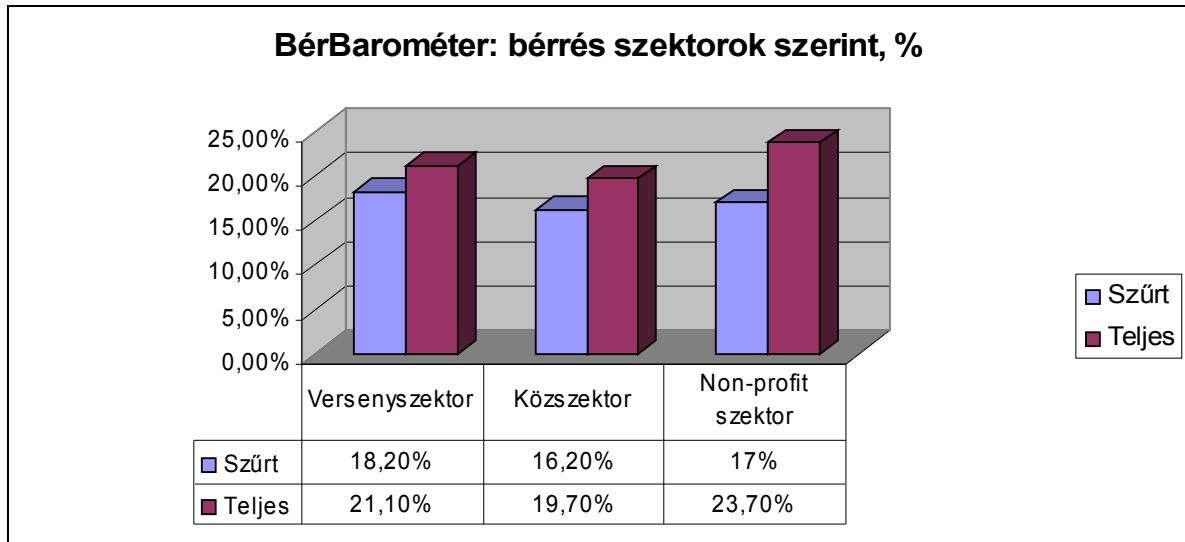
D. Gyermekek száma. A legnagyobb bérrés által jellemzett 35-39 évesek csoportjában azt találjuk, hogy a gyermek nélküli nők nettó keresete átlagosan 10 000 Ft-tal magasabb, mint a gyermekeseké. Hasonló különbséget tapasztalhatunk a fiatalabb korosztályoknál is.

A bérrés a legalacsonyabb a gyermek nélkülieknél: ebben a csoportban a férfiak keresete csak 9 %-kal haladja meg a nőkéét. Egy gyermek esetén a bérrés már eléri a 12 %-ot és két gyerek esetén pedig már a 25 %-ot is meghaladja!



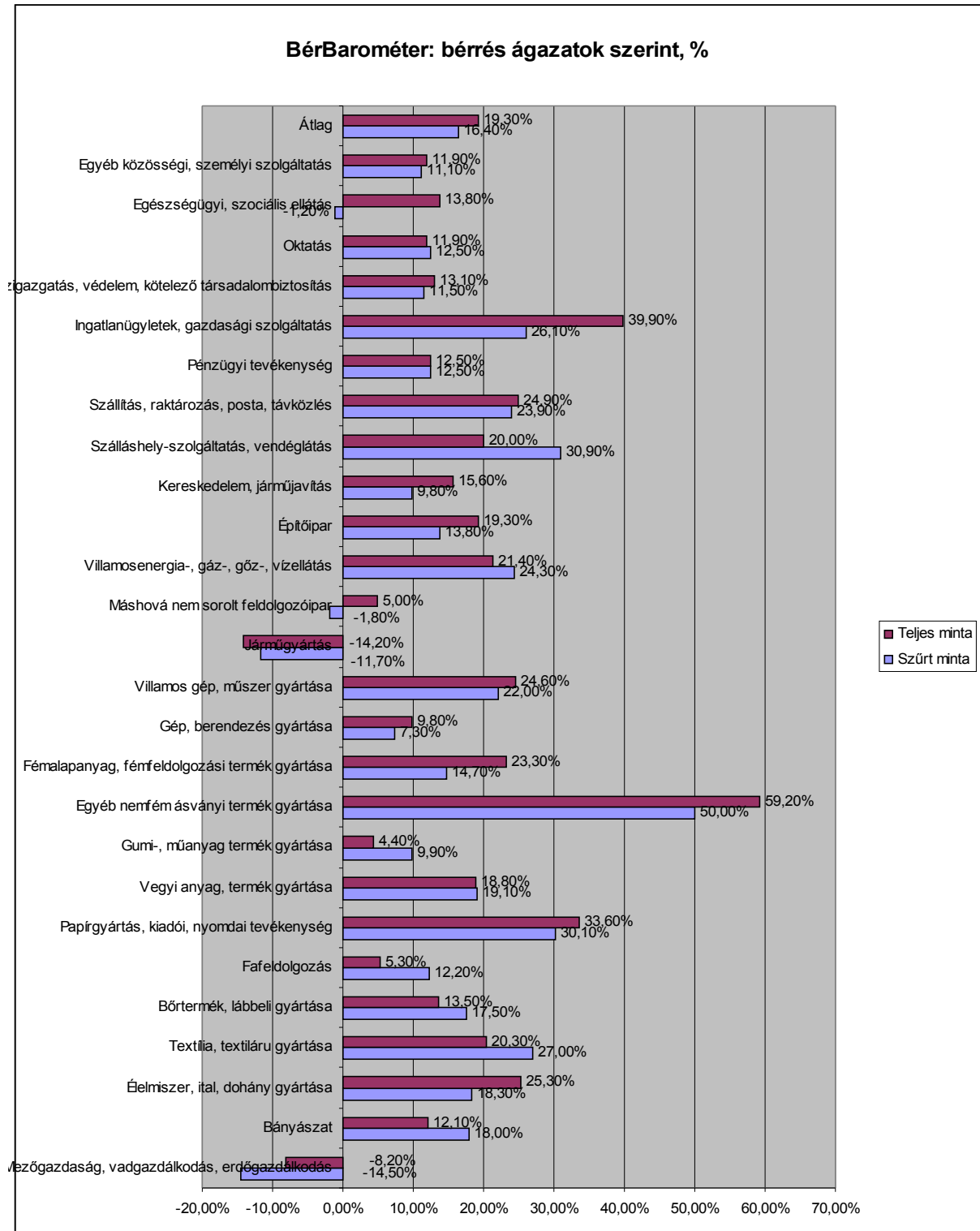
Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

E. Gazdasági szféra. A Bérbarométer adatbázisa szerint a verseny szektorban dolgozók kevesebbet keresnek, mint a költségvetési szférában. Ez a jelenség már jól ismert, a KSH adatai szerint 2006. második félévében az átlagos bruttó kereset a közszektorban 182 000 Ft volt, a verseny szektorban pedig csak 157 000 Ft.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

F. Ágazatok



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

A férfiak és nők bére közötti differencia jelentősen különbözik az egyes – TEÁOR szerinti – ágazatokban, iparágakban. A nők számára a legrosszabb a helyzet az egyéb nemfém ásványi termék gyártása ágazatban, a szálloda- és vendéglátóiparban, a textil és bőriparban. Ezekben az ágazatokban több nő dolgozik, mint férfi, pl. az egyéb nemfém ásványi termék gyártása ágazatban háromszor, a textiliparban kétszer annyi.

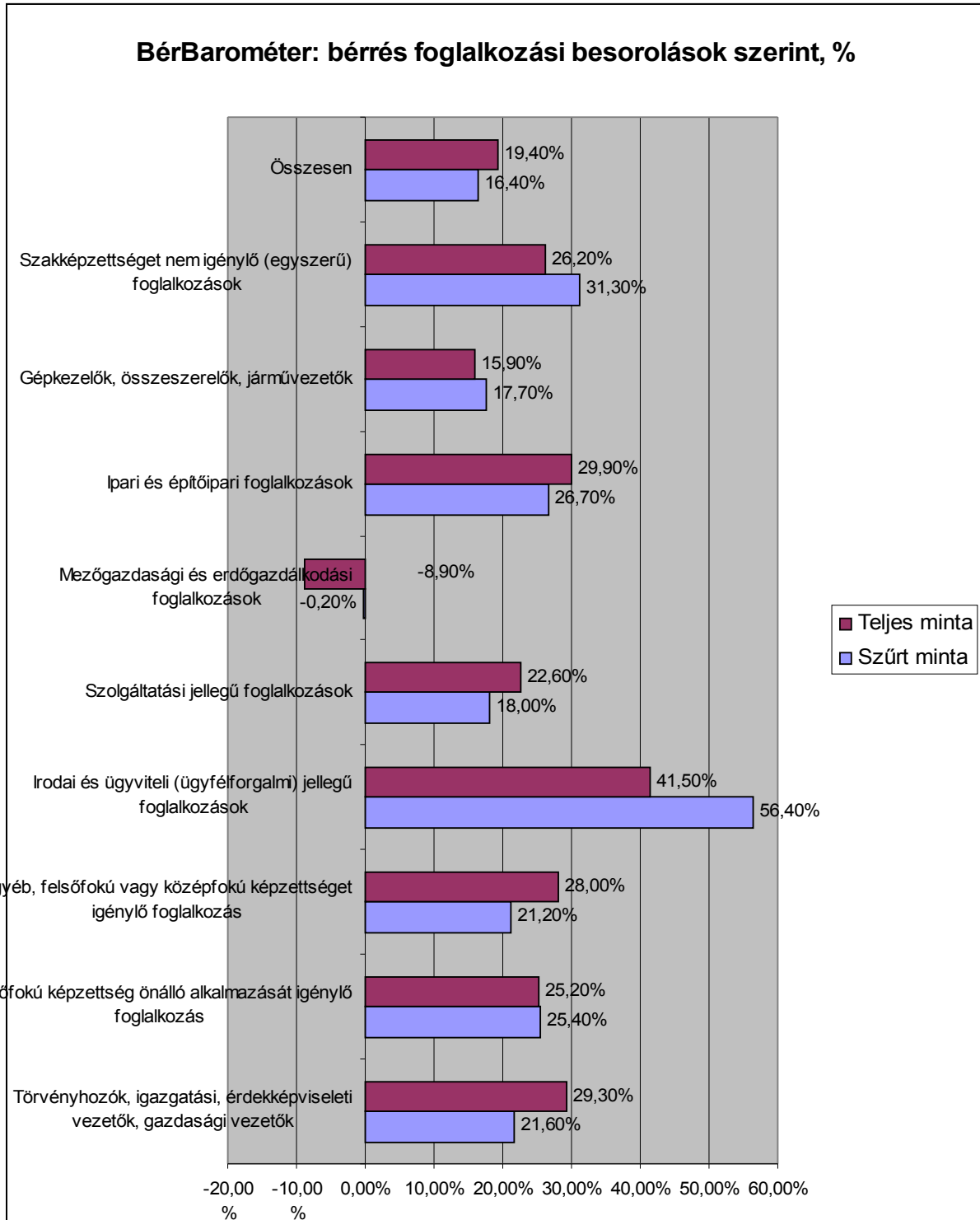
Ez azt jelenti, hogy ezen ágazatok akkor is hozzájárulnak a férfiak és nők bére közötti országos átlagos különbséghez, ha az ágazaton belül nem lenne tapasztalható ilyesfajta különbség, pusztán az adott ágazatokban tapasztalható női dominancia és az alacsony átlagbérek következtében. Ebben az esetben tehát strukturális hatással állunk szembe: a foglalkoztatási struktúra sajátossága járul hozzá a bérrés alakulásához.

Vannak olyan ágazatok, ahol a nők az átlagosnál magasabb bérrel rendelkeznek, viszont alacsony a részarányuk. Az ilyen ágazatok a bérkülönbségek strukturális okait erősítik. Ilyen ágazatok pl. a közigazgatás, a védelem, a társadalombiztosítás, az ingatlan ügyletek, a közlekedés, a posta és távközlés és a bányászat.

Vannak olyan ágazatok is, amelyek részben enyhítik az országos átlagos bérrést. Ilyen pl. az egészségügyi szektor, ahol a BérBarométerben felmért nők 11,4 %-a és a férfiaknak csupán 2,6 %-a dolgozik. Az egészségügyi szektorban nincs lényeges különbség a férfiak és a nők bére között, de itt a nők bére kissé magasabb, mint az országos átlagos női bér. Ugyanakkor az egészségügyben alkalmazott férfiak bére kissé alacsonyabb, mint az országos átlagos férfikereset. A következmény az, hogy az egészségügyi szektorban a nagyobb női jelenlét és a relatíve magasabb női átlagkereset a strukturális okoknak köszönhetően kialakult országos átlagos bérrés csökkenését eredményezi.

G. Foglalkozási csoportok

A férfiak és nők keresete közötti legnagyobb különbséggel az irodai és ügyviteli dolgozók esetében találkozunk, a bérrés itt 56 %. Ebben a csoportban találjuk a legerősebb strukturális és diszkriminációs hatást is.



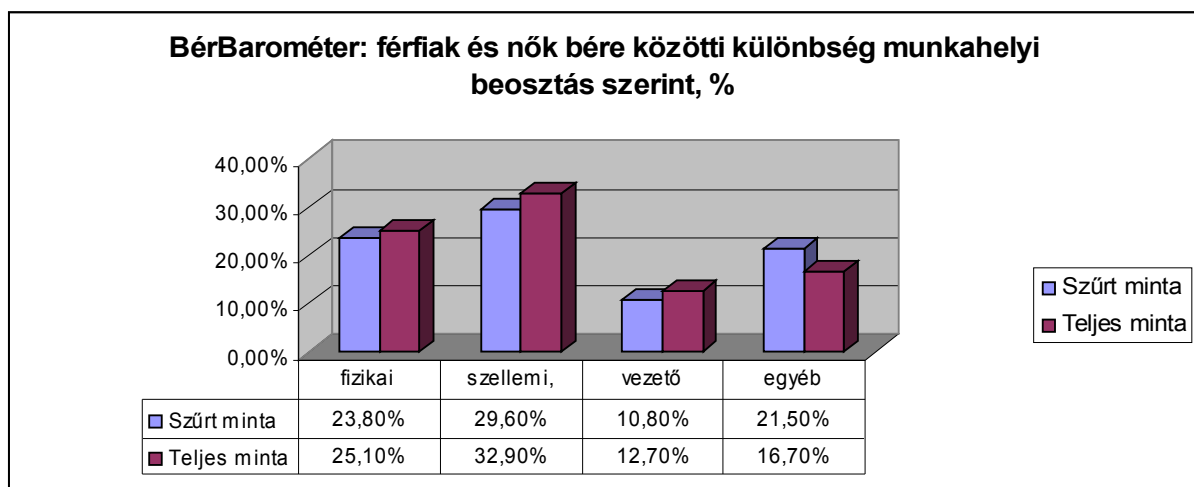
Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

Ebben a foglalkozási csoportban kétszer annyi nő dolgozik, mint férfi. Ugyanakkor az itt dolgozó nők keresete jóval alacsonyabb, mint az országos átlagos női kereset. Miután nagyszám-ban található nők ebben a foglalkozási csoportban, alacsony bérük érezhetően hozzájárul az országos női átlagbér csökkenéséhez.

A törvényhozók, és a vezetők csoportjában másfélszer annyi férfi dolgozik, mint nő. A férfiak ebben a foglalkozási csoportban többet keresnek, mint az országos férfi kereset. Ez a jelenség hozzájárul ahhoz, hogy az országos átlagos férfi bérek meghaladják a női béreket.

H. A munkahelyen betöltött pozíció

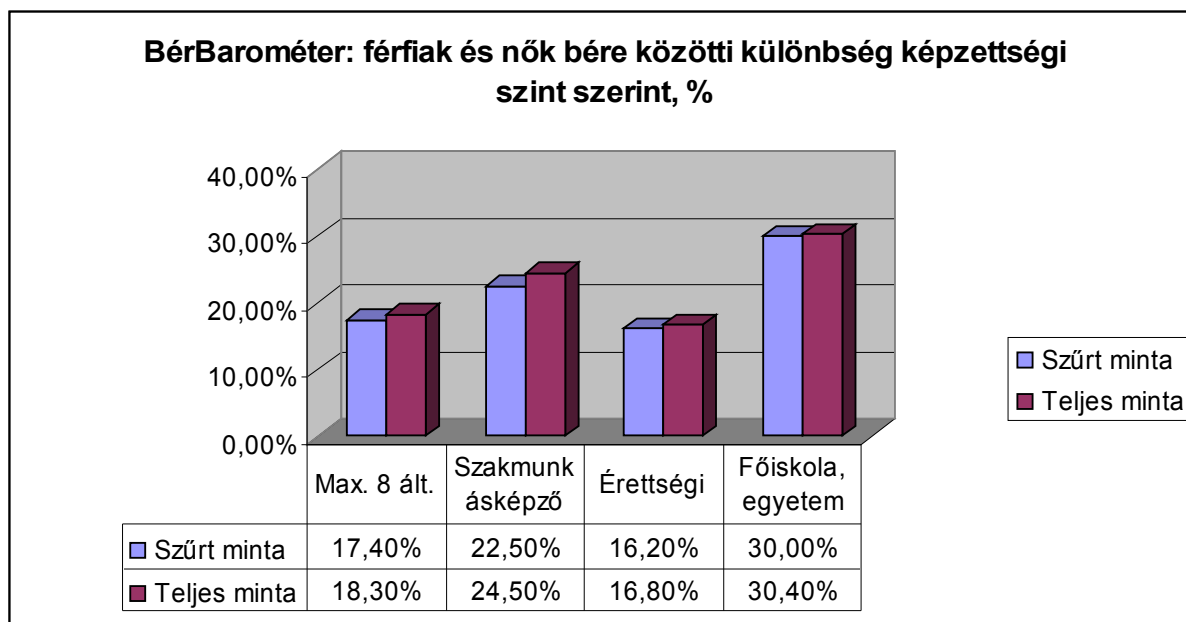
A menedzserek csoportját jellemzi a legkisebb bérrés, a férfi vezetők bére csak 10 %-kal haladja meg a nőkét. A diszkriminációs hatás csekély, ugyanakkor a strukturális hatás nagyon erős: a vezető pozíciót elfoglaló férfiak száma kétszerese a hasonló posztot betöltő nőknek.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

I. Képzettség

A férfiak és nők jövedelme és a képzettség szint között kétségkívül erős pozitív összefüggést tapasztalhatunk.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

A bérrés a legmagasabb a felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében, ebben a csoportban a férfiak keresete 1/3-al magasabb, mint a nőké. A felsőfokú végzettséget igénylő vezetői posztokon a férfiak részaránya sokkal nagyobb, mint a nőké. Ez azt is jelenti, hogy a képzettség főleg a férfiakat segíti a ranglétrán való előre menetelben és a magasabb fizetésű posztok elérésében.

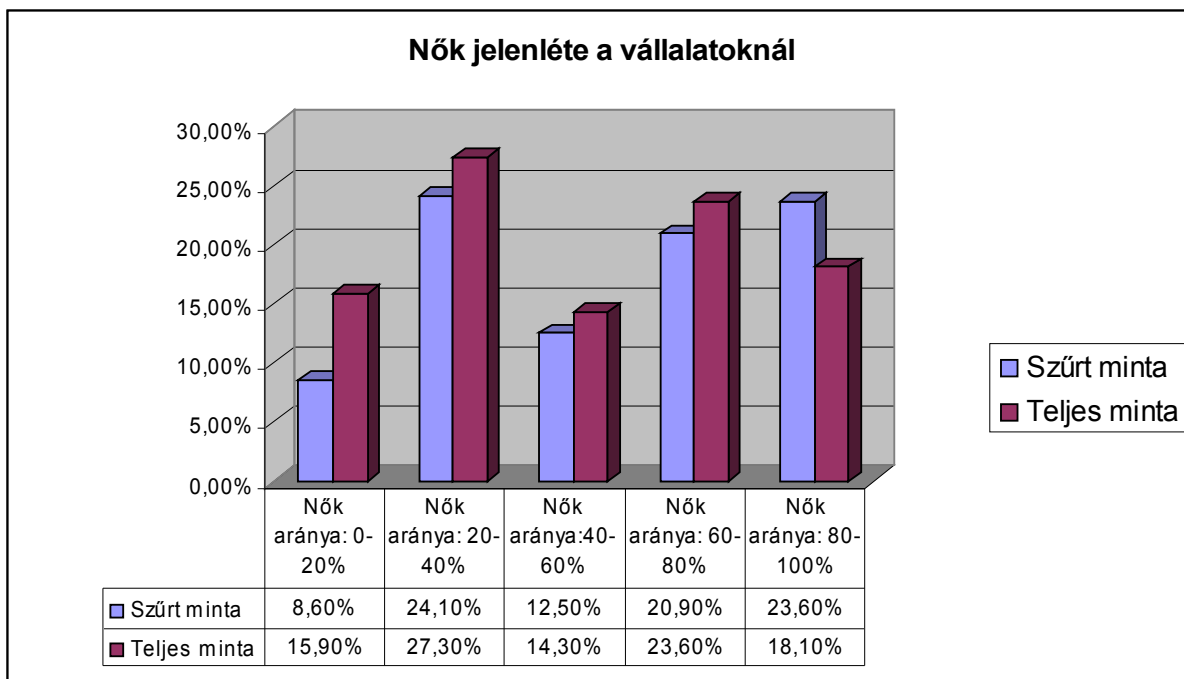
J. A vállalat nagysága

A legnagyobb bérrés – 30 % körüli – az 5 000 főnél nagyobb és a 250-500 fős vállalatoknál tapasztalható a Bérbarométer adatai szerint. Ezzel szemben a legkisebb a férfiak és nők bére közötti differencia – 7 % – az 50-100 főt foglalkoztató vállalatok esetében tapasztalható.

K. Nők jelenléte a vállalatnál

A nők bére az olyan vállalatoknál a legalacsonyabb, ahol a dolgozók legalább 80 %-át ők teszik ki., igaz ez csak azt jelenti, hogy átlagbérük 4 000 Ft-tal kisebb, mint a lakosság átlagbére. A női bérek a 40-60 %-ban nőket foglalkoztató vállalatoknál a legmagasabbak, igaz ez csak annyit jelent, hogy a nők átlagbére 6 000 Ft-tal haladja meg az országos átlagbért.

A bérrés a legalacsonyabb (9 %) ott, ahol 0-20 %-ban alkalmaznak nőket, míg a legmagasabb (24 %) ott, ahol ez az arány 20-40 %, illetve 80-100 %.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

5. Regressziós analízis és az eredmények

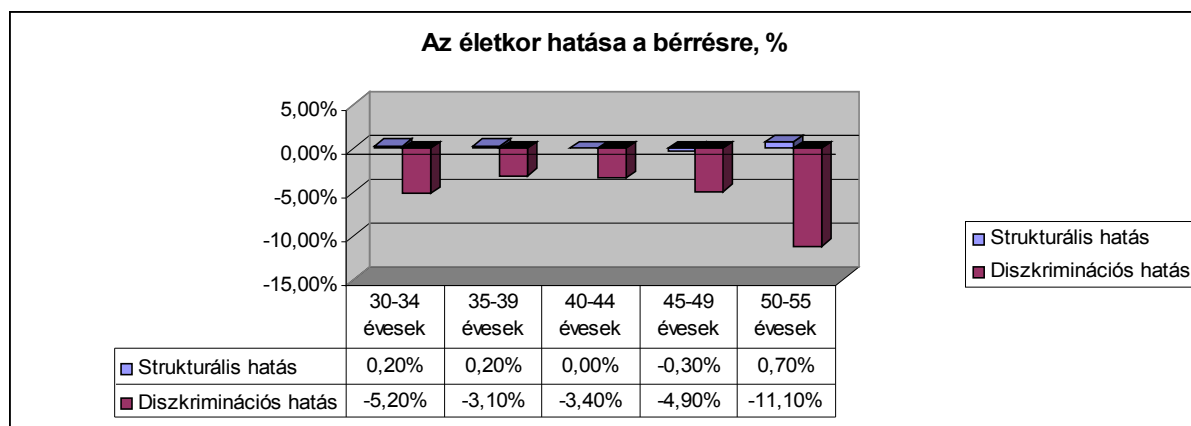
A regresszió analízis és az ún. Oaxaca-Blinder dekompozíciós módszer segít szétválasztani azokat a strukturális és diszkriminációs hatásokat, amelyek leginkább befolyással vannak a nők és a férfiak bére közötti különbségre. Alapsokaságként a BérBarométer adatbázis szűrt mintáját használtuk.

A település típus és a régió hatása

A település típusa és a regionális aspektus (földrajzi elhelyezkedés) csak kis mértékben van hatással a bérre. Egyedül Vas megyében találtunk 3 %-ot meghaladó diszkriminációs hatást.

Az életkor hatása

A BérBarométer szűrt mintájával végzett számítások szerint a diszkriminációs hatás az idősebb korosztály esetében nem hogy nő, hanem csökken. Ugyanakkor néhány strukturális hatás erősíti a 30-39 év közötti férfiak és nők bére közötti differenciát.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

A gyermek hatása

Meglepő, hogy amikor a dekompozíciós módszerrel különítjük el a bérrés alakulására hatással lévő komponenseket, azt találjuk, hogy önmagában véve a gyermek megléte nem járul hozzá a bérrés növekedéséhez, sőt negatív strukturális (-1,4 %) és negatív diszkriminációs hatást (-6,7 %) tapasztalunk. Ez ellentmondani látszik az előzőekben tett megállapításnak, amely a gyermeket nevelők bérrésére vonatkozott. De ez utóbbi esetben nem feledkezhetünk el arról, hogy csak a gyermekkel rendelkező férfiak és nők bérét hasonlítottuk össze, anélkül, hogy bármilyen más tényező hatását figyelembe vettünk volna.

A gazdasági szféra típusának hatása

A versenyszektorhoz viszonyítva mind a közszektor és mind a non-profit szektor a bérrés csökkenéséhez járul hozzá. A közszektorban az erős strukturális hatást (3,8 %) ellensúlyozza a magas negatív diszkriminációs hatás (-4,9 %). A non-profit szektorban mind a strukturális és mind a diszkriminációs hatás negatív, azaz nem a férfiak és nők bére közötti különbség növekedéséhez, hanem annak csökkenéséhez járulnak hozzá.

A (TÁOR szerinti) ágazatok hatása

Az ágazatokhoz tartozás legnagyobbbrészt nem járul hozzá a diszkriminációs hatás erősödéséhez. Csak egyetlen ágazat esetében találtunk jelentősebb diszkriminációs hatást, -2,6 % - az egészségügyben. A textiliparban, a kereskedelemben és az ingatlan szektorban a diszkriminációs hatás kissé meghaladja az 1 %-ot.

Nem ez a helyzet azonban a strukturális hatást illetően: jelentős pozitív, de negatív strukturális hatást is tapasztaltunk. Magas strukturális hatás jellemzi a közlekedési ágazatot (32 %), az építőipart (26 %). Negatív strukturális hatást találunk az egészségügyi szolgáltatásokban (-49 %) és az oktatásban (-33 %). E két területen a nők bére kissé magasabb, mint az országos átlagbér, a férfiaké pedig alacsonyabb, ugyanakkor ezen ágazatokban sokkal több nő dolgozik, mint férfi. Mindennek következtében az e területen alkalmazott nők bére hozzájárul az országos átlagos női bérek magasabb szintjéhez.

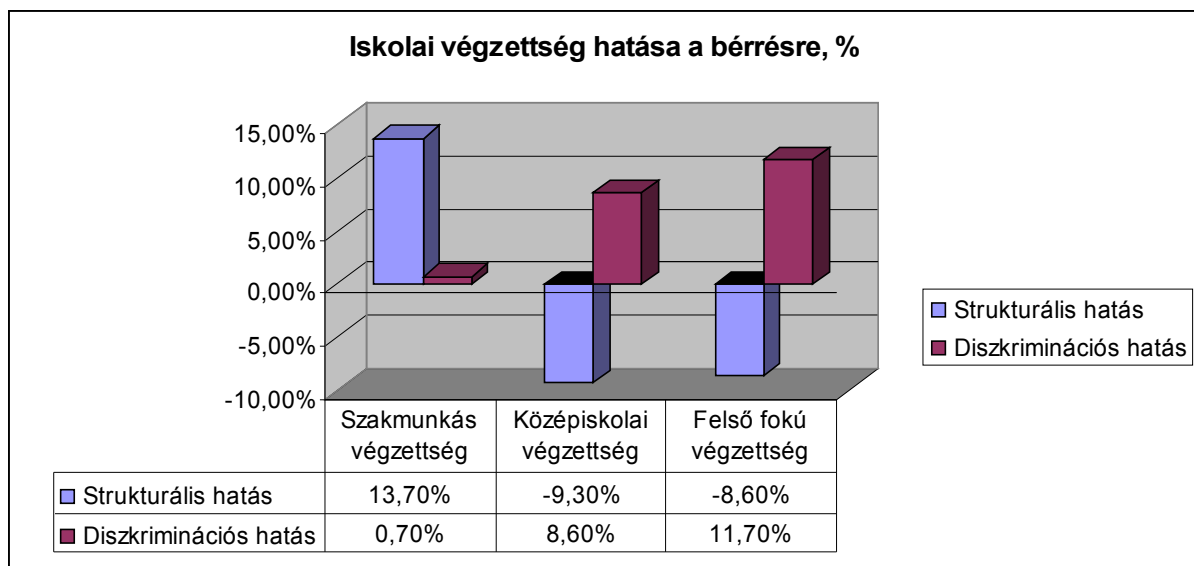
A foglalkozások hatása

Pozitív strukturális hatást három foglalkozás esetében találtunk, ezek a mezőgazdasági foglalkozások (8 %), az ipari és építőipari foglalkozások (38 %), gépkezelők és gépkocsivezetők (2 %). Pozitív diszkriminációs hatást azonban csak egy esetben, a mezőgazdasági foglalkozások esetén tapasztaltunk (1, 2 %).

Munkahelyen betöltött pozíció hatása

Ha az összehasonlítás alapjául a fizikai munkásokat vesszük, megállapíthatjuk, hogy a szellemi dolgozókat jelentősebb – a bérres csökkenését eredményező – negatív irányú strukturális hatás éri (-13, 5 %). De azért ebben a csoportban is találunk pozitív – azaz a bérres szélesedését eredményező – diszkriminációs hatást (1, 9 %). Aránylag erő strukturális hatást tapasztalhatunk a menedzsereknél (5, 2 %), ami abból fakad, hogy a felső vezetők között nagyobb számban vannak a férfiak jelen. Ugyanakkor ebben a csoportban közrejátszik egy negatív – a bérkülönbséget enyhítő - diszkriminációs hatás is (-1, 8 %), ami viszont annak tudható be, hogy a vezetők csoportjában a férfiak és nők bére közötti differencia kisebb, mint a férfiak és nők országos átlagbére közötti.

A képzettségi szint hatása

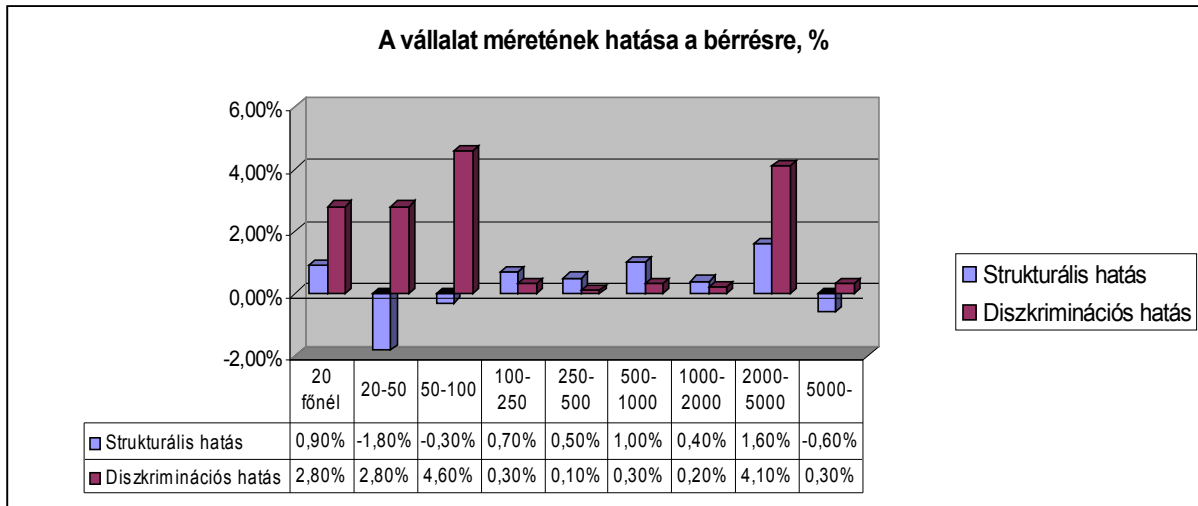


Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

A szakmunkás végzettség jelentősen befolyásolja a bérrest (14, 5 %), ez azonban teljességgel a strukturális hatások következménye. **A felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében viszont – a belga eredményekhez hasonlóan - erőteljes diszkriminációs hatást volt megkülönböztethető (11, 7 %).**

A vállalat méretének hatása

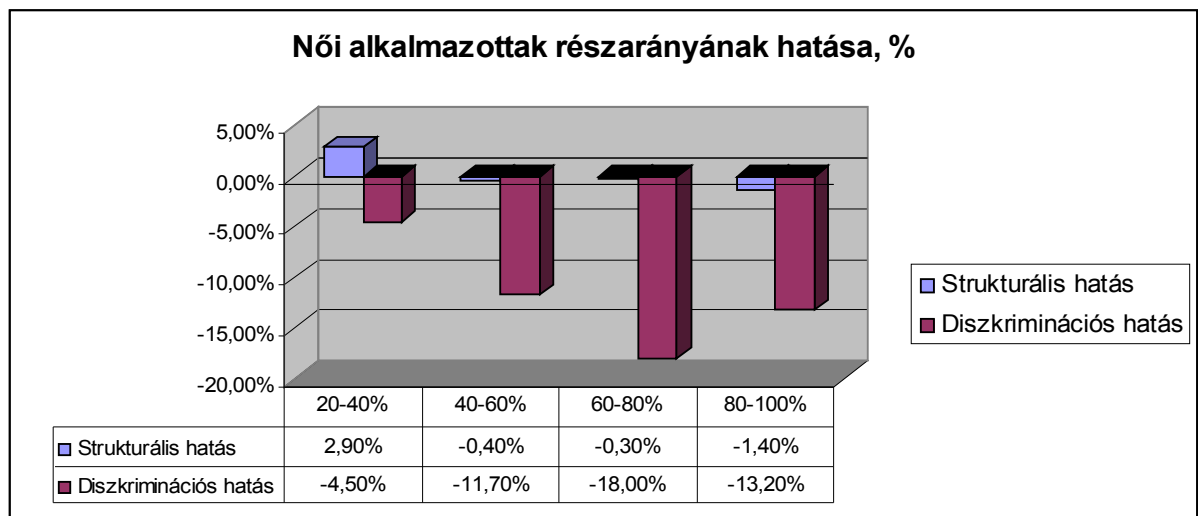
Az 50-100 és a 2 000-5 000 fős vállalatoknál erős, 4 % körüli, diszkriminációs hatás volt megkülönböztethető.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

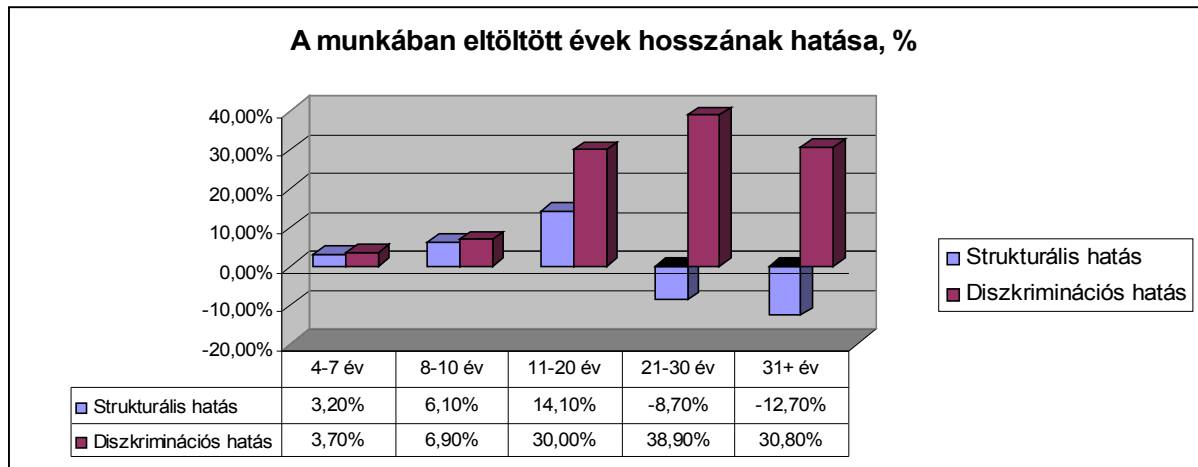
A női alkalmazottak részarányával összefüggő hatások

A nagyarányú női alkalmazottak a vállalatnál jelentősen hozzájárulnak a diszkriminációs hatás és így a bérrés csökkenéséhez. Legnagyobb a negatív diszkriminációs hatás azoknál a vállalatoknál, ahol az alkalmazottak 60-80 %-a nő.



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

A munkában eltöltött évek hosszának hatása



Forrás: BérBarométer adatbázis, 5000-es minta, 2006. október

A munkában eltöltött évek száma növekvő diszkriminációt jelent 21-30 éves munkaviszony eléréséig. A strukturális hatás is gyorsan nő 11-20 éves munkaviszony eléréséig..

Összegzés

A férfiak és nők bére közötti különbség számos hatás következménye. A BérBarométerben szereplő adatok szerint a legfontosabb – strukturális és diszkriminációs – hatások összegezve a következők:

A férfiak és nők bére közötti differenciához hozzájáruló fő strukturális és diszkriminációs hatások a magyar Bérbarométer adatbázis szűrt mintája alapján, 2006. októberi állapot

| Fő strukturális hatások | Fő diszkriminációs hatások |
|--|-----------------------------------|
| Ipari és építőipari foglalkozások | Munkában eltöltött évek: 21-30 év |
| Ágazati hovatartozás: közlekedés, posta, távközlés | Munkában eltöltött évek: 31+ év |
| Ágazati hovatartozás: építőipar | Munkában eltöltött évek: 11-20 év |
| Foglalkozás: gépkészítő, gépkocsivezető | Képzettség: felsőfokú |
| Munkában eltöltött évek: 11-20 év | Képzettség: középfokú |
| Képzettség: szakmunkásképző | Munkában eltöltött évek: 8-10 év |
| Ágazati hovatartozás: ingatlanügylet | Vállalat nagysága: 50-100 fő |
| Ágazati hovatartozás: gépipar | Vállalat nagysága: 2 000-5 000 fő |
| Ágazati hovatartozás: kohászat | Munkában eltöltött évek: 4-7 év |
| Ágazati hovatartozás: közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás | Település típusa: megyeszékhely |

Összegezve, a legjelentősebb strukturális hatások a foglalkozásnak és az ágazati hovatartozásnak tudhatók be. Az országos átlag kiszámításánál a pozitív – azaz a férfiak és a nők bére közötti különbség növeléséhez hozzájáruló - strukturális hatásokat azonban a jelentős negatív strukturális hatások közömbösítik. Ilyen, negatív strukturális hatások tapasztalhatók pl. az egészségügyben és az oktatásban való alkalmazás során.

A legfontosabb diszkriminációs hatások olyan tényezőknek tudhatók be, mint a munkában állás éve, a képzettség és a vállalat mérete. Ezeket ellensúlyozzák némiképp az olyan negatív diszkriminációs hatású tényezők, mint a legalább 40-100 %-ban nők alkalmazása adott cégnél, 50 éven felüli életkor, illetve az olyan foglalkozások, mint az irodaiak, ügyviteliek.

Az ún. dekompozíciós módszert használva a strukturális és diszkriminációs hatásokat szétválasztottuk. A pozitív (azaz a bérrést növelő) és a negatív (azaz a bérrést csökkentő) strukturális hatások összege (-3%). Ez azt jelenti, ha nem lenne diszkriminációs hatás, akkor a férfiak bére – pusztán a strukturális hatások következtében – 3 %-kal lenne kevesebb, mint a nőké. A férfiak és nők bére között kimutatott differencia azonban 16 %, ami – a nők számára összességében kedvező strukturális hatást is semlegesítő - magas diszkriminációs hatásnak tudható be.

Hollandia

1. WageIndicator adatbázis⁶

A WageIndicator honlap speciálisan női kiadását 1999. szeptemberében hozta létre a holland FNV szakszervezeti konföderáció **újságíró-webmenedzsere** (www.fnv.nl), a három legnagyobb holland női magazinhoz kapcsolódó és sokak által látogatott www.vrouwonline.nl menedzsere, valamint az Amszterdami Egyetem munkakutató intézetének, az AIAS-nak a kutatója.

A női weblap létrehozásával az FNV célja az volt, hogy informálják tagjaikat a bérekről, a női honlapé és magazinoké az olvasók tájékoztatásán túlmenően egy webes eszköz kialakítása volt, az egyetem pedig adatokat akart gyűjteni a nők bérééről és munkakörülményeiről. A bérekkel kapcsolatos kérdőív 2000. szeptemberére készült el. Mellékletként leköszölte a három női magazin, több szakszervezeti újság és lap és két honlapon is elérhetővé vált. 2000. szeptembere és 2001. áprilisa között több mint 15 000 kérdőívet töltöttek ki. A WageIndicator honlapot 2001. májusában indították, széleskörű publicitás biztosítva a női kutatások eredményeinek a médiában olyan témákról, mint a nők a vezetésben, a férfiak és nők bére közötti különbség, a részmunkaidős foglalkoztatás, a munka és a családi élet összeegyeztetése. 2002. októberében a Monsterboard, a világ legnagyobb állásközvetítő weblapja, az FNV és az Amszterdami Egyetem megalapították a WageIndicator Alapítványt abból a célból, hogy non-profit szervezetként működtessék a honlapot. 2003. augusztusára a weblapnak már havonta 200 000 látogatója volt és kb. 54 000 kérdőívet töltöttek ki.

A WageIndicator először 50 női foglalkozást, 2003. februárjától pedig 130 női és férfi foglalkozást illetően szolgáltat információt. A WageIndicator honlap család Hollandiában számos honlaptól áll, így:

- The Women's Website (www.vrouwenloonwijzer.nl) – a nők honlapja
- The Men's Wage Indicator (www.mannenloonwijzer.nl) – a férfiak bérindikátor honlapja
- The Youth Wage Indicator (www.jeugdloonwijzer.nl) – a fiatalok bérindikátor honlapja
- The 40plus Wage Indicator (www.40plusloonwijzer.nl) – a 40 éven felüliek bérindikátor honlapja

A web alapú, önkitöltős kérdőívek nagy előnye a közvetlen adatbevitel, elkerülve ezzel az itt elkövethető lehetséges hibákat, az adatok realitásának azonnali ellenőrzése, pl. az órabérek kiszámítása azonnal megtörténik de csak bizonyos reális határok között fogadja el a program, stb.

⁶ Source: Kea Tijdens /Cécile Wetzels AIAS University of Amsterdam, The Netherlands

2. Reprezentativitás

Az internet alapú lekérdezés sikerét Hollandiában az garantálja, hogy az internetet rendszeresen használók aránya az 1998 évi 30 %-ról 2002-re 55 %-ra emelkedett, és a hagyományosan internetet nem használó rétegek számára is könnyebbé vált a világháló, tekintettel a használatot megkönnyítő ikonok bevezetésével.

Csaknem valamennyi adat-típust illetően a munkaerő-felmérés (LFS, Labour Force Survey) és a WageIndicator adatbázis (WIQ) közötti különbség 5%-nál kisebb. A teljes munkaidőben dolgozó, aktív korú nők pedig magasan felülreprezentáltak a WIQ-ben, a részmunkaidős, 45-54 év közötti nők viszont alulreprezentáltak. Meg kell jegyeznünk, hogy a munkaerő-felmérés (LFS) magába foglalja az önfoglalkoztató nők adatait is, miközben a WIQ nem. (Nem ez a helyzet azonban pl. a magyar Bérbarométer adatbázissal, amely az önfoglalkoztatók, mikro-vállalkozók adatait is gyűjti.)

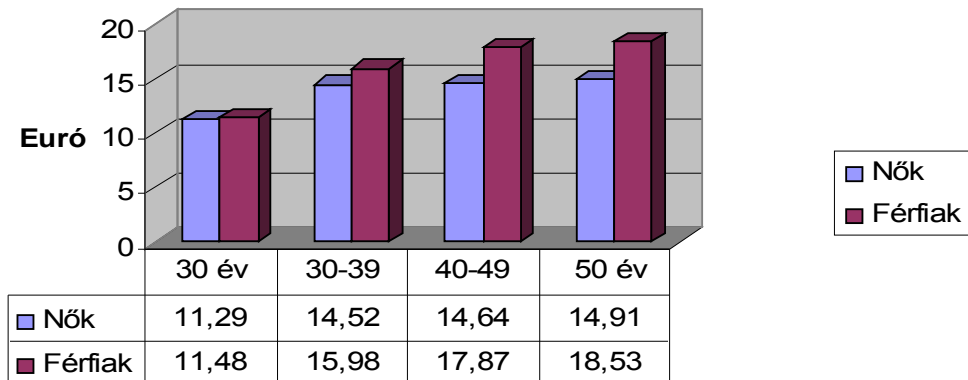
3. Hollandia: két adatforrás a nők béréőről

A WageIndicator adatai szerint (2001) a hetente 29 óránál kevesebbet dolgozó nők átlagos bére magasabb, mint amit a hivatalos holland statisztika kimutat. Minden egyéb esetben a WageIndicator adatbázisa alacsonyabb bért mutat ki, mint a hivatalos statisztika. A legnagyobb különbséget a 35-44 éves és hetente 12-19 órát dolgozó nők esetében találjuk: 20 % a különbség a két forrás értéke között. Megjegyezzük, hogy a Holland Statisztikai Hivatal a vállalatok személyi dossziéiból kapott adatokat dolgozza fel, és nem végez külön lekérdezést az átlagos bérek kiszámítására.

4. A férfiak és nők bére közötti különbség

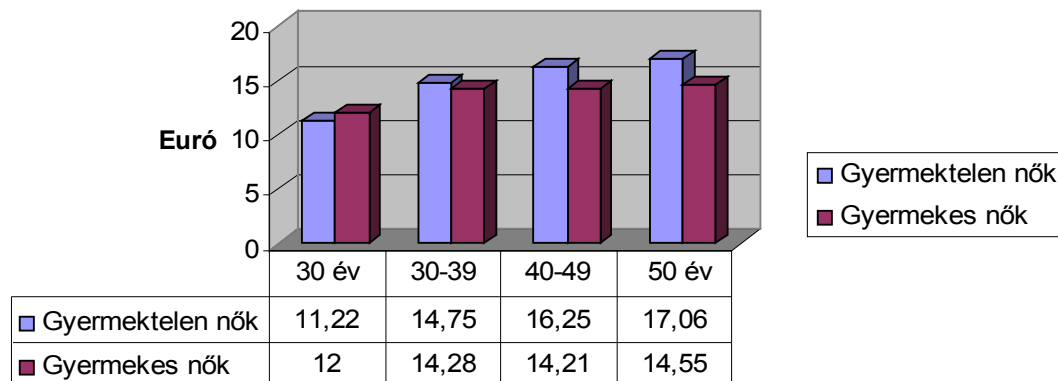
Hollandiában a férfiak átlagos bruttó órabére **15, 03 euró**, a nőké pedig **13, 50 euró volt.** (WageIndicator adatbázis, 2002). Ez azt jelenti, hogy a WageIndicator adatbázis szerint a férfiak és nők nettó havi bére közötti differencia a férfiak nettó havi bérének százalékában 10, 2 %. Ha kiszámítjuk, hogy a férfiak nettó havi bére hány százalékkal magasabb, mint a nőké, azt találjuk, hogy átlagban 11, 3 %-kal magasabb. Mindkét kalkuláció azt mutatja, hogy Hollandiában a férfiak és nők bére közötti rés sokkal alacsonyabb, mint Belgiumban vagy Magyarországon.

Holland WageIndicator adatbázis: bruttó órabér életkor szerint, euró



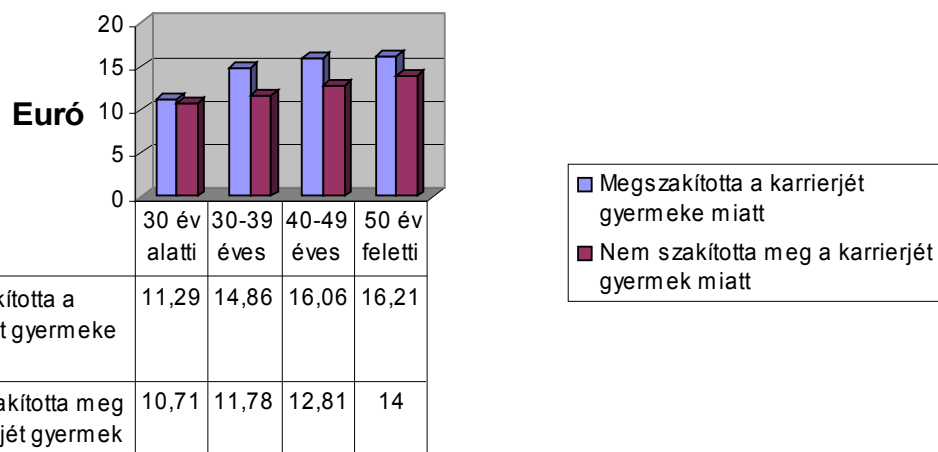
Forrás: WageIndicator Questionnaire (WIQ), nők (27960 fős minta), férfiak (10257 fős minta), 2002.

Holland WageIndicator adatbázis: nők bruttó órabére, euró



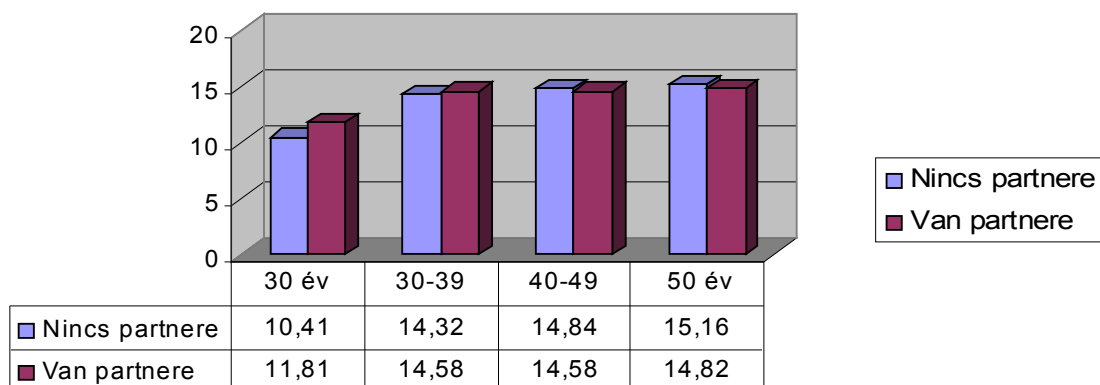
Forrás: WageIndicator Questionnaire (WIQ), csak nők (27960 fős minta), 2002.

Holland WageIndicator: nők bruttó órabére a karrier megszakítása vagy meg nem szakítása szerint, euró



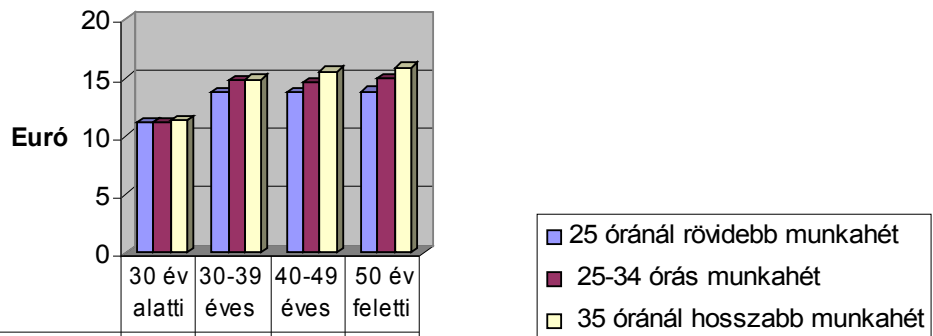
Forrás: WageIndicator Questionnaire (WIQ), csak nők (27960 fős minta), 2002.

Holland WageIndicator adatbázis: nők bruttó órabére aszerint, hogy van vagy nincs partnere, euró



Forrás: WageIndicator Questionnaire (WIQ), csak nők (27960 fős minta), 2002.

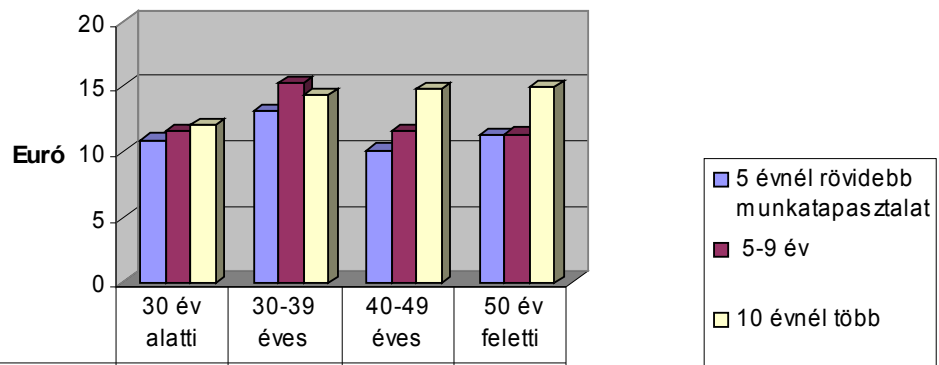
Holland WageIndicator adatbázis: nők bruttó órabér a munkahét hossza szerint, euró



| | | | | |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 25 óránál rövidebb munkahét | 11,2 | 13,76 | 13,77 | 13,87 |
| 25-34 órás munkahét | 11,22 | 14,76 | 14,69 | 15,01 |
| 35 óránál hosszabb | 11,32 | 14,89 | 15,57 | 15,91 |

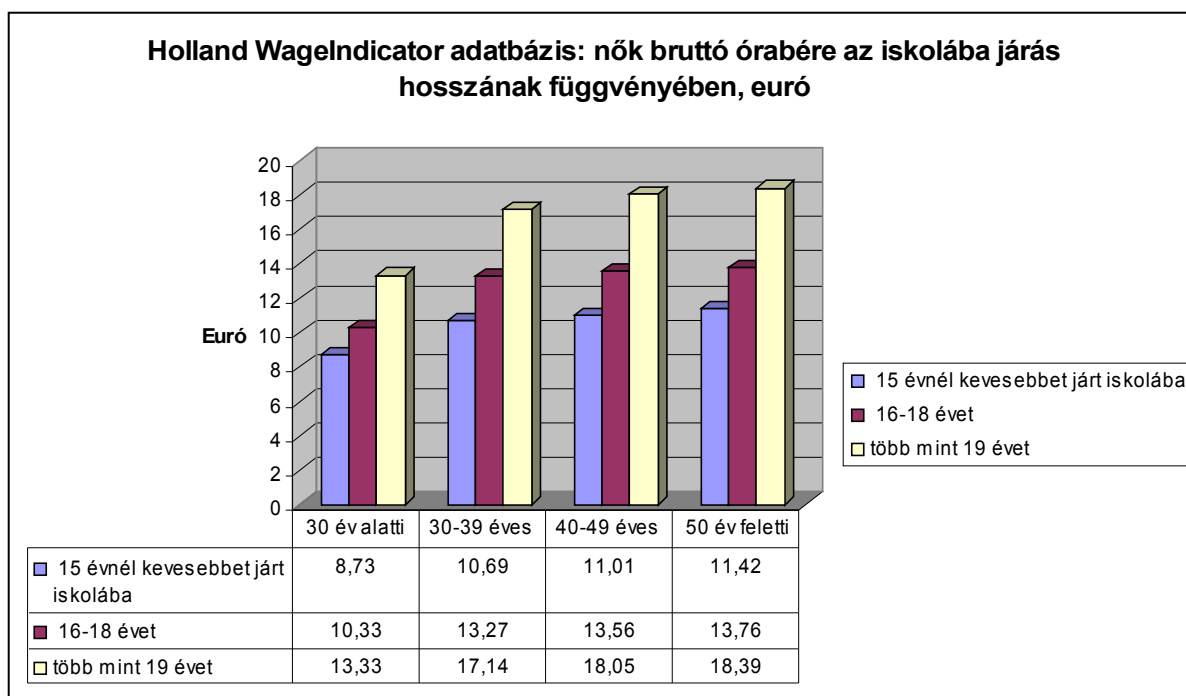
Forrás: WageIndicator Questionnaire (WIQ), csak nők (27960 fős minta), 2002.

Holland WageIndicator adatbázis: nők bruttó órabére a munkatapasztalat hossza szerint, euró



| | | | | |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 5 évnél rövidebb munkatapasztalat | 10,91 | 13,15 | 10,17 | 11,26 |
| 5-9 év | 11,56 | 15,27 | 11,62 | 11,36 |
| 10 évnél több | 12,04 | 14,36 | 14,86 | 15,02 |

Forrás: WageIndicator Questionnaire (WIQ), csak nők (27960 fős minta), 2002.



Forrás: WageIndicator Questionnaire (WIQ), csak nők (27960 fős minta), 2002.

A grafikon alapján megállapíthatjuk a következőket:

- Nagyon kifizetődő, ha a nők nem szakítják meg karrierjüket.
- A ledolgozott órák száma a 30 évesnél idősebbek esetében jelentenek különbséget a béreket illetően.
- A gyermeket nevelő nők bére alacsonyabb, mint a gyermekteleneké, kivéve a 30 évesnél fiatalabb korosztályokat.
- Megéri felsőfokú végzettséggel rendelkezni.
- Minél több év munkatapasztalattal rendelkezik valaki, annál inkább jobb a munkaerőpiaci helyzete a bér tekintetében.

5. Női kumulált életkeresetek: innovatív megközelítés

Alapeset: ha valaki „csak” nő

A WageIndicator adatbázis (2003) alapján a megszakítatlan karrier esetén az átlagos bruttó női órabér 15, 37 euró. Ha a dolgozó nő megszakította pályáját, majd visszatér munkahelyére, 23 %-kal kevesebbet, azaz 11, 87 eurót kap. Ha 20 ledolgozott évet veszünk figyelembe, elvileg – ha más változás nincs – a kumulált veszteség ebben az esetben **134 000 euró lesz!**

A részmunkaidőben dolgozás következménye

Hollandiában a gyermekes anyák gyakran választják a részmunkaidőben történő foglalkoztatást. Hogyan hat ez a nők életkeresetére? A WageIndicator adatbázis szerint az átlagos bruttó férfi órabér 40 órás munkahét esetén 12, 41 euró, az éves kereset 25 812 euró. A női bér 20 órás munkahét esetén (részmunka) 12, 00 euró, azaz 12 480 euró egy évre. 20 évnyi munka után a nők kumulált vesztesége – ha végig heti 20 órában dolgoznak - **266 640 euró.**

Az előléptetés lehetősége nélküli kis cégnél való munkavégzés következménye

| Férfi, nagyvállalatnál | Nő, kis vállalatnál |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kezdő órabér 13, 95 euró • Éves bér 29 016 euró • Előremenetel, van • Teljes munkaidő • Nincs gyereke | <ul style="list-style-type: none"> • Kezdő órabér 10, 19 euró • Éves bér 21 195 euró • Előremenetel, nincs • Teljes munkaidő • Nincs gyereke |

20 év munka után a nő kumulált vesztesége a férfihez képest 156 422 euró.

A kis cégnél vezetői pozícióban való munkavégzés következménye

| Férfi, nagyvállalatnál | Nő, kis vállalatnál |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kezdő órabér 23, 45 euró • Éves bér 48 776 euró • Előremenetel, van • Teljes munkaidő • Nincs gyereke | <ul style="list-style-type: none"> • Kezdő órabér 17, 41euró • Éves bér 36 212 euró • Előremenetel, van • Teljes munkaidő • Nincs gyereke |

20 év munka után a nő kumulált vesztesége a férfihez képest 251 280 euró.

6. WageIndicator adatbázis: alacsony bérek jellemzőek a nők esetében

A WageIndicator⁷ adatbázis adatai szerint hat ország – Hollandia, Belgium, Németország, Finnország, Nagy-Britannia és Lengyelország – alacsony keresetű munkavállalóinak aránya jelentősen különbözik. Lengyelországban a bérből élők nagy hányada, 27 %-a és Hollandiában 23 %-a esik ebbe a kategóriába. Belgium 18%-os értékével és Nagy-Britannia 16 %-ával a közepes kategóriába esik, míg a legalacsonyabb az alacsony bérral rendelkezők aránya Németországban (12 %) és Finnországban (5 %).

Valamennyi vizsgált ország esetében azonban azonos az, hogy a nők kétszer akkora hányada esik az alacsony bérűek kategóriájába, mint a férfiaké. A legrosszabb az arány Hollandiában: az alacsony bérral rendelkező nők 31 %-kal képviseltetik magukat, míg a férfiak csak 16 %-kal, Belgiumban pedig a nők 26 %-os arányával szemben a férfiak 12 %-os arányát tapasztalhatjuk.

Meglepő, hogy az „alacsony bérűek” hányada nő a munkahét hosszával nő. A hat országból ötben az alacsony bérűek aránya azok között a legmagasabb, akik heti 48 órát vagy többet dolgoznak: Hollandiában pl. 32 %-uk alacsony bérű, s ezt az arányt csak a lengyel adat haladja meg.

⁷ Source: Maarten van Klaveren, Kea Tijdens: Low Wages in EU-countries
<http://www.wageindicator.org/main/newsletter/gazette/WageIndicatorGazette14/>