

 equalhungary.hu



Magyarország célba ér



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

**A munkaerőpiac nemi
egyenlőtlenségei**
Állapot- és okkeresés
a BérBarométer 5000-es adatbázisán

Szerzők:

Rigler András
Dr. Vanicsek Mária

Budapest, 2007

**A munkaerőpiac nemi
egyenlőtlenségei**
Állapot- és okkeresés
a BérBarométer 5000-es adatbázisán

Budapest 2007

ISBN 978-963-06-4130-2

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

Tartalom

I. Bevezető	7
II. Módszertani áttekintés	9
2.1. Adathiányok pótlása	9
2.2. A minta szűrése	10
2.3. Regresszióelemzés és dekompozíció	11
III. A minta összetétele	14
IV. Munkahelyi különbségek	17
4.1. Foglalkozási struktúra	17
4.2. Képzettség, továbbképzés	20
4.3. Munkatörténet	22
4.4. Munkaidő, munkakörülmények	25
4.5. Szakszervezeti szervezethez	28
V. Jövedelmi egyenlőtlenségek	31
5.1. A jövedelmi egyenlőtlenségek leíró elemzése	31
5.1.1. <i>Demográfiai különbségek</i>	33
5.1.2. <i>A foglalkozási struktúrával összefüggő különbségek</i>	37
5.1.3. <i>A képzettséggel összefüggő különbségek</i>	44
5.1.4. <i>Munkatörténettel, munkakörülményekkel kapcsolatos különbségek</i>	45
5.2. A jövedelmi egyenlőtlenség komponensei	50
5.2.1. <i>A demográfiai tényezők hatása</i>	52
5.2.2. <i>A foglalkozási struktúra tényezőinek hatása</i>	55
5.2.3. <i>A képzettség hatása</i>	58
5.2.4. <i>A munkakörülmények hatása</i>	58
Összefoglaló	63

I. Bevezető

A tanulmány az EQUAL EQUAL-H005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! E-BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében” enevezésű projekt keretében készült kutatás eredményeit mutatja be. 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 működő WageIndicator hálózathoz. A WageIndicator hálózat házigazdája a Hollandiában működő Loonwijzer alapítvány. A hálózat célja összehasonlítható adatbázis létrehozása a bérek, munkakörülmények, a munkaszervezet és a munka szerződéses viszonyaival kapcsolatban. Ennek megvalósítására mindegyik országban azonos kérdések alapján on-line kérdőívet működtetnek és gondozzák a létrejött adatbázist.

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

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

A hálózat alapvetően az on-line adatgyűjtésre épít. A kutatás magyarországi megvalósítása során – a hazai alacsony internet-penetráció torzító hatásának kiküszöbölése, valamint az adatgyűjtés folyamatának felgyorsítása céljából – az on-line kérdőív mellett tízezer kérdőív off-line (kérdezőbiztosokkal történő) lekérdezését állítottuk a programba. Jelen tanulmány az off-line kérdőív első hullámának 5000 fős reprezentatív mintájának elemzése.

II. Módszertani áttekintés

2.1. Adathiányok pótlása

A kutatási gyakorlatban ismert jelenség, hogy a válaszadók egy része nem ad választ a jövedelemre vonatkozó kérdésre. Több olyan eljárás is létezik, amellyel a hiányzó adatok „pótolhatók”, vagyis valamilyen becsült értékkel behelyettesíthetők. A legegyszerűbb eset az átlag-behelyettesítés, aminek a esete, hogy nem az egyszerű átlaggal, hanem valamilyen részátlaggal helyettesítjük az adathiányokat. Ilyen részátlagok lehetnek a jövedelemre hatással bíró kategoriális változók által meghatározott alminták átlagai, vagyis például a korcsoport, foglalkozási kategória, iskolai végzettség, településtípus és hasonló változók által meghatározott cellákban számítjuk ki az átlagos jövedelmet azon válaszadók válasza alapján, akik kitöltötték a jövedelemre vonatkozó kérdést, és ezt az átlagot helyettesítjük be a többi változó szerint azonos cellába eső, de a jövedelemre nem válaszoló kérdezettek esetében.

Egy kicsivel bonyolultabb megoldás, ha megkeressük azokat a változókat, amelyek szignifikáns hatást gyakorolnak a jövedelemre, és ezeket a változókat magyarázó változóként használva egy regressziós modellbe építjük be, amelyben a függő változó a jövedelem. Ekkor a regressziós egyenlet együtthatóit azokra a válaszadókra is alkalmazni tudjuk, akik nem adtak választ a jövedelmük nagyságára vonatkozóan, és az így becsült értéket helyettesíthetjük be a hiányzó adat helyére.

Ezek az eljárások legitimek lehetnek minden olyan esetben, amikor az adathiányoktól ily módon megtisztított jövedelem hatását akarjuk vizsgálni valamilyen további, az elemzés eddigi részébe nem bevont változóra. Például ha azt vizsgáljuk egy attitűd-elemekből álló skálával, hogyan ítélik meg a gazdaság teljesítményét, milyen várakozásai vannak a gazdaság fejlődésének várható alakulásával szemben stb., akkor jogosnak tűnik a feltételezés, hogy a jövedelem nagysága befolyásolhatja az attitűdkérdésekre adott válaszokat. Demográfiai vizsgálatoknál, például a gyermekvállalási hajlandóság vizsgálatokor, szintén feltételezhetjük, hogy a jövedelem befolyással van a vizsgált kérdésre, de számos további kutatási téma lehetséges, ahol a jövedelmet, mint magyarázó változót kívánjuk felhasználni valamely függő-változóra gyakorolt hatása tekintetében.

A fenti esetekben jogos igény, hogy amennyiben viszonylag jó becslést adhatunk a jövedelemre, akkor ne zárjuk ki az elemzésből azokat, akik nem válaszoltak, hanem helyettesítsük az adathiányokat a becsléssel. Jelen vizsgálatban azonban a kutatás fókuszában maga a jövedelem, illetve a jövedelemnek a nemek közötti egyenlőtlenségei állnak, és azt vizsgáljuk, hogy a különféle változók milyen hatást gyakorolnak erre a különbségre. A 5.1. fejezetben a férfiak és a nők jövedelme közti különbséget vizsgáljuk különböző (iskolai végzettség, foglalkozás, cégméret, ágazat stb.) csoportokon belül, a 5.2. fejezetben pedig egy olyan regressziós modellt állítunk fel, amelyben a jövedelem lesz a függő változó. Amennyiben a hiányos kérdőívekben a jövedelmet a fenti módszerekkel helyettesítenénk, úgy a becsült jövedelem éppen azoknak a változóknak lenne valamilyen függvénye (cellaátlagok vagy regressziós együtthatók formájában), amelyeknek azután a jövedelemre gyakorolt hatását vizsgáljuk. Ez az eljárás nyilvánvaló

an torzítaná az eredményeinket. Ebből következően **az adathiányok pótlása jelen esetben nem lehetséges, így az elemzés további részéből kizárjuk azokat, akik nem válaszoltak a jövedelemre vonatkozó kérdésre.**

2.2. A minta szűrése

Tanulmányunk 5.2. fejezetében **a jövedelmi egyenlőtlenségek vizsgálatában az Oaxaca-Blinder dekompozíció néven ismert eljárást alkalmazzuk.** Ezt a módszert számos tanulmányban használják a nemek közötti egyenlőtlenségek összetevőinek elemzésében. Annak érdekében, hogy az eredményeink összehasonlíthatóak legyenek más tanulmányok eredményeivel, célszerű alkalmazkodnunk bizonyos megszorításokhoz, amelyeket e tanulmányok többségében tesznek. E **megszorítások** a következők:

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

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

A teljes mintát így összesen négy szűrési szempont alapján szűkítjük le: legyen kitöltve a jövedelemre vonatkozó kérdés; alkalmazotti jogviszonyban dolgozók; 25-55 év közöttiek; valamint teljes munkaidőben dolgozók.

A négy szűrési szempont alkalmazása következtében az 5000 elemű szűretlen minta 3031 elemre szűkül le.

A minta összetételét bemutató 3. fejezetben a szűrt és a teljes mintára egyaránt közöljük az adatokat. A férfiak és a nők közti különbségeket a strukturális jellemzők szempontjából vizsgáló 4. fejezetben elemzésünk általában a teljes minta adataira támaszkodik, ahol azonban szükséges, külön közöljük a szűkített minta adatait is. A jövedelmi egyenlőtlenségeket leíró részben (5.1. fejezet) az adatokat a teljes és a szűkített mintára is közöljük, azonban részletesen csak a szűkített mintára vonatkozó eredményeket elemezzük. A regressziós elemzéssel és a jövedelmi egyenlőtlenségek Oaxaca-Blinder dekompozíciójával foglalkozó 5.2. fejezetben csak az elemzés céljára minden szempontból megfelelő 3 031 válaszadó adatait használjuk.

2.3. Regresszióelemzés és dekompozíció

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

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

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

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

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

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

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

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

ahol Y a jövedelem, mint a regresszió függő-változója, X a vizsgált magyarázó-változók vektora, β pedig az egyes magyarázó változókhoz tartozó regressziós együtthatók vektora. Látható, hogy a férfiak átlagos jövedelmét a lehetséges magyarázó-változók férfiakra számított átlagának és a hozzájuk tartozó együtthatók szintén a férfiakra számított értékének a szorzataként határozzuk meg, és ezzel analóg a nők átlagos jövedelmének felírása is. Ezekből az összetevőkből – valamint abból a feltételezésből, hogy a férfiak jövedelme diszkriminációmentes, a nők pedig hozzájuk képest diszkriminált – **kiszámíthatunk egy elméleti értéket, amely a nők elméleti átlagos jövedelmét mutatná abban az esetben, ha nem lennének diszkriminált helyzetben.** Ehhez a magyarázó-változók nőkre

számított átlagát a férfiakra számított regressziós együtthatókkal kell megsoroznunk:

$$\overline{\ln(Y^N)'} = \overline{X^N} \beta^F.$$

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

$$\overline{\ln(Y^F)} - \overline{\ln(Y^N)'}.$$

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

$$\overline{\ln(Y^N)'} - \overline{\ln(Y^N)}.$$

A jövedelmi különbségek teljes felbontását tehát a következő egyenlet adja:

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

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

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

Az összeg bal oldalán szereplő rész tehát a strukturális rész, amely a férfiak és a nők strukturális jellemzői közti különbség és a férfiak – hipotetikusán diszkriminációmentes – együtthatóinak a szorzataként áll elő. Ezt a részt – tekintve, hogy a férfiak és a nők jellemzői közötti különbségből adódik – szokás a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenség „megmagyarázott” részének is tekinteni. (Persze más kérdés, hogy a strukturális jellemzőkben mutatkozó különbség valóban csak abból adódik-e, hogy a férfiak és a nők egyszerűen mások, vagy pedig itt is megjelenik-e valamiféle diszkrimináció, például az eltérő iskolázottság adódhat-e az eltérő iskoláztatási esélyekből. Ezt a kérdést jelen tanulmányban nem vizsgáljuk, hanem a strukturális jellemzők különbségeit adottnak tekintjük.) Az összeg második tagja pedig azt mutatja meg, hogy a nők – adott strukturális jellemzők mellett – mennyivel keresnek kevesebbet, mint amennyit a férfiak keresnének ugyanilyen strukturális jellemzőkkel; ezt a mennyiséget a nők strukturális jellemzőinek átlaga és a férfiak és a nők regressziós együtthatói közti különbség szorzataként kapjuk meg.

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

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

III. A minta összetétele

A mintában 55 százalék a nők, 45 százalék a férfiak aránya. A nemek arányát tekintve a szűrt minta összetétele gyakorlatilag megegyezik a teljes mintáéval.

1. táblázat: Nemek szerinti összetétel

	Szűrt minta	Teljes minta
nő	55,1	55,2
férfi	44,9	44,8
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Az iskolai végzettség tekintetében (2. táblázat) a férfiak aránya egyetlen csoportban, a szakmunkásképzőt végzeteknél haladja meg a nőké, arányuk itt közel kétszer nagyobb (32 százalék a nők 17 százalékos arányával szemben a teljes mintán). Felsőfokú végzettséggel a teljes mintát tekintve nagyjából egyforma arányban rendelkeznek, míg érettségit a nők 46 százaléka, a férfiaknak csak 37 százaléka szerzett. A szűrt mintában a felsőfokú végzettségűek aránya a nők esetében 5 százalékponttal magasabb a férfiakénál.

2. táblázat: Iskolai végzettség

	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Összesen	nő	férfi	Összesen
Legfeljebb 8 általános	9,6	7,5	8,7	11,3	7,7	9,7
Szakmunkásképző	18,3	34,0	25,4	16,9	32,0	23,7
Érettségi	46,6	38,0	42,8	46,4	36,9	42,2
Főiskola, egyetem	25,4	20,5	23,2	25,4	23,3	24,5
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A lakóhely településtípusa szerinti összetétel kismértékű eltérést mutat a teljes és a szűrt minta között (3. táblázat). Mind a férfiak, mind a nők esetében valamivel alacsonyabb a budapestiek aránya a szűrt mintán, míg a megyeszékhelyeken, egyéb városokban illetve a községekben élők aránya egy-két százalékponttal magasabb. A férfiak és a nők arányai között sem a szűrt, sem a teljes mintán nincs számottevő eltérés.

3. táblázat: A lakóhely településtípusa

	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Összesen	nő	férfi	Összesen
Budapest	18,5	20,6	19,4	22,4	24,8	23,5
Megyeszékhely	32,9	30,5	31,8	31,4	29,7	30,6
Egyéb város	30,5	29,4	30,0	29,0	27,4	28,3
Község	18,1	19,6	18,8	17,1	18,2	17,6
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A területi összetételt tekintve a mintában egy megye, Nógrád kivételével, minden megye jelen van a teljes minta esetében az ország felnőtt lakossága, illetve a szűkített minta esetében a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalók. A férfiak és a nők között egy-két százalékpontos eltérések adódnak a megyék szerinti összetétel arányaiban (4. táblázat), ami Csongrád megye esetében azt jelenti, hogy a szűkített mintában a nők aránya kétszer nagyobb, mint a férfiaké, míg Tolna megyében a férfiak aránya közel kétszerese a nőkének. Ettől eltekintve nincsenek jelentős különbségek a férfiak és a nők között.

4. táblázat: Megyék szerinti összetétel

	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Összesen	nő	férfi	Összesen
Budapest	18,5	20,6	19,4	22,4	24,8	23,5
Baranya	4,0	2,8	3,5	3,5	3,3	3,4
Bács-Kiskun	4,2	3,3	3,8	4,5	4,2	4,3
Békés	3,5	3,8	3,6	3,3	3,5	3,4
Borsod-Abaúj-Zemplén	12,6	10,5	11,7	10,6	9,3	10,0
Csongrád	4,5	2,1	3,4	3,9	2,4	3,2
Fejér	2,7	2,8	2,8	3,7	3,0	3,4
Győr-Moson-Sopron	4,2	4,0	4,1	3,8	3,5	3,6
Hajdú-Bihar	5,0	4,9	5,0	4,6	5,0	4,8
Heves	1,2	0,9	1,1	1,3	0,9	1,1
Komárom-Esztergom	5,8	5,1	5,5	5,5	5,0	5,3
Pest	4,3	4,7	4,5	4,1	5,5	4,7
Somogy	2,6	2,2	2,5	2,7	1,7	2,3
Szabolcs-Szatmár-Bereg	4,2	4,4	4,3	3,9	3,8	3,8
Jász-Nagykun-Szolnok	2,7	3,4	3,0	2,6	2,8	2,7
Tolna	3,3	6,0	4,5	4,0	5,6	4,7
Vas	7,2	7,5	7,3	5,6	5,8	5,7
Veszprém	3,3	2,4	2,9	5,1	4,0	4,6
Zala	6,3	8,4	7,2	4,9	5,9	5,3
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A szűrt mintából két korcsoport, a 24 éves és fiatalabbak, valamint az 56 éves és idősebbek csoportja hiányzik, mivel az életkor szerepelt a szűrési kritériumok közt. Emiatt értelemszerűen a többi korcsoport arányai is eltérnek a szűrt és a teljes minta között (5. táblázat). Mind a szűrt, mind pedig a teljes mintára igaz azonban, hogy **a 40-44 évesek korcsoportjában nagyjából azonos a férfiak és a nők aránya, míg az ennél idősebb korcsoportokban a nők, a fiatalabb korcsoportokban pedig a férfiak aránya magasabb.**

5. táblázat: *Életkor*

	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Összesen	nő	férfi	Összesen
-24 éves				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	16,0	14,2	11,8	13,1
50-55 éves	23,5	17,4	20,8	20,5	15,0	18,0
56+ éves				10,0	10,2	10,1
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A szűkített mintán belül a nők 79 százalékának, a férfiak 70 százalékának van gyermeke; ezek az arányok csak egy kevéssel magasabbak, mint a teljes mintán. A gyermekesek férfiakon és nőknél belüli aránya közti különbség nagyjából azonos a teljes és a szűrt mintában.

6. táblázat: *Van-e gyermeke*

	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Összesen	nő	férfi	Összesen
Nincs	20,8	30,2	25,1	24,1	31,3	27,3
Van	79,2	69,8	74,9	75,9	68,7	72,7
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

IV. Munkahelyi különbségek

A jövedelemnek a férfiak és a nők közötti egyenlőtlenségei, mint azt az 5. fejezetben részletesen látni fogjuk, nem teljes mértékben vezethetők vissza a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetésre, hanem bizonyos értelemben részben olyan strukturális okok következményei is, amelyek pusztán abból adódnak, hogy a férfiak és a nők különböznek egymástól olyan jellemzők mentén, amelyek befolyásolják a jövedelmet. Ilyen jellemzők lehetnek egyéni jellemzők is, mint például az iskolai végzettség, a gyermekek száma; lehetnek az egyéni karriertörténettel kapcsolatos jellemzők: a munkában töltött évek száma, munkanélkülivé válások száma; lehetnek strukturális jellemzők, mint például a munkahely tevékenységi köre (gazdasági ágazata), köz- vagy a versenyszférabeli elhelyezkedése; lehetnek az egyén foglalkozásának a jellemzői: foglalkozási kategória, beosztás; és lehetnek a munkakörülményekkel kapcsolatos jellemzők, mint például a cégméret, a női dolgozók aránya, a kollektív szerződés vagy a szakszervezeti tagság. Amennyiben eltérő a férfiak és a nők eloszlása ezen jellemzők mentén, úgy az átlagos férfi és női jövedelem akkor is különbözni fog egymástól, ha egyébként semmiféle diszkriminációs hatás nem lép fel.

Az alábbiakban sorra vesszük ezen jellemzők közül azokat, amelyekről azt feltételezzük, hogy szignifikáns mértékben befolyásolhatják az egyén jövedelmét, és megvizsgáljuk, az egyes jellemzők mentén milyen mértékben térnek el egymástól a nők és a férfiak.

4.1. Foglalkozási struktúra

Jelentős különbség tapasztalható a férfiak és a nők között abban a tekintetben, hogy munkahelyük melyik gazdasági szférában helyezkedik el (7. táblázat). Míg a férfiaknak több mint háromnegyede dolgozik a versenyszférában, és csupán 20 százalékuk a közszférában, addig a nőknek jóval kisebb hányada, 60 százaléka dolgozik a versenyszférában, a közszférában dolgozó nők aránya pedig több mint másfélszer nagyobb (35 százalék) az itt dolgozó férfiak arányánál.

7. táblázat: Gazdasági szféra

	nő	férfi	Összesen
versenyszférában	60,1	76,6	67,5
közszférában	34,8	20,4	28,3
non profit szektorban	5,1	3,0	4,2
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

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 arányát tekintve a legjelentősebb különbséget a **szellemi, adminisztratív munkakörben dolgozóknál találjuk (8. táblázat): az ilyen munkakörben dolgozó nők aránya több mint kétszerese a férfiak arányának (48 százalék a férfiak 22 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 maradékv alapon is) nagyobb arányban találunk férfiakat, mint nőket.

8. táblázat: Munkahelyi státusz

	nő	férfi	Összesen
fizikai munkás	36,9	54,1	44,6
szellemi, adminisztratív	47,5	21,8	36,0
vezető	8,2	14,9	11,2
egyéb	7,5	9,2	8,3
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A gazdasági szféra és a munkahelyi státusz együttes megoszlásának vizsgálata ad magyarázatot arra a fenti megállapításra, miszerint nőknek a férfiakénál nagyobb hányada dolgozik a közszférában (9. táblázat). A közszférában tevékenykedőkön belül ugyanis jóval nagyobb a szellemi, adminisztratív munkakörökben foglalkoztatottak aránya, mint a versenyszférában (a nőknél 59 százalék a 40 százalékkal szemben, a férfiaknál 39 százalék a 17 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 adódik, hogy a közszférában dolgozók arányának magasabbnak kell lennie a nők, mint a férfiak esetében.

9. táblázat: Gazdasági szféra és munkahelyi státusz

neme	státusza munkahelyén	Gazdasági szféra			Összesen
		Versenyszféra	Közszféra	Egyéb	
nő	fizikai munkás	46,1	23,2	26,1	37,1
	szellemi, adminisztratív	40,0	59,0	52,2	47,3
	vezető	8,4	7,4	12,7	8,2
	egyéb	5,5	10,4	9,0	7,4
	<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
férfi	fizikai munkás	61,1	32,7	31,8	54,4
	szellemi, adminisztratív	16,6	39,2	30,3	21,7
	vezető	15,2	11,8	24,2	14,8
	egyéb	7,0	16,3	13,6	9,1
	<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A foglalkozási struktúrát a gazdasági ágak szempontjából vizsgálva 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 (10. táblázat).

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. Közel kétszeres még a nők és a férfiak arányának hányadosa két könnyűipari

ágazatban, a **bőrtermék, lábbeli gyártása, valamint a textília, textiláru gyártása esetében.**

A nők aránya csak valamivel magasabb, de a különbség nem túl jelentős a gumi-, műanyag termék gyártása, a kereskedelem, járműjavítás, valamint a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatokban. Ezzel szemben 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 leginkább „férfias” ágazatnak a járműgyártás tekinthető, itt a férfiaknak csaknem **tízszer nagyobb** hányada dolgozik, mint a nőknek. **Szintén hagyományosan jelentős a férfiak túlsúlya az építőipar, a bányászat és a fafeldolgozás** ágazatokban, ahol a nőkéhez képest hétszer (építőipar), illetve négyszer (bányászat, fafeldolgozás) magasabb a férfiak aránya, valamint a **gép, berendezés gyártása** ágazatban, ahol több mint háromszor nagyobb arányban dolgoznak férfiak. A máshová nem sorolt feldolgozóipar, valamint a mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás ágazatokban a férfiak aránya valamivel több, mint kétszerese a nők arányának. Megemlíthető még a szállítás, raktározás, posta, távközlés és a fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása ágazat, ahol a férfiak aránya nem egészen kétszerese a nőkének.

10. táblázat: *Gazdasági ág (TEÁOR)*

	nő	férfi	Összesen
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	1,1	2,5	1,7
Bányászat	0,3	1,3	0,7
Élelmiszer, ital, dohány gyártása	3,4	4,2	3,8
Textília, textiláru gyártása	3,7	1,9	2,9
Bőrtermék, lábbeli gyártása	2,0	1,0	1,6
Fafeldolgozás	0,2	0,9	0,5
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	2,7	3,3	3,0
Vegyi anyag, termék gyártása	1,0	1,1	1,1
Gumi-, műanyag termék gyártása	0,8	0,6	0,7
Egyéb nemfém ásványi termék gyártása	2,5	1,2	1,9
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása	3,2	5,1	4,1
Gép, berendezés gyártása	0,7	2,4	1,5
Villamos gép, műszer gyártása	7,6	8,5	8,0
Járműgyártás	0,2	1,7	0,9
Máshová nem sorolt feldolgozóipar	0,4	1,0	0,6
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	2,2	2,9	2,5
Építőipar	1,0	7,0	3,7
Kereskedelem, járműjavítás	12,5	9,9	11,3
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	2,9	2,7	2,8
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	6,6	11,0	8,6
Pénzügyi tevékenység	3,0	1,1	2,1
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	6,5	7,7	7,1
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	5,2	6,7	5,9
Oktatás	11,6	4,5	8,4
Egészségügyi, szociális ellátás	11,4	2,6	7,5
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	5,9	6,1	6,0
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A foglalkozási csoportok közül négyben magasabb a nők aránya, mint a férfiaké (11. táblázat), ezek közül is kiemelkedik az irodai és ügyviteli (ügyfél-forgalmi) 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 (17 illetve 13 százalék).

A férfiak aránya a legnagyobb, csaknem háromszoros mértékben a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások és a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők 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 vezetők, gazdasági vezetők csoportjában is viszonylag magas, nem egészen kétszeres a férfiak és a nők arányának hányadosa.

11. táblázat: Foglalkozási csoportok (FEOR)

	nő	férfi	Összesen
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdaság	4,2	7,2	5,5
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás	17,3	13,1	15,4
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozás	23,0	12,0	18,1
Irodai és ügyviteli (ügyfél-forgalmi) jellegű foglalkozások	13,4	2,0	8,3
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	15,5	15,9	15,7
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	0,6	1,6	1,1
Ipari és építőipari foglalkozások	12,2	27,8	19,2
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	5,5	14,9	9,7
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	8,3	5,4	7,0
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

4.2. Képzettség, továbbképzés

Mint azt a 2. táblázatban 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 (8. táblázat), hogy a nők körében alacsonyabb, csaknem fele a vezető beosztásúak aránya, mint a férfiak esetében. Az iskolai végzettség és a beosztás együttes megoszlását vizsgálva (12. táblázat) a különbség még szembeötlőbb:

míg a felsőfokú végzettséggel rendelkező férfiaknak több, mint egyharmada kerül vezető beosztásba, addig a nők körében ez az arány csak 18 százalék. **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 közel 50 százalék a fizikai munkát végzők aránya.**

12. táblázat: Iskolai végzettség és munkahelyi státusz

neme	státusza munkahelyén	Max. 8 ált.	Iskolai végzettség			Összesen
			Szakmun kasképző	Érettségi	Főiskola, egyetem	
nő	fizikai munkás	91,9	85,7	24,6	1,9	36,9
	szellemi, adminisztratív	4,2	5,7	59,2	73,4	47,5
	vezető	0,7	2,6	6,5	18,3	8,2
	egyéb	3,3	5,9	9,6	6,4	7,5
	<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
férfi	fizikai munkás	93,5	87,6	48,7	3,7	54,1
	szellemi, adminisztratív	1,8	1,7	21,9	55,8	21,8
	vezető	1,2	3,7	14,8	34,8	14,9
	egyéb	3,6	7,0	14,7	5,6	9,2
	<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A kutatás adatfelvételének időpontjában a kérdezettek valamivel több, mint ötöde vett részt valamilyen továbbképzésen. A továbbképzésen való részvétel a nők esetében erősebb, a férfiaknál gyengébb összefüggést mutat az iskolai végzettséggel (13. táblázat): minél magasabb a megszerzett iskolai végzettség, annál magasabb a továbbképzésre járók aránya is. A nők esetében a felsőfokú végzettséggel rendelkezők 33 százaléka vesz részt valamilyen oktatáson, a férfiak esetében ez az arány 36 százalék.

13. táblázat: Iskolai végzettség és továbbképzés

neme	jelenleg oktatásban részt vesz-e	Max. 8 ált.	Iskolai végzettség			Összesen
			Szakmunkás képző	Érettségi	Főiskola, egyetem	
nő	igen	6,5	12,9	26,9	32,9	23,8
	nem	93,5	87,1	73,1	67,1	76,2
	<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
férfi	igen	7,1	10,5	27,8	25,9	20,2
	nem	92,9	89,5	72,2	74,1	79,8
	<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Az iskolai végzettségen felüli képesítések megszerzése szintén pozitív összefüggést mutat magával az iskolai végzettséggel. A férfiak összességében a nőknél valamivel magasabb arányban szereztek képesítést; a különbség főként a szakmunkásképzőt végzeteknél jelentős: az ilyen végzettséggel rendelkező nőknek csak valamivel több, mint a negyede, a férfiaknak pedig csaknem a fele szerzett iskolán felüli képesítést. A magasabb iskolai végzettségű csoportoknál a nemek közti különbség nem ilyen jelentős: a felsőfokú végzettségűeken belül a nőknél 65, a férfiaknál pedig 69 százalék a képesítést szerzettek aránya.

14. táblázat: Szerzett-e más képesítést

neme	más képesítést szerzett	Max. 8 ált.	Iskolai végzettség			Összesen
			Szakmunkásképző	Érettségi	Főiskola, egyetem	
nő	igen	14,0	26,9	64,2	64,5	52,3
	nem	86,0	73,1	35,8	35,5	47,7
	Összesen	100	100	100	100	100
férfi	igen	24,3	45,8	62,3	69,2	55,7
	nem	75,7	54,2	37,7	30,8	44,3
	Összesen	100	100	100	100	100

4.3. Munkatörténet

A munkába állás óta eltelt évek számát nem tekinthetjük teljes mértékben a munkatapasztalat, a munkában töltött évek száma szinonimájának, hiszen ez utóbbi nem foglalja magában a munkanélküliként eltöltött időszakot. A nők esetében emellett a gyesen töltött idő is kiesik a munkában töltött időből, míg az első munkába állás óta eltelt évek száma mind a munkanélküliként, mind a gyesen töltött időt magukba foglalják. Adataink azonban nem teszik lehetővé, hogy ezeket az időszakokat levonva megkapjuk a ténylegesen munkában töltött évek számát, így azt kénytelenek vagyunk közelítő megoldásként a munkakezdés óta eltelt évekkel helyettesíteni.

Az életkorral összefüggésben a munkatapasztalat, a munkában töltött évek száma szempontjából is átlagosan fiatalabbnak mondhatók a férfiak, mint a női munkavállalók. Míg a nők több, mint fele 21 éve, vagy régebben állt munkába, a férfiak többsége legfeljebb 20 éve dolgozik. **A pályakezdők (0-3 éve dolgozók) aránya nagyjából azonos a férfiaknál és a nőknél, ezután egészen a 11-20 éve dolgozók csoportjáig a férfiak szerepelnek magasabb arányban. A 21-30 éve dolgozóknál a nők aránya már 4 százalékponttal, a legalább 31 éve dolgozóknál pedig már 6 százalékponttal meghaladja a férfiakét.**

15. táblázat: Az első munkába állás óta eltelt évek száma

	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Összesen	nő	férfi	Összesen
0-3 év	3,9	2,9	3,5	7,3	6,1	6,8
4-7 év	6,4	8,1	7,1	7,6	8,8	8,1
8-10 év	7,2	10,1	8,5	6,6	8,6	7,5
11-20 év	26,5	33,1	29,5	21, 2	27,7	24,1
21-30 év	31,5	27,5	29,7	26, 0	23,5	24,9
31+ év	24,5	18,4	21,7	31, 3	25,2	28,6
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Az egyéni kariertörténet szempontjából fontos munkahelyváltások száma szerint a férfiak és a nők nem különböznek egymástól jelentős mértékben, ám a férfiakra, az adatok alapján, valamivel jellemzőbb a többszöri munkahelyváltás (16. táblázat). **A férfiak 16, a nők 19 százaléka még egyszer sem változtatott munkahelyet,** 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 18 százaléka változtatott munkahelyet, a nőknél ez az arány csak 13 százalék.

16. táblázat: Munkahelyváltások száma

	nő	férfi	Összesen
0	18,8	16,0	17,6
1	17,1	15,8	16,5
2	20,6	18,8	19,8
3	18,8	20,1	19,4
4	11,7	11,4	11,6
5 vagy több	13,0	17,9	15,2
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A munkahelyváltások jelentős része ugyanakkor nem „önkéntes”, hanem a munkanélkülivé válás utáni új munkahelyből adódik. Azok körében, akik még sosem voltak munkanélküliek, az össznépeséghez képest jóval magasabb azok aránya, akik még nem változtattak munkahelyet (17. táblázat): a nőknél 30, a férfiaknál 26 százalék. A gyakori munkahely-változtatás egyértelműen sokkal kevésbé jellemző azokra, akik még nem voltak munkanélküliek, mint azokra, akiknél a munkanélküliség kikényszeríti a munkahelyváltást: azoknak a nőknek, akik nem voltak még munkanélküliek, csupán 8 százaléka változtatott munkahelyet öt vagy annál több alkalommal; ez az arány a férfiaknál is csak 10 százalék. Ezzel szemben azoknak, **akik kétszer vagy többször voltak már munkanélküliek, a nőknél 38, a férfiaknál 45 százaléka váltott már munkahelyet ötször vagy annál is többször.**

17. táblázat: Munkanélküliség és a munkahelyváltások száma

neme	Hányszor	Hányszor volt munkanélküli			
	változtatott munkahelyet	0	1	2 vagy több	Összesen
nő	0	30,5	4,2		18,8
	1	19,1	13,5	6,0	17,1
	2	19,1	24,3	12,9	20,6
	3	16,0	23,0	22,3	18,8
	4	7,7	17,2	21,0	11,7
	5 vagy több	7,7	17,8	37,8	13,0
	<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
férfi	0	26,2	5,7	1,0	16,0
	1	17,7	15,4	3,9	15,8
	2	19,1	20,4	10,8	18,8
	3	18,9	23,0	19,3	20,1
	4	8,2	13,4	19,6	11,4
	5 vagy több	9,9	22,1	45,4	17,9
	<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A férfiak relatíve nagyobb hajlandóságát a gyakori munkahely-változtatásra részben az is magyarázza, hogy a munkanélküliség nagyobb arányban sújtja őket, mint a nőket (18. táblázat). A nők 61 százaléka, a férfiak 57 százaléka nem volt még egyszer sem munkanélküli, míg a férfiak 15, a nőknek pedig csak 10 százaléka vált kettő vagy több alkalommal munkanélkülivé.

18. táblázat: Munkanélküliség

Hányszor volt munkanélküli	nő	férfi	Összesen
0	61,0	56,8	59,1
1	29,3	28,0	28,7
2 vagy több	9,7	15,2	12,2
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A munkanélküliség ugyanakkor egyértelmű negatív összefüggésben áll az iskolai végzettséggel, vagyis **minél magasabb végzettséggel rendelkezik valaki, annál kisebb a valószínűsége, hogy munkanélkülivé válik.** Ebből a szempontból a férfiak és a nők között csak az alacsony végzettségűek között van jelentős különbség: az iskolai végzettség hiánya a férfiak esetében jóval nagyobb mértékben növeli a munkanélküliség veszélyét, mint a nőknél. Míg a legfeljebb 8 általánost végzett nők negyede volt legalább kétszer munkanélküli, addig a férfiaknál ez az arány 43 százalék. Az iskolai végzettség emelkedésével a férfiaknál és a nőknél egyaránt jelentősen emelkedik azok aránya, akik még egyszer sem voltak munkanélküliek.

19. táblázat: Munkanélküliség és iskolai végzettség

neme	Hányszor volt munkanélküli	Max. 8 ált.	Szaktun- kásképző	Érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
	nő	0	38,4	48,4	63,3	76,2
	1	37,0	37,3	29,5	19,6	29,3
	2 vagy több	24,6	14,4	7,2	4,2	9,7
	<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
férfi	0	22,7	47,8	59,9	77,7	56,8
	1	34,4	35,5	27,2	15,8	28,0
	2 vagy több	42,9	16,7	13,0	6,5	15,2
	<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

4.4. Munkaidő, munkakörülmények

A munkavállalók nem egészen 4 százaléka dolgozik alkalmazott nélküli önfoglalkoztatóként. Mivel a regressziós elemzés szűrési kritériuma, hogy az elemzett válaszadók alkalmazotti munkaviszonyban dolgozzanak, ez a kategória a szűrt mintából hiányzik. A férfiak és a nők között nincsenek igazán jelentős különbségek a munkahelyük cégméretének arányait illetően (20. táblázat). A nők általában valamivel nagyobb arányban dolgoznak a 100 főnél kevesebbet foglalkoztató cégeknél (kivéve a 10-20 fős cégek kategóriáját, itt a férfiak aránya egy százalékponttal magasabb), míg a férfiak a 100 főnél nagyobb cégeknél dolgoznak a nőkhöz képest pár százalékponttal magasabb arányban.

20. táblázat: Cégméret

	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Összesen	nő	férfi	Összesen
alkalmazott nélküli önfoglalkoztató				3,2	4,0	3,6
tíznel kevesebb	11,6	8,6	10,3	14, 2	13, 6	14,0
10-20	8,5	9,8	9,1	8,3	9,4	8,8
20-50	14,2	11,4	13,0	14, 1	11, 1	12,8
50-100	12,6	12,1	12,4	12, 4	11, 5	12,0
100-250	15,3	16,4	15,8	12, 9	14, 0	13,4
250-500	10,5	11,2	10,8	9,9	9,4	9,7
500-1000	8,5	10,0	9,2	8,0	8,8	8,4
1000-2000	5,9	6,5	6,2	5,9	6,3	6,1
2000-5000	9,6	11,7	10,6	8,5	9,8	9,1
5000-nél több	3,2	2,2	2,7	2,5	2,1	2,3
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>10</i> <i>0</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Önmagában tautologikusnak tűnhet, hogy a nők közül többen dolgoznak olyan munkahelyen, ahol magas a női alkalmazottak aránya (21. táblázat). Már a 40-60 százalék közti női aránnyal jellemezhető cégeknél is magasabb a nők (25%), mint a férfiak (22%) aránya, a 60-80 százalékos arányban nőket foglalkoztató cégeknél a nőknek már majdnem kétszer akkora hányada dolgozik, mint a férfiaknak, az ennél is magasabb női arányú munkahelyeken pedig a különbség már több mint hatszoros.

21. táblázat: Női alkalmazottak aránya

	nő	férfi	Összesen
0-20%	8,6	37,6	21,5
20-40%	10,6	19,0	14,4
40-60%	24,5	21,7	23,2
60-80%	32,3	18,2	26,0
80-100%	23,9	3,5	14,9
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A jelenség azonban összefüggésben áll a foglalkozási struktúra egy fontos jellemzőjével. Láttuk, hogy a nők a férfiaknál nagyobb arányban dolgoznak a közszférában (7. táblázat). Ez a tény mutatkozik meg a női alkalmazottak arányának eloszlásában is. Míg a versenyszférában dolgozó nőknek csak 19 százaléka dolgozik olyan cégnél, ahol a női alkalmazottak aránya 80 százalék felett van (22. táblázat), addig a közszférában ez az arány 32 százalék. Az összes munkavállalót együttesen vizsgálva azt tapasztalhatjuk, hogy míg a versenyszférában dolgozókon belül 25 százalék azok aránya, akiknek a munkahelyén a női arány 0-20 százalék között van, és csupán 10 százalék dolgozik 80 százaléknál magasabb női aránnyal jellemezhető munkahelyen, addig a közszféra esetén az arányok megfordulnak: 12 százalék dolgozik alacsony női arányú munkahelyen, és 24 százalék olyan munkahelyen, ahol a munkatársak legalább 80 százaléka nő.

Habár elemzésünkben az elemzési egységek nem a munkahelyek, hanem a munkavállalók, így nem tudunk közvetlenül becslést adni a munkahelyek női arány szerinti megoszlására, ezen eredmények alapján feltételezhetjük, hogy a közszférában arányait tekintve a munkahelyek nagyobb hányadában magas a nők aránya, mint a versenyszférában, ahol viszont az alacsonyabb női arányú munkahelyek dominálnak. Ez a körülmény pedig, ha figyelembe vesszük a bérsztruktúrának a köz- és a versenyszféra közti eltérését, nyilvánvalóan hatással kell, hogy legyen a jövedelmek nemek közti egyenlőtlenségének alakulására.

22. táblázat: Női alkalmazottak aránya és a gazdasági szféra

neme	női arány	Versenyszféra	Közszféra	Non-profit szektor	Összesen
nő	0-20%	10,3	4,9	12,8	8,6
	20-40%	11,2	9,7	9,0	10,5
	40-60%	27,2	20,0	24,8	24,5
	60-80%	32,6	33,6	24,1	32,5
	80-100%	18,7	31,9	29,3	23,9
	<i>Összesen</i>		<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
férfi	0-20%	39,9	28,1	30,6	37,2
	20-40%	17,6	24,1	21,0	19,1
	40-60%	22,4	18,9	29,0	21,9
	60-80%	17,8	20,6	14,5	18,2
	80-100%	2,2	8,3	4,8	3,5
	<i>Összesen</i>		<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Összesen	0-20%	25,3	12,3	18,5	21,3
	20-40%	14,4	14,3	12,8	14,3
	40-60%	24,8	19,6	26,2	23,4
	60-80%	25,1	29,5	21,0	26,2
	80-100%	10,4	24,3	21,5	14,8
	<i>Összesen</i>		<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A kollektív szerződés meglétét illetően nincsen jelentős különbség a férfi és a női munkavállalók között: a nők 67, a férfiak 62 százaléka dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt (23. táblázat). Hasonlóan kis mértékű a nemek közti különbség aszerint, hogy határozott, vagy határozatlan időre szóló munkaszerződésük van-e (24. táblázat): a nők esetében mindössze két százalékponttal magasabb a határozott idejű munkaviszonyban dolgozók aránya, mint a férfiak körében.

23. táblázat: Kollektív szerződés

	nő	férfi	Összesen
nincs	33,2	37,7	35,2
van	66,8	62,3	64,8
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

24. táblázat: A munkaviszony jellege

	nő	férfi	Összesen
Határozatlan idejű	90,3	92,1	91,1
Határozott idejű	9,7	7,9	8,9
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Habár elemzésünknek a jövedelmi egyenlőtlenségeket vizsgáló részében – a 2.2. részben bemutatott okok miatt – csak a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat vizsgáljuk, az összjövedelem szempontjából kétségkívül jelentős befolyásoló tényező, hogy valaki teljes, vagy részmunkaidőben dolgozik-e. Ezért, noha a további elemzés során nem foglalkozunk ezzel a kérdéssel, itt érdemesnek tartjuk megemlíteni, hogy a nők esetében, ha csak kevésse is, de magasabb a részmunkaidőben dolgozók aránya: a férfiaknál 5 százalék, a nőknél pedig 8 százaléka ez az érték.

25. táblázat: Teljes és részmunkaidős alkalmazottak aránya

	nő	férfi	Összesen
Teljes munkaidő	91,8	95,1	93,3
Részmunkaidő	8,2	4,9	6,7
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

4.5. Szakszervezeti szervezettség

A szakszervezeti tagok arányát illetően nincs jelentős különbség a férfiak és nők között (26. táblázat): **a nőknél 33 százalék, a férfiaknál 29 százalék a szakszervezeti tagok aránya. Ezzel szemben jelentős különbségeket találunk a szakszervezeti tagok arányát tekintve a különböző foglalkozási csoportok illetve gazdasági ágak között.**

26. táblázat: Szakszervezeti tagság

szakszervezeti tag	nő	férfi	Összesen
nem	67,0	70,9	68,8
igen	33,0	29,1	31,2
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

A gazdasági ágak közül az ipari ágazatok emelkednek ki a szakszervezeti tagok arányát illetően. A tagok aránya a villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás ágazatban a legmagasabb, éppen kétszerese a teljes népességbeli aránynak, és szintén kimagasló a villamos gép, műszer gyártása ágazatban (27. táblázat). Jóval az átlagos arány felett találunk szakszervezeti tagokat a fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása, az egyéb nemfém ásványi termék gyártása, valamint az élelmiszer, ital, dohány gyártása, továbbá a vegyi anyag, termék gyártása és a bőrtermék, lábbeli gyártása ágazatokban is.

A szakszervezeti szervezettség aránya a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban a legalacsonyabb, az itt dolgozóknak mindössze 5 százaléka tagja valamilyen szakszervezetnek. Szintén rendkívül alacsony a szakszervezeti tagok aránya a gép, berendezés gyártása, a kereskedelem, járműjavítás és az építőipar ágazatokban, de jóval az átlagos arány alatt marad a pénzügyi tevékenység, a járműgyártás és az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás ágazatokban is.

A foglalkozási csoportok közül a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők csoportja emelkedik ki a legnagyobb mértékben (28. táblázat), itt a szakszervezeti tagok aránya több, mint másfélszerese a teljes népességbeli arálynak. Ezen kívül, viszonylag magas a tagok aránya az ipari és építőipari foglalkozások csoportjában, és valamivel a teljes népességbeli átlag felett van még a törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők, valamint az egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások csoportjában is.

A szakszervezeti tagok aránya a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások csoportjában a legalacsonyabb, mindössze 19 százalék, és hasonlóan alacsony a szolgáltatási jellegű foglalkozások csoportjában is. Jelentősen elmarad a teljes népességbeli aránytól a Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások és a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások csoportja, míg az átlagos arányt az irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások csoportja közelíti meg a legjobban, a szakszervezeti tagok 33 százalékos arányával.

27. táblázat: Szakszervezeti szervezettség gazdasági áganként

	Szakszervezeti tag		
	Nem	Igen	Összesen
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	80,2	19,8	100,0
Bányászat	64,9	35,1	100,0
Élelmiszer, ital, dohány gyártása	52,9	47,1	100,0
Textília, textiláru gyártása	64,1	35,9	100,0
Bőrtermék, lábbeli gyártása	57,7	42,3	100,0
Fafeldolgozás	79,2	20,8	100,0
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	62,6	37,4	100,0
Vegyí anyag, termék gyártása	54,7	45,3	100,0
Gumi-, műanyag termék gyártása	64,9	35,1	100,0
Egyéb nemfém ásványi termék gyártása	52,1	47,9	100,0
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása	50,2	49,8	100,0
Gép, berendezés gyártása	90,4	9,6	100,0
Villamos gép, műszer gyártása	39,9	60,1	100,0
Járműgyártás	83,7	16,3	100,0
Máshová nem sorolt feldolgozóipar	100,0		100,0
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	37,9	62,1	100,0
Építőipar	87,9	12,1	100,0
Kereskedelem, járműjavítás	89,3	10,7	100,0
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	95,0	5,0	100,0
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	54,7	45,3	100,0
Pénzügyi tevékenység	84,9	15,1	100,0
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	82,2	17,8	100,0
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	63,4	36,6	100,0
Oktatás	70,7	29,3	100,0
Egészségügyi, szociális ellátás	68,3	31,7	100,0
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	78,7	21,3	100,0
<i>Összesen</i>	<i>68,8</i>	<i>31,2</i>	<i>100</i>

28. táblázat: Szakszervezeti szervezettség foglalkozási csoportonként

	Szakszervezeti tag		Összesen
	Nem	Igen	
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselési vezetők, gazdasági vezetők	65,1	34,9	100,0
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás	74,7	25,3	100,0
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	65,3	34,7	100,0
Irodai és ügyviteli (ügyművelési) jellegű foglalkozások	66,7	33,3	100,0
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	80,5	19,5	100,0
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	80,8	19,2	100,0
Ipari és építőipari foglalkozások	63,1	36,9	100,0
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	52,7	47,3	100,0
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	77,0	23,0	100,0
<i>Összesen</i>	<i>68,6</i>	<i>31,4</i>	<i>100</i>

V. Jövedelmi egyenlőtlenségek

5.1. A jövedelmi egyenlőtlenségek leíró elemzése

Az átlagos havi nettó jövedelem nagysága a mintába bekerült férfiak körében 108 043 forint, ami 19,3 százalékkal magasabb, mint a nők 90 576 forintos havi átlagjövedelme. A későbbi regressziós elemzés számára a 2.2. részben leírt módon megszürt mintán a jövedelmek közti különbség ennél valamivel alacsonyabb, mindössze 16,4 százalék (29. táblázat). Ezzel a fizetési rátával európai összehasonlításban Magyarország közepes helyet foglal el: a legalacsonyabb különbségeket Portugáliában, Olaszországban és Belgiumban mérhetjük (6,5, 6,8 illetve 7,7%), míg a miénknél jóval nagyobb a nemek közti egyenlőtlenség például Németországban, Hollandiában és az Egyesült Királyságban (21, 22,1 és 26,5%)¹.

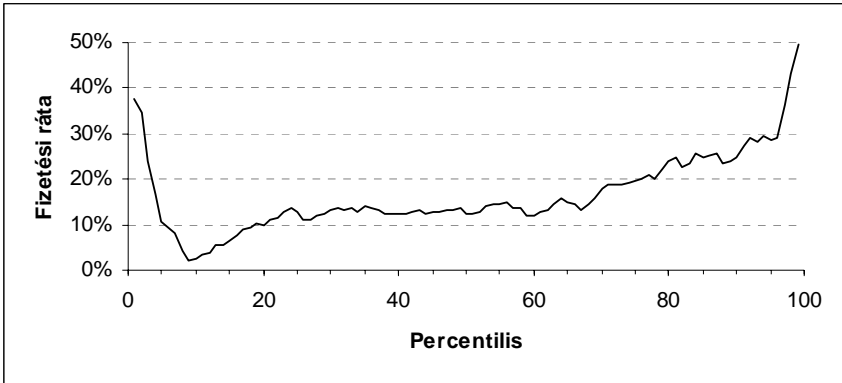
29. táblázat: átlagos havi nettó jövedelem

neme	Szürt minta	Teljes minta
nő	92 646	90 576
férfi	107 819	108 043
<i>Fizetési ráta</i>	<i>16,4%</i>	<i>19,3%</i>

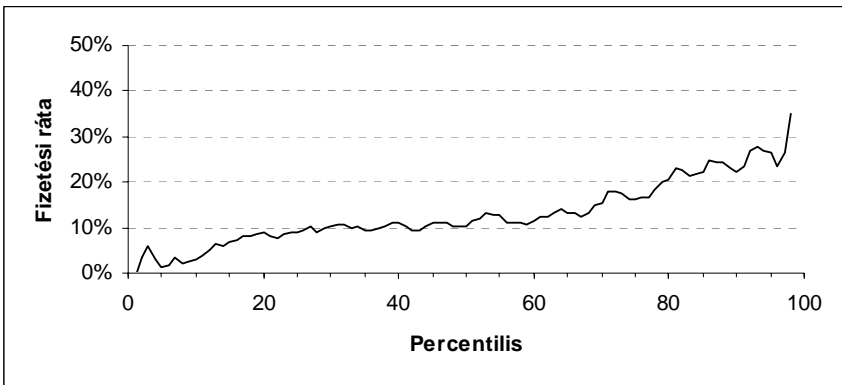
A jövedelemeloszlás különböző pontjain a fizetési ráta jelentősen eltérhet ettől az átlagos képtől: általában jellemző, hogy minél magasabb jövedelmi kategóriát vizsgálunk, annál nagyobb a különbség a férfiak és a nők jövedelme között. Ezt a percentilisek vizsgálatával szemléltethetjük a legjobban. A férfiakat és a nőket külön-külön sorbarendezzük a nettó havi jövedelmük nagysága szerint, majd 100 egyforma számosságú csoportba (percentilisbe) soroljuk őket. Ekkor mind a férfiak, mind pedig a nők legalacsonyabb jövedelmű 1 százaléka kerül az első percentilisbe, a következő legalacsonyabb jövedelmű 1 százaléknyi csoport a másodikba, és így tovább. A fizetési rátát ezután percentilisenként külön-külön kiszámíthatjuk, vagyis az adott percentilisbe került nők jövedelmét az ugyanabba a percentilisbe kerülő férfiak jövedelméhez viszonyítjuk, így azt vizsgálhatjuk, hogy a férfiak és a nők jövedelme közti különbség mennyire függ attól, hogy a külön-külön vett jövedelemeloszlás melyik pontján vagyunk.

¹ Forrás: Belbo et. al., 2003

1. ábra: A fizetési ráta percentilisenként a teljes mintában



2. ábra: A fizetési ráta percentilisenként a szűrt mintában



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

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

A két ábra közti eltérés magyarázata, hogy a pályakezdők, valamint a rész-munkaidősök kiszűrésével tulajdonképpen az alacsonyabb jövedelmű csoportokat szűrtük ki a mintából. A második ábra így voltaképpen az első ábrának a kinagyított változata, amelyből kihagytuk az alacsonyabb jövedelmi percentiliseket,

és a maradékot osztottuk be újra száz csoportba. Akármelyik ábrát vizsgáljuk azonban, **összességében mindenképp megállapítható, hogy az alacsonyabb jövedelmű csoportokban kisebb, a magasabb jövedelmű csoportokban pedig nagyobb a férfiak és a nők közti egyenlőtlenség mértéke.** Az alábbiakban azt vizsgáljuk, hogy a munkaerőpiac különböző dimenziók szerinti szegmenseiben hogyan alakul ez az egyenlőtlenség.

5.1.1. Demográfiai különbségek

A lakóhely településtípusa szerint vizsgálva a jövedelmeket jól látható az a tendencia, hogy minél inkább urbanizált egy település, annál magasabb az ott élők átlagos jövedelme (30. táblázat). Míg a budapesti férfiak átlagos nettó jövedelme 128 ezer forint havonta, a községekben ez az összeg csak 96 ezer forint. A megyeszékhelyeken élő férfiak 107 ezer forintot keresnek átlagosan, az egyéb városokban élők pedig 104 ezer forintot. Az urbanizáltság foka és a jövedelmi egyenlőtlenségek közt fordított irányú összefüggést látunk: a községektől eltekintve minél magasabban áll egy település a hierarchiában, annál kisebb (arányait tekintve) a különbség a férfiak és a nők jövedelme között. Budapesten a férfiak csak 12 százalékkal keresnek többet, míg az egyéb városokban 20 százalék a fizetési ráta értéke. A megyeszékhelyek és a községek 15-16 százalékos fizetési rátát mutatnak. Ez egyúttal persze azt is jelenti, hogy a nőknél erőteljesebb a településtípusnak a jövedelemre gyakorolt hatása, mint a férfiak esetében: az egyéb városokban élő nők jövedelme alig több mint háromnegyede a budapesti nőkének, míg a férfiaknál ez az arány 81 százalék.

30. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta településtípusonként

Településtípus	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
Budapest	113 550	127 616	12,4%	110 033	131 245	19,3%
Megyeszékhely	92 608	107 032	15,6%	90 441	106 983	18,3%
Egyéb város	86 187	103 784	20,4%	83 436	99 877	19,7%
Község	83 364	95 989	15,1%	78 695	93 447	18,7%
Összesen	92 844	108 161	16,5%	90 534	108 353	19,7%

A településtípusok közti különbségek mellett rendkívül nagy területi eltérések is találhatóak a nemek közti jövedelem egyenlőtlenség mértékét illetően (31. táblázat). A fizetési rátát megyénként vizsgálva azt találjuk, hogy **a legnagyobb egyenlőtlenségeket mutató Pest megyében** a férfiak átlagos jövedelme 34 százalékkal haladja meg a nőkéét, míg a legkisebb egyenlőtlenségeket **Tolna megyében mérhetjük, ahol csak 3 százalék a fizetési ráta mértéke.** Emellett természetesen magának a jövedelemnek a nagysága is mutat jelentős megyénkénti eltéréseket. **Tolna megye** nem csak a jövedelmi egyenlőtlenségek, hanem az **átlagjövedelem tekintetében is utolsó helyen** szerepel: a férfiak nettó 75 ezer, a nők 73 ezer forintot keresnek átlagosan. Veszprém megyében ezzel szemben a nők 109, a férfiak 140 ezer forintos havi jövedelemmel rendelkeznek.

31. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta megyénként

Megye	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
Budapest	113 550	127 616	12,4%	110 033	131 245	19,3%
Pest	87 834	117 997	34,3%	86 077	114 412	32,9%
Heves	84 997	113 500	33,5%	83 031	93 353	12,4%
Vas	89 296	114 566	28,3%	90 286	113 226	25,4%
Veszprém	109 389	139 866	27,9%	109 326	137 021	25,3%
Baranya	76 877	97 750	27,2%	75 976	93 836	23,5%
Győr- Moson- Sopron	84 906	104 318	22,9%	80 265	99 401	23,8%
Hajdú-Bihar	79 459	96 600	21,6%	78 436	92 449	17,9%
Fejér	86 912	104 386	20,1%	85 060	102 078	20,0%
Zala	89 924	107 223	19,2%	89 573	108 022	20,6%
Békés	80 235	95 560	19,1%	74 026	91 118	23,1%
Somogy	77 259	91 683	18,7%	67 727	103 875	53,4%
Jász- Nagykun- Szolnok	89 662	103 815	15,8%	83 986	101 270	20,6%
Borsod- Abaúj- Zemplén	91 977	105 703	14,9%	89 986	105 400	17,1%
Bács-Kiskun	93 866	103 994	10,8%	86 321	93 983	8,9%
Komárom- Esztergom	89 128	98 545	10,6%	90 258	105 448	16,8%
Csongrád	96 997	104 512	7,7%	99 876	115 116	15,3%
Szabolcs- Szatmár- Bereg	89 389	94 108	5,3%	82 468	94 535	14,6%
Tolna	72 956	75 353	3,3%	67 398	70 022	3,9%
Összesen	92 844	108 161	16,5%	90 534	108 353	19,7%

Általános feltételezés, hogy az egyén által szerzett jövedelem az életkor előrehaladtával emelkedik. Jelen kutatásunk során ezt a trendet némiképpen megtörni látjuk: a **35-39 éves korcsoportig valóban emelkedik korcsoportonként az átlagos jövedelem, aztán a 40-44 éves korcsoportban visszaesik, majd innen újra növekszik az életkor emelkedésével.** Erre a jelenségre feltételezé-

sünk szerint a kohorsz-hatás lehet a magyarázat: a 40-44 éves korcsoport tagjai még a rendszerváltozás előtt befejezték tanulmányaikat, és munkába álltak, míg a 30-35 évesek között viszonylag magasabb arányban található olyanok, akik a rendszerváltozás után kezdtek dolgozni. (A fiatalabb korosztályok értelemszerűen csak a rendszerváltozás után kezdhettek el dolgozni, míg az idősebbek már mind dolgoztak a rendszerváltozáskor.) Valószínűsíthető, hogy **azokon a munkahelyeken, amelyek a rendszerváltozás után, már a piacgazdaság feltételei közt jöttek létre, magasabb a kezdő fizetés, mint azokon, amelyek már régebben is léteztek.** Így egyének szintjén vizsgálva valóban igaz lehet, hogy az életkor emelkedésével nő a jövedelem, míg a különböző korcsoportokat egy keresztmetszeti vizsgálatban statikusan szemlélve azt látjuk, hogy egy adott korcsoportban alacsonyabb a jövedelem, mint a nála fiatalabb csoportban.

A jövedelmek nemek közti egyenlőtlenségét illetően általában az életkorral való összefüggésben vizsgálva is azt találjuk, hogy azokban a csoportokban, ahol **magasabb az átlagos jövedelem, ott magasabb az egyenlőtlenség is** (32. táblázat). **A legmagasabb jövedelemmel a 35-39 éves férfiak rendelkeznek (120 ezer forint), és ebben a csoportban a legnagyobb (27,7 százalék) az egyenlőtlenség mértéke.** Véltetően ebben a korcsoportban jelentkezik a legerősebben az a hatás, amely abból ered, hogy míg a férfiak folyamatosan építik karrierjüket, a nőknél a gyermekvállalás a munkaerőpiacról történő időszakos kizorullással párosul, és az újbóli munkába álláskor jó esetben is csak onnan folytathatják, ahol korábban tartottak. Ezt mutatja, hogy míg a férfiaknál ebben a korcsoportban csaknem 20 ezer forinttal magasabb az átlagos jövedelem, mint az előző csoportban, a nőknél a két korcsoport közti különbség alig 3 ezer forint. Alátámasztja ezt a feltételezést az is, hogy míg a 30-34 éves nők 40 százaléka még nem szült gyermeket, a 35-39 éves csoportban már csak 14 százalék a gyermektelenek aránya (33. táblázat).

32. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta korcsoportonként

Korcsoport	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
-24 éves				73 796	80 584	9,2%
25-29 éves	86 410	94 394	9,2%	86 684	95 702	10,4%
30-34 éves	90 478	100 592	11,2%	86 936	102 546	18,0%
35-39 éves	93 668	119 619	27,7%	89 542	118 120	31,9%
40-44 éves	91 324	105 676	15,7%	91 217	102 672	12,6%
45-49 éves	92 139	113 146	22,8%	92 506	111 736	20,8%
50-55 éves	97 824	113 911	16,4%	95 505	117 601	23,1%
56+ éves				98 365	124 863	26,9%
Összesen	92 646	107 819	16,4%	90 590	108 049	19,3%

33. táblázat: *Gyermekek száma korcsoportonként (nők)*

Korcsoport	Gyermekek száma				Összesen
	Nincs	1	2	3 vagy több	
-24 éves	84%	11%	4%	1%	100%
25-29 éves	68%	22%	7%	3%	100%
30-34 éves	40%	30%	24%	6%	100%
35-39 éves	14%	33%	41%	11%	100%
40-44 éves	9%	30%	44%	18%	100%
45-49 éves	7%	25%	52%	16%	100%
50-55 éves	10%	26%	51%	13%	100%
56+ éves	12%	27%	49%	12%	100%

Szintén a gyermekvállalásnak a nők jövedelmére gyakorolt negatív hatását mutatja, hogy egy-egy korcsoporton belül mekkora jövedelemmel rendelkeznek a gyermektelen és az egy gyermekes nők (34. táblázat). **A jövedelmi egyenlőségek szempontjából kiemelkedő 35-39 éves korcsoportban azt tapasztaljuk, hogy a gyermektelen nők jövedelme nettó 10 ezer forinttal magasabb átlagosan, mint az egy gyermekes anyáké, és hasonló különbségeket figyelhetünk meg a fiatalabb korcsoportokban is.**

34. táblázat: *Átlagos havi nettó jövedelem a gyermekek száma és korcsoportok szerint (nők)*

Korcsoport	Gyermekek száma				Összesen
	Nincs	1	2	3 vagy több	
-24 éves	76 084	62 591	65 900	74 741	74 042
25-29 éves	91 844	81 862	77 653	68 205	87 706
30-34 éves	95 359	84 342	82 594	69 306	87 265
35-39 éves	97 746	87 723	86 870	92 900	89 433
40-44 éves	107 931	92 906	87 922	87 606	90 999
45-49 éves	78 587	108 179	90 652	80 059	92 215
50-55 éves	98 086	106 865	92 272	84 037	95 528
56+ éves	102 746	98 916	97 429	93 830	98 074

Végül hasonló következtetésre jutunk akkor is, ha a nemek közti jövedelmi egyenlőségeket a gyermekek száma szerinti bontásban vizsgáljuk (35. táblázat). **A gyermektelenek csoportjában a legalacsonyabb a fizetési ráta, itt a férfiak csak 9 százalékkal keresnek többet a nőknél. Az egy gyermekkel rendelkezők csoportjában az egyenlőtlenség mértéke már 12 százalék, a két gyermekeseknél pedig a férfiak már több mint a negyedével többet keresnek, mint az ugyanebbe a csoportba tartozó nők.**

35. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta a gyermekek száma szerint

Gyermekek száma	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
Nincs	94 395	103238	9,4%	91 081	100479	10,3%
1	94 718	105900	11,8%	94 187	110066	16,9%
2	91 738	115317	25,7%	89 977	116591	29,6%
3 vagy több	88 737	104822	18,1%	84 514	103879	22,9%
Összesen	92 787	108154	16,6%	90 733	108338	19,4%

5.1.2. A foglalkozási struktúrával összefüggő különbségek

A férfiak és a nők közti egyenlőtlenség mértéke tekintetében nincsen jelentős különbség a közszféra, a versenyszféra és a non-profit szektor között (36. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta gazdasági szféra szerint): a versenyszférában mindössze két százalékponttal magasabb a fizetési ráta értéke, mint a közszférában. A non-profit szektor a köz- és a versenyszféra között helyezkedik el.

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.

36. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta gazdasági szféra szerint

hol van a munkahelye	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
versenyszférában	89 953	106 337	18,2%	87 468	105 919	21,1%
közszférában	97 342	113 128	16,2%	96 748	115 777	19,7%
non profit szektorban	87 730	102 642	17,0%	84 575	104 654	23,7%
Összesen	92 751	107 772	16,2%	90 730	107 986	19,0%

² Forrás: http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/tab12_01_01_13c.html?195

Jelentős mértékben befolyásolja a jövedelmek nagyságát a munkahely gazdasági ágazata (37. táblázat) is. **Az átlagosan legmagasabb jövedelmet nyújtó pénzügyi tevékenység ágazatban dolgozó férfiak éppen a dupláját keresik a legalacsonyabb jövedelmet biztosító mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás ágazatban dolgozó társaiknál.** A nők esetében az arány valamivel még ennél is nagyobb: 2,1-szer többet keresnek a nők az esetükben legmagasabb jövedelmet nyújtó járműgyártás, mint a legalacsonyabb jövedelmű bőrtermék, lábbeli gyártása ágazatban.

A férfiak és a nők jövedelme közti különbségeket vizsgálva megállapíthatjuk, hogy az ágazatok sorrendje is más a férfiak és a nők esetében. Habár az első négy helyen ugyanazok az ágazatok szerepelnek mindkét csoportban, de más sorrendben: a férfiaknál a pénzügyi tevékenység áll az első helyen, míg a nőknél ez csak a második legmagasabb jövedelmű ágazat. A férfiaknál a második helyen álló ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás ágazat az átlagos női jövedelem tekintetében a negyedik helyen áll. Nagyobb eltéréseket találunk a skála másik végpontján. A férfiak számára a legalacsonyabb jövedelmet nyújtó (26. helyen álló) mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás ágazat a női jövedelmek szempontjából a jóval előkelőbb 14. helyen áll, így itt az átlagos női jövedelem magasabb is, mint a férfiaké. Ezzel éppen ellentétes az egyéb nemfém ásványi termék gyártása ágazat, amely a női fizetések rangsorában a 23., a férfiak tekintetében viszont a 10. helyen áll.

A sorrendek különbözősége a fizetési rátákra is hatással van. Azokban az ágazatokban, amelyek a női fizetések szerinti sorrendben előrébb állnak, mint a férfiak jövedelme szerint, előfordul, hogy a nők átlagos jövedelme magasabb a férfiakénál, azaz negatív a fizetési ráta (egészségügyi, szociális ellátás; mások nem sorolt feldolgozóipar; járműgyártás; mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás). A skála másik végpontján azok az ágazatok állnak jellemzően, amelyek a férfi fizetések rangsorában előrébb állnak, mint a női jövedelem szerinti sorrendben (egyéb nemfém ásványi termék gyártása; szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás; papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység). Ezen ágazatokban a férfiak átlagos jövedelme jóval magasabb a nőkéénél.

Szembevetendő különbség ugyanakkor a skála két végpontja között, hogy míg a legmagasabb jövedelmi rátát mutató egyéb nemfém ásványi termék gyártása ágazatban a férfiak jövedelme 50 százalékkal haladja meg a nőkéét, addig a mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás ágazatban a nők jövedelme csupán 14 százalékkal magasabb a férfiakénál.

37. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta gazdasági áganként

Ágazat	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	91 607	78 367	-14,5%	83 649	76 790	-8,2%
Bányászat	93 071	109 782	18,0%	101 431	113 677	12,1%
Élelmiszer, ital, dohány gyártása	96 350	114 007	18,3%	89 754	112 468	25,3%
Textília, textiláru gyártása	69 055	87 729	27,0%	65 452	78 717	20,3%
Bőrtermék, lábbeli gyártása	67 666	79 516	17,5%	70 080	79 516	13,5%
Fafeldolgozás	83 438	93 637	12,2%	83 950	88 391	5,3%
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	91 211	118 622	30,1%	90 564	121 038	33,6%
Vegyí anyag, termék gyártása	97 652	116 332	19,1%	101 500	120 610	18,8%
Gumi-, műanyag termék gyártása	94 876	104 286	9,9%	90 287	94 284	4,4%
Egyéb nemfém ásványi termék gyártása	73 263	109 857	50,0%	76 693	122 111	59,2%
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása	78 635	90 193	14,7%	76 976	94 881	23,3%
Gép, berendezés gyártása	93 621	100 438	7,3%	91 746	100 721	9,8%
Villamos gép, műszer gyártása	84 947	103 610	22,0%	81 521	101 540	24,6%
Járműgyártás	142 500	125 764	-11,7%	142 500	122 289	-14,2%
Máshová nem sorolt feldolgozóipar	85 357	83 782	-1,8%	80 547	84 589	5,0%
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	83 426	103 738	24,3%	82 968	100 764	21,4%
Építőipar	86 301	98 246	13,8%	83 905	100 125	19,3%
Kereskedelem, járműjavítás	86 983	95 549	9,8%	80 870	93 514	15,6%
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	69 152	90 542	30,9%	72 598	87 087	20,0%
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	94 262	116 802	23,9%	93 559	116 864	24,9%
Pénzügyi tevékenység	140 119	157 623	12,5%	124 153	139 637	12,5%
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	102 984	129 811	26,1%	101 460	141 965	39,9%
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	110 242	122 889	11,5%	108 268	122 416	13,1%
Oktatás	99 711	112 130	12,5%	99 633	111 483	11,9%
Egészségügyi, szociális ellátás	93 224	92 094	-1,2%	92 326	105 076	13,8%
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	96 943	107 659	11,1%	99 721	111 618	11,9%
Összesen	92 646	107 819	16,4%	90 576	108 043	19,3%

Természetesen az ágazatok közti különbségek önmagukban történő vizsgálata félrevezető is lehet, hiszen például a mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás ágazatban a nők magasabb jövedelmét az magyarázza, hogy ők itt jellemzően irodai, adminisztratív, illetve szellemi munkakörökben dolgoznak, míg az ebben az ágazatban dolgozó férfiak nagyobb hányada végez fizikai munkát. E hatások együttes, komplex vizsgálatával a 6.1. fejezetben foglalkozunk. Ugyanakkor az átlagos jövedelmek ágazatok közti eltérése, valamint a férfiaknak és a nőknek a 4.1. fejezetben bemutatott eltérő foglalkozási struktúrájának a példáján jól szemléltethetjük a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenségek strukturális és diszkriminációs komponenseit.

Eltekintve attól, hogy az egyes ágazatokon belüli jövedelmi különbséget az eltérő foglalkozásszerkezet is okozhatja, vizsgáljuk meg, hogy az ágazat, mint strukturális paraméter, hogyan befolyásolja a teljes népességen belüli átlagos jövedelmet illetve a nemek közti egyenlőtlenséget. Nyilvánvaló, hogy azon ágazatokban szerzett jövedelem, amelyekben a népesség nagy hányada dolgozik, nagyobb súllyal befolyásolja az össznépeség átlagjövedelmét, mint azok az ágazatok, ahol kevesebben dolgoznak. A fizetési rátát illetően egy kicsivel összetettebb a helyzet. Az alacsony átlagjövedelmet biztosító ágazatok közül azok, amelyekben jóval több nő, mint férfi dolgozik, akkor is növelik az össznépeségen belül a férfiak és nők jövedelme közti különbséget, ha magán az ágazaton belül ez a különbség egészen kicsi, vagy akár egyenesen a nők javára billen – mivel az eltérő szármosság miatt az itt szerzett jövedelem nagyobb arányban befolyásolja a nőket, mint a férfiak átlagos jövedelmét. **A magas jövedelmet biztosító ágazatok ellenben akkor növelik az átlagos női és férfi jövedelmek közti különbséget, ha az adott ágazatban nagyobb arányban vannak férfiak, mint női munkavállalók – és különösen, ha még az ágazaton belül is nagy a nemek közti különbség.**

Az átlagos női jövedelmek tekintetében az utolsó helyen lévő négy ágazat (egyéb nemfém ásványi termék gyártása; szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás; textiláru gyártása; bőrtermék, lábbeli gyártása) mindegyikében magasabb a nők, mint a férfiak aránya, ezen belül az egyéb nemfém ásványi termék gyártása ágazatban a nők részaránya háromszorosa, a textiláru gyártása ágazatban pedig kétszerese a férfiakénak (10. táblázat). Ezek az ágazatok tehát akkor is növelik a férfiak és nők jövedelmének össznépeségi átlaga közti különbséget, ha magukon az ágazatokon belül semmilyen különbség nincs a férfiak és a nők jövedelme között, pusztán a foglalkozási struktúra azon sajátosságánál fogva, hogy több nő dolgozik bennük. Az ilyen típusú hatást nevezhetjük strukturális hatásnak, míg azt a hatást, hogy például az egyéb nemfém ásványi termék gyártása ágazatban a férfiak jövedelme másfélszerese a nőknek, a nőkkal szembeni diszkrimináció rovására írhatjuk – amennyiben az egyéb (munkaköri, beosztási, végzettségi stb.) jellemzőik megegyeznek.

Szintén a jövedelmi egyenlőtlenségek strukturális részét növelhetik azok az ágazatok, amelyekben – bár a nők számára is átlagon felüli jövedelmet biztosítanak – a nők kisebb, a férfiak pedig nagyobb arányban dolgoznak. Ilyen ágazatok a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás; az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás; az élelmiszer, ital, dohány gyártása; a szállítás, raktározás, posta, távközlés; valamint a bányászat.

Egy olyan ágazat van, ahol csaknem teljesen kiegyenlített a férfiak és a nők aránya: **a vegyi anyag, termék gyártása ágazatban** a nők 1,0 százaléka, a férfiak 1,1 százaléka dolgozik (10. táblázat). Ez az ágazat szinte semmivel nem járulna hozzá a jövedelmek egyenlőtlenségéhez, ha az ágazaton belül a férfiak és a nők azonos átlagjövedelemmel rendelkeznének. Mivel azonban a férfiak jövedelme 19 százalékkal magasabb a nőkéénél, az itt szerzett jövedelmek a férfiak összességére nézve nagyobb arányban növelik az átlagos jövedelmet, mint a nők esetében. Az ebből származó **jövedelmi egyenlőtlenség nem a strukturális különbségekre, hanem a nőkkel szembeni diszkriminációra vezethető vissza.**

Végezetül olyan ágazatot is találunk, amely, ha csak kis mértékben is, de összességében csökkenti a jövedelmek nemek közti egyenlőtlenségét. **Az egészségügyi, szociális ellátás ágazatban a nők 11,4 százaléka, míg a férfiaknak csupán 2,6 százaléka dolgozik. Az ágazaton belül nincsen jelentős különbség a férfiak és a nők jövedelme között, azonban a nők esetében ez a jövedelem valamivel magasabb, mint a teljes népesség női átlaga, míg a férfiak az átlagos férfi jövedelemnél kevesebbet keresnek az ágazatban.** A nők magasabb aránya az ágazatban tehát a strukturális okokból származó jövedelmi egyenlőtlenségeket csökkenti.

A gazdasági ághoz hasonlóan a foglalkozások besorolása szerinti csoportok között is jelentős különbségeket találunk az egyes csoportok átlagos jövedelme között (38. táblázat). Mind a férfiak, mind a nők a **törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők csoportban keresik a legtöbbet: a nők átlagosan 143 ezer, a férfiak 174 ezer forintot.** A második legmagasabb jövedelmet nyújtó foglalkozási csoport – szintén a férfiak és a nők közt egyaránt – a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás. A férfiaknál a harmadik, a nőknél a negyedik helyen áll az irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások csoportja, míg a férfiaknál negyedik, a nőknél pedig harmadik az egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozás. A legutolsó helyen mindkét csoportnál a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások állnak, egyaránt 71 ezer forintos átlagos jövedelemmel.

A fizetési ráták tekintetében jóval egységesebbek a foglalkozási csoportok, mint a gazdasági ágak. Mindössze egy csoportban, a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások csoportjában kiegyenlített a férfiak és a nők jövedelme (a nők jövedelme itt 0,2 százalékkal magasabb a férfiakénál), a többi foglalkozási csoportban a férfiak jövedelme jelentősen meghaladja a nőkéét. **A legnagyobb különbséget az irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások csoportjában találjuk, itt a férfiak jövedelme a nőkének több mint másfélszerese.** Két foglalkozási csoport, a szolgáltatási jellegű foglalkozások és a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők kivételével a fizetési ráta a többi csoportban is meghaladja a 20 százalékot.

38. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta foglalkozási csoportonként

Foglalkozás besorolása (FEOR)	Szűrt minta		Fizetési ráta	Teljes minta		Fizetési ráta
	nő	férfi		nő	férfi	
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők	143 405	174 430	21,6%	134 811	174 313	29,3%
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás	121 073	151 857	25,4%	121 604	152 231	25,2%
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozás	97 070	117 636	21,2%	96 173	123 098	28,0%
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	90 256	141 148	56,4%	89 122	126 144	41,5%
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	75 855	89 526	18,0%	75 298	92 279	22,6%
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	71 386	71 276	-0,2%	70 007	63 804	-8,9%
Ipari és építőipari foglalkozások	73 920	93 693	26,7%	71 636	93 039	29,9%
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	77 958	91 721	17,7%	76 899	89 111	15,9%
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	67 192	88 255	31,3%	63 240	79 795	26,2%
Összesen	92 631	107 814	16,4%	90 592	108 151	19,4%

A gazdasági ágak elemzésekor használt logikát érvényesíthetjük a foglalkozási ágakra is, azzal a megszorítással, hogy itt valójában (a Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások kivételével) nem látunk olyan csoportokat, ahol ne lenne jelentős a különbség a férfiak és a nők jövedelme között, így **mindegyik csoport hozzájárul valamilyen mértékben a diszkriminációra visszavezethető jövedelmi egyenlőtlenségekhez is**. Itt is igaz azonban, hogy 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 az irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások csoportja: amellett, hogy itt a legnagyobb a diszkriminációs hatás is (56% a fizetési ráta értéke), ide tartozó foglalkozást a nők csaknem hétszer nagyobb arányban űznek, mint a férfiak (11. táblázat). Mivel az itt dolgozó nők jövedelme alacsonyabb a teljes népesség női átlagánál, ez a magas arány jelentős mértékben „húzza le” az átlagot, vagyis a nők átlagjövedelme azért is alacsony, mert sok nő dolgozik ebben az alacsony

jövedelmet nyújtó foglalkozási csoportban. Hasonló hatást fejt ki a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások csoportja is: itt a nők aránya másfélszerese a férfiakénak, így az itt szerezhető alacsony jövedelem jobban hat a nők, 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, érdekképviseleti 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 félvezetők 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, amely hatások eredője határozza meg végül a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenségeket.

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 (39. táblázat). **A férfiak és a nők közt a vezető beosztásúak között találjuk a legkisebb különbséget, itt a férfiak alig több mint tíz százalékkal 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 (8. táblázat). 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.**

39. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta a munkahelyi státusz szerint

státusza munkahelyén	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
fizikai munkás	71 595	88 633	23,8%	68 801	86 047	25,1%
szellemi, adminisztratív	102 888	133 309	29,6%	100 276	133 238	32,9%
vezető	146 039	161 788	10,8%	139 656	157 393	12,7%
egyéb	88 125	107 038	21,5%	95 124	110 969	16,7%
Összesen	92 666	107 842	16,4%	90 629	108 160	19,3%

5.1.3. A képzettséggel összefüggő különbségek

Az iskolai végzettség egyértelmű pozitív összefüggést mutat a jövedelemmel mind a férfiak, mind a nők esetében (40. táblázat): **a legfeljebb 8 általánost végzettek átlagos jövedelme a férfiaknál körülbelül fele, a nőknél pedig valamivel több, mint a fele a felsőfokú végzettséggel rendelkezőkének. A fizetési ráta a felsőfokú végzettségűek körében a legmagasabb, a férfiak jövedelme itt közel egyharmadával magasabb a nőkénél. 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 e magas jövedelemmel járó pozíciók elérésében.**

40. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta az iskolai végzettség szerint

Iskolai végzettség	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
Max. 8 ált.	68 217	80 103	17,4%	62 964	74 465	18,3%
Szaktunckásképző	70 354	86 212	22,5%	68 330	85 057	24,5%
Érettségi	89 598	104 137	16,2%	88 454	103 281	16,8%
Főiskola, egyetem	123 610	160 633	30,0%	124 308	162 127	30,4%
Összesen	92 646	107 819	16,4%	90 576	108 043	19,3%

Az a kérdés, hogy valaki aktuálisan éppen részt vesz-e valamilyen oktatásban, továbbképzésben, eredményeink szerint nem befolyásolja jelentősen a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenséget (41. táblázat): bár mind a férfiak, mind a nők esetében magasabb az oktatásban részt vevők jövedelme, a fizetési ráta a részt vevőknél és a részt nem vevőknél egyaránt 16 százalék. **Ezzel szemben az, hogy az iskolai tanulmányok befejezése után valaki szerzett-e más képesítést, a jelek szerint inkább segíti a nőket a magasabb jövedelem elérésében** (42. táblázat): a képesítést szerzett nők jövedelme 20 százalékkal magasabb a képesítést nem szerettekénél, míg a férfiaknál ez az arány csak 14 százalék. A nők nagyobb arányú jövedelemváltozásából adódóan a további képesítés megszerzése csökkenti a jövedelmi egyenlőtlenséget: míg a képesítést nem szerettekénél 19 százalék, addig a képesítést szerettekénél csak 13 százalék a fizetési ráta értéke.

41. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta a továbbképzésen való aktuális részvétel szerint

jelenleg oktatásban részt vesz-e	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	Nő	férfi	Fizetési ráta
Igen	102 694	119 274	16,1%	98 179	119 836	22,1%
Nem	89 784	104 887	16,8%	88 414	105 203	19,0%
Összesen	92 715	107 874	16,4%	90 622	108 093	19,3%

42. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta az iskolai végzettségen felüli képesítés szerint

más képesítést szerzett	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
Nem	83 601	99 590	19,1%	80 911	97 143	20,1%
Igen	100 270	113 821	13,5%	99 528	116 400	17,0%
Összesen	92 659	107 875	16,4%	90 604	108 045	19,2%

5.1.4. Munkatörténettel, munkakörülményekkel kapcsolatos különbségek

Cégméret szerint a legmagasabb jövedelmet az 5000 főnél többet foglalkoztató cégek alkalmazottjai keresik, de átlag feletti a 250-500 fős, az 500-1000 fős és az 1000-2000 fős cégeknél dolgozók jövedelme is (43. táblázat). A nők esetében szintén átlag feletti jövedelemhez jutnak az 50-100 fős cégeknél dolgozók is, míg a férfiaknál ennek a csoportnak a jövedelme valamivel alacsonyabb az átlagos férfi jövedelemnél. Ennek megfelelően ebben a kategóriában a legalacsonyabb a különbség a férfiak és a nők jövedelme között mindössze 7 százalék a fizetési ráta értéke. A legmagasabb jövedelmi egyenlőségeket az 5000 főnél nagyobb, a 250-500 fős, valamint a 2000-5000 főt foglalkoztató cégek esetében mértük.

43. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta cégméret szerint

vállalatánál foglalkoztatottak	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	Nő	férfi	Fizetési ráta
tíznel kevesebb	79 834	91 451	14,6%	80 560	95 085	18,0%
10-20	89 595	102 403	14,3%	86 596	102 872	18,8%
20-50	91 573	102 410	11,8%	91 478	106 052	15,9%
50-100	95 186	101 856	7,0%	89 555	100 086	11,8%
100-250	92 996	101 664	9,3%	91 234	103 747	13,7%
250-500	97 656	124 964	28,0%	97 729	127 257	30,2%
500-1000	101 073	116 150	14,9%	99 762	120 443	20,7%
1000-2000	101 020	121 123	19,9%	102 100	121 913	19,4%
2000-5000	87 726	109 604	24,9%	87 417	110 248	26,1%
5000-nél több	102 341	136 858	33,7%	104 305	136 154	30,5%
Összesen	92 654	107 959	16,5%	90 642	108 259	19,4%

A nők aránya a cég alkalmazottain belül kevésbé befolyásolja az átlagos férfi és női jövedelmeket, és így a jövedelmek különbségére is kisebb hatással van (44. táblázat). A nők jövedelme abban a csoportban a legalacsonyabb, ahol az alkalmazottak legalább 80 százaléka nő, viszont az itteni átlagos női jövedelem is csak mintegy négyezer forinttal kevesebb a teljes népességbeli átlagnál, míg azoknál a legmagasabb női jövedelmet nyújtó cégeknél, ahol 40-60 százalék között van a nők aránya, is csupán 6 ezer forinttal magasabb a nők jövedelme az átlagnál. A férfi és a női fizetések különbsége a 0-20 százalék közti női aránnyal jellemezhető cégek esetében a legalacsonyabb (9 százalék), míg a legnagyobb, 24 százalékos fizetési rátát a 20-40 százalékos illetve a 80-100 százalékos női arányt mutató cégek alkalmazottai között mértük.

44. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta a női munkavállalók aránya szerint

női arány	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
0-20%	92 528	100 496	8,6%	88 238	102 272	15,9%
20-40%	90 865	112 806	24,1%	89 917	114 489	27,3%
40-60%	98 218	110 494	12,5%	96 608	110 411	14,3%
60-80%	91 240	110 324	20,9%	89 416	110 546	23,6%
80-100%	88 010	108 750	23,6%	85 788	101 337	18,1%
Összesen	92 202	107 325	16,4%	90 239	107 882	19,6%

Érdekes módon az a körülmény, hogy az adott munkahelyen van-e kollektív szerződés, várakozásainkkal ellentétben nem csökkenti, hanem növeli a férfiak és a nők jövedelme közti különbséget (45. táblázat). Azokon a munkahelyeken, ahol nincsen kollektív szerződés, a férfiak jövedelme csak 12 százalékkal magasabb a nőkénél, míg ahol van kollektív szerződés, ott 19 százalék a fizetési ráta értéke.

45. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta a kollektív szerződés léte szerint

Kollektív szerződés	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
Nincs	93 437	105 029	12,4%	90 863	104 339	14,8%
Van	92 884	110 856	19,3%	91 640	112 240	22,5%
Összesen	93 040	109 033	17,2%	91 379	109 263	19,6%

A jelenség magyarázata (legalábbis részben) az lehet, hogy a kollektív szerződés megléte azokban az ágazatokban jellemző leginkább, ahol egyébként jelentős különbség mutatkozik a férfiak és a nők jövedelme között. A 46. táblázatban kiemeltük azokat az ágazatokat, ahol a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozók aránya jóval magasabb, mint a teljes gazdaság átlagában. A legmagasabb arányt az egyéb nemfém ásványi termék gyártása ágazatban dolgozók esetében tapasztaljuk, itt csaknem száz százalék a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozók aránya. Ugyanakkor ebben az ágazatban, mint fentebb (37. táblázat) bemutattuk, a fizetési ráta az összes ágazat közül a legmagasabb, értéke meghaladja az 50 százalékot. Ugyanígy kiemelkedően magas a fizetési ráta a papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység, a villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás, valamint a szállítás, raktározás, posta, távközlés ágazatokban, amelyekre szintén jellemző a kollektív szerződés átlagon felüli aránya. Ennek tükrében valószínűleg nem lenne helytálló az a következtetés, miszerint a kollektív szerződés megléte növelné a jövedelmi egyenlőtlenségeket. Inkább arról lehet szó, hogy azokban az ágazatokban, ahol jelentős különbségek mutatkoznak a férfiak és a nők jövedelme között, a kollektív szerződés megléte sem bizonyul megfelelően hatékony eszköznek az egyenlőtlenségek csökkentésére.

46. táblázat: Kollektív szerződés aránya ágazatonként

Ágazat	kollektív szerződés		Összesen
	nincs	van	
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	56,8	43,2	100,0
Bányászat	27,3	72,7	100,0
Élelmiszer, ital, dohány gyártása	16,4	83,6	100,0
Textília, textiláru gyártása	45,0	55,0	100,0
Bőrtermék, lábbeli gyártása	28,2	71,8	100,0
Fafeldolgozás	47,6	52,4	100,0
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	19,7	80,3	100,0
Vegyí anyag, termék gyártása	8,7	91,3	100,0
Gumi-, műanyag termék gyártása	34,4	65,6	100,0
Egyéb nemfém ásványi termék gyártása	1,1	98,9	100,0
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása	21,6	78,4	100,0
Gép, berendezés gyártása	51,6	48,4	100,0
Villamos gép, műszer gyártása	13,5	86,5	100,0
Járműgyártás	56,4	43,6	100,0
Máshová nem sorolt feldolgozóipar	66,7	33,3	100,0
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	10,8	89,2	100,0
Építőipar	62,6	37,4	100,0
Kereskedelem, járműjavítás	67,3	32,7	100,0
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	64,3	35,7	100,0
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	10,7	89,3	100,0
Pénzügyi tevékenység	34,8	65,2	100,0
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	51,5	48,5	100,0
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	41,2	58,8	100,0
Oktatás	25,4	74,6	100,0
Egészségügyi, szociális ellátás	28,1	71,9	100,0
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	57,2	42,8	100,0
<i>Összesen</i>	<i>35,2</i>	<i>64,8</i>	<i>100</i>

A munkaviszony jellege tekintetében a határozott idejű szerződés kifejezetten hátrányos a nők számára (47. táblázat). Bár mindkét csoportban az átlagosnál alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek a határozott idejű szerződéssel dolgozók, **a nők esetében nagyobb a különbség a határozott és a határozatlan munkaviszonyban foglalkoztatottak bére között, mint a férfiaknál**, így a jövedelmi ráta is jóval magasabb a határozott idejű munkaviszonyban dolgozók körében. Ráadásul, mivel a nők között valamivel magasabb is a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya (lásd: 24. táblázat), ez a különbség erősíti a munkaviszony jellegének a jövedelmi egyenlőtlenségek strukturális komponensére gyakorolt hatását.

47. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta a munkaviszony jellege szerint

munkaviszony- határozott idejű	Szűrt minta		Fizetési ráta	Teljes minta		
	nő	férfi		nő	férfi	Fizetési ráta
Nem	93 538	108 268	15,7%	92 010	108 182	17,6%
Igen	84 093	106 039	26,1%	79 236	108 592	37,0%
Összesen	92 745	108 100	16,6%	90 743	108 214	19,3%

Jelentős különbségeket tapasztalhatunk a **jövedelmi egyenlőtlenség mértékében a munkában eltöltött évek száma szerint. A megkülönböztetés a pályakezdeket sújtja a legnagyobb mértékben** (48. táblázat): ebben a csoportban a férfiak jövedelme csaknem 40 százalékkal magasabb a nőkéénél. A három évnél régebb óta dolgozóknál ez a különbség lecsökken, majd a 11-20 éve dolgozók körében újra megemelkedik 22 százalékra.

48. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta a munkában töltött évek száma szerint

Munkatapasztalat (év)	Szűrt minta		Fizetési ráta	Teljes minta		
	nő	férfi		nő	férfi	Fizetési ráta
0-3 év	86 780	119 896	38,2%	77 796	94 294	21,2%
4-7 év	94 203	102 372	8,7%	89 779	95 732	6,6%
8-10 év	91 563	94 921	3,7%	89 070	103 925	16,7%
11-20 év	90 297	110 203	22,0%	88 362	109 117	23,5%
21-30 év	95 770	109 535	14,4%	94 768	110 879	17,0%
31+ év	92 035	109 313	18,8%	92 444	114 200	23,5%
Összesen	92 650	107 959	16,5%	90 654	108 132	19,3%

A munkatapasztalat és a fizetési ráta közötti összefüggés hasonlít ahhoz, mint amit a 5.1.1. fejezetben az életkor és a fizetési ráta összefüggése kapcsán láttunk (32. táblázat), ahol a 35-39 évesek korcsoportjában nőtt meg a különbség a férfiak és a nők jövedelme között. Ezt a változást a gyermekvállalással magyaráztuk, és hasonló a helyzet a munkában töltött évek számát illetően is. Míg a legfeljebb 10 éve dolgozó nők több mint fele gyermektelen (sőt, a legfeljebb 7 éve dolgozóknak több mint a kétharmada), addig a 11-20 éve dolgozóknál már a nők több mint háromnegyedének van gyermeke (49. táblázat). A gyermekvállalással a nők, ha csak átmenetileg is, kiesnek a munkaerőpiacról, így a munkába való visszatérésük után ott kell folytatniuk karrierjük építését, ahol a gyermek születésekor abbahagyták. A férfiaknak ez idő alatt folyamatosan emelkedhet a fizetésük, ezzel szemben a gyermekszülésből visszatérő nőké nem, és visszatérésükor is kevésbé növekszik a jövedelmük a saját korábbi bérükhöz viszonyítva.

49. táblázat: Gyermektelenek és gyermekesek aránya a munkatapasztalat szerint (nők)

Munkatapasztalat (év)	Nincs gyerek	Van gyerek	Összesen
0-3 év	70,2	29,8	100
4-7 év	67,4	32,6	100
8-10 év	52,3	47,7	100
11-20 év	23,4	76,6	100
21-30 év	6,1	93,9	100
31+ év	9,7	90,3	100
Összesen	20,7	79,3	100

A karriertörténeten belül a munkahelyváltások száma csak kismértékben befolyásolja a jövedelmet, így a jövedelmek közti egyenlőtlenségek is kevésbé ingadoznak a munkahelyváltás szerint (50. táblázat). A férfiak és a nők esetében egyaránt azok rendelkeznek a legmagasabb jövedelemmel, akik még egyszer sem változtattak munkahelyet; ebben a csoportban a férfiak jövedelme 17 százalékkal magasabb a nőkéénél. A legalacsonyabb jövedelmet azok szerzik, akik már legalább ötször munkahelyet váltottak, náluk 10 százalék a jövedelmek közti egyenlőtlenséget mérő fizetési ráta. Ezt a jelenséget magyarázhatja, hogy amint a 4.3. fejezetben bemutattuk, a gyakori munkahelyváltások részben a többszöri munkanélkülivé válás következményei, ami a férfiakat a nőknél nagyobb mértékben érinti.

50. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta a munkahelyváltások száma szerint

Hányszor változtatott munkahelyet	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
0	99 778	116 700	17,0%	95 649	112 821	18,0%
1	95 296	113 649	19,3%	91 972	111 910	21,7%
2	89 421	110 444	23,5%	88 544	108 580	22,6%
3	90 983	105 453	15,9%	88 088	108 834	23,6%
4	89 082	101 491	13,9%	91 646	101 966	11,3%
5 vagy több	88 504	97 379	10,0%	84 906	101 574	19,6%
Összesen	92 458	107 526	16,3%	90 233	107 789	19,5%

A munkanélkülivé válásnak eredményeink szerint egyértelmű negatív hatása van a később szerzett jövedelemre: azok, akik még egyszer sem voltak munkanélküliek, jóval magasabb jövedelemmel rendelkeznek, mint akik már igen (51. táblázat). Ugyanakkor, habár a munkanélküliség arányai nagyjából azonosak a férfiak és a nők közt (sőt, a férfiaknál valamivel magasabb, lásd: 18. táblázat), a munkanélküliségnek a jövedelemre gyakorolt negatív hatása nem egyformán érvényesül a nők és a férfiak esetében. Ezen belül a férfiak és a nők között aszerint is különbség van, hogy mekkora a jövedelmek különbsége azok között, akik csak egyszer, illetve akik már többször is voltak munkanélküliek életük során. **Míg a férfiak esetében nincs jelentős különbség az egyszeri, illetve a többszöri munkanélküliek között, a nők körében azoknak az átlagos jövedelme, akik már kétszer vagy többször is voltak munkanélküliek, mintegy 15 ezer forinttal kevesebb, mint akik még csak egyszer.**

Ebből adódóan a jövedelmek közti egyenlőtlenség is jelentős különbségeket mutat. Azoknak a férfiaknak, akik második vagy többedik munkanélkülivé válásuk után kapnak újra állást, közel 35 százalékkal magasabb a jövedelmük, mint a hasonló helyzetben lévő nőknek. Ezzel szemben azok között, akik még csak egyszer voltak munkanélküliek, jóval alacsonyabb a jövedelmek nemek közti különbsége.

51. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta a munkanélküliség szerint

Hányszor volt munkanélküli	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
0	100 046	118 770	18,7%	98 276	118 654	20,7%
1	83 813	91 917	9,7%	81 205	93 605	15,3%
2 vagy több	68 949	92 933	34,8%	69 459	87 321	25,7%
Összesen	92 006	106 308	15,5%	90 085	106 241	17,9%

Érdekes eredményt ad, ha a jövedelmeket és a fizetési ráta nagyságát a szakszervezeti tagság tükrében vizsgáljuk (52. táblázat). **Míg a férfiak esetében a szakszervezeti tagoknak mintegy ötezer forinttal magasabb az átlagos jövedelme, mint a szakszervezeten kívüli munkavállalóknak, a nők esetében a havi jövedelem átlagosan ezer forinttal alacsonyabb a szakszervezeti tagok körében.** Ennek megfelelően a fizetési ráta a szakszervezeten kívülieknél alacsonyabb: itt a férfiak csak 14 százalékkal magasabb jövedelemre tesznek szert, mint a nők, míg a szakszervezeti tagoknál a fizetési ráta értéke 21 százalék.

52. táblázat: Jövedelem és fizetési ráta a szakszervezeti tagság szerint

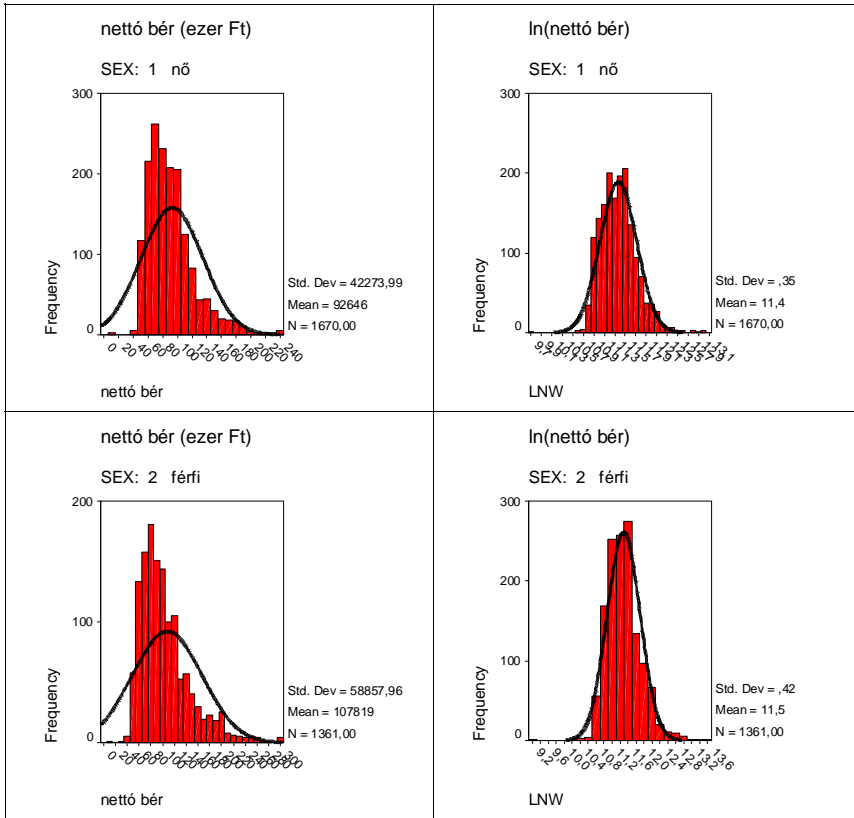
szakszervezeti tag			Fizetési			Fizetési
	nő	férfi	ráta	nő	férfi	ráta
Nem	93 039	106 040	14,0%	90 218	106 591	18,1%
Igen	91 996	111 267	20,9%	91 268	111 375	22,0%
Összesen	92 646	107 835	16,4%	90 576	108 054	19,3%

5.2. A jövedelmi egyenlőtlenség komponensei

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

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

3. ábra: A nettó bér és természetes logaritmusának hisztogramja



A regressziószámításból származó paramétereket a 2.3. Regresszióelemzés és dekompozíció. fejezetben bemutatott egyenletekbe behelyettesítve megkapjuk az egyes tényezőknek a jövedelemre gyakorolt hatását, amit százalékban kifejezve bonthatunk fel a strukturális és a diszkriminációs hatásra. Mivel az alkalmazott eljárás, az Oaxaca-Blinder dekompozíció, szempontjából nem maguk a regressziós paraméterek az érdekesek (amik egyébként a regressziós elemzéseknél általában maguk jelentik az elemzés végeredményét), hanem a belőlük számított strukturális és diszkriminációs hatások, az alábbiakban a modell részletes bemutatása helyett az ezen hatásokra vonatkozó eredményeket vesszük szemügyre.

A következő táblázatokban **a vizsgált strukturális tényezők első kategóriáját tekintjük referencia-kategóriának.** A regressziós modell szempontjából ez annyit jelent, hogy a végeredményként a jövedelem becsült nagyságát adó reg-

ressziós paramétereket ezen kategóriához viszonyítva számítjuk ki. Azt vizsgáljuk, hogy a referencia-kategóriához képest mennyivel fog valaki többet vagy kevesebbet keresni, ha a vizsgált tényező szempontjából az adott kategóriában van. A településtípus esetén például Budapest képviseli a referencia-kategóriát, és a megyeszékhelyhez tartozó regressziós paraméter azt mutatja, hogy egy megyeszékhelyen lakó munkavállaló mennyivel keres többet vagy kevesebbet egy budapestinél. A referencia-kategória használata egyúttal azt is jelenti, hogy az egyenlőtlenségek dekompozíciójában ezekre a kategóriákra nem értelmezhető a strukturális és a diszkriminációs hatás, ezért a táblázatokban az első sort üresen hagytuk. **A hatásokat százalékban, előjelesen fejezzük ki, amik azt mutatják, hogy az adott hatás eredményeként a férfiak jövedelme hány százalékkal lenne magasabb vagy alacsonyabb, mint a nőké.**

Az összes tényező együttes figyelembevételével a modell végeredménye szerint a strukturális hatások eredője -3%, azaz, ha nem lenne negatívan diszkriminált a nők jövedelme, pusztán a strukturális hatások következtében a férfiak jövedelmének kellene három százalékkal alacsonyabbnak lennie. A diszkriminációs hatások eredője ezzel szemben +18%, így állhat elő az a helyzet, hogy a férfiak átlagjövedelme mintegy 16 százalékkal magasabb a nőkénél. A következőkben sorra vesszük az elemzésbe bevont tényezőket, és megvizsgáljuk, hogy mennyivel járulnak hozzá a végeredményként adódó -3 százalékos strukturális és a +18 százalékos diszkriminációs hatáshoz. Az eredmények értelmezésekor azonban fontos szem előtt tartanunk, hogy itt nem az egyes tényezők külön-külön vett hatását vizsgáljuk, hanem az együttes hatáshoz való hozzájárulásukat, ezért ezek az eredmények helyenként eltérhetnek attól, mint amit az 5.1. fejezetben, a tényezők egyenkénti vizsgálata során láttunk.

5.2.1. A demográfiai tényezők hatása

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

53. táblázat: A településtípus hatása

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

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

54. táblázat: A megye hatása

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

Az életkornak a jövedelmek egyenlőtlenségére gyakorolt hatását vizsgálva azt tapasztaljuk, hogy a legfiatalabb, 25-29 éves korcsoporthoz viszonyítva valamennyi korcsoport csökkenti a jövedelmi egyenlőtlenségeket, méghozzá minden esetben a negatív előjelű diszkriminációs hatás következtében. Ez az eredmény azt mutatja, hogy **az életkor előrehaladtával nemhogy nőne, de csökken a nőkkel szembeni diszkrimináció.**

55. táblázat: Az életkor hatása

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

Szintén a jövedelmi egyenlőtlenségek ellenében hat a gyermekvállalás: a negatív strukturális hatást erősíti a szintén negatív előjelű diszkriminációs hatás. Habár ez az eredmény ellentmondani látszik annak a korábbi megállapításunknak, miszerint a gyermekesek körében magasabb a fizetési ráta, mint a gyermekteleneknél, vagyis a gyermekkel rendelkező nők arányait tekintve nagyobb mértékben keresnek kevesebbet a szintén gyermekkel rendelkező férfiaknál, mint a gyermektelen nők a gyermektelen férfiaknál, valójában csak arról van szó, hogy ezt a fenti megállapítást pusztán a gyermekek száma és a jövedelem vizsgálata alapján tettük (lásd 35. táblázat), amely számos más tényező hatását is magában foglalhatta, itt pedig a gyermek meglétének a jövedelmi egyenlőtlenséghez a többi tényező melletti hozzájárulását vizsgáljuk.

56. táblázat: A gyermek létének hatása

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

5.2.2. A foglalkozási struktúra tényezőinek hatása

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

57. táblázat: A gazdasági szféra hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
versenyszféra	-	-	-
közszféra	3,8%	-4,9%	-1,3%
non profit szektor	-0,3%	-1,0%	-1,4%

A gazdasági ágak közül sehol nem tapasztalhatunk jelentős mértékű diszkriminációs hatást, a hatások eredője jellemzően a strukturális hatásnak köszönhető. A jövedelmi egyenlőtlenségekre gyakorolt negatív hatás szempontjából kiemelkedő az egészségügyi, szociális ellátás ágazat, amely a gyenge pozitív diszkriminációs hatás mellett -44 százalékos, negatív előjelű strukturális hatást mutat. Ennek magyarázata, hogy az ágazaton belül a nők esetében az átlagos jövedelem valamivel a teljes népességbeli átlag fölött van, míg az itt dolgozó férfiak jövedelme alacsonyabb az átlagos férfi jövedelemnél (37. táblázat), ugyanakkor a nőknek jóval nagyobb hányada dolgozik ebben az ágazatban, mint a férfiaknak (10. táblázat). Ennek következtében az ágazatbeli átlagjövedelem jövedelem emeli a nők jövedelmének teljes népességbeli átlagát, miközben csökkenti a férfiakét. Szintén erős negatív, vagyis a jövedelmi egyenlőtlenségeket csökkentő strukturális hatást tapasztalunk az oktatás ágazatban, ahol a magyarázat is hasonló, mint az egészségügyi, szociális ellátás esetében.

Jelentős mértékű, 20%-ot meghaladó pozitív strukturális hatást szintén két ágazat esetén tapasztalunk, az építőipar, valamint a szállítás, raktározás, posta, távközlés ágazatokban. Ezeknél valamivel gyengébb, 11% körüli strukturális hatást mutat három további ágazat: a fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása, a gép, berendezés gyártása, valamint az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás.

58. táblázat: A gazdasági ágak hatása

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

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

59. táblázat: A foglalkozási csoportok hatása

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

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

60. táblázat: A munkahelyi státusz hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
fizikai munkás	-	-	-
szellemi, adminisztratív	-13,5%	1,9%	-11,8%
vezető	5,2%	-1,8%	3,3%
egyéb	0,9%	1,0%	1,9%

5.2.3. A képzettség hatása

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

61. táblázat: Az iskolai végzettség hatása

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

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

62. táblázat: A további képesítés megszerzésének hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
nem szerzett képesítést	-	-	-
szerzett képesítést	-0,3%	-4,3%	-4,6%

5.2.4. A munkakörülmények hatása

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

63. táblázat: A cégméret hatása

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

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

64. táblázat: A női alkalmazottak arányának hatása

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

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

65. táblázat: A munkába állás óta eltelt idő hatása

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

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

66. táblázat: A munkahelyváltások számának hatása

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

A munkanélküliség adataink szerint szintén nem járul hozzá jelentős mértékben a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenség alakulásához, amint hogy nem játszik érdemi szerepet az sem, hogy valaki határozott vagy határozatlan időre szóló szerződéssel dolgozik-e.

67. táblázat: A munkanélküliség hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Egyszer sem	-	-	-
Egyszer	0,0%	1,0%	1,0%
2 vagy több	-0,2%	0,1%	-0,1%

68. táblázat: A határozott idejű szerződés hatása

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
határozatlan	-	-	-
határozott	-0,1%	-0,1%	-0,2%

A kollektív szerződés megléte várakozásainkkal szemben növeli a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenséget, mégpedig annak is elsősorban a diszkriminációból eredő részét. Kisebb mértékben, de tendenciájában hasonló hatást fejt ki a szakszervezeti tagság is. Ennek valószínűleg az az oka, hogy a szakszervezetek a „férfias” ágazatokban erősek, és itt jellemző a kollektív szerződés is.

69. táblázat: A kollektív szerződés hatása

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

70. táblázat: A szakszervezeti tagság hatása

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

Összefoglaló

Magyarországon ma a nemek közötti jövedelemkülönbségek rátája 16-19% között van (a vizsgált életkori csoporttól függően). Ez nem tér el jelentősen az Európai Unió átlagától.

A jövedelemkülönbségre több tényező hat, de ezek közül kiemelkedők:

- Magas jövedelmi csoportba tartozás.
- Gyermek szám.
- A férfiak nagy aránya az adott munkahelyen.

A jövedelemkülönbségeken belül, dekompozíciós eljárással elkülönítettük az úgynevezett strukturális és diszkriminációs hatást. A strukturális hatások eredője -3%, azaz, ha nem lenne negatívan diszkriminált a nők jövedelme, pusztán a strukturális hatások következtében a férfiak jövedelmének kellene három százalékkal alacsonyabbnak lennie. A diszkriminációs hatások eredője ezzel szemben +18%, így állhat elő az a helyzet, hogy a férfiak átlagjövedelme mintegy 16 százalékkal magasabb a nőkéénél.

