

Diszkriminációs és strukturális hatások a jövedelmi egyenlőtlenségben

[Szűrési szempontok](#)

A teljes, 10006 fős mintából a négy szűrési szempont (teljes munkaidő, meglévő jövedelemadat, életkor, alkalmazotti státusz) együttes figyelembevételével összesen 6269 eset alkalmas a dekompozíciós elemzésre.

[Nyers fizetési ráta](#)

A teljes mintán a nyers fizetési ráta nagysága 21,6%, a szűrt mintán 17,7%.

[Percentilisenkénti fizetési ráta - Teljes minta](#)

A teljes mintán a percentilisenkénti fizetési ráta ferde U alakú görbét mutat – a legalacsonyabb és a legmagasabb jövedelmi csoportokban a 40%-ot is eléri.

[Percentilisenkénti fizetési ráta - Szűrt minta](#)

A szűrt mintán – a nyugdíjasok, pályakezdő fiatalok stb. kiszűrésével – a görbe folyamatosan emelkedő alakot mutat, azaz az alacsonyabb jövedelmű csoportokban kisebb, a magasabb jövedelműeknél pedig nagyobb a férfiak és nők közti egyenlőtlenség

[Regressziós együtthatók - Összefoglaló](#)

Az egyes tényezőknek a jövedelmi egyenlőtlenségre gyakorolt hatásait összefoglaló táblázat, az alább következő táblázatok összesítése. Érdekessége a konstans tag, amely szerint az egyes tényezők hatásán felül, azoktól függetlenül egy 6,7%-os diszkriminációs hatás éri a nők jövedelmét. Az összesített strukturális hatás -7,2% (azaz a nők jövedelme diszkrimináció hiányában, pusztán a strukturális tényezők eltérő eloszlása következtében 7,2%-kal magasabb kellene, hogy legyen a férfiakénál), míg az összesített diszkriminációs hatás 26,9% - vagyis ennyivel alacsonyabb lenne a nők jövedelme a diszkrimináció következtében akkor, ha strukturális jellemzőik megegyeznének a férfiakéval. A két hatás eredője 17,7%, vagyis ténylegesen ennyivel magasabb a férfiak jövedelme a nőkéénél.

[Településtípus](#)

A megyeszékhelyeken 3,6%-os, a községekben 1,4%-os diszkriminációs hatás érvényesül

[MEGYE](#)

A diszkriminációs hatás tekintetében Vas és Békés megye emelkednek ki (2,6% ill. 2,7%). Jelentősebb strukturális hatás (1,1%) Nógrád megyében érvényesül.

[Korcsoport](#)

A diszkriminációs hatás mindegyik korcsoportban negatív előjelű, ami azt jelenti, hogy a referencia-csoporthoz képest (25-29 évesek) valamennyi csoportban pozitívan diszkrimináltak a nők.

[Van-e gyereke](#)

A gyermek megléte csupán 0,4%-os diszkriminációs hatást eredményez

[hol van a munkahelye \(szféra\)](#)

A közszférában negatív a diszkriminációs hatás, de ezt egy 1,1%-os strukturális hatás ellensúlyozza.

[Ágazat \(TEÁOR\)](#)

Valamennyi ágazatban negatív a diszkriminációs hatás, ami azt jelenti, hogy a mezőgazdasághoz képest valamennyi ágazatban kevésbé diszkrimináltak a nők. Az esetek többségében ezt magas pozitív strukturális hatás ellensúlyozza.

[Foglalkozás \(FEOR\)](#)

A legnagyobb diszkrimináció a „Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások” csoportjában található (4%), de magas még a „Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők” kategóriában is (2,9%). Igen magas a strukturális hatás a „Ipari és építőipari foglalkozások” csoportban (55%).

[státusza munkahelyén](#)

Magas diszkriminációs hatás éri a nőket az adminisztratív szellemi munkakörökben (7,4%). A vezető beosztásúaknál a diszkriminációs hatás alacsonyabb (2,2%), azonban itt erre még egy 6,2%-os strukturális hatás is rakódik.

[Iskolai végzettség](#)

Az iskolai végzettség emelkedésével párhuzamosan növekszik a diszkriminációs hatás, a felsőfokú végzettségűeknél 22,8%. A strukturális hatás ezzel szemben az alacsony végzettségűeknél a legmagasabb (18,8%), a magasabb végzettségi csoportokban pedig már negatív.

[más képesítést szerzett](#)

A további képesítések megszerzése 1,7%-os diszkriminációs hatást eredményez.

[Alkalmazottak létszáma a munkahelyen](#)

A legjelentősebb diszkriminációs hatás (3,6%) az 50-100 főt foglalkoztató munkahelyeken tapasztalható.

[nők aránya a munkahelyen](#)

A nők arányának a növekedése általában növekvő értékű, de negatív előjelű diszkriminációt eredményez – ez azt mutatja, hogy a referenciacsoporthoz (0-20%) – képest minél magasabb a nők aránya, annál inkább diszkrimináltak a férfiak.

[Munkatapasztalat \(év\)](#)

A munkában eltöltött évek számának növekedésével emelkedik a diszkriminációs hatás, a legnagyobb ugrás a 8-10 éve és a 11-20 éve dolgozók közt tapasztalható: míg az előbbiben 8,7%, az utóbbiban 34,8% a diszkriminációs hatás értéke.

[Hányszor változtatott munkahelyet](#)

A munkahelyváltások száma csak kismértékű diszkriminációs, és szinte elhanyagolható strukturális hatást hordoz.

[Hányszor volt munkanélküli](#)

A munkanélkülivé válások száma sem járul hozzá jelentős mértékben sem a strukturális, sem a diszkriminációs hatáshoz.

[munkaviszony- határozott idejű](#)

A munkaviszony határozott idejű jellege nem jár sem strukturális, sem diszkriminációs hatással.

[kollektív szerződés](#)

A kollektív szerződés léte meglepő módon 15,5%-os diszkriminációs hatást eredményez.

[szakszervezeti tag](#)

A szakszervezeti tagság nem jár sem strukturális, sem diszkriminációs hatással.