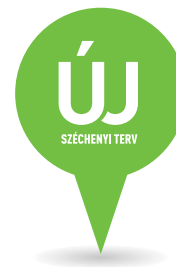


A férfiak és nők közötti jövedelem- egyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon



SZÉCHENYI TERV

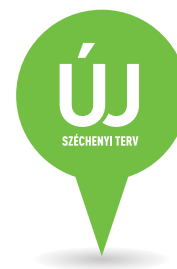


A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon

EBH TÁMOP-5.5.5 projekt társadalomtudományi kutatásai, 1. tanulmány, 2011



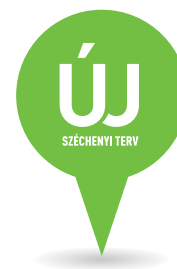
Budapest, 2013



Tartalomjegyzék

1. Kutatásvezetői összefoglaló	8
Jövedelemhátrány és jövedelemszint	8
Szegregáció	9
Szegregáció és jövedelemhátrány	9
A bérek alakulását meghatározó tényezők – különös tekintettel a nemre	9
Összefoglalás és következtetések	10
2. Bevezetés és az elemzés gondolatmenete	11
2.1. A foglalkoztatási helyzet alapvető vonásai 2009-ben és 2010-ben	11
2.2. A vállalatok bérezési gyakorlata, a keresetek szintje és a munkavállalók helyzete	12
3. A kutatás módszertana	14
3.1. A 2010-ben végzett adatfelvétel kvantitatív módszerének főbb jellemzői	14
3.2. A Bértarifa-felvétel	14
4. A nemek közötti bérkülönbség Magyarországon a nemzetközi és időbeli összehasonlítások tükrében	15
4.1. Nemzetközi kitekintés	15
4.2. A magyarországi helyzet és trend	15
5. A férfiak és nők közötti bérkülönbség a mai Magyarországon – alapadatok és elemi összefüggések	17
5.1. Demográfiai jellemzők	17
5.2. Munkaerő-piaci rétegződés	19
5.3. Vállalati jellemzők	23
5.4. Jövedelemhátrány és jövedelemszint	29
6. Szegregáció a mai Magyarországon	31
6.1. A nemi szegregáció alapján kialakuló foglalkozási és ágazati szegmensek demográfiai, munkaerő-piaci és vállalati jellemző a Bértarifa-felvétel versenyszférájában	32
6.2. A szegregáció elterjedtsége a munkavállalók percepciója alapján, s a nemi szegregáció következtében kialakuló szegmensek demográfiai, munkaerő-piaci és vállalati jellemzői	35
7. Szegregáció és jövedelemhátrány a mai Magyarországon	36
8. A férfiak és nők közötti jövedelemhátrány magyarázó modelljei a mai Magyarországon	39
8.1. A bérek alakulását meghatározó tényezők – különös tekintettel a nemre	39
8.2. A nem jövedelemre gyakorolt hatásának változása 2001 és 2009 között	40
8.3. A nem jövedelemre gyakorolt hatásának alakulása a munkaerőpiac eltérő bérű szegmenseiben	40
8.4. A férfiak és nők bérét meghatározó modell hasonlóságai és eltérései	42
8.5. A nem bérszintre gyakorolt hatásának alakulása a munkaerőpiac nem szerint eltérő szegregációjú foglalkozási és ágazati szegmensekben	44

Összefoglalás és következtetések	45
Irodalomjegyzék	48
Fogalomtár	49
Mellékletek	
M1. melléklet :A teljes minta és a versenyszféra havi nettó jövedelemregressziójának teljes modelljei	52
M2. melléklet: A Bértarifa-felvétel nem szerinti ágazati, foglalkozási és jövedelmi szegregációs kvintiliseinek jellemzői	56
M3. melléklet: A férfiak és nők jövedelme és a jövedelemhátrány a jövedelemegyenlőtlenség különböző mérési módjai szerint a Bértarifa-felvétel teljes mintájában, a verseny- és a költségvetési szférában	74
M4. melléklet: A szegregáció elterjedtsége a munkavállalók percepciója alapján, s a nemi szegregáció következtében kialakuló szegmensek demográfiai, munkaerő-piaci és vállalati jellemzői	76
M5. melléklet: A bérregressziók modelljei 2001-ben és 2009-ben	79
Kérdőívek	82



Esélyegyenlőség a munka világában

A diszkrimináció Magyarországon több társadalmi csoportot sújt, és az élet számos területén jelen van. Az Európai Bizottság 2008-as felmérése szerint minden harmadik európai polgár volt már hátrányos megkülönböztetés áldozata. Bár a jogszabályok a hátrányos megkülönböztetéssel szemben jogorvoslati lehetőséget biztosítanak az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) eljárásán keresztül, a diszkriminációs jelenségek mégis gyakran rejtve maradnak. Az érintettek általában nem rendelkeznek megfelelő ismeretekkel a jogérvényesítés terén, vagy nincs lehetőségük élni azokkal. Az oktatás, a szolgáltatások igénybevétele, a lakhatás körülményei mellett a foglalkoztatásban tapasztalható diszkriminációnak leg súlyosabbak az egyéni és a társadalmi hatásai.

A diszkrimináció ellen azonban nem lehet csupán a jogi lehetőségeket, a szankciók fenyegetését használva fellépni. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) 2009. április 1-jén indította „A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése” című kiemelt uniós programját, hogy a hatósági feladatok ellátásán túl a projekt eszközeivel is beavatkozzon a diszkriminációs folyamatokba. Az innovatív törekvések célja a társadalmi szemléletformálás, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos szemléletmód társadalmi szintű motiválása, megerősítése.

A programban megvalósuló, társadalomtudományi kutatások elsődleges törekvése a munka világában, illetve a szolgáltatások (ide értve a közszolgáltatásokat is) igénybevétele során tapasztalt, hátrányos megkülönböztetést eredményező gyakorlatok és okozati összefüggések feltárása – a védett csoportok közül különösen a nők, a romák és a fogyatékosokkal élők vonatkozásában. További célja a jogtudatosság vizsgálata, azon folyamatok és mechanizmusok feltérképezése, melyek iránymutatásul szolgálhatnak a diszkrimináció csökkentésében, a társadalmi szemléletformálásban.

A kutatások közül az első négy a munka világában vizsgálta a hátrányos megkülönböztetést. Az Esélyegyenlőség a munka világában kutatássorozat adatfelvétele a TÁMOP-2.5.2-es programmal együttműködve 10 ezer fős munkavállalói és munkáltatói mintával valósult meg. Az eredmények publikálására 2011 tavaszán került sor a hatóság honlapján, szeptemberben pedig a sajtó képviselőinek mutattuk be azokat.

Jelen kiadványban az „Egyenlő munkáért egyenlő bért” első kutatásból készült tanulmányt olvashatják, amely azt vizsgálta, hogy mennyire erős a férfiak és nők munkaerő-piaci, foglalkozás és ágazat szerinti nemi szegregációja, valamint mekkora hazánkban a férfiak és nők bére közötti egyenlőtlenség mértéke nemzetközi összehasonlításban.

A kutatássorozat további részei a munkáltatók kiválasztási gyakorlatát, az esélyegyenlőségi tervek hatását, valamint a fogyatékos munkavállalókkal kapcsolatos munkaerő-piaci helyzetet vizsgálta, fókuszba helyezve a munkáltatói attitűdöt és a megfelelő munkafeltételek biztosítását.

A hatóság a vizsgálatok eredményeinek ismeretében jogalkotási és intézkedési javaslatokat fogalmaz meg, amelyek hozzájárulhatnak a hátrányos megkülönböztetések csökkenéséhez, megelőzéséhez.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság kutatási programjának távlati célja, hogy a tanulmányok eljussanak a foglalkoztatás és a közigazgatás minden érintettjéhez. Reményeink szerint a kutatások eredménye ösztönzést adhat további elemző tevékenységekhez, és diszkriminációmentes mechanizmusokat generál, megalapozva ezzel további esélyegyenlőségi programok koncepcióit, szakmai és társadalmi diskurzusok kialakulását.

Dr. Honecz Ágnes
elnök

1. Kutatásvezetői összefoglaló

A konvencionális megközelítés szerint Magyarországon a nők férfiakhoz képesti jövedelemhátránya mintegy 13–18 százalék között van, amivel nemzetközi összehasonlításban az európai középmezőnyhöz tartozunk. A jövedelemhátrány hazai adatsorát (illetve a nemnek a jövedelem alakulására gyakorolt hatását, ami tartalmilag hasonló jelentésű adat) vizsgálva pedig azt mondhatjuk, hogy a nők férfiakkal szembeni jövedelmi lemaradásának mértékében nem történt jelentős változás az utóbbi években.

E két állítás alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a nők körülbelül 10-20 százalékkal keresnek kevesebbet Magyarországon a férfiaknál, és ez rövid távon nem is változtatható meg.

A nők jövedelemhátránya a férfiakhoz képest a teljes mintában 16,2 százalék. A kutatásunk során mért jövedelemhátrány körülbelül azonos a 2008. évre vonatkozó nemzetközi összehasonlítás eredményével (Eurostat) és az „alternatív” bérfelvételnek tekinthető Bérbarométer 2007-re vonatkozó adatával (nettó átlagbér 17,8%), és valamivel magasabb, mint a KSH 2007-re közölt értéke volt, és magasabb, mint a 2009-es Bértarifa-felvétel adatai (13%). A nők férfiakhoz képesti jövedelemhátrányának mértéke az átlagostól (16%) alig tér el a versenyszférában (17%), a köztisztviselők körében magasabb (24%), a civil szférában, illetve a közalkalmazottak körében pedig alacsonyabb (6% és 10%), mint a vizsgált érték.

Kutatásunk adatai szerint a két nem jövedelmének alakulása **a kor függvényében** eltérő mintázatot mutat.

A legfiatalabbak között közel azonos jövedelem a következő két korosztályban eltérő irányba mozdul el: míg a férfiaké kezdetben gyorsan emelkedik, majd az elért szinten stabilizálódik, addig a nőké folyamatosan csökken, s a mélypontot elérve 40 év felett a korábban létrejött nemek közötti különbség változatlanra merevedik.

Az **iskolai végzettség** valamennyi szintjén a nők hátrányban vannak a férfiakhoz képest. Ez a hátrány a legmagasabb iskolai végzettségű két kategória esetében a legnagyobb, a főiskolai diplomával rendelkezők körében 28 százalék, az egyetemet végzettek esetében pedig 24 százalék.

Az adatok azt mutatják, hogy a magasabb munkaerő-piaci státusz (és az ehhez társuló magasabb jövedelemszint) nagyobb bérkülönbséggel jár együtt, így ezért a magasabb munkaerő-piaci státusz magasabb jövedelemhátrány teremt a nők számára.

A **munkahelyen eltöltött idő hossza** és a jövedelemhátrány között U alakú kapcsolat mutatkozik. Ez azt jelenti, hogy a férfiakéhoz képest a nők kezdőbérére igen alacsony, hiszen miközben a férfiak jövedelme – ha nem is folytonosan – egyre magasabb lesz, a nőké a kezdeti emelkedés után megtorpan, ezért a hosszabb ideje a vállalatnál dolgozók körében a jövedelemhátrány ismét magas lesz (ami a később még többször említett üvegplafon-jelenség¹ létrejöttére utal).

Nem meglepő, hogy a munkavégzést befolyásoló rossz **egészségi állapot** esetében a jövedelem a versenyszférában alacsonyabb az átlagnál. Az azonban nem triviális, hogy

- az ilyen helyzetben lévő nők miatt keresnek harmadával kevesebbet, mint az ugyanilyen helyzetben lévő férfiak; illetve
- a rossz egészségi állapot, ha nem akadályozza a munkavégzést, miért jár együtt átlag feletti jövedelemmel a férfiak, és átlag alatti jövedelemmel a nők esetében.

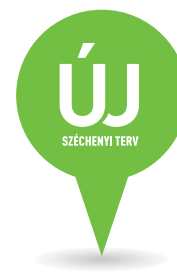
A **települési lejtő** és a jövedelemhátrány közötti összefüggés (nagyobb és fejlettebb településen jobb a munkaerő-piaci helyzet, ezért magasabbak a jövedelmek, ami a nők nagyobb jövedelemhátrányával párosul) a verseny-, illetve a költségvetési szférában egyaránt megfigyelhető.

A tulajdoni szerkezet hatása a nők jövedelemhátrányára csak részben függhet össze a jövedelemszinttel. Míg ugyanis az állami vállalatoknál, ahogy várható, alacsony a jövedelemhátrány mértéke, addig a külföldi és vegyes tulajdonú gazdasági szervezetekben a magasabb jövedelemszint nem jár átlagon felüli jövedelemhátránnyal a nők számára. Az átlagosnál magasabb jövedelemhátrány a legalacsonyabb jövedelemszintű magyar magántulajdonú vállalatok körében figyelhető meg.

Jövedelemhátrány és jövedelemszint

A magasabb bér nagyobb jövedelemhátrányt jelent a nők számára. A férfiak és a nők jövedelme a legfelső kvintilisek kivételével gyakorlatilag azonos, másként: a nők több mint 10 százalékos jövedelemhátrányát egyedül a legnagyobb jövedelműeknél tapasztalható egyenlőtlenség „termeli ki”. A nemenként számolt kvintilisek és decilisek szerinti jövedelemhátrány alakulása is azt igazolja, hogy a bér növekedésével a nemek közötti jövedelemhátrány mértéke nő, ennek a hátránynak a túlnyomó részét a legjobban

¹ Az üvegplafon-elmélet lényege, hogy a nőket egy láthatatlan, de áttörhetetlen fal akadályozza – még a meglévő emberi tőke birtokában is – a karrierben. Ennek a jelenségnek az emberi erőforrás szakirodalomban sok megközelítése ismertes, szociológiai elméleteiről lásd Kürtösi (2004), Nagy (2005), pszichológiai elméleteiről Nguyen Luu Lan Anh (2005) tanulmányát.



keresők közötti hatalmas eltérés „termeli ki”. Ez alapján annyit finomíthatunk korábbi állításunkon, hogy a nők számára átjárhatatlan üvegplafon – ha nők és a férfiak körében külön-külön számítjuk ki a jövedelmkvintilisek és -decilisek hatásait – nemcsak a legmagasabb jövedelműekre korlátozódik, hanem kevésbé erőteljesen a negyedik kvintilisben és a 8. és 9. decilisben (tehát a magas, de nem a legmagasabb jövedelműek között) is létezik.

Szegregáció

A foglalkozások nemi alapú szegregációja öt jól elhatárolható csoportra választja szét a „női” és a „férfi” foglalkozásokat. A szegregációs kvintilisek sokkal élesebben különböznek egymástól a versenyszférában, mint a költségvetési szférában (ahol összességében magas a nők aránya).

Kevésbé élesen különböznek egymástól a szegregációs kvintilisek az ágazatok esetében, de itt is igaz, hogy a versenyszféra ágazataiban sokkal nagyobb az eltérés a kvintilisek között, mint a költségvetési szférában.

Kutatásunkban a két nem véleményét kérdeztük arról, hogy munkatársaik között mennyi férfi, illetve nő van.

A munkahelyek körülbelül harmadában (szinte) csak férfiak, negyedében (szinte) csak nők dolgoznak, vagyis a munkahelyek közel 60 százaléka nemileg szegregáltak tűnik a mai magyar munkavállalók számára. A férfiak erősebb szegregációt érzékelnek, mint a nők. A férfiak közel kétharmada érzi úgy, hogy csak férfiak veszik körül őket, míg a nők kevesebb mint fele érzi, hogy munkatársaik között csak nők vannak.

Munkaerő-piaci rétegződés szempontjából a nemi alapú szegregáció négy szegmensét a következőképpen lehet jellemezni:

- a férfi dominanciájú szegmensben (ahol a kérdezett úgy érzi, hogy körülötte – szinte – mindenki férfi) a szakmunkásképzőt végzett munkások dolgoznak, főleg a feldolgozóiparban, leginkább magyar magántulajdonban lévő vállalatoknál, gyakran éjszaka, szombaton vagy vasárnap vállalnak ügyeletet, illetve váltott műszakot;
- a legkevésbé szegregált szegmenseket (ahol a kérdezett úgy érzi, hogy a vele dolgozók kb. fele férfi) a rövid ideje létező magyar magántulajdonban lévő vállalatok alkotják;
- a nők arányának túlsúlyát mutató szegmens (ahol a kérdezett úgy érzi, hogy a mellette dolgozók kisebb része férfi) a „fehérgalléros” szakmáké, és sokan a szolgáltató szektorban és a rendszerváltás óta működő, állami tulajdonú munkahelyeken dolgoznak;
- a nő dominanciájú szegmensben (ahol a kérdezett úgy érzi, hogy körülötte – szinte – mindenki nő) a közép-

és felsőfokú iskolai végzettségűek dolgoznak, de ritkán este;

- s még kevésbé éjszaka, szombaton vagy vasárnap, ügyeletben vagy váltott műszakban.

Szegregáció és jövedelemhátrány

A nemi alapú foglalkozási szegregáció esetében az első szegmensben (tehát ahol kevés a nő) a nőknek, a többi szegmensben közel azonos mértékben a férfiaknak van jövedelemelőnye. A verseny- és költségvetési szféra esetében a nemi alapú foglalkozási szegregáció kvintiliseiben nagymértékben eltér a jövedelemhátrány alakulása. Míg a **versenyszférában** a nők arányának növekedésével nő a jövedelemhátrányuk is, addig a költségvetési szférában, az 1. és az 5. kvintilisben (ahol a legalacsonyabb és a legmagasabb a nők aránya) a férfiak vannak jövedelemhátrányban. Ágazat szerint vizsgálva a nemi alapú szegregáció hatását a jövedelemhátrány alakulására azt találjuk, hogy a **„férfi ágazatokban”** nincs különbség a két nem jövedelme között, de ahogy a foglalkoztatottnál emelkedik a nők aránya, úgy nő a jövedelemhátrányuk is. A verseny- és a költségvetési szféra jövedelemhátrányának összefüggése az ágazatok nem szerinti szegregációjának mértékével is igen eltérő mintázatot mutat.

Míg a versenyszféra esetében a trend azonos a foglalkozások nemi alapú szegregációjánál tapasztaltakkal. Vagyis minél nagyobb a nők aránya a foglalkoztatottak között, annál nagyobb a **nők jövedelemhátránya**. Ezzel szemben a költségvetési szféra azon ágazataiban, ahol kevés a nő, ott a nők jövedelemhátrányban vannak. De ahogy a nők aránya emelkedik (3. és 4. kvintilis), úgy lesz egyre kisebb ez a jövedelemhátrány. A „női” ágazatok esetében pedig a férfiak vannak jövedelemhátrányban.

A TÁMOP-adatfelvétel szerint a versenyszféra azon munkahelyein, ahol a megkérdezettek szerint a munkatársak között sok vagy fele arányban vannak férfiak, ott átlagos vagy az alatti a nők jövedelemhátránya. Ahol pedig (szinte) mindenki nő, ott a férfiak – akik nyilván a vezető beosztásban dolgoznak – jövedelméhez képest magas a nők jövedelemhátránya.

A bérek alakulását meghatározó tényezők – különös tekintettel a nemre

A vizsgálat során a többváltozós modellek használatával kerestük a választ a nők jövedelemhátrányának okára.

A többváltozós modellek tartalmazzák mindazokat a változókat, amelyek a bérkülönbségek magyarázatával foglalkozó szakirodalomban elfogadottak, illetve amelyek

mérésére az általunk használt adatbázisok lehetőséget nyújtanak.

Kutatásunk megerősítette az előző modellekből, a társadalmi nem bérre gyakorolt hatása kapcsán tapasztaltakat: a férfi lét erősen növeli a jövedelmet a teljes mintában, a versenyszférában és a köztisztviselők körében is, de nincs ilyen hatása a civil szférában dolgozók és a közalkalmazottak esetében. Továbbá:

- a korról a jövedelem egyértelműen csak a közalkalmazottak és a köztisztviselők körében nő;
- az iskolai végzettséggel nő a jövedelem (különösen a köztisztviselők körében erős a felsőfokú végzettség hatása);
- irányító pozíció betöltése (a civil szféra és a köztisztviselők kivételével) növeli a jövedelmet;
- a versenyszférában a „fehérgalléros” munka növeli, a munkahelyi belépés óta eltelt kevesebb idő csökkenti a jövedelmet;
- ha valaki volt már munkanélküli, illetve tapasztalt korábban diszkriminációt (kivéve a civil szférát és a diszkrimináció tekintetében a köztisztviselőket), az csökkenti a jövedelmet;
- ha valaki büszke a munkájára és szereti munkáját, az a versenyszférában (de csak ott) növeli a jövedelmet;
- végül, ami a vállalat tulajdonságait illeti:
 - a versenyszférában a kisebb, a „vidéki”, illetve a legkésőbb és legkorábban alapított vállalatokban való foglalkoztatás csökkenti, a külföldi tulajdon növeli a jövedelmet,
 - a civil szférában az elmaradott régiókban alacsonyabb, Budapesten és a falvakban, illetve a kisebb szervezetekben magasabb a jövedelem,
 - a közalkalmazottak körében a Dél-Alföldön és Budapesten magasabb a jövedelem.

A nem hatását külön-külön vizsgálva a jövedelemre (másként: kvintilisenként), azt találjuk, hogy kizárólag **a legmagasabb jövedelműek körében** számottevő ez a hatás. Ez az összefüggés ismét az üvegplafonhatásra utal, s ennek is különösen erős jelenlétére a versenyszférában.

Kutatásunk eredményei azt mutatták, hogy a legmagasabb jövedelműek esetében igaz a leginkább, hogy a **férfi lét** – azonos iskolázottság, kor és egyéb munkaerő-piaci tényezők esetében is – növeli a jövedelem szintjét. A férfiak valamivel mindig többet keresnek a nőknél, és a férfiak előnye azon tényezők esetében, amelyek növelik a karrier esélyét, különösen nagyok. A foglalkozások esetében is a már tapasztalt eredményeket látjuk viszont: a magasabb státusú pozíciókban a férfiak bérelőnye a nőkhöz képest sokkal nagyobb, mint az alacsonyabb státusú beosztásoknál.

Végezetül arra voltunk kíváncsiak, hogy a szegregáció mértéke befolyásolja-e a béreket meghatározó tényezők szerkezetét, s ezen belül a nem szerepét. Előbb a foglalkozási, majd az ágazat szerinti szegregáció mentén bontottuk szét a mintát aszerint, hogy mekkora volt a nők aránya az adott foglalkozásban, illetve ágazatban alkalmazottak körében.

A **foglalkozási szegregáció** esetében a teljes minta vizsgálata során azt találjuk, hogy férfinak lenni minden helyzetben előnyt jelent. A férfiak jövedelemelőnye ott a legmagasabb, ahol sok a férfi és kisebb ott, ahol sok a nő.

A versenyszférában férfinak lenni nagy előnyt jelent, míg a költségvetési szférában a nők hátránya nem kimagasló. Ez utóbbiban nincsenek nagy eltérések attól függően, hogy mekkora az adott foglalkozásban dolgozó nők aránya.

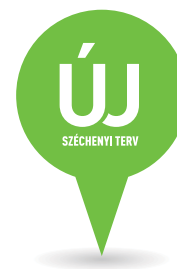
Az ágazati szegregáció esetében nagy előnyt jelent férfinak lenni, ami akkor mutatkozik a legerőteljesebben, ha az adott ágazatban sok (de nem „túl sok”) férfi dolgozik.

A **„női ágazatokban”** ez az előny csökken, s ez érvényes a verseny- és a költségvetési szférában is (utóbbiban különösen).

Összefoglalás és következtetések

A valóságban csakugyan vannak olyan szociodemográfiai és munkaerő-piaci tényezők, amelyek növelik (vagy csökkentik) a jövedelemhátrány kialakulásának esélyét. Ha ezek kombinálódnak, akkor ennek hatására a nők jövedelemhátránya számottevően fokozódhat. Ez akkor következhet be, ha a munkaerőpiac legnagyobb részén nincs jövedelemhátránya a nőknek. A rossz hír az, hogy a munkaerőpiacon ezek tipikusan az alacsony vagy közepes jövedelemmel kecsegtető foglalkozások és ágazatok, és azokat a munkaerő-piaci rétegeket (férfiakat és nőket egyaránt) érintik, ahol nincsenek karrierlehetőségek. Az ő számukra nincs üvegplafon, e helyett, ha felnéznek, bámulhatják a szabad eget vagy a betonfödémét.

A nők akkor kerülnek kiugró mértékben jövedelemhátrányos helyzetbe, ha olyan munkakörbe jutnak a versenyszférában, ahol magasak a férfiak jövedelmei és/vagy ahol sok a női alkalmazott. A költségvetési szféra, s ezen belül a civil szféra és a közalkalmazottak védett világa ezzel szemben kedvez a nőknek.



2. Bevezetés és az elemzés gondolatmenete²

A tanulmány a következő kérdésekre keresi a választ:

A nemek közötti jövedelemkülönbség alakulásával kapcsolatban:

- Mekkora a mai Magyarországon a férfiak és nők bére közötti egyenlőtlenség mértéke nemzetközi összehasonlításban?
- Hogyan változott a mai Magyarországon a férfiak és nők bére közötti egyenlőtlenség mértéke az utóbbi évtizedekben?
- Hogyan alakul a jövedelemhátrány a munkaerőpiac különböző csoportjaiban?
- Milyen tényezők határozzák meg legerősebben a bérek alakulását, s ezekhez képest milyen erősen hat a nem?
- Változott-e a béreket alakító tényezők mechanizmusa – s ezen belül a nem szerepe – 2001 óta?
- Eltér-e a nem szerepe a jövedelmeket meghatározó tényezők modelljében az alacsony és a magas bérűek körében?
- Azonos vagy eltérő a férfiak és nők bérét alakító tényezők hatásmechanizmusa?
- Eltér-e a nem szerepe a jövedelmeket meghatározó tényezők modelljében a nem szerint eltérő szegregációjú foglalkozási és ágazati szegmensekben?

A szegregáció jelenségével kapcsolatban:

- Mennyire erős a férfiak és nők munkaerő-piaci foglalkozás és ágazat szerinti szegregációja?
- Milyen összefüggés mutatható ki a nemi alapú foglalkozási és ágazati szegregáció, valamint a jövedelemhátrány között?

Ha mélyebb elemzés révén válaszoljuk meg a kérdéseket, akkor realisabb képet kapunk a nők munkaerő-piaci helyzetéről és a férfiakhoz képesti javadalmazásukról. Általánosan elterjedt vélekedés, hogy Magyarországon a nők 10–20 százalékkal keresnek kevesebbet a férfiaknál, és ez nemigen változtatható meg. De igaz ez a feltételezés?

Az adatok széles körű elemzésének eredményei, az összefüggések ismerete segíthetik a döntéshozókat abban, hogy több szempontot vegyenek figyelembe, amikor rövid

vagy hosszú távú gazdasági beavatkozásokról megfontolt döntést kívánnak hozni.

A témával kapcsolatban tengernyi mű született már, de mivel a mai magyarországi helyzet jellemzése a célunk, ezért meg sem kíséreljük áttekinteni ezeket. Szerencsére a közelmúltban született néhány olyan mű³, amelyek széles tudására támaszkodhatunk.

A terméketlen definíciós viták elkerülése végett hangsúlyozzuk, hogy a tanulmányban a bér-, kereset-, jövedelemegyenlőtlenséget, illetve -különbséget vagy -hátrányt nem különböztetjük meg fogalmilag egymástól. Ugyanakkor fontosnak tartjuk pontosan bemutatni, hogy az általunk használt adatbázisban milyen módon képeztük a jövedelemadatokat, és hogyan hoztuk létre mutatóinkat.

Az elemzés kontextusának megteremtéséhez előbb a közelmúlt legfontosabb foglalkoztatási történéseit és a vállalatokra jellemző bérezési megoldásokat tekintjük át.

2.1. A foglalkoztatási helyzet alapvető vonásai 2009-ben és 2010-ben⁴

Míg a gazdasági válság hatására a férfiak foglalkoztatottsága körülbelül 100 ezer fővel csökkent, addig a kereső nők száma 7000 fővel nőtt. A foglalkoztatottak számának visszaesése tovább rontotta az amúgy is alacsony foglalkoztatási mutatókat. 2009-ben a 15–64 éves férfiak foglalkoztatási rátája 61,1 százalék volt (közel 10%-kal maradt el az EU-27-ek átlagától), a nőké pedig 49,9 százalékot tett ki (ami körülbelül 9%-os elmaradás az uniós átlagtól).

A válság hatására főleg az iparban foglalkoztatottak száma esett vissza, különösen a nők esetében. A szolgáltató szektorban csak a férfiak száma csökkent, a nőké stagnált. Ugyanakkor a mezőgazdaságban nőtt a foglalkoztatottak száma mindkét nem esetében.

Az iparon belül a feldolgozóipar szenvedte el a legnagyobb létszámvesztést – a férfiak száma közel 6 százalékkal, a nőké 9 százalékkal csökkent 2008 és 2009 között. A szolgáltató szektorban a létszám leginkább a kereskedelemben csökkent, a férfiak és a nők körében egyaránt.

² Tanácsaiért és kritikáiért köszönettel tartozunk Köllő Jánosnak (MTA KTI), Simonovits Borinak (TÁRKI), Szép Katalinnak (KSH) és Szívós Péternek (TÁRKI).

³ Bazsalya és Boda, 2010; Borbély, 2011; Frey, 2011; Koncz, 2011; Lovász, 2009; Lovász és Rigó, 2009; Weichselbaumer és Winter-Ebmer, 2005.

⁴ Bálint, 2010 és Frey, 2011 alapján.

Mindkét nem esetében bővült a létszám az oktatásban, az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek területén, csökkent az egészségügyben és a szociális ellátásban.

Azok a vállalkozások, amelyek átmenetinek ítélték meg a gazdaságot ért sokkhatásokat, az elbocsátásokat rövidített munkaidéjű foglalkoztatással próbálták elkerülni, amit a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak arányának némi növekedése is jelez. Azonban a részmunkaidőben dolgozók hazai arányszámai (nők: 7%; férfiak: 4%) továbbra is messze elmaradnak az európai átlagtól (nők: 31%; férfiak: 8%).

2008. IV. negyedévéől láthatók a munkanélküliek számában a válság nyomai. Az akkor 8 százalék alatti munkanélküliségi ráta 2009 végére tíz százalék fölé kúszott, s meghaladta az uniós átlagot is. A mutató mindkét nem esetében nőtt, de a férfiaké nagyobb ütemben, mint a nőké. A munkaerőpiachoz szorosan kötődő állásvesztők tömeges beáramlása a munkanélküliek közé azzal járt, hogy csökkent körükben az egy évnél hosszabb időt állástalanul töltők aránya, és nőtt a „friss” munkanélkülieké. Egyidejűleg az álláskeresők munka nélkül töltött idejének átlagos hossza is rövidült. Sem ebben, sem pedig a tartós munkanélküliek előfordulási gyakoriságában nem mutatkozik különbség a két nem között.

A munkaerő-piaci válságkezelés legfőbb eszköze az *álláskereső passzív ellátása* volt. Az ÁFSZ adatai azt mutatják, hogy míg 2008 és 2009 között a munkaügyi kirendeltségeknél regisztrált álláskeresők száma 27 százalékkal nőtt, az ellátásban részesülőké másfélszeresére emelkedett. Ezen belül a támogatott férfiak száma 58 százalékkal, a nőké pedig 40 százalékkal bővült. Mivel az újonnan bejelentkezett álláskeresők nagy részét stabil foglalkoztatási előtörténetük jogosulttá tette a támogatás igénybevételére, az ellátottak aránya jelentősen megnőtt körükben: 32-ről 38 százalékra. Ezen belül az *álláskereső férfiak ellátottsági szintje 33-ról 40 százalékra, a nőké pedig 31-ről 35 százalékra emelkedett*. Emellett 156 ezer aktív korú, nem foglalkoztatott személy – ugyancsak regisztrált álláskereső – részesült *rendelkezésre állási támogatásban (rövidítve: rát)*, akiknek 53 százaléka férfi és 47 százaléka nő volt.

2.2. A vállalatok bérezési gyakorlata, a keresetek szintje és a munkavállalók helyzete⁵

A telephelyeken a legjellemzőbb foglalkoztatási csoportban dolgozók esetén az összes keresetek 84 százalékát kitevő alapbér jelentős része (74%-ban) hagyományos időbér. A vállalatok 26 százalékát jellemzi a legalább részben teljesítményhez kötött bérezés, illetve leggyakrabban a nagyvállalatoknál, a mezőgazdaságban és főként azoknál a cégeknél alkalmaznak, ahol a legjellemzőbb foglalkozási csoport fizikai állományba tartozó. A keresetek az alapbéreken felül a vállalatok 70 százalékánál tartalmaznak valamilyen mozgóbéremet, leggyakrabban – a vállalatok több mint felénél – pótlékokat. A mozgóbérek többsége egyéni teljesítéshez kötődik, az összes vállalat mindössze egy százaléka alkalmaz csoportos teljesítményt honoráló prémiumot.

A különböző vállalatcsoportok eltérő ösztönző rendszert alkalmaznak: minél nagyobb egy vállalat, annál többfajta bérelemet alkalmaz. Adatainkból az is látszik, hogy a kicsik közül is a legegyszerűbb bérrendszerük a hazai tulajdonban lévő vállalatoknak van: körükben mind a teljesítményhez kötött prémiumok, mind pedig az egyéni jutalmak gyakorisága elmarad az átlagostól.

A vállalati eredménytől függő kifizetések az esetek nagy részében 13. havi kifizetést jelentenek, legalábbis erre következtethetünk abból, hogy alkalmazásuk azoknál a vállalatoknál a legelterjedtebb, ahol képzetlen szellemiek alkotják a leggyakoribb foglalkozási csoportot.

A munkavállalók 40 százaléka szerint a keresete kizárólag időbéren alapul, 54 százalékuk kap valamilyen mozgóbért, legtöbbször pótlékot. Akinek több elemből áll a keresete, vagyis kap mozgóbért is az alapbéren felül, az többet is keres ($r = 0,16$). Az, hogy a munkavállaló részesül-e valamilyen mozgóbérben, az egyéni jellemzői közül a szakképzettségétől, illetve az iskolázottságától és a szolgálati idejétől függ: akik régebben dolgoznak az adott munkahelyen, nagyobb valószínűséggel kapnak mozgóbért. Ami az ilyen bérelem alkalmazásának vállalati paramétereit illeti, az eddigi megállapításaink közül a kis, hazai tulajdonban lévő vállalatokra vonatkozókat köszönnek vissza a munkavállalók válaszaiból.

⁵ Bazsalya és Boda, 2010 alapján.



A megkérdezett munkavállalók 68 százaléka kap a havi keresetén felüli jövedelmet, leggyakrabban azok, akik mozgóbért is kapnak, és akiknek a keresetük is magasabb az átlagosnál. Ide tartoznak az iskolázottabbak, az adott munkahelyen régebb óta dolgozók és a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak. Akik ilyen jövedelemben részesülnek, azok leggyakrabban (90%) természetbeni juttatást is kapnak.

Minél magasabb a leggyakoribb kereset egy vállalatnál, annál kevésbé valószínű, hogy a legjellemzőbb foglalkozási csoportba tartozók azonos bért kapjanak. A differenciálás legfontosabb szempontjairól a vezetők és a munkavállalók véleménye nagyon hasonló. Bár a vezetők szerint a legfontosabb szempont a dolgozó szakmai gyakorlata, azonban a másik két fontosnak ítélt szempont, a munkakör és a dolgozó kompetenciájának, illetve szakmai képzésének szerepét illetően a vezetők és a munkavállalók véleménye hasonló.

A vezetők értékelése szerint az említett tényezőkön felül a munkaszerződés határozott vagy határozatlan jellege, a ledolgozott órák száma, a dolgozók életkora, a szolgálati idő, a mérhető aktuális teljesítmény és a munkaerőpiaci kereslet-kínálat hatása is jelentősebb mértékben érvényesül a nagyobb vállalatoknál, mint a kicsiknél.

A vállalatok 85 százaléka alkalmaz ilyen béreket, főként a felsővezetők és az önállóan dolgozó diplomás szakértők esetében. Adataink szerint a vállalatok kevesebb mint fele alkalmaz eredmény alapú bérezést a legjellemzőbb foglalkozási csoportokban. A különböző ágazatba sorolt vállalatok közül a mezőgazdasági és a szállítási, raktározási vállalatoknál a leggyakoribbak, és elterjedtebbek a külföldi érdekeltségű vállalatoknál, mint a többségében magyar érdekeltségűeknél. Jóllehet a változó bérek alkalmazásának a szakirodalom szerint feltétele a kifizetés szabályainak rögzítése, vállalataink több mint felénél sem az érdem-, sem pedig az eredményalapú bérezésnek nincsenek előre rögzített szabályai. Ebből a szempontból jobb a helyzet a nagy, a külföldi érdekeltségű vállalatoknál és ott, ahol a szakszervezet működik.

3.1. táblázat: A kvantitatív adatfelvétel kérdőívei a négy szférában

	Jellemzés
1. munkaügyi adatlap	8 oldalas önkitöltős kérdőív az intézményvezetővel a telephely adatairól
2. vezetői kérdőív	Kb. 1 órás kérdőív az intézmény valamelyik (feltehetően HR-es) vezetőjével (kérdőbiztossal)
3. érdek-képviseleti kérdőív	Kb. 45 perces kérdőív egy helyi szakszervezeti vezetővel és/ vagy üzemi tanács vezetővel (kérdőbiztossal)
4. munkavállalói kérdőív	8 oldalas önkitöltős kérdőív

A kutatás során a munkavállalói adatlap 6. blokkjának 18. és 19. kérdései alapján (lásd 3.1. ábra) számítottuk ki a kért havi teljes nettó jövedelmét.

3.1. ábra: A munkavállalói kérdőív jövedelemkérdései

18. Az elmúlt évet figyelembe véve havonta átlagosan mennyi pénzt kapott kézhez, vagy utaltak a bankszámlájára?
_____ Ft
19. Amennyiben nem tudja (vagy nem mondhatja meg) a pontos összeget, kérjük, az alábbi táblázat segítségével sorolja be, hogy havonta mennyi pénzt kapott kézhez, vagy utaltak a bankszámlájára.
- 60 000 Ft alatt
 - 60 001–100 000 Ft között
 - 100 001–170 000 Ft között
 - 170 001–300 000 Ft között
 - 300 001–500 000 Ft között
 - 500 000 Ft felett

A kutatás során a munkavállalói adatlap 6. blokkjának 18. és 19. kérdései alapján (lásd 3.1. ábra) számítottuk ki a kért havi teljes nettó jövedelmét.

3. A kutatás módszertana

A jelen tanulmány az első tematikus egysége az Egyenlő Bánásmód Hatóság „*Esélyegyenlőség a munka világában*” című TÁMOP-kutatás keretében megvalósult diszkriminációvizsgálatnak. A tanulmány egy 2010-ben végzett munkavállaló-kutatáson ($N = 9115$ fő) és a 2009-es Bértarifa-felvételen ($N = 199\,655$ fő) alapul.

3.1. A 2010-ben végzett adatfelvétel kvantitatív módszerének főbb jellemzői⁶

A kvantitatív kutatás módszertana, a „*kapcsolt kérdőíves módszer*” tette lehetővé, hogy az esélyegyenlőség és az esetlegesen előforduló diszkriminatív gyakorlatokkal kapcsolatban megismerhessük az eltérő munkaerő-piaci szereplők véleményét.

A módszer előnye, hogy ugyanazon a munkahelyen dolgozó munkáltatóktól és munkavállalóktól gyűjtött információk alapján, két – sokszor gyökeresen eltérő – nézőpontot ismerhettünk meg, így lehetőségünk nyílt a válaszok összehasonlítására, és a kutatási kérdések sok szempontú elemzésére.

Az adatfelvétel első hullámában a versenyszférában dolgozó csaknem 1000 munkahely vezetőinek és az ott alkalmazásban lévő 9000 kiválasztott munkavállalónak a véleményét ismerhettük meg. Emellett 90 civil szervezet és az ott foglalkoztatott 341 dolgozó, valamint több mint 100 közintézmény és 1110 dolgozója került a kvantitatív adatfelvétel második hullámának mintájába.⁷

Az elemzés a 2010-ben végrehajtott adatfelvétel négy kérdőíve közül (3.1. táblázat) a munkaügyi adatlapon és a munkavállalói kérdőíven alapul.

3.2. A Bértarifa-felvétel⁸

A harmonizált Bértarifa-felvétel évtől függően 100-200 ezer munkavállalói megfigyelést tartalmazó adatbázis, mely elsősorban a kereseti szint és a kereseti arányok ismételt keresztmetszeti elemzésére alkalmas. Kérdései egysége a telephely, megfigyelési egysége a dolgozó.

A rekordok a telephelyen véletlenszerűen kiválasztott egyénekre, a telephelyre, a vállalatra (kölségvetési intézményre), az ágazatra, valamint a telephely földrajzi környezetére vonatkozó információkat tartalmaznak,

1986-ban, 1989-ben és 1992-től évente. (1993-ban a költségvetési dolgozók iskolázottságára vonatkozó adatot nem vették fel, a harmonizált adatbázis ebben az évben csak a vállalati megfigyeléseket tartalmazza.)⁹

A bértarifa-felvételeket a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (illetve jogelődei) 1992-től évente hajtja végre az egyéni alaphérek és keresetek szerkezetének megismerése céljából.

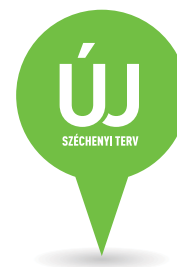
Az adatgyűjtés referenciahónapja minden évben a május, de az alaphéren felüli nem rendszeres kifizetések egy hónapra jutó átlagának meghatározásához az előző évi teljes bér 1/12 részét is figyelembe veszik.

A versenyszférában a 10–19 fő közötti cégekre 1996-tól, az 5–9 fő közötti létszámmal dolgozókra pedig 1999-től terjedt ki az adatgyűjtés. A költségvetési körben létszámnagyságtól függetlenül minden egyes költségvetési intézmény részt vesz az adatszolgáltatásban.

Az adatbázis minden egyes dolgozóról a következő adatokat tartalmazza: a munkáltató ágazata, létszámnagysága, a munkavégzés telephelye, a gazdálkodási forma, a tulajdonosi szerkezet; a munkavállaló bérbesorolása, foglalkozása, neme, kora, iskolai végzettsége.

⁶ A kutatásban a versenyszféra esetében kizárólag olyan telephelyeket kerestett fel a hatóság a kérdés céljából, ahol legalább 20 főt foglalkoztattak. A közszerát tekintve a foglalkoztatott közalkalmazottak és köztisztviselők számát szintén 20 főben állapítottuk meg. Eltértek ettől a minimum 20 fős munkavállalói határtól a civil szférába tartozó civil szervezetek, nonprofit gazdasági társaságok és társadalmi szervezetek: az esetükben legalább 5 fő volt az állandóan foglalkoztatottak számával kapcsolatos elvárás a kérdőív kitöltése érdekében, tekintettel a civil szektor jellemzőire. [A szerk.]

⁷ Forrás: Simonovits és Koltai, 2011. | ⁸ Forrás: Bálint, 2009 és Szép [et al.], 2003. | ⁹ Forrás: <http://econ.core.hu/adattar/bertarifa.html>



4. A nemek közötti bérkülönbség Magyarországon a nemzetközi és időbeli összehasonlítások tükrében

Mivel a nemek közötti bérkülönbség mértéke csak nemzetközi vagy időbeli összehasonlítás segítségével értelmezhető, ezért – noha, mint látni fogjuk, hogy a nemzetközi összehasonlítás sokféle adatgyűjtés és számítási mód alapján lehetséges, s ezek nem feltétlenül vezetnek azonos eredményekhez – e két dimenzióban mutatjuk be a hazai bérkülönbségek mértékét és alakulását.

4.1. Nemzetközi kitekintés

A rendelkezésre álló legfrissebb nemzetközi adatok alapján sorba rendezve az EU-országokat azt látjuk, hogy Magyarországon a nők jövedelmhátrányának mértéke közepes (4.1. ábra).

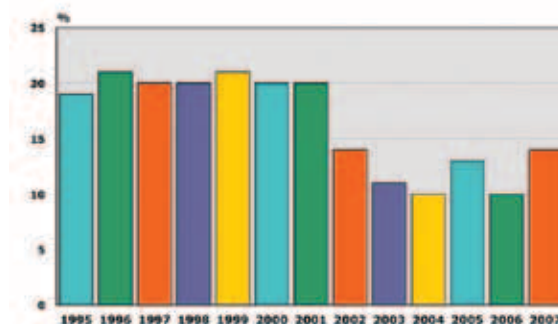
Hazánkban 2002 és 2006 között csökkent, majd 2008-ra nőtt a nők bérhátránya. Magyarországon kívül ilyen trend – még erősebb 2002 és 2006 közötti csökkenéssel – csak Görögországra, Romániára és Bulgáriára jellemző. Ez azonban nem változtat az összképen: a nők bérhátránya a férfiakhoz képest a 21. század első évtizedében végig az EU-országok középmezőnyében található.

4.2. A magyarországi helyzet és trend

A férfi és női bérek közötti egyenlőtlenség alakulását a közelmúltban és a mai helyzetet pontosan foglalja össze egy frissen megjelent tanulmány¹⁰. E szerint a KSH adatai¹¹ alapján számolva a nők férfiakhoz képesti kereseti elmaradása a korábbi 20 százalékos körüli értékről 2001 után erősen csökkent (4.2. ábra).

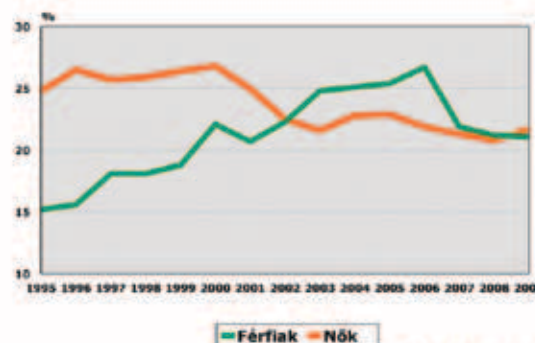
A férfiak bérelőnyének állandósága nem érvényesül ugyanakkor a legalacsonyabb keresetűek körében. Míg az alacsony keresetű (a mediánkereset kétharmadánál kevesebbet kereső) dolgozók aránya korábban a nők, majd a férfiak körében volt magasabb, addig 2007 után e tekintetben megszűnt a nemek közötti különbség (4.3. ábra).

4.2. ábra: A férfiak és nők közötti kereseti rés alakulása Magyarországon 1995 és 2007 között (%)



Forrás: Borbély, 2011, a KSH (2008: 81) alapján

4.3. ábra: Az alacsony keresetűek aránya a férfiak és a nők körében Magyarországon 1995 és 2009 között (%)

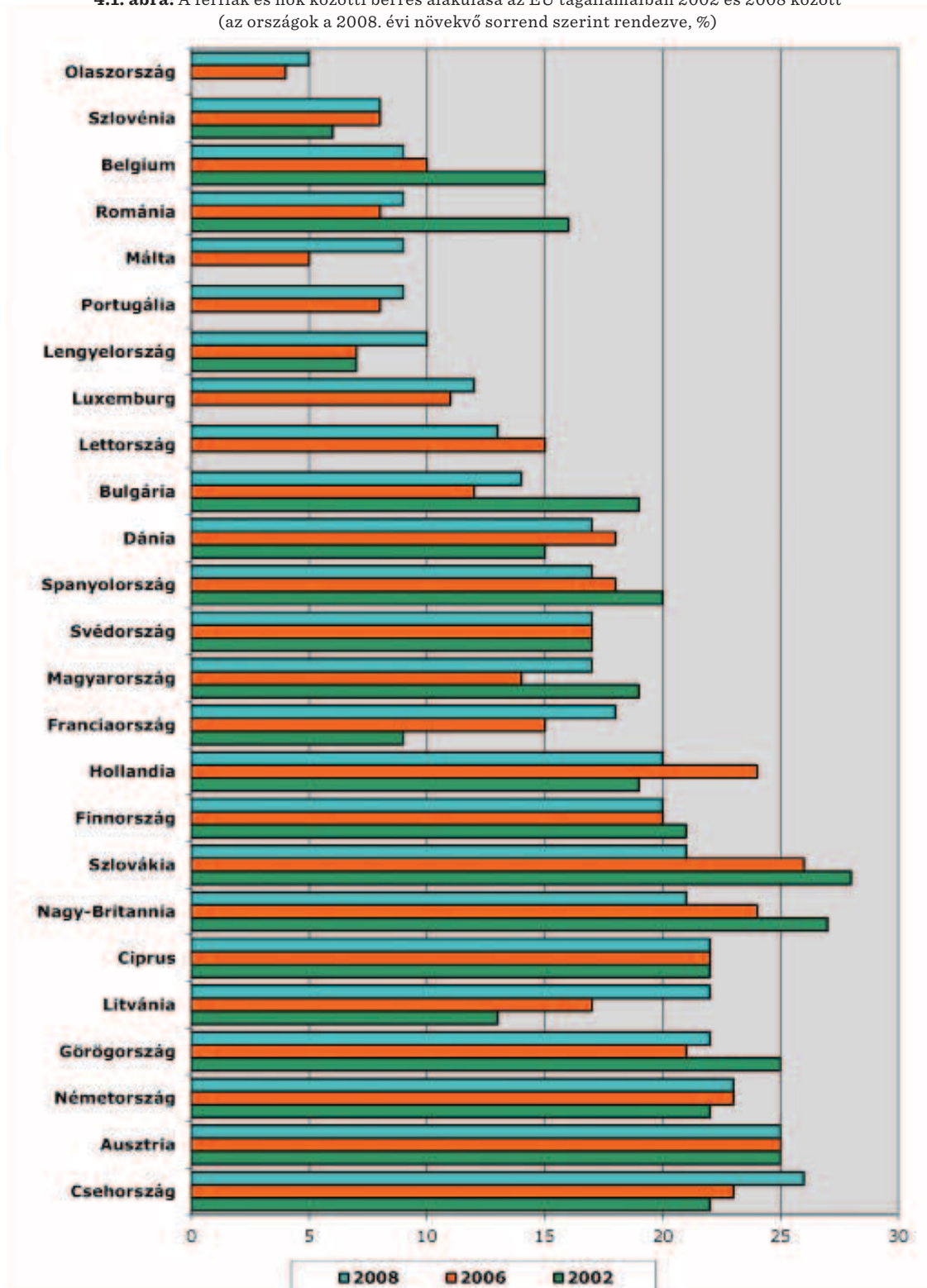


Forrás: Bálint, 2010: 299 (6.4 táblázat) alapján

¹⁰ A férfiak és a nők átlagos bruttó keresete közötti különbözetet az Eurostat a férfiak átlagos bruttó keresetének százalékában adja meg. A bruttó keresetbe beleszámítják a túlóradíjat, de nem veszik tekintetbe a nem rendszeres jövedelmeket. Mivel az órabéreket hasonlítják össze, lehetőség van arra, hogy az EU-ban jelentős számban, részmunkaidőben dolgozókat is figyelembe vegyék (Borbély, 2011).

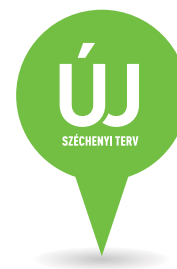
¹¹ Magyarországon nem az órakeresetet, hanem a teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi átlagkeresetét alkalmazzák a mutató kiszámításánál. Az adatok forrása az egyéni kereseti felvétel, vonatkozási köre a legalább 5 főt foglalkoztató gazdasági szervezetekre, a kijelölt nonprofit szervezetekre és a költségvetési intézmények teljes körére terjed ki. Az adatfelvételt Magyarországon éves gyakorisággal készíti el a KSH.

4.1. ábra: A férfiak és nők közötti bérrés alakulása az EU tagállamaiban 2002 és 2008 között (az országok a 2008. évi növekvő sorrend szerint rendezve, %)



Forrás: Borbély, 2011 (az Eurostat alapján)

A hiányzó 2002-es adatokat Dánia, Finnország, Franciaország, Németország és Svédország esetében 1998-as adatokkal pótoltam az OECD adatai alapján (OECD, 2010)



5. A férfiak és nők közötti bérkülönbség a mai Magyarországon – alapadatok és elemi összefüggések

Ebben a fejezetben előbb a férfiak és nők havi nettó jövedelmeit és a nők jövedelemhátrányának mértékét vizsgáljuk a munkavállalók munkaerő-piaci (demográfiai, illetve munkaerő-piaci rétegződési), majd a vállalatok legfontosabb jellemzői szerint. Végül a szegregációt és annak a bérkülönbséggel kapcsolatos összefüggéseit vizsgáljuk.

5.1. Demográfiai jellemzők

A nők jövedelemhátránya¹² a teljes mintában 16,2 százalék (N = 9115). Az általunk mért jövedelemhátrány körülbelül azonos a 2008. évre vonatkozó nemzetközi összehasonlítás eredményével (vö. 4.1. ábra), és az „alternatív” bérfelvételnek tekinthető Bérbarométer 2007-re vonatkozó adatával (nettó átlagbér 17,8%)¹³, és valamivel magasabb, mint a KSH 2007-re közölt értéke volt (vö. 4.2. ábra).

A TÁMOP-kutatás során mért jövedelemhátrány a 2009-es Bértarifa-felvétel adataitól némileg eltér, ugyanis annak adatai szerint (lásd pl. 5.5a táblázat) a nők jövedelemhátránya csupán 13 százalék. A teljes mintát és a versenyszférát összehasonlítva azt találjuk, hogy a nők jövedelemhátránya közel azonos. A Bértarifa-felvétel szerint a teljes mintájában és versenyszférában a jövedelemhátrány mértéke 13 és 12 százalék, a TÁMOP-kutatás esetében 16 és 17 százalék.

A jövedelemhátrány mértékét almintánként vizsgálva¹⁴ azt találjuk, hogy a köztisztviselők körében az átlagosnál magasabb, a civil szférában, illetve a közalkalmazottak körében pedig alacsonyabb a nők hátránya a férfiakhoz képest (5.1. táblázat). A Bértarifa-felvétel adatai szerint (5.2a táblázat) a teljes mintában (és ez lényegében érvényes a versenyszférára is) a harmincéves kor alatti egyenlőség a férfi és női jövedelem között a harmincévesek körében eltűnik, s kialakul a nők jövedelemhátránya,

5.1. táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) alminták szerint (zárójelben a súlyozott elemszámok)

	Ver-seny-szféra	Civil szféra	Köz-tisztvi-selők	Közal-kalma-zottak	Össze-sen
Férfiak havi nettó jövedelme	123,8 (4221)	110,6 (97)	157,5 (103)	112,9 (82)	124,1 (4503)
Nők havi nettó jövedelme	102,8 (3605)	103,8 (187)	118,9 (345)	102,3 (475)	104,0 (4612)
Összes megkérdezett havi nettó jövedelme	114,2 (7825)	106,5 (284)	127,8 (449)	103,8 (557)	113,9 (9115)
Jövedelemrés (%)	17,0	6,3	24,2	9,7	16,1

F-érték = 25; szignifikanciaszint = 0,0000, éta-négyzet = 0,008

5.2b táblázat: A férfiak és nők összes havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) korcsoport szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
18–30 évesek	116,4	107,9	112,5	7
31–35 évesek	130,8	105,2	120,8	20
36–40 évesek	129,4	98,9	114,4	24
41–45 évesek	124,8	101,4	114,6	19
46–50 évesek	122,5	101,6	113,7	17
51–55 évesek	123,4	100,8	113,9	18
56–64 évesek	123,9	100,8	113,5	18
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 3; szignifikanciaszint = 0,008; éta-négyzet = 0,002

¹² A jövedelemhátrányt a kérdezettek által becsült teljes havi nettó jövedelem alapján számítottuk ki. A számítás során a nők átlagjövedelmét osztottuk a férfiak átlagjövedelmével, és ezt vontuk ki 100-ból.

¹³ Vanicsek és Borbély, 2007, 2008; Borbély, 2011

¹⁴ A kis esetszám és a súlyozásnak a kisebb almintákra gyakorolt torzító hatása miatt a továbbiakban csak a versenyszféra adatait elemezzük. A nagy elemszám miatt a táblázatokat nem láttuk szükségesnek az elemszámok közlésével terhelni, csak azt jelezzük – zárójellel –, ha egy cella 100 főnél kevesebb esetet tartalmaz.

5.2a táblázat: A férfiak és nők összes havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) korcsoport szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Teljes minta				
-25 évesek	109,2	112,6	110,7	-0,03
26-30 évesek	147,3	146,5	146,9	0,01
31-35 évesek	170,1	149,3	161,1	0,12
36-40 évesek	178,8	143,4	161,3	0,20
41-45 évesek	171,7	140,5	155,0	0,18
56-50 évesek	168,0	141,6	153,6	0,16
51-55 évesek	162,8	143,8	152,2	0,12
56-60 évesek	170,1	149,1	160,3	0,12
61-65 évesek	183,4	146,8	166,2	0,20
Összesen	163,6	142,5	153,0	0,13
Versenyszféra				
-25 évesek	109,3	112,9	110,8	-0,03
26-30 évesek	147,6	149,9	148,6	-0,02
31-35 évesek	171,0	155,2	165,1	0,09
36-40 évesek	180,0	149,1	167,5	0,17
41-45 évesek	171,4	140,5	158,3	0,18
56-50 évesek	166,7	137,7	154,4	0,17
51-55 évesek	160,0	137,4	150,0	0,14
56-60 évesek	165,7	143,0	157,3	0,14
61-65 évesek	173,8	137,4	159,3	0,21
Összesen	162,2	142,2	153,9	0,12
Költségvetési szféra				
-25 évesek	107,1	110,8	109,8	-0,04
26-30 évesek	143,5	136,0	138,3	0,05
31-35 évesek	162,2	135,7	143,4	0,16
36-40 évesek	167,8	134,0	141,3	0,20
41-45 évesek	173,5	140,3	146,9	0,19
56-50 évesek	175,5	146,0	152,0	0,17
51-55 évesek	177,3	151,1	156,7	0,14
56-60 évesek	188,4	156,3	166,5	0,17
61-65 évesek	213,1	158,9	179,0	0,25
Összesen	171,6	143,28	150,2	0,16

Megjegyzés: A 66 éves feletti korcsoportokat az adatainkkal való jobb összehasonlítóság végett kizártuk az elemzésből.

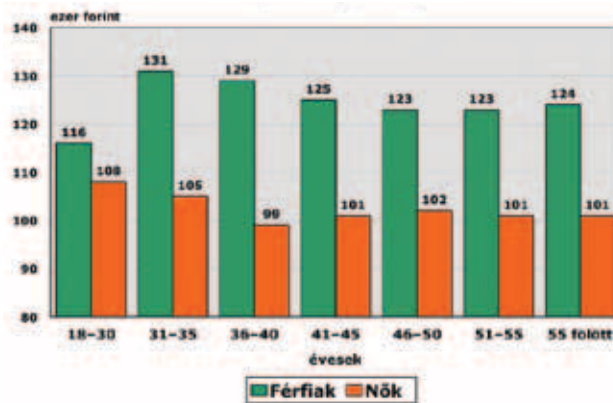
Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

amely a munkaerő-piaci életpálya későbbi időszakában valamelyest csökkent, de végig megmarad.

A trend a költségvetési szférában sem tér el alapvetően a teljes minta és a versenyszféra esetében tapasztaltaktól, de itt az ötvenes éveikben lévő nők jövedelemhátrányának átmeneti csökkenése kevésbé érzékelhető.

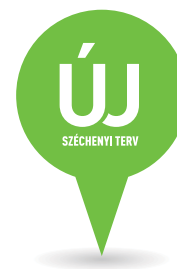
Adataink szerint a kor függvényében statisztikai értelemben nincs nagy eltérés a férfiak és nők jövedelme között (5.2b táblázat), ám a férfiak és a nők jövedelmének alakulása a kor függvényében eltérő mintázatot mutat (5.1. ábra). A legfiatalabbak között közel azonos jövedelem a következő két korosztályban eltérő irányba mozdul el: míg a férfiaké előbb gyorsan emelkedik, majd ezen a szinten stabilizálódik, addig a nőké folyamatosan csökken, s a mélypontot elérve 40 év felett a korábban létrejött nemek közötti különbség változatlanra merevedik.

5.1. ábra: A férfiak és nők havi nettó jövedelme korcsoportonként a versenyszférában (ezer forint)



Jól tükröződik a fenti folyamat a jövedelemhátrány mutató alakulásában is (5.2b táblázat), amely a 18-30 évesek alacsony értéke után gyorsan nő, s 41 éves kor felett már alig változik.

Feltételezve, hogy a jövedelmek és a jövedelemhátrány kor szerinti alakulása mögött a férfiak és nők eltérő háztartáson belüli szerepei (és ezek különböző munkaerő-piaci értékelése) húzódik meg, megvizsgáltuk a nemek közötti jövedelemkülönbségek eltéréseit a kérdezett háztartástípusa szerint is (5.3. táblázat).



5.3. táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) háztartástípus szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Egyedülálló	119,4	112,7	116,4	6
40 év feletti, egyedülálló	114,8	96,6	105,9	16
Gyereket egyedül nevelő	115,6	96,8	102,4	15
40 év alatti, egy gyermek	126,6	113,3	119,8	10
40 év feletti, egy gyermek	124,3	100,7	115,5	19
40 év alatti, 2 gyermek, 10 év alatti nincs	111,7	92,7	100,7	17
40 év alatti, 2 gyermek, 10 év alatti van	127,9	101,3	116,1	21
40 év feletti, 2 gyermek, 10 év alatti nincs	135,3	199,5	123,7	26
40 év feletti, 2 gyermek, 10 év alatti van	124,0	96,9	113,6	22
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 8; szignifikanciaszint = 0,0000; éta-négyzet = 0,0089

Az eltérések (amelyek statisztikailag ismét alig szignifikánsak) két csomóponton mutatkoznak: egyfelől az egyedülállók és a fiatal kisgyerekesek körében alacsony, másfelől a többgyerekesek körében (kivéve, ahol már nincs 10 éves alatti gyermek) a jövedelmi különbségek átlag feletti.

5.2. Munkaerő-piaci rétegződés

A Bértarifa-felvétel adatai szerint a munkaerő-piaci rétegződés talán (legalábbis az emberítőke-elmelet szerint) legfontosabb metszetében – iskolai végzettség – a nők minden szinten hátrányban vannak a férfiakhoz képest, és ez a hátrány a legmagasabb iskolai végzettségű két kategória esetében a legnagyobb (5.4a táblázat).

5.4a táblázat: A férfiak és nők havi bruttó keresete (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) iskolai végzettség szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Teljes minta				
Befejezetlen általános iskola	84,4	73,8	79,1	13
Befejezett általános iskola	96,6	83,1	89,4	14
Szakiskola, szakmunkásképző	110,5	93,5	105,2	15
Szakközépiskola, gimnázium	147,9	131,1	137,7	11
Technikum	174,2	155,9	169,2	11
Főiskola	262,1	190,6	217,9	28
Egyetem	340,0	257,7	302,2	24
Összesen	163,3	142,5	153,0	13
Versenyszféra				
Befejezetlen általános iskola	86,9	73,9	81,0	15
Befejezett általános iskola	96,5	83,6	90,6	13
Szakiskola, szakmunkásképző	110,9	92,9	106,1	16
Szakközépiskola, gimnázium	150,2	135,1	141,8	10
Technikum	176,1	158,8	171,5	9
Főiskola	283,9	231,0	260,8	19
Egyetem	382,4	303,0	353,3	21
Összesen	162,2	142,2	153,9	12
Költségvetési szféra				
Befejezetlen általános iskola	66,3	73,4	71,2	-11
Befejezett általános iskola	96,9	81,8	84,8	16
Szakiskola, szakmunkásképző	102,9	95,5	98,2	7
Szakközépiskola, gimnázium	130,4	122,7	124,2	6
Technikum	129,2	127,6	128,5	2
Főiskola	196,3	167,7	173,3	14
Egyetem	253,7	219,4	233,7	13
Összesen	171,6	143,2	150,2	16

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

Ugyanakkor míg a nemek közötti jövedelemegyenlőtlenségek és az iskolai végzettség kapcsolatának elemzése során a versenyszférában a teljes mintához nagyon hasonló eredményekhez jutunk, addig a költségvetési szférában sok tekintetben eltérő eredményeket kapunk:

- a legkevésbé iskolázottak körében – egyszersmind a legalacsonyabb jövedelemszinten – a nők átlagos jövedelme meghaladja a férfiakét,
- a legmagasabb iskolai végzettséggel rendelkezők körében is csak átlag körüli a jövedelemhátrány mértéke.

A TÁMOP-kutatás adatai szerint is a magasabb iskolai végzettségűek esetében nagyobb a nők jövedelemhátránya az átlagosnál, de hasonló a helyzet a férfiak dominálta szakmunkásképzőt végzetek körében is (5.4b táblázat).

5.4b táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) iskolai végzettség szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Általános iskola	90,5	78,7	84,3	13
Szakmunkásképző	109,6	85,0	100,7	23
Középfokú	123,8	105,6	113,4	15
Felsőfokú	183,9	141,6	162,3	23
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 445; szignifikanciaszint = 0,0000; éta-négyzet = 0,15

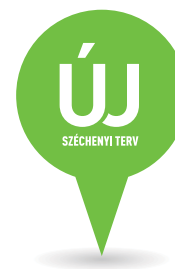
A foglalkozási csoportokat az átlagos jövedelem szintje szerint sorba rendezve ismét azt tapasztaljuk, hogy a magasabb munkaerő-piaci státus és az ehhez társuló magasabb jövedelemszint magasabb jövedelemegyenlőtlenséggel jár együtt (5.5a táblázat). Ettől a trendtől két kisebb eltérés figyelhető meg:

- a nők jövedelemhátránya a vezetők körében kisebb (de így is magasan átlag feletti), mint a nem vezető, de felsőfokú végzettséget feltételező munkakörökben dolgozók körében; illetve

- a jellemzően inkább férfiakat foglalkoztató ipari ágazatok munkakörei esetében kissé magasabb a jövedelemhátrány mértéke, mint a jobbára nőket foglalkoztató „fehérgalléros”, középfokú, vagy alacsonyabb képzettséget igénylő szakmákban.

A teljes mintában tapasztalható összefüggéshez képest a verseny- és a költségvetési szférában a munkaerő-piaci státus és jövedelemhátrány két tekintetben tér el lényegesen (vö. 5.5a táblázat):

- a vezetők körében sokkal magasabb a nők jövedelemhátránya, mint a felsőfokú iskolai végzettségű, de nem vezető beosztásúak között;
- a magasabb iskolai végzettséget nem igénylő „fehérgalléros” munkakörökben – ha kismértékben is –, de a nők jövedelme meghaladja a férfiakét.


5.5a táblázat: A férfiak és nők havi keresete (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) foglalkozási csoport szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Teljes minta				
Felsővezetők	325,4	260,6	300,0	20
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	262,3	194,5	221,1	26
Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	180,4	148,9	159,5	17
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	144,4	124,4	126,7	14
Ipari és építőipari foglalkozások; gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	117,6	94,7	113,4	19
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	106,7	90,1	97,4	15
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások; szakképzettséget nem igénylők	84,2	77,2	80,5	8
Összesen	163,3	142,5	153,0	13
Versenyszféra				
Felsővezetők	326,6	268,9	308,5	17
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	300,9	271,1	289,8	10
Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	187,5	164,1	173,9	12
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	147,7	127,3	129,9	14
Ipari és építőipari foglalkozások; gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	118,1	94,5	113,6	20
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	106,7	90,4	98,0	15
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások; szakképzettséget nem igénylők	83,6	75,7	80,2	9
Összesen	162,2	142,2	153,9	12
Költségvetési szféra				
Befejezetlen általános iskola	66,3	73,4	71,2	-11
Befejezett általános iskola	96,9	81,8	84,8	16
Szakiskola, szakmunkásképző	102,9	95,5	98,2	7
Szakközépiskola, gimnázium	130,4	122,7	124,2	6
Technikum	129,2	127,6	128,5	2
Főiskola	196,3	167,7	173,3	14
Egyetem	253,7	219,4	233,7	13
Összesen	171,6	143,2	150,2	16

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

A TÁMOP-kutatás adatai is azt mutatják, hogy a magasabb munkaerő-piaci státusz nagyobb jövedelemhátrányt okoz a nők számára (5.5b táblázat.) Ennek mértéke a Bértarifa-felvétel adataitól eltérően a vezetők között a legmagasabb.¹⁵

5.5b táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) foglalkozása szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Törvényhozók, vezetők	141,0	104,3	123,4	26
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás	173,7	140,3	158,6	19
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozás	149,7	113,5	129,8	24
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	129,5	113,4	120,2	22
Ipari és építőipari foglalkozások	116,7	93,6	108,5	20
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	115,6	98,8	109,5	15
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	111,3	94,8	98,9	15
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	X	X	X	X
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	102,6	85,8	93,9	16
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 47; szignifikanciaszint = 0,0000; éta-négyzet = 0,05; X = az esetszám 100 alatt van

A beosztás, mint a munkaerő-piaci státus hierarchikus eleme, erősen hat a jövedelem szintjére és a jövedelemhátrány mértékére egyaránt (5.6. táblázat). Az irányító státus magasabb jövedelemmel és ezzel összefüggésben a nők számára nagyobb hátránnyal jár.

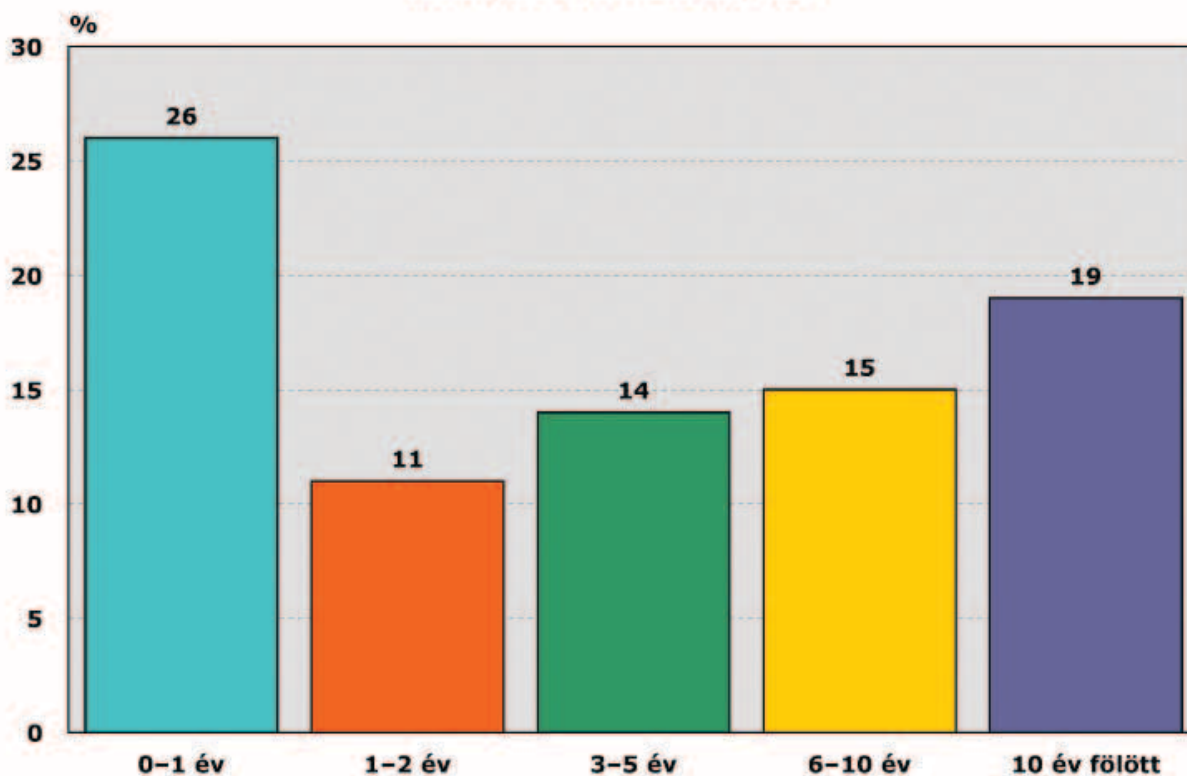
5.6. táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) aszerint, hogy felügyeli-e mások munkáját a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Igen	149,3	121,3	139,5	19
Nem	116,2	99,7	108,3	14
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 284; szignifikanciaszint = 0,0000; éta-négyzet = 0,04

A munkahelyen eltöltött idő hossza és a jövedelemhátrány között U alakú kapcsolat mutatkozik (5.2. ábra és 5.7. táblázat).

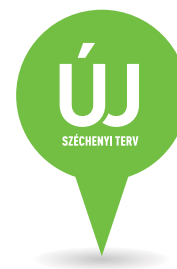
5.2. ábra: A férfiak és nők közötti jövedelemhátrány a munkahelyen eltöltött idő hossza szerint (%)



Ez azt jelenti, hogy a férfiakéhoz képest a nők kezdőbére igen alacsony (a hosszabb ideje a munkahelyen dolgozó nők bérénel sokkal alacsonyabb), és miközben a férfiak bére – ha nem is folytonosan – emelkedik, a nők keresete a kezdeti emelkedés után megtorpan, s ezért a hosszabb ideje a vállalatnál dolgozók körében a jövedelemhátrány ismét magas (ami a később még többször emlegetett üvegplafonjelenség¹⁶ létre utal).

¹⁵ Akik jövedelme ugyanakkor – a Bértarifa-felvétel adataival ellentétben – alacsonyabb, mint a felsőfokú végzettségű nem vezetőké

¹⁶ Az üvegplafon-elmélet lényege, hogy a nőket egy láthatatlan, de áttörhetetlen fal akadályozza – még a meglévő emberi tőke birtokában is – a karrierben. Ennek a jelenségnek az emberi erőforrás szakirodalomban sok megközelítése ismertes, szociológiai elméleteiről lásd Kürtösi (2004), Nagy (2005), pszichológiai elméleteiről Nguyen Luu (2005) tanulmányát.



5.7. táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) a jelenlegi munkahelyen eltöltött idő szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
0–1 év	118,2	87,5	101,1	26
1–2 év	112,6	100,0	106,6	11
3–5 év	124,8	105,7	115,6	14
6–10 év	122,8	105,6	115,0	15
10 év fölött	129,4	104,5	119,1	19
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 13; szignifikanciaszint = 0,0000, éta-négyzet = 0,07

Nem meglepő, hogy a munkavégzést befolyásoló rossz egészségi állapot esetében a jövedelem alacsonyabb az átlagnál (5.8. táblázat). Az azonban nem triviális, hogy

- az ilyen helyzetben lévő nők miatt keresnek harmadával kevesebbet, mint az ugyanilyen helyzettől szenvedő férfiak; illetve hogy
- a rossz egészségi állapot, ha nem akadályozza a munkavégzést, akkor miért jár együtt átlag feletti jövedelemmel a férfiak és átlag alatti jövedelemmel a nők esetében, s ami ebből következik, ilyen helyzetben miért keresnek a férfiak negyedével többet a nőknél.

5.8. táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) egészségi állapot szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelem hátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Rossz egészségi állapota befolyásolja munkájában	101,9	68,4	84,4	32
Rossz egészségi állapota nem befolyásolja munkájában	127,3	96,3	112,5	24
Egészséges	123,9	105,8	115,6	15
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 26; szignifikanciaszint = 0,29; éta-négyzet = 0,007

Végül azok, akik korábban munkanélküliek voltak, azoknak a jövedelme is alacsonyabb, ám – nyilván ismét az alacsonyabb jövedelemszint egyenlítő hatása miatt – a nők jövedelemhátránya a férfiakhoz képest nem tér el az átlagostól (5.9. táblázat).

5.9. táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) aszerint, hogy volt-e valaha munkanélküli a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelem hátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Volt	111,4	92,4	102,1	17
Nem volt	131,6	110,6	122,2	16
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 183; szignifikanciaszint = 0,0000; éta-négyzet = 0,02

5.3. Vállalati jellemzők

A Bértarifa-felvétel regionális jövedelemegyenlőtlenségi adatai a teljes minta esetében a már ismert összefüggést mutatják (5.10a táblázat), a magasabb jövedelemszintű régiókban a nők jövedelemhátránya is nagyobb.

Lényegében ugyanez a helyzet a verseny- és a költségvetési szférában is, azzal a különbséggel, hogy

- a versenyszférában a közép-magyarországi régióban a nők jövedelemhátránya – a magas jövedelemszint ellenére – elmarad a közép- és nyugat-dunántúli értéknél; illetve
- a költségvetési szférára jellemző magasabb jövedelemhátrányhoz képest a dél-dunántúli régióban – a férfiak alacsony jövedelemszintje miatt – átlag alatti a nők jövedelemhátránya.

5.10a táblázat: A férfiak és nők havi keresete (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) régió szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Teljes minta				
Közép-Magyarország	202,3	170,2	186,0	16
Közép-Dunántúl	152,2	127,7	145,6	16
Nyugat-Dunántúl	155,1	129,0	142,7	17
Dél-Dunántúl	134,9	122,9	129,9	9
Észak-Magyarország	139,1	125,1	132,0	10
Észak-Alföld	127,4	120,3	123,8	6
Dél-Alföld	126,1	121,4	123,8	4
Összesen	163,4	142,6	153,0	13
Versenyszféra				
Közép-Magyarország	202,4	173,9	189,7	14
Közép-Dunántúl	151,4	122,1	140,2	19
Nyugat-Dunántúl	153,6	124,7	142,5	18
Dél-Dunántúl	132,3	111,9	124,7	15
Észak-Magyarország	136,6	118,0	129,4	13
Észak-Alföld	122,3	108,3	116,9	11
Dél-Alföld	121,5	111,0	117,4	8
Összesen	162,2	142,2	154,0	12
Költségvetési szféra				
Közép-Magyarország	200,9	161,7	172,1	19
Közép-Dunántúl	160,8	136,9	141,8	15
Nyugat-Dunántúl	167,5	135,7	143,2	19
Dél-Dunántúl	150,2	135,6	139,1	10
Észak-Magyarország	153,4	132,8	137,7	13
Észak-Alföld	155,3	133,8	139,1	14
Dél-Alföld	152,2	133,8	138,5	12
Összesen	171,6	143,2	150,2	16

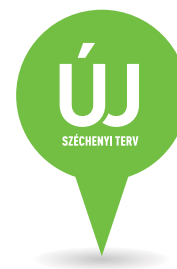
Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

A régiók jövedelemszintje és a jövedelemhátrány közötti összefüggés adatainkban is tükröződik (5.10b táblázat) – egy kivétellel: a nők kiugróan alacsony bérszintje miatt az Észak-Magyarországon dolgozó nők jövedelemhátránya kiugróan nagy, meghaladja a magasabb bérszintű dunántúli régiókéét is.

5.10b táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) régió szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Közép-Magyarország	154,1	123,6	138,9	20
Közép-Dunántúl	117,8	96,9	108,7	18
Nyugat-Dunántúl	112,1	93,3	105,6	17
Dél-Dunántúl	112,4	93,7	103,7	17
Észak-Magyarország	112,9	86,4	99,3	23
Észak-Alföld	106,2	94,8	101,4	11
Dél-Alföld	101,5	87,2	94,3	14
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 183; szignifikanciaszint = 0,0000; éta-négyzet = 0,02



A Bértarifa-felvétel esetében települési lejtő és a jövedelemhátrány közötti összefüggés (nagyobb és fejlettebb településen jobb a munkaerő-piaci helyzet, ezért magasabbak a jövedelmek, ami a nők nagyobb jövedelemhátrányával párosul) a verseny-, illetve a költségvetési szférában egyaránt megfigyelhető, s megközelítően a TÁMOP-kutatás adatai esetében is érvényesül ez a trend (5.11a és 5.11b táblázat).

5.11a táblázat: A férfiak és nők havi keresete (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) településtípus szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Teljes minta				
Budapest	216,3	180,6	197,9	16
Megyeszékhely	176,9	148,1	155,8	16
Egyéb város	142,8	123,8	134,1	13
Egyéb település	138,9	122,9	131,2	11
Összesen	163,3	142,2	153,0	13
Versenyszféra				
Budapest, megyeszékhely	217,4	185,7	202,9	15
Egyéb város	142,7	120,9	134,0	15
Egyéb település	139,3	122,2	133,2	12
Összesen	162,1	142,2	154,0	12
Költségvetési szféra				
Budapest	209,3	169,3	180,8	19
Megyeszékhely	176,9	148,1	155,9	16
Egyéb város	145,3	131,4	134,5	9
Egyéb település	134,6	123,8	125,9	8
Összesen	171,6	143,2	150,2	16

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

5.11b táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) településtípus szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Budapest	157,2	126,0	142,2	20
Megyeszékhely	115,4	98,2	107,9	15
Város	117,1	96,3	108,9	18
Község	112,6	91,6	104,1	19
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

Az ágazaton belüli nemek közötti szegregáció, illetve az ágazatok eltérő munkaerő-piaci státusszerkezete (s ezzel összefüggésben jövedelemszerkezete) magyarázza, hogy miért is tapasztalhatunk a jövedelemhátrány terén kiugróan nagy eltéréseket (5.12a táblázat).

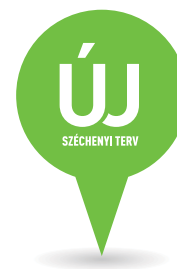
A Bértarifa-felvétel teljes mintáján találunk olyan ágazatot, ahol

- a nők átlagos jövedelme magasabb a férfiakénál (építőipar);
- elenyésző a nők jövedelemhátránya (mezőgazdaság, bányászat, szállítás);
- de olyat is, ahol férfiak közel kétszer annyit keresnek, mint a nők (a kiugróan magas átlagos jövedelmet jelentő pénzügyi tevékenység).

5.12a táblázat: A férfiak és nők havi keresete (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) ágazat szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Teljes minta				
Mezőgazdaság, halászat	112,7	106,1	111,1	6
Bányászat, energiaipar, vízellátás	151,3	137,9	148,8	9
Feldolgozóipar	160,9	124,6	147,1	22
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	195,5	165,5	182,9	15
Építőipar	121,3	135,8	123,4	-12
Kereskedelem, járműjavítás, szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás	143,9	120,4	131,8	16
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	155,5	152,3	154,4	2
Pénzügyi szolgáltatás	377,8	222,5	266,5	41
Oktatás	156,9	139,4	142,8	11
Egészségügyi, szociális ellátás, egyéb köz., személyi szolgáltatás	139,0	121,3	125,4	13
Közszolgáltatás	200,9	165,2	176,3	18
Összesen	163,4	142,5	153,	13
Versenyszféra				
Mezőgazdaság, halászat	112,7	106,1	111,0	6
Bányászat, energiaipar, vízellátás	151,3	137,9	148,8	9
Feldolgozóipar	160,9	124,6	147,1	22
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	197,4	168,6	185,8	14
Építőipar	121,3	135,8	123,4	-12
Kereskedelem, járműjavítás, szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás	143,9	120,5	131,8	16
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	155,5	152,3	154,4	2
Pénzügyi szolgáltatás	377,8	222,5	266,5	41
Oktatás	157,1	120,4	131,8	23
Egészségügyi, szociális ellátás, egyéb köz., személyi szolgáltatás	138,4	120,2	125,5	13
Összesen	162,2	142,2	154,1	12
Költségvetési szféra				
Mezőgazdaság, környezet	101,9	118,3	105,6	-16
Turizmus, vendéglátás	150,7	125,9	133,9	16
Média, hírközlés	127,7	107,5	111,2	15
Ingatlan	97,5	102,7	98,9	-5
Gazdasági szolgáltatás	202,6	118,1	141,1	42
Tudományos tevékenység	251,9	194,4	220,5	23
Közigazgatás	200,9	165,3	176,3	17
Oktatás	156,9	140,1	143,3	10
Egészségügy, szociális ellátás	139,4	121,5	125,5	13
Kulturális tevékenység	155,1	138,7	144,5	10
Sport- és szabadidős tevékenységek	126,9	117,9	121,8	7
Összesen	171,6	143,2	150,2	16

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009



A versenyszféra esetében látható jövedelemhátrány-szerkezet értelemszerűen nagyon hasonló a teljes mintáéhoz, hiszen sok ágazatban a kettő teljes mértékben egybeesik (5.12a táblázat).

Az egyetlen érdekes eltérés az oktatás esetében mutatkozik, ahol a versenyszférában az alacsony női fizetések miatt a teljes mintához képest sokkal magasabb a nők bérhátránya.

A költségvetési szférában két olyan ágazat található, ahol a női keresetek a magasabbak, s ezzel a versenyszférától – nyilván a teljesen eltérő foglalkozási szerkezet miatt – lényegesen különböznek: ezek a mezőgazdaság és az ingatlan (vö. 5.12a táblázat). A gazdasági szolgáltatás és a tudományos tevékenységek esetében a legmagasabb a nők jövedelemhátránya.

A TÁMOP-kutatás adatai hasonlóak a Bértarifa-felvételéhez abban, hogy az energia- és vízgazdálkodás, az építőipar, illetve a szállítás ágazatokban átlag alatti, a feldolgozóiparban kismértékben, a szolgáltatások esetében az átlagosnál nagyobb a nők jövedelemhátránya (5.12b táblázat).

5.12b táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) ágazat szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Mezőgazdaság-bányászat	X	X	X	X
Feldolgozóipar	116,3	95,6	107,9	18
Energia, vízgazdálkodás	115,7	107,1	118,9	7
Építőipar	121,5	113,6	119,2	6
Kereskedelem	128,2	105,7	115,5	17
Szállítás, raktározás	127,9	119,5	123,2	7
Szolgáltatások	144,6	107,9	124,7	25
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 17; szignifikanciaszint = 0,0000; éta-négyzet = 0,01; X = az esetszám 100 alatt van

A tulajdoni szerkezet hatása a nők jövedelemhátrányára csak részben függhet össze a jövedelemszinttel. Míg ugyanis az állami vállalatoknál, ahogy várható, alacsony a jövedelemhátrány mértéke, addig a külföldi és vegyes tulajdonú gazdasági szervezetekben a magasabb bér nem jár átlagon felüli jövedelemhátránnyal a nők számára. (5.13. táblázat). Az átlagosnál magasabb jövedelemhátrány a legalacsonyabb bérezésű magyar magántulajdonú vállalatok körében figyelhető meg.

5.11b táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) településtípus szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Magyar, magán	116,4	95,0	106,8	18
Magyar, állami	118,4	108,0	114,8	9
Külföldi	137,5	118,0	129,7	14
Magyar és külföldi	141,1	116,7	130,8	12
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 64; szignifikanciaszint = 0,0000; éta-négyzet = 0,03

A Bértarifa-felvétel adatai arra utalnak, hogy a vállalatnagysággal együtt növekvő jövedelemhátrány a nagyobb vállalatoknál elérhető magasabb keresettel függhet össze (5.14a táblázat). Ettől az összefüggéstől egy eltérés mutatkozik: az egyszemélyes vállalkozások esetében a férfiak jövedelme nagyon alacsony, míg a nőké nem. Ez azt eredményezi, hogy ebben a vállaltípusban a nőknek van jelentős jövedelemelőnye.

5.14a táblázat: A férfiak és nők havi keresete (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) vállalatnagyság szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Teljes minta				
Egyedül dolgozik	98,9	118,6	107,2	-20
2-9 fő	111,4	108,3	110,1	3
10-49 fő	128,9	127,5	128,4	1
50-249 fő	165,7	137,4	149,4	17
250-999 fő	202,1	157,5	178,7	22
1000 főnél több	221,7	167,5	192,9	24
Összesen	163,1	142,5	152,8	13
Versenyszféra				
Egyedül dolgozik	98,5	128,7	108,3	-30
2-9 fő	110,6	105,4	108,6	5
10-49 fő	128,4	127,1	127,9	1
50-249 fő	167,4	135,9	153,5	19
250-999 fő	204,1	158,5	184,6	22
1000 főnél több	227,2	167,7	197,3	26
Összesen	161,8	142,1	153,7	12
Költségvetési szféra				
Egyedül dolgozik	103,6	103,0	103,2	1
2-9 fő	134,4	121,0	123,7	10
10-49 fő	141,2	128,7	130,8	9
50-249 fő	160,0	138,7	143,6	13
250-999 fő	192,8	156,2	166,1	19
1000 főnél több	193,3	167,0	176,5	14
Összesen	171,6	143,2	150,2	16

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

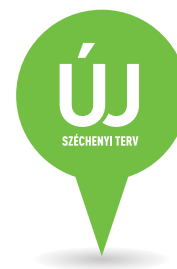
Nilvánvalóan az eltérő szabályozás és foglalkozás-összetétel magyarázza, hogy míg a versenyszféra esetében a teljes mintánál tapasztalható összefüggések – az ottaninál markánsabban – mutatkoznak meg, addig a költségvetési szférában a vállalatnagysággal növekvő bér csak kismértékben jár együtt a jövedelemhátrány növekedésével (vö. 5.14a táblázat).

A TÁMOP-kutatás adatai hasonlítanak a Bértarifa-felvételére annyiban, amennyiben a versenyszférában a nagyobb vállalatoknál magasabbak a jövedelmek (5.14b táblázat). Ugyanakkor a jövedelemhátrány növekedése csak annyiban érhető tetten, amennyiben a legkisebb vállalatok esetében alacsony a nők jövedelemhátránya.

5.14b táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) a dolgozói létszám szerint a versenyszférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
10-19 fő	112,5	102,0	110,2	9
20-49 fő	115,7	97,4	105,0	16
50-249 fő	126,7	104,9	117,2	17
250-500 fő	133,7	107,7	121,1	19
500- fő	142,1	117,8	130,9	17
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

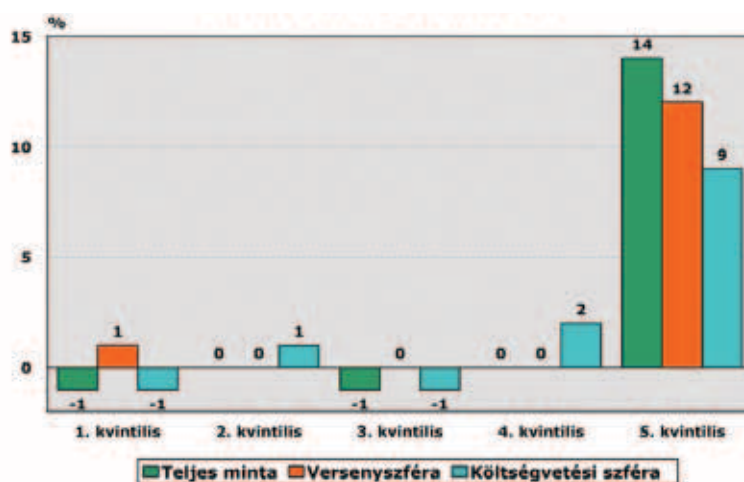
F-érték = 431; szignifikanciaszint = 0,0000; éta-négyzet = 0,01



5.4. Jövedelemhátrány és jövedelemszint

A korábbiak alapján várható volt, hogy a magasabb bér nagyobb jövedelemhátrányt jelent a nők számára. Az 5.3. ábrán jól látható (az ábra alapjául szolgáló számításokat lásd a *Melléklet M3.1 táblázatában*), hogy a férfiak és a nők jövedelme a legfelső jövedelmkvintilis kivételével gyakorlatilag azonos, másként: a nők több mint 10 százalékos jövedelemhátrányát egyedül a legnagyobb jövedelműeknél tapasztalható egyenlőtlenség „termeli ki”.

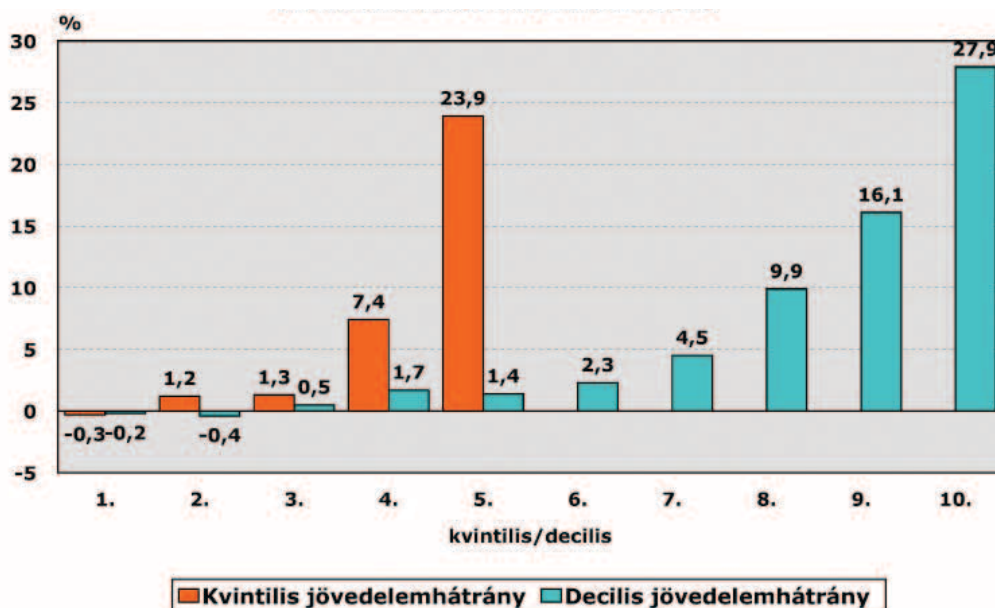
5.3 ábra: A jövedelemhátrány jövedelmkvintilisenként a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában (%)



Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

A *Melléklet M3.2. táblázata* alapján az előbbi kijelentés még sarkítottabban is megfogalmazható: a 10. decilis, vagyis a legmagasabb jövedelem 10 százaléka az, ahol a nők jövedelemhátrányban vannak a férfiakhoz képest. Ezután a férfiakat és a nőket különválasztva számoltuk ki a jövedelmkvintilisek és -decilisek határait és a jövedelemhátrányt (5.15. táblázat). Látható, hogy a 4. és különösen az 5. kvintilis, illetve a 7. decilis felett (de különösen a 10. decilisben) a nők felső vágáspontja alacsonyabban van, mint a férfiaké.

5.4. ábra: A nemek eltérő jövedelmkvintilisei és -decilisei alapján számított jövedelemhátrány a teljes mintában (%)



Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

5.15. táblázat: A férfiak és nők jövedelemkvintiliseinek és -deciliseinek felső vágáspontja és átlaga (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%)

	Férfiak		Nők		Jövedelemhátrány
	Átlag	Felső vágáspont	Átlag	Felső vágáspont	
Kvintilis					
1.	67,1	76,5	67,3	76,7	-0,3
2.	89,7	104,9	88,7	103,1	1,2
3.	120,7	139,0	119,1	135,8	1,3
4.	168,7	208,7	156,2	182,1	7,4
5.	370,6	631,9	282,1	461,7	23,9
Decilis					
1.	61,6	69,2	61,7	69,5	-0,2
2.	72,5	76,5	72,8	76,7	-0,4
3.	82,6	89,2	82,2	88,0	0,5
4.	96,8	104,9	95,2	103,1	1,7
5.	112,6	118,9	111,1	118,3	1,4
6.	128,8	139,0	127,1	135,8	2,3
7.	151,8	166,1	144,9	155,2	4,5
8.	185,7	208,7	167,3	182,1	9,9
9.	244,5	292,8	205,3	236,5	16,1
10.	496,6	631,9	358,2	461,7	27,9
Összesen	163,3	631,9	142,5	461,7	12,7

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

Mint az 5.4. ábrán látható, a nemenként számolt kvintilisek és decilisek szerinti jövedelemhátrány is megerősíti azt a korábbi tapasztalatot, hogy a jövedelem növekedésével nő a férfiak és nők közötti jövedelemhátrány mértéke, és e hátrány túlnyomó részét a legnagyobb jövedelműek közötti hatalmas eltérés „termeli ki”. Ezen számítás alapján az 5.3. ábra teljes mintájának trendjével való összehasonlítás után annyit finomíthatunk az előbbi állításon, hogy a nők számára átjárhatatlan „üvegplafon” – ha nem kezeljük a munkaerőpiac valamennyi résztvevőjét együttesen – nem csak a legmagasabb kvintilisére és decilisére korlátozódik. A TÁMOP-kutatásban az önbevalláson alapuló havi nettó összes jövedelem alapján csak nagyon durva kvintilisek kialakítására van mód.¹⁷ A korábbi elemzések után aligha meglepő, hogy a nők aránya a legalacsonyabb kvintilistől a legmagasabb felé haladva folyamatosan nő (5.16. táblázat).

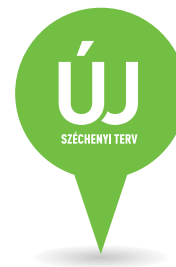
5.16. táblázat: A nemek megoszlása, a jövedelem átlaga és a jövedelemhátrány bérvkvintilisenként (%)

	1.	2.	3.	4.	5.	Összesen
A nemek megoszlása						
Férfi	29	46	56	56	63	49
Nő	71	54	44	44	37	51
Összesen	100	100	100	100	100	100
A jövedelemszint (ezer forint) és a jövedelemhátrány						
Férfi	65,0	X	106,1	X	234,6	124,1
Nő	61,7	X	106,7	X	203,7	104,0
Jövedelemhátrány	5	X	-1	X	13	16

Chi-négyzet: 156; szignifikanciaszint = 0,000

A Bértarifa-felvétel eredményeihez (vö. 5.15. táblázat) hasonlóan, a TÁMOP-kutatás esetében is igaz, hogy az átlagos jövedelemhátrányt szinte teljes mértékben (itt a legalacsonyabb jövedelműek körében is van kismértékű jövedelemhátránya a nőknek) a legmagasabb jövedelmi kvintilis okozza, és – csakúgy, mint a Bértarifa-felvétel esetében láttuk – a közepes jövedelműek körében a nőknek minimális bérelőnye van (vö. 5.16. táblázat).

¹⁷ Az általunk kidolgozott kvintilishatárok (és a mintának az adott kvintilisébe eső része) a következők voltak: 79 999 forint alatt (11%), 80–90 000 forint (26%), 90 001–134 999 forint (21%), 135 000 forint (24%), 135 001 forint felett (18%).



6. Szegregáció a mai Magyarországon

A szegregáció mértékét és összefüggését a munkavállalók demográfiai és munkaerő-piaci rétegződésével, illetve a vállalatok jellemzőivel kétféleképpen vizsgáltuk. Egyfelől a Bértarifa-felvétel adatai alapján kiszámoltuk a nők arányát az összes foglalkoztatott között foglalkozások és az ágazatok szerint (*Melléklet M2.3. és M2.4. táblázat*). Ezek alapján szegregációs kvintiliseket képeztünk, amelyek a nemi szegregáció mértékét mutatják, s amelyekbe besoroltuk a felvétel összes alanyát. Ezután megvizsgáltuk,

hogyan tapasztalunk-e eltéréseket a szegregációs kvintilisek demográfiai, munkaerő-piaci és vállalati összetételében.

Másfelől felhasználtuk a TÁMOP-kutatás munkavállalói adatlapjának 4. blokkjában található 6. kérdését (*6.1. ábra*), s ennek segítségével a kérdezett szubjektív becslésére hagyatkozva vizsgáltuk, hogy a kérdezett milyennek érzékeli közvetlen munkakörnyezetében a nem szerinti összetételt.

6.1. ábra: A munkavállalói kérdőív szegregációs kérdésblokkja

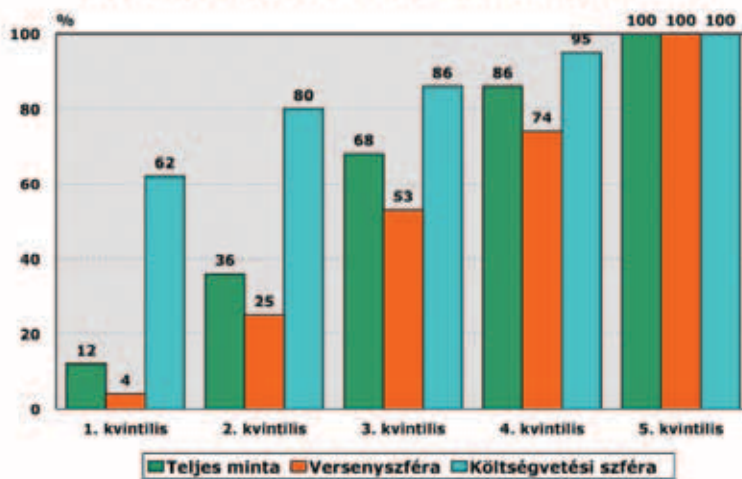
Azok között, akik azt a fajta munkát végzik a munkahelyén, amit Ön, mennyien vannak:
 Soronként egyet jelöljön!

	mindenki vagy szinte mindenki	körülbelül fele részben	kisebb részben	senki vagy szinte senki	nem tudom
férfiak?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
romák, cigányok?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
külföldiek?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fiatalok (25 éven aluliak)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
idősebb korosztály?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(45 éven felüliek)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

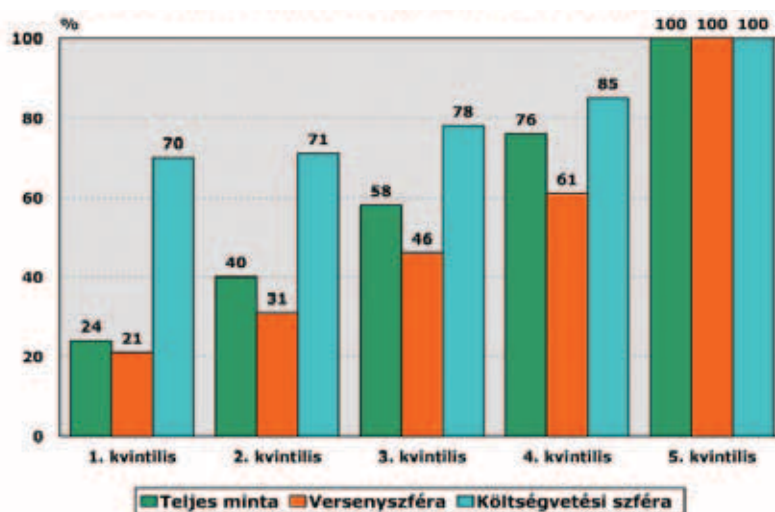
6.1. A nemi szegregáció alapján kialakuló foglalkozási és ágazati szegmensek demográfiai, munkaerő-piaci és vállalati jellemző a Bértarifa-felvétel versenyszférájában

A foglalkozások nemi alapú szegregációja (a 6.1. táblázat első sora) öt jól elhatárolható csoportra választja szét a „női” és a „férfi” foglalkozásokat. A szegregációs kvintilisek sokkal élesebben különböznek egymástól a versenyszférában, mint a költségvetési szférában (ahol összességében magas a nők aránya), és markánsabb a foglalkozási, mint az ágazati szegregáció esetében (6.2 és 6.3. ábra; Melléklet: M2.2. táblázat).

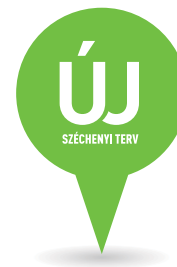
6.2. ábra: A nők aránya a nem alapú foglalkozási szegregációs kvintilisekben a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában (% , felső határ)



6.3. ábra: A nők aránya a nem alapú ágazati szegregációs kvintilisekben a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában (% , felső határ)



A 6.1. táblázatban a munkavállalók és a vállalatok eltérő szociodemográfiai és gazdasági jellemzőit mutatjuk be röviden a foglalkozás alapú nemi szegregáltság mentén a teljes mintában. Az iskolai végzettség esetében nem meglepő, hogy a szakmunkásképzettség a nőket alig tartalmazó szegmensre a legjellemzőbb, aminek ellentéte a két „női” szegmensben (de különösen az 5. kvintilisben) a kiugróan magas szakközépiskolai végzettségűek aránya. Erősen eltér továbbá a teljes minta megoszlásától a 2. kvintilis, amelyre a magasabb, és a 3. kvintilis, amelyre az alacsonyabb iskolai végzettség nagyobb aránya jellemző.



6.1. táblázat: A népesség és a vállalatok jellemzői a nemi szegregáció alapján kialakuló foglalkozási szegmensekben (versenyszféra, %)

	1. kvintilis	2. kvintilis	3. kvintilis	4. kvintilis	5. kvintilis	Összesen
Nem (chi-négyzet: 6200; szign. szint = 0,0000)						
Nő	1	16	36	65	88	41
Iskolai végzettség (chi-négyzet: 3900; szign. szint = 0,0000)						
Legfeljebb általános iskola	11	9	22	10	12	13
Szaktanulmányok	65	22	28	29	14	32
Szakközépiskola	17	27	23	38	55	32
Technikum	4	8	4	3	3	4
Főiskola	2	21	14	12	12	12
Egyetem	1	13	8	8	4	7
Összesen	100	100	100	100	100	100
Foglalkozási csoportok (chi-négyzet: 1300; szign. szint = 0,0000)						
Felsővezetők	2	23	12	5	3	9
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	1	15	11	11	2	8
Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	1	20	16	27	35	20
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	0	0	0	5	36	8
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	2	5	13	31	1	10
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások; szak-képzettséget nem igénylők	4	6	29	1	13	10
Ipari és építőipari foglalkozások; gépezet, összeszerelők, járművezetők	90	31	19	20	10	35
Összesen	100	100	100	100	100	100
Vállalatnagyság (chi-négyzet: 3400; szign. szint = 0,0000)						
1000 fő felett	12	18	17	22	24	19
Településtípus (chi-négyzet: 4000; szign. szint = 0,0000)						
Budapest	17	31	28	36	35	29

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

Az iskolai végzettség nemi szegregációval való összefüggésének ismeretében nem meglepő, hogy a foglalkozási csoportok és a szegregáció közötti kapcsolat elemzése során azt látjuk, hogy

- a szakmunkás munkakörök dominálják a férfi (1.) kvintilist;
- a vezető és „értelmiségi” munkakörben dolgozók aránya a kevés nőt magában foglaló 2. kvintilisben kiugróan magasak;
- a szolgáltató jellegű munkakörök inkább a női (4.), a képzettséget alig igénylő munkakörök inkább a férfi (3.) kvintilisekben elterjedtebbek;
- a középfokú iskolai végzettséget feltételező „fehérgalléros” szakmákban vagy betanított munkakörökben dolgozók aránya a női (4. és még inkább az 5.) kvintilisekben nagy.

Fontos kiegészítése az előbbieknél, hogy míg a férfi (1.) kvintilis nagyobb arányban tartalmaz „nem nagyvállalati” és „vidéki”, addig a női (4. és 5.) kvintilisek nagyobb arányban tartalmaznak nagyvállalati és budapesti munkahelyeket (vö. 6.1. táblázat utolsó két sora).

Mint a 6.2. táblázat első sorából kiolvasható, a nemi szegregáció mértéke ágazati metszetben sokkal kevésbé erőteljes, mint azt foglalkozási metszetben (vö. 6.1. táblázat) tapasztaltuk: a „legférfiasabb” kvintilisben is a dolgozók hatoda nő, s a „legnőiesebb” kvintilis foglalkoztatottjainak negyede férfi.

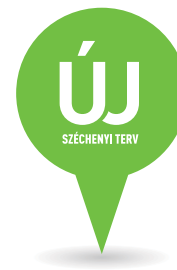
6.2. táblázat: A népesség és a vállalatok jellemzői a nemi szegregáció alapján kialakuló ágazati szegmensekben (versenyszféra, %)

	1. kvintilis	2. kvintilis	3. kvintilis	4. kvintilis	5. kvintilis	Összesen
Nem (chi-négyzet: 2600; szign. szint = 0,0000)						
Nő	16	26	38	52	75	41
Iskolai végzettség (chi-négyzet: 6400; szign. szint = 0,0000)						
Legfeljebb általános iskola	13	13	12	16	11	13
Szaktanulmányok	46	32	28	26	25	32
Szakközépiskola	22	31	32	33	42	32
Technikum	6	5	5	4	2	4
Főiskola	9	12	15	14	12	12
Egyetem	4	7	8	7	8	7
Összesen	100	100	100	100	100	100
Foglalkozási csoportok (chi-négyzet: 1900; szign. szint = 0,0000)						
Felsővezetők	10	10	8	10	10	9
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	4	7	10	9	8	8
Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	12	18	22	18	30	20
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	5	7	8	8	12	8
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	2	9	9	13	20	11
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások; szak-képzettséget nem igénylők	12	12	10	10	9	10
Ipari és építőipari foglalkozások; gépezet, összeszerelők, járművezetők	55	37	33	32	11	34
Összesen	100	100	100	100	100	100
Vállalatnagyság (chi-négyzet: 1300; szign. szint = 0,0000)						
1000 fő felett	7	19	13	19	37	19
Településtípus (chi-négyzet: 6000; szign. szint = 0,0000)						
Budapest	18	22	34	36	37	29

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

Az eddigiekből következik, hogy az iskolai végzettség szerinti eltérések hasonlóak a foglalkozási szegregációnál látottakhoz, de annál kevésbé markánsak (vö. 6.2. táblázat).

Ugyanez érvényes a nemi alapú ágazati szegregáció foglalkozási csoportok szerinti eltéréseire is, amennyiben eltűnik ugyan a vezető és az „értelmiségiek”, illetve a képzetlen munkakörben dolgozók kvintilisek közötti eltérése, de megmarad (csak kevésbé erőteljes) az 5. (női) kvintilisben a „fehérgalléros szakmunka” és az 1. (férfi) kvintilisben a „kék-galléros szakmunka” túlsúlya. Eltérés a foglalkozások nemi szegregációjánál tapasztaltaktól, hogy a szolgáltató munkakörök nem a 4., hanem az 5. kvintilisben vannak leginkább túlerepresentálva a versenyszféra átlagához képest.



6.2. A szegregáció elterjedtsége a munkavállalók percepciója alapján, s a nemi szegregáció következtében kialakuló szegmensek demográfiai, munkaerő-piaci és vállalati jellemzői

A TÁMOP-kutatásban a férfiak és a nők véleményét kérdeztük arról, hogy munkatársaik között mennyi a férfi, illetve a nő. A munkahelyek körülbelül harmadában (szinte) csak férfiak, negyedében (szinte) csak nők dolgoznak, vagyis a munkahelyek közel 60 százaléka nemileg szegregáltak mutatkozik a mai magyar munkavállalók számára. A vélemények elég határozottan tűnnek, hiszen a kérdezettek csupán 4 százalékának nem volt kiforrott véleménye a témában. A férfiak erősebb szegregációt érzékelnek és közel kétharmaduk érzi úgy, hogy csak férfiak veszik körül őket, míg a nőknek csak kevesebb, mint fele érzi, hogy csak nővel dolgozna együtt (6.3. táblázat).¹⁸

6.3. táblázat: A nemi szegregáció mértéke a férfiak és nők körében (%)

	Férfiak	Nők	Összesen
Magyar, magán	116,4	95,0	106,8
Magyar, állami	118,4	108,0	114,8
Külföldi	137,5	118,0	129,7
Magyar és külföldi	141,1	116,7	130,8
Összesen	124,1	104,0	113,9

Chi-négyzet: 3888; szignifikanciaszint = 0,0000

A nemi szegregáció négy szegmense demográfiai szempontból nem sokban tér el egymástól. A korcsoportok arányait vizsgálva a legkevésbé szegregált csoportot (a munkatársak kb. fele férfi) az átlagnál fiatalabbak teszik ki (Melléklet: M4.1. táblázat).

Munkaerő-piaci rétegződés dimenzióit vizsgálva (Melléklet: M4.2.–M4.12. táblázatai) a nemi szegregáció négy szegmensét a következőképpen lehet jellemezni:

- a férfi dominanciájú szegmensben (amikor a kérdezett úgy érzi, hogy körülötte [szinte] mindenki férfi) a szakmunkás-képzőt végzett munkások dolgoznak, főleg a feldolgozóiparban, leginkább magyar magántulajdonban lévő vállalatoknál, gyakran éjszaka, szombaton vagy vasárnap ügyelnek, vagy vállalnak váltott műszakot;
- a legkevésbé szegregált szegmenst (amikor a kérdezett úgy érzi, hogy a vele dolgozók kb. fele férfi) a rövid ideje létező magyar magántulajdonban lévő vállalatok alkotják;
- a nők túlsúlyát mutató szegmens (amikor a kérdezett úgy érzi, hogy a mellette dolgozók kisebb része férfi) a „fehérgal-léros” szakmáké, és sokan a szolgáltató szektorban és a rendszerváltás óta működő, állami tulajdonú munkahelyeken dolgoznak;
- a nő dominanciájú szegmensben (amikor a kérdezett úgy érzi, hogy körülötte [szinte] mindenki nő) a közép- és felsőfo-kú iskolai végzettségűek dolgoznak.

¹⁸ Mivel elemzésünknek nem tárgya, ezért csak jelezzük, hogy a férfiak mindössze 19%-a, a nők 11%-a érzi úgy, hogy roma/cigány, 10%-a, illetve 8%-a, hogy külföldi munkavállaló van a munkahelyén. Mindkét esetben a bizonytalanok aránya 10% körül mozog. Míg fiatalok által dominált munkahelyen (ahol majd mindenki fettehetően 25 év alatti) a férfiak és nők 2–2%-a dolgozik csupán, addig az idősek által dominált munkahelyen majd mindenki 45 év feletti, illetve annak látszik), a férfiak 39%-a, a nők 33%-a dolgozik.

7. Szegregáció és jövedelemhátrány a mai Magyarországon

A szegregáció összefüggését a jövedelem szintjével és a jövedelemhátrány mértékével kétféle módon vizsgáljuk: előbb a Bértarifa-felvétel, majd a TÁMOP-kutatás adataink alapján képzett szegregációs kvintilisek révén elemezzük, hogy miképpen alakul a jövedelem és a jövedelemhátrány mértéke.

A nemi alapú foglalkozás szegregációs jövedelemhátrányának elemzése a teljes mintán azt mutatja (7.1. táblázat), hogy az 1. („férfi”) kvintilis kivételével (ahol a kevés nő jövedelme igen magas, szemben az itt található férfiak igen alacsony jövedelmével) a nők bérhátránya szinte azonos (és az átlagos mértéket kissé meghaladja).

7.1. táblázat: A férfiak és nők havi keresete (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) a nemi alapú foglalkozási szegregációs kvintilisek szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

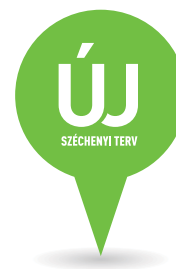
	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Teljes minta				
1.	137,9	173,9	138,8	-26
2.	173,6	145,5	166,9	16
3.	201,2	173,1	186,1	14
4.	164,2	137,4	143,5	16
5.	151,5	127,3	129,1	16
Összesen	163,3	142,6	153,0	13
Versenyszféra				
1.	119,6	116,1	119,5	3
2.	207,1	184,7	203,6	11
3.	161,8	148,3	156,9	8
4.	166,1	136,0	146,5	18
5.	185,5	136,7	142,8	26
Összesen	162,2	142,52	153,9	12
Költségvetési szféra				
1.	179,2	215,6	192,3	-20
2.	189,7	177,3	180,9	7
3.	137,1	130,5	131,5	5
4.	141,1	128,4	129,4	9
5.	103,4	113,2	113,0	-9
Összesen	171,6	143,3	150,2	16

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

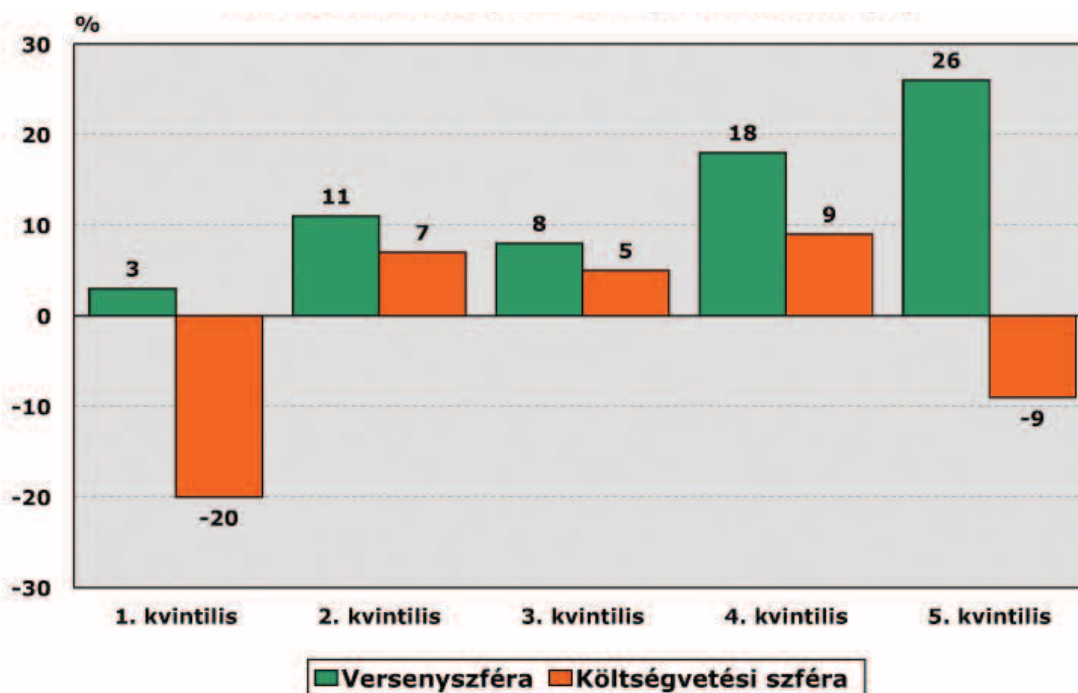
Mint a 7.1. táblázat második és harmadik blokkja alapján készített ábra mutatja, a verseny- és a költségvetési szféra esetében a foglalkozási alapú szegregáció kvintiliseiben nagymértékben eltér a jövedelemhátrány alakulása (7.1. ábra).

Míg a versenyszférában a nők arányának növekedésével a jövedelemhátrányuk is nő, addig a költségvetési szférában, az 1. és az 5. kvintilisben (ahol legalacsonyabb és ahol legmagasabb a nők aránya) a férfiak vannak jövedelemhátrányban.

Ágazat szerint vizsgálva a nemi alapú szegregáció hatását a jövedelemhátrány alakulására látható (7.2. táblázat), hogy a „férfi” ágazatokban nincs különbség a férfiak és a nők jövedelme között, de ahogy a nők aránya a foglalkoztatottak között egyre magasabb lesz, úgy fokozódik a jövedelemhátrányuk is.



7.1. ábra: A jövedelemhátrány mértéke a nemi alapú foglalkozási szegregáció kvintiliseiben a verseny- és a költségvetési szférában (%)



Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

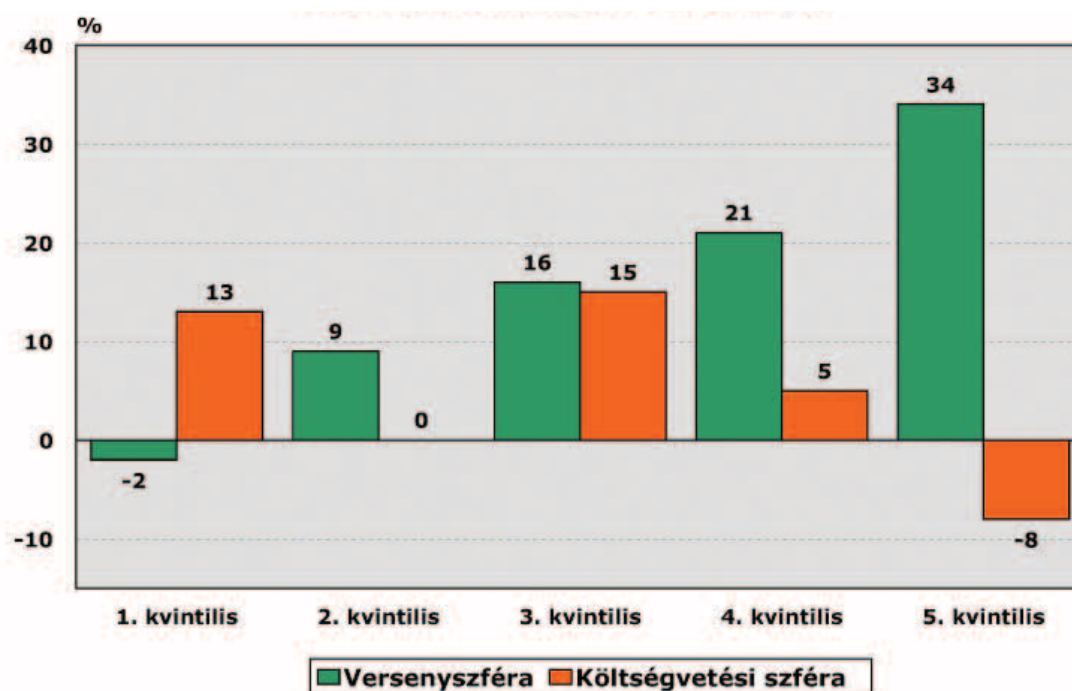
7.2. táblázat: A férfiak és nők havi keresete (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) a nemi alapú ágazati szegregációs kvintilisek szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Teljes minta				
1.	139,6	139,6	139,6	0
2.	167,4	149,6	161,8	11
3.	168,8	136,1	152,8	19
4.	195,2	151,8	165,3	22
5.	186,7	135,3	143,5	27
Összesen	163,4	142,6	153,0	13
Versenyszféra				
1.	134,3	136,7	134,7	-2
2.	159,7	145,7	156,6	9
3.	173,2	145,7	162,8	16
4.	176,5	139,1	157,1	21
5.	214,5	142,2	160,7	34
Összesen	162,2	142,1	153,9	12
Költségvetési szféra				
1.	187,1	163,6	171,9	13
2.	X	X	X	X
3.	158,2	135,1	140,9	15
4.	145,9	138,6	139,8	5
5.	107,9	116,9	116,0	-8
Összesen	171,6	143,2	150,2	17

X = A kvintilisbe sorolt valamennyi eset értéke azonos volt

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

7.2. ábra: A jövedelemhátrány mértéke a nemi alapú ágazati szegregáció kvintiliseiben a verseny- és a költségvetési szférában (%)



Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

A verseny- és költségvetési szféra jövedelemhátrányának összefüggése az ágazatok nem szerinti szegregációjának mértékével is igen eltérő mintázatot mutat (7.2. ábra).

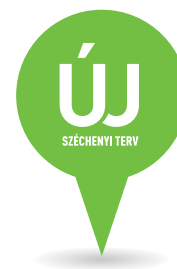
Míg a versenyszféra esetében a trend azonos a foglalkozások nemi alapú szegregációjánál tapasztaltakkal (vagyis minél nagyobb a nők aránya a foglalkoztatottak között, annál nagyobb a nők jövedelemhátránya), addig a költségvetési szférában, azokban az ágazatokban, ahol kevés a nő, ott a nők jövedelemhátrányban vannak a férfiakkal szemben. De ahogy növekszik a nők aránya (3. és 4. kvintilis), úgy lesz egyre kisebb ez a jövedelemhátrány, sőt a „női” ágazatok esetében már a férfiak vannak jövedelemhátrányban.

A TÁMOP-adatfelvétel alapján úgy tűnik, hogy a versenyszférában, azokon a munkahelyeken, ahol a megkérdezettek szerint a munkatársak között sok vagy fele arányban vannak férfiak, ott átlagos vagy az alatti a nők jövedelemhátránya, ám ahol (szinte) mindenki nő, ott a – nyilván a vezető beosztásban dolgozó – férfiak jövedelméhez képest magas a nők jövedelemhátránya (7.3. táblázat).

7.3. táblázat: A férfiak és nők havi nettó jövedelme (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) a nemi szegregáció mértéke szerint a versenyszférában

A munkatársak közül	Havi nettó jövedelem			Jövedelemhátrány
	Férfi	Nő	Összesen	
Szinte mindenki férfi	123,6	107,8	122,1	13
Kb. a fele férfi	126,1	105,9	116,0	16
Kisebb részük férfi	112,0	99,9	103,6	11
Szinte senki sem férfi	139,8	103,0	108,2	26
Összesen	124,1	104,0	113,9	16

F-érték = 26; szignifikanciaszint = 0,0000; éta-négyzet = 0,01



8. A férfiak és nők közötti jövedelemhátrány magyarázó modelljei a mai Magyarországon

Ebben a fejezetben mindig ugyanazt a kérdést tesszük fel, de minden nekifutással picit más nézőpontból adunk rá választ. A kérdés: mi okozza a nők jövedelemhátrányát? A többváltozós modellek tartalmazzák mindazokat a változókat, amelyek a bérkülönbségek magyarázatával foglalkozó szakirodalomban elfogadottak, illetve amelyek mérésére az általunk használt adatbázisok lehetőséget nyújtanak. Mivel azonban kérdésünk nem az egyéb tényezők hatásának kiszűrése utáni szerepre, s nem a bérkülönbségek lehető legteljesebb megértésére vonatkozik, ezért a szöveges elemzésben is a nem szerepének elemzésére helyezzük a hangsúlyt.¹⁹

Az egyes alfejezetek a következő önkorlátozó kérdésekre keresik tehát a választ:

- milyen tényezők határozzák meg legerősebben a bérek alakulását, s ezekhez képest milyen erősen hat rá a nem (8.1. alfejezet);
- változott-e a béreket alakító tényezők mechanizmusa – s ezen belül a nem szerepe – 2001 óta (8.2. alfejezet);
- változik-e a nem szerepe a jövedelmeket meghatározó tényezők modelljében attól függően, hogy mekkorák a bérek (8.3. alfejezet);
- megfigyelhetők-e olyan hatások, amelyek eltérőek a férfiak és nők bérének alakítása során (8.4. alfejezet);
- változik-e a nem szerepe a jövedelmeket meghatározó tényezők modelljében a nem szerint eltérő szegregációjú foglalkozási és ágazati szegmensekben (8.5. alfejezet)?

8.1. A bérek alakulását meghatározó tényezők – különös tekintettel a nemre

A Bértarifa-felvétel alapján kidolgozott modellek²⁰ alapján a béreket alakító tényezőkről a következő megállapításokat tehetjük.

- A férfiak jövedelme, a modellbe bevont minden egyéb tényező hatásának kiszűrése után, magasabb, mint a nőké, s ez a hatás a versenyszférában erősebben érvényesül, mint a költségvetési szférában.
- Ami az egyéb tényezőket illeti:
 - az életkorral (degresszíven) nő a jövedelem;
 - az (egyetemi végzettséghez képest az) alacsonyabb végzettség csökkenti a jövedelmet;

- (a vezetőkhöz képest) valamennyi foglalkozási csoport jövedelme kisebb;
- a (mezőgazdaságban foglalkoztatottakhoz képest) általában (az építőipar, a kereskedelem és az oktatás kivételével) magasabb a többi ágazatban dolgozók bére;
- a (nagyvállalatokhoz képest) a kisebbekben megszerezhető bér alacsonyabb (de ennek mértéke nem a legkisebbek körében a legalacsonyabb);
- (Budapesthez képest) a versenyszférában nagyobbak, a költségvetési szférában kisebbek, továbbá „vidéken” mindenesetben kisebbek a jövedelmek.

A TAMOP-kutatás is megerősítette az előző modellekből a társadalmi nem bérre gyakorolt hatásáról tapasztaltakat. Férfinak lenni erősen növeli a jövedelmet a teljes mintában, a versenyszférában és a köztisztviselők körében, de nincs ilyen hatás a civil szférában dolgozók és a közalkalmazottak esetében.

Továbbá:

- a korról a jövedelem egyértelműen csak a közalkalmazottak és a köztisztviselők körében nő;
- az iskolai végzettséggel nő a jövedelem (a középfokú iskolai végzettséghez képest különösen a köztisztviselők körében erős a felsőfokú végzettség hatása);
- irányító pozícióban dolgozni (a civil szféra és a köztisztviselők kivételével) növeli a jövedelmet;
- a versenyszférában a „fehérgalléros” munka növeli, a munkahelyi belépés óta eltelt kevesebb idő ezzel szemben csökkenti a jövedelmet;
- ha valaki volt korábban munkanélküli, illetve tapasztalt korábban diszkriminációt (a civil szféra és az utóbbi esetben a köztisztviselők kivételével), az csökkenti a jövedelmet;
- összességében a túlóra növeli, a váltott műszak csökkenti a jövedelmet, de a munkarend változók hatása szektoronként eltér (például a versenyszférában a szombati munka csökkenti, a köztisztviselőknél növeli a jövedelmet, a vasárnapi munka a civil szférában növeli, a köztisztviselőknél csökkenti a jövedelmet);
- ha valaki büszke a munkájára és szereti munkáját, az a versenyszférában (de csak ott) növeli a jövedelmet;

¹⁹ Hogy a sokféle és alapos számítások veszendőbe ne menjenek, a mellékletekben a teljes modelleket is közöljük.

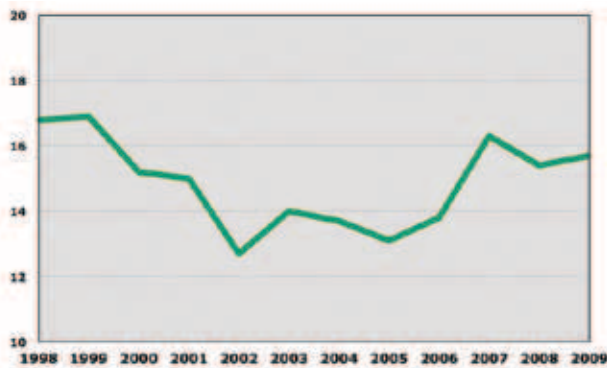
²⁰ http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/TAMOP_EBH_1_szakertoi.pdf, 70–76. oldalain található

- végül, ami a vállalat tulajdonságait illeti:
 - a versenyszférában a kisebb vállalatok és a „vidékiesség”, illetve a legújabb és a legrégebbi vállalatokban való foglalkoztatás csökkenti, a külföldi tulajdon növeli a jövedelmet,
 - a civil szférában az elmaradott régiókban alacsonyabb, Budapesten és a falvakban, illetve a kisebb szervezetekben magasabb a jövedelem,
 - a közalkalmazottak körében a Dél-Alföldön és Budapesten magasabb a jövedelem.

8.2. A nem jövedelemre gyakorolt hatásának változása 2001 és 2009 között

A női jövedelemhátrány mértékének állandósága olvasható ki az 1998 és 2009 közötti Bértarifa-felvételek adataiból (8.1. ábra). Valamennyi évben a férfiak bérelőnye a nőkhöz képest (az egyéb munkaerő-piaci szempontból releváns és mért adatok hatásának kiszűrése után) szignifikáns, és alig ingadozik.

8.1. ábra: A nem hatása a bérrre 1998 és 2009 között (regressziós béta-érték százalékban kifejezve)



Forrás: Bértarifa-felvételek, Bálint, 2010: 298 (6.3. táblázat) alapján

A 2009-es²¹ és a 2001-es jövedelemregressziók²² részletes modelljeinek nem standardizált együtthatóit összevetve (Melléklet: M5.1. táblázat) kereshetünk választ arra a kérdésre, hogy a vizsgált időszakban megváltozott-e a jövedelmet alakító tényezők szerkezete, és ezen belül a nem szerepe.

Mint azt a 8.1. ábra alapján látszik: a nem erős hatása változatlanul megtalálható az évtized elején és végén is. E szerint az egyéb tényezők hatásának kontrollálása után is a férfiak bére magasabb, mint a nőké. A két modell összehasonlításából az is kiolvasható, hogy

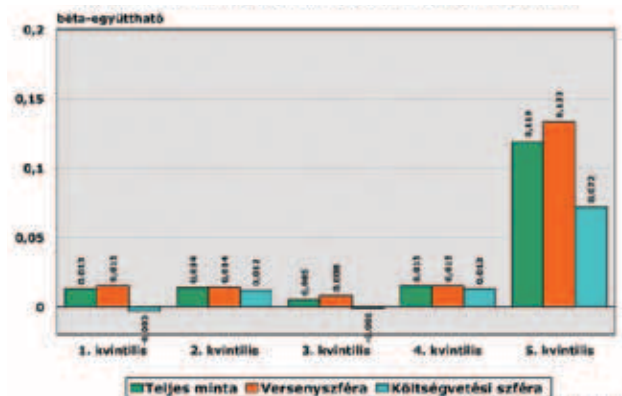
- az évtized végére a modellbe bevont változók valamivel jobban megmagyarázzák a bér-alakulás mechanizmusát, mint korábban;
- e mechanizmus valamennyi eleme lényegében változatlan maradt 2001 és 2009 között.²³

8.3. A nem jövedelemre gyakorolt hatásának alakulása a munkaerőpiac eltérő bérű szegmenseiben

Következő kérdésünk így szól: változik-e a nem szerepe a jövedelmeket meghatározó tényezők modelljében attól függően, hogy mekkorák a bérek? Az elemzéshez előbb elkészítettük a Bértarifa-felvétel jövedelemkvintiliseit, valamint a teljes minta, a verseny- és a költségvetési szféra esetében kialakított öt almintán külön-külön futtattuk le.

A nem jövedelemre gyakorolt hatásának alakulását a jövedelem nagyságának függvényében mutatja a 8.2. ábra.

8.2. ábra: A nem hatása a jövedelemre bérkvintilisenként (béta-együttható)



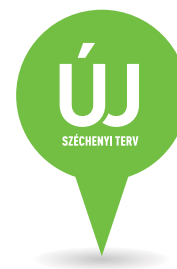
Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009 alapján

E szerint a nem hatása – noha többnyire statisztikai értelemben szignifikáns – különösen az ötödik kvintilisben számottevő, s minden esetben pozitív, vagyis a férfiak bére magasabb a nőkéénél. Ez az összefüggés ismét

²¹ http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/TAMOP_EBH_1_szakertoi.pdf, 70. oldalon található

²² Forrás: [Szép et al., 2003]

²³ Egy-egy ágazatok közötti változáson kívül csak a városok és falvak Budapesthez képest megváltozott szerepe [Budapest rovására] tekinthető változásnak.



az üvegplafonjelenségre utal, s ennek is különösen erős jelenlétére a versenyszférában.

A modellekből továbbá kiolvasható, hogy vannak eltérések a teljes minta, a verseny- és a költségvetési szféra jövedelemkvintilisei, bérregresszióinak struktúrái között. Például az iskolai végzettség hatása nem azonos az egyes jövedelemkvintilisekben: míg általában az egyetemhez viszonyítva az alacsonyabb iskolai végzettség csökkenti a jövedelmet, addig a legalacsonyabb jövedelemszinten az egyetemhez képest a technikai és főiskolai növeli azt. Vannak továbbá eltérések a kvintilisek között abban is, hogy (a mezőgazdasághoz képest) mely ágazatokban magasabb vagy alacsonyabb a bérezés (pl. az alacsony

jövedelem esetében az oktatásé magasabb, a magas jövedelem esetében alacsonyabb stb.).

A költségvetési szférában az 1. és a 3. kvintilisen nem növeli a jövedelmet, ha valaki férfi.

A TÁMOP-kutatásban a kvintilis meghatározásának bizonytalansága miatt azt a kérdésünket, hogy vajon az alacsony és a magas béreket mennyiben befolyásolják azonos módon a bérregresszióból már ismert tényezők (különös tekintettel a nem hatására), csak a legalacsonyabb, a középső és a legmagasabb kvintilis esetében vizsgáljuk²⁴ (8.3. táblázat).

8.3. táblázat: A havi nettó jövedelem regressziója a legalacsonyabb, a középső és a legmagasabb jövedelemkvintilisbe tartozók körében – a lépcsőzetes modell szignifikánsan ható változói (a béta- és a T-érték szignifikanciaszintje)

	1. kvintilis (R ² 18%)	3. kvintilis (R ² 13%)	5. kvintilis (R ² 11%)
Nem (ref.: nő)			
Férfi	0,11***	0,08**	0,16***
Iskolai végzettség (ref.: középfokú végzettség)			
Általános iskola		-0,07**	
Szaktudományképző	0,07*	-0,09***	0,07*
Felsőfokú		0,17***	0,20***
Beosztás (ref.: nem irányító)			
Irányító			0,09**
Régió (ref.: Közép-Magyarország)			
Nyugat-Dunántúl		-0,11***	
Közép-Dunántúl			-0,09**
Dél-Dunántúl	-0,14***	-0,08***	
Észak-Magyarország	0,06*	-0,15***	
Észak-Alföld		-0,13***	
Dél-Alföld		-0,12***	
Foglalkozási csoport (ref.: mezőgazdasági dolgozó)			
Értelmiségi		0,11***	
Irodai dolgozó	-0,05*		
Segédmunkás	-0,09***		
Vállalatnagyság (ref.: 50–249 fős)			
20–49 fő			-0,07*
500 fő felett	0,11***	0,06*	
Korcsoport (ref.: 41–45 éves)			
18–30 éves	0,12***		
31–35 éves	0,07*		
36–40 éves	0,07*		
51–55 éves		0,05*	
56–64 éves	-0,09**	0,08***	

²⁴ A kihagyott 2. és 4. kvintilisek elemzése már csak azért sem lenne értelmes, mert az ezekbe tartozók zöme azonos (80 ezer, illetve 135 ezer forintos) havi nettó jövedelmet jelölt meg.

Településtípus (ref.: megyeszékhely)			
Budapest	-0,12***		
Város	0,08**		
Tulajdonos (ref.: magyar köztulajdon)			
Magyar magántulajdon	-0,07*		
Külföldi tulajdon		0,06*	
Vállalat életkora (ref.: 16–19 éve működik)			
0–9 éve működik	-0,14***		
10–15 éve működik	-0,10***	-0,06*	
Min. 20 éve működik			-0,15***
Mióta dolgozik a munkahelyen? (ref.: 2–5 éve)			
Max. 1 éve	-0,18***	-0,06**	
1–2 éve		-0,05*	
Életpálya (ref.: rendre az összes egyéb alternatíva)			
Munkaerő-piaci életpálya: volt munkanélküli		-0,05*	
Diszkriminációs tapasztalat: volt			0,08*
Munkarend (ref.: rendre az összes egyéb alternatíva)			
Dolgozik szombaton		-0,05*	
Szokott túlórázni		0,08***	
Váltott műszakban dolgozik			-0,06*
Munkához való viszony (ref.: rendre az összes egyéb alternatíva)			
Büszke a munkájára	-0,07**		
Szereti a munkáját			0,08**

* $p = 0,1-0,5$; ** $p = 0,01-0,09$; *** $p = 0,0000-0,009$

Mindhárom kvintilis (de különösen a legmagasabb jövedelműek) esetében igaz, hogy a férfit szignifikánsan növeli a jövedelem szintjét.

A középfokú iskolai végzettséghez képest a legalacsonyabb és a legmagasabb jövedelem esetében a szakmunkásvégzettség, a közepes és a magas jövedelem esetében a felsőfokú végzettség növeli a bért. Az irányító beosztás és a munka szeretete csak az 5. kvintilisben, a túlóra csak a 3. kvintilisben növeli azt. A legkisebb jövedelműek esetében ezzel szemben a munkára való büszkeség hiánya jár együtt magasabb keresettel.

8.4. A férfiak és nők bérét meghatározó modell hasonlóságai és eltérései

Következő kérdésünk az volt, hogy a verseny- és a költségvetési szférában dolgozó férfiak és nők esetében tapasztalunk-e eltéréseket a bérek alakulását meghatározó tényezők között. Ennek megválaszolásához négyfelé bontottuk a mintát: férfiakra és nőkre, illetve a verseny- és a költségvetési szférában dolgozóakra. Ezután azonos változók bevonásával vizsgáltuk, hogy tapasztalunk-e eltéréseket a bérek alakulását meghatározó tényezők között (8.4. táblázat).

A regressziók tanulsága úgy foglalható össze, hogy a férfiak alapvetően többet keresnek a nőknél, és ez a különbség minden előrelépési lehetőségénél csak tovább növekszik. Az iskolai végzettség esetében látható, hogy a férfiak bére az iskolai végzettség növekedésével jobban nő, mint a nőké. A foglalkozások esetében is a már tapasztalt eredményeket látjuk viszont: a magasabb pozíciókban a férfiak bérelőnye nagyobb a nőké. A kor hatása a költségvetési szférában a két nem esetében nagyon hasonló, ami nem meglepő, mivel a kötött bértábla miatt nem is lehet különbség az alkalmazottak bérezésében.



8.4. táblázat: A férfiak és nők teljes bruttó jövedelem logaritmusának regressziója a verseny- és a költségvetési szférában

	Versenyszféra		Költségvetési szféra	
	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak
R-négyszeg	0,54	0,54	0,74	0,76
Életkor	0,028**	0,046**	0,03**	0,034**
Életkor négyzete	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Iskolai végzettség (ref.: egyetem)				
Általános iskola 0-7	-0,206**	-0,348**	-0,301**	-0,118
Általános iskola 8	-0,208**	-0,359**	-0,223*	0,175
Szakiskola, szakmunkásképző	-0,622**	-0,633**	-0,542**	-0,446**
Szakközépiskola, gimnázium	-0,505**	-0,521**	-0,49**	-0,387**
Technikum	-0,406**	-0,435**	-0,525**	-0,437**
Főiskola	-0,192**	-0,189**	-0,186**	-0,148**
Alacsony iskolai végzettség * kor	-0,022**	-0,017	-0,010**	-0,022**
Alacsony iskolai végzettség * a kor négyzete	0,000**	0,000**	0,000	0,000*
Állománytípus (ref.: közalkalmazott)				
Köztisztviselő	X	X	0,249**	0,184**
Bíró, ügyész	X	X	0,377**	0,432**
FEOR (ref.: felsővezetők)				
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	-0,112**	-0,162**	-0,372**	-0,469**
Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	-0,297**	-0,313**	-0,465**	-0,640**
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	-0,476**	-0,563**	-0,629**	-0,888**
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	-0,574**	-0,612**	-0,650**	-0,759**
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások; szakképzettséget nem igénylők	-0,758**	-0,674**	-0,794**	-0,981**
Ipari és építőipari foglalkozások; gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	-0,616**	-0,486**	-0,619**	-0,813**
TEAOR-vállalkozási (ref.: mezőgazdaság, halászat)				
Bányászat, energiaipar, vízellátás	0,046	0,241**	X	X
Feldolgozóipar	-0,003	0,072**	X	X
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	0,017	0,135**	X	X
Építőipar	-0,074**	0,003	X	X
Kereskedelem, járműjavítás, szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás	-0,103**	0,004	X	X
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	-0,056**	0,006	X	X
Pénzügyi tevékenység	0,16**	0,292**	X	X
Oktatás	-0,265**	-0,119**	X	X
Egészségügyi, szociális ellátás, egyéb köz., személyi szolgáltatás	-0,154**	-0,02	X	X
TEAOR-költségvetési (ref.: mezőgazdaság, környezet)				
Turizmus, vendéglátás	X	X	-0,09	0,06
Média, hírközlés	X	X	-0,035	0,133
Ingatlan	X	X	0,121	0,103
Gazdasági szolgáltatás	X	X	-0,04	0,168*
Tudományos tevékenység	X	X	0,002	0,243**
Közigazgatás	X	X	-0,122	0
Oktatás	X	X	-0,136	-0,043
Egészségügy, szociális ellátás	X	X	-0,151*	-0,059
Kulturális tevékenység	X	X	-0,079	0,07
Sport- és szabadidős tevékenységek	X	X	-0,109	-0,1
1-2 éve		-0,05*		
Vállalati méret (ref.: 1000 fő felett)				
Egyedül dolgozik	-0,339**	-0,734**	-0,424**	-0,241
2-9 fős	-0,355**	-0,591**	-0,284**	-0,317**
10-49 fős	-0,232**	-0,443**	-0,217**	-0,268**
50-249 fős	-0,114**	-0,242**	-0,165**	-0,207**
250-999 fős	-0,036**	-0,095**	-0,091**	-0,091**
Településtípus (ref.: Budapest, (vállalkozási szféra – megyeszékhely)				
Megyeszékhely			-0,078**	-0,074**
Egyéb város	0,104**	0,124**	-0,097**	-0,132**
Egyéb település	0,101**	0,148**	-0,109**	-0,169**
Megye (ref.: Budapest)				
Baranya	-0,339**	-0,274**	X	X
Bács-Kiskun	-0,268**	-0,286**	X	X
Békés	-0,35**	-0,323**	X	X
Borsod-Abaúj-Zemplén	-0,319**	-0,301**	X	X
Csongrád	-0,337**	-0,31**	X	X
Fejér	-0,211**	-0,14**	X	X
Győr-Moson-Sopron	-0,233**	-0,184**	X	X
Hajdú-Bihar	-0,331**	-0,298**	X	X
Heves	-0,313**	-0,261**	X	X
Jász-Nagykun-Szolnok	-0,359**	-0,293**	X	X
Komárom-Esztergom	-0,136**	-0,129**	X	X
Nógrád	-0,344**	-0,314**	X	X
Pest	-0,187**	-0,15**	X	X
Somogy	-0,364**	-0,358**	X	X
Szabolcs-Szatmár-Bereg	-0,318**	-0,341**	X	X
Tolna	-0,309**	-0,203**	X	X
Vás	-0,268**	-0,207**	X	X
Veszprém	-0,306**	-0,292**	X	X
Zala	-0,308**	-0,247**	X	X
N	60 254	86 923	38 222	12 514

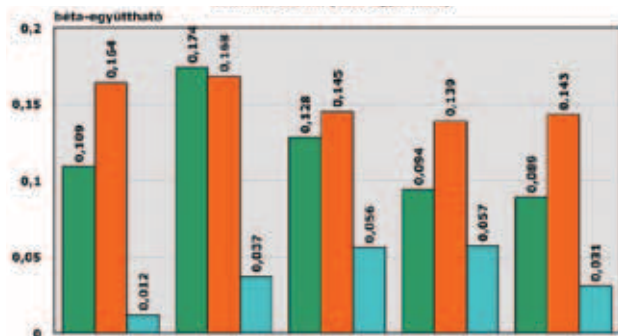
* p = 0,1-0,5; ** p = 0,01-0,09; *** p = 0,0000-0,009

8.5. A nem bérszintre gyakorolt hatásának alakulása a munkaerőpiac nem szerint eltérő szegregációjú foglalkozási és ágazati szegmensekben

Végezetül arra voltunk kíváncsiak, hogy a szegregáció mértéke befolyásolja-e a béreket meghatározó tényezők szerkezetét, s ezen belül a nem szerepét. Előbb a foglalkozás (M2. melléklet), majd az ágazat (M2. melléklet) szerint bontottuk szét a mintát kvintilisekre aszerint, hogy mekkora volt az adott foglalkozásban, illetve ágazatban a foglalkoztatottak körében alkalmazott nők aránya.

A foglalkozási szegregáció esetében a teljes minta vizsgálata során azt találjuk, hogy a férfit minden helyzetben előnyt jelent. Az együttható értéke a foglalkozási szegregáció esetében a 2., az ágazati szegregáció esetében a 2. és a 3. kvintilisben a legmagasabb, és mindkét esetben a 4. és 5. kvintilisben a legalacsonyabb (8.3. és 8.4. ábra).

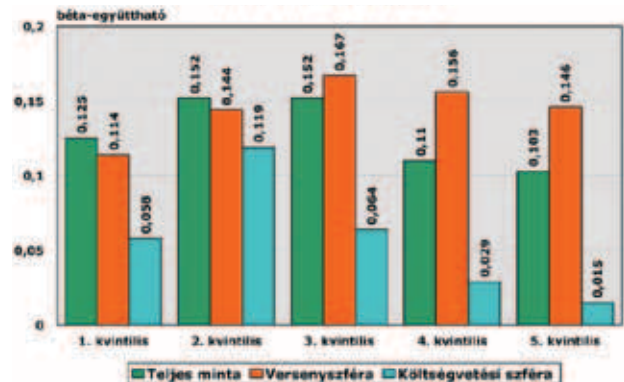
8.3. ábra: A nem hatása a jövedelemre a nem alapú foglalkozási szegregáció kvintilisei szerint (béta-együttható)



Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009 alapján

E szerint a férfiak jövedelemelőnye ott a legmagasabb, ahol sok a férfi, és kisebb ott, ahol sok a nő. De a férfiak által dominált szegmensekben, nyilván a nők kis létszáma, s „különleges” volta miatt ez nem a legmagasabb.

8.4. ábra: A nem hatása a jövedelemre a nemi alapú ágazati szegregáció kvintilisei szeint (béta-együttható)



Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009 alapján

Az összetételhatást sejteti – hiszen mint láttuk, a versenyszférához képest a költségvetési szférában alig van a kvintilisek között eltérés a nők arányában –, hogy a verseny- és a költségvetési szféra összehasonlítása szerint az utóbbiban minden esetben sokkal kisebb a férfiak előnye. Továbbá: míg a foglalkozási szegregáció esetében a versenyszférában csak az 1. és 2. kvintilisekben, vagyis a „férfias” szegmensekben alacsonyabb kismértékben a férfiak jövedelemelőnye, addig a költségvetési szférában csak a 2. kvintilisben nagy a férfiak jövedelemelőnye.

Az ágazati szegregáció esetében férfinak lenni nagy előnyt jelent, ami akkor mutatkozik meg a legerőteljesebben, ha az adott ágazatban sok (de nem „túl sok”) férfi dolgozik. Ez az előny a „női” ágazatokban csökken. A megállapítás érvényes mind a verseny-, mind a költségvetési szférában, de különösen az utóbbiban, ahol a 2. kvintilisben a legnagyobb a férfiak előnye, de ez folyamatos csökkenés után az 5. kvintilisére szinte teljesen eltűnik.



Összefoglalás és következtetések

Tanulmányunk bevezetőjében előrevetítettük elemzésünk gondolatmenetét. Összegzésünkben a feltett kérdésekre adott válaszainkat foglaljuk össze tömören.

- A nemek közötti jövedelemkülönbség alakulásával kapcsolatban arra voltunk kíváncsiak:

- Mekkora a mai Magyarországon a férfiak és nők bére közötti egyenlőtlenség mértéke nemzetközi összehasonlításban?

Válasz: A rendelkezésre álló legfrissebb nemzetközi adatok alapján azt látjuk, hogy Magyarországon a nők jövedelmhátrányának mértéke közepes az EU-tagországok sorában.

- Hogyan változott a mai Magyarországon a férfiak és nők bére közötti egyenlőtlenség mértéke az utóbbi évtizedekben?

Válasz: A nők férfiakhoz képesti jövedelmhátránya 1995 és 2007 között a korábbi 20 százalék körüli értékről mérséklődött, különösen 2002-től, és az átlagos érték 16 százalék lett.

- Hogyan alakul a jövedelmhátrány a munkaerőpiac különböző csoportjaiban?

Válasz: A nők férfiakhoz képesti jövedelmhátrányának mértéke az átlagostól (16%) alig tér el a versenyszférában (17%), a köztisztviselők körében magasabb (24%), a civil szférában, illetve a közalkalmazottak körében alacsonyabb (6% és 10%) az érték.

- Milyen tényezők határozzák meg legerősebben a bérek alakulását, s ezekhez képest milyen erősen hat a nem?

Válasz: A bérek alakulását meghatározó tényezők közül legfontosabb az életkor, az iskolai végzettség, a munkaerő-piaci státus, a munkahelyen eltöltött idő hossza, az egészségi állapot és a településtípus.

A nem tekintetében:

- a 30 éves kor alatti egyenlőség a férfi és a női jövedelem között 30 éves kor felett eltűnik, s kialakul a nők jövedelmhátránya, majd a mélypontot elérve 40 év felett a korábban létrejött nemek közötti különbség változatlanra merevedik;

- az iskolai végzettség valamennyi szintjén a nők hátrányban vannak a férfiakhoz képest, s ez a hátrány a két legmagasabb iskolai végzettségi kategóriában a legnagyobb;

- a magasabb munkaerő-piaci státus nagyobb jövedelmhátrányt teremt a nők számára;

- a munkahelyen eltöltött idő hosszát nézve a nők béreinek emelkedése a kezdeti növekedés után megtorpan (üvegplafon-jelenség);

- a rossz egészségi állapot, még akkor is, ha nem akadályozza a munkavégzést, a nők átlag alatti jövedelmével jár együtt;

- a települési lejtő a nők nagyobb jövedelmhátrányával párosul (az Észak-Magyarországon dolgozó nők jövedelmhátránya kiugróan nagy).

- Változott-e a béreket alakító tényezők mechanizmusa – s ezen belül a nem szerepe – 2001 óta?

Válasz: Megállapítottuk, hogy lényeges változás a nem bérekre gyakorolt hatásában nem történt, a női munkavállalói lét az évtized elején ugyanúgy hátrányt jelentett a férfiakhoz képest, mint az évtized végén.

- Eltér-e a nem szerepe a jövedelmeket meghatározó tényezők modelljében az alacsony és a magas bérűek körében?

Válasz: A nők jövedelme a legfelső jövedelmkvintilis kivételével gyakorlatilag azonos. A nők több mint 10 százalékos jövedelmhátrányát egyedül a legnagyobb jövedelműeknél tapasztalható egyenlőtlenség „termeli ki”.

- Azonos vagy eltérő a férfiak és nők bérét alakító tényezők hatásmechanizmusa?

Válasz: A férfiak alapvetően többet keresnek a nőknél, és ez a különbség minden előrelépési lehetőségnél csak tovább növekszik; például az iskolai végzettség növekedésével a nők bére kevésbé emelkedik, mint a férfiaké.

- Eltér-e a nem szerepe a jövedelmeket meghatározó tényezők modelljében a nem szerint eltérő szegregációjú foglalkozási és ágazati szegmensekben?

Válasz: A munkaerőpiacon az alacsony vagy közepes jövedelemmel kecsegtető foglalkozások és ágazatok azokat a munkaerő-piaci rétegeket (férfiakat és nőket egyaránt) érintik, amelyeknek nincsenek karrierlehetőségeik. Az ő számukra nincs üvegplafon, e helyett, ha felnéznek, bámulhatják a szabad eget vagy a betonfödémeket.

- A szegregáció jelenségével kapcsolatban a következő két kérdésre keressük a választ:

- Mennyire erős a férfiak és nők munkaerő-piaci foglalkozás és ágazat szerinti szegregációja?

Válasz: A munkahelyek körülbelül harmadában (szinte) csak férfiak, negyedében (szinte) csak nők dolgoznak, vagyis a munkahelyek közel 60 százaléka nemileg szegregáltak érződik a mai magyar munkavállalók számára.

- Milyen összefüggés mutatható ki a nemi alapú foglalkozási és ágazati szegregáció, valamint a jövedelemhátrány között?

Válasz: A nők akkor kerülnek kiugró mértékben jövedelemhátrányos helyzetbe, ha olyan állásba jutnak a versenyszférában, ahol magasak a férfiak jövedelmei és/vagy ahol sok a női alkalmazott. A költségvetési szféra, s ezen belül a civil szféra és a közalkalmazottak védett világa ezzel szemben kedvez a nőknek.

Általánosan elterjedt vélekedés, hogy Magyarországon a nők 10–20 százalékkal keresnek kevesebbet a férfiaknál, s ez nemigen változtatható meg. Mélyebb elemzésünk

rávilágított arra, hogy ez a következtetés korrekcióra szorul. Az „átlagos” nő ugyanis, aki ennyivel kevesebbet keresne az „átlagos” férfinál, nem létezik. Viszont létezik egyfelől az üvegplafon-jelenség, másfelől a nem szerinti szegregáció (s ennek részben eltérően megmutatkozó foglalkozási és ágazati metszete). E jelenségek – egyéb tényezők hatásával kombinálódva – a nők egyes, de távolról sem nagyszámú és semmiképpen nem átlagos csoportjában az ugyanezen csoportba tartozó férfiakhoz képest nagy jövedelemhátrányt okoznak. Az így kialakuló jövedelemhátránynak az átlagra gyakorolt hatása kelti azt a látszatot, mintha a nők a legtöbb munkaerő-piaci csoportban jövedelemhátrányban lennének a férfiakkal szemben.

Reméljük, hogy sikerült realisabb képet adni a nők munkaerő-piaci helyzetéről, a férfiakhoz képesti javadalmazásáról. Az adatok széles körű elemzésének eredményei, az összefüggések alaposabb ismerete segíthetik a döntéshozókat abban, hogy több szempontot vegyenek figyelembe, amikor rövid vagy hosszú távú gazdasági beavatkozásokról megfontolt döntést kívánnak hozni.

Irodalomjegyzék és Fogalomtár

Irodalomjegyzék

Statisztikai adatok / szerk. BÁLINT Mónika, Munkaerőpiaci Tükör, 2009, 225–312.

Statisztikai adatok / szerk. BÁLINT Mónika, Munkaerőpiaci Tükör, 2010, 255–330.

[BAZSALYA Balázs, BODA Dorottya, *Bérezési rendszerek, bérmegállapítás: Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok* / Szerk.: NEUMANN László, SIMONOVITS Bori, Budapest, Emóció Bt., 2010]

BORBÉLY Szilvia, *Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon*, Szerepváltozások, 2011, 111–132.

CSILLAG Gabriella, NÉMETH Judit, *Munkahelyi esélyegyenlőség-fogalomtár*, www.mtdtanacsado.hu/userfiles/file/definiciok_bkf_200811.pdf (letöltve: 2013. április 13.)

FREY Mária, *Nők és férfiak a munkaerőpiacon, különös tekintettel a válságkezelés hatásaira*, Szerepváltozások, 2011, 17–48.

KONCZ Katalin, *A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei*, Közgazdasági Szemle, 2011. január, 74–94.

KÜRTÖSI Zsófia, *Nők a felsővezetésben : Hozhat-e újat a kapcsolathálózati megközelítés?* Szociológiai Szemle, 2004/2, 77–95.

LOVÁSZ Anna, *A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között*, Munkaerőpiaci Tükör, 2009, 149–158.

LOVÁSZ Anna, RIGÓ Mariann, *A nők és férfiak relatív termelékenységének és bérének becslése Magyarországon*, Munkaerőpiaci Tükör, 2009, 159–170.

NAGY Beáta, *Nők a vezetésben*, Szerepváltozások, 2005, 44–56.

Nemre való tekintettel : kézikönyv a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról intézmények és vállalkozások vezetői számára / [szerk. LESTÁL Zsuzsanna], Budapest : E/004. sz. Fejlesztési Partnerség, 2008.

NGUYEN LUU LAN ANH, *Férfiak és nők a munka világában*, Magyar Pszichológiai Szemle, 60 (2005, 1–2, április), 111–134.

[Dr. BORBÉLY Szilvia, *Egyenlő munkáért egyenlő bért! : Férfiak és nők bére közötti különbség az EU-ban* / Budapest, SZSZM, 2007]

Statistical Annex, OECD Employment Outlook, 2010

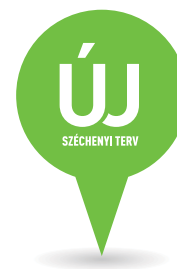
RIGLER András, VANICSEK Mária, *A munkaerőpiac nemi egyenlőtlenségei : állapot- és okkeresés a BérBarométer 5000-es adatbázisán* / Budapest : MSZOSZ SZGTI Alapítvány, 2007

SIMONOVITS Bori, KOLTAI Júlia: *A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében*, http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/2.2_kivalgyak_majus18.pdf (letöltve: 2013. április 13.)

SZÉP Katalin, SIK Endre, *A háztartási termelésben felhasznált munka értéke*, Statisztikai Szemle, 2004, 82. évf. 2. sz., 135–150.

VANICSEK Mária, BORBÉLY Szilvia, *A nők és férfiak bére közötti különbségek : helyzetkép és javaslatok – a BérBarométer 10000-es mintája alapján* / Budapest : MSZOSZ SZGTI Alapítvány, 2008.

WEICHSELBAUMER, Doris, WINTER-EBMER, Rudolf, *A meta-analysis of the international gender wage gap*, Journal of Economic Surveys, 2005/19 (3), 479–510.



Fogalomtár

Bértarifa-felvétel (a tételek számozása felesleges)

A harmonizált Bértarifa-felvétel évtől függően 100-200 ezer munkavállalói megfigyelést tartalmazó adatbázis, mely elsősorban a kereseti szint és a kereseti arányok ismételt keresztmetszeti elemzésére alkalmas. Kérdési egysége a telephely, megfigyelési egysége a dolgozó. A rekordok a telephelyen véletlenszerűen kiválasztott egyénekre, a telephelyre, a vállalatra (kötségvetési intézményre), az ágazatra, valamint a telephely földrajzi környezetére vonatkozó információkat tartalmaznak, 1986-ban, 1989-ben és 1992-től évente. (1993-ban a költségvetési dolgozók iskolázottságára vonatkozó adatot nem vették fel, a harmonizált adatbázis ebben az évben csak a vállalati megfigyeléseket tartalmazza.)

Decilis

A szociológiai adatfelvétel során megfigyelt értékek tíz egyforma esetszámú kategóriába rendezése a megfigyelt értékek nagysága szerint. A legalsó decilisbe kerül például a megfigyeltnek az a 10 százaléka, akinél a legalacsonyabb értéket figyelték meg, a második decilisbe a következő legalacsonyabb 10 százalék stb. A jelen tanulmányban a megfigyelt értékek alatt a jövedelem nagysága értendő.

Degresszív

Fokozatosan csökkenő.

Emberitőke-elmélet

Az emberi tőke elméletének a feltételezése szerint az emberek oktatás, képzés révén beruházásokat végeznek saját termelőképességükbe. Ezek a beruházások növelik termelőképességüket, termelékenységüket és így munkájuk piaci értékét. Ezért jövőbeli keresetük magasabb lesz. Minden olyan befektetés, amely javítja a termelőképességet, az emberitőke-beruházásnak tekinthető. A vásárlások beruházásjellege független attól, hogy a költségeket az egyének, a vállalatok vagy az állam állja-e.

Eurostat

A Eurostat az Európai Unió statisztikai hivatala: Statistical Office of the European Communities, munkájában nagymértékben a tagállamok által szolgáltatott információkra támaszkodik.

Fehérgalléros, kékgalléros szakmunka

A kékgalléros munka a fizikai munkaköröket jelenti, melyet elsősorban a munkások végeznek (szak-, betanított- és segéd munkások), míg a fehérgalléros munka a szellemi munkaköröket jelenti, melyet elsősorban a középosztály tagjai látnak el (pl. könyvelők, állami bürokraták, reklám-szakemberek).

FEOR

Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere.

Jövedelemszint

Egy adott szektor bérpiacának gyakorlata, javadalmazási politikája.

Keresztábra

Középszintű statisztikai elemzés. A keresztábra más néven chi-négyzet. A konkrét szignifikanciapróba (lásd szignifikanciaszint) két hipotézisen alapul (hipotéziseknek nevezzük az alapsokaságra vonatkozó különféle feltevéseket). A hipotézisek a vizsgált sokaság eloszlására, vagy az adott eloszlás egy vagy több paraméterére vonatkozhatnak. Ezeket a hipotéziseket nullhipotézisnek, illetve alternatív hipotézisnek nevezzük. A két hipotézis közül csak az egyik állhat fenn.

Költségvetési szféra

Közszféra.

Kvantitatív adatfelvétel

Jelen tanulmányban a kérdőíves vizsgálatot jelenti.

Kvintilis

A szociológiai adatfelvétel során megfigyelt értékek öt egyforma esetszámú kategóriába rendezése a megfigyelt értékek nagysága szerint. A legalsó kvintilisbe kerül például a megfigyeltnek az a 20 százaléka, akinél a legalacsonyabb értéket figyelték meg, a második decilisbe a következő legalacsonyabb 20 százalék stb. A jelen tanulmányban a megfigyelt értékek alatt a jövedelem nagysága értendő.

Munkaerő-piaci státus

A fogalom az alábbiakra bontja a társadalom tagjait: munkanélküli, inaktív és aktív résztvevő.

Osztályközép

Nagyobb mennyiségű adathoz fordul elő, hogy nem egyenként soroljuk fel azokat, hanem osztályokba. Osztályközépnek nevezzük az osztály alsó és felső határának átlagát.

Percepció

Észlelés, érzékelés.

Szegmens

Egy szegmens egy adott szektor legkisebb része, melyeket azonos tulajdonságokkal rendelkező személyek vagy szervezetek építenek fel, más szegmensektől világosan megkülönböztethető (eltérő szegmenseknek eltérő igényeik vannak), a szegmensek egymáson belül homogének (közösek az igényeik). Például a tudásipar szektorának öt szegmense van: oktatás, kutatás és fejlesztés, tömegmédia, információtechnológiák és információszolgáltatások.

Szegregáció

Elkülönülés.

Ágazati szegregáció

A szegregációs szakirodalom főként a nők foglalkozási-ágazati elkülönülésének kérdéseivel foglalkozik, jóllehet a szegregáció mértéke a férfiak esetében nagyobb.

Nemi szegregáció

A nők és férfiak biológiai és társadalmi okokból eltérő kompetenciáiból következő nemek szerinti elkülönülés. Az Európai Unió megkülönböztetett figyelmet fordít a nemek közötti szegregáció enyhítésére, mert ettől is várja a nők munkaerő-piaci helyzetének javítását, a nemek közötti bérkülönbségek felszámolását. A szegregáció eredetileg egy-egy településen belül a különböző társadalmi rétegek, etnikai csoportok stb. lakóhelyének egymástól való elkülönülését jelenti. A szegregáció együtt jár a jövedelmi viszonyok és a települési infrastruktúra lényeges egyenlőtlenségeivel.

Szignifikanciaszint

Statisztikai módszer, amely megmutatja, hogy két vagy több változó között milyen kapcsolat, összefüggés húzódik meg. Kifejezetten azt mutatja meg, hogy bizonyos változók között lényeges-e a vizsgált kapcsolat, vagy sem.

Szociodemográfiai jellemzők

Életkor, nem, iskolai végzettség, apa és anya iskolai végzettsége, társadalmi helyzet megítélése (alsó, alsó közép-, közép-, felső közép- és felső osztály), családstruktúra, váltságsság mértéke.

TEÁOR

Tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere.

Többváltozós modell

A többváltozós modell segítségével több ismérv eredményváltozóra gyakorolt hatását vizsgáljuk. A kapcsolat az ismérvek száma szerint három-, négy-, öt- stb. változós, a függvény típusa szerint pedig lineáris és nemlineáris kapcsolat lehet.

Túlreprezentált

Társadalmi szerepét tekintve sokkal nagyobb arányban ábrázolt, megjelenített probléma.

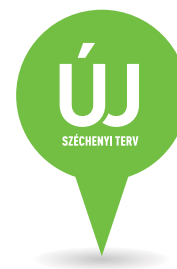
Üvegplafon-jelenség

A nők alacsonyabb részvétele a munkahelyi hierarchia magasabb fokozatain. Vertikális szegregáció a nemek elhelyezkedését a foglalkozási, beosztási hierarchia különböző szintjein jeleníti meg. A vertikális szegregáció részének tekinthető a standard és az atipikus foglalkozások szerinti elkülönülés. A nemzetközi szakirodalom a vertikális szegregáció következményeként főként a nemek szerinti bérkülönbséget és a karrierlehetőségek korlátozottságát jelöli.

Mellékletek

M1. melléklet: A teljes minta és a versenyszféra havi nettó jövedelemregressziójának teljes modelljei
M1.1. táblázat: A havi nettó jövedelem regressziója (teljes minta, teljes modell, N = 9011, R-négyzet 27%)

	B	Béta	T	Szignifikanciaszint
Nem (ref.: nő)				
Férfi	20 152	0,161	16,683	0,000
Iskolai végzettség (ref.: középfokú végzettség)				
Általános iskola	-19 785	-0,104	-9,647	0,000
Szaktanulmányok	-9 878	-0,074	-6,549	0,000
Felsőfokú	33 826	0,232	20,425	0,000
Régió (ref.: Közép-Magyarország)				
Nyugat-Dunántúl	-20 991	-0,123	-8,754	0,000
Közép-Dunántúl	-22 530	-0,119	-9,212	0,000
Dél-Dunántúl	-27 895	-0,109	-9,446	0,000
Észak-Magyarország	-30 642	-0,138	-11,344	0,000
Észak-Alföld	-24 155	-0,139	-10,174	0,000
Dél-Alföld	-29 566	-0,142	-11,398	0,000
Beosztás (ref.: nem irányító)				
Irányító	17 318	0,107	11,391	0,000
Foglalkozási csoport (ref.: mezőgazdasági dolgozó)				
Vezető	2 956	0,011	0,772	0,439
Értelmiségi	3 718	0,015	1,001	0,317
Egyéb szellemi	2 211	0,013	0,680	0,496
Irodai dolgozó	230	0,001	0,069	0,945
Ipari dolgozó	-1 142	-0,006	-0,373	0,709
Szolgáltató, kereskedelmi dolgozó	-4 220	-0,017	-1,138	0,255
Gépkezelő	314	0,002	0,092	0,927
Segédmunkás	-4 090	-0,020	-1,194	0,236
Vállalatnagyság (ref.: 50–249 fős)				
10–19 fős	-5 846	-0,026	-2,645	0,008
20–49 fős	-10 472	-0,079	-7,472	0,000
500 fős felett	2 525	0,014	1,386	0,165
Korcsoport (ref.: 41–45 éves)				
18–30 éves	-10 123	-0,062	-5,014	0,000
31–35 éves	507	0,002	0,244	0,807
36–40 éves	3 469	0,189	1,683	0,092
46–50 éves	802	0,004	0,385	0,70
51–55 éves	744	0,004	0,366	0,71
56–64 éves	-131	-0,001	-0,059	0,951
Származás (ref.: nem roma)				
Roma	-4 133	-0,009	-1,052	0,293

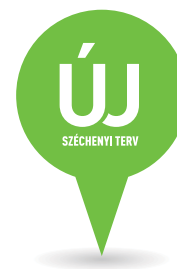


Az M1.1. táblázat folytatása

Településtípus (ref.: megyeszékhely)				
Budapest	5 524	0,0360	2,218	0,026
Város	1 290	0,005	0,385	0,701
Falu	908	0,009	0,505	0,613
Tulajdonos (ref.: magyar köztulajdon)				
Magyar magántulajdon	3 927	0,031	2,218	0,017
Vegyes tulajdon	16 708	0,062	6,130	0,000
Külföldi tulajdon	19 340	0,114	9,730	0,000
Vállalat életkora (ref.: 16–19 éve működik)				
0–9 éve működik	-5 811	-0,037	-3,391	0,001
10–15 éve működik	-1 666	-0,010	-0,972	0,331
Min. 20 éve működik	-7 239	-0,054	-4,748	0,000
Mióta dolgozik a munkahelyen? (ref.: 2–5 éve)				
Max. 1 éve	-10 367	-0,043	-4,426	0,000
1–2 éve	-3 375	-0,018	-1,735	0,082
5–10 éve	-235	-0,001	-0,140	0,889
Min. 11 éve	450	0,003	0,274	0,784
Egyéb dummy-változók (ref.: rendre az ellentétes alternatíva)				
Szakszervezeti tag	-5	-0,000	-0,003	0,997
Munkaerő-piaci életpálya: volt munkanélküli	-11 702	-0,092	-9,605	0,000
Diszkriminációs tapasztalat: volt	-6 719	-0,032	-3,459	0,001
Dolgozik szombaton	-2 994	-0,166	-1,192	0,233
Dolgozik vasárnap	-1 026	-0,004	-0,330	0,741
Szokott túlórázni	13 191	0,075	7,661	0,000
Éjszaka dolgozik	4 741	0,023	2,083	0,037
Váltott műszakban dolgozik	-5 421	-0,039	-3,646	0,000
Csoportban dolgozik	-789	-0,005	-0,639	0,522
Önálló a munkája	1 080	0,008	0,828	0,470
Büszke a munkájára	3 814	0,027	2,416	0,015
Szereti a munkáját	5 807	0,039	3,647	0,000
Biztos az állása	589	0,003	0,314	0,758
Túlképzettnek érzi magát	-3 681	-0,158	-1,710	0,087
Állandó	119 334		27,452	0,000

M1.2. táblázat: A havi nettó jövedelem regressziója (versenyszféra, teljes modell, N = xxx, R-négyzet 29%)

	B	Béta	T	Szignifikanciaszint
Nem (ref.: nő)				
Férfi	19 340	0,149	14,541	0,000
Iskolai végzettség (ref.: középfokú végzettség)				
Általános iskola	-19 101	-0,104	-8,767	0,000
Szaktanulmányok	-8 654	-0,064	-5,394	0,000
Felsőfokú	39 544	0,239	20,741	0,000
Régió (ref.: Közép-Magyarország)				
Nyugat-Dunántúl	-21 189	-0,121	-8,143	0,000
Közép-Dunántúl	-20 914	-0,109	-7,888	0,000
Dél-Dunántúl	-26 564	-0,101	-8,217	0,000
Észak-Magyarország	-30 355	-0,124	-9,965	0,000
Észak-Alföld	-23 173	-0,127	-8,902	0,000
Dél-Alföld	-30 140	-0,139	-10,564	0,000
Beosztás (ref.: nem irányító)				
Irányító	18 201	0,110	10,868	0,000
Foglalkozási csoport (ref.: mezőgazdasági dolgozó)				
Vezető	4 388	0,016	0,915	0,360
Értelmiségi	16 417	0,048	3,117	0,002
Egyéb szellemi	6 489	0,036	1,471	0,141
Irodai dolgozó	2 274	0,014	0,619	0,536
Ipari dolgozó	449	0,003	0,117	0,906
Szolgáltató, kereskedelmi dolgozó	-2 784	-0,011	-0,585	0,558
Gépkezelő	1488	0,008	0,335	0,738
Segédmunkás	-2 343	-0,011	-0,522	0,601
Vállalatnagyság (ref.: 50-249 fős)				
10-19 fős	-5 560	-0,024	-2,246	0,024
20-49 fő	-12 047	-0,089	-7,809	0,000
500 fő felett	2 895	0,015	1,394	0,163
Korcsoport (ref.: 41-45 éves)				
18-30 éves	-10 294	-0,069	-4,711	0,000
31-35 éves	1 757	0,009	0,767	0,443
36-40 éves	5 473	0,289	2,392	0,068
46-50 éves	1 873	0,009	0,802	0,423
51-55 éves	649	0,003	0,283	0,771
56-64 éves	-715	-0,003	-0,286	0,775
Származás (ref.: nem roma)				
Roma	-3 064	-0,007	-0,738	0,461



Az M1.2. táblázat folytatása

Településtípus (ref.: megyeszékhely)				
Budapest	6 357	0,040	2,331	0,020
Város	792	0,006	0,464	0,643
Falu	-343	-0,002	-0,1715	0,864
Tulajdonos (ref.: magyar köztulajdon)				
Magyar magántulajdon	-1 328	-0,011	2,331	0,019
Vegyes tulajdon	9 723	0,037	3,235	0,001
Külföldi tulajdon	12 123	0,073	5,200	0,000
Vállalat életkora (ref.: 16–19 éve működik)				
0–9 éve működik	-6 661	-0,040	-3,581	0,000
10–15 éve működik	-1 641	-0,010	-0,895	0,370
Min. 20 éve működik	-6 584	-0,048	-3,762	0,000
Mióta dolgozik a munkahelyen? (ref.: 2–5 éve)				
Max. 1 éve	-10 367	-0,043	-4,426	0,000
1–2 éve	-3 945	-0,020	-1,882	0,059
5–10 éve	-235	-0,001	-0,140	0,889
Min. 11 éve	-506	-0,003	-0,117	0,787
Egyéb változók (ref.: rendre az összes egyéb alternatíva)				
Szakszervezeti tag	-2 434	-0,012	-1,184	0,236
Munkaerő-piaci életpálya: volt munkanélküli	-11 485	-0,087	-9,605	0,000
Diszkriminációs tapasztalat: volt	-6 814	-0,032	-3,210	0,001
Dolgozik szombaton	-4 628	-0,025	-1,738	0,082
Dolgozik vasárnap	-2 488	-0,011	-0,741	0,459
Szokott túlórázni	13 455	0,074	6,949	0,000
Éjszaka dolgozik	5 259	0,026	2,187	0,029
Váltott műszakban dolgozik	-4 939	-0,031	-2,709	0,007
Csoportban dolgozik	-164	-0,001	-0,120	0,905
Önálló a munkája	802	0,005	0,554	0,579
Büszke a munkájára	4 670	0,031	2,620	0,009
Szereti a munkáját	7 185	0,046	4,008	0,000
Biztos az állása	1 325	0,007	0,627	0,530
Túlképzettnek érzi magát	-4 092	-0,169	-1,708	0,087
Állandó	121 966		21,471	0,000

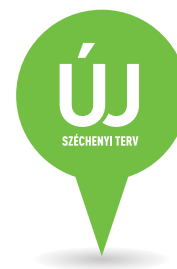
M2. melléklet: A Bértarifa-felvétel nem szerinti ágazati, foglalkozási és jövedelmi szegregációs kvintiliseinek jellemzői

M2.1. táblázat: Elemszám

Kvintilis	Ágazat			Foglalkozás			Jövedelem		
	Teljes minta	Verseny-szféra	Költségvetési szféra	Teljes minta	Verseny-szféra	Költségvetési szféra	Teljes minta	Verseny-szféra	Költségvetési szféra
1.	40 035	31 713	9 325	39 966	29 822	11 155	39 931	35 290	4 641
2.	40 027	28 080	1 2929	40 004	30 129	9 273	39 931	29 819	10 112
3.	39 742	30 004	8 924	40 398	29 478	14 490	39 931	28 428	11 503
4.	43 639	29 285	11 651	39 473	29 686	6 602	39 931	24 894	15 037
5.	36 200	29 662	8 070	39 814	29 641	9 379	39 931	30 325	9 606
	199 643	148 744	50 899	199 655	148 756	50 899	199 655	148 756	50 899

M2.2. táblázat: Nők aránya (% , felső határ)

Kvintilis	Ágazat			Foglalkozás			Jövedelem		
	Teljes minta	Verseny-szféra	Költségvetési szféra	Teljes minta	Verseny-szféra	Költségvetési szféra	Teljes minta	Verseny-szféra	Költségvetési szféra
1.	24	21	70	12	4	62	49	45	83
2.	40	31	71	36	25	80	51	43	76
3.	58	46	78	68	53	86	51	40	78
4.	76	61	85	86	74	95	55	40	80
5.	100	100	100	100	100	100	42	36	60
	60	52	81	60	51	85	5	41	75

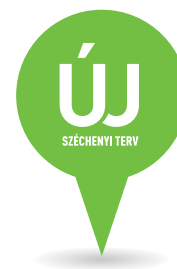


M2.3. táblázat: A nők aránya a Bértarifa-felvételben a legalább 100 fős foglalkozási csoportokon belül (%)

	Nők aránya	Elemzés
Köztisztasági munkagép-, járműkezelő	0	109
Kubikos	0	161
Egyéb építőipari gépek kezelői	0	212
Egyéb mélyépítő-ipari foglalkozások	0	117
Épület-, építménybádogos	0	143
Burkoló	0	127
Ács-állványozó	0	389
Csatornázási foglalkozású	0	112
Vasútépítő, vasútkarbantartó	0	153
Mozdonyvezető	0	343
Kocsirendező, tolatásvezető	0	175
Festő és mázoló	0	552
Villanyszerelő	0	1399
Nehézföldmunkagép-kezelő	0	439
Gépjármű- és motorszerelő, -javító	0	1739
Vezeték- és csőhálózat-szerelő	0	1042
Kőműves	0	937
Egyéb járművezetők	0	522
Lakatos	0	3098
Tehergépkocsi-vezető	0	4754
Rakodógép-kezelő	0	219
Mezőgazdasági gép- (motor-) szerelő, -javító	1	405
Csatornaüzemi gépkezelő	1	153
Épületasztalos	1	295
Mezőgazdasági vontatóvezető	1	858
Autóbuszvezető	1	1249
Bútorasztalos	1	612
Hegesztő, lángvágó	1	1063
Kazánképező (vizsgázott kazánfűtő)	1	513
Útépítő, útkarbantartó	2	118
Forgácsoló	2	1175
Egyéb építési, szerelési foglalkozások	2	405
Egyéb építési szakipari foglalkozások	2	164
Személygépkocsi-vezető	2	600
Építőipari részegység közvetlen term.ir.	2	519
Targoncavezető	2	716
Építőipari részegység vezetője	3	187

Az M2.3. táblázat folytatása

Szállító- és rakodómunkás	3	589
Villamosüzemi és -állomási gépész és gépkezelő	3	122
Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	4	1790
Egyéb vízellátási és vízgazdálkodási foglalkozások	4	157
Erősáramú villamosipari technikus	4	120
Gyengeáramú villamosmérnök	5	217
Egyéb építőanyag-ipari terméket gyártó gépkezelők	5	150
Vagyonőr	5	679
Éjjeliőr, telepőr	6	397
Gyengeáramú villamosipari technikus	6	135
Gépészmérnök	6	665
Hőerőművi gépkezelő	7	122
Gépésztechnikus	7	263
Műszaki részegység vezetője	7	649
Egyéb vízellátási gépek kezelői	7	108
Vezetékes hírközlési foglalkozású	7	161
Erősáramú villamosmérnök	8	229
Vízgépkezelő	8	204
Öntödei foglalkozású	8	156
Elektroműszerész	8	633
Szoftverfejlesztő, informatikus	8	795
Mezőgazdasági, erdészeti részegység közv. term.ir.	9	369
Számítástechnikai részegység vezetője	9	215
Üzemfenntartási, üzembiztonsági foglalkozású	10	131
Ipari részegység vezetője	10	381
Programozó	11	231
Mezőgazdasági, erdészeti részegység vezetője	11	110
Egyéb energetikai gépek és berendezések kezelői	12	127
Építőipari kisservezet vezetője	12	110
Általános mezőgazdasági foglalkozások	12	109
Számítástechnikai programozó	12	423
Egyéb védelmi szolgáltatási foglalkozások	12	173
Temetkezési foglalkozású	12	169
Nyomdász	13	120
Egyszerű erdészeti, vadászati, halászati foglalk.	13	124
Villamosság szerelő	13	663
Darus	13	166
Ipari kisservezet vezetője	14	133

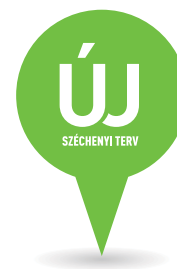


Az M2.3. táblázat folytatása

Egyéb technikusok	14	967
Számítógéphálózat-üzemeltető	14	432
Mechanikai műszerész	14	372
Fafeldolgozó gépkezelő és gyártósor mellett dolgozó	14	376
Szerszámkészítő	14	311
Ipari részegység közvetlen termelésirányítója	15	1118
Egyéb lakás-, kommunális szolgáltatási foglalkozások	15	101
Vegyí alapanyagot és terméket gyártó gépkezelő	15	457
Szállítási és raktározási részegység vezetője	16	176
Helyi önkormányzat választott vezetője	16	210
Egyéb üzemfenntartási foglalkozások	16	239
Építészmérnök	17	229
Egyéb mérnökök	17	1264
Egyéb műszaki foglalkozások	18	633
Egyéb nem feldolgozóipari jellegű gépek kezelői	18	225
Egyéb számítástechnikai foglalkozások	19	519
Sertéstartó és -tenyésztő	20	325
Személgépjármű, utcaseprő	20	111
Állatorvos	20	104
Nyomdaipari gépkezelő	20	162
Váltókezelő, vonatátvevő	20	186
Egyéb faipari foglalkozások	21	375
Sportmunkatárs	21	167
Mezőgazdasági technikus	21	104
Raktárkezelő	21	3045
Élelmiszergyártó gépkezelő	22	201
Munkavédelmi és baleset-elhárítási foglalkozású	22	150
Gazdasági szervezet vezetője	22	2022
Számítástechnikai szervező	22	202
Szarvasmarhatartó és -tenyésztő	22	550
Park- és kertépítő, -gondozó	23	170
Építőmérnök	23	294
Mezőgazdasági mérnök	23	309
Szállítási és raktározási részegység közv. term.ir.	23	801
Egyéb műszaki ügyintézők	23	1403
Kárpitos	25	145
Egyéb kisservezetek vezetői (igazgató, elnök)	25	414
Sütő-, tésztaipari munkás, pék	26	722

Az M2.3. táblázat folytatása

Fémmegmunkáló gépkezelő	26	835
Egyéb termelői, szolg. részegységek vezetői	26	225
Egyéb számítástechnikai foglalkozások	26	1194
Földi közlekedés szakmai irányítója	27	135
Kereskedelmi kisservezet vezetője	27	335
Egyéb segédmunkások (pl. alkalmi munkás)	28	5027
Kalauz, hálókocsi-kalauz	28	197
Üzleti szolgáltatási kisservezet vezetője	29	135
Egyéb részegységek közvetlen termelésirányítói	29	504
Szolgáltatási részegység közv. term.ir.	29	220
Jármű-, ablak- és egyéb tisztító	30	221
Egyszerű mezőgazdasági foglalkozások	30	257
Egyéb villamosági szerelők, műszerészek	30	586
Portás	31	886
Építészmérnök	31	270
Papíripari gépkezelő	31	143
Gumitermékgyártó, vulkanizáló	31	307
Egyéb állattartási és állattenyésztési foglalkozások	32	180
Adatbázis-felelős	33	153
Egyéb szolgáltatási foglalkozások	33	301
Húsfeldolgozó, hal- és baromfifeldolgozó	34	772
Fürdőüzemeltetési foglalkozású	34	133
Felsőfokú tanintézeti tanár, oktató	34	156
Egyéb növénytermesztési és kertészeti foglalkozások	35	148
Egyszerű szolgáltatási jellegű foglalkozások	36	554
Ügynök (szolgáltatási, kereskedelmi)	36	1116
Egyéb örök és hasonló jellegű foglalkozások	36	476
Menetjegyellenőr	36	118
Üzletkötő	37	721
Egyéb funkcionális részegységek vezetői	37	670
Középfokú oktatási intézmény szakoktatója	38	345
Diszpécser	38	518
Egyéb kereskedelmi foglalkozások	39	698
Anyaggazdálkodó, anyagbeszerző	39	776
Raktározási, üzemeltetési ügyintéző	39	790
Kereskedelmi részegység vezetője	39	672
Postai kézbesítő	40	653

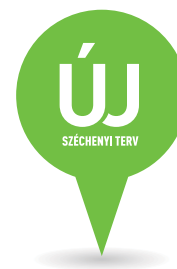


Az M2.3. táblázat folytatása

Háztömbfelügyelő, házfelügyelő, házgondnok	41	130
Egyéb kulturális, sport-, szórakoztatási foglalkozások	41	225
Áruösszeállító	41	441
Újságíró	41	133
Minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr	42	802
Országos közig., igazságszolg. középvezető	42	231
Marketingtev. folyt. részegység vezetője	42	215
Díjbeszedő, villany-, gáz-, vízóra-leolvasó	43	155
Környezetvédelmi mérnök	43	154
Műszaki rajzoló, szerkesztő	43	141
Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	43	808
Vegyésmérnök	45	158
Gyógyszergyártó gépkezelő	47	123
Egyéb postai és hírközlési foglalkozások	48	201
Üzleti szolgáltatási részegység vezetője	48	385
Tervkészítő	49	103
Szakács	49	1042
Külkereskedelmi szervező	50	254
Kézi anyagmozgató, csomagoló	51	1543
Egyéb nyomdaipari foglalkozások	51	231
Baromfitartó és -tenyésztő	51	216
Masszőr	52	107
Egyéb könnyűipari gépkezelők mellett dolgozók	53	581
Területi közig., igazságszolg. középvezetője	54	287
Felszolgáló, vendéglátó-ipari eladó	54	921
Általános orvos	54	241
Műanyag-feldolgozó	54	938
Egyéb szakképzett oktatók, nevelők	54	255
Egyéb vegyesipari foglalkozások	55	119
Közzgazdász	56	648
Egyéb magasabb képzettséget igénylő kult. fogl.	56	111
Egyéb keresk., áruforg., értékesítési ügyintéző	57	1566
Könyv- és lapkiadó szerkesztője	57	287
Pénz- és hiteligazdasági szervező	58	153
Kereskedő	58	397
Csomagológép-kezelő	58	362
Kiállítási és kereskedelmi propaganda-ügyintéző	58	228

Az M2.3. táblázat folytatása

Egyéb feldolg. gépek kezelői, összeszerelők	59	1120
Könyv- és lapkiadó szerkesztő munkatárs	59	159
Helyi önkormányzat kinevezett felső vezetője	59	319
Egyéb magasan képzett ügyintézők	60	3031
Piackutató, marketingtevékenységet végző	60	654
Egyéb pedagógusok	61	322
Helyi önkormányzat kinevezett középvezetője	61	250
Egyéb kulturális foglalkozások	62	198
Kereskedelmi ügyintéző	62	2285
Szállodai portás, recepciós	62	235
Kulturális részegység vezetője	63	159
Jogász, jogtanácsos	63	410
Cipész, cipőkészítő, -javító	64	176
Gyártósori összeszerelő	64	2578
Keresk., vendéglátó-ipari részegység közv. term.ir.	64	1518
Szociális szolgáltatási foglalkozások	64	207
Cukrász	65	167
Egyéb élelmiszergyártók, -feldolgozók és -tartósítók	65	251
Biztosítási ügyintéző	67	454
Belső ellenőr (revizor)	67	421
Egyéb alapfokú tanintézeti oktatók	68	225
Egyéb gazdasági foglalkozások	68	966
Középszintű tanár, oktató	68	2844
Üzemgazdász, ügyvitelszervező	68	123
Egyéb vendéglátó-ipari foglalkozások	69	378
Anyag- és termékvizsgáló, minősített laboráns	69	213
Kulturális szervező munkatárs	70	102
Anyagnyilvántartó	70	188
Költségvetési intézmény vezetője	70	838
Humánpolitikai részegység vezetője	71	176
Vegyésztechnikus	72	143
Számítástechnikai adminisztratív foglalkozások	73	531
Eladó	74	7171
Egyéb speciális oktatók, nevelők	74	115
Szakápoló	74	1281
Egyéb ügyviteli jellegű foglalkozások	74	1068
Egészségügyi és szoc. szolg. részegység vezetője	75	559

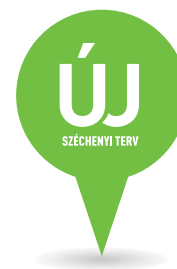


Az M2.3. táblázat folytatása

Ingatlanfenntartási (gondnoksági) ügyintéző	76	282
Hivatalsegéd, kézbesítő	77	541
Pénzügyintézet finanszírozási ügyintéző	77	452
Ügyfél-tájékoztató	77	679
Cipőgyártó gépkezelő és gyártósor mellett dolgozó	77	161
Édesipari termékgyártó	77	135
Oktatási részegység vezetője	77	924
Laboráns (minősítés nélkül)	78	446
Munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások	78	280
Könyvkötő	78	165
Egyéb ügyintézők	78	4920
Számviteli és pénzügyi részegység vezetője	79	1158
Egyéb szociális foglalkozások	79	355
Pénzügyintézet pénz-, értékpapír-értékesítő ügyintéző	79	116
Gyógyszerész	80	103
Szabász (textilkonfekció-ipari)	81	126
Utazási tanácsadó, szervező, idegenforgalmi ügyintéző	81	167
Egyéb gazdasági ügyintézők	82	2156
Egyéb irodai jellegű foglalkozások	83	1540
Egyéb pénzügyintézet ügyintézők	83	1498
Egészségügyi, oktatási szolgáltatási foglalkozások	84	1655
Képesítés nélküli pedagógus	84	132
Pszichológus	8	107
Egyéb pénztárosok, pénzkezelők	86	889
Gyermekfelügyelő	86	469
Humánpolitikai szervező	86	206
Általános iskolai tanár, tanító, oktató	86	5929
Telefon-, telex-, telefaxkezelő	86	150
Könyvtáros	87	237
Egyéb analitikus jellegű számviteli foglalkozások	87	459
Egyéb textilipari foglalkozások	87	174
Postaforgalmi, hírközlési ügyintéző	87	1094
Igazgatási ügyintéző	87	492
Könyvtári, levéltári nyilvántartó, egyéb iratkezelő	88	130
Pedagógusasszisztens	88	148
Gyógypedagógiai asszisztens	88	93
Egyéb irodai nyilvántartási foglalkozások	89	570

Az M2.3. táblázat folytatása

Könyvtári munkatárs	89	149
Pénzügyi fizetési és betétforg. ügyintéző	89	638
Egyéb asszisztensek	90	610
Jegypénztáros	91	106
Fodrász, borbély	91	132
Gyógytornász	91	507
Egyéb ruházati és szőrmeipari foglalkozások	91	189
Pénzügyi ügyintéző	91	1948
Humán-erő-gazdálkodási ügyintéző	91	565
Számviteli ügyintéző	92	1070
Könyvelő (analitikus)	92	1554
Általános ápolónő, ápoló	93	1177
Irodai adminisztrátor, írnok	93	3037
Lakás-, intézménytakarító	94	3177
Szociális ápoló, gondozó	94	976
Postai és banki pénztáros	95	376
Konyhai kisegítő	95	1878
Általános titkár	95	213
Pénzügyi, munkaügyi nyilvántartó	95	198
Szakgondozó	96	159
Bolti pénztáros	96	1480
Gyógytornász	96	125
Magasan képzett ápolónő, ápoló	96	104
Szabó, varrónő, modellkészítő	97	889
Ruházati gépkezelő és gyártósor mellett dolgozó	97	236
Gondozó	97	1020
Általános asszisztens	97	505
Mosónő, vasalónő	97	236
Szakasszisztens (orvosi)	98	738
Gyógyszertári szakasszisztens	98	129
Titkárnő	98	1259
Szobalány	99	144
Bér- és társadalombiztosítási ügyintéző	99	657
Bérelszámoló	99	232
Gyors-gépiró	99	233
Gyógyszertári asszisztens	100	170
Óvónő	100	2155
Védőnő	100	395
Szülésznő	100	100

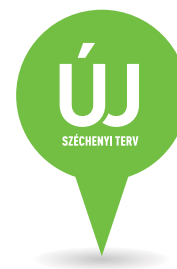


M2.4. táblázat: A nők aránya a Bértarifa-felvételben a legalább 100 fős ágazatokon belül (%)

	Nők aránya	Elemzés
Erdészeti szolgáltatás	0	117
Padló-, falburkolás	1	148
Tetőfedés, tetőszerkezet-építés	1	119
Építési terület előkészítése	9	213
Festés, üvegezés	10	294
Élelmiszer-, dohányipari gép gyártása	11	131
Repülőgép, űrhajó javítása	11	100
Emelő-, anyagmozgató gép gyártása	12	271
Egyéb közlekedési eszköz javítása	12	416
Égetett agyag építőanyag gyártása	12	113
Egyéb speciális szaképítés m.n.s.	13	871
Villanszerelés	13	931
Egyéb épületgépészeti szerelés	13	528
Bányászati, építőipari gép gyártása	13	137
Ipari gép, berendezés javítása	13	354
Villamosenergia-elosztás	13	331
Tároló fatermék gyártása	14	194
Közúti áruszállítás	14	2837
Kőolaj-, földgáz-kitermelési szolgáltatás	14	137
Fémartály gyártása	14	185
Vízi létesítmény építése	14	288
Elektromos, híradástechnikai célú közmű építése	14	518
Folyadék szállítására szolgáló közmű építése	14	656
Lakó- és nem lakóépület építése	14	2976
Mezőgazdasági, erdészeti gép gyártása	15	400
Vasút építése	15	253
Motor, turbina gyártása (kivéve: légi, közúti jármű-motor)	15	177
Víz-, gáz-, fűtés-, légkondicionáló-szerelés	15	776
Fém szerkezet gyártása	15	1941
Egyéb gépjármű-kereskedelem	15	311
Szerszámgyártás	16	268
Vasöntés	16	108
Egyéb szárazföldi személyszállítás	16	861
Gépjárműjavítás, -karbantartás	16	941
Egyéb fémfeldolgozási termék gyártása	16	807
Út, autópálya építése	17	921
Egyéb építmény építése m.n.s.	17	227

Az M2.4. táblázat folytatása

Épületasztalos-szerkezet szerelése	17	131
Csap, szelep gyártása	17	107
Édesvízi halászat	17	133
Rakománykezelés	17	196
Irodabútor gyártása	18	165
Egyéb befejező építés m.n.s.	18	136
Híd, alagút építése	18	266
Fémépületelem gyártása	18	164
Kavics-, homok-, agyagbányászat	18	457
Hidegen húzott acélhuzal gyártása	17	201
Központi fűtési kazán, radiátor gyártása	18	100
Épületasztalos-ipari termék gyártása	18	414
Számítógép, periféria javítása	18	126
Egyéb nemfém ásványi termék gyártása	18	104
Gépjárműalkatrész-kiskereskedelem	19	276
Közúti gépjármű gyártása	19	752
Gépjármű-karosszéria, pótkocsi gyártása	19	181
Gépjárműalkatrész-nagykereskedelem	19	513
Gumiabroncs, gumitömlő gyártása	19	220
Fémegmunkálás	19	854
Villamosenergia-termelés	20	785
Vasúti, kötőtpályás jármű gyártása	20	259
Növénytermesztési szolgáltatás	21	253
Síkkő továbbfeldolgozása	21	179
Gabonaféle (kivéve: rizs), hüvelyes növény, olajos mag termesztése	21	2468
Városi, elővárosi, várostérségi szárazföldi személyszállítás	21	1802
Egyéb speciális gép gyártása	21	334
Műanyag építőanyag gyártása	21	428
Konyhabútorgyártás	21	122
Gép, hajó, repülőgép ügynöki nagykereskedelme	22	101
Fémfelület-kezelés	22	255
Építési betontermék gyártása	22	365
Személybiztonsági tevékenység	23	875
Kőfejtés, gipsz, kréta bányászata	23	202
Építészmérnöki tevékenység	24	178
Számítógép, periféria, szoftver nagykereskedelme	24	186
Tejhasznú szarvasmarha tenyésztése	24	1288

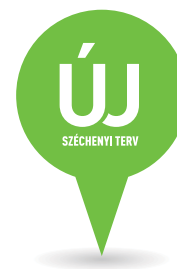


Az M2.4. táblázat folytatása

Vas-, acél-, vasötvezet-alapanyag gyártása	24	501
Számítógépes programozás	24	844
Fakitermelés	25	552
Egyéb gép, berendezés nagykereskedelme	25	281
Építőipari gép kölcsönzése	25	109
Személygépjármű-, könnyűgépjármű-kereskedelme	25	2532
Hulladék újrahasznosítása	26	188
Alumíniumgyártás	26	270
Veszélyes hulladék kezelése, ártalmatlanítása	26	167
Egyéb nem bolti, piaci kiskereskedelem	26	132
Nem villamos háztartási készülék gyártása	26	193
Kőolaj-feldolgozás	26	420
Egyéb sporttevékenység	26	215
Fémalakítás, porkohászat	26	165
Egyéb általános rendeltetésű gép gyártása	26	248
Szárazföldi szállítást kiegészítő szolgáltatás	26	2434
Mezőgazdasági gép, berendezés nagykereskedelme	27	263
Haszonállat-eledel gyártása	27	194
Csapágy, erőátviteli elem gyártása	27	108
Műanyag-alapanyag gyártása	27	313
Egyéb szoftverkiadás	27	184
Nem veszélyes hulladék gyűjtése	28	823
Szennyvíz gyűjtése, kezelése	28	315
Egyéb távközlés	28	100
Gázelosztás	28	221
Egyéb gép, tárgyi eszköz kölcsönzése	28	146
Üdítőital, ásványvíz gyártása	28	340
Víztermelés, -kezelés, -ellátás	28	1887
Gőzellátás, légkondicionálás	29	939
Egyéb szivattyú, kompresszor gyártása	29	122
Nem veszélyes hulladék kezelése, ártalmatlanítása	29	374
Sertésenyésztés	29	716
Raktározás, tárolás	30	326
Gépjármű-üzemanyag kiskereskedelem	30	605
Hulladék-nagykereskedelem	30	380
Telekommunikációs termék kiskereskedelme	31	117
Gabona-, dohány-, vetőmag-, takarmány-nagykereskedelme	31	614

Az M2.4. táblázat folytatása

Számítógép, periféria, szoftver kiskereskedelme	31	159
Hidegen húzott acélrúd gyártása	31	136
Egyéb bútor gyártása	31	1007
M.n.s. egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	31	477
Fémáru-, szerelvény, fűtési berendezés nagykereskedelem	32	634
Húsfeldolgozás, -tartósítás	32	653
Fa-, építőanyag-, szaniteráru-nagykereskedelem	32	719
Temetkezés, temetkezést kiegészítő szolgáltatás	32	309
Egyéb villamos berendezés gyártása	32	122
Nem háztartási hűtő, légállapot-szabályozó gyártása	32	266
Ipari gép, berendezés üzembe helyezése	33	680
Malomipari termék gyártása	33	120
Mérnöki tevékenység, műszaki tanácsadás	33	920
Egyéb információtechnológiai szolgáltatás	33	856
Egyéb irodagép, -berendezés nagykereskedelme	33	102
Közúti jármű, járműmotor alkatrészeinek gyártása	33	2210
Elektronikus háztartási cikk nagykereskedelme	33	206
Saját tulajdonú ingatlan adásvétele	34	720
Vegyí áru nagykereskedelme	35	422
Külgügek		155
Gépi meghajtású hordozható kézi szerszámgép gyártása	36	114
Szennyeződésmentesítés, egyéb hulladékkezelés	36	130
Egyéb termelési célú termék nagykereskedelme	36	152
Villamos motor, áramfejlesztő gyártása	36	298
Szőlőtermesztés	36	124
Légi szállítást kiegészítő szolgáltatás	37	285
Épületépítési projekt szervezése	37	230
Ital nagykereskedelme	37	469
Könnnyűfémöntés	37	175
Műanyag lap, lemez, fólia, cső, profil gyártása	37	357
Zöldterület-kezelés	37	110
Sörgyártás	37	123
Huzaltermék gyártása	37	120
Vezetékes távközlés	38	1015
Előadó-művészetet kiegészítő tevékenység	38	161
Egyéb szállítást kiegészítő szolgáltatás	38	1109



Az M2.4. táblázat folytatása

Egyéb gumitermék gyártása	38	513
Vasáru, festék, üveg kiskereskedelme	38	740
Egyéb postai, futárpostai tevékenység	38	190
Baromfitenyésztés	39	620
Zöldség-, gyümölcs-nagykereskedelem	39	279
Vezeték nélküli távközlés	39	365
Mérőműszergyártás	39	294
Információtechnológiai szaktanácsadás	39	410
Ingatlankezelés	40	408
Sportlétesítmény működtetése	40	214
Konferencia, kereskedelmi bemutató szervezése	40	127
Hús-, húskészítmény nagykereskedelme	40	254
Számítógép, perifériás egység gyártása	41	512
Televízió-műsor összeállítása, szolgáltatása	41	335
0	41	315
Cukor, édesség, nagykereskedelme	42	108
Vegyes termékkörű nagykereskedelem	42	1694
Rádió műsorszolgáltatás	42	162
Mezőgazdasági vegyi termék gyártása	42	107
Zöldségféle, dinnye, gyökér-, gumósnövény termesztése	43	328
Egyéb épület-, ipari takarítás	43	220
Szőlőbor termelése	43	244
Elektronikus, híradástechnikai berendezés és alkatrészei nagykereskedelme	44	153
Kenyér, friss pékáru gyártása	44	1498
Vasúti áruszállítás	44	345
Villamos háztartási készülék kiskereskedelme	44	341
Légi személyszállítás	45	153
Hús-, baromfi-hús-készítmény gyártása	45	654
M.n.s. egyéb kiegészítő üzleti szolgáltatás	45	698
Fűszer, ételízesítő gyártása	46	211
Festék, bevonóanyag gyártása	46	178
Nyomdai előkészítő tevékenység	46	166
Munkaközvetítés	46	653
Villamos világítóeszköz gyártása	46	1046
Reklámügynöki tevékenység	46	345
Híradástechnikai berendezés gyártása	46	1042
Műanyag csomagolóeszköz gyártása	46	602

Az M2.4. táblázat folytatása

Háztartási villamos készülék gyártása	47	525
Papír csomagolóeszköz gyártása	47	351
Nyomás (kivéve: napilap)	47	630
Építmény-üzemeltetés	47	237
Tejtermék gyártása	47	414
Személygépjármű kölcsönzése	47	121
Egyéb humán-egészségügyi ellátás	47	1606
Egyéb műanyag termék gyártása	48	969
Egyéb élelmiszer nagykereskedelme	48	244
Elektronikai alkatrész gyártása	48	1436
Egyéb természettudományi, műszaki kutatás, fejlesztés	49	330
Orvosi eszköz gyártása	49	471
Egyéb gyümölcs-, zöldségfeldolgozás, -tartósítás	49	289
Tea, kávé feldolgozása	49	209
Saját tulajdonú, bérelt ingatlan bérbeadása, üzemeltetése	49	878
Háztartási, egészségügyi papírtermék gyártása	49	190
Helyközi vasúti személyszállítás	49	691
Egészségügy, oktatás, kultúra, egyéb szociális szolgáltatás (kivéve: biztosítás) igazgatása	49	559
Műszaki vizsgálat, elemzés	50	270
Irodai papíráru gyártása	50	108
Üzletviteli, egyéb vezetési tanácsadás	50	577
Üzletvezetés	51	63
Előadó-művészet	51	480
Iparcikk jellegű bolti vegyes kiskereskedelem	51	948
Szerencsejáték, fogadás	52	635
Vegyes termékkörű ügynöki nagykereskedelem	52	205
Értékpapír-, árutőzsdei ügynöki tevékenység	52	141
Bútor, világítási eszköz, egyéb háztartási cikk kiskereskedelme	52	307
Egyéb háztartási cikk nagykereskedelme m.n.s.	52	418
Elektronikus fogyasztási cikk gyártása	52	245
Időszaki munkaerő közvetítése	53	1180
Szállodai szolgáltatás	53	1218
Desztillált szeszes ital gyártása	53	181
Napilapkiadás	53	222
Felsőfokú oktatás	53	438
Éttermi, mozgó vendéglátás	54	1893

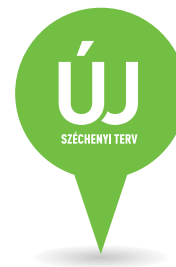


Az M2.4. táblázat folytatása

Villamosenergia-kereskedelem	54	238
Járművillamosági, -elektronikai készülékek gyártása	54	903
Gyógyszerkészítmény gyártása	54	1100
Tartósított lisztes áru gyártása	55	228
M.n.s. egyéb élelmiszer gyártása	55	131
Játékgyártás	55	170
Fizikai közérzet javító szolgáltatás	56	158
Egyéb elektronikus, villamos vezeték, kábel gyártása	56	207
Élelmiszer, ital, dohányáru vegyes nagykereskedelme	57	886
Baromfihús feldolgozása, tartósítása	57	576
Lakat-, zárgyártás	58	111
Egyéb új áru kiskereskedelme	58	266
Gázkereskedelem	58	203
Vagyonkezelés (holding)	58	246
Adatfeldolgozási szolgáltatás	58	327
Szakmai középfokú oktatás	59	2817
Egyéb szálláshely-szolgáltatás	59	233
Honvédelem	59	706
Egyéb papír-, kartontermék gyártása	60	208
Áramelosztó, -szabályozó készülék gyártása	60	300
Táskafélék, szijazat gyártása	60	125
Egyéb pénzügyi kiegészítő tevékenység	61	161
Folyóirat, időszaki kiadvány kiadása	61	783
Piac-, közvélemény-kutatás	61	247
Egyéb takarítás	61	139
Textilszálak fonása	61	124
Pénzügyi lízing	62	238
Illatszer nagykereskedelme	62	208
Italszolgáltatás	62	119
Csomagolás	63	146
Egyéb szórakoztatás, szabadidős tevékenység	63	387
Hús-, húсарu kiskereskedelme	64	255
Nem életbiztosítás	64	628
Újság-, papíráru-kiskereskedelem	64	109
Egyéb információs szolgáltatás	65	127
Gyógyszer, gyógyászati termék nagykereskedelme	65	609

Az M2.4. táblázat folytatása

Életbiztosítás	65	511
Múzeumi tevékenység	65	439
Telefoninformáció	65	126
Háztartási kerámia gyártása	65	112
Üzleti élet szabályozása, hatékonyságának ösztönzése	66	1027
Egyéb m.n.s. feldolgozóipari tevékenység	66	106
Használtoikk-bolti kiskereskedelem	66	145
Könyv-kiskereskedelem	66	152
Egyéb hitelnyújtás	67	615
Könyvkiadás	67	176
Postai tevékenység (egyetemes kötelezettséggel)	67	2774
Biotechnológiai kutatás, fejlesztés	67	110
Édességgyártás	68	108
Egyéb pénzügyi közvetítés	68	176
Tűzvédelem	70	109
Jogi tevékenység	70	186
Igazságügy, bíróság	70	364
Konfekcionált textiláru gyártása (kivéve: ruházat)	70	308
Általános közigazgatás	71	12929
Általános középfokú oktatás	71	2561
Közbiztonság, közrend	71	984
Lábbeligyártás	72	484
Biztosítási ügynöki, brókeri tevékenység	73	171
Számviteli, könyvvizsgálói, adószakértői tevékenység	74	821
Egyéb oktatás	75	255
Összetett adminisztratív szolgáltatás	75	142
Fogorvosi járóbeteg-ellátás	75	122
Textil, szőrme mosása, tisztítása	76	184
Élelmiszer jellegű bolti vegyes kiskereskedelem	76	6775
Ruházat, lábbeli nagykereskedelme	76	291
Könyvtári, levéltári tevékenység	77	508
Érzelmi fogyatékos, mentális, szenvedélybeteg bentlakásos ellátása	77	339
Egyéb monetáris közvetítés	77	4319
Egyéb vendéglátás	77	752
Utazásszervezés	77	235
Egyéb bentlakásos ellátás	78	753



Az M2.4. táblázat folytatása

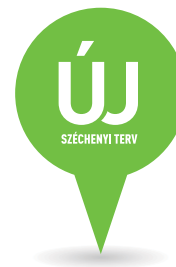
Fekvőbeteg-ellátás	78	4795
Dísznövény, vetőmag, műtrágya, hobbiállat-eledel kiskereskedelem	81	108
Általános épülettakarítás	81	864
Lábbeli-, bőraru-kiskereskedelem	81	174
Szakorvosi járóbeteg-ellátás	84	602
Felsőruházat gyártása (kivéve: munkaruházat)	84	510
Óra-, ékszer-kiskereskedelem	84	125
Oktatást kiegészítő tevékenység	85	284
Alapfokú oktatás	85	10365
Általános járóbeteg-ellátás	85	560
Idősek, fogyatékosok bentlakásos ellátása	86	2404
M.n.s. egyéb szociális ellátás bentlakás nélkül	86	891
Illatszer-kiskereskedelem	88	273
Ruházat- kiskereskedelem	88	696
Munkaruházat gyártása	89	113
Idősek, fogyatékosok szociális ellátása bentlakás nélkül	90	458
Fodrászat, szépségápolás	90	191
Alsóruházat gyártása	92	522
Gyógyszer-kiskereskedelem	92	361
Gyermekek napközbeni ellátása	95	682
Iskolai előkészítő oktatás	96	3189

M3. melléklet: A férfiak és nők jövedelme és a jövedelemhátrány (%) a jövedelemegyenlőtlenség különböző mérési módjai szerint a Bértarifa-felvétel teljes mintájában, a verseny- és a költségvetési szférában

M3.1. táblázat: A férfiak és nők havi keresete (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) bérvizintilisek szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

	Férfi	Nő	Összesen	Jövedelemhátrány
Teljes minta				
1.	67,1	67,2	67,2	-1
2.	89,3	89,0	89,2	0
3.	119,5	120,3	119,9	-1
4.	161,8	161,2	161,4	0
5.	348,5	298,3	327,3	14
Összesen	163,1	142,5	152,8	13
Versenyszféra				
1.	67,0	66,3	66,7	1
2.	89,2	88,8	89,1	0
3.	119,5	119,5	119,5	-0
4.	161,5	161,7	161,6	-0
5.	360,9	318,	345,4	12
Összesen	161,8	142,1	153,7	12
Költségvetési szféra				
1.	70,2	70,9	70,8	-1
2.	90,2	89,	89,6	1
3.	119,8	121,2	120,9	-1
4.	163,2	160,6	161,1	2
5.	285,8	260,4	270,4	9
Összesen	171,6	143,2	150,2	16

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009



M3.2. táblázat: A férfiak és nők havi keresete (ezer forint) és a jövedelemhátrány (%) bérdecilisek szerint a teljes mintában, a verseny- és a költségvetési szférában

	Férfi	Nő	Összesen	Jövedelemhátrány
Teljes minta				
1.	61,7	61,6	61,7	0
2.	72,5	72,8	72,7	-0
3.	82,3	82,4	82,3	-0
4.	96,1	95,9	96,0	0
5.	112,0	111,7	111,8	0
6.	127,6	128,1	127,9	-0
7.	147,8	147,8	147,8	-0
8.	175,0	174,7	174,9	0
9.	224,2	222,4	223,4	1
10.	452,4	395,1	431,3	13
Összesen	163,1	142,5	152,8	13
Versenyszféra				
1.	61,6	61,2	61,4	1
2.	72,5	72,6	72,5	
3.	82,2	82,2	82,2	0
4.	96,2	95,9	96,1	0
5.	112,2	111,9	112,1	0
6.	127,5	127,7	127,6	-0
7.	147,8	147,8	147,8	-0
8.	175,3	175,2	175,3	0
9.	224,1	223,3	223,8	0
10.	465,6	410,9	447,0	12
Összesen	161,8	142,1	153,7	12
Költségvetési szféra				
1.	63,0	64,9	64,6	-3
2.	73,3	73,2	73,2	0
3.	82,8	82,7	82,7	0
4.	95,8	95,9	95,9	-0
5.	111,2	111,4	111,4	-0
6.	128,3	128,5	128,5	-0
7.	147,9	147,9	147,9	-0
8.	175,2	174,2	174,5	1
9.	224,5	221,3	222,4	1
10.	365,3	347,5	356,0	5
Összesen	171,6	143,2	150,2	16

Forrás: Bértarifa-felvétel, 2009

M4. melléklet: A szegregáció elterjedtsége a munkavállalók percepciója alapján, s a nemi szegregáció következtében kialakuló szegmensek demográfiai, munkaerő-piaci és vállalati jellemzői

M4.1. táblázat: A korcsoportok a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
18–30 éves	18	24	20	18	20
31–35 éves	15	17	14	12	14
36–40 éves	14	14	15	15	14
41–45 éves	14	14	13	12	13
46–50 éves	13	11	14	16	13
51–55 éves	16	12	14	15	15
56–64 éves	10	8	10	12	11
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 144; szign. szint = 0,000

M4.2. táblázat: Az iskolai végzettség a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

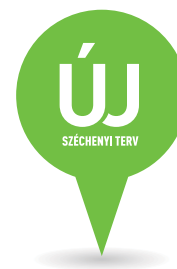
	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
Általános iskola	12	13	13	10	12
Szaktanulmányok	43	31	28	20	32
Középfok	27	27	28	40	31
Felsőfok	18	29	31	30	25
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 491; szign. szint = 0,000

M4.3. táblázat: A foglalkozási csoport a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
Törvényhozók, vezetők	6	6	4	6	6
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás	4	9	11	8	7
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozás	13	19	22	25	19
Irodai és ügyviteli (üzemeltetési) jellegű foglalkozások	9	12	17	20	14
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	6	9	9	6	7
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	2	2	1	0	1
Ipari és építőipari foglalkozások	33	19	17	18	24
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	17	11	7	6	11
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	10	13	11	10	11
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 854; szign. szint = 0,000



M4.4. táblázat: Az esti munka rendszeressége a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
Rendszeresen	24	25	23	13	21
Ritkán	27	26	27	21	25
Soha	49	49	50	66	54
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 329; szign. szint = 0,000

M4.5. táblázat: Az éjszakai munka rendszeressége a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
Rendszeresen	15	12	9	3	10
Ritkán	18	17	12	6	14
Soha	67	71	79	91	76
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 609; szign. szint = 0,000

M4.6. táblázat: A szombati munka rendszeressége a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
Rendszeresen	18	15	13	9	14
Ritkán	43	38	40	32	38
Soha	39	47	47	59	48
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 451; szign. szint = 0,000

M4.7. táblázat: A vasárnapi munka rendszeressége a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
Rendszeresen	12	11	9	5	9
Ritkán	26	22	21	14	21
Soha	62	67	70	81	70
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 457; szign. szint = 0,000

M4.8. táblázat: A készenléti munka (ügyelet) rendszeressége a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
Rendszeresen	7	3	3	2	4
Ritkán	15	14	13	9	13
Soha	78	83	84	89	83
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 268; szign. szint = 0,000

M4.9. táblázat: A váltott műszak rendszeressége a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
Rendszeresen	23	20	22	15	20
Ritkán	8	9	8	4	7
Soha	69	71	70	81	73
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 270; szign. szint = 0,000

M4.10. táblázat: Az ágazat a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
Mezőgazdaság-bányászat	4	2	2	2	3
Feldolgozóipar	41	37	32	31	35
Energia-, vízgazdálkodás	6	4	3	3	4
Építőipar	8	2	2	3	5
Kereskedelem	13	15	13	15	14
Szállítás, raktározás	10	6	6	6	8
Szolgáltatások	18	34	44	40	31
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 788; szign. szint = 0,000

M4.11. táblázat: A vállalat életkora a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

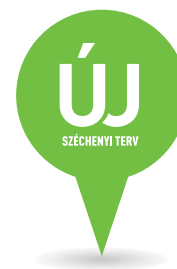
	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
0–9 éve	19	31	25	20	22
10–15 éve	26	22	17	18	22
16–19 éve	23	18	21	23	22
20– éve	32	29	37	39	34
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 188; szign. szint = 0,000

M4.12. táblázat: A vállalat tulajdonosi szerkezete a nemi szegregáció mértéke szerint (%)

	(Szinte) mindenki férfi	Kb. fele férfi	Kisebb részben férfi	(Szinte) nincs férfi	Összesen
Magyar magántulajdon	58	59	46	52	54
Magyar köztulajdon	16	17	30	30	23
Külföldi	19	19	17	13	17
Vegyes	7	5	7	5	6
Összesen	100	100	100	100	100

chi-négyzet: 280; szign. szint = 0,000


M5. melléklet: A bérregressziók modelljei 2001-ben és 2009-ben
M5.1. táblázat: A teljes bruttó havibér logaritmusának regressziós modellje a versenyszférában 2001-ben és 2009-ben (nem standardizált béta-együttható)

	2001 (R-négyzet = 48%)	2009 (R-négyzet = 53%)
Nem	0,185	0,179
Életkor	0,026	0,038
Kor négyzete	-0,000	-0,000
Iskolai végzettség (ref.: egyetem)		
Általános iskola 0-7	-0,909	-0,256
Általános iskola 8	-0,683	-0,271
Szakiskola, szakmunkásképző	-0,730	-0,633
Szakközépiskola, gimnázium	-0,608	-0,517
Technikum	-0,519	-0,428
Főiskola	-0,247	-0,189
Alacsony iskolai végzettség * kor	-0,005	-0,021
Alacsony iskolai végzettség * (kornégyzet)	-0,0005	0,000
Foglalkozási csoport (ref.: vezető)		
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	-0,263	-0,140
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	-0,297	-0,298
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	-0,378	-0,465
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	-0,618	-0,575
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások; szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	-0,636	-0,700
Ipari és építőipari foglalkozások; gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	-0,450	-0,509
Ágazat (ref.: mezőgazdaság)		
Bányászat, energiaipar	0,261	0,204
Feldolgozóipar	0,139	0,041
Építőipar	-0,048	-0,027
Kereskedelem, szolgáltatás, vendéglátás	0,003	-0,031
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	0,078	-0,003
Pénzügyi tevékenység	0,330	0,234
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	0,045	0,099
Oktatás	-0,051	-0,173
Egészségügyi, szociális ellátás	0,022	-0,057
Településtípus (ref.: Budapest, megyeszékhely)		
Egyéb város	0,013	0,121
Egyéb település	-0,015	0,138

Az M5.1. táblázat folytatása

Megye (ref.: Budapest)		
Baranya	-0,282	-0,306
Bács-Kiskun	-0,313	-0,284
Békés	-0,311	-0,339
Borsod-Abaúj-Zemplén	-0,246	-0,312
Csongrád	-0,225	-0,327
Fejér	-0,074	-0,164
Győr-Moson-Sopron	-0,105	-0,211
Hajdú-Bihar	-0,297	-0,318
Heves	-0,204	-0,286
Jász-Nagykun-Szolnok	-0,281	-0,327
Komárom-Esztergom	-0,146	-0,139
Nógrád	-0,382	-0,336
Pest	-0,107	-0,177
Somogy	-0,341	-0,371
Szabolcs-Szatmár-Bereg	-0,324	-0,341
Tolna	-0,230	-0,248
Vas	-0,140	-0,237
Veszprém	-0,180	-0,311
Zala	-0,178	-0,278
Állandó	11,783	12,224

Kérdőívek

Kérdőívek

SORSZÁM

--	--	--	--	--

BLOKKSZÁM

0	1
---	---



IPSOS ZRT.
1096 BUDAPEST, THALY KÁLMÁN U. 39.
Nyilvántartási azonosító: 378-0001

A BEKERETEZETT RÉSZT AZ IPSOS ZRT. MUNKATÁRSA TÖLTI KI!

IPSOS ZRT. MUNKATÁRSÁNAK NEVE:..... SORSZÁMA:.....
A KÉRDŐÍV KITÖLTÉSÉNEK IDŐPONTJA:..... hó.....nap

Z SZÁM

--	--	--	--	--	--	--	--

X SZÁM

--	--

**MUNKAHELYI FOGLALKOZTATÁSI VISZONYOK KUTATÁS - „C”
„MUNKAVÁLLALÓ” ÖNKITÖLTŐS KÉRDŐÍV**

**TÁMOP-2.5.2: A PARTNERSÉG ÉS A PÁRBESZÉD SZAKMAI HÁTTERÉNEK
MEGERŐSÍTÉSE, KÖZÖS KEZDEMÉNYEZÉSEK TÁMOGATÁSA**

**TÁMOP-5.5.5: A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI KÜZDELEM - A
TÁRSADALMI SZEMLELETFORMÁLÁS ÉS HATÓSÁGI MUNKA ERŐSÍTÉSE
2010. június-szeptember**

A VÁLASZADÁS ÖNKÉNTES ÉS NÉVTELEN



Tisztelt Válaszadó!

Manapság sok szó esik a munka világában bekövetkező változásokról. Ez a kérdőív egy olyan munkahelyi kutatás része, melyben ezekről a változásokról országszerte csaknem tízezer munkavállalót kérdezzük meg. Kutatásunk során a munkahelyéről Önt több munkatársával együtt a munkavállalók névsorából véletlenszerűen választottuk ki, mert szeretnénk megismerni az Önök véleményét a munkájukat, munkahelyüket érintő fontos kérdésekről.

- A kérdőíveket az Ipsos Zrt. kérdezőbiztosai osztják ki és gyűjtik össze.
- A kérdőív kitöltése körülbelül 20 percet vesz igénybe. Ha bármilyen kérdése van a kitöltéssel vagy a kutatással kapcsolatban, forduljon bizalommal a kérdezőbiztosokhoz!

Kérjük, hogy menjen sorba a kérdéseken, és mindegyikre válaszoljon! A kitöltés módja: a kérdéseknél a válaszlehetőségek mellett egy-egy kis kocka található. Minden kérdésnél a válaszához tartozó

kockába tegyen egy X-et kék vagy fekete tollal, vagy az üres helyre írja le a választát.

A válaszadás önkéntes és névtelen, azaz bármit, amit a kérdőívben leír, bizalmasan kezeljük. A kitöltött kérdőívek kizárólag a kutatásunkhoz szolgálnak információval, válaszai a munkahelyén senkinek sem juthatnak a tudomására.

A kérdőíven található sorszámok csak a feldolgozást segítik, a kitöltők (Önök) névtelenek és beazonosíthatatlanok maradnak. A számítógépes feldolgozás után a kérdőíveket megsemmisítjük.

Véleménye fontos számunkra. Kérjük, hogy válaszaival segítse munkánkat!

Először az Ön munkájáról kérdezzük. Arra kérjük, hogy ha több munkahelye vagy állása is van, akkor a kérdőív kitöltése során csak az itteni munkájára gondoljon!

SORSZÁM

--	--	--	--	--

BLOKKSZÁM

0	2
---	---

1. Összesen hány éve dolgozik ezen a munkahelyen? Munkahelyen azt a telephelyet, helyszínt értse, ahol Ön dolgozik.
Csak egyet válasszon!

- egy évnél rövidebb ideje
- 1-2 év között
- 2-5 év között
- 5-10 év között
- 10 évnél régebben

2. Milyen formában alkalmazzák?

Csak egyet válasszon!

- állandó munkaviszonyban, határozatlan idejű munkaszerződéssel
- határozott idejű munkaszerződéssel
- ideiglenesen (pl. alkalmi jellegű munkavégzés, munkaerő-kölcsönző cégen keresztül)
- egyéb módon (pl. szakmunkástanuló, nyugdíj mellett, megbízási szerződéssel), espedig **(kérjük, írja be a keretbe!):**

3. Átlagosan hány órát dolgozik hetente ezen a munkahelyén? Ha több munkahelye van, most és a további kérdéseknél is csak az ittenire gondoljon!

heti _____órát dolgozom

4. Átlagosan hány órát túlórázik hetente, akár fizetetten, akár nem? Ha nem túlórázik rendszeresen, írjon 0-t!

heti _____túlórázt teljesítek (órára kerekítve)

5. Rendszerint mennyi időt, hány percet tölt a munkahelye és lakóhelye közötti utazással (oda-vissza)?

naponta _____percet utazom

6. Most a munkaidő-beosztásáról szeretnénk kérdezni!

Soronként egyet jelöljön!

	rendszeresen	ritkán	soha	nem tudom
Szokott-e este 6 és 10 között dolgozni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
És este 10 és reggel 5 között?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
És szombaton?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
És vasárnap?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
És napi 8 óránál hosszabban?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
És készenlétben vagy ügyeletben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
És váltott vagy folyamatos műszakrendben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Mitől függ az Ön munkatempója?

Soronként egyet jelöljön!

	igen	nem	nem tudom
A munkatársaim munkájától	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Az ügyfelek, vevők igényeitől	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Számszerűsített teljesítmény céloktól	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gép sebességétől	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vagy termék mozgásától	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A főnököm utasításaitól	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Milyen az Ön munkája?

Soronként egyet jelöljön!

	jellemző	nem jellemző	nem tudom
Feszített munkatempóban dolgozom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szigorú és szűk határidőket kell betartanom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szigorú minőségi előírásokat kell pontosan betartanom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Munkám minőségét saját magam értékelem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Előre nem látott problémákat önállóan kell megoldanom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egyhangú feladataim vannak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Összetett feladataim vannak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Új dolgokat tanulok	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feladataim ismétlődőek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Az egyes feladatokat cseréljük, kollégáimmal felváltva végezzük	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Mennyire szabad Ön a munkája elvégzésében?

Soronként egyet jelöljön!

	jelentős mértékben	valemennyire	egyre kevésbé	semennyire	nem tudom
Megválaszthatom, hogy milyen feladatokat látok el	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Befolyásolhatom, hogy milyen ütemben dolgozom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eldönthetem, milyen módszerrel végzem a munkámat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Én döntöm el, milyen sorrendben végzem el feladataimat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tőlem függ, mikor kezdem, illetve fejezem be a munkanapomat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Dolgozik-e olyan csoportban, ahol a munkák elvégzéséért egy csoport közösen felel?

Csak egyet válasszon!

- igen, dolgozom ilyen csoportban
- nem dolgozom ilyen csoportban
- nem tudom

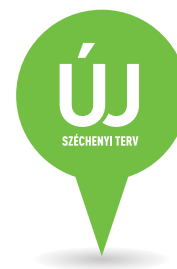


EZT A KÉRDÉST CSAK AKKOR TÖLTSE KI, HA DOLGOZIK ILYEN CSOPORTBAN!

12. Miben dönthetnek a csoport tagjai maguk?

Soronként egyet jelöljön!

	igen	nem	nem tudom
A feladataink elosztásáról	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arról, hogy ki legyen a csoportunk vezetője	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Munkaidőnk beosztásáról	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



SORSZÁM

--	--	--	--	--

BLOKKSZÁM

0	3
---	---

1. Mit gondol, az Ön készségei megfelelnek-e annak, amire a jelenlegi munkája elvégzéséhez szükség van?

Csak egyet válasszon!

A saját készségeim ...

- sokkal magasabb szintűek
- kicsit magasabb szintűek
- körülbelül megfelel az elvártaknak
- kicsit alacsonyabb szintűek
- sokkal alacsonyabb szintűek
- nem tudom

2. A kötelező munkavédelmi oktatáson túlmenően mennyi időt, hány napot töltött az elmúlt évben betanításon, rövidebb munkahelyi oktatáson?

- _____napot vettem részt
- nem vettem részt
- nem emlékszem

2.a És a munkáltató által fizetett vagy nyújtott tanfolyamon mennyi időt, hány napot töltött az elmúlt évben?

- _____napot vettem részt
- nem vettem részt
- nem emlékszem

3. Munkája során kitől, hogyan tud tanulni?

Soronként egyet jelöljön!

	tudok tanulni	nem tudok tanulni	nem tudom
A kollégáimtól	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A munkahelyi vezetőimtől	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Más cégnél dolgozó szakemberektől	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A cég külföldi telephelyén, központjában	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A cég ügyfeleitől, vevőitől	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egyéb forrásokból (pl. szakirodalomból, internetről)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Mennyire elégedett a munkahelyével, ha a következőkre gondol?

Soronként egyet jelöljön!

	nagyon meg vagyok elégedve	meg vagyok elégedve	elégedetlen vagyok	nagyon elégedetlen vagyok	nem tudom
Az itteni képzési, oktatási lehetőségekkel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A fizetéssel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Magával a munkával	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Az előléptetési lehetőségekkel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Azzal, ahogy a döntésekbe bevonnak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Milyen az Ön munkája?

Soronként egyet jelöljön!

	teljesen egyetértek	inkább egyetértek	inkább nem értek egyet	nem értek egyet	nem tudom
Örömet nyújt a munkám	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Használhatom saját ötleteimet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Befolyásolhatom a saját munkámat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Önállóan végezhetem munkámat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nem kell attól tartanom, hogy elveszítem az állásomat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büszke vagyok arra, hogy itt dolgozom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A vezetők meghallgatják a véleményünket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A vezetők tisztességesen bánnak a dolgozókkal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Mit gondol, hogyan állapítják meg az Ön személyi alabérét?

- teljes egészében a szakszervezettel kötött megállapodás határozza meg
- a szakszervezettel kötött megállapodás és a munkahelyi vezető dönti el
- teljes egészében a munkahelyi vezető dönti el
- nem tudom

7. Véleménye szerint mitől függ a személyi alabéré?

Többet is megjelölhet!

- az előző időszakban nyújtott teljesítménytől
- a szolgálati időtől
- a szakmai képzéstől
- a betöltött munkakörtől
- nem tudom

SORSZÁM

--	--	--	--	--

BLOKKSZÁM

0	4
---	---

1. Érte-e hátrányos megkülönböztetés életkora miatt (azért mert túl fiatal vagy túl idős) az elmúlt évben, a munkahelyén?

Soronként egyet jelöljön!

	ért	nem ért	nem tudom
bérezésben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
munkakörülményeimben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
előmenetelemben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Érte-e hátrányos megkülönböztetés etnikai, faji hovatartozása, vagy bőrszíne miatt az elmúlt évben a munkahelyén?

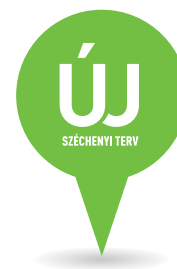
Soronként egyet jelöljön!

	ért	nem ért	nem tudom
bérezésben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
munkakörülményeimben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
előmenetelemben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Érte-e hátrányos megkülönböztetés neme miatt az elmúlt évben a munkahelyén?

Soronként egyet jelöljön!

	ért	nem ért	nem tudom
bérezésben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
munkakörülményeimben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
előmenetelemben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



4. Érte-e hátrányos megkülönböztetés az egészségi állapota miatt az elmúlt évben a munkahelyén:

Soronként egyet jelöljön!

	ért	nem ért	nem tudom
bérezésében	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
munkakörülményeiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
előmenetelemben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Érte-e hátrányos megkülönböztetés az elmúlt évben családi állapota, anyasága vagy apasága, gyermekei száma miatt?

Soronként egyet jelöljön!

	ért	nem ért	nem tudom
bérezésében	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
munkakörülményeiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
előmenetelemben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Azok között, akik azt a fajta munkát végzik a munkahelyén, amit Ön, mennyien vannak:

Soronként egyet jelöljön!

	mindenki vagy szinte mindenki	körülbelül fele részben	kisebb részben	senki vagy szinte senki	nem tudom
férfiak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
romák, cigányok	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
külföldiek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fiatalok (25 éven aluliak)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
idősebb korosztály (45 éven felüliek)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Ha Önnek családi vagy személyes okokból szüksége lenne rá, van-e lehetősége ezen a munkahelyen a következőkre:

Soronként egyet jelöljön!

	van	nincs	nem tudom
rugalmas munkakezdésre és befejezésre („törzsidő-peremidő” rendszer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rövidebb munkaidőt vállaljak (pl. teljes munkaidő helyett részmunkaidő)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hosszabb munkaidőt vállaljak (pl. részmunkaidő helyett teljes munkaidő)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arra, hogy otthonról végezzem a munkámat (részben vagy egészben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a munkaidő-beosztásomat (pl. műszak) megváltoztassam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arra, hogy kevesebb nap alatt dolgozzam le a heti munkaórákat (pl. 40 órát négy nap alatt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Rendszerint hogyan oldja meg, ha gyerek vagy családtag gondozásának kötelezettsége miatt váratlanul nem tud bemenni a munkahelyére?

Többet is megjelölhet!

- fizetett szabadnapot veszek ki
- szabadnapot veszek ki, amit később ledolgozok, lecsúsztatok
- fizetés nélküli szabadságra megyek
- betegszabadságot veszek ki
- nem tudom megoldani
- nem szokott ilyen helyzet előfordulni

SORSZÁM

--	--	--	--	--

BLOKKSZÁM

0	5
---	---

1. Mennyire elégedett azzal, ahogy tájékoztatják a dolgozókat ezen a munkahelyen?

Soronként egyet jelöljön!

	nagyon meg vagyok elégedve	meg vagyok elégedve	elégedetlen vagyok	nagyon elégedetlen vagyok	nem tudom
a szervezeti változásokról	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a létszám változásairól	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a munkavégzési módszerembe bevezetett változásokról	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a vállalat pénzügyi helyzetéről	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arról, hogy hogyan számítják ki a fizetésemet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Véleménye szerint a munkahely ügyeivel kapcsolatban segítik-e tájékoztatását a következők?

Soronként egyet jelöljön!

	segíti	nem segíti	itt ilyen nincs
faliújság	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kör-e-mail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
munkahelyi intranet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
munkahelyi hírlevél vagy magazin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vezetők és a dolgozók közötti megbeszélések	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Véleménye szerint ki képviselné a felsoroltak közül legjobban Önt a munkahelyi vezetőkkel szemben?

Soronként egyet jelöljön!

	saját magam	közvetlen főnököm	szakszervezet	az üzemi tanács vagy üzemi megbízott	egy munkatársam	valaki más
ha fizetésemelést kérnék	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ha tanfolyamra szeretnék menni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ha panaszt tennék a munkahelyi viszonyokkal kapcsolatban (pl. a munkák elosztását, a munkarendet, a bánásmódot illetően)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ha a főnököm fegyelmit indítana ellenem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Van-e ezen a munkahelyen megválasztott üzemi tanács vagy üzemi megbízott?

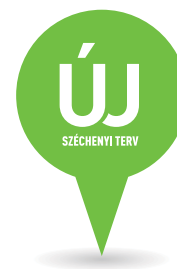
- van
- nincs
- nem tudom

5. Amennyiben van üzemi tanács vagy üzemi megbízott, mennyire elégedett az üzemi tanáccsal

/ üzemi megbízottal a következő szempontok alapján?

Soronként egyet jelöljön!

	teljesen elégedett vagyok	inkább elégedett vagyok	inkább nem vagyok elégedett	egyáltalán nem vagyok elégedett	nem tudom
amennyire odafigyel a tagok problémáira és panaszaira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
amilyen szerepet játszik abban, hogy milyen munkahely ez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ahogyan kikéri a tagok véleményét, mielőtt a vezetőséggel tárgyalni kezd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ahogyan tájékoztat a munkahely ügyeivel kapcsolatban	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



6. Van-e ezen a munkahelyen esélyegyenlőségi terv?

van nincs nem tudom

7. Van-e ezen a munkahelyen szakszervezet?

van nincs nem tudom

8. Amennyiben van szakszervezet, mennyire ért egyet azzal, hogy a szakszervezet:

Soronként egyet jelöljön!

	teljesen elégedett vagyok	inkább elégedett vagyok	inkább nem vagyok elégedett	egyáltalán nem vagyok elégedett	nem tudom
odafigyel a tagok problémáira és panaszaira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
szerepet játszik abban, hogy milyen munkahely ez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kikéri a tagok véleményét, mielőtt a vezetőséggel tárgyalni kezd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tájékoztat a munkahely ügyeivel kapcsolatban	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Véleménye szerint milyen a vezetés általános hozzáállása a dolgozók szakszervezeti tagságához?

- támogatja a szakszervezeti tagságot
- nem támogatja a szakszervezeti tagságot
- közömbös a dolgozók szakszervezeti tagságával kapcsolatban
- nem tudom

10. Jelenleg tagja, vagy korábban tagja volt-e valamelyik szakszervezetnek?

- igen, tagja vagyok
- nem, de korábban voltam
- nem, soha nem voltam

11. Kérte-e Önt valaha valaki a jelenlegi munkahelyén, hogy lépjen be szakszervezetbe?

igen nem

12. És arra kérte-e valaki a jelenlegi munkahelyén, hogy lépjen ki a szakszervezetből?

igen nem

SORSZÁM

--	--	--	--	--

BLOKKSZÁM

0	6
---	---

VÉGÜL KÉRJÜK, VÁLASZOLJON NÉHÁNY OLYAN, A SZEMÉLYÉRE VONATKOZÓ KÉRDÉSRE, AMELYEK A KÉRDŐÍV FELDOLGOZÁSÁHOZ SZÜKSÉGESEK.

1. Az Ön neme:

- férfi nő

2. Mikor született Ön?

_____évben

3. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

Csak egyet jelöljön!

- kevesebb, mint 8 általános
- 8 általános
- szakmunkásképző, érettségi nélküli szakképzés
- szakközépiskolai, gimnáziumi vagy technikumi érettségi
- érettségit követő szakképzés, felsőfokú technikum
- főiskolai diploma
- egyetemi diploma

4. Jelenleg hol, milyen településen lakik Ön?

Csak egyet jelöljön!

- Budapesten
- megyeszékhelyen
- városban
- községben

5. Ön milyen szakképzettség(ek)kel rendelkezik? Ha több is van, kérjük, csak a legfontosabb kettőt sorolja fel!

--

6. Ön milyen állampolgárságú?

- magyar
- ukrán
- szlovák
- román
- egyéb, éspedig (kérjük, írja le!):

--

7. Magyarországon sokféle nemzetiség dolgozik. Ön milyen nemzetiségűnek érzi magát elsősorban? És másodsorban?

Kérjük, mindkét oszlopban egyet-egyet jelöljön!

Elsősorban:

- magyar
- cigány, roma
- szlovák
- román
- német
- egyéb, éspedig

(kérjük, írja le!):

--

- nem tudom

Másodsorban:

- magyar
- cigány, roma
- szlovák
- román
- német
- egyéb, éspedig

(kérjük, írja le!):

--

- nincs második

8. Mi az Ön tényleges családi állapota?

Csak egyet jelöljön!

- nőtlen/hajadon
- házas, élettárrsal él
- elvált, külön él
- özvegy

9. Az Önök háztartásában hány 18 év alatti gyermek él?

_____fő

10. Ha vannak a háztartásában gyerekek:

Közölük hány:

- 0–3 év közötti? _____fő
- 4–7 év közötti? _____fő
- 8–10 év közötti? _____fő
- 11–14 év közötti? _____fő
- 14–18 év közötti? _____fő

11. Van-e Önnek valamilyen 1 évnél hosszabb ideje tartó betegsége, egészségügyi problémája vagy fogyatékosága?

- van, és befolyásolja, hogy mennyit tudok dolgozni, milyen munkát tudok elvállalni
- van, de nem befolyásolja a munkavégző képességemet
- nincs

13. Eddigi munkahelyein összesen hány év munkaviszonya van Önnek?

- egy évnél kevesebb
- 1–2 év között
- 2–5 év között
- 5–10 év között
- 10 évnél több



14. Volt-e valaha munkanélküli?

voltam nem voltam

14.b. Amennyiben volt munkanélküli, hányszor volt?

_____alkalommal

14.c. Amennyiben volt munkanélküli, leghosszabban mennyi ideig volt?

_____hónapig

nem emlékszem

15. Mi az Ön munkájának, munkakörének teljes megnevezése? (Például autószerelő, gyártósori operátor, bérletszámoló, osztályos ápolónő, a kontrolling osztály vezetője, logisztikai folyamatokért felelős üzemmérnök stb.)

Kérjük, írja le a lehető legpontosabban!

16. Mi az Ön munkája?

Kérjük, írja le a lehető legpontosabban!

17. Ha egy teljes évet tekintünk, az Ön keresete milyen elemekből áll?

Soranként egyet jelöljön!

	igen	nem
havibér vagy órabér (amely nem függ a teljesítménytől)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
teljesítménybér, amely normától, vagy előállított mennyiségtől függ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
különféle pótlékok (túlóra, műszak, helyettesítés, stb.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egyéni teljesítményhez kötött jutalék vagy prémium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
az Ön csoportjának a teljesítményéhez kötött jutalék vagy prémium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egyéni jutalmak (pl. jelenléti bónusz, törzsgárda jutalom)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a vállalati eredménytől függő kifizetések, (pl. nyereségrészesedés, 13. havi fizetés)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Az elmúlt évet figyelembe véve havonta átlagosan mennyi pénzt kapott kézhez, vagy utaltak a bankszámlájára?

_____Ft

19. Amennyiben nem tudja (vagy nem mondhatja meg) a pontos összeget, kérjük, az alábbi táblázat segítségével sorolja be, hogy havonta mennyi pénzt kapott kézhez, vagy utaltak a bankszámlájára.

- 60.000 Ft alatt
 60.000–100.000 Ft között
 100.001–170.000 Ft között
 170.001–300.000 Ft között
 300.001–500.000 Ft között
 500.000 Ft felett Ft

20. Kap-e Ön a munkahelyén a havi keresetén felül más jövedelmet?

Soranként egyet jelöljön!

	igen	nem
költségtérítést	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
természetbeni juttatásokat (pl. étkezési jegy, cafeteria)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
borravalót, hálapénzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
részvénytulajdonból származó jövedelmet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kifizetést vállalkozói számlára	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Amennyiben kap egy- vagy többféle ilyen juttatást, kérjük, becsülje meg, hogy ez körülbelül havonta átlagosan milyen összeget jelent?

_____Ft

21.a. Amennyiben nem tudja (vagy nem mondhatja meg) az ilyen külön juttatás pontos összegét, kérjük, az alábbi táblázat segítségével sorolja be, hogy ebből havonta mennyit kap!

- 15.000 Ft alatt
 15.001–25.000 Ft között
 25.001–40.000 Ft között
 41.001–75.000 Ft között
 75.000 Ft felett

22. Felügyeli-e Ön más alkalmazottak munkáját? (Például művezető, üzletvezető, fiókvezető, sorvezető, csoportvezető [teamleader], stb., aki felelős a többi dolgozó munkájáért napi szinten.)

igen nem

Jegyzetek:



A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és nemi szegregáció a mai Magyarországon

„Esélyegyenlőség a munkavilágában” kutatássorozat 1. tanulmánya

Egyenlő Bánásmód Hatóság TÁMOP-5.5.5/08/01 projekt, 2013

Felelős kiadó: dr. Honecz Ágnes elnök

1024 Budapest Margit krt. 85.

www.egyenlobanasmod.hu/tamop

A tanulmány szerzői: Sik Endre, Csaba Dániel és Hann András

Az EBH részéről a kutatás koordinátorai: dr. Pánczél Márta, Szabados Tímea, Wéber Andrea

Címlapfotó: istockphoto

Szerkesztők: Ágó Anna, Fris E. Kata

Grafikai tervezés és tördelés: Anderson Communications Kft. | www.anderson.co.hu

Grafikondesign: Wéber Andrea

Korrektúra: Szatmári Réka

Nyomdai kivitelezés: Pauker Holding Zrt. | www.pauker.hu



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszecsenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.