

OTDK – dolgozat

2025

Budapesti Corvinus Egyetem
Gazdálkodástudományi Kar



A nemek közötti bérszakadék vizsgálata Magyarországon

Gender pay gap analysis in Hungary

Szőnyi Anna

Konzulens: Madari Zoltán

Kézirat lezárásának dátuma: 2023. április 17.

Tartalomjegyzék:

Absztrakt.....	1
1. Bevezetés.....	1
2. Munkaerőpiaci szegregáció fogalmai.....	3
2.1. Horizontális szegregáció.....	3
2.2. Vertikális szegregáció.....	4
2.3. A közszféra és a magánszféra eltérő lehetőségei.....	5
2.4. A kulturális normák és ideológiák.....	7
3. Bérszakadék európai viszonylatban	10
3.1. A gyermekvállalás hatása a nemek közötti bérszakadékra.....	12
3.2. Makrogazdasági jellemzők hatása a nemek közötti bérszakadékra.....	17
3.3. A magyar női foglalkoztatás alakulása.....	19
4. Módszertan.....	23
4.1. OLS alapú Lineáris Regressziós Modell.....	23
4.2. Blinder-Oaxaca Dekompozíciós Modell.....	24
5. Adatok bemutatása.....	26
5.1. Modellszelekciós lépések.....	26
5.2. Felhasznált változók bemutatása.....	27
6. Eredmények.....	29
7. Összefoglalás.....	33
8. Irodalomjegyzék.....	36
9. Mellékletek.....	39

Ábrajegyzék

1. ábra: A nemek közötti bérszakadék az EU országokban, 2020.....	10
2. ábra: A nemek közötti bérszakadék kiigazítása a jellemzők figyelembevételével, 2018.....	11
3. ábra: A nemek közötti bérszakadék alakulása Magyarországon.....	12
4. ábra: Szülési és gyermekgondozási szabadság hossza, 2022.....	15
5. ábra: Szülési és gyermekgondozási szabadság hossza, 2000.....	15
6. ábra: A 15-64 évesek foglalkoztatási rátájának alakulása.....	19
7. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15-74 évesek körében.....	20
8. ábra: A nők aránya a vezetők körében Magyarországon.....	21
9. ábra: A keresetek és a logaritmált keresetek hisztogramja.....	26
10. ábra: A megmagyarázhatatlan bérszakadék alakulása.....	31

Táblázatjegyzék

1. táblázat: A Blinder-Oaxaca dekompozíció eredményei.....	29
--	----

1. Bevezetés

Tanulmányomban a nemek közötti bérkülönbséget és a munkaerőpiacon nőket ért diszkriminációt vizsgálom Magyarországon. Kutatásom célja, hogy választ kapjak arra, hogy Magyarországon mik azok a tényezők, amik a leginkább befolyásolják a nemek közötti bérszakadékot és milyen változtatásokat kéne eszközölni a szakadék felszámolásához.

Negatív diszkriminációt érzékelhetünk faji, etnikai, vallási, kulturális és nemi megkülönböztetés esetén, amikor kirekesztő vagy lenéző bánásmódban részesülnek egyes emberek. Gyakori jelenség a nemi diszkrimináció a munkaerőpiacon, amikor a nőket előítélet éri és elveszítik esélyegyenlőségüket a férfiakkal szemben. Az emberekben és munkáltatókban kialakult előítélet visszanyúlik a kulturális és társadalmi sztereotípiákhoz és normákhoz, miszerint a nők nem elég szakképzettek a munkakör betöltésére vagy egyáltalán nem az a feladatuk, hogy dolgozzanak. A pronatalizmus, politikai ideológia, szerint a nők legfőbb szerepe a világon a szaporodás fenntartása és a népesség növelése. Habár nem mindenki ért egyet ezzel a szélsőséges ideológiával, az országok nagy része olyan kulturális normákat követ, amelyek alapján lenézik azokat a nőket, akik nem vállalnak gyereket. A nőkben kialakul egy társadalmi nyomás a gyerekvállalás tekintetében és választás elé kényszerülnek, hogy a családalapítás vagy a karrier fontosabb a számukra. Megfigyelhető a munkaerőpiacon az egyre nagyobb aránya a magasan szakképzett nőknek, aminek következtében kitolódott a gyermekvállalás a 23-25 évről a 29-31 éves korra (Spéder, 2021), ami egybeesik a karrierépítéssel, emiatt érezhetik a nők, hogy választás elé állítják őket. A nemi diszkrimináció fontosságát mutatja, hogy az Európai Unión belül létrejött a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE), ami tanulmányokat és statisztikai elemzéseket készít a nemek közötti egyenlőség helyzetéről az EU-ban.

A nemek közötti bérszakadék a férfiak és nők bruttó jövedelme közötti eltérést jelenti, ami az EU-ban 2020-ban 13% volt, Magyarországon pedig jóval magasabb 17,2% (EP, 2022). A jelenség legfőbb oka, hogy a nők kevesebb munkaórát vállalnak és gyakori a részmunkaidős állás, hogy az otthoni feladatokat is elvégezzék, mint a gyereknevelés, háztartás. Ellenben a férfiakra jellemző, hogy teljes állásban vagy akár túlórában is dolgoznak, ezzel növelve a fizetésüket. Gyakori, hogy a nők az alacsonyabb pozíciókban helyezkednek el, ami kevesebb stresszel és rugalmasabb munkabeosztással, de alacsonyabb fizetéssel jár. A nemek közötti bérkülönbséget két részre oszthatjuk, egy megmagyarázott részre, amit a végzettség, munkatapasztalat, kor, családi státusz és az iparág alkot, és egy megmagyarázatlan részre, ami nem bizonyítható empirikusan.

Először bemutatásra kerülnek a munkaerőpiacon észlelt nemi szegregáció különböző formái, a horizontális, a vertikális szegregáció, az üvegplafon jelensége és a diszkriminációs elméletek típusai. A második fejezetben tárgyalom még a közszféra és magánszféra eltérő lehetőségeit a nők számára, valamint az utolsó alfejezetben bemutatom a kulturális normákat és ideológiákat a nők gyermekvállalási hajlandóságukkal kapcsolatban.

A harmadik fejezetben először kitérek a nemek közötti bérszakadék jelenlétére Európában, ábrával szemléltetem a magyarázott és magyarázatlan bérszakadék mértékét, majd éves bontásban Magyarországon is láthatjuk a bérszakadék mértékét. Az első alfejezetben bemutatom mi a különbség a nemek közötti bérszakadék és a családi bérszakadék között, a gyermekvállalásnak milyen hatása van a nők keresetére és milyen családpolitikai döntések jellemzik az európai régiókat. A második alfejezetben makrogazdasági jellemzőket ismertetek, ami negatívan hat a nemek közötti bérszakadéokra, majd az utolsó alfejezetben ismertetem a magyar női foglalkoztatás alakulását.

A negyedik fejezetben részletesen bemutatom az általam felhasznált két elemzési modellt, a Lineáris Regressziós modellt és a Blinder-Oaxaca dekompozíciót, amit az R programcsomag felhasználásával programoztam le. A kutatásomhoz a Magyar Tudományos Akadémia szolgáltatott adatbázist, a magyarországi Bértarifa felmérést, amelyből a 2002-2018-ig terjedő éveket vizsgáltam. Az adatbázist és az általam felhasznált változókat az ötödik fejezetben mutatom be részletesen a modellszelekciós lépésekkel kiegészítve.

Eredményeim kiértékelésénél a Blinder-Oaxaca dekompozíciós modell keretein belül kitérek a férfiak és nők átlagkeresetére és azok közötti különbségére. Bemutatom a modell három komponensét a humántőke jellemzőkkel igazított magyarázott részt, amit endowments hatásnak nevezünk, a megmagyarázatlan bérkülönbséget, ami maga a diszkrimináció és a harmadik az iterációs tag, ami az adottságok és a koefficiensek közötti különbséget méri. A Lineáris Regressziós modell segítségével bemutatom külön, hogy a felhasznált változók pozitív vagy negatív korrelációs kapcsolatban állnak a jövedelem eredményváltozóval és a referencia kategóriájukhoz képest mekkora mértékben változnak.

2. Munkaerőpiaci szegregáció fogalmai

Ebben a fejezetben kiemelem a fontosságát a nemi diszkriminációnak a munkaerőpiacon. Lovász (2013) a diszkriminációt közgazdasági értelmezés szerint úgy fogalmazza meg, mint az egyforma emberi tőke jellemzőkkel rendelkező munkavállalók eltérő bánásmódban való részesítése. Az érzékelt előny megnyilvánulhat a férfiak magasabb bérezésében, a munkaerőfelvétel során vagy akár az előléptetés esetén is. Bár mára javulást érzékelhetünk a nemi diszkrimináció tekintetében, a teljes egyenlőség elérésétől még messze állunk. A továbbiakban bemutatásra kerülnek a horizontális és vertikális szegregáció jellemzői, ismertetem az üvegplafon jelenségét, bemutatom a közszféra és magánszféra közötti különbségeket a nők foglalkoztatását illetően, továbbá kitérést teszek a nőket súlytó kulturális normák és ideológiák felé.

2.1. Horizontális szegregáció

A horizontális szegregáció azt jelenti, hogy bizonyos társadalmi csoportok azonos munkakörökben, iparágakban vagy szakmákban koncentrálnak, és kevésbé vannak jelen más területeken. Általában a horizontális szegregáció szexuális vagy etnikai alapon történik, például a nők gyakran koncentrálnak az egészségügyi és oktatási iparágakban, míg a férfiak többnyire jelen vannak a műszaki és informatikai területeken. A horizontális szegregáció többféle okból is kialakulhat. Az egyik ok az, hogy bizonyos csoportokra sztereotípiák vonatkoznak, amelyek szerint például a nők nem alkalmasak bizonyos munkakörökre vagy az adott munkakörök nem illenek a férfiakhoz. Ez a sztereotípia hozzájárulhat ahhoz, hogy a nők és a férfiak különböző iparágakban és munkakörökben dolgoznak. Így alakulnak ki az úgynevezett nőies és férfias foglalkozások. Anker (1998) felmérése alapján az ezredforduló előtti évekig a világ aktív népességének fele olyan nő- vagy férfi-domináns foglalkozásban dolgozott, ahol a saját nemének aránya meghaladta a 80%-ot. Mivel a férfiak és nők egyaránt kedveltek a saját nemük által uralt foglalkozásokban dolgozni, ez tovább növelte a már kialakult sztereotípiák jelenlétét. Magyarországon erőteljesebb a férfiak foglalkozási szegregációja, 2006-ban a férfiak 60,4%-a, míg a nők csupán 49,5%-a dolgozott erőteljesen vagy teljesen szegregált foglalkozásban (Koncz, 2011). John Holland (1973) kutatása alapján minden foglalkozáshoz bizonyos meghatározott kompetenciákra van szükségünk. Mivel a nők és férfiak adottságai biológiai és társadalmi okok miatt különböznek egymástól a nemek szerinti szegregáció a munkaerőpiac természetes jelensége. Azonban nem a szegregáció okozza a társadalmi egyenlőtlenségeket, hanem azok a munkaerőpiaci mechanizmusok, amelyek társadalmi hátrányt kovácsolnak a foglalkozási struktúrában való elhelyezkedésből.

Emberi-tőke elmélet megalkotójaként a szakirodalom többnyire Gary Becker (1975) nevét említi. Az elmélet azt tükrözi, hogy a nők a férfiakhoz képest kevesebb emberi tőkét halmozhatnak fel, azaz kisebb a termelékenységük. Így kiszorulnak a kedvezőtlenebb feltételekkel rendelkező ágazatokba, hiszen ők látják el az anyai és háztartási feladatokat is, rövidebb órákat dolgoznak, hiányoznak a munkahelyről, ha a gyerek beteg stb. A nők arra készülnek, hogy majd pár évre távol maradnak a munkaerőpiactól a gyermekvállalás következtében, ezért nem éri meg nekik energiát fektetni egy magasabb pozíció megszerzésébe és munkatapasztalat szempontjából is lemaradnak a férfiaktól. Azonban a későbbiekben már Becker (1993) felhívja a figyelmet, hogy ez a feltevés nagyon sokban megváltozott. A nők egyre nagyobb hányada részesül felsőoktatásban és vállal munkát magasabb pozíciókban, ami hozzájárul a női termelékenység növekedéséhez és a humántőke felhalmozásához.

2.2. Vertikális szegregáció

A vertikális szegregáció alatt azt értjük, hogy bizonyos társadalmi csoportok eltérő szinteken, pozíciókban vagy státuszokban helyezkednek el a munkahierarchiában vagy a társadalomban. Az ilyen szegregáció alapvetően a társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségek egy formája. Ezen fajta diszkrimináció esetén a nők kevesebb lehetőséget kapnak a karrierjük előmozdítására, magasabb pozíciókra való előléptetésre vagy magasabb fizetésre. Lovász Anna (2013) tanulmányában ezt a fajta nőket ért diszkriminációs jelenséget „üvegplafonnak” nevezi, mintha egy láthatatlan gát akadályozná őket a ranglétrán való feljebb jutásban. Egy másik metafora, amivel a jelenséget leírhatjuk az a „ragadós padló”, ami szintén azt képviseli, hogy a nőknek nehezebb az előrelépés az előítéletek és bizalomhiány miatt. A jelenség általában akkor jelentkezik, amikor a felsővezetői-pozíciókban jelentős eltérés van a nők és a férfiak aránya között.

A nőket ért diszkriminációs jelenségek típusait Koncz (2011) tanulmánya alapján fogom bemutatni. Az első diszkriminációs elméletet a társadalomkutatók és a jogszabályok két típusra bontják: a közvetlen és a közvetett diszkriminációra. A közvetlen diszkrimináció esetén az elszenvető alany a hasonló helyzetben levő emberekhez képest részesül megkülönböztetésben. Megjelenhet a szervezetek szintjén vagy interperszonális kapcsolatokban. Erre az esetre megfelelő példa az állásinterjú vagy egy vezetői pozícióba való jutás, amikor azonos képzettségű jelentkezők közül a férfiakat részesítik előnyben. A másik esetben, közvetett diszkrimináció esetén, bár egyenlő bánásmódban részesülnek a csoport tagjai, mégis túlreprezentáltak a hátrányos helyzetben levő alanyok. Ennek érezhetően társadalmi okai vannak. Magyarországon jelenleg a 2003-ban elfogadott CXXXV. törvény hatályos, ami az

egyenlő bánásmódhoz és az esélyegyenlőséghez biztosít jogorvoslati eljárást, abban az esetben, ha az alany diszkriminációban részesül és erről hajlandó nyilatkozni.

A következő diszkriminációs elmélet típus a tudatos és a tudattalan. Egyszerű értelmezés szerint a tudatosan diszkrimináló személy pontosan tudja mit cselekszik, aminek célja, iránya és oka van. Ezzel szemben a tudattalanul diszkrimináló személyek nem veszik észre cselekedeteiket, nem ismerik fel a viselkedésük következményeit, ami fakadhat tájékozatlanságból. Példaként említhető, amikor egy vezető a csapaton belül akaratán kívül diszkriminál embereket, amit észre sem vesz. Beszélhetünk továbbá hibás döntés okozta diszkriminációról (error discrimination), ami lehet tudatos és tudattalan. Akkor beszélünk tudatos tévedésről, amikor hibás előfeltevésekkel élünk a nőkkel szemben, mint például, amikor azt gondoljuk, hogy a nők foglalkoztatása drágább, mert többet hiányoznak és a szülés miatt többször megszakítják a pályájukat. Ezek épülhetnek téves sztereotípiákra is. Megemlíthetjük még az értékelési diszkrimináció (valuative discrimination) jelenlétét, amikor a nőket alulértékelik a férfiakhoz képest. Statisztikai diszkrimináció (statistical discrimination) esetén a nagy számok törvényét veszik alapul. Ebben az esetben azt gondolják, hogy nagyobb költséggel és hibával járna, ha az alanyokat megvizsgálnák és megismernék őket, esetleg sorrendet állítanának fel, ezért azt feltételezik, hogy a nők és férfiak közötti rátermettségbeli különbségekből fakadó hibás döntés mértéke kisebb lesz. Az utolsó diszkriminációs elmélet az ízlés okozta diszkrimináció (taste discrimination), ami nevében is hordozza, hogy ebben az esetben az alanyok a személyes tetszés alapján lesznek megkülönböztetve. A szubjektív döntés mögött nem áll semmilyen racionalitás, csupán a személyes érzések, esetleg az etikai, kulturális normákon alapuló előítéletek.

2.3. A közszféra és a magánszféra eltérő lehetőségei

Megállapítható, hogy a közszférában magasabb a női dolgozók aránya, mint a magánszférában, aminek számos oka van. A bértáblás rendszernek köszönhetően a nőket kevesebb diszkrimináció éri a bérezés tekintetében, valamint szigorúbb szabályozások társulnak az előléptetéshez, ezért ezen a területen kisebb diszkriminációt érzékelhetünk. Lovász (2013) tanulmányában megállapította, hogy a közszférában 7-8 százalékponttal kisebb a nemek közötti bérszakadék, mint a magánszektorban, ahol 12-17 százalék közé tehető ez az érték. Azonban a közszférában sokkal magasabb a megmagyarázatlan bérkülönbség, aminek csak kis részét magyarázza a foglalkozási szegregáció, amely megjelenik mindkét szektorban. További okok, ami miatt a nők nagyobb aránya választja a közszférát az, hogy vannak tipikusan nőies foglalkozások, mint például a nővér, tanár, óvónő vagy ügyintézők, ezeknek nagy aránya a

közszférába tartozik. A nőknek fontos, hogy biztonságban érezzék magukat, a közszférában dolgozók nagyobb állásbiztonságot tapasztalhatnak, hiszen nincs piaci verseny, kevesebb stresszel jár. Ugyanakkor rugalmasabb a munkakör, kiszámítható az időbeosztás, ezáltal könnyebb összeegyeztetni a gyerekneveléssel. Amíg a magánszektorban a munkáltató határozza meg a béreket, addig a közszférában előre meghatározott bértáblák vannak, azonban ezek csak az alapbért tartalmazzák, az ezen felüli prémiumok és az előléptetés nincs előre megszabva, itt megjelenhet a nők elleni diszkrimináció. Ezeket nehéz vizsgálni és kiszűrni a hatásukat, a meg nem magyarázható bérkülönbséghez tartoznak, ami sok esetben elég magas.

A következőkben Lovász Anna (Lovász, 2013) összevetette a nők arányát a magasabb foglalkozásokban külön mindkét szektorban, majd összehasonlította az eredményeket. Arra volt kíváncsi mennyivel kisebb az esélyük a nőknek vezetői pozíciókba kerülni, ha egyenlő szakképzettséggel rendelkeznek, mint a férfiak. A magánszektorban a nők esélye 4%-kal kisebb, mint a férfiaké, míg a közszférában ugyanez az érték 2%. Hasonló trend figyelhető meg a bérkülönbségek esetén is, ezért megállapítható, hogy a nők kevésbé vannak diszkriminálva a közszférában. A bérkülönbség mindkét szektorban magasabb a béreloszlás felső szintjén, ami arra utal, hogy mindkét esetben jelen van az „üvegplafon” jelenség, és a nőknek nehezebb a magasabb, jobban fizető pozícióba jutni. Értékekkel szemlélítve a magánszférában a 10. kvantilisnél 4%, míg a 90. kvantilisnél közel 24% a bérkülönbség. A közszférában a 10. kvantilisnél a nőknek 4 százalékos relatív előnyük van a magánszférához képest, míg a 90. kvantilis esetén 12 százalékkal kisebb a nők bérhátránya.

A bérszakadékat két részre oszthatjuk a magyarázott és a magyarázatlan bérkülönbségre. A magyarázatlan bérkülönbség akkor marad miután kiszűrjük a kontrollváltozókat, megfigyelhető dolgozói jellemzőket (iskolázottság, kor, munkatapasztalat, családi státusz) és a munkáltatói jellemzőket (iparág, régió, tulajdon, méret), aminek értéke a magánszférában 16% a férfiak javára. Egy újabb különbség a közszféra és a magánszféra között a nők aránya a vezetői pozíciókban. A magánszférában a vezetői pozíciót betöltők 25 százaléka nő, míg a közszférában 75%. Ebből azt gondolhatjuk, hogy a nőknek sokkal nagyobb esélyük van vezetői pozícióba kerülni a közszférában, mint a magánszférában, azonban azt is figyelembe kell vennünk, hogy a nők foglalkoztatottságának aránya jóval magasabb, körülbelül 73%, míg a magánszférában ez az arány 40% köré tehető. Ahhoz, hogy valaki feljebb lépessen a ranglétrán, magas képzettséggel és több éves tapasztalattal kell rendelkezzen. A magánszférában a képzettségre, a közszférában a tapasztalatra fektetik a hangsúlyt.

2.4. A kulturális normák és ideológiák

A pronatalizmus olyan politikai, társadalmi ideológia, ami a gyermekvállalást és a szaporodást támogatja. Az ideológia követői úgy vélik, hogy a nők legfőbb szerepe a minél több gyermek születése, ezáltal növelve a népességet. Ez nyomást helyez a nőkre, akik karriert szeretnének építeni, hiszen a gyermekvállalás és a karrier kiépítése egy időpontra esik. A nők választás elé kerülnek mi fontosabb a számukra, melyiket helyezik az első helyre. Turnbull és szerzőtársai (2016) Ausztráliában a gyermektelen nők körében végzett kutatásuk alapján megállapították, hogy a nők társadalmi kirekesztettséget érzékelnek főként a szociális és polgári területeken, azonban a gazdasági, szolgáltatási területeken kevésbé. Ezt a kirekesztettséget a pronatalizmus ideológiát követő emberektől szenvedik el, akik elítélik őket, mert nem vállalnak gyermeket.

Kitolódott gyermekvállalási tendencia figyelhető meg a modern társadalomban, mivel a nők is a felsőoktatásban szereznek szakképzettséget, azonban azok a nők, akik először karriert szeretnének felépíteni, még jobban kitolják első gyermekük születését. Számos jóléti politikai kezdeményezések és szociális támogatások buzdítják a nőket a gyermekvállalásra itt Magyarországon, mint a nagycsaládos adókedvezmények, a csecsemői és gyermekpótlékok, lakásfelújítási és jármű támogatások. Ezeknek a támogatásoknak negatív hatása van a nők munkavállalására, hiszen ösztönzi őket a távolmaradásra. A nők kiesnek a munkaerőpiacról, alacsonyabb fizetéssel kerülhetnek vissza, és ezáltal csökkentik a gazdasági termelékenységet.

Hakim (2002) a munka- és életstílus-preferenciák alapján három ideáltípus kategóriát különböztetett meg. Az első típus az otthon centrikus (home-centred), ahova a nők 20%-a tartozik, számukra a család és a gyermek az első, főállású anyák, nem dolgoznak a munkaerőpiacon és érzékenyek a családpolitikai döntésekre. A következő csoportba tartozik a nők 60%-a, a legnagyobb kategóriát teszik ki az alkalmazkodó (adaptive) típusúak, ezért elég szerteágazó. Jellemző rájuk, hogy próbálják összeegyeztetni a munkát a családi élettel, a karrier építése nem annyira fontos a számukra, de szeretnének dolgozni, ezért érzékenyek a kormányzati politikai döntésekre. Az utolsó ideáltípus kategóriába tartoznak a munka-centrikus (work-centred) nők, akik a maradék 20%-ot képviselik. Többnyire gyermektelen nőkről van szó, akik karrierjüket építik, fontos számukra a saját maguk képzése, ezért érzékenyek a politikai, gazdasági lehetőségekre és nem reagálnak a családpolitikára. A szerző szerint a családbarát politikák bár segítenek a nők számára, hogy jobban összehangolják a gyermeknevelést, családépítést a munkával és karrierépítéssel, de egyáltalán nem oldja meg a nemi egyenlőtlenség problémáját. Sok nő számára az anyaság egy korlát vagy akadály a karrierjük építésében, mivel sokan fontosabbnak tartják a gyermeknevelést, minthogy

magasabb pozíciót betöltsenek, ami hosszabb és rugalmatlanabb munkaórával járna. Akik mégis a magas, vezetői pozíciót választják magánéletüket áldozzák fel, gyakori a gyermektelen vagy az egygyermekes nők jelenléte.

Nagy Beáta és Paksi Veronika (2014) tanulmányában feldolgozta Hewlett (2003) *Creating a life* című könyvét, amelyben bemutatásra kerültek a magasan képzett nőket súlytó nehézségek a gyermekvállalás kapcsán, a 2000-es évek elején az Egyesült Államokban. Egy paradoxonnal nézünk szembe, hiszen magasabb tudással és jövedelemmel rendelkeznek, mint az előttük lévő női generáció, nagyobb eséllyel futnak be karriert és tudják összeegyeztetni azt a magánélettel, mégis ez az előny teljesen eltűnik, amikor anyává válásra kerül a sor. A magasan képzett nők esetén a karrierépítés és a gyermekvállalás egy időpontra esik, ami megnehezíti a nők döntését, hogy melyiket szorítsa háttérbe vagy melyiket halassza el. Ennek okán gyakori, hogy a gyermekvállalás kitolódik a 30-as évek vége felé vagy akár tovább is, amikor a nők már teherbeesési nehézségekkel küzdenek. Azáltal, hogy a nők kiesnek a munkaerőpiacról a gyermekvállalás következtében, a társadalom is elesik a nőkbe fektetett tőkétől és tudástól. A karrierorientált nők is szeretnének gyereket, azonban az út során csak egy vágy marad és középkorukra gyermektelenek maradnak, ellentétben a férfiakkal, akik minél sikeresebb karriert futnak be annál valószínűbb, hogy családos emberek több gyerekkel. A szerző kutatásából kiderült, hogy azok a nők, akik sikeres karriert futottak be 36 éves koruk előtt váltak anyává, leginkább a húszas éveik elején és utána kezdték el építeni a karrierjüket a 30-as éveikben. Minél hosszabb a karrier megszakítása, annál nagyobb az anyasági büntetés (*motherhood penalty*), ami a nőket éri. Elsősorban a jövedelmük csökken, másodsorban pedig a felettesek és a munkatársak írják le őket, hogy kevesebb felelősséget vállalva nem lehet majd számítani rájuk a munkában, nem lesznek megbízhatóak. Egy újabb megfigyelése a szerzőnek, hogy a sikeres nők 90%-a él olyan házasságban, ahol a partner is szintén sikeres karrierutat futott be, míg a férfiak körében ez csak 39%, a többség alacsonyabb jövedelmű, nem karrierorientált nővel lép kapcsolatba, hiszen velük kiegyensúlyozottabb a családalapítás.

Paksi Veronika és szerzőtársai (2022) a STEM (science, technology, engineering, mathematics) területeken 27 PhD hallgatóval készítettek interjút, hogy megtudják milyen akadályokkal szembesülnek nap, mint nap egy ilyen férfiak által dominált területen. A megkérdezettek életkora 24-33 év közé tehető, az anyaság egy olyan téma volt, ami hónapok vagy akár évek óta is foglalkoztatta őket, egy diák kivételével mindenki akart a közeljövőben gyereket. Mivel a választott munkaterületük férfiak által dominált, a diákoknak negatív tapasztalataik voltak a nemi sztereotípiáknak köszönhetően, hogy ők nem alkalmasak a feladatra, tanáraik által is lenézve voltak az egyetemen. Az elektrotechnika, informatika,

mechanika szakágakon a nőknek erősebben kellett dolgozniuk, hogy jobban teljesítsenek férfi kollégáiktól, ezáltal megmutathassák ők is képesek a munka elvégzésére. Egyforma tehetséggel és kompetenciával rendelkező férfiak és nők a műszaki területen megkülönböztetésben részesülnek a feladatok elvégzésekor, a nőknek inkább pénzügyi, adminisztratívabb feladatokat adnak, amíg a férfiak elvégzik a műszakiakat. A munka, tanulmányok és családalapítás nem volt összeegyeztethető a számukra úgy, hogy a kollégáik elismerjék teljesítményüket, ezért inkább követték a férfi dolgozó modellt, ami 12-14 munkaórából állt, így lehetetlennek érezték a gyermekvállalást egészen doktori tanulmányuk befejezéséig. Az informatika és elektronikai mérnöki szakterületen a nőket diszkrimináció érte a munkaszerződés kötések, hisz nekik csak 2-12 hónapost ajánlottak fel, míg férfi kollégáikkal hosszútávú szerződést kötöttek. Ezzel is hangsúlyozni próbálták, hogy a mérnöki pálya nem engedi meg a hosszú karriermegszakítást, mint a 3 éves gyermeknevelési időszakot. A kémiai laboratóriumokban dolgozó PhD hallgatók a veszélyes vegyszerek hatása miatt meddőséget tapasztaltak vagy nehézséget a teherbeesésre, emiatt csapdában érezték magukat a karrierük és a családépítés közt. Az interjú alapján két fő akadályt állapítottak meg a szerzők, amiért nehéz nőként a STEM területen dolgozni. Az egyik a terület magas férfi dominanciájának köszönhető, a másik a szervezeti akadályoknak, ami nem támogatja az anyaságot, mint például a rugalmatlan munkaidő, kutatási feladatok volumene, teljesítményi elvárások.

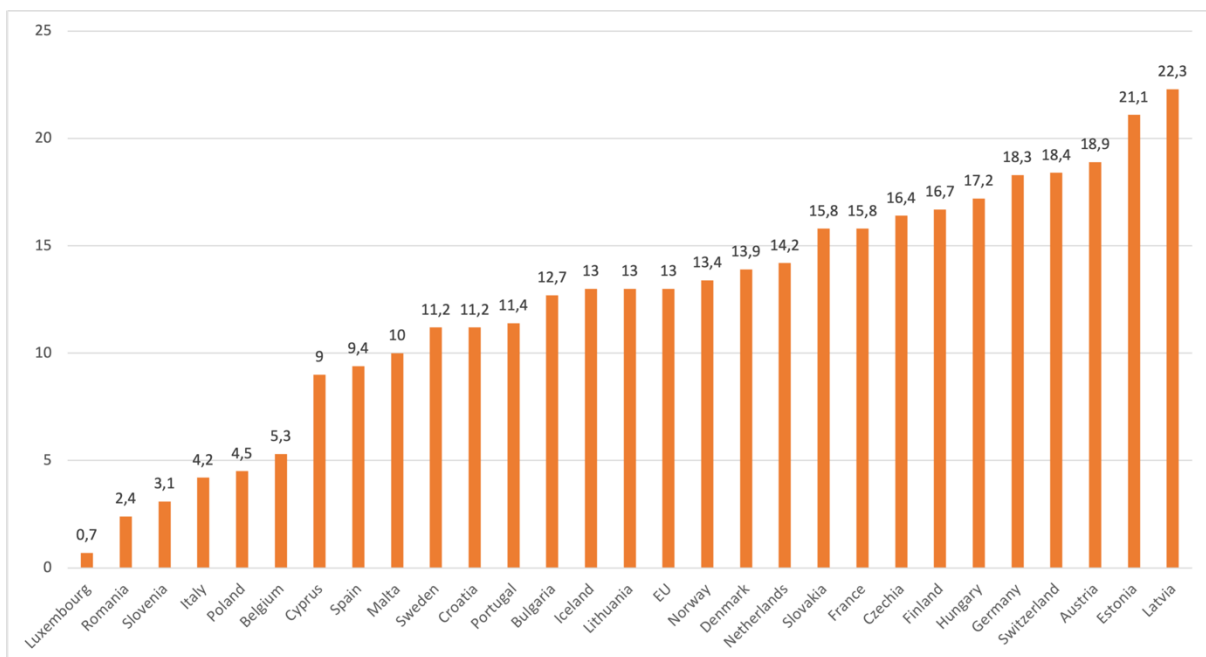
A kulturális normák nagyon fontos szerepet játszanak abban, hogy hogyan tekintünk a nőkre és a gyermekvállalásra, valamint abban, hogy milyen hatással van ez a nőkre. A fő feltevés, hogy a férfi a családfenntartó, a kenyérkereső (breadwinner), míg a nő a gondoskodó, gyermeknevelő, otthon rendben tartó (homemaker). A nőknek jut a háztartás vezetése és minden házi munka elvégzése, amiért semmi fizetséget sem kapnak. A világ változott, a nők is munkába álltak, mégis a házimunka elvégzése és gyermeknevelés rájuk hárul, mint második műszak. Nincsen egyenlő feladatmegosztás a nemek között, de az utóbbi években már egyre többet vállalnak a férfiak is. A férfiak hosszabb órákat dolgoznak, hogy ellássák a családjukat, míg a nők gyakran részmunkaidőben állnak vissza dolgozni, hogy legyen idejük a gyermekeket nevelni, óvodába, iskolába vinni. A nőkre már fiatalon nyomás nehezedik, hogy minél korábban vállaljanak gyermeket, a gyermektelenség szinte elfogathatatlan az ideológiák alapján. A külső, társadalom által okozott nyomás miatt nehéz a karrierük és a gyermekvállalás között dönteni. Bár szükség van a női humántőkére a munkaerőpiacon, mégsem értékelik és becsülik meg munkájukat a berögződött sztereotípiák miatt, hogy a nők a háztartásba valók.

3. Bérszakadék európai viszonylatban

Ebben a fejezetben először is ismertetem a nemek közötti bérszakadék mértékét az Európai Unió országaiban, majd külön éves bontásban Magyarországon, láthatjuk a különbséget a magyarázott és magyarázatlan bérkülönbség között és hatásukat egymásra. Külön kitérek a gyermekvállalás hatására, mi a különbség a nemek közötti bérszakadék és a családi bérszakadék között. Európai viszonylatban megvizsgálom a különböző régiókra jellemző családpolitikákat és azok hatását a nők munkaerő-piacra való visszatérésében, majd ábrán szemléltetem a szülési és gyermekgondozási szabadságok hosszát az OECD országairól. Említésre kerülnek azok a makrogazdasági jellemzők, amik szintén befolyásolják a nemek közötti bérszakadékot és negatív korrelációs kapcsolatban állnak vele. Végül pedig bemutatásra kerül a magyar női foglalkoztatás alakulása és a női vezetők aránya Magyarországon.

A nők és férfiak közötti egyenlőtlenség számos területen jelen van, és az egyik olyan terület, ahol ez a legtöbb vitát kiváltja, a kereset. Az egyenlőtlenség mérésének egyik módja a nemek közötti kiigazítatlan bérszakadék (unadjusted gender pay gap), amely a férfiak és nők átlagos bruttó órabére közötti különbséget mutatja a férfiak átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve. A bérszakadék meghatározásához a Structure of Earnings Survey (SES) 2018 mikroadatait használták, ami tartalmazza az egyes megfigyelt munkavállalók keresetét és a humántőke jellemzőket. Mivel 2020-ban nem volt felmérés, ezért más nemzeti forrásokat is felhasználva származtatták az adatokat (Eurostat, 2021).

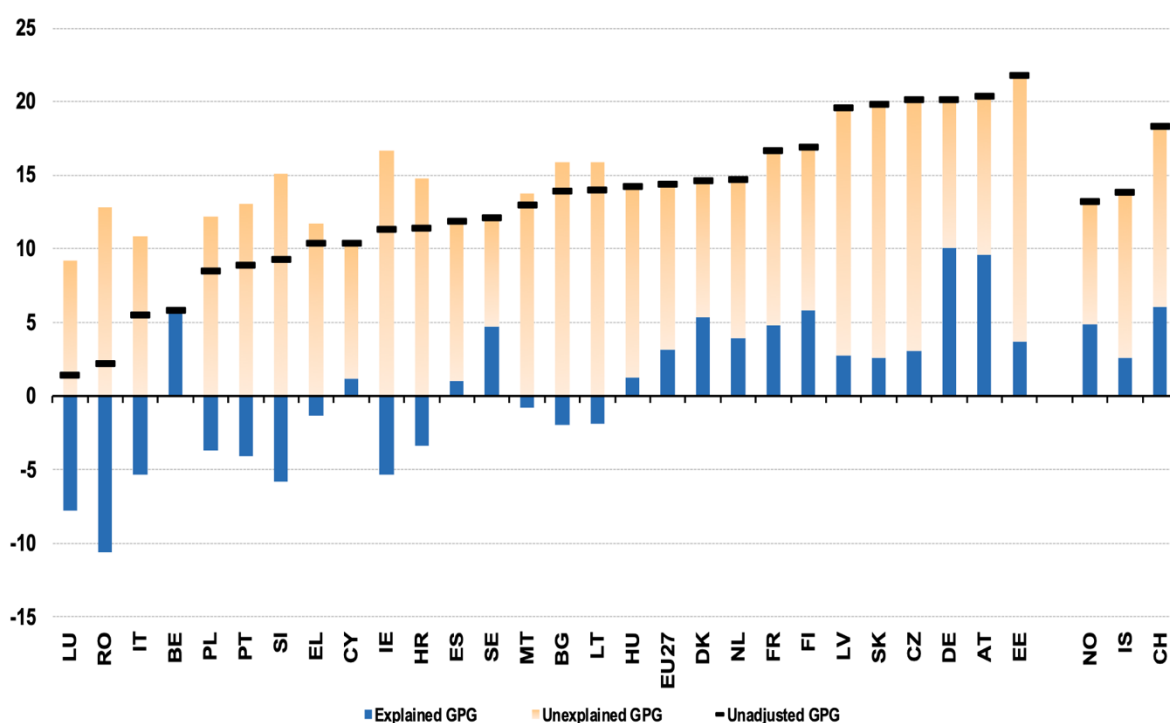
1. ábra: A nemek közötti bérszakadék az EU országokban, 2020



Forrás: Eurostat, saját szerkesztés

2020-ban az EU-ban a nők bruttó órabére átlagosan 13,0%-kal volt alacsonyabb a férfiakénál. Nyolc év alatt, 2012 és 2020 között az EU-ban a nemek közötti bérszakadék 16,4%-ról 13,0%-ra csökkent (Eurostat, 2022). Megfigyelhetjük, hogy a nyers nemek közötti bérszakadékok elég széles skálán szóródnak, a legalacsonyabb bérszakadékkal Luxemburg rendelkezik, 0,7% és a legmagasabbal Lettország, 22,3%. A legtöbb ország 10-20% között szóródik, Magyarország 2020-ban 17,2%-os nemek közötti bérszakadékkal rendelkezett. A nyers bérszakadékot két részre oszthatjuk a magyarázott és a magyarázatlan bérszakadéokra, ami átalakíthatja a nemek közötti bérszakadék mértékét.

2. ábra: A nemek közötti bérszakadék kiigazítása a jellemzők figyelembevételével, 2018



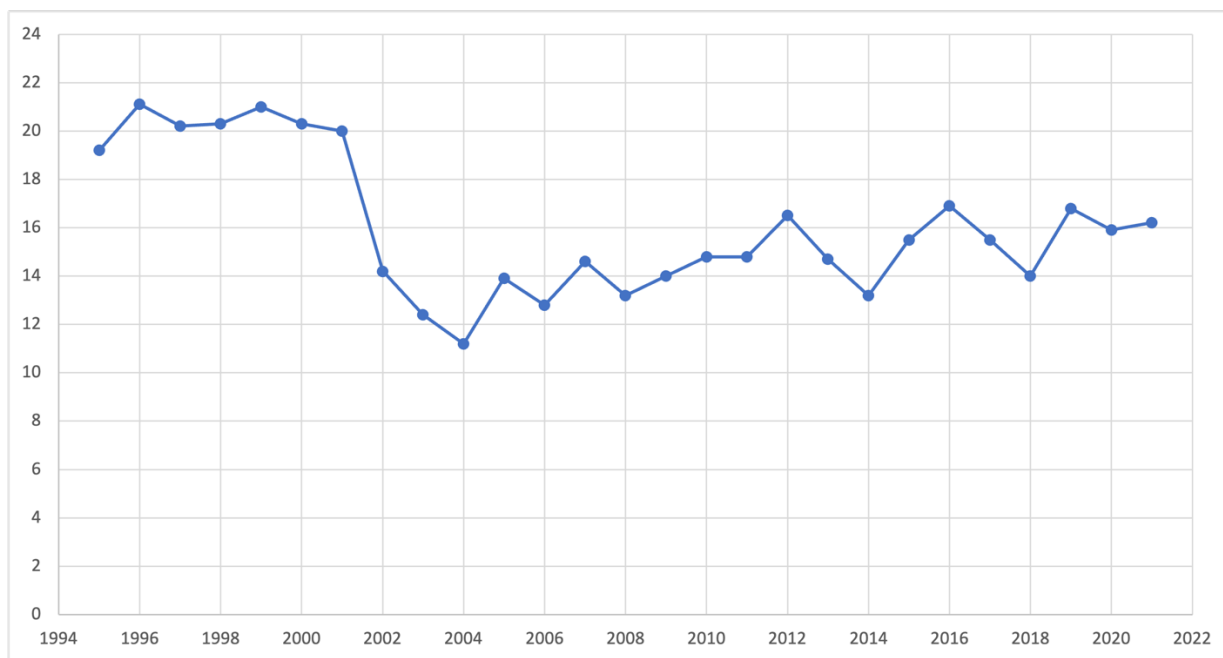
Forrás: Eurostat Statisztikai Elemzése (2021), 16. oldal

Az országok eltérő, pozitív és negatív kiigazításokat regisztrálnak, ami Uniós szinten kioltja egymást, így a magyarázott rész 3,1 százalékpont lesz. Ez azt jelenti, hogy a nők várhatóan 3,1 százalékkal kevesebbet keresnek, mint a férfiak, a munkaerőpiaci átlagos jellemzőik alapján. A kiigazított (vagy nem magyarázott) bruttó kereseti átlag 11,2 %, szemben a kiigazítatlan bruttó kereseti átlag 14,4 %-ával, azaz a nők még mindig átlagosan 11,2 %-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak, miután korrigálták az eltérő átlagos jellemzőiket. Érdekességgént megfigyelhető, hogy Luxemburg és Románia rendelkezik a legalacsonyabb

nemek közötti bérszakadékkal, hiszen a magyarázott és magyarázatlan bérszakadék mértéke kioltja egymást (Eurostat, 2021).

Magyarországot magas nemek közötti bérszakadék jellemzi, 1995-től 2020-ig éves bontásban áll rendelkezésemre adat a Központi Statisztikai Hivatal oldaláról (KSH, 2022). A női-férfi kereseti rést a teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó havi átlagkeresete alapján számították. 1996-ban volt a legmagasabb a bérszakadék mértéke, amikor elérte a 21,1%-ot, majd 2002-ben nagy zuhanást figyelhetünk meg egészen 14,2%-ig, amikor a szocialista rendszerről szabad piacgazdaságra tért át. 2004-ben mérték a legalacsonyabb nemek közötti bérszakadékot, ami 11,2% volt, ekkor lépett be Magyarország az Európai Unióba, majd ez újra emelkedni kezdett kisebb ingadozással egészen 16,2%-ig, 2021-ben.

3. ábra: A nemek közötti bérszakadék alakulása Magyarországon



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, saját szerkesztés

3.1. A gyermekvállalás hatása a nemek közötti bérszakadékra

Különbséget kell tennünk a nemek közötti bérszakadék (gender wage gap) és a családi bérszakadék (family wage gap) között, mivel más eltérésre fókuszálnak jobban. A nemek közötti bérszakadék egy általánosabb képet ad, ebbe a kategóriába minden munkavállaló beletartozik. A családi bérszakadék külön foglalkozik az anyákkal és apákkal, és arra fókuszál, hogy milyen hatása van a fizetésükre egy gyerek születése. Két részre bonthatjuk ezt a fajta szakadékot az apasági bérprémiumra (fatherhood wage premium) és az anyasági bérbüntetésre (motherhood wage penalty). A megszületett gyermek bércsökkenést okoz egy nőnek és

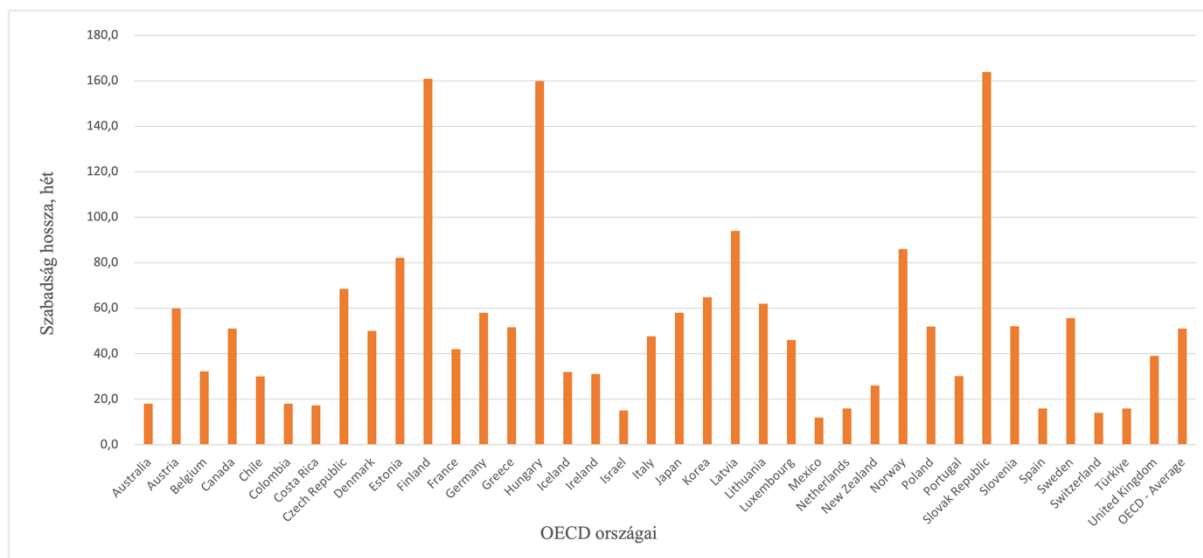
béremelést egy férfinak, ami növeli a férfiak átlagkeresetét és ezáltal a nemek közötti bérszakadékot. Ezt a kapcsolatot közvetve több dolgozatban is vizsgálták (Dolton & Makepeace, 1986; Waldfogel, 1998; Angelov et al., 2016).

A továbbiakban Lovász és Cukrowska-Torzewska (2020) 26 európai ország összehasonlításán keresztül mutatom be ennek a feltevésnek a relevanciáját. A szerzőpáros megvizsgálja azokat a munkavállalókat, akiknek van gyerekük és azokat, akiknek nincs, majd összehasonlítja őket, a nemek között, de a saját nemükön belül is. A nemek közötti bérszakadék mértéke országonként, Európa térségein belül eltér egymástól a családpolitika és kulturális attitűdök hatására. Vannak országok, ahol az apasági prémium nagysága növeli a bérszakadékot, van, ahol az anyasági büntetéséké. A dél-európai országokra jellemző az alacsony női foglalkoztatottság, ezért elenyésző mértékű a nemek közötti bérszakadék. A dolgozó anyák bérpriumában részesülnek, rövid szülési szabadságot kapnak, ezért rögtön visszatérnek dolgozni, így nem szenvednek bérvésztést. A skandináv és angolszász országokban az apasági prémiumok okozzák a szakadékot, de anyasági bérkülönbségek is léteznek. Az északi országokban a családpolitika lehetőséget ad az anyáknak a munka és család összeegyeztetésére, rugalmas munkabeosztással és gyermekgondozáshoz való hozzáféréssel, továbbá jól fizetett szabadsággal. A kelet-európai országokban, mint Magyarországon, az apasági és anyasági bérkülönbségek szintén befolyásolják a teljes nemek közötti bérszakadékot. Az állam támogatja az anyák otthonmaradását és gyermeknevelését fizetett szabadsággal akár 2-3 évig is. Gyakori, hogy 3 éves kor alatt intézményi gondozás sincs biztosítva a gyerekek számára, ugyanakkor társadalmi nézetek is a munkába állás ellen vannak, emiatt az anyák hosszú karrier szünetet szenvednek, ami befolyásolja a fizetésüket is, növelve a bérszakadékot. A gyerek születése után a férfiak hajlamosak megnövelni a munkaidejüket, több órában dolgoznak, hogy eltartsák a családot, emiatt nő a fizetésük is, míg a nők először 0-ra csökkentik munkaidejüket és gyermekgondozási pótlékot kapnak, utána sokan részmunkaidőben térnek vissza a munkaerőpiacra, hogy neveljék gyermeküket. A hosszú szabadságok csökkentik a nők foglalkoztatási folyamatosságát, ami hosszabb karrier-megszakításokhoz vezet, és következésképpen az anyák alacsonyabb átlagbéréhez, miután visszatérnek a munkába. Az állami gyermekgondozás lehetősége pozitívan befolyásolja a nők munkaerő-piaci részvételét és a munka folyamatosságát, ami alacsonyabb anyasági büntetéshez vezet, főleg akkor, ha lehetőségük van gyermeküket már 3 éves kora előtt bölcsődébe adni. A gyermekgondozás és részmunkaidős lehetőségek növelik a gyermekvállalási hajlandóságot a nőkben. Azonban a munkaerő-piaci rugalmasság és a részmunkaidős állások negatívan hatnak a nemek közötti bérszakadékra, hiszen az édesanyák részmunkaidőt preferálnak, emiatt kisebb lesz a bérük és

nő a családi bérszakadék. Mivel köztudott és elvárt a nőktől, hogy gyereket szüljenek majd neveljék őket, ezért a gyermektelen nőket szintén alacsonyabb fizetéssel alkalmazzák, mert a munkáltató előre felkészül a hiányát okozó költségekre.

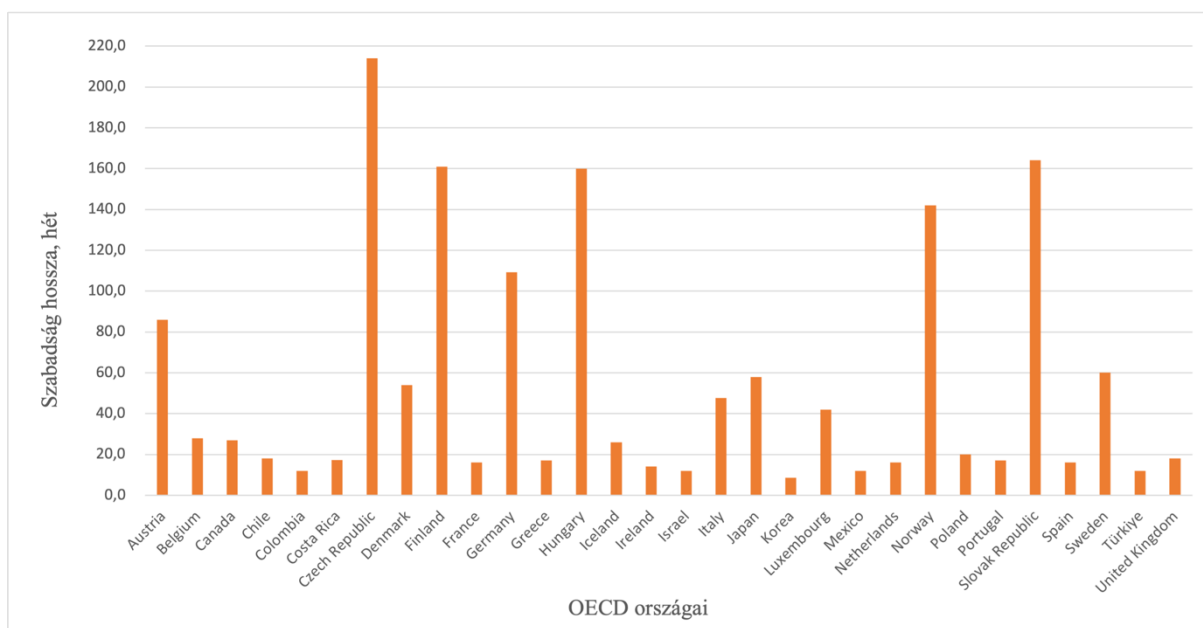
Kutatásuk (Lovász & Cukrowska-Torzewska, 2020) eredményeként beigazolódott, hogy az apasági prémiumnak köszönhetően minden országban magasabb az apák fizetése a gyermektelen férfiakétól, így növelve a férfiak átlagbérét és ezáltal a nemek közötti bérszakadékot. A prémiumok nagysága eltérő, magasabb Finnország, Dánia, Hollandia, Lengyelország esetén és alacsonyabb Szlovákia, Románia, Litvánia esetén. Az édesanyák és a gyermektelen nők esetében is megfigyelhetjük a bérek közötti különbséget, de ez országonként jobban eltér a családpolitikai döntések miatt. Az északi országokban az anyák bércsökkenése nagyban hozzájárul a nemek közötti bérszakadékhoz, míg a déli országokban anyasági prémiumokat figyelhetünk meg, ami növeli a jövedelmet a gyermektelen nőkéhez képest, emiatt negatívan hat a bérszakadékra. Angolszász és közép-európai országokban mindkét tendencia megfigyelhető. Németország, Ausztria, Anglia, Írország esetében az anyasági bér jóval alacsonyabb, csökkentve a nők átlagbérét, míg Hollandia, Belgium, Franciaország esetén az anyák magasabb jövedelemmel rendelkeznek, mint a gyermektelen nők. A kelet-európai országok esetében van a legnagyobb hatása az anyák alacsony jövedelmének és ezáltal a nők alacsonyabb átlagbérének a nemek közötti bérszakadékban. Kizárólag a gyermektelen nőket és férfiakat figyelve is megállapítható, hogy jelen van a nemek közötti bérszakadék, mivel a gyermektelen nők kevesebbet keresnek, mint a gyermektelen férfiak. Egyik meghatározó oka a nemek közötti bérszakadéknak a szülési szabadság hossza és annak a pénzügyi támogatása, ami eltér az országok között. Minél hosszabb a csecsemőgondozási szabadság, annál több ideig van távol az anyuka a munkaerőpiactól és annál kevesebb jövedelemmel veszik vissza dolgozni.

4. ábra: Szülési és gyermekgondozási szabadság hossza, 2022



Forrás: OECD, saját szerkesztés

5. ábra: Szülési és gyermekgondozási szabadság hossza, 2000



Forrás: OECD, saját szerkesztés

Az OECD adatbázisában 1970-től 2022-ig találhatunk adatokat a szülési és gyermekgondozási szabadságra. Kezdetben 5 évente, majd 2010-től évente vannak adatok, de néhány ország esetében, mint például: Lettország, Litvánia, Szlovénia az első rendelkezésünkre álló adat 2014-ből van. A legtöbb országra jellemző, hogy az évek alatt nőtt a gyermekgondozási szabadságok hossza a nők számára, például: Görögország, Írország, Luxemburg, Új-Zéland esetében. A leghosszabb szabadsággal Finnország, Magyarország és

Szlovákia rendelkezik, akiknek 1990 óta pár hét növekedéssel vagy csökkenéssel körülbelül 160 hét áll a rendelkezésükre, ami 3 évet takar le.

Ahogy az 5. ábrán is látható 2000-ben megfigyelhetjük, hogy Csehország rendelkezik a leghosszabb gyermekgondozási szabadsággal, 214 héttel, ami rekord magas a többi OECD országhoz viszonyítva. Azonban ez már 2010-ben megfeleződik, majd 2022-re 68,6 hétre csökken, így ebben az évben maradt Finnország, Magyarország és Szlovákia, mint vezető országok. Egy érdekesség, hogy Észtországban kezdetben nincsenek adataink a gyermekgondozási szabadság hosszáról, majd 2005-ben 166 hét állt a nők rendelkezésére, ami 2010-ben vezető országgá tette a leghosszabb szabadsággal rendelkező országok között, majd 2020-ban megfeleződött és 82 hétnél stagnál a szabadság hossza. Norvégiában először egy növekedés majd egy csökkenés figyelhető meg a szabadságok hosszában. 1990-ben 28 hét, 1995-ben 38 hét állt a nők rendelkezésére, ami 2000-re óriási növekedést ért el egészen 142 hétig, majd egy csökkenés indult el 2010-től, ami 2022-ben 86 hétnél állt meg. A 4. ábrán látható az OECD országok átlagos gyermekgondozási szabadságának hossza, ami 2022-ben 51 hét volt.

Waldfoegel (1998) az Egyesült Államokban kutatást végezve azt állítja, hogy a családi bérszakadék és a nemek közötti bérszakadék között kapcsolat van. Béregyenletek becslésével kimutatta, hogy bár 1980-ról 1991-re a nemek közötti bérszakadék csökkent, de nőtt a szülői jellemzők relatív hozzájárulása. Statisztikai adatok alapján a nők foglalkoztatási aránya alacsonyabb a férfiakéhoz képest, szinte minden európai országban. Emellett a legtöbb országra érvényes, hogy az anyák foglalkoztatási aránya alacsonyabb, mint a gyermektelen nőké, míg az apák foglalkoztatási aránya magasabb, mint a gyermektelen férfiaké (OECD, 2004).

Lovász és Cukrowska-Torzewska (2016) tanulmányukban meghatározták azt az öt okot, amiért az édesanyák fizetése kisebb a gyermektelen nőkével szemben:

- humán tőke elvesztése és értékcsökkenése a piacon kívül töltött évek miatt
- édesanyák által választott rugalmasabb munkaidőjű állások miatti bérkülönbségek kompenzálása
- észrevétlen heterogenitás az anyák és gyermektelen nők körében
- Becker munkaerő elmélete, ami alapján az anyáknak alacsonyabb a termelőképességük a gyerekek miatt
- diszkriminációs teóriák.

Az apák és gyermektelen férfiak közötti bérkülönbség három okát határozhatjuk meg:

- specializációs elmélet: a férfiak magasabb fokú specializációja a munkaerőpiaci termelésben
- apasági státusz: meg nem figyelt termelékenységnövekedés, például több időt töltenek a munkahelyen
- munkáltatók általi pozitív diszkrimináció: apák társadalmi státuszának magasabb megbecsülése (Glauber, 2008).

3.2. Makrogazdasági jellemzők hatása a nemek közötti bérszakadékra

Becker (1971) a neoklasszikus ideológiája alapján a globalizáció megnöveli a piaci versenyt, ami tovább növeli a diszkrimináció költségeit, ha a férfiaknak prémiumokat fizetnek ki. A kereskedelem bővülése növelné a munkalehetőségeket a nők számára, ami hozzájárulna a női munkavállalók reálbérének növekedéséhez, ezáltal a nemek közötti bérszakadék csökkenéséhez. A munkáltatói ízlés szerinti diszkrimináció modellje azt mutatja, hogy a megnövekedett verseny a nemek közötti bérszakadék csökkentését eredményezi azáltal, hogy a munkáltatók képessége csökken a nők és más kisebbségek megkülönböztetéséhez. Magyarország tekintetében a szocialista rendszerről piacgazdaságra való áttérés során csökkent a nemek közötti bérszakadék (Lovász, 2008). A magánszektorban 1989-ben a nők átlagbére a férfiak átlagbérének 68%-át tette ki, 1999-re elérte a 82%-ot. Ez a tendencia figyelhető meg a környező kelet- és közép-európai országokban, valamint a teljes monopolisztikus piacról versenypiacra való áttérés során is. A verseny hiánya a piacon akár 5,1 százalékkal magasabb logisztikai bérkülönbséget okozna, mint tökéletes versenyhelyzet esetén. Az export nagy mértékben befolyásolja a nemek közötti bérszakadék mértékét, azoknál a vállalatoknál, akik csak a globális piacra termelnek 5,9%-kal alacsonyabb a bérszakadék, mint azoknál a vállalatoknál, akik csak hazai piacra termelnek, hiszen a megnövekvő verseny csökkenti a munkáltató lehetőségét a diszkriminálásra. A belföldi piaci versenyt az ár-költség árrésként mérik, ami szignifikáns negatív kapcsolatban áll a vállalati szintű nemek közötti bérszakadékkal.

Oostendorp (2009) meglátása szerint a nemek közötti bérdiszkrimináció mértékét jobban lehet mérni a foglalkozási bérkülönbséggel, mint a nemek közötti bérkülönbséggel. A nemek közötti bérkülönbség csak a megfigyelhető humántőke-különbségeket ellenőrzi, ami a teljes nyers bérkülönbség kis részét képes magyarázni, míg a foglalkozási bérkülönbség bizonyos mértékig korrigálja a nem megfigyelhető humántőke-különbségeket is. Továbbá a

foglalkozási bérkülönbség nem támaszkodik regressziós modellre az emberi tőke különbségek hatásának kiküszöbölése érdekében.

Tanulmánya elvégzéséhez a szerző az ILO October Inquiry adatbázisát használta fel, ahonnan 63 országot vizsgált meg a világból, gazdag és szegény, gazdaságilag fejlett és fejlődő országokat. Az adathalmazban szereplő összes országban a nemek közötti átlagos foglalkozási bérszakadék 0,11. Negatív kapcsolatot figyelt meg a nemek közötti foglalkozási bérszakadék és a gazdasági fejlettségi szint között a gazdagabb országokban, de ez a szegényebbekre nem volt igaz. Két csoportra osztotta a megfigyelt országokat, a gazdaságilag gyorsan- és lassan növekvőkre, majd a gazdasági fejlődést GDP/fő-ben mérve megfigyelte a változást a nemek közötti foglalkozási bérszakadékban. A gazdaságilag gyorsan növekvő országok esetén a foglalkozási bérszakadék szűkült, míg a lassan növekvő országok esetén kiszélesedett, az átlagos értékhez viszonyítva, ez alátámasztja a Becker (1971) által leírt feltevést, miszerint negatív kapcsolat van a globalizáció és a nemek közötti foglalkozási bérszakadék között. Szintén negatív kapcsolat figyelhető meg a kereskedelem, a közvetlen külföldi befektetések beáramlása és a nemek közötti bérszakadék között. Azonban fontos kiemelni, hogy azokban a gazdagodó országokban, ahol nagy mértékben került külföldi befektetés az országban ott nőtt a bérszakadék.

A globalizáció hatása a nemek közötti bérkülönbségre eltérhet a foglalkozások között, mivel ezek eltérnek munkavállalói és ágazati jellemzőkben, ezért külön kell kezelni a gazdag és szegény országokat és azon belül a magas vagy alacsony képzettséget igénylő foglalkozásokat. A gazdagabb országokban a kereskedelem 100 százalékpontos növekedése, a GDP százalékában kifejezve, a becslések szerint körülbelül 15-21 százalékponttal csökkenti a nemek közötti különbséget. A közvetlen külföldi tőkebefektetések 1 százalékpontos növekedése, a GDP százalékában, pedig 14 százalékponttal csökkentené a nemek közötti különbséget. Összességében a nemek közötti bérszakadék a kereskedelem és a közvetlen külföldi befektetések hatására is csökken a gazdagabb országokban, de a szegényebb országok esetében nem találtak egyértelmű hatást. A szegény országokról él a feltételezés, miszerint a fejlődésnek el kell érnie egy bizonyos szintet ahhoz, hogy a nemek közötti különbségek a további gazdasági növekedéssel csökkenjenek.

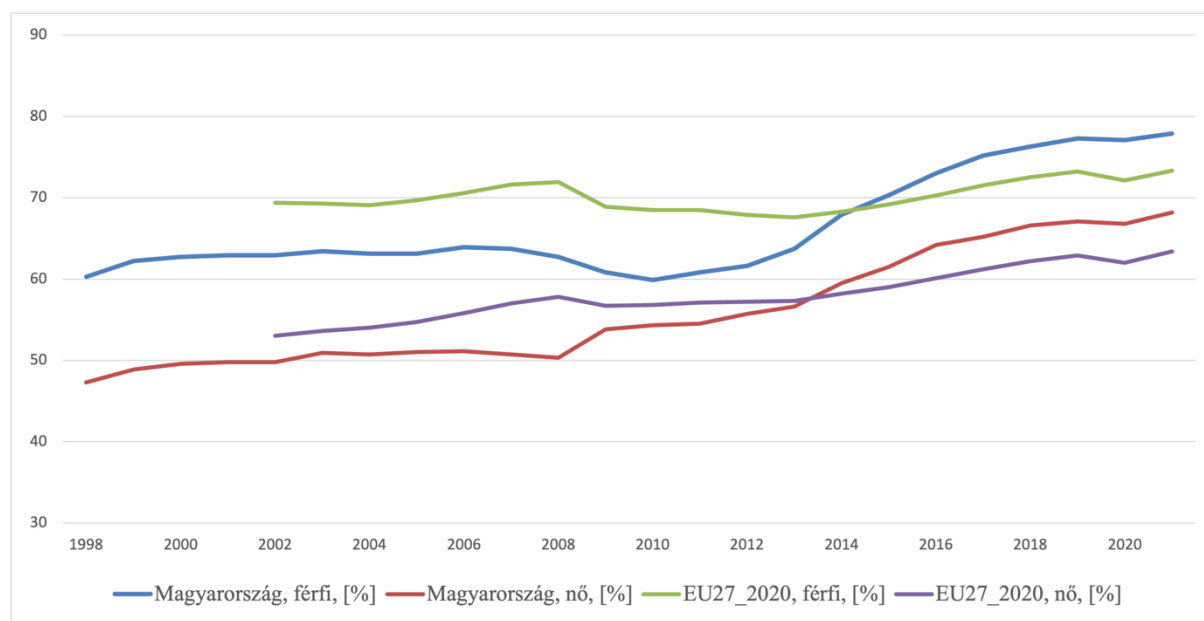
A nemek közötti bérkülönbség csökkenésének egyik oka, hogy a nők nagyobb ösztönzést kapnak arra, hogy részt vegyenek a munkaerőpiacon, ez meredekebb női kereseti profilokhoz és nagyobb női bérszóráshoz vezet, ami kompenzálja a férfiak bérszórását, ezáltal csökkenti a bérek közötti szakadék mértékét. A meredekebb női kereseti profil azt a következtetést vonja maga után, hogy a nők magasabb bérezésben részesülnek, amit rövid idő

alatt érnek el. Ben-Porath (1967) ezt a várható élethosszig tartó munkaerő-piaci részvétel modelljét fejlesztette ki, ami motivációként szolgál a magasabb jövedelem eléréséhez. Az élethosszig tartó munkamagatartást legjobban befolyásoló tényező a termékenység, minél több gyereke van a családnak, annál hosszabb ideig van távol az anya a piactól. A bérfüggvény becslésének egyik torzító tényezője a nők munkaképességének mértéke, ha nem kellett volna kihagyniuk éveket a gyermeknevelés miatt. A munkaerőpiacon eltöltött kevesebb idő csökkenti az egyén ösztönzését arra, hogy piacképes humán tőkébe fektessen, ami csökkenti az egyén bérét. Ezt súlyosbíthatja, hogy a munkamegosztás a nők számára még a munkahelyükön is azt eredményezheti, hogy kevésbé intenzíven dolgozzanak, ezáltal kevesebb munkahelyi képzést vállalnak (Becker, 1985). Az adópolitikák, mint jövedelemadókulcsok befolyásolhatják a munkavállalásra való ösztönzést, főleg a nők esetében, hogy ha a másodállásban keresett jövedelmük nagy részét adókra kell fordítani, akkor jobban szakosodnak a háztartási tevékenységekre. Az alacsony jövedelemadó rendszer valószínűleg pozitív hatást gyakorol a nők ösztönzésére, hogy részt vegyenek a munkaerőpiacon, ezáltal csökkentve a nemek közötti bérszakadékot. A nők munkaösztönzését befolyásoló másik tényező az iskolai végzettség, a nemek közötti bérszakadék várhatóan csökken a nagyobb női humán tőkeállomány közvetlen eredményeként, valamint a magasabb szakképzettség magasabb munkaerő-piaci részvételt ösztönöz. Azokban az országokban, ahol a nők képzettsége 10%-kal magasabb a férfiakéhoz képest, 7%-kal kisebb a nemek közötti bérszakadék mértéke, továbbá egy 10%-kal kisebb termékenységi ráta 5,5%-kal kisebb bérszakadékot eredményez (Polachek, Xiang, 2009). Azt várjuk, hogy a nők magasabb várható élethosszig tartó munkaerő-piaci részvétele magasabb női megtérülési rátához, magasabb női keresetekhez, szélesebb női bérszóráshoz, de kisebb nemek közötti bérszakadékhhoz vezet.

3.3. A magyar női foglalkoztatás alakulása

Először kitérek a foglalkoztatott fogalmára. A Központi Statisztikai Hivatal definíciója szerint minden ember foglalkoztatott, aki a megkérdezés időpontjának hetében legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett. Azok is ide tartoznak, akik átmenetileg nem dolgoznak, például betegség, szabadság, szülési szabadság miatt. A foglalkoztatási arány a foglalkoztatottaknak a népességhez viszonyított aránya.

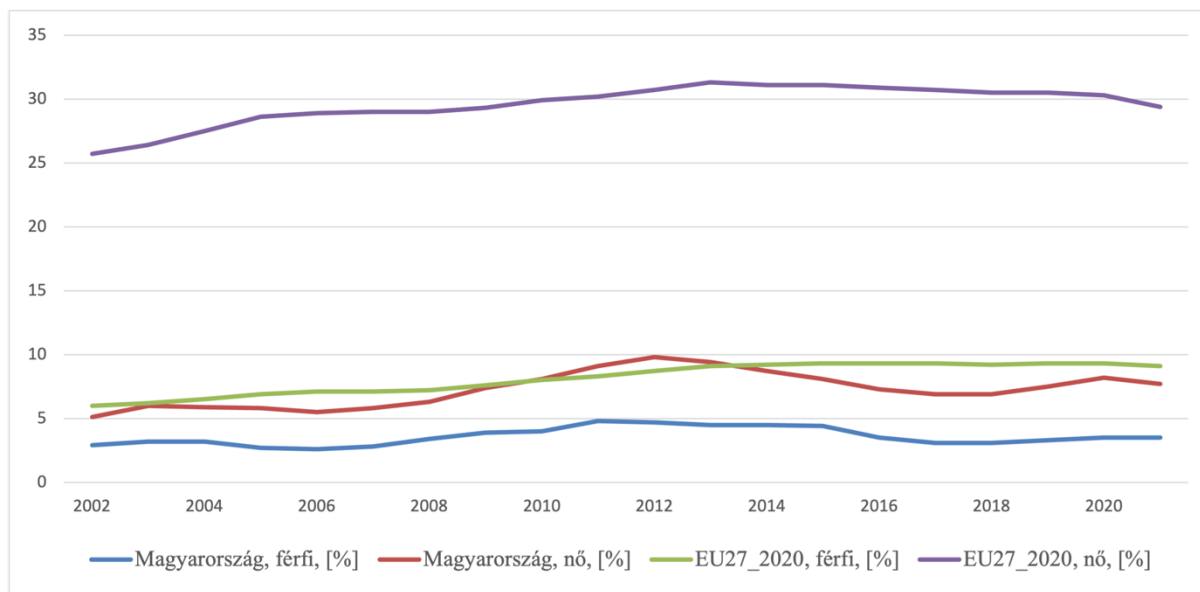
6. ábra: A 15-64 évesek foglalkoztatási rátájának alakulása



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, saját szerkesztés

Fontos, hogy minél magasabb foglalkoztatási rátát érjünk el az országban a szegénység megszüntetése és a gazdasági fejlődés érdekében. Az 1990-es években a rendszerváltás után tömegesen lettek munkanélküliek az emberek és sokan kihasználva a korai nyugdíjba vonulás lehetőségét elhagyták a munkaerőpiacot, ekkor nagyon lecsökkent a foglalkoztatottság mértéke. A tanulási ciklus hossza és az oktatásba belépők száma is nőtt, így a 25 év alatti munkavállalók száma lecsökkent, így a foglalkoztatási arány is. Fokozatosan elkezdtek kitolni a nyugdíjkorhatárt, ezzel visszatartva a munkavállalókat aktív státuszukban. Ez a jelenség figyelhető meg a 6. ábrán, 2012-ben kezd nőni Magyarországon a foglalkoztatási ráta. Az előtte érzékelhető csökkenés a 2008-2009-es gazdasági válság hatásának tudható be, amikor többen lettek munkanélküliek. Újabb törés figyelhető meg 2020-ban a Covid járványnak köszönhetően, de ez szinte észrevehetetlen a többi visszaeséshez képest. Ha Magyarország foglalkoztatási rátáját hasonlítjuk az EU átlagához láthatjuk, hogy bár alacsonyabb szintről kezdtünk, mégis az EU elé kerültünk, mind a férfiak és nők esetén. A magyar férfiak foglalkoztatási rátájának mértéke 2021-ben 77,9%, míg a nőknek 68,2%.

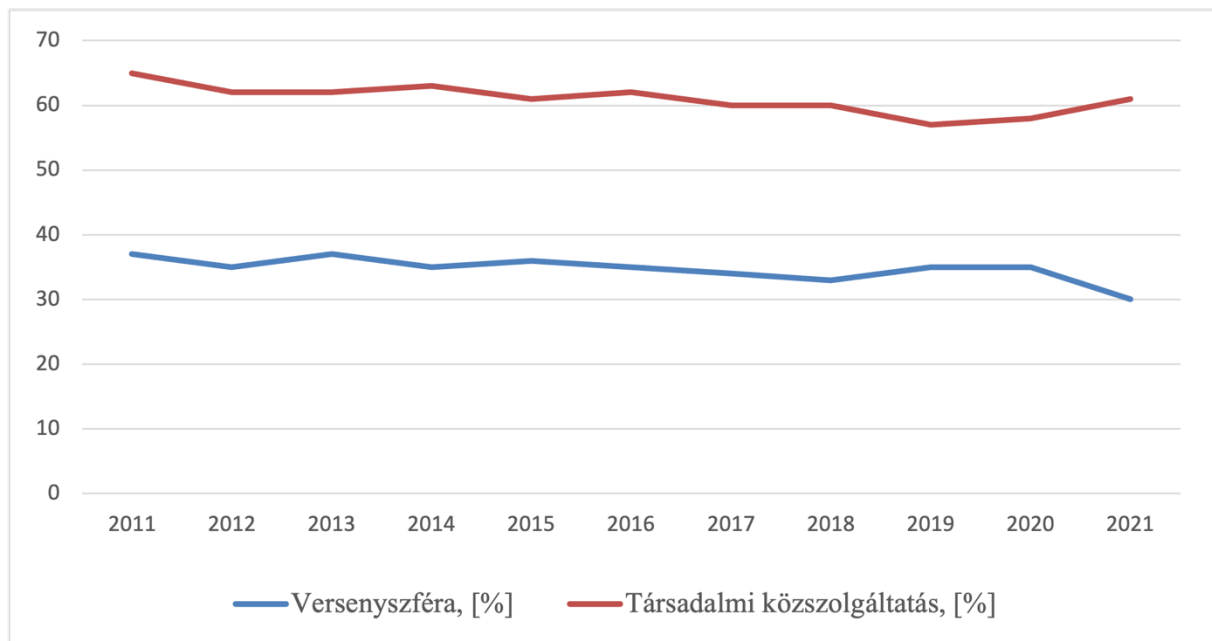
7. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15-74 évesek körében



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, saját szerkesztés

A részmunkaidőben dolgozókat atipikus foglalkozási forma jellemzi. Az ábrát figyelve az Európai Unióhoz viszonyítva Magyarországon nagyon alacsony a részmunkaidőben dolgozók száma, mind a férfi és női foglalkoztatási arány az EU átlag alatt van. A nagyobb pénzügyi stabilitás érdekében a kétkeresős családmódel vált jellemzővé a posztszocialista államokban. Egy kisebb emelkedés figyelhető meg a gazdasági válság hatására, amikor a teljes munkaidős szerződéseket részmunkaidőssé alakították. A nők nagyobb aránya választja a részmunkaidős foglalkoztatást, hogy a gyermekgondozásra fókuszáljanak és ellássák az otthoni teendőket is, mégis a magyar nők aránya jóval elmarad az EU átlaghoz képest. A nyugati országokra jellemző, hogy a nők a gyermek születése után rövid időn belül visszatérnek a munkaerő-piacra, többen vállalnak részmunkaidőt, míg Magyarországon a nőknek lehetőségük van akár 2-3 évet is otthon maradni. A 2021-es adatok alapján a magyar férfiak 3,5 százaléka foglalkoztatott részmunkaidőben, míg a nők 7,7%-a, ellenben az EU női átlaggal, ami 29,4%.

8. ábra: A nők aránya a vezetők körében Magyarországon



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, saját szerkesztés

A nők aránya a vezetők körében az elmúlt évtizedben csökkent, 2021-ben 36,6%-ot tett ki összeségében, minden szférát figyelembe véve. A teljes foglalkoztatáshoz viszonyítva a nők alulreprezentáltak a vezetői pozíciókban. Ha külön figyeljük a közszférát és a magánszférát, akkor megfigyelhetjük, hogy a nők jóval nagyobb aránya kerül vezetői pozícióba a közszférában. Ennek egyik oka az lehet, hogy a nők többsége a közszférában helyezkedik el az oktatásban, egészségügyben, közigazgatásban, ezért arányuk meghaladhatja a 80%-ot is, így nagyobb eséllyel töltenek be magasabb pozíciókat. A versenyszférát tekintve alacsonyabb a nők aránya a férfiakéhoz képest, ezért eleve kisebb esélyük van a ranglétrán feljebb lépni. A 8. ábrát figyelve a versenyszférában a női vezetők aránya 1-2 százalékponttal ingadozik, majd 2020-tól drasztikus csökkenést figyelhetünk meg egészen 30%-ig, 2021-ben. A közszférára szintén jellemző a folytonos csökkenés, mélypontját 2019-ben éri el 57%-kal, majd elkezd erősödni és 2021-ben már 61%-os arányt értek el a nők a vezetői pozíciókban.

4. Módszertan

Az adatok elemzéséhez és értelmezéséhez két modellt is építettem. A Lineáris Regressziós Modell segítségével megbecsültem a magyarázó változók hatását az eredményváltozóra, hogy a munkavállalókról és a vállalatról szerzett információk milyen mértékben befolyásolják a kereseteket. A Blinder-Oaxaca dekompozíciós Modell segítségével pedig két részre osztottam a nemek közötti bérszakadék mértékét, egy magyarázott és egy magyarázatlan bérkülönbségre. A továbbiakban e két módszert fogom részletesebben bemutatni.

4.1. OLS alapú Lineáris Regressziós Modell

A Lineáris Regressziós Modellben egy olyan becsült egyenest illesztünk az értékekre, a legkisebb négyzetek módszere segítségével, amelyben a becsült és az eredeti értékek eltéréseinek négyzetösszege minimális. Az eltérés mértéke lesz a hiba, amit reziduumnak nevezünk.

A modell bemutatásához Ferenci Tamás (Ferenci, 2018) tananyagát használtam fel. A többváltozós lineáris egyenlet a következő:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

ahol Y az eredményváltozó, a mi esetünkben a tisztított kereset, β_0 egy illeszkedést segítő paraméter, mivel 0 nem az értelmezési tartományunk része, $\beta_1, \beta_2, \beta_k$ becsült regressziós együtthatók, míg az X_1, X_2, X_k magyarázó változók, mint például a szakképzettség, vállalatméret, nem. A bétákat, mint meredekséget a következő képen értelmezhetjük: ha egy vizsgált magyarázó változó egy egységgel megnő, akkor a többi változót rögzített értéken tartva (*ceteris paribus*) az eredményváltozó hány egységgel változna a modellünk szerint. Mivel a jövedelem változó egy erősen balra ferde, jobbra elnyúló eloszlást mutat, a jobb becslés és torzítatlanság szempontjából érdemes az eredményváltozónkat logaritmálni. Ekkor egy log-lin modellt kapunk, ahol az eredményváltozónk egy nemlineáris változó lesz, míg a magyarázóváltozók megmaradnak lineárisnak. A megváltozott egyenletet

$$Y = e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon}$$

logaritmálva megkapjuk a végső modellt:

$$\log Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

ahol $\log Y$ a munkavállalók jövedelmének természetes alapú logaritmus, X a magyarázóváltozó, ami emberi és vállalati jellemzőket tartalmaz, a β_0, β_1 becsült regressziós együtthatók és az ε a véletlent jelképezi.

4.2. Blinder-Oaxaca Dekompozíciós Modell

A Blinder Oaxaca dekompozíciós eljárás nevében hordozza a két közgazdász és professzor neveit, akik kifejlesztették ezt a statisztikai eljárást. Alan Blinder (Blinder, 1973) és Ronald Oaxaca (Oaxaca, 1973) 1973-ban publikálták a módszertant, amit azóta is előszeretettel használnak a jövedelmi egyenlőtlenségek becslésekor. A statisztikai módszert arra alkalmazzák, hogy két csoport, például nem vagy rassz alapján a bérkülönbséget két összetevőre bontják. Az egyik részbe tartozik a megfigyelhető, termelési jellemzőkből adódó különbség, mint például iskolai végzettség, munkatapasztalat, ezt nevezzük a magyarázott különbségnek. A másik összetevő, a fennmaradó különbség lesz, a megmagyarázhatatlan bérkülönbség, ami tartalmazza a felek azonos jellemzőinek eltérő megtérüléseit, például azonos iskolai végzettségű férfiak és nők eltérő jutalomban részesülnek. Ezt a megmagyarázhatatlan részt szokták a diszkrimináció mérésére használni.

A módszertan bemutatásához Ben Jann (Jann, 2008) munkáját használok fel, aki részletesen kidolgozta a képleteket. Az elméleti modell a két csoport átlagának különbségét vizsgálja, ami a következő:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B)$$

ahol, az A és B a két csoportot jelöli, Y az eredményváltozó, a bérek természetes alapú logaritmus. A képletet tovább bontva kapjuk:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B$$

ahol X jelöli a magyarázóváltozókat, amik az emberi tőke jellemzői és a béták jelölik a meredekségparamétereket.

Ahhoz, hogy meghatározzuk az előrejelző tényezők csoportkülönbségének a teljes eredménykülönbségre gyakorolt hatását felírhatjuk a következő képletet:

$$R = \underbrace{\{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta_B}_{\text{magyarázott}} + \underbrace{E(X_B)'(\beta_A - \beta_B) + \{E(X_A) - E(X_B)\}'(\beta_A - \beta_B)}_{\text{megmagyarázatlan}}$$

ahol az első összetevő jelöli a magyarázott részt az emberi tőke jellemzőivel és a második összetevő pedig a magyarázatlan részt, amit diszkriminációként értelmezünk. Ezt az eredménykülönbséget tovább bonthatjuk három összetevőre, így három dekompozícióról beszélünk:

$$R = E + C + I$$

Az első komponens:

$$E = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta_B$$

a magyarázó változók csoportkülönbségei, amit „endowments effect”-nek neveznek, az emberek jellemzőiből adódó különbségeket méri. A második rész:

$$C = E(X_B)'(\beta_A - \beta_B)$$

méri az együttthatók közötti különbségek hatását a bérkülönbségre. A harmadik összetevő:

$$I = \{E(X_A) - E(X_B)\}'(\beta_A - \beta_B)$$

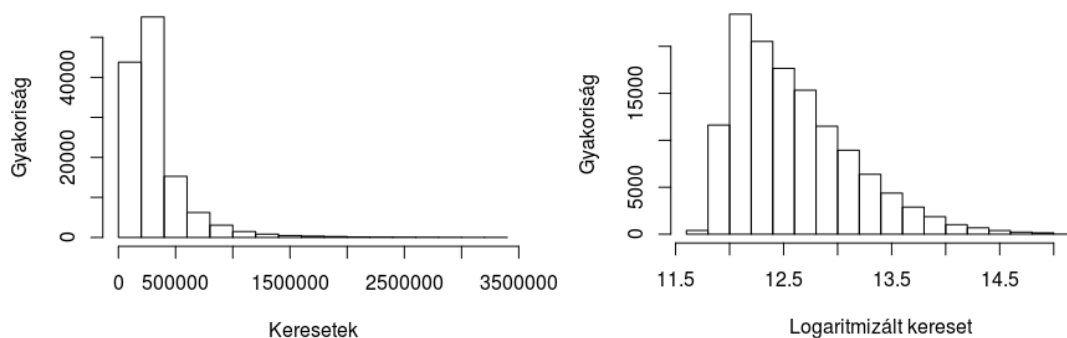
egy iterációs tag, amely figyelembe veszi az adottságok és a koefficiensek közötti különbségeket.

A dekompozíciót a B csoport (nők) szemszögéből hajtjuk végre, így ennek a csoportnak az együttthatóival lesznek súlyozva a magyarázóváltozók csoportkülönbségei. Az E összetevő a B csoport átlageredményének várható változását méri, vagyis azt az eltérést, ha a B csoport az A csoport (férfiak) jellemzőivel rendelkezne. A C komponens a B csoport átlagos kimenetelének várható változásának mértékét méri, abban az esetben, ha a B csoport az A jellemzőivel rendelkezne. Az I egy iterációs tag, ami figyelembe veszi a jellemzők egyidejű eltérését a két csoport között. Mivel a B csoport együttthatóival történik a súlyozás, ezért a diszkrimináció hiánya esetén a B csoport bérstruktúrája érvényesülne.

5. Adatok bemutatása

Tanulmányomhoz az adatokat a Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Kutatóközpont biztosította. A Bértarifa felvételt 1992 óta minden évben lekérdezik, azonban a számomra fontos változók hiánya miatt, mint a foglalkozási forma, munkaszerződés, éves szabadság, régió, az első 10 évet elhagytam. Adataim 2002 és 2018 közöttiek, azaz egy 17 évet ölelnek fel, minden évből körülbelül 900 000 nagyságú megfigyelés. A számomra fontos változók tartalmaznak személyi jellegűeket (nem, iskolai végzettség, életkor) és vállalati információkat (földrajzi elhelyezkedés, méret, szakágazat stb.). A jövedelem meghatározásánál fontos volt számomra, hogy a nyers keresetet vegyem figyelembe, megtisztítva minden túlórai vagy éjjeli pótléktól, jutalomtól, prémiumtól, ezért a Tisztított kereset változót használtam. Rendelkezésemre álltak még az órabér alapú díjazások vagy a havi bruttó kereset. A jövedelem eloszlása erősen balra ferde, jobbra elnyúló, amit a Tisztított keresetek változóm hisztogramjának kirajzolásakor megfigyeltem. Ahhoz, hogy pontosabb becslést tudjak adni és szimmetrikusabb legyen a bérek eloszlása, a tisztított kereset változó logaritmusaát vettem és használtam a modelljeimben. A torzítás csökkentése érdekében a logaritmált kereset outlier értékeit, az alsó és felső 0,1%-ot kiszűrtem a modellemből.

9. ábra: A keresetek és a logaritmált keresetek hisztogramja



Forrás: Bértarifa felvétel, saját szerkesztés

5.1. Modellszelekciós lépések

Először meghatároztam a számomra releváns változókat, így a kereset logaritmusaát tekintettem az eredményváltozómnak és a maradék 15 változót pedig magyarázóváltozónak, ezeket a későbbiekben részletesebben is bemutatom. Elhagytam minden hiányos megfigyelést, így a számuk lecsökkent 160 000 nagyságúra. A tanulmányomban csak a versenyszférát vizsgálom, mert úgy gondolom, hogy nagyobb mértékben jelenik meg a diszkrimináció, mint más területeken, ahol bértáblás rendszerben dolgoznak. Így a megfigyelt adatok között

körülbelül 30 ezerrel több férfi van, mint nő. A bértábláknak köszönhetően a nők nem szenvednek el akkora diszkriminációt. A megbízhatóság szempontjából minden 5-nél kevesebb embert foglalkoztató vállalatot kizártam, mivel nagy az esély az eltitkolt jövedelmekre. A továbbiakban leszűrtem a teljes munkaidőben dolgozókra, mivel a részmunkaidőben foglalkoztatottak alacsonyabb bért kapnak, ami torzíthatja a becsléseimet. A munkaszerződés alapján a határozott és határozatlan munkaidőjű szerződéseket vettem figyelembe. Ezeknek az adatoknak a kiszűrése után a megfigyeléseim száma leredukálódott egy körülbelül 125 000 nagyságú megfigyelésre. A szükséges magyarázóváltozókat dummy kódolással vontam be a modellembe.

A diszkrimináció mértékét a Blinder-Oaxaca dekompozíciós modell és a Lineáris Regressziós modell segítségével teszteltem, majd összehasonlítottam a kapott eredményeket az R programcsomagot felhasználva. Mivel a rendelkezésemre álló adatok keresztmetszetiek a modellemet minden évre külön futtattam.

5.2. Felhasznált változók bemutatása

- Tisztított kereset logaritmus: prémiumoktól, pótlékoktól, jutalékoktól mentes havi jövedelem, pontosabb becslés érdekében a logaritmusát használtam a modellben
- Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszere: a legfrissebb osztályozást 2008-ban adták ki, emellett a 2003-ban és 1998-ban kiadott osztályozással is dolgoztam. A tevékenységeket 4 számjegyű kódolás alapján lehet beazonosítani, a könnyebb elemzés szempontjából a kódokat 1 számjegyre vontam össze, így 9 dummy kategóriát alakítottam ki
- Nem: dummy változó, egyes értéket vesz fel, ha az alkalmazott nő
- Munkaszerződés: dummy változó, 2 ismérvváltozóval, miután csak a határozott és határozatlan munkaidőt tartottam meg, ahol a referencia kategória a határozatlan munkaidőben foglalkoztatott
- Iskolai végzettség: általam létrehozott dummy változó, 5 kimenetellel, 0-7 osztálytól egészen az egyetemi végzettségig, ahol a referencia kategória a 0-7 osztályos csoport
- Régió: a Központi Statisztikai Hivatal által meghatározott régiók, 7 változóval, amit dummy kódolással vontam be, a referencia kategória Közép-Magyarország Budapesttel és Pest megyével
- Vállalat mérete: az 5 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalatok elhagyása után 3 nagyságkategóriát alakítottam ki és képeztem dummy változót. Az első kategória, meret1 tartalmazza az 5 főnél több, de 50 főnél kevesebb alkalmazottal működő mikrovállalatot, amit

a referencia kategóriának választottam, meret2-be tartoznak az 50-499 főt foglalkoztató közép vállalatok és a meret3 képviseli a nagyvállalatokat több mint 500 fővel

-Településtípus: általam létrehozott dummy változó 3 ismérvváltozattal, ahol ttip1 a főváros, ttip2 a városok és ttip3 az egyéb települések, ami a referencia kategória lesz

-Külföldi érdekeltség részaránya: dummy változó 4 kimenetellel, referencia kategóriának tekintem a 0%-ban külföldi kézben levő vállalkozások

-Éves szabadság: az alkalmazott életkorához kötve határozzák meg, ugyanakkor plusz szabadság jár a gyermekek után, a megváltozott munkaképességűeknek, a fogyatékosági támogatásra jogosultaknak, a vakoknak és a fogyatékos gyermeket nevelőknek. Az adataim alapján megpróbáltam előre jelezni a gyermekek számát. A munkavállaló éves szabadságából levontam a kora alapján járó szabadságot és az eltérés megmutatta, hogy gyermektelen vagy gyermekes. Az így kapott eredményeim alapján 78.465 gyermektelen, 14.651 egygyermekes, 9.075 kétgyermekes, 2.646 kettőnél több gyermekes munkavállaló szerepel a megfigyelések között. Megállapítható, hogy az éves szabadság változó által indirekt módon a modell tartalmazza a gyermekek számát, ami befolyásolja a jövedelem nagyságát

-Kulcs: 25 kimenetellel rendelkező változó, 3 kategóriát hoztam létre, kulcs1 vezetők, kulcs2 középvezetők és kulcs3 az alkalmazottak. A modellbe való felhasználás érdekében dummy változókká alakítottam és a referencia kategóriának az alkalmazottakat választottam.

-Kor: a munkavállaló életkora években meghatározva

-Tapasztalat: rendelkezésemre álló változó, amit úgy képeztek, hogy a munkavállaló életkorából levonták az iskolában töltött évek számát és még az előtte levő 6 évet. A változó hatása a bérekre nem lineáris, ezért a négyzetes változatát is bevontam a modellbe, ami szintén a Bértarifa felvételben jelen volt, mint változó

6. Eredmények

Az alábbi táblázatban összefoglalva található minden évre a Blinder-Oaxaca modell felbontása, amelyet az *oaxaca* paranccsal futtattam. Megtalálható a férfi és női jövedelmi átlag, ahol a kereset logaritmusát használtam, az átlagok közötti eltérés, valamint a dekompozíció három eleme magyarázott, magyarázatlan bérszakadék és az interakció.

1. táblázat: A Blinder-Oaxaca dekompozíció eredményei

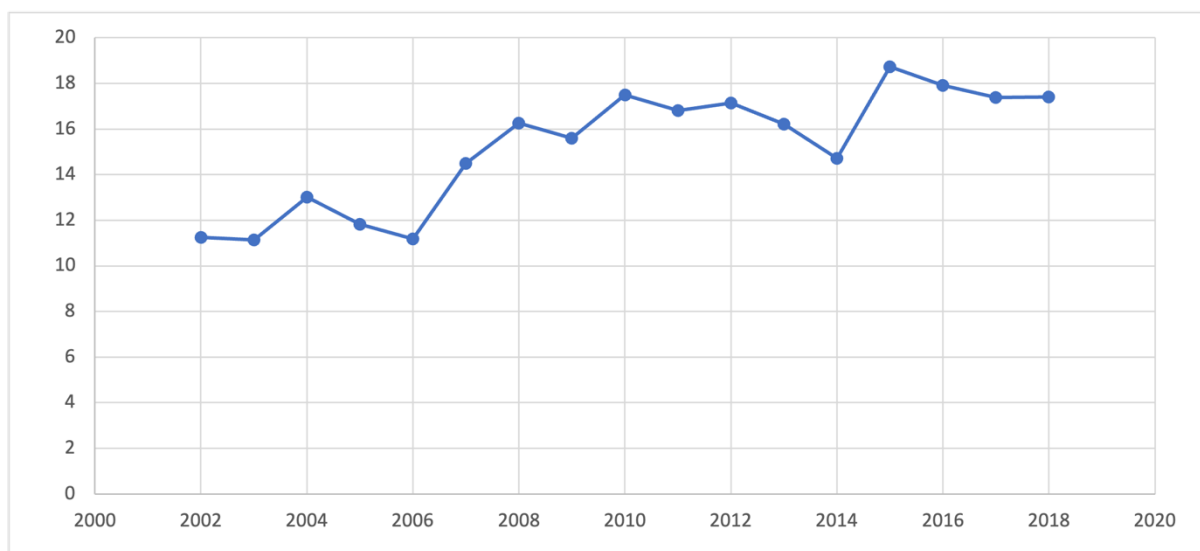
Év	Változó neve	Koefficiensek	P-érték	Év	Változó neve	Koefficiensek	P-érték
2018	Férfi átlag	12.6364	0.000	2009	Férfi átlag	12.0340	0.000
	Női átlag	12.5243	0.000		Női átlag	11.9724	0.000
	Különbség	0.1121	0.000		Különbség	0.0615	0.000
	Magyarázott	-0.0495	0.000		Magyarázott	-0.0922	0.000
	Megmagyarázatlan	0.1605	0.000		Megmagyarázatlan	0.1450	0.000
	Interakció	0.0011	0.000		Interakció	0.0088	0.000
2017	Férfi átlag	12.5332	0.000	2008	Férfi átlag	11.9820	0.000
	Női átlag	12.4240	0.000		Női átlag	11.8968	0.000
	Különbség	0.1092	0.000		Különbség	0.0852	0.000
	Magyarázott	-0.0516	0.000		Magyarázott	-0.0773	0.000
	Megmagyarázatlan	0.1603	0.000		Megmagyarázatlan	0.1507	0.000
	Interakció	0.0004	0.000		Interakció	0.0117	0.000
2016	Férfi átlag	12.4196	0.000	2007	Férfi átlag	11.9064	0.000
	Női átlag	12.3064	0.000		Női átlag	11.8206	0.000
	Különbség	0.1132	0.000		Különbség	0.0858	0.000
	Magyarázott	-0.0500	0.000		Magyarázott	-0.0505	0.000
	Megmagyarázatlan	0.1648	0.000		Megmagyarázatlan	0.1354	0.000
	Interakció	-0.0015	0.000		Interakció	0.0010	0.000
2015	Férfi átlag	12.3698	0.000	2006	Férfi átlag	11.7783	0.000
	Női átlag	12.2522	0.000		Női átlag	11.7095	0.000
	Különbség	0.1176	0.000		Különbség	0.0688	0.000
	Magyarázott	-0.0686	0.000		Magyarázott	-0.0364	0.000
	Megmagyarázatlan	0.1716	0.000		Megmagyarázatlan	0.1059	0.000
	Interakció	0.0145	0.000		Interakció	-0.0007	0.000
2014	Férfi átlag	12.2753	0.000	2005	Férfi átlag	11.6972	0.000
	Női átlag	12.1673	0.000		Női átlag	11.6224	0.000
	Különbség	0.1080	0.000		Különbség	0.0749	0.000
	Magyarázott	-0.0412	0.000		Magyarázott	-0.0327	0.000
	Megmagyarázatlan	0.1373	0.000		Megmagyarázatlan	0.1117	0.000
	Interakció	0.0118	0.000		Interakció	-0.0042	0.000
2013	Férfi átlag	12.2674	0.000	2004	Férfi átlag	11.6367	0.000
	Női átlag	12.1622	0.000		Női átlag	11.5631	0.000
	Különbség	0.1051	0.000		Különbség	0.0736	0.000
	Magyarázott	-0.0581	0.000		Magyarázott	-0.0436	0.000
	Megmagyarázatlan	0.1502	0.000		Megmagyarázatlan	0.1224	0.000
	Interakció	0.0130	0.000		Interakció	-0.0052	0.000
2012	Férfi átlag	12.2548	0.000	2003	Férfi átlag	11.5548	0.000
	Női átlag	12.1419	0.000		Női átlag	11.4846	0.000
	Különbség	0.1129	0.000		Különbség	0.0701	0.000
	Magyarázott	-0.0543	0.000		Magyarázott	-0.0398	0.000
	Megmagyarázatlan	0.1581	0.000		Megmagyarázatlan	0.1056	0.000
	Interakció	0.0090	0.000		Interakció	0.0044	0.000

2011	Férfi átlag	12.1439	0.000	2002	Férfi átlag	11.4668	0.000
	Női átlag	12.0464	0.000		Női átlag	11.3861	0.000
	Különbség	0.0975	0.000		Különbség	0.0807	0.000
	Magyarázott	-0.0663	0.000		Magyarázott	-0.0252	0.000
	Megmagyarázatlan	0.1554	0.000		Megmagyarázatlan	0.1066	0.000
	Interakció	0.0084	0.000		Interakció	-0.0006	0.000
2010	Férfi átlag	12.0943	0.000				
	Női átlag	12.0040	0.000				
	Különbség	0.0903	0.000				
	Magyarázott	-0.0774	0.000				
	Megmagyarázatlan	0.1612	0.000				
	Interakció	0.0065	0.000				

Forrás: Bértarifa felvétel, saját számítás

Először a szignifikancia szintet ellenőriztem és a p-érték alapján kijelentem, hogy bármilyen szokásos szignifikancia szint mellett a becsült paraméterek szignifikánsak. Különösen fontos a megmagyarázhatatlan bérkülönbség szignifikanciája, hiszen az mutatja a bérdiszkrimináció jelenlétét, így megállapítható, hogy Magyarországon jelen van a nemek közötti diszkrimináció a bérek tekintetében. Tehát a bérek eltérését nem csak a munkavállalók eltérő humántőke jellemzői befolyásolják, azok kontrollálása után a fennmaradó különbség okozója, hogy az egyén nő vagy férfi. Dummy kódolás alapján a nők vettek fel egyes értéket, őket hasonlítottuk a férfiakhoz. Az eredmények a várakozásaimnak eleget tettek, hiszen mind a különbség, azaz a bérek eltérése, mind a megmagyarázhatatlan bérkülönbség pozitív a vizsgált 17 évben. A táblázatban látható, hogy a férfiak átlagkeresete nagyobb, mint a nőké, amit a pozitív különbség is mutat. Különösen fontos kiemelni a magyarázott részt, ami az endowments hatás, hiszen ez mutatja a humántőke jellemzőkből származó eltéréseket. A nőket hasonlítjuk a férfiakhoz, így a negatív jellege azt jelzi, hogy a nők bár értékesebb tőkével rendelkeznek, mégis kevesebb bért kapnak. Továbbá megállapítható, hogy a nők egyéni adottságukból kifolyólag előnyre tesznek szert, ha egyenlő munkáért egyenlő bérezést kapnának, akkor a magyarázott rész mértékével magasabb kellene legyen a jövedelmük. Ezt a feltevést bizonyítja, hogy a nők nagyobb arányban rendelkeznek magasabb végzettséggel, mint a férfiak. A Bértarifa felmérés 2018-as évét vizsgálva a nők 43% rendelkezik érettségivel, míg a férfiak csak 33%, az egyetemi diploma tekintetében a nők 25%, a férfiak 22% szerzett oklevelet. A megmagyarázhatatlan rész a bérkülönbség azon része, amely abból fakad, hogy a munkaerőpiac hogyan értékeli a humántőke jellemzőket. Minden évben pozitív a komponens értéke, ami azt jelenti, hogy a férfiak magasabb bérrel rendelkeznek, még akkor is, ha a jellemzőik megegyeznek a nőkével, mert a piac magasabban értékeli a férfiak tulajdonságait.

10. ábra: A megmagyarázhatatlan bérszakadék alakulása



Forrás: Bértarifa felvétel, saját szerkesztés

A 10. ábrán láthatjuk a megmagyarázhatatlan nemek közötti bérszakadékat az általam vizsgált években, a Bértarifa felmérés adatai alapján. Az éveket a fluktuáció jellemzi, a bérszakadék 11-19% között mozog. A legalacsonyabb megmagyarázhatatlan bérszakadékot 2003-ban mérték, míg a legmagasabbat 2015-ben. Láthatjuk, hogy még 2018-ban is magas volt ez az érték, 17,5%, ami a diszkrimináció intenzív jelenlétét jelzi. Mivel időben nem csökken a megmagyarázhatatlan bérszakadék mértéke elmondható, hogy a magyar munkaerőpiacon, a versenyszférában, nem látunk javulást.

A Lineáris Regressziós modell eredményei alapján a nem és a kereset között egy negatív korrelációs kapcsolat van, mivel a nők veszik fel az egyes értéket a dummy kódolásban, így kijelenthető, hogy a nők alacsonyabb bérezésben részesülnek. A modell segítségével a felhasznált magyarázóváltozók hatását és kapcsolatát a jövedelemmel szeretném bemutatni. Először itt is a szignifikancia szinteket ellenőriztem, minden változó 5 százalékos szignifikancia szint mellett szignifikánsnak mondható, ezért a felhasznált változók alkotják a végső modellt. A vállalat mérete és a jövedelem között pozitív a kapcsolat, referenciakategóriának a mikrovállalatokat választottam, amihez viszonyítva a közép- és nagyvállalatoknál dolgozók nagyobb bérben részesülnek. Az ember ahogy idősödik a fizetése is nő, mivel feljebb kerül a ranglétrán, több tapasztalatot és tudást szerez, bár ezt a kapcsolatot nem lehet egy lineáris egyenessel leírni, több változó is befolyásolja, mint a foglalkozás, nem, földrajzi elhelyezkedés. A tapasztalat és a jövedelem között pozitív korrelációs kapcsolat van, hiszen minél többet dolgozik az ember, annál több tapasztalatot gyűjt és így nő a fizetése. A tapasztalat a négyzetben negatív kapcsolatban áll a jövedelemmel, mert a közöttük levő kapcsolat nem lineáris, ami azt jelenti, hogy a jövedelem nő a tapasztalattal egy bizonyos pontig, majd onnan csökkenni kezd

vagy stagnál, ami okozhat negatív korrelációs kapcsolatot a két változó között, a magasabb tapasztalati szinteken. Egy másik szempont, ami negatív kapcsolatot válthat ki a tapasztalat a négyzetten és a jövedelem között az a nemek közötti bérkülönbség. Mivel Magyarországon jelen van a nemek közötti bérszakadék, ezért a nők a férfiakkal azonos vagy akár magasabb tapasztalat mellett mégis alacsonyabb fizetést kapnak, ami okozhat negatív kapcsolatot.

A régió változó esetében Közép-Magyarországot tekintettem a referencia kategóriának, hozzá mérten mindegyik más régióban átlagosan alacsonyabbak a fizetések, nem meglepő módon, hiszen Közép-Magyarország régiót a budapesti fizetések nagyon elhúzzák. Az iskolai végzettséget figyelve ugyanaz a negatív korrelációs kapcsolat figyelhető meg, mint a tapasztalat esetén, ezért megegyezik a jelenségre adott magyarázat is. Mivel a nők nagyobb aránya rendelkezik magasabb végzettséggel az általam vizsgált Bértarifa felvételben, de fizetésük nem magasabb, még a férfiakét sem éri el, ezért mutat negatív kapcsolatot a két változó. A kulcs változóból három kategóriát hoztam létre: vezetők, középvezetők és alkalmazottak, ahol az alkalmazottak kerültek a referencia kategóriába. A kulcs változó és a jövedelem között pozitív a korrelációs kapcsolat és minél magasabb a beosztásod, annál magasabb a jövedelmed is. A gazdasági tevékenységek ágazati osztályozását nézve, a kategóriák között eltérés figyelhető meg, egyesek negatív mások pozitív kapcsolatban állnak a jövedelemmel. Ez annak tudható be, hogy vannak férfias szakmák, ahol a nők részvételi aránya alacsony, akik pedig jelen vannak a piacon azok alulfizetettek férfi kollégáikhoz képest. Ilyen iparágak és tevékenységek a következők: építőipar, gépjárműjavítás, szállítás, raktározás, kiadói tevékenység, filmgyártás, biztonsági/nyomozói tevékenység, védelem. A külföldi részesedés aránya egy vállalatban emeli az alkalmazottak fizetését, a 0 százalékos külföldi érdekeltségű vállalatokat tekintettem referenciának, hozzájuk mérten pozitív a korrelációs kapcsolat a jövedelem között. Település típust tekintve a három kategóriából az egyéb településeket tekintettem referencia kategóriának. A főváros és a jövedelem változók között pozitív a kapcsolat és mértéke is számottevő, ha az egyén a fővárosban alkalmazott 5,5 egységgel magasabb a jövedelme, mintha más településen dolgozna (2018-as évet vizsgálva).

7. Összefoglalás

Tanulmányomban a nemek közötti bérszakadékot vizsgáltam Magyarországon 2002-2018 között a Bértarifa felvétel adatai segítségével. Meghatároztam a bérszakadék magyarázott és magyarázatlan részét, ami a diszkrimináció mértékét jelöli. A szakirodalom feldolgozásával és saját kutatásom segítségével megvizsgáltam azokat a tényezőket, amik a legjobban befolyásolják a bérszakadékot és a nőket ért diszkriminációt. Így dolgozatom végére megfogalmazok néhány lehetséges megoldást a nemek közötti bérszakadék csökkentése érdekében.

Először ismertettem a legfontosabb munkaerő-piaci szegregáció fogalmait, a horizontális és vertikális szegregációt, valamint az üvegplafon jelenségét, ami Magyarországon is megjelenik, hiszen nagyon alacsony a női munkavállalók aránya a felsővezetésben. Úgy gondoltam, hogy érdemes hosszabban bemutatni a közszféra és magánszféra közötti különbségeket és az eltérő lehetőségeket a nők számára. A közszférában a bértáblás rendszernek köszönhetően kisebb diszkrimináció éri a nőket, nagyobb állásbiztonságot érzékelnek, ezért a nők foglalkoztatási aránya a közszférában 73%, míg a versenyszférában csak 40%. Emiatt vezetői pozíciókat is többnyire a közszférában töltenek be, a versenyszférában háttérbe szorulnak. Fontosnak tartottam megemlíteni a kulturális normákat és ideológiákat, ami meghatározza a nők és férfiak szerepét a családban, akár a piacon vagy a háztartásban és az egyenlőtlen feladatmegosztást.

Az elméleti ismertetés után először bemutattam a nemek közötti bérszakadék mértékét az európai országokban, majd Magyarországon is. Kutatásom során meghatározó tényezőnek tartottam a gyermekvállalás hatását a bérszakadékra és a nőket ért diszkriminációra, amit egy alfejezetben mutattam be. Ismertettem a nemek közötti és a családi bérszakadék közötti különbséget, a gyerek születése által okozott anyasági büntetés és apasági prémium hatását a bérszakadékra. Az Európai Unió országait eltérő nemek közötti bérszakadék jellemzi, mint ahogy eltérő családpolitikai intézkedések, ezeket régiós bontásban bemutattam, majd vázoltam az OECD országokban jellemző szülési és gyermekgondozási szabadságok hosszát. A harmadik fejezetben még ismertettem különböző makrogazdasági jellemzőket, mint a globalizáció, piaci verseny, külföldi tőkebefektetések mértéke és hatása a gazdag és szegény országok esetén, munkaerő-piaci részvétel. A fejezetet bezártam az aktív munkakorú lakosság foglalkoztatási alakulásának bemutatásával és összehasonlításával az EU országainak átlagához, a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, valamint a magyar női felsővezetők aránya a közszférában és versenyszférában.

A bérdiszkrimináció kvantitatív elemzéséhez a már említett Bértarifa felvétel adatain végeztem elemzést. A felhasznált két módszertan, a Blinder-Oaxaca dekompozíció és a Lineáris

Regressziós modell, a negyedik fejezetben kerültek bemutatásra, majd az ötödik fejezetben az adatokat ismertettem és vázoltam a modellszelekciós lépéseket. A Blinder-Oaxaca dekompozíció béregyenletek becslésével határozza meg a férfiak és nők átlagkeresete közötti különbséget, majd ezt a különbséget három komponensre bontja fel. Az első komponens a csoportok (nő-férfi) egyéneinek eltérő humántőke jellemzőiből fakad, ami a magyarázott bérszakadékot hivatott mérni, ezt „endowments” hatásnak hívják. A második rész a két csoport együttthatóinak különbségét méri, ami a megmagyarázhatatlan bérkülönbséget, azaz a tényleges bérekben megjelenő diszkriminációt jelöli. A harmadik komponens egy iterációs tag, ami a csoportok adottságainak és együttthatóinak különbségét méri.

Az eredmények azt mutatták, hogy szignifikáns eltérés van a férfiak és nők bérezése között, a negatív magyarázott komponens pedig azt jelzi, hogy a nők bár képzetebbek, mint a férfiak mégis alacsonyabb jövedelemmel alkalmazzák őket. A megmagyarázatlan bérszakadék mértéke minden évben szignifikáns és mértéke számottevő, ami bizonyíték arra, hogy Magyarországon a nőket diszkrimináció éri a munkaerőpiacon. A 17 évet figyelve a megmagyarázhatatlan bérkülönbség mértéke változik 11 és 19% között. A Lineáris Regresszió segítségével külön vizsgáltam a felhasznált változók hatását a bérszakadékra, ahol az eredményváltozó a keresetek logaritmus volt a jobb becslés érdekében. A női nem vett fel egyes értéket a dummy kódolásban, így a feltevéseimnek eleget téve a nem és a kereset között negatív korrelációs kapcsolat jelent meg.

Magyarországon a nemek közötti bérszakadék csökkentése érdekében lépéseket tehetne a kormány is és az emberek is. Több államilag támogatott bölcsődék nyitása, ahova akár 1-1,5 éves gyerekeket vennének fel, segítene az anyukák gyorsabb visszatérésében a munkaerőpiacra, így nem érné őket diszkrimináció a munkáltató részéről, valamint a nőket is ösztönöznék a humántőke beruházásba és a hosszabb várható élethosszig tartó munkaerőpiaci részvételben. A foglalkozási szegregáció, a férfias és nőies foglalkozások kategorizálásának az elsimulásával eltörlődhetnének a sztereotípiák és jobban megbecsülnék mindkét nem munkáját minden foglalkozásban. Nagy előrelépés lehetne, ha minden háztartásban a házimunkák és a gyermeknevelési teendők egységesebben és igazságosabban lennének elosztva a nemek között. Ez elsősorban a neveléstől függ, a családi mintáktól, hogy a gyerek, akár férfi akár nő, milyen példát lát otthon és mit visz tovább a saját családi környezetébe. Továbbá ugyancsak befolyásoló tényező a közoktatás, közmédia vagy a politika.

Az adatok között bemutatott éves szabadságszám további kutatásokra ad alapot, hiszen a modellezés során ezen érték által csak indirekt volt megadva egy munkavállaló gyermekeinek száma. Az adatok és a jogszabályok alapján azonban az éves szabadság számából

visszavezethető lenne a gyermekek száma is, melyet, mint magyarázó változót a modellekbe lehet a további kutatások során vonni, ezáltal vizsgálni a gyermekek számának hatását a munkabérre, valamint ezen hatások eltérését a női, illetve férfi munkavállalók körében. Továbbá tanulmányaim előrehaladásával és módszertani ismereteim fejlesztésével szeretnék kísérletet tenni instrumentális változók használatára is, amellyel meg lehetne próbálni leírni az egyik legfontosabb kihagyott változót, a képességet.

8. Irodalomjegyzék

Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016): Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-579. DOI: <https://doi.org/10.1086/684851>

- Anker, R. (1998): Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World. International Labour Office. Geneva.
- Becker, G. S. (1957): The Economics of Discrimination. University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. S. (1971): The Economics of Discrimination (2nd ed.). University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. S. (1985): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. Journal of Labor Economics, 3(1, Part 2), S33-S58. DOI: <https://doi.org/10.1086/298075>
- Becker, Gary S. (1993): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd ed.). University of Chicago Press, Chicago.
- Ben-Porath, Y. (1967): The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. The Journal of Political Economy, 75(4, Part1), 352-365. DOI: <https://doi.org/10.1086/259291>
- Blinder, A. S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. The Journal of Human Resources, 8(4), 436-455. DOI: <https://doi.org/10.2307/144855>
- Cukrowska-Torzewska, E., & Lovász, A. (2016): Are Children Driving The Gender Wage Gap? Comparative Evidence from Poland and Hungary. Economics of Transition, 24(2), 259-297. DOI: <https://doi.org/10.1111/ecot.12090>
- Cukrowska-Torzewska, E., & Lovász, A. (2020): The Role of Parenthood in Shaping the Gender Wage Gap - A Comparative Analysis of 26 European Countries. Social Science Research, 85. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102355>
- Dolton, P. J., & Makepeace, G. H. (1986): Sample Selection and Male-Female Earnings Differentials in the Graduate Labour Market. Oxford Economic Papers, 38(2), 317-341. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.oep.a041743>
- Európai Parlament (2022): A férfiak és nők fizetése közötti szakadék: okok és megoldási javaslatok. (január 27.). Europa.eu.
<https://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20200109STO69925/a-ferfiak-es-nok-fizetese-kozotti-szakadek-okok-es-megoldasi-javaslatok> .
- Eurostat (2021): Gender Pay Gaps in the European Union -a statistical analysis- Revision 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/14368632/KS-TC-22-002-EN-N.pdf/4951104b-f01d-0964-717a-be0ea3dfd9e4?t=1662728236409>
- Eurostat (2022): Gender pay gap in the EU down to 13.0%.
<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2> .
- Ferenci, Tamás (2018): Ökonometria I., Weboldal: <http://www.medstat.hu/>.

- Glauber, R. (2008): Race and Gender in Families and at Work: The Fatherhood Wage Premium. *Gender & Society: Official Publication of Sociologists for Women in Society*, 22(1), 8-30. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243207311593>
- Hakim, C. (2002): Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers. *Work and Occupations*, 29(4), 428-459.
- Hewlett, S. A. (2003): *Creating a Life: What Every Woman Needs to Know About Having a Baby and a Career*. New York, Miramax Books.
- Hlavec, M. (2018): *oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R*. R package version 0.1.4. <https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca>
- Holland, J. L. (1973): *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs. New Jersey.
- Jann, B. (2008): The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479. DOI: <https://doi.org/10.1177/1536867x0800800401>
- Jaumotte, F. (2004): Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on The Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries. *OECD Economic Studies*, 2003(2), 51-108. DOI: <https://www.oecd.org/social/labour/34562935.pdf>
- Koncz, K. (2011): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei (The features, mechanism and results of gender-based segregation on the labour market). *Közgazdasági Szemle*, 58(1), 74-94. <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/436/>
- KSH (2022): Fenntartható Fejlődés Indikátorai. *Gazdasági Erőforrások*. 4.17. Női-férfi kereseti rés. <https://www.ksh.hu/ffi/4-17.html>
- Lovász, A. (2013): Jobbak a nők esélyei a közszférában? A nők és férfiak bérei közötti különbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában. *Közgazdasági szemle*, 60(7-8), 814-836.
- Nagy, B., & Paksi, V. (2014): A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. *Demográfus Könyvtár*, 2, 159-175.
- Oaxaca, Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. DOI: <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Oostendorp, R. H. (2009): Globalization and the Gender Wage Gap. *The World Bank Economic Review*, 23(1), 141-161. DOI: <https://doi.org/10.1093/wber/lhn022>
- Paksi, V., Nagy, B., & Tardos, K. (2022): Perceptions of Barriers to Motherhood: Female STEM PhD Students' Changing Family Plans. *Social Inclusion*, 10(3), 149-159. DOI: <https://doi.org/10.17645/si.v10i3.5250>

Polachek, S. W., & Xiang, J. (2009): The Gender Pay Gap across Countries: A Human Capital Approach. SSRN Electronic Journal. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.1498516>

Spéder, Zs. (2021): Termékenységi mintaváltás – A családalapítás átalakulásának demográfiai nyomvonalai Magyarországon. (Fertility Pattern Change – Demographic Traces of the Transformation of Family Formation in Hungary). Szociológiai Szemle, 31(2), 4-29. DOI: <https://doi.org/10.51624/szocszemle.2021.2.1>

Turnbull, B., Graham, M. L., & Taket, A. R. (2016): Social Exclusion of Australian Childless Women in Their Reproductive Years. Social Inclusion, 4(1), 102-115. DOI: <https://doi.org/10.17645/si.v4i1.489>

Waldfogel, J. (1998): Understanding the „Family Gap” in Pay for Women with Children. Journal of Economic Perspectives, 12(1), 137-156. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.12.1.137>

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

Adatok:

- Nemek közötti bérszakadék az EU országokban, Eurostat

Elérhető: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2>

Letöltés ideje: 2023.04.01.

- Nemek közötti bérszakadék alakulása Magyarországon, KSH

Elérhető: <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/4-5>

Letöltés ideje: 2023.04.01.

- Szülési és gyermekgondozási szabadság hossza, OECD

Elérhető: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760> Letöltés ideje: 2023.04.01.

- Foglalkoztatási ráta, KSH

Elérhető: <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/4-1 - 1-abra>

Letöltés ideje: 2023.04.01.

- Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, KSH

Elérhető: <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/2-6-sdg-5>

Letöltés ideje: 2023.04.01.

- Nők aránya a vezetők körében

Elérhető: <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/2-17-sdg-5 - 2-abra> Letöltés ideje: 2023.04.01.

9. Mellékletek

Lineáris Regresszió eredménye (2018):

Call:

```
lm(formula = lnker ~ msz + meret2 + meret3 + eszab + nem + exp +
    exp2 + teor2 + teor3 + teor4 + teor5 + teor6 + teor7 +
    teor8 + teor9 + regiodummy2 + regiodummy3 + regiodummy4 +
    regiodummy5 + regiodummy6 + regiodummy7 + ttip1 + ttip2 +
    kra1 + kra2 + kra3 + iskola2 + iskola3 + iskola4 + iskola5 +
    kulcs1 + kulcs2, data = data_2018)
```

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-1.81401	-0.24633	-0.03101	0.21619	2.35737

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	1.177e+01	1.579e-02	745.667	< 2e-16 ***
msz	9.589e-02	6.477e-03	14.805	< 2e-16 ***
meret2	1.611e-01	2.786e-03	57.831	< 2e-16 ***
meret3	2.605e-01	2.804e-03	92.923	< 2e-16 ***
eszab	1.079e-02	3.459e-04	31.202	< 2e-16 ***
nem	-1.668e-01	2.285e-03	-72.963	< 2e-16 ***
exp	1.191e-02	4.832e-04	24.657	< 2e-16 ***
exp2	-2.497e-04	8.758e-06	-28.509	< 2e-16 ***
teor2	7.162e-02	4.365e-03	16.405	< 2e-16 ***
teor3	1.102e-01	5.725e-03	19.251	< 2e-16 ***
teor4	-2.293e-02	4.081e-03	-5.617	1.95e-08 ***
teor5	-1.530e-02	5.441e-03	-2.812	0.00492 **
teor6	1.024e-01	4.968e-03	20.614	< 2e-16 ***
teor7	6.051e-02	5.714e-03	10.590	< 2e-16 ***
teor8	4.808e-03	6.249e-03	0.769	0.44165
teor9	6.272e-02	9.585e-03	6.544	6.00e-11 ***
regiodummy2	-4.875e-02	4.439e-03	-10.983	< 2e-16 ***
regiodummy3	-5.592e-02	4.352e-03	-12.849	< 2e-16 ***
regiodummy4	-1.436e-01	4.775e-03	-30.066	< 2e-16 ***
regiodummy5	-1.339e-01	4.657e-03	-28.745	< 2e-16 ***

regiodummy6	-1.756e-01	4.356e-03	-40.327	< 2e-16 ***
regiodummy7	-9.555e-02	4.317e-03	-22.132	< 2e-16 ***
ttip1	5.535e-02	4.365e-03	12.682	< 2e-16 ***
ttip2	-1.475e-02	2.944e-03	-5.013	5.38e-07 ***
kra1	1.860e-01	2.953e-03	62.997	< 2e-16 ***
kra2	1.669e-01	6.492e-03	25.713	< 2e-16 ***
kra3	2.021e-01	8.421e-03	24.000	< 2e-16 ***
iskola2	-8.534e-02	1.289e-02	-6.622	3.55e-11 ***
iskola3	1.792e-02	1.267e-02	1.415	0.15716
iskola4	1.905e-01	1.265e-02	15.054	< 2e-16 ***
iskola5	6.184e-01	1.285e-02	48.134	< 2e-16 ***
kulcs1	3.178e-01	5.176e-03	61.412	< 2e-16 ***
kulcs2	2.347e-01	3.975e-03	59.044	< 2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3863 on 127324 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.5023, Adjusted R-squared: 0.5021

F-statistic: 4015 on 32 and 127324 DF, p-value: < 2.2e-16