

A NŐK ÉS FÉRFIAK ESÉLYEGYENLŐSÉGE
Az Európai Közösség programja

**Női–férfi kereseti különbségek
Magyarországon,
1986-1996**

Galasi Péter

**Országos Munkaügyi Kutató
és Módszertani Központ**

Írta: *Galasi Péter*

Lektorálta: *Gábor R. István*

Budapest, 2000. április

Kiadja az Országos Munkaügyi
és Módszertani Központ

A kiadványt gondozta a Sík Kiadó
1064 Budapest, Podmaniczky u. 65.
Tel/fax: 331-6332, e-mail: sik@mail.mtav.hu

Az ábrákat készítette a szerző

Nyomdai előkészítés: Aldus Stúdió / Kiss Gergely
Nyomás: MSZH Nyomda, Budapest, 2000

Tartalom

Tartalom	/3
Főbb megállapítások	/4
Bevezetés	/6
A reálkeresetek és a kereseti különbségek alakulása	/12
Havi keresetek, 1986-1996	/12
Megfigyelt és a korrigált órakeresetek, 1992-1996	/20
Bérhozamok alakulása	/24
Havi keresetek és bérhozamok, 1986-1996	/24
Órakeresetek és bérhozamok, 1992-1996	/27
A kereseti különbségek és időbeli alakulásuk tényezői	/29
A kereseti különbségek tényezőkre bontása	/29
A havi kereseti különbségek tényezői, 1986-1996	/30
Az órakereseti különbségek tényezői, 1992-1996	/33
A kereseti különbségek változásának tényezőkre bontása	/37
A havi kereseti különbségek változásának tényezői, 1986-1996	/38
Az órakereseti-különbségek változásának tényezői, 1992-1996	/41
Hivatkozások	/44

Főbb megállapítások

1. 1986-1996 között Magyarországon a nők havi nettó nominálkeresete gyorsabban nőtt – reálkeresetük kevésbé csökkent –, mint a férfiaké, aminek következtében kereseti hátrányuk mérséklődött. 1986-ban havi keresetük nem érte el a férfiak keresetének háromnegyedét, 1992-re viszont ez az arány – az úgynevezett bérhányados – 85 % fölé emelkedett, majd nagyjából ezen a szinten megállapodott.

A havi keresetek egyenlőtlensége ez idő alatt mindkét nemnél lefelé is, fölfelé is növekedett – az alacsony keresetűek az átlaghoz képest egyre alacsonyabb, a magas keresetűek egyre magasabb havi keresetekhez jutottak –, de a nők körében kisebb mértékben. A férfiaknál különösen szembetűnően, de a nőknél is főként a magasabb keresetűek relatív pozíciója javult.

Viszonylag kicsik és stabilak a havi keresetek nemek közötti különbségei a fiatalok körében, jóval nagyobbak és növekvőek viszont az idősebb korosztályokban. Romlott a bérhányados a felsőfokú végzettségűek és a vezető beosztásúak csoportjában.

2. A megfigyelt tényleges és a korrigált (az el nem fogadott bérajánlatok becsült eloszlásának figyelembevételével kiigazított) órakeresetek alakulását megvizsgálva azt találtuk, hogy a férfiak megfigyelt órakeresete 1992 és 1996 között mindvégig csökkent, a nőké viszont 1992-1994 között még nőtt. Így a két nem megfigyelt órakereseteinek eltérése az időszak egészét tekintve mérséklődött. Ugyanakkor a férfiak esetében a korrigált órakeresetek lényegesen kisebb arányban maradnak el a megfigyelt órakeresetektől, mint a nőknél. Eszerint a férfiak megfigyelt keresete nemcsak azért magasabb, mert kedvezőbb bérajánlatokat kapnak, hanem azért is, mert tényleges bérajánlataik átlagához képest kedvezőbb ajánlatokat utasítanak vissza. Miután e különbség még nőtt is a két nem között, a korrigált órakereseteket véve alapul a nők hátránya nagyobb mértékben csökkent, mint a megfigyelt órakereseteken mérve. Sőt, átlagos korrigált órakeresetük 1994-re átmenetileg megelőzte a férfiakét.

A megfigyelt órakeresetek egyenlőtlensége mindkét nemnél és mindegyik vizsgált időpontban kisebb, mint a havi kereseteké. Eszerint a munkavállalók egy része alacsonyabb órakeresetét hosszabb munkaidővel többé-kevésbé ellensúlyozza.

3. A havi keresetek alapján becsült bérhozamok 1986-1996 közötti alakulását vizsgálva azt találtuk, hogy a nők életkori bérhozama – különösen a fiatal, gyermekvállalás előtt álló korosztályaikban – mindvégig magasabb volt és kedvezőbben alakult a férfiakénál. Az iskolázottság bérhozamában kezdetben fennálló előnyük viszont nagyrészt lemor-

zsolódott; leginkább a felsőfokú végzettség hozamában mutatkozó korábbi előnyük csökkent. A beosztáshoz kapcsolódó bérhozamok tekintetében pedig végig a férfiak voltak előnyben, ezen belül a vezető szellemi beosztás bérhozamában fennálló előnyük az időszak végén továbbnőtt.

4. A nők havi keresetekben mutatkozó hátrányának 1986-1992 közötti mérséklődésében részint javuló összetételük – növekvő súlyuk a magasabb keresetű munkavállalói csoportokban –, részint javuló bérhozamokban megnyilvánuló munkaerő-piaci felértékelődésük játszott szerepet.

Számottevően emelkedett a nők életkori bérhozama, s az iskolázottság nők körében mindvégig magasabb bérhozama közepette az időszak második felében javult az iskolázottság szerinti összetételük. Beosztás szerinti összetételük is lényegesen javult, s bár a magasabb beosztás bérhozama náluk kedvezőtlenebbül alakult, mint a férfiaknál, ebből fakadó bévesztésüket az utolsó három időpontban meghaladta az összetétel javulásából fakadó bérnyerésük.

Emellett a nők nagyobb arányban dolgoztak magasabb bérszínvonalú régiókban-településeken, és nagyobb regionális-települési bérhozamokat értek el. Az alacsony bérszínvonalú ágazatokban nagy és növekvő arányuk kedvezőtlen kereseti hatását pedig nagyjában-egészében semlegesítették mindvégig kedvezőbb ágazati bérhozámaik.

5. Az 1986. évi adatokat az 1996. éviakkal egybevetve is a nők kereseti felzárkózásának sokféle tényezőjére derül fény.

A nők körében gyorsabban nőtt az életkoruknál fogva hosszabb és gyorsabban csökkent a rövidebb munkaerő-piaci gyakorlattal rendelkezők aránya, mint a férfiak körében, s gyorsabban nőttek, illetőleg lassabban csökkentek a nők munkaerő-piaci gyakorlatának bérhozámai. Továbbá a nők körében nagyobb és gyorsabban növekedett a magasabb iskolai végzettségűek részaránya, s csökkenő mértékben ugyan, de nagyobbak voltak és maradtak az iskolázottsági hozamaik.

A nők beosztás szerinti összetétele és ehhez kapcsolódó bérnyerése is kedvezően alakult. Gyorsabban nőtt körükben a beosztott és a vezető szellemiek aránya, s az átlagosnál gyorsabban nőttek a keresetek egyes jobban fizetett olyan pozíciókban – például a beosztott szellemi munkakörökben –, amelyekben nagyobb hányaduk tömörül. A nők bérhátrányának mérséklődése irányában hatott az is, hogy csökkent a férfiak számára magasabb béreket biztosító és nőtt a női bérek szempontjából kedvezőbb ágazatok és térségek-települések foglalkoztatásban játszott szerepe.

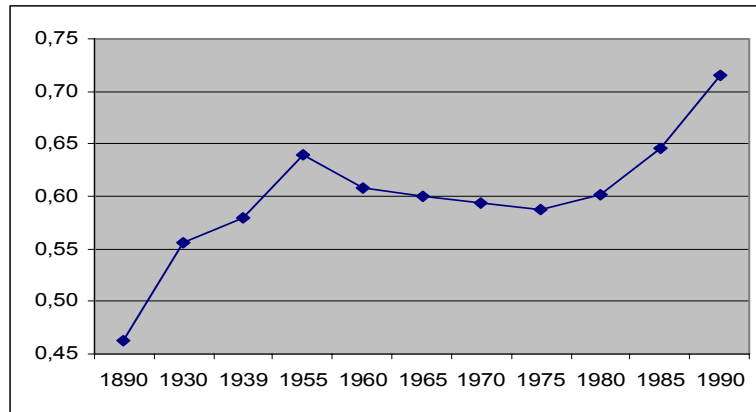
Bevezetés

A nő-férfi kereseti különbségek az elmúlt mintegy fél évszázadban mindenütt, ahol komolyan vették a nők egyenlő jogainak és esélyeinek megteremtését, az érdeklődés homlokterében álltak.

Világszerte jelentős kereseti különbségek figyelhetők meg a nők rovására, noha e különbség a jelen felé haladva a legtöbb országban csökken (lásd például Carnoy 1996). Az Egyesült Államokban például, mint az *1. ábrán* nyomon követhető, a teljes munkaidőben és egész évben foglalkoztatott nők és férfiak kereseti mediánjának hányadosán mért nő-férfi bérhányados 1890-ben még 46,3 % volt – vagyis a nők kereseti rangsorában közepén elhelyezkedő nő a férfiak rangsorában közepén elhelyezkedő férfi keresetének feléhez sem jutott hozzá –, 1990-re viszont e hányados 71,6 százalékra emelkedett (O’Neill és Polachek 1993); Norvégiában a nők átlagos órabére a férfiak órabérének 1980-ban is már 78,7, 1993-ban pedig 81,2 százalékát tette ki; Nagy Britanniában ez az arány 1986-ban 66,5, 1995-ben 70,8 százalék volt; Kanadában 1980 és 1990 között ugyanez az arány 68,8-ról 73,1 százalékra emelkedett. Egyedül Ausztrália lóg ki a sorból azzal, hogy a nő-férfi bérhányados ott 1987 és 1995 között valamelyest – 82,2 százalékról 79,9 százalékra – visszaesett (Grimshaw és Rubbery 1997).

A nők átlagkeresete Magyarországon a férfiakéhoz képest 1972 és 1986 között lassan, majd 1992-ig gyorsan nőtt, azután 80-85 % körül stabilizálódott, s 1996-ban mintegy tíz-tizenöt százalékponttal volt magasabb a negyedszázaddal korábbiánál (Ábrahám 1999).

1. ábra: A nő-férfi kereseti hányados alakulása az Egyesült Államokban, 1890-1990



Megjegyzés: egész évben és teljes munkaidőben foglalkoztatottak.

1. táblázat: Kereseti hányadok néhány “átmeneti” országban

Ország	1987	1992	1996
Bulgária		0,740 ^a	0,691 ^b
Csehország	0,661	0,730	0,813
Lengyelország	0,737 ^c	0,790	0,790
Románia		0,786 ^d	0,760
Szlovákia	0,661	0,733	0,782
Szlovénia	0,870	0,905 ^e	0,869

Megjegyzés: ^a 1990, ^b 1997; ^c 1985; ^d 1994; ^e 1991
Forrás: Women in Transition, 33. o.

A magyar nők bérpozíció-javulásának e nemzetközi tendenciákkal egybevágó folyamata – sajátos, de a térségben nem egyedülálló módon (lásd *I. táblázat*) – jelentős részben a piacgazdasági átmenet időszakában ment végbe.

A nők tartós kereseti hátrányának megítélése szempontjából lényeges kérdés, hogy munkaerő-piaci diszkrimináció megnyilvánulása-e, vagy munkaerőpiacon kívüli olyan tényezőkből fakad, mint a fiú- és a lánygyermek eltérő szocializációs mintái (például ha a leánygyermeket inkább alkalmazkodásra, a fiúgyermeket inkább céljai erőteljesebb megvalósítására nevelik), illetőleg a későbbi béreket nagy mértékben meghatározó pályaválasztási döntések s a munka világával kapcsolatos értékrend nemek közötti különbségei (mondjuk ha a leánygyermek jellemzően kevésbé jövedelmező, kisebb karrieresélyeket nyújtó pályákat választanak). Nyilvánvaló, hogy a munkaerőpiacra korlátozódo vizsgálódás e munkaerőpiacra lépés előtti hatótényezőkből fakadó kereseti különbségeket is munkaerő-piaci folyamatok következményének fogja tekinteni, túlbecsülve ezzel a munkaerő-piaci mechanizmusok kereseti különbségeket előidéző szerepét.

Ez a tanulmány a férfi–nő kereseti különbségek 1986-1996 közötti magyarországi alakulását elemzi, részint az Országos Munkaügyi Módszertani Központ, részint a TÁRKI-háztartáspanel adatbázisára támaszkodva.

Első fejezete a kereseti különbségek magyarázatairól és megközelítéseiről ad rövid ismertetést. Második fejezete e különbségek időbeli alakulását vizsgálja. Harmadik fejezete a bérhozamok alakulásáról, a negyedik a kereseti különbségek alakulása mögött meghúzódó tényezőkről tájékoztat.

A kereseti különbségek magyarázatai és megközelítései

A nők és a férfiak között megfigyelhető kereseti különbségeknek sokféle oka lehet, s a nyers számok alapján nem sokat mondhatunk arról, vajon „egyenlő munkáért egyenlő bért” kapnak-e, illetve hogy egyforma kereseti esélyekkel rendelkeznek-e. Elméletileg diszkriminációmentes, nőknek és férfiaknak azonos esélyeket biztosító munkaerőpiacról akkor beszélhetünk, ha az ugyanolyan munkaerő-piaci tulajdonságú, azonos potenciális termelékenységű nők és férfiak ugyanakkora bérekhez jutnak. A nőkkel szemben diszkriminatív bérezési gyakorlatról pedig akkor, ha a nők pusztán azért kapnak kevesebb fizetést, mert nők.

Eszerint a nők kereseti hátránya elvileg épp úgy fakadhat kedvezőtlenebb munkaerő-piaci tulajdonságaikból, mint munkaerő-piaci diszkriminációból. A nemek közötti kereseti különbségek okait firtató vizsgálódásoknak éppen azt kellene tisztázniuk, hogy a megfigyelt kereseti különbségek mekkora hányada tudható be nők és férfiak eltérő munkaerő-piaci tulajdonságainak és mekkora hányaduk diszkriminációnak. Ezt az elméletileg kézenfekvő és nagy gyakorlati horderejű kérdést azonban, mint látni fogjuk, mérési és értelmezési problémák miatt egyáltalán nem könnyű egyértelműen megválaszolni.

Hogy e kérdés tisztázásának nekiláthassunk, szükségünk van olyan magyarázatokra, amelyek legalább részleges választ adnak arra a kérdésre, miért keresnek egyesek többet, mások kevesebbet. A legközkeletűbb magyarázat, az úgynevezett emberítőke-elmélet szerint, amelyre a következőkben elsősorban támaszkodunk, az egyének valamilyen tudástőkével rendelkeznek, amelynek nagysága az iskolában megszerzett és a munkaerő-piaci gyakorlat során felhalmozott tudás mennyiségétől és minőségétől függ. E tudásfelhalmozás sajátos beruházási tevékenység, amelynek hozama magasabb keresetben ölt testet. A nagyobb tudástőkével rendelkező egyének ugyanis egyrészt többet áldoztak tőkéjük gyarapítására, joggal számíthatnak hát magasabb keresetre. Másrészt nagyobb termelékenységüknél fogva többet érnek a munkáltatók számára, akik ezért hajlandók jobban megfizetni őket.

E tudástőkét a gyakorlatban legegyszerűbben az iskolai végzettséggel és a munkaerő-piaci gyakorlattal szokás mérni. Az emberi tőke elméletének empirikus előrejelzése ekkor az, hogy a magasabb iskolai végzettség és/vagy hosszabb munkaerő-piaci gyakorlat magasabb keresetekkel jár együtt. Tudjuk természetesen, hogy az egyének nem pusztán magasabb kereset reményében járnak iskolába, továbbá hogy kereseti különbségeket nem csak termelékenységbeli különbségek okoznak, végül hogy az egyének

termelékenységbeli különbségei nem csupán az iskolai végzettségben és a munkaerő-piaci gyakorlatban megfigyelt különbségekből fakadnak. Mégis, ha egyéb tényezők hatását kiszűrjük, akkor az emberi tőkéből fakadó következmények általában empirikusan is fennállnak.

Az emberi tőke elméletét elfogadva és feltételezve, hogy a férfiak és a nők iskolai végzettsége, illetve munkaerő-piaci gyakorlata önkéntes döntéseik eredménye, ha azt látjuk, hogy a nők és a férfiak kereseti különbségeinek alakulásában kizárólag a két csoport iskolázottságának és munkaerő-piaci gyakorlatának eltérései játszanak szerepet, akkor azt mondhatjuk, hogy a kereseti különbségek a két csoport emberi tőkéjének eltéréseiből fakadnak, s nem tekinthetők munkaerő-piaci diszkrimináció megnyilvánulásának. Ha azonban a nők kereseti hátránya abból fakad, hogy adott iskolai végzettségnek és/vagy gyakorlati időnek nagyobb a bérhozáma a férfiaknál, mint a nőknél, akkor lehetséges, hogy munkaerő-piaci diszkriminációról van szó.

Árnyaltabb elemzések egyéb különbségeket is figyelembe vesznek, így a foglalkozások, illetve ágazatok közötti megoszlás nemek közötti különbségeit. Például hogy azokban a foglalkozásokban-ágazatokban, ahol túlkínálat van a piacon, az egyének alacsonyabb bérekre számíthatnak, mint ugyanilyen egyének más ágazatokban-foglalkozásokban, s ha történetesen ezekben az ágazatokban-foglalkozásokban a nők aránya magas, akkor a megfigyelt bérkülönbségek a nők kereseti hátrányaként jelennek meg. A kérdés ilyenkor is mindig az, vajon a nők alacsonyabb bére a nők önkéntes döntéseinek következményeként alakult-e ki (kisebb motiváltság a munkahelyen, gyereknevelés előnyben részesítése a karrierrel szemben stb.) vagy munkaerő-piaci diszkrimináció folytán.

A kereseti különbségeket meghatározó tényezők elemzése bonyolult elméleti és mérési problémákat vet fel, és különféle megközelítésekkel valósítható meg. Itt kétféle megközelítést alkalmazunk, és két adatbázisra támaszkodunk.

Mindkét megközelítésben nettó reálkereseteket vizsgálunk. Ezért egyrészt a kereseti különbségekből kiszűrjük a személyi jövedelemadó hatását. Lévéen a személyi jövedelemadó progresszív – a magasabb bruttó keresetűek átlagos adókulcsa magasabb –, az általunk vizsgált nettó kereseti különbségek kisebbek a bruttó kereseti különbségeknél. Másrészt, a kereseteket időben összehasonlíthatóvá tesszük, azaz az árinfláció hatásától megtisztított kereseteket vizsgálunk.

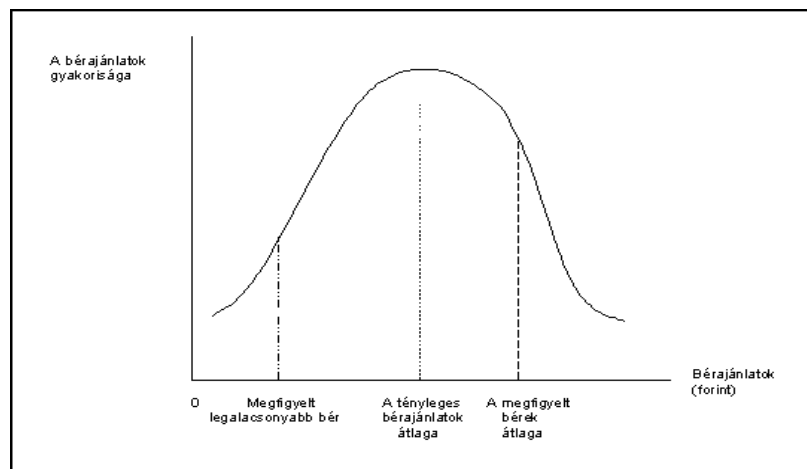
Egyik megközelítésben a megfigyelt havi keresetekben mutatkozó különbségeket vizsgáljuk, amelyekben a ledolgozott havi munkaidő eltérései is kereseti eltéréseként jelennek meg. Az erre a célra használt adatbázis az OMMK bértarifa-felvétele, amely nagy mintás – egy-egy évben százezernél több egyénre kiterjedő – vállalati felvétel. Öt időpontot - 1986, 1989, 1992, 1994, 1996 - vonunk be az elemzésbe, így az átalakulási periódus kereseti különbségekre gyakorolt hatása is tanulmányozható.

Másik megközelítésben a TÁRKI háztartáspanelre támaszkodunk, amelyből az 1992 és 1996 közötti időszakra vonatkozóan minden évre rendelkezünk kereseti és munkaidőadatokkal. Noha a háztartáspanel kis mintás, előnye, hogy megtudható belőle az egyének ledolgozott munkaideje, s így a nemek közötti kereseti különbségekből kiszűrhető az a hatás, ami a ledolgozott munkaidő eltéréseiből fakad. Miután a férfiak munkaideje átlagosan hosszabb, az órakeresetek nemek közötti különbségei kisebbeknek adódnak, mint ha a havi kereseteket hasonlítjuk össze. A TÁRKI-adatbázis emellett arra is lehetőséget ad, hogy ne csupán a megfigyelt kereseti különbségeket elemezzük, hanem a potenciális munkavállalók kereseti lehetőségeit – munkagazdaságtani szakszóval: bérájánlatait – is.

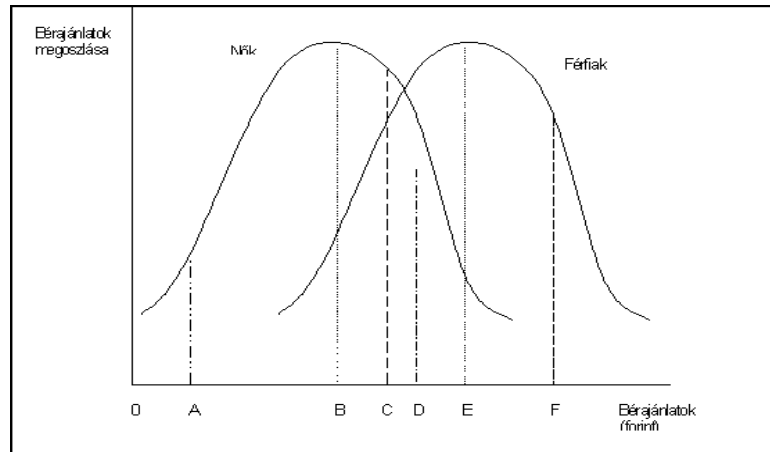
A megfigyelt bérek és a bérájánlatok megkülönböztetését az indokolja, hogy az olyan bérájánlatokat, amelyeket senki nem fogad el, nem tudjuk megfigyelni. Ha feltételezzük, hogy minden potenciális munkavállalónak van egy olyan alsó bérküszöbe, aminél alacsonyabb bérájánlatot nem fogad el, akkor a megfigyelt bérek átlagosan magasabbak lesznek, mint az összes (megfigyelt és meg nem figyelt) bérájánlatok. Következésképpen túlértékeljük a potenciális munkavállalók számára rendelkezésre álló bérájánlatokat, ha csupán a megfigyelt béreket vesszük számba.

Ilyen helyzetet szemléltet a 2. ábra. A vízszintes tengelyről a bérájánlatok nagysága olvasható le (forintban), a függőleges tengelyről pedig a bérájánlatok eloszlása, vagyis hogy az összes bérájánlat hányadrésze esik bizonyos értéktartományokba. Az ábrán látható harang alakú görbe tehát azt mutatja meg, hogy a különböző bérájánlatok mennyire gyakoriak. A három függőleges vonal közül a középső az összes bérájánlatok átlagát mutatja, a bal oldali a még megvalósult (elfogadott) legalacsonyabb bérájánlatot. Ha csak a megvalósult bérájánlatokból számítunk átlagot, az összes bérájánlatok át

2. ábra: Megfigyelt és tényleges bérájánlatok (illusztratív példa)



3. ábra: A nők és a férfiak bérajánlatai (illusztratív példa)



lagánál magasabb értéket kapunk; ezt az átlagot mutatja az ábra jobb oldali függőleges egyenese.

Nem bizonyos természetesen, hogy a megfigyelt bérek és az összes bérajánlatok megkülönböztetésének a férfiak és nők közötti kereseti különbségek szempontjából jelentősége van. Ha a megfigyelt bérek (elfogadott bérajánlatok) mindkét nemnél, mondjuk, tíz százalékkal magasabbak az összes bérajánlatoknál, akkor a két nem közötti viszonylagos kereseti különbségek ugyanakkoráknak adódnak, akár az elfogadott, akár az összes bérajánlatokat vesszük alapul. Ha azonban nem így van, illetőleg ha a két nem kétféle bérajánlatai időben eltérően alakulnak, érdemes kísérletet tennünk az összes bérajánlatok vizsgálatára is.

A 3. ábrán olyan esetet látunk, amikor a férfiak és nők közötti kereseti különbség eltérő nagyságúnak adódik attól függően, hogy a megfigyelt bérek vagy az összes bérajánlatok alapján mérjük-e. Az ábrán külön-külön görbe mutatja a nők és a férfiak bérajánlat-eloszlását. A férfiak béreinek átlaga magasabb, mint a nőké, akár a megfigyelt bérek (C és F pont), akár az összes bérajánlatok átlagát (B és E pont) hasonlítjuk össze. Csakhogy a férfiak minimális megfigyelt bére (D pont) közelebb van az összes férfi bérajánlatok átlagához (E pont), mint a nők minimálisan megfigyelt bére (A pont) az összes női bérajánlatok átlagához (B pont). Emiatt a megfigyelt bérajánlatok nemek közötti egyenlőtlensége nagyobb, mint az összes bérajánlatoké.

Természetesen azokat a bérajánlatokat, amelyeket senki nem fogadott el, nem tudjuk közvetlenül megfigyelni. Statisztikai eljárások segítségével azonban hozzávetőlegesen számszerűsíthetjük a megfigyelt bérekben mutatkozó túlbecslés mértékét, és ennek alapján korrigálhatjuk a megfigyelt bérajánlatokból számított kereseti különbségeket. Az OMMK-adatbázison e korrekció nem végezhető el; ezért is terjesztettük ki elemzésünket a TÁRKI-háztartáspanelre, amelynek adatbázisából a teljes munkaidőben (heti legalább 36 órát) dolgozó egyének adatait használtuk fel.

A reálkeresetek és a kereseti különbségek alakulása

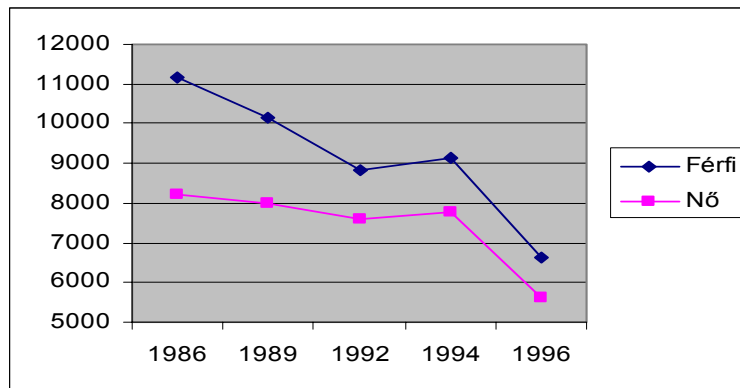
Ebben a részben először arra a kérdésre keressük választ, hogyan alakultak a nyolcvanas évek második és a kilencvenes évek első felében a két nem nettó reálkeresetei, azután hogy miként változtak a két nem körében a kereseti egyenlőtlenségek, végül hogy miként alakultak egymáshoz képest a két nem keresetei.

Havi keresetek, 1986-1996

Legelőször azt nézzük meg, hogyan alakultak a férfiak és a nők megfigyelt havi átlagos reálkeresetei a vizsgált tíz éves időszakban. Az adatok az OMMK bértarifa-felvételeiből származnak, amelyek közül a rendszerváltást megelőző 1996. évnek, a rendszerváltás első évének (1989) s a rendszerváltás idejére eső három évnek (1992, 1994, 1996) az adatait emeljük ki; ez utóbbiakon belül 1992 a rendszerváltás drasztikus foglalkoztatás-csökkenés jellemezte első időszakának záró éve.

A 4. ábra tanúsága szerint a reálkeresetek már 1986-1989 között is gyorsan, 1989 és 1992 között pedig még gyorsabban csökkentek. Figyelemre méltó azonban, hogy a nők reálkeresete lassabban csökkent, mint a férfiaké. Emiatt - noha a férfiak átlagos havi keresete mindvégig magasabb, mint a nőké - 1992-ig mérséklődtek a két nem közötti kereseti különbségek. A nők relatív kereseti pozíciója elsősorban relatív munkaerő-piaci helyzetük javulásának tulajdonítható: az elbocsátások, illetve a foglalkoztatás csökkené

4. ábra. A havi reálkereset alakulása, 1986-1996 (forint)



se nagyobb mértékben érintette a férfiakat, mint a nőket, s a nők munkanélküliségi ráta az egész időszakban alacsonyabb. 1994-re azután mind a nők, mind a férfiak reálkeresete valamelyest nőtt, majd drasztikusan tovább csökkent.

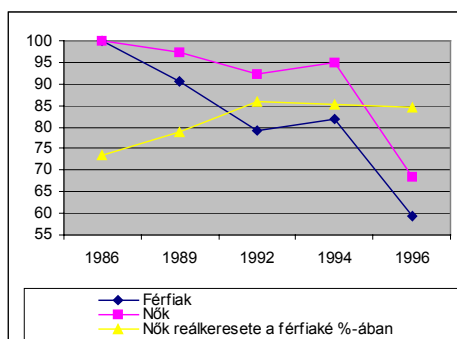
Érzékletesebben mutatja a két nem keresetének egymáshoz viszonyított alakulását az 5. ábra. Az időszak egészében a férfiak reálkeresete láthatólag lényegesen gyorsabban csökkent, mint a nőké. Míg a nők keresetének reálértéke 1986-hoz képest 1996-ra mintegy kétharmadára, a férfiaké kevesebb mint 60 százalékára mérséklődött. Ez tükröződik a bérhányados (a nők és a férfiak reálkeresete közötti arány) alakulásában is: 1986-ban a nők a férfiak keresetének kevesebb mint háromnegyedéhez jutottak hozzá; 1992-re ez az arány 85 % fölé emelkedik (ami tíz százalékpontot meghaladó növekedés), majd lényegében ezen a szinten rögzül.

A nemek átlagos kereseteinek változása mellett figyelmet érdemel a kereseti egyenlőtlenségek alakulása is, vagyis hogy az átlagok mögött milyen mértékű nyereségek és veszteségek húzódnak meg. Minél kisebbek, illetőleg minél jobban szűkülnek a kereseti egyenlőtlenségek, annál több nődolgozó élvezheti a nő-férfi bérhányados csökkenéséből származó előnyöket, s minél nagyobbak, illetőleg minél jobban nőnek a kereseti különbségek, a bérhányados csökkenéséből annál inkább az "értékesebb" női munkavállalók húznak hasznot.

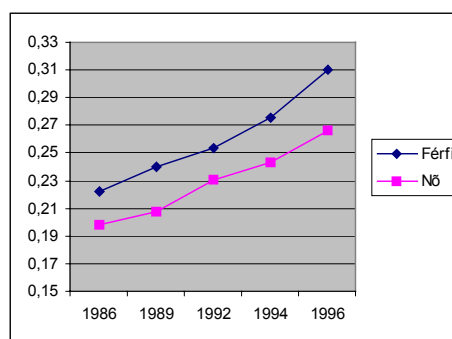
Nézzük meg először az úgynevezett Gini-együttható alakulását, amely a kereseti egyenlőtlenségeket egyetlen számba sűrítve érzékelteti (6. ábra). Azt látjuk, hogy a kereseti egyenlőtlenség mindkét nemnél az egész időszakban nőtt, de 1986 és 1992 között lassabban, mint később, s hogy az időszak végén a férfiak kereseti egyenlőtlensége gyorsabban nőtt, mint a nőké. Megállapíthatjuk továbbá, hogy a nők kereseti skálája összenyomottabb, mint a férfiaké, és a rendszerváltozás felerősítette e jellegzetességet.

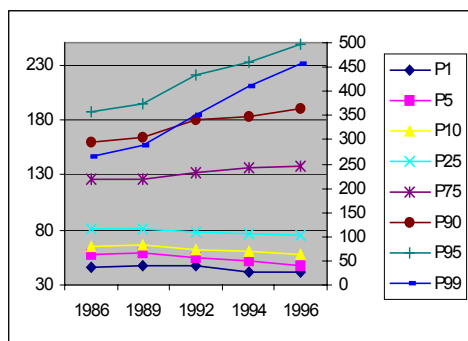
Vizsgáljuk meg az úgynevezett kereseti percentilisek alapján azt is, hogyan változott a kereseti eloszlás különféle helyein található nők, illetve férfiak helyzete. Az első

5. ábra: A havi reálkeresetek és a kereseti hányados (%) alakulása, 1986-1996

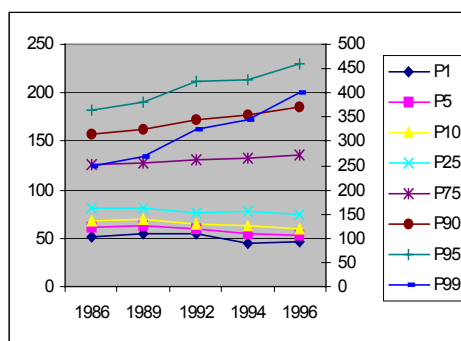


6. ábra: A kereseti egyenlőtlenségek alakulása, 1986-1996 (Gini)





7. ábra: A férfi keresetpercentilisek alakulása, 1986-1996 (medián százalékában)
Megjegyzés: a 99. percentilist a jobb oldali skálán ábrázoltuk.

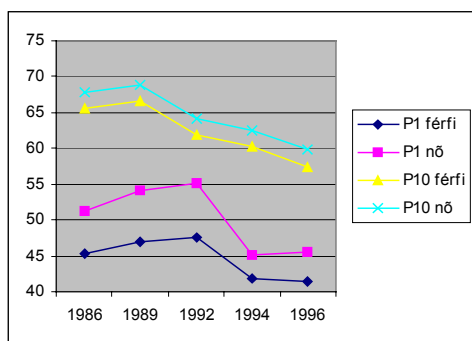


8. ábra: A női keresetpercentilisek alakulása, 1986-1996 (medián százalékában)
Megjegyzés: a 99. percentilist a jobb oldali skálán ábrázoltuk.

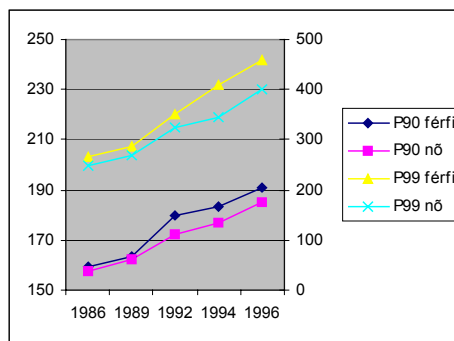
percentilis (P1) annak az egyénnek a keresete, akinél kevesebbet az egyének egy százaléka keres; az ötvenedik percentilis (P50) vagy medián a kereseti rangsor közepén elhelyezkedő egyén keresete stb. Az 7. ábra a férfiak, a 8. ábra a nők kereseti percentiliseinek, pontosabban percentiliseik mediánhoz viszonyított százalékos arányának alakulásáról tájékoztat, vagyis hogy az egymást követő időpontokban a kereseti rangsor adott helyén álló egyén keresete a rangsor közepén elhelyezkedő egyén keresetének hányszorosa, illetve hányadrésze. (Például 40-es érték azt jelentené, hogy adott egyén keresete 40 százaléka a kereseti rangsor közepén elhelyezkedő egyén keresetének, 200-es érték azt, hogy kétszerese stb.)

Nőknél is, férfiaknál is a kereseti egyenlőtlenségek mindkét irányú növekedését figyelhetjük meg: a medián kereset alatt elhelyezkedő egyének relatív keresete csökkent, a medián felett elhelyezkedőké pedig nőtt. A vizsgált időszakban tehát a kereseti pozíciók úgy rendeződtek át, hogy az alacsony keresetűeknek relatíve egyre alacsonyabb keresetekkel kellett beérniük, miközben a magas keresetűek egyre magasabb keresetekre tettek szert. Különösen egyértelmű ez a medián feletti pozícióknál: minél jobb helyzetű percentilist vizsgálunk, annál gyorsabban javult a rangsor adott helyén álló egyén kereseti helyzete. Azt mondhatjuk tehát, hogy az alacsonyabb kereseti tartományokban az egyenlőtlenség viszonylag lassan, a magasabb keresetek esetében viszonylag gyorsan nőtt, mégpedig mind a férfiak, mind a nők esetében. Ez egybevág azzal a mindennapi tapasztalattal, hogy a magasabb keresetűek bére a rendszerváltás környékén igen dinamikus módon nőtt a többiek keresetéhez viszonyítva.

Az alacsony keresetű nők és férfiak helyzetének összehasonlításához ad támpontokat a 9. ábra, amely a nők és a férfiak két alsó percentilisének (P1 és P10) a megfelelő nem mediánjához viszonyított arányát szemlélteti.



9. ábra: Az 1. és 10. keresetpercentilisek alakulása, 1986-1996 (medián százalékában)



10. ábra: A 90. és 99. keresetpercentilisek alakulása, 1986-1996 (medián százalékában)

Megjegyzés: a 99. percentilist a jobb oldali skálán ábráztuk

Jól látható először is az, hogy a férfiaknál a kereseti egyenlőtlenségek az alsó bértományban mindvégig nagyobbak, mint a nőknél: mind a tizedik, mind az első percentilis esetében a férfiak görbéje a nőké alatt helyezkedik el. Másodsor, a két alsó percentilis bére időben nagyjából egyformán alakult: a tizedik percentilis relatív helyzete 1986 és 1989 között mindkét nemnél javult, később folyamatosan romlott, az első percentilisé pedig 1986 és 1992 között javult, majd romlott, illetve nem változott. Végül, harmadszor, a két nem megfelelő percentiliseinek egymáshoz viszonyított helyzete a tizedik percentilis esetében lényegében változatlan - a két görbe viszonylagos távolsága minden időpontban végig nagyjából azonos -, az első percentiliséknél viszont a nők és a férfiak legalsó kereseti pozíciói közelebb kerültek egymáshoz azáltal, hogy 1992 és 1994 között a nők e csoportjának relatív helyzete gyorsabban romlott.

A 10. ábra alapján a magas keresetű nők és férfiak helyzetét hasonlíthatjuk össze. Mind a nők, mind a férfiak esetében a kilencvenedik és a kilencvenkilencedik percentilis relatív helyzete is javult, különösen az előbbieké. A kilencvenkilencedik percentilis esetében ugyanakkor a férfiaknál gyorsabb volt a pozíciójavulás, ezért a legmagasabb keresetű férfiak és nők között a különbségek nőttek, miközben a férfiak e csoportjai minden évben jobb helyzetben vannak a mediánhoz képest, mint a nők. A kereseti különbségek emelkedését tehát a legmagasabb keresetű férfiak nagyobb mértékben tudták a javukra fordítani, mint a saját nemük kereseti rangsorában hasonló pozíciójú nők.

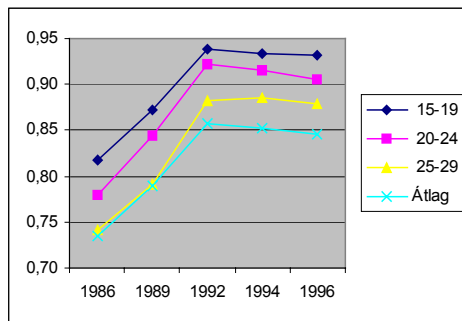
A nők és férfiak közötti kereseti különbségek - a bérhányadosok tanúsága szerint - jelentősen csökkentek a vizsgált évtizedben. Fontos szerepe lehetett ebben a rendszerváltozással együtt járó munkaerő-piaci változásoknak, amelyek eltérően érintették a férfiakat és a nőket. A bérhányados, mint láttuk, azáltal növekedett, hogy a nők reálkeresete lassabban csökkent, mint a férfiaké, ami arra utalhat, hogy a nőknél erőteljesebb munkaerő-piaci szelekció valósult meg. Ezáltal a női munkavállalók munkaerő-piaci jellem-

zői részint nagyobb mértékben javulhattak, részint relatíve felértékelődhetnek. Az alábbiakban azt vizsgáljuk meg, hogyan alakultak a bérhányadosok bizonyos munkavállalói jellemzők – életkor, iskolai végzettség, beosztás – és munkáltatói jegyek – ágazat és területi elhelyezkedés – szerint.

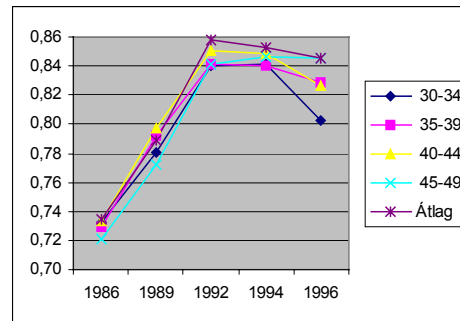
A munkavállalók életkorát a munkaerő-piaci gyakorlat mutatójának tekintjük, noha tudjuk, hogy meglehetősen durva indikátor, s hogy a nők munkaerő-piaci életpályájának szülés és gyermeknevelés miatti megszakításai folytán nemek közötti összehasonlításban fokozott fenntartásokkal kezelendő. Az összefüggést ötéves korcsoportokra vizsgáljuk. A 11. ábra a 30 évesnél fiatalabbak bérhányadosainak időbeli alakulását mutatja. A bérhányadosok mindegyik korcsoportjuknál minden évben magasabbak az átlagos nő–férfi hányadosnál, de minél idősebbek, annál kisebb mértékben. A korcsoportos bérhányadok időbeli pályája egyébként hasonló az átlagos bérhányadoséhoz. Kezdetből azt látjuk, hogy míg az egészen fiatal nők és férfiak között viszonylag kicsik a különbségek, mert a nők még nem léptek be abba az életszakaszba, amikor idejük egy részét gyermeknevelésre fordítják, addig a két következő korcsoportnál, nyilván a gyermekneveléssel kapcsolatos teendők megjelenése miatt, a bérkülönbségek nőnek (a bérhányadosok csökkennek). A fiataloknál a vizsgált évtizedben e tekintetben nem következett be érzékelhető változás. Az idősebb korcsoportokra vonatkozó 12. ábra szerint az ő bérhányadosaik is hasonlóan alakultak, mint az átlagos, viszont az egyes korcsoportok bérhányadosai igen szűk sávban szóródtak – kivéve az utolsó időpontot, amikor a 45-49 s különösen a 30-34 évesek bérhányadosának jelentős csökkenése figyelhető meg.

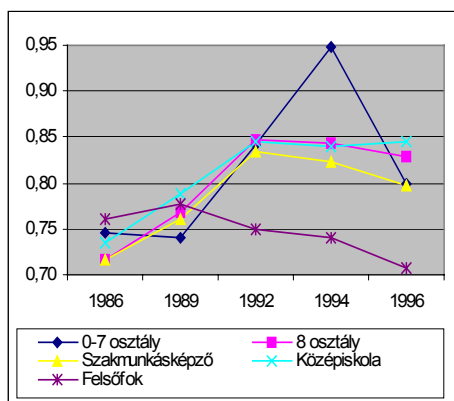
A bérhányadosok iskolai végzettség szerint is többnyire az átlagos bérhányadoshoz hasonlóan alakultak (13. ábra). Egyetlen markáns különbség a felsőfokú végzettségű nők leértékelődése. (A 0-7 osztályt végzetek bérhányadosának 1994-ben megfigyelhető megugrását a csoport kis létszáma miatt véletlen ingadozásnak tekintjük.) A felsőfokú végzettségűek bérhányadosa a legelső időpontban (1986) a legmagasabb, vagyis ekkor

11. ábra: A bérhányadosok alakulása a 15-29 évesek körében, 1986-1996

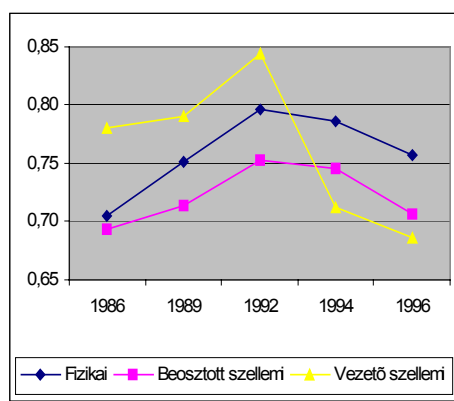


12. ábra: A bérhányadosok alakulása a 30-50 évesek körében, 1986-1996





13. ábra: A bérhányadosok alakulása a különböző iskolai végzettségük körében, 1986-1996

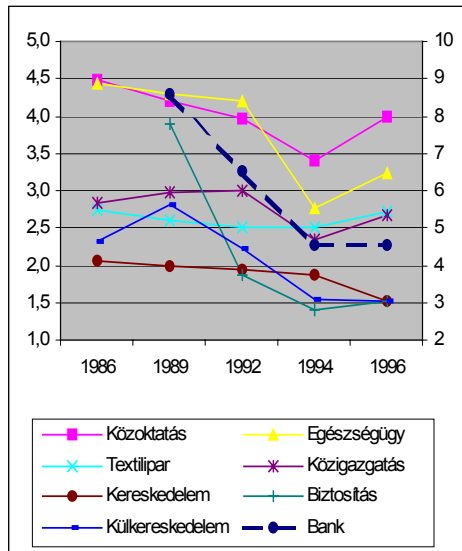


14. ábra: A bérhányadosok alakulása a különböző beosztásúak körében, 1986-1996

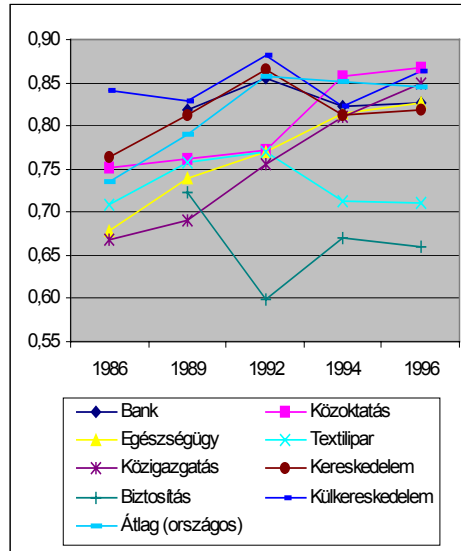
volt a felsőfokú végzettségű nők és férfiak havi keresete legközelebb egymáshoz. 1989-re bérhányadosuk még nő, de már megelőzik őket a középiskolát (gimnáziumot és szakközépiskolát) végzettek. Az utolsó három időpontban azután a felsőfokúak bérhányadosa folyamatosan csökken, mégpedig olyan mértékben, hogy az utolsó időpontban már alacsonyabb a tíz évvel korábbinál. Azt mondhatjuk tehát, hogy a felsőfokú végzettségű nők relatív bérhelyzete az időszak egészében romlott, vagyis a nők relatív bérhelyzetének javulását éppen a legmagasabb iskolai végzettségű csoportjuk nem tudta kihasználni.

Miután a vezető beosztásokat az esetek nagy részében felsőfokú végzettségűek töltik be, nem meglepő, hogy a vezető szellemiek bérhányadosa, amely az első három időpontban még jóval magasabb volt a fizikai és a beosztott szellemi munkakörükénél, 1992 után meredeken csökkenve a legalacsonyabb értékeket vette fel (14. ábra). Azt mondhatjuk tehát, hogy a vezető beosztású nők kisebb mértékben tudták növelni béreiket, mint a megfelelő beosztásban dolgozó férfiak, aminek következtében relatív bérpozíciójuk a rendszerváltás időszakában jelentősen romlott, miközben a nők relatív bérpozíciója összességében javult, illetve nem romlott.

A nők férfiakhoz viszonyított keresetét befolyásolhatja az úgynevezett ágazati bérhátas is, vagyis hogy az ágazati bér nem független a nők adott ágazatban elfoglalt súlyától. (Egyes ágazatok elnőiesedése feltehetőleg önmagában is az adott ágazatban a keresetek relatív csökkenéséhez vezet.) A nők 1996. évi részaránya alapján női és férfi ágazatokat különböztetve meg (női ágazatok közé sorolva azokat, ahol a nők létszáma legalább másfélszerese volt a férfiakénak, férfi ágazatok közé pedig azokat, ahol legalább háromszor annyi férfi volt, mint nő), megvizsgáltuk az ágazati bérhányadosok alakulását.



15. ábra: A nő–férfi létszámarányok alakulása a túlnyomórészt nőket foglalkoztató ágazatokban, 1986-1996

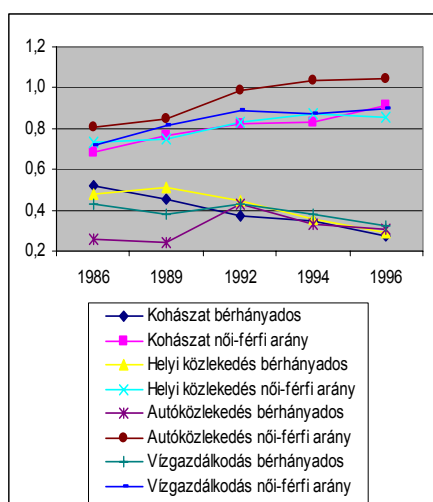
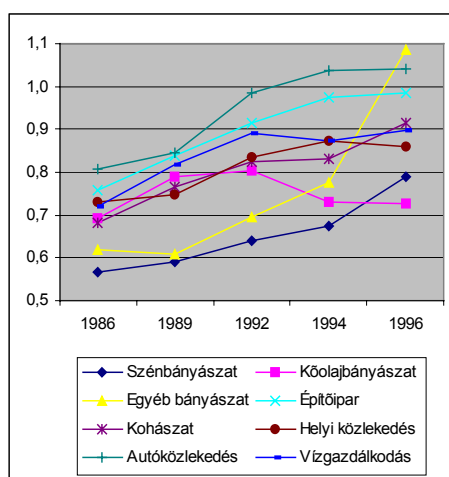
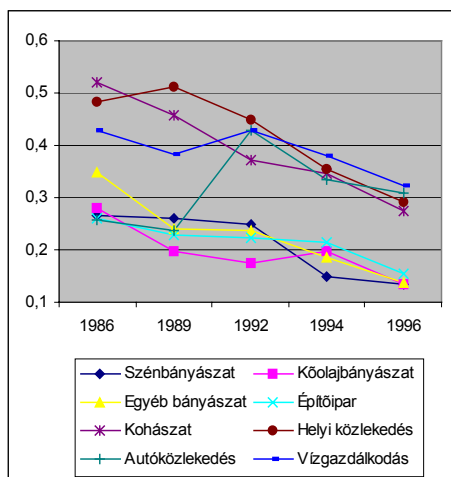


16. ábra: A bérhányadosok alakulása a túlnyomórészt nőket foglalkoztató ágazatokban, 1986-1996

Az időszak egészét tekintve a női ágazatok – bankszektor, biztosítás, egészségügy, kereskedelem, külkereskedelem, közigazgatás, közoktatás – mindegyikében láthatólag csökkent a nők súlya (15. ábra), amiben a nők foglalkoztatottságból való kiszorulása tükröződik. Legjelentősebb csökkenés a bankszektorban és a biztosításban ment végbe, feltehetően a két ágazat rendszerváltozást követő gyors terjeszkedésével és javuló kereseti helyzetével összefüggésben.

Hogyan alakultak eközben e női ágazatok bérhányadosai? Mint a 16. ábrából kitűnik, jóllehet a női ágazatok döntő többségében a bérhányados az átlagnál alacsonyabb – ami arra utal, hogy a szóban forgó ágazati hatás létezik –, a nők e női ágazatokon belüli létszámarányának és relatív bérpozíciójának időbeli alakulása között nem mutatkozik egyértelmű összefüggés. Miközben a nők létszámaránya valamennyi női ágazatban csökkent, az egyes ágazatokban teljesen különböző módon alakultak a bérhányadosok. (Három ágazatban – egészségügy, közigazgatás, közoktatás – töretlenül emelkedtek.)

A nők aránya a férfi ágazatokban is csökken (17. ábra), a bérhányados viszont emelkedik (18. ábra), vagyis csökkenő nőarány mellett a nők relatív bérpozíciója javul. Jól látható ez a 19. ábrán, ahol néhány férfi ágazat nő–férfi létszámarányának és bérhányadosának alakulása egyszerre követhető nyomon.



17. ábra: A nő–férfi létszamarányok alakulása a túlnyomórészt férfiakat foglalkoztató ágazatokban, 1986-1996

18. ábra: A bérhányadosok alakulása a túlnyomóan férfiakat foglalkoztató ágazatokban, 1986-1996

19. ábra: A nő–férfi létszamarányok és a bérhányadosok alakulása túlnyomóan férfiakat foglalkoztató néhány ágazatban, 1986-1996

Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy a vizsgált időszakban a nők reálkeresete kevésbé csökkent, mint a férfiaké, ezért - noha a férfiak keresete mindegyik időpontban meghaladta a nőké - a nemek közötti kereseti különbség mérséklődött. 1986-ban a nők a férfiak keresetének háromnegyedéhez sem jutottak hozzá; ez az arány 1992-re több mint 85 százalékra emelkedett, majd lényegében ezen a szinten stabilizálódott.

A kereseti egyenlőtlenségek a nőknél kisebbek, mint a férfiaknál, ugyanakkor a vizsgált időszakban mindkét nemnél nőttek, de a nőknél kevésbé. Mind a férfiaknál, mind a nőknél a kereseti egyenlőtlenségek mindkét irányban növekedtek – az alacsony keresetűek relatíve egyre kisebb, a magas keresetűek pedig egyre magasabb bérrel rendelkeztek –, de különösen a magasabb keresetűek relatív kereseti pozíciója javult szembe-

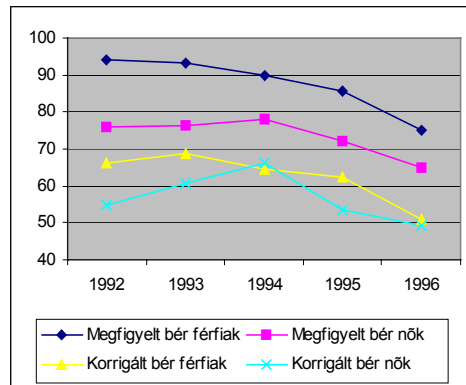
en. A kereseti rangsor élén elhelyezkedő férfiak lényegesen gyorsabb pozíciójavulást értek el, mint a nők; a kereseti különbségek emelkedését a magas keresetű férfiak tehát nagyobb mértékben tudták a javukra fordítani.

Az egészen fiatal nők és férfiak között viszonylag kicsik, a két következő fiatal korcsoportnál – nyilván a gyermekneveléssel kapcsolatos teendők miatt – rendre nagyobbak a bérkülönbségek (kisebbség a bérhányadosok). E korcsoport-sajátosságok tekintetében a vizsgált időszakban nem ment végbe érzékelhető változás. Az egyes iskolai végzettségi csoportok bérhányadosai nagyjából az átlagos bérhányadosnak megfelelően alakultak, kivéve a felsőfokú végzettségű nőket, akiknek a keresete csökkent a megfelelő végzettségű férfiakéhoz képest. Hasonlóképpen alakult a vezető beosztású nők relatív keresete is: kisebb mértékben tudták növelni béreiket, mint a hasonló beosztású férfiak.

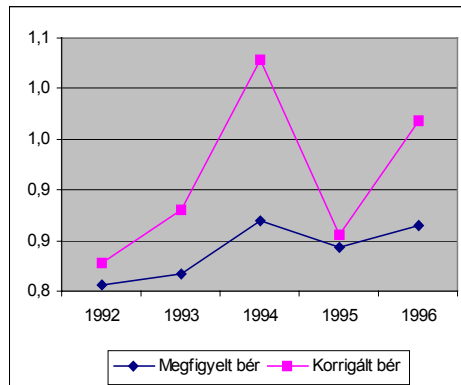
Megfigyelt és a korrigált órakeresetek, 1992-1996

Megállapításaink pontosításra szorulhatnak, ha figyelembe vesszünk két tényezőt. Az egyik, hogy az eddigiekben vizsgált havi keresetek nemek közötti különbségei részben abból adódhatnak, hogy a két nem családi-háztartási kötelezettségeinek eltéréseiből fakadóan a férfiak átlagos ledolgozott munkaideje hosszabb, mint a nőké. Ezért célszerű a TÁRKI-háztartáspanel adatbázisán az órakeresetek alakulását is megvizsgálni. A másik tényező a már említett bérajánlatprobléma; az alábbiakban elemzendő TÁRKI-adatbázis arra is módot ad, hogy a megfigyelt mellett a túlbecsléstől megtisztított, úgynevezett korrigált kereseteket is elemezzük. Ugyanakkor ez az adatbázis jóval kisebb mintaelemszámú, és rövidebb időszakot fog át.

20. ábra: A megfigyelt és a korrigált átlagos órakereset alakulása, 1992-1996 (Ft)



21. ábra: A bérhányadosok alakulása, 1992-1996



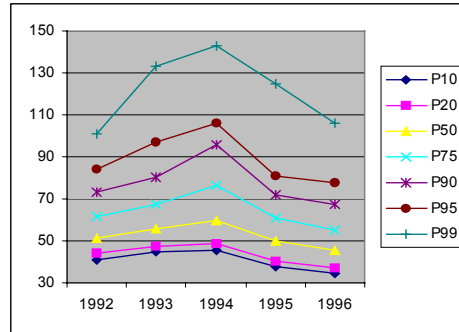
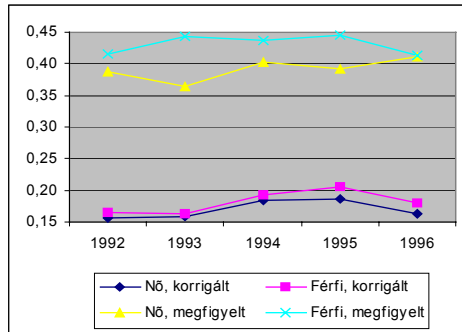
Nézzük meg először, hogyan alakultak 1992 és 1996 között a férfiak és nők megfigyelt, valamint korrigált (nettó reál-) órakeresetei (20. ábra).

A férfiak megfigyelt átlagos órakeresete láthatólag mindvégig csökkent - mégpedig 1994 után gyorsuló ütemben -, a nőké viszont 1992 és 1994 között nőtt, majd ugyancsak csökkent. Ennek következtében a két nem megfigyelt órakereseteinek eltérései az időszak egészét tekintve szűkültek. Az a tény, hogy a férfiak órakeresete egyetlen időszakban sem nőtt, míg a havi keresetek 1992-ről 1994-re mindkét nem tagjainak a körében növekedtek, alátámasztja azt a feltételezésünket, hogy a férfiak órakereset-csökkenésben mutatkozó munkaerő-piaci leértékelődését munkaidejük meghosszabbodása részben elfedi.

Az ábrán a korrigált órakeresetek alakulását is nyomon követhetjük. Láthatólag mind a férfiaknál, mind a nőknél rendre alacsonyabbak a megfigyelt órakereseteknél, s – ami témánk szempontjából fontosabb – a férfiaknál az eltérés az egész időszakban lényegesen nagyobb, mint a nőknél. Eszerint a férfiak átlagos megfigyelt bérei valóban részben azért magasabbak, mert tényleges bérajánlataik átlagához képest magasabb bérajánlatokat utasítanak vissza, vagyis az összes bérajánlatokhoz képest a megfigyelt bérek valóban felnagyítva mutatják a nemek közötti kereseti különbségeket. A korrigált bérek nemek közötti különbségei gyorsabban szűkültek, s 1994-ben és 1996-ban a két nem átlagos korrigált órakeresete gyakorlatilag azonos. Jól érzékelhető a 21. ábrán, hogy amíg a megfigyelt órakeresetekből számított bérhányadosok alapján a férfiak bérelőnye valamelyest csökkent – a hányados mintegy 5 százalékponttal javult –, addig a korrigált órakeresetek hányadosai alapján a nők kereseti hátránya 1992 és 1994 között gyorsabban csökkent – sőt 1994-re ők tettek valamelyes előnyre szert –, majd relatív helyzetük nagy mértékű átmeneti romlása után 1996-ra hátrányuk 5 % alá mérséklődött.

Az átlagok mögött meghúzódó egyenlőtlenségek alakulását itt is célszerű először a bérkülönbségek mértékét egyetlen számba sűrítő Gini-féle mutatóval megvizsgálni.

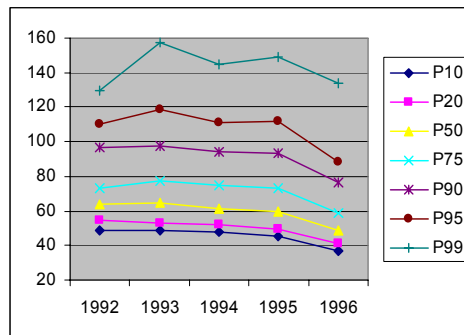
A 22. ábrán a megfigyelt és a korrigált órakeresetek egyenlőtlenségének mértékét és alakulását vethetjük össze, s 1992-re, 1994-re és 1996-ra összehasonlításokat tehetünk a havi keresetek egyenlőtlenségének 6. ábrán bemutatott mértékével és alakulásával. Megállapítható, hogy a megfigyelt órakeresetek egyenlőtlensége mindkét nemnél és mindhárom időpontban nagyobb, mint a havi kereseteké, vagyis hogy a munkavállalók egy része órakeresetekben mutatkozó hátrányát hosszabb munkaidővel ellensúlyozta. További különbség, hogy a havi keresetekben mindkét nemnél mutatkozó egyenlőtlenség-növekedéssel szemben a megfigyelt órakeresetekben tükröződő egyenlőtlenségeknek nincs határozott trendjük, s hogy a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségkülönbség nem hogy nőtt volna, de 1996-ra gyakorlatilag megszűnt. A megfigyelt és a korrigált óra



22. ábra: Az órakeresetek egyenlőtlenségének alakulása, 1986-1996 (Gini) (balra fent)

23. ábra: A nők órakereset-percentiliseinek alakulása, 1986-1996 (a korrigált bérek alapján, a medián százalékában) (jobbra fent)

24. ábra: A férfiak órakereset-percentiliseinek alakulása, 1986-1996 (a korrigált bérek alapján, a medián százalékában) (jobbra)



resetek összevetéséből pedig az állapítható meg, hogy az utóbbiak egyenlőtlensége mindvégig lényegesen kisebb.

Áttérve a korrigált órakeresetek egyenlőtlenségének percentilisekkel való vizsgálatára, emlékeztetünk rá, hogy a medián alatti havi keresetek a medián keresethez viszonyítva mind a férfiaknál, mind a nőknél valamelyest csökkentek, a medián feletti pedig nőttek, mégpedig a magasabb percentilisek dinamikusabban. A korrigált órakeresetek esetében ezzel szemben a nőknél azt látjuk (23. ábra), hogy az összes percentilis növekszik az első három évben, majd mindegyik csökken, s hogy a három alsó percentilisenél mind a növekedés, mind a csökkenés kisebb, mint a medián feletti percentiliseknél. A férfiak korrigált órakeresetének alsó három percentilise pedig a kereseti mediánhoz képest mindvégig csökken, a többi percentilis 1992-ről 1993-ra nő, majd 1994-re csökken, 1995-re megint nő, 1996-ra ismét csökken (24. ábra).

A férfiak megfigyelt átlagos órakeresete a vizsgált időszakban végig csökkent, a nőké 1992 és 1994 között nőtt, majd ugyancsak csökkent. Így a két nem megfigyelt órakeresete között az időszak egészét tekintve szűkült a különbség.

A korrigált órakeresetek mindkét nemnél rendre alacsonyabbak a megfigyelt órakereseteknél, alátámasztva azt a vélekedést, hogy a megfigyelt keresetek segítségével a kereseteket túlbecsüljük. Ráadásul az egész időszakban azt látjuk, hogy a túlbecslés a férfiaknál lényegesen nagyobb, mint a nőknél – a férfiak tényleges bérájánlataik átlagához képest kedvezőbb bérájánlatokat utasítanak vissza –, tehát a megfigyelt kereseteket véve alapul a kereseti különbségeket is túlbecsüljük. Emellett a korrigált órakeresetekben a nők hátránya 1992 és 1994 között gyorsabban csökkent – gyorsabban nőtt a bérhányados –, s 1994-ben már ők kerültek valamelyes előnybe. Ezután a bérhányados visszaesett ugyan, de az utolsó megfigyelési időpontra 0,95 fölé emelkedett.

A megfigyelt órakeresetek egyenlőtlensége mindkét nemnél végig alacsonyabb, mint a havi kereseteké. Eszerint a munkavállalók egy része órakereseti hátrányát hosszabb munkaidővel képes ellensúlyozni.

A korrigált órakereseteket véve alapul a kereseti egyenlőtlenségekben is kisebbnek mutatkoznak a nemek közötti különbségek, továbbá egyik nemnél sem észlelhető az a havi keresetekben észlelt tendencia, hogy a kereseti skálán feljebb elhelyezkedőknek a kereseti rangsorban lejjebb állókénál gyorsabban emelkedne a keresete.

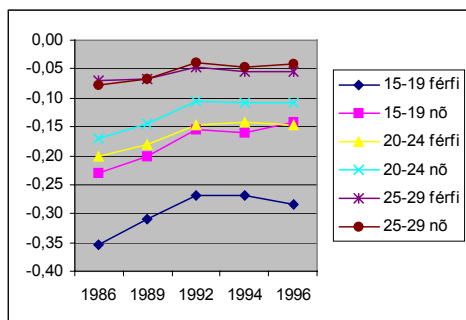
Bérhozamok alakulása

A nyers kereseti különbségek viszonylag kevés információt nyújtanak arról, milyen tényezők húzódnak meg a férfiak és nők közötti kereseti különbségek alakulása mögött. E tényezők hatását a következőkben a bérhozamok vizsgálatával igyekszünk tisztázni, bérhozamok alatt az egyének valamilyen jellegzetességéhez kapcsolódó bérnyereségeket vagy –veszteségeket értve. Ha, mondjuk, az életkor az egyének munkaerő-piaci tapasztalatát jelzi, akkor a magasabb életkor magasabb keresettel jár együtt; ez az életkor bérhozama. Egy másik példa lehet az iskolai végzettség. Ha az iskolai végzettség az egyének munkaerő-piaci ismereteit s ezen keresztül valamilyen értelemben a "termelékenységüket" mutatja, akkor magasabb iskolai végzettség várhatóan magasabb keresettel jár együtt; a magasabb iskolai végzettségből fakadó többletkereset az iskolai végzettség bérhozama. A nemek közötti mindenkori kereseti különbségek és e különbségek időbeli alakulása szempontjából nyilvánvalóan nem közömbös, miképpen viszonyulnak egymáshoz, illetőleg időben hogyan alakulnak a férfiak és nők e bérhozamai.

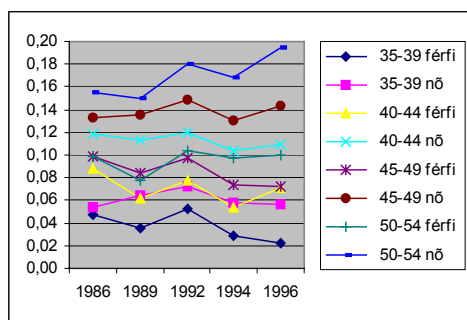
Havi keresetek és bérhozamok, 1986-1996

A bérhozamok alakulását először a hosszabb időszakra rendelkezésre álló havi kereseti adatok alapján vizsgáljuk meg. A férfiak és nők közötti bérhozam-különbségek úgy értelmezendők, mintha megfigyelt jegyeikben egymáshoz minden tekintetben hasonló férfiakat és nőket hasonlítanánk össze. A nemek közötti bérhozam-különbségek, illetőleg időbeli változásaik azt mutatják meg, hogy adott férfi, illetve női jellegzetességek értéke hogyan alakult a munkaerőpiacon.

A következő ábrákon (25. és 26. ábra) a 15-29 éves és a 35-54 éves férfiak és nők bérhozamainak alakulását, százalékban kifejezett bérelőnyét, illetve bérhátrányát láthatjuk a 30-34 éves korcsoporthoz viszonyítva. Ha, mondjuk, valamely korcsoport bérhozama 0,40, ez azt jelenti, hogy az adott csoport tagjai átlagosan 40 százalékkal magasabb keresetet érhetnek el, mint az egyéként azonos jegyekkel rendelkező 30-34 évesek. (E mutató értelemszerűen negatív értéket is felvehet, amennyiben adott csoport tagjai átlagosan kevesebbet keresnek, mint a hasonló tulajdonságú 30-34 évesek.) Ha az életkort a munkaerő-piaci gyakorlat mérőszámának tekintjük, akkor azt várjuk, hogy - minden egyéb tényezőt rögzítve - a fiatalabbak alacsonyabb, az idősebbek magasabb keresetre tesznek szert. Ez vizsgálódásunk szempontjából természetesen másodlagos jelen-



25. ábra: A 15-29 évesek bérhozamainak alakulása, 1986-1996



26. ábra: A 35-54 évesek bérhozamainak alakulása, 1986-1996

tőségű, mert itt az azonos korcsoportokhoz tartozó férfiak és nők relatív bérhozamának időbeli pályájára koncentrálnak. Ennek kapcsán arra vagyunk kíváncsiak, hogy a nők munkaerő-piaci gyakorlata a vizsgált időszakban fel- vagy leértékelődött-e a férfiakéhoz képest.

A 25. ábra a 15-29 éves nők és férfiak bérhozamairól tájékoztat. Nem meglepő, hogy általában negatív értékeket látunk, hiszen a hozamokat a 30-34 éves korcsoport bérhözamaihoz viszonyítottuk. Ugyancsak kevéssé váratlan eredmény, hogy az idősebb korcsoportok bérhözama mind a férfiaknál, mind a nőknél magasabb (kevésbé negatív), hiszen a magasabb életkor rendszerint hosszabb munkaerő-piaci gyakorlattal párosul. Ami a hozamok időbeli pályáját illeti, úgy tűnik, a fiatalabb korcsoportok az időszak egészében felértékelődtek: a 15-19 éves férfiak kivételével a bérhözam nem csökkent, illetve az időszak első három időpontjában többnyire növekedett. A nők és férfiak egyes korcsoportjait összehasonlítva azt látjuk, hogy mindhárom fiatalabb kategóriában a nők bérhözama az egész időszakban magasabb. A bérhözamok nemek közötti különbségei viszont az életkor emelkedésével csökkennek: legnagyobbak a legfiatalabbaknál (15-19 évesek), legkisebbek a legidősebeknél (25-29 évesek). Ha a bérhözamok nemek közötti különbségei esetleg munkaerő-piaci bérdiszkriminációként értelmezhetők – amire a magasabb férfi bérhözamok értékelésében a szakirodalomban bőven találunk példát –, akkor itt ellenkező előjelű diszkriminációt konstatálhatunk. Ráadásul - mint utaltunk rá - a magasabb női hozamok a transzformációs periódust megelőző időszakban is kimutathatók, tehát nem köthetők a két nem rendszerváltás utáni munkaerő-piaci pozíciójának különböző mértékű gyengüléséhez.

A 26. ábrán a 35-54 évesek bérhözamainak alakulását látjuk. A hozamok itt pozitív értékeket vesznek fel - összhangban az életkor mint munkaerő-piaci gyakorlat értelmezésével. Továbbá, minden korcsoportnál és mindkét nemnél 1992-ről 1994-re hozamcsökkenés következett be, ami a munkavállalók rendszerváltással összefüggő pozíció-

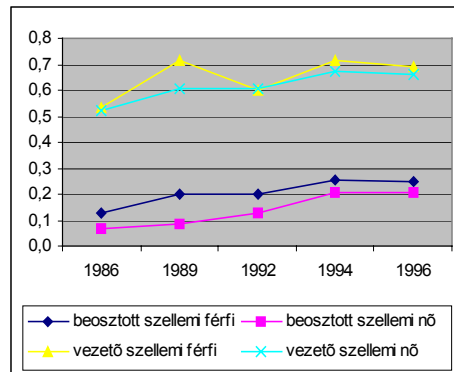
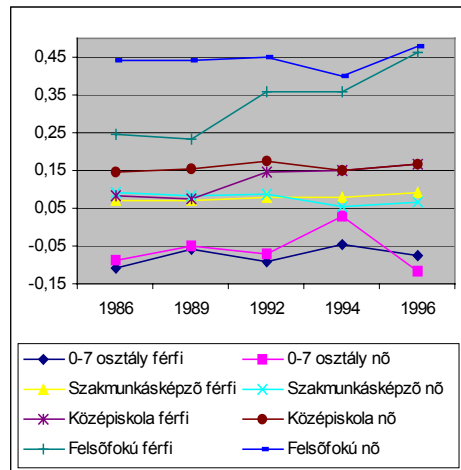
gyengülésével magyarázható. A nők és férfiak egyes korcsoportjainak relatív helyzetéről az ábra alapján azt mondhatjuk, hogy – hasonlóan a fiatalabb korcsoportokhoz – minden korcsoportban és minden időpontban a nők bérhozama nagyobb, vagyis e tekintetben nem mutathatók ki a nőket hátrányosan érintő diszkriminációra utaló változások. Az egyes korcsoportokhoz tartozó nők bérelőnyének időbeli alakulása pedig azt mutatja, hogy a nők relatív bérhozama az időszak egészében, noha ingadozásokkal, minden korcsoportban nőtt.

Az iskolai végzettség bérhozamaiban (27. ábra), éppen ellenkezőleg, kiegyenlítődést figyelhetünk meg. Az egyes iskolai végzettségi fokozatokban a nők bérhozamai a vizsgált időszak elején magasabbak, az időszak végére azonban a különbségek mérséklődnek vagy eltűnnek. A legnagyobb mértékű kiegyenlítődés a felsőfokú végzettségűeknél tapasztalható.

A beosztott szellemi foglalkozású férfiak bérhozama az egész időszakban magasabb, mint a nőké, s a különbség lényegében változatlan (28. ábra). A vezető szellemieknél ugyancsak a férfiak vannak előnyösebb helyzetben; relatív helyzetük az utolsó két időpontban kedvezőbb, mint az időszak elején.

27. ábra: Az iskolai végzettség bérhozamainak alakulása, 1986-1996

28. ábra: A beosztások bérhozamainak alakulása, 1986-1996



Megvizsgáltuk, hogyan alakultak 1986 és 1996 között a férfiak és nők havi keresetekben megtestesülő bérhozámai. Az életkori hozamokat elemezve azt találtuk, hogy a fiatalabb korcsoportokban a nők bérhozáma az egész időszakban magasabb, s hogy a nők javára mutató bérhozámkülönbségek az életkor emelkedésével csökkennek. A nők férfiakéhoz viszonyított bérhozáma minden korcsoportban mindvégig nőtt.

Az iskolai végzettség bérhozámainál viszont kiegyenlítődést figyelhetünk meg. Az egyes iskolai végzettségi fokozatokban a nők bérhozáma a vizsgált időszak elején magasabb a férfiakénál, az időszak végére azonban hozamelőnyük mérséklődik vagy eltűnik. Legnagyobb mértékű kiegyenlítődés a felsőfokú végzettségűeknél tapasztalható.

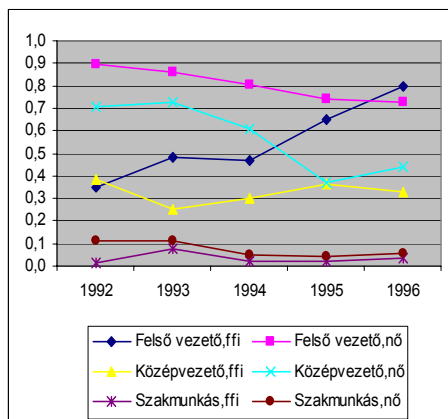
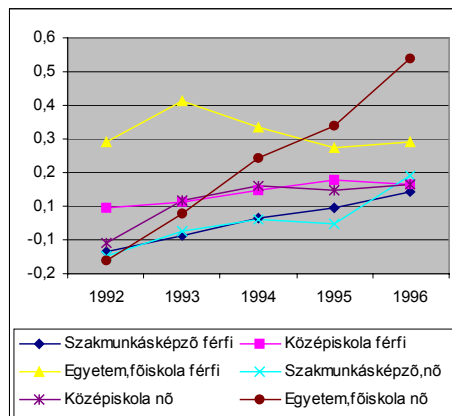
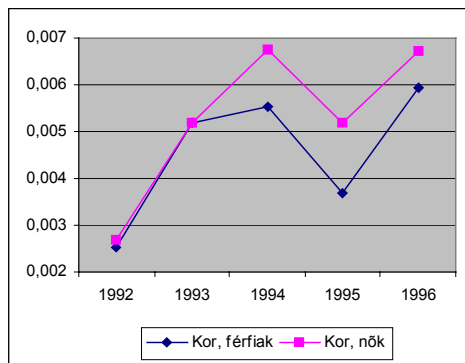
A beosztáshoz kapcsolódó bérhozárok a nők számára kedvezőtlenül alakultak. A beosztott szellemi férfiak bérhozáma az egész időszakban magasabb; a vezető szellemiekénél ugyancsak inkább a férfiak vannak előnyösebb helyzetben, s relatív helyzetük az időszak végén javult.

Órakeresetek és bérhozárok, 1992-1996

A munkaerő-piaci gyakorlat 1992 és 1996 között összességében felértékelődött: mindkét nemnél magasabb életkori bérhozárok látunk az időszak végén, mint az elején (29. ábra). A legdinamikusabb emelkedés 1992-ről 1993-ra következett be, s e két időpontban a férfi és női gyakorlat munkaerő-piaci értéke között nincs különbség. Az utolsó három időpontban a bérhozárok mind a férfiaknál, mind a nőknél valamelyest ingadoztak, de a nők bérhozáma e három időpont mindegyikében magasabb. A nők munkaerő-piaci gyakorlata tehát nagyobb mértékben értékelődött fel, mint a férfiaké.

A 30. ábrán az iskolai végzettség (tudástőke) értékének alakulását tanulmányozhatjuk. Az ábra az egyes iskolai végzettségi fokozatok bérhozárait a legfeljebb nyolc általánost végzettek bérhozámaihoz viszonyítja. A szakmunkásképzőt és a középiskolát végzettek bérhozáma az egész időszakban növekedett, és a két nem között nem találunk említésre méltó különbséget. A középfokú végzettség tehát többé-kevésbé folyamatosan és mindkét nembeliek körében hasonló mértékben felértékelődött. Ezzel szemben a felsőfokú végzettségű férfiak bérhozáma nem változott tendenciaszerűen, ugyanakkor a nőké folyamatosan és igen gyorsan emelkedett (összességében csaknem huszonöt-szörösére), aminek eredményeképpen 1992 és 1994 között egyre inkább megközelítette, 1996-ban pedig már csaknem kétszeresen meghaladta a férfiakét.

Egészen más képet mutat a beosztás bérhozáma (31. ábra). A betanított és segédmunkásokhoz viszonyítva a szakmunkások bérhozáma gyakorlatilag változatlan, s a két nem között nem találunk lényeges eltéréseket. A közép- és a felső vezetői posztokon az idő



29. ábra: Az életkori bérhozzamok alakulása, 1992-1996 (balra fent)

30. ábra: Az iskolai végzettség bérhozzamainak alakulása, 1992-1996 (jobbra fent)

31. ábra: A beosztások bérhozzamainak alakulása, 1992-1996 (balra)

szak elején a nők bérhozzamai voltak magasabbak, de azután előnyük mindkét beosztás esetében csökkent. A férfi középvezetők bérhozzama a nőkénél szűkebb sávban ingadozik, és az első időponttól eltekintve valamelyest alacsonyabb a női középvezetőkénél. Legjelentősebb átrendeződés a felső vezetők kategóriájában következett be, ahol a férfiak kezdetben valamivel kisebb bérhozzama az egész időszakban emelkedett, és az utolsó időpontban már meghaladta a női felső vezetők bérhozzamát.

Az órakeresetekben testet öltő bérhozzamok 1992-1996 közötti alakulásának vizsgálatából megállapítottuk, hogy a munkaerő-piaci gyakorlat ebben az időszakban összességében felértékelődött, a nőké nagyobb mértékben, mint a férfiaké. A felsőfokú végzettség bérhozzama a nők esetében gyorsan javult, és az időszak végére lényegesen meghaladta a hasonló végzettségű férfiak bérhozzamát. A felső vezető nők bérhozzama viszont kezdetben magasabb, az időszak végén alacsonyabb a férfiakénál.

A kereseti különbségek és időbeli alakulásuk tényezői

A bérhányadosok és bérhozamok alakulása azt sejteti, hogy a megfigyelt, illetve a korrigált keresetek nemek közötti különbségeinek szűkülésében sokféle tényező együttes hatása nyilvánul meg. E különféle hatásokat számszerűsítjük most az úgynevezett tényezőkre bontás statikus, majd dinamikus módszerének alkalmazásával.

A kereseti különbségek tényezőkre bontása

A statikus tényezőkre bontáshoz mindegyik vizsgált időpontra és mindkét nemre kereseti függvényeket becsülünk, majd e függvények segítségével számszerűsítjük a nemek közötti kereseti különbségeket előidéző összetétel-, hozam- és konstanshatást.

Az összetételhatás azt mutatja meg, hogy a férfiak és nők összetételében mutatkozó eltérések milyen mértékben magyarázzák meg a kereseti különbségeket. Ha mondjuk a nők átlagos iskolai végzettsége magasabb, mint a férfiaké, és ha - mint általában megfigyelhető - a magasabb iskolázottság magasabb keresetet eredményez (lásd az emberitöke-elméletről korábban mondottakat), akkor a kereseti különbségek egy része bizonyosan visszavezethető lesz arra, hogy a nők átlagosan iskolázottabbak, mint a férfiak. Hasonlóan értelmezhető a munkaerő-piaci gyakorlat szerepe (amit ezúttal is az életkorral közelítünk). Az összetételhatásból eredő kereseti különbségeket a közgazdászok általában méltányos, a munkaerőpiac normális működésére utaló különbségeként értelmezi, azt tételezve fel, hogy a csoportok összetételének különbségei a csoporttagok önkéntes döntéseinek eredményeként jönnek létre. Vagyis az összetételhatásból fakadó kereseti egyenlőtlenségeknél nem merül fel munkaerő-piaci diszkrimináció jelenléte. A hozamhatás esetében ezzel szemben amiatt állnak elő férfiak és nők között kereseti különbségek, mert - például - adott többletiskolázás nem ugyanakkora többlet keresetet (bérhozamot) eredményez férfiaknak és nőknek, ami mögött diszkrimináció állhat. Végül, az ún. konstanshatás a kereseti függvényekben nem azonosítható tényezők kereseti különbségekre gyakorolt hatását mutatja.

A következőkben először a hosszabb időszakra rendelkezésre álló havi keresetekre, majd a korrigált órakeresetekre végezzük el a nemek közötti kereseti különbségek tényezőkre bontását.

A havi kereseti különbségek tényezői, 1986-1996

A havi keresetekre rendelkezésünkre álló tíz éves adatbázisból, akárcsak a korábbi fejezetekben, öt év (1986, 1989, 1992, 1994, 1996) adataira végezzük el a tényezőkre bontást az iskolai végzettség, az életkor, a beosztás, a régió-településtípus, valamint az ágazat mint keresetifüggvény-változók figyelembevételével. Az első két változót ezúttal is az emberi tőkébe történt beruházás (tudástőke) mutatójának tekintjük, míg a beosztást az egyén hierarchikus munkaszervezetekben nyújtott viszonylagos eredményességének (termelékenységének) mutatójaként fogjuk fel. A régió-településtípus, valamint az ágazat bevonása azt a célt szolgálja, hogy az egyéni jellemzők bérkülönbségeket csökkentő vagy növelő hatásaiból kiszűrjük az esetleges területi, illetve ágazati bérkülönbségek hatását.

A tényezőkre bontás eredményeit a 2. táblázat foglalja össze. A táblázat utolsó sorából a férfiak javára mutakozó százalékos kereseti előnyt olvasható ki (például hogy az utolsó két időpontban a férfiak átlagosan 14 százalékkal kerestek többet a nőknél). A táblázat oszlopaiban szereplő értékek pedig ugyancsak százalékos formában azt érzékeltetik, hogy az egyes tényezők milyen mértékben és irányban járultak hozzá az adott kereseti különbség kialakulásához (együttesen a hatások összege 100%). A negatív előjel a nők kereseti hátrányát csökkentő – a nő–férfi kereseti különbségeket szűkítő –, a pozitív előjel a nők hátrányát növelő hatásra utal. A kereseti különbségeket növelő és csökkentő tényezők egymással ellentétes hatásainak eredményeként áll elő a megfigyelt kereseti különbség.

Láthatólag minden évben negatív mind az összetételhatás (kivéve az első évet), mind a paraméterhatás, vagyis az időszak egészében mind a nők összetételének, mind bérhozzamaiknak a változásai csökkentették a nemek közötti kereseti különbségeket. (Ugyanakkor a konstanshatás minden évben pozitív, tehát a számításokba be nem vont tényezők együttesen minden évben növelték a férfiak kereseti előnyét.) Eszerint ha a bérkülönbségek alakulásában csak a kereseti függvény öt változójában tükröződő tényezők játszottak volna szerepet, a megfigyeltnél nagyobb mértékben csökkentek volna a kereseti különbségek. Végül, ugyancsak minden évben a paraméterhatások együttesen lényegesen nagyobb mértékben járultak hozzá a nők kereseti hátrányának csökkenéséhez, mint az összetételhatások. Vagyis bár a nők összetétele és bérhozzama is javult, a bérhozzam javulásából fakadó bérhátrány-csökkenés minden vizsgált évben meghaladta az összetétel javulásából származó bérhátrány-csökkenést. Eszerint a nő–férfi bérhányados a vizsgált időszakban elsősorban a nők bérhozzamainak javulása folytán emelkedett.

2. táblázat: A női–férfi havi kereseti különbségek tényezőkre bontása, 1986-1996 (%)

Hatások	1986	1989	1992	1994	1996
Összetételhatás					
Életkor	1,4	2,1	0,9	1,6	1,1
Iskolai végzettség	1,3	0,2	-7,8	-3,8	-11,9
Foglalkozás-beosztás	-6,9	-18,7	-34,2	-46,8	-50,8
Régió-település	-1,1	-2,7	-4,1	-1,9	-2,4
Ágazat	14,5	16,8	15,6	27,3	51,6
<i>Összetételhatás összesen</i>	<i>9,3</i>	<i>-2,3</i>	<i>-29,5</i>	<i>-23,7</i>	<i>-12,4</i>
Paraméterhatás (bérhozamok)					
Életkor	-8,9	-17,8	-28,4	-30,0	-33,8
Iskolai végzettség	-13,6	-22,7	-19,1	-3,5	1,2
Foglalkozás-beosztás	7,9	24,0	26,0	18,4	17,5
Régió-település	-4,5	-5,2	-10,1	0,9	-16,8
Ágazat	-4,1	-9,7	-29,4	-23,6	-14,3
<i>Paraméterhatás összesen</i>	<i>-23,2</i>	<i>-31,3</i>	<i>-60,9</i>	<i>-37,7</i>	<i>-46,1</i>
Konstanshatás	<i>113,9</i>	<i>133,5</i>	<i>190,4</i>	<i>161,4</i>	<i>158,5</i>
Mindösszesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Forrás:</i> az OMMK bértarifa-felvétele					

Nézzük meg részletesebben, milyen tényezők húzódnak meg a táblázatban közölt bérkülönbség-változások mögött, kezdve az összetételhatásokkal. Az összetételhatás negatív – a nők kereseti hátrányának mérséklése irányába mutat –, ha valamely kereseti előnyt jelentő tulajdonság nagyobb mértékben és/vagy valamely kereseti hátrányt jelentő tulajdonság kisebb mértékben jellemző a nőkre, illetve valamely kereseti előnnyel rendelkező csoportban nagyobb és/vagy valamely kereseti hátránnyal rendelkező csoportban kisebb hányaduk tömörül.

Az életkor minden időpontban pozitív értéket vesz fel, hatása azonban elhanyagolható. A végül is kialakuló bérkülönbségekben legfeljebb két százaléknyi a szerepe.

Az iskolai végzettség hatása az első két időpontban csekély és pozitív, a másik háromban lényegesen nagyobb, és a nők kereseti hátrányának mérséklése irányába mutat. Ez abból adódik, hogy a vizsgált időszakban a nők iskolázottsági összetétele a férfiakéhoz képest javult: mind a középiskolai, mind a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők aránya emelkedett, illetve nagyobb mértékben emelkedett, mint a férfiak megfelelő értékei. 1986-ban például a férfiak 10, a nők 9 százaléka rendelkezett felsőfokú képzettséggel.

séggel, 1996-ban ez az arány rendre 14 és 17 százalék; az időszak kezdetén tehát a férfiak, a végén a nők körében gyakoribb a felsőfokú végzettség. Ez arra utal, hogy az átalakulási periódusban a nők esetében erőteljesebb munkaerő-piaci szelekció ment végbe: nagyobb arányban kerültek ki a foglalkoztatottak köréből alacsonyabb iskolázottságú egyének.

Igen erőteljes és növekvő a két nem beosztás szerinti összetételében bekövetkezett változások kereseti különbségeket mérséklő szerepe. Ha csupán ez hatott volna a kereseti különbségek alakulására, 1989-ben a megfigyeltnél csaknem húsz, 1996-ban pedig ötven százalékkal kisebbek lettek volna e különbségek. A beosztás szerinti összetétel változásainak e kedvező hatása abból adódott, hogy a nők között egyrészt mindvégig nagyobb a beosztott szellemiek aránya – a férfiak között a relatíve romló helyzetű fizikaiak találhatók nagyobb arányban –, másrészt abból, hogy a vezető szellemiek arányát tekintve a nők szempontjából előnyös fordulat ment végbe. 1986-ban a férfiak 1,7, a nők 0,5 százaléka dolgozott vezető szellemi beosztásban, 1996-ban viszont a megfelelő arányok 2,2 és 2,3 %.

Viszonylag csekély a területi–települési bérkülönbségek hatása a nemek közötti kereseti különbségekre. A táblázatban szereplő értékek mindegyike negatív, tehát a nők nagyobb arányban dolgoznak magasabb kereseti szintű régióban-településen, ezen belül a legmagasabb kereseti szintű fővárosban.

Igen erős, növekvő és pozitív az ágazati összetétel hatása. Ez annak tudható be, hogy a nők minden időpontban nagyobb és növekvő arányban dolgoztak alacsony kereseti szintű ágazatokban. Ilyen például a közoktatás (ahol átlagosan négyszer nagyobb a nők részaránya), a felsőoktatás, a közigazgatás, az egészségügy vagy a belkereskedelem. Az ágazati hatás különösen az utolsó időpontban, 1996-ban jelentős; ekkor teljes mértékben ellensúlyozza a beosztás szerinti összetételben a nők javára bekövetkezett eltolódás hatását.

Áttérve a bérhozamok alakulására, korábban megállapítottuk, hogy mindvégig a nők bérhátrányának csökkentése irányában hatottak, s erőteljesebben, mint az összetétel-változások. Ez azt jelenti, hogy a vizsgált időszakban a női munkavállalókra jellemző tulajdonságok felértékelődtek a munkaerőpiacon, mérsékelve a nemek közötti kereseti különbségeket.

Az életkor hatása végig negatív, és egyre erőteljesebb. A nők munkaerő-piaci gyakorlata tehát a vizsgált periódusban igen nagy mértékben felértékelődött a férfiakéhoz képest. Ez mind a fiatalabb, mind az idősebb korosztályokhoz tartozó nőkre igaz. (Az életkori hozamokat – mint láttuk – a 30-34 éves korcsoportéhoz képest számítottuk ki, s az ennél fiatalabb egyének hozama rendszerint negatív, az idősebbeké pedig pozitív.)

Férfi–nő összehasonlításban megállapítható még, hogy a 24 éves és fiatalabb nők hozamhátránya kisebb, a 40 éves és idősebb nők hozamelőnye pedig nagyobb, mint a megfelelő korosztályú férfiaké.

Az iskolai végzettség hozameltérései az első három időpontban játszanak jelentős szerepet a nők kereseti hátrányának mérséklésében. E mögött elsődlegesen a középiskolai és felsőfokú végzettségű férfiak és nők közötti hozameltérések húzódnak meg. 1986-ban és 1989-ben a középiskolai végzettségű nők bérhoza ma csaknem kétszerese a hasonló iskolázottságú férfiakénak, 1992-ben pedig a felsőfokú végzettségű nőknél mutatkozott a férfiakénál nagyobb bérhozam. A nők tudástőkéje tehát – legalábbis az időszak kezdetén – jelentősen felértékelődött, és az utolsó két időpontban relatív helyzetük tekintetben nem romlott.

A beosztáshoz kapcsolódó bérhozamok, a korábbi két tényezővel ellentétben, az első időpont kivételével minden évben erőteljesen a nők kereseti hátrányának növelése irányában hatottak. Ez elsősorban abból adódik, hogy a beosztott szellemi pozíciójú nőknek minden évben a férfiakénál alacsonyabb bérhozammal kellett beérniük, s három időpontban (1989, 1994, 1996) a vezető szellemi beosztásokban dolgozó nők bérhoza ma is elmaradt a férfiakétól.

A régiók–települések – többnyire csekély – bérhozamkülönbségei negatívak, vagyis adott területi munkaerőpiacokon összességében a nők relatív bérhoza ma nagyobb. Adott területi munkaerőpiacok tehát – minden egyebet változatlanak tekintve – magasabbra értékelik a női munkavállalókat. Például Budapesten a női munkavállalók bérhoza ma minden időpontban magasabb (2-7 százalékkal) a férfiakénál.

Az ágazati bérhozamok különbségei ugyancsak negatív értéket vesznek fel – tehát adott ágazatokban a nők bérhoza ma magasabb –, s a nők javára megfigyelhető különbség az utolsó három időpontban jelentősebb. Tartós bérhozamnyereséget a közoktatásban, közigazgatásban, egészségügyben, belkereskedelemben, külkereskedelemben, vendéglátásban és gazdasági szolgáltatásokban dolgozó nők könyvelhettek el.

Az órakereseti különbségek tényezői, 1992-1996

Ebben a pontban a korrigált órakeresetek nemek közötti eltéréseinek 1992 és 1996 közötti alakulására végezzük el a tényezőkre bontást. Az eredmények közvetlenül nem hasonlíthatók össze a havi kereseti adatokból kapott eredményekkel, részben mert nem ugyanazt a kereseti mutatót használjuk, részben mert más az időtáv, és mert nem pontosan ugyanazok a kereseti függvényekben felhasznált magyarázó változók.

3. táblázat: A női–férfi órakereseti különbségek tényezőkre bontása, 1992-1996

Hatások	1992	1993	1994	1995	1996
Összetételhatás					
Életkor	0,2	0,3	3,7	0,2	0,4
Iskolai végzettség	-11,6	-10,0	-58,2	-3,7	3,8
Foglalkozás	-0,6	-3,1	-49,1	10,5	58,7
Vállalati tulajdon	0,3	-3,9	7,4	-0,2	0,3
Ágazat	-2,1	18,8	10,8	-5,0	-7,2
Lakóhely települése	-0,6	0,6	-37,0	-1,4	-5,0
Munkanélküliségi ráta	0,0	0,0	0,0	-0,4	-4,3
<i>Összetételhatás összesen</i>	<i>-14,5</i>	<i>2,7</i>	<i>-122,0</i>	<i>0,2</i>	<i>46,7</i>
Paraméterhatás					
Életkor	-3,1	0,2	-194,0	-25,3	-42,0
Iskolai végzettség	41,7	28,7	34,1	4,8	-80,4
Foglalkozás	-57,4	-33,2	-336	-26,8	-89,4
Vállalati tulajdon	-1,9	19,2	-27,5	0,1	-25,9
Ágazat	63,6	94,5	19,3	-8,7	-52,8
Lakóhely települése	2,3	-15,2	-765	10,5	18,1
Munkanélküliségi ráta	-16,7	-16,3	585,7	10,5	-141
<i>Paraméterhatás összesen</i>	<i>28,6</i>	<i>77,9</i>	<i>-681,0</i>	<i>-35,0</i>	<i>-414</i>
Konstanshatás	85,9	19,4	902,9	134,8	467,1
Mindösszesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Forrás: TÁRKI Magyar Háztartás Panel.</i>					

Mint korábban megállapítottuk, a korrigált órakeresetek nemek közötti különbségeinek nincs meghatározott trendje. A nők kereseti lemaradása 1992 és 1994 között 22 százalékról rohamosan, 3 százalék alá csökkent (lásd 3. táblázat utolsó sor), ezután 1995-re az 1992. évi érték fölé ugrott, majd 1996-ra hét százalékra süllyedt. A nők összetételében bekövetkezett változások 1992-ben és 1994-ben, a bérhozzamok változásai 1994-ben, 1995-ben és 1996-ban hatottak a kereseti különbségek szűkülése irányában. A különbségek alakulásában minden évben nagyobb volt a hozamhatás szerepe, mint az összetételhatásé.

Az összetételhatásokat vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a munkaerő-piaci gyakorlat (életkor) hatása minden évben pozitív – azaz a férfiak minden évben valamivel hosszabb munkaerő-piaci gyakorlattal rendelkeznek –, de csekély szerepet játszik a bérkülönbségek alakulásában. Az iskolázottsági összetételbeli különbségek viszont az utol-

só év kivételével mérséklük a nők kereseti hátrányát. Ha pusztán az iskolai végzettség játszana szerepet a kereseti különbségek kialakulásában, a nők megfigyelt kereseti hátránya az első két évben nagyjából tíz, a harmadik évben csaknem hatvan százalékkal lenne kisebb. Beosztás szerint az első három évben a nők összetétele volt kedvezőbb – ők dolgoztak nagyobb arányban magasabb kereseteket nyújtó beosztásokban –, 1995-ben és 1996-ban azonban a férfiak bérelőnye már részben abból fakadt, hogy az ő beosztás szerinti összetételük vált kedvezőbbé. Mindkét nem esetében gyorsan csökkent az állami és viszonylag lassan növekedett a vegyes (állami és magán-) tulajdonú vállalatoknál dolgozók aránya, ez azonban nem gyakorolt számottevő hatást a két nem közötti kereseti különbségekre. A nők ágazati összetétele főként az időszak végén volt kedvezőbb a férfiakénál. Kereseti hátrányuk 1995-ben öt, 1996-ban hét százalékkal lett volna kisebb, ha a béralakulást kizárólag az ágazati összetétel határozta volna meg. A területi bérkülönbségek megragadására szolgáló két jellemzőnek, a lakóhely településének és a kistérségi munkanélküliségi hányadnak az összetételhatásáról pedig az állapítható meg, hogy a nők nagyobb arányban élnek magasabb kereseti szintű településeken, de ez csak 1994-ben mérsékelte érdemlegesen a bérhátrányukat, s valamivel kisebb arányban dolgoznak magasabb munkanélküliségi rátájú térségekben, amiből azonban csupán 1996-ban származott valamelyes – négy százalék körüli – bérhátránycsökkenés.

A bérhozamok az első két évben a férfiak, a többi időpontban a nők számára alakultak kedvezőbben. Az életkorhoz (munkaerő-piaci gyakorlathoz) kapcsolódó bérhozamok szerepe az utolsó három időpontban jelentős; ezekben az években a nők munkaerő-piaci gyakorlatának erőteljes felértékelődése figyelhető meg, ami értelemszerűen bérhátrányuk csökkentése irányában hatott. Az iskolai végzettség esetében fordított a helyzet: az utolsó év kivételével a nőknél adott iskolai végzettség alacsonyabb keresetekkel jár együtt. Itt tehát a szokásos képet kapjuk: a nők iskolázottabbak, de kisebb az iskolázottságuk bérhozama. Az utolsó időpontban viszont a nők tudástókéből fakadó bérnyeresége számottevően meghaladja a férfiakét. Megjegyezzük még, hogy a felsőfokú végzettséghez kapcsolódó bérhozam a nőknél igen gyorsan nőtt az utolsó három évben, míg a férfiaknál inkább csökkent vagy stagnált. Így míg 1994-ben a férfiak jelentős többletbérnyereséget könyvelhettek el, 1996-ban a felsőfokú végzettségű nők a férfiakénál mintegy kétszer magasabb bérhozamra számíthattak. A nők foglalkozáshoz-beosztáshoz kapcsolódó bérhozama a férfiakéhoz viszonyítva minden évben kedvezően alakult: összességében a nők bármely beosztásban és mindegyik időpontban magasabb órakereseteket érthettek el. Különösen szembetűnő a nők bérhozamelőnye a felső és a középvezetői beosztásokban. Lehetséges, hogy e mögött a nők számára hátrányos szelektív kinevezési-előléptetési gyakorlat húzódik meg, aminek eredményeképpen a (ki-

sebb számú) vezetői beosztásba kerülő nő bérben is kifejeződő teljesítménye nagyobb. A vállalatok tulajdonformája három időpontban, 1993-ban, 1994-ben és 1996-ban gyakorolt számottevő kedvező hatást a nők relatív bérpozíciójára. Ennek elsődlegesen az az oka, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak az átlagosan magasabb béreket biztosító állami vállalatoknál. Az ágazati bérhozzamok az első három időpontban a nemek közötti kereseti különbségek tágulása, 1995-ben és 1996-ban viszont a különbségek szűkülése irányában hatottak. Míg tehát az időszak első felében a nők adott ágazatban a férfiakénál alacsonyabb, az időszak vége felé inkább magasabb órakeresetekre számíthattak. Ugyancsak ingadozik a két regionális változó kereseti különbségekre gyakorolt hatása. A település esetében kiugróan alacsony (negatív) értéket látunk 1994-ben, ami azt jelenti, hogy az átalakulási válság munkaerő-piaci szempontból legrosszabb évében a nők adott helyi munkaerőpiacokon lényegesen magasabb bérhozzamokra tettek szert, mint a férfiak. Részben ezt tükrözik a kistérségi munkanélküliségi rátához kapcsolódó bérhozzamértékek is: 1994-ben adott helyi munkanélküliségi ráta mellett a nők lényegesen nagyobb, 1996-ban viszont már csak fele akkora keresetvesztéssel számolhattak, mint a férfiak.

Mint ebben az alfejezetben láttuk, a nők és férfiak között megfigyelt kereseti különbségek mérséklődésében egyaránt szerepet játszott a nők javuló összetétele – a magasabb keresetű csoportok nők körében növekvő aránya –, valamint a nők bérhozzamának növekedése, a női munkavállalók keresetben kifejezhető felértékelődése.

A nők életkori összetételének változása ugyan nem járt bérnyereséggel, viszont az egyes női korcsoportok bérhozzama számottevően emelkedett. Iskolai végzettség szerinti összetételük az időszak második felében lényegesen javult, s adott iskolai végzettség náluk – az utolsó időpont kivételével – magasabb bérhozzamokkal járt együtt, ami értelemszerűen bérhátrányuk mérséklése irányában hatott. Beosztás szerinti összetételük jelentős és gyorsuló javulása is számottevően csökkentette kereseti hátrányukat, a magasabb beosztású nők kisebb bérhozzama ugyanakkor ellenkező irányban hatott. Az összetétel javulásából fakadó bérnyereség az utolsó három időpontban meghaladta a kedvezőtlen bérhozzamoknak tulajdonítható bérvesztéseget.

A vizsgált időszakban a nők között nagyobb volt a magasabb bérszínvonalú régiókban–településeken foglalkoztatottak aránya, továbbá adott régióban a nők magasabb bérhozzamokat értek el. E tekintetben tehát mind az összetétel-, mind a bérhozzamhatás a nők bérhátrányának csökkentése irányába mutatott. Végül, a vizsgált időszakban a nők nagy és növekvő hányada dolgozott alacsony bérszínvonalú ágazatokban, ami a nők kereseti színvonalát kedvezőtlenül érintette. Ezt azonban nagyjában-egészében semle-

sítette az ágazati bérhozamok nők számára kedvező alakulása; a nők minden vizsgált időpontban összességében a férfiakénál magasabb ágazati bérhozamokat értek el.

A kereseti különbségek változásának tényezőkre bontása

Az előző alfejezetben az egyes évek nemek közötti kereseti egyenlőtlenségeit meghatározó tényezőket vettük szemügyre. Most áttérünk a havi keresetek nemek közötti különbségeiben 1986 és 1996 között, majd az órakereseti különbségek 1992 és 1996 között megfigyelt *változásainak* elemzésére ún. dinamikus tényezőkre bontással.

A statikus tényezőkre bontáshoz hasonlóan ez az eljárás is kereseti függvények becslésére s a két nem összetételének és bérhozamainak szétválasztására épül. Csak itt nem magukat az egyes időpontokban megfigyelt kereseti különbségeket, hanem az e különbségekben a vizsgált időszak kezdeti és végpontja között bekövetkezett változásokat vezetjük vissza a két nem összetételére és bérhozamaira, illetve összetételükben és bérhozamaikban bekövetkezett változásokra.

A nők havi keresetben mért hátrányának csökkenése például egyaránt lehet a férfiakéhoz képest javuló összetételük vagy emelkedő bérhozamaik következménye, s az is lehetséges, hogy az összetételük romlik (bérhozamaik alacsonyabbak lesznek), de ennek hatását felülmúlja az emelkedő bérhozamok (javuló összetétel) hatása. Ráadásul, mint-hogy mindkét nemnél két időpont közötti változásokat vizsgálunk, az összetétel vagy a bérhozamok nők javára történő átrendeződése többféleképpen mehet végbe. A nők relatív összetétele úgy is javulhat, hogy összetételük gyorsabban javul a férfiakénál, de úgy is, hogy a férfiaké romlik, a nőké viszont javul, sőt úgy is, mindkét nem összetétele romlik, de a nőké kevésbé. És hasonlóképpen: a nők viszonylagos (férfiakéhoz viszonyított) bérhozamai is a nemenkénti bérhozamok alakulásának különféle kombinációi mellett javulhatnak. Az alábbiakban az összetétel-, illetve bérhozamváltozások következő kombinációit fogjuk dinamikus tényezőkre bontással azonosítani:

Az első tényező (A) az összetétel-különbség változásának hatása, ami azt mutatja meg, hogyan alakultak volna a két időpont között a kereseti különbségek, ha csupán a két nem összetétel-különbségeiben megfigyelt változások mentek volna végbe – például ha pusztán a nők iskolai végzettségi szerkezete változott volna a férfiakéhoz képest előnyösebben a két időpont között.

A második tényező (B) arra ad választ, hogyan változtak volna a két nem relatív bérei, ha a két nem összetétele azonos mértékben és irányban változott volna, miközben a bérhozamok a kezdő időpontnak megfelelőek maradtak volna – például ha a férfiak és a

nők iskolai végzettsége ugyanolyan mértékben javul, miközben a két csoport iskolai végzettségének bérhozama a kezdő időponthoz képest változatlan. Nyilvánvaló, hogy a kereseti különbségek akkor is mérséklődnek, ha az iskolázottsági összetétel ugyanolyan mértékben és irányban mozdul el a két nemnél, de a nők bérhozamai mindkét időszakban magasabbak.

A harmadik tényező (C) azokat a bérkülönbség-változásokat ragadja meg, amelyek időben változatlan összetétel-különbségek s azonos mértékben és irányban változó bérhozam-eltérések mellett következtek volna be – például ha a két nem iskolai végzettség szerinti összetétele változatlan maradt volna, az iskolai végzettség bérhozamaiban pedig mindkét nemnél ugyanolyan irányú és mértékű változások következtek volna be. A kereseti különbségeket csökkenti, ha a nők összetétele mindkét időszakban egyformán kedvezőbb, ugyanakkor a bérhozamok ugyanolyan irányban és mértékben változnak a két nemnél.

A negyedik tényező (D) a bérhozamkülönbségek változásának hatása. A bérkülönbségek változásának azt a hányadát mutatja, ami a nőknél és a férfiaknál végbement bérhozamváltozások eltéréseinek tulajdonítható. Arra ad választ, mekkora bérkülönbségek alakultak volna ki az időszak végére, ha csupán a két nem bérhozamai változtak volna – ha, mondjuk, csupán az történt volna, hogy megnövekedtek a nők egyes iskolai végzettségi szintekhez kapcsolódó relatív bérhozamai.

Végül az ötödik tényező a konstans változásának hatása, az azonosíthatatlan tényezők által kiváltott hatás.

A tényezőkre bontást ugyanazoknak a jellemzőknek a segítségével végezzük el, mint amiket az előző fejezetben használtunk.

A havi kereseti különbségek változásának tényezői, 1986-1996

Mint korábban láttuk, a nők hátránya a havi keresetekben az időszak kezdő- és végpontja között mintegy 15 százalékkal csökkent. E különbségváltozás tényezőkre bontásának eredményei láthatók a 4. táblázatban. A táblázatban szereplő számok azt mutatják meg, hogy az adott tényező hány százalékban járult hozzá a kereseti különbségek csökkenéséhez, illetve növekedéséhez. A negatív számok csökkenést, a pozitív értékek növekedést jelentenek. A táblázat utolsó oszlopa az egyes jellemzők együttes hatását, valamint a konstanshatást, utolsó sora pedig az imént felsorolt négy (A, B, C, D) tényező együttes szerepét mutatja.

4. táblázat: A női–férfi havi kereseti különbségek 1986-1996 közötti változásának tényezőkre bontása

Hatások	A	B	C	D	Konstans	Együtt
Életkor	-6,0	0,6	4,4	-14,8		-15,8
Iskolai végzettség	-10,2	-6,7	-7,0	38,2		14,2
Beosztás	-7,5	1,3	-25,5	-1,2		-32,9
Régió–település	1,1	-2,9	-0,4	-4,9		-7,0
Ágazat	1,0	-7,3	20,8	3,2		17,7
Konstans					-76,2	-76,2
Összesen	-21,7	-15,0	-7,7	20,5	-76,2	100,0
<i>Forrás:</i> az OMMK bértarifa-felvétele						

Mint az utolsó oszlopból kitűnik, a nők bérhátrányának mérséklődése legnagyobb mértékben itt nem azonosított tényezőknél (konstanshatásnak) tulajdonítható, de jelentős a foglalkozás–beosztási, az életkori, valamint a regionális–települési összetétel, illetve bérhozzamok szerepe is, míg az iskolai végzettségi és az ágazati jellemzők, illetve bérhozzamok alakulása a nők bérhátrányának növelése irányában hatott. Az utolsó sor adataiból pedig az olvasható ki, hogy a nő bérhátrányának csökkenése elsősorban az összetétel–különbségek nők számára kedvező változására (A), másodsorban a férfiaknál már az első időpontban nagyobb bérhozzamú csoportok arányának növekedésére, illetve a kisebb bérhozzamúak arányának csökkenésére (B), harmadsorban a nők között már az első időpontban nagyobb részarányú csoportok bérhozzamának növekedésére, illetve a kisebb részarányúak bérhozzamának csökkenésére (C) vezethető vissza, míg a bérhozzamok két nemnél megfigyelt alakulása (D) a nők kereseti hátrányának növekedése irányában hatott.

Az egyes tényezőkre térve, az összetétel–változás (A) hátránycsökkentő hatása mögött részben a két nem életkori összetételének eltérő alakulása áll, amely egymagában hat százalékkal mérsékelte a nők bérhátrányát (bal felső táblázatcella). Az alacsony életkori bérhozzamú 20-24 éves korcsoportokhoz tartozók aránya ugyanis a nőknél nem változott, a férfiaknál viszont nőtt a két időpont között, a magas bérhozzamú 40-54 éves korcsoportokhoz tartozók aránya pedig mindkét nemnél emelkedett, de a nőknél gyorsabban. Az iskolázottsági összetétel alakulására visszavezethető tíz százaléknál nagyobb bérhátránycsökkenés oka, hogy a viszonylag magas bérhozzamú középiskolai végzettséggel rendelkezők aránya mindkét nemnél emelkedett, de a nők körében nagyobb mértékben. A két nem beosztás szerinti összetételében bekövetkezett változások pedig azáltal csökkent-

hették hét és fél százalékkal a nők kereseti elmaradását, hogy a magasabb bérhozamat elkönnyvelő beosztott és vezető szellemiek aránya is a nők körében növekedett gyorsabban.

A nők bérhátránya azonban akkor is 15 százalékkal mérséklődött volna, ha a két nemnél hasonlóan alakul a relatíve jobban és rosszabbul kereső csoportok részaránya (B), mivel többnyire olyan csoportoknak az aránya emelkedett, amelyekben a nők, illetve olyan csoportoké csökkent, amelyekben a férfiak bérhozama magasabb. Csaknem hét százalék bérkülönbség-csökkenés származott abból, hogy a két nem iskolai végzettség szerinti összetételében ilyen változások mentek végbe, nevezetesen hogy mindkét nemnél leginkább a nők bérhozamelőnye jellemezte középiskolai végzettségűek aránya növekedett. Ugyancsak mintegy hét százalékkal mérsékelte a nők kereseti hátrányát, hogy csökkent a foglalkoztatás a férfiak számára magasabb bérhozamú ágazatokban – például a bányászatban és a kohászatban –, és bővült olyanokban – például a kereskedelemben és vendéglátásban –, ahol a nők bérhozama magasabb. Végül, valamelyest – három százalék körüli mértékben – javított a nők férfiakkal szemben kereseti pozícióján, hogy mindkét nemnél nőtt például a Budapesten foglalkoztatottak aránya, ahol magasabb, vagy hogy csökkent a dél-keleti régió megyei jogú városainak foglalkoztatottsága, ahol alacsonyabb a nők bérhozama.

A bérkülönbség-csökkenés előbbieknél összességében kisebb hányada, mintegy nyolc százaléka vezethető vissza olyan csoportok nagyobb arányára a nők körében, amelyeknél bérhozam-növekedés, illetőleg olyan csoportok kisebb arányára, amelyeknél bérhozamcsökkenés következett be (C). Más szóval, nyolc százalékkal mérséklődött volna a nők bérhátránya, ha a két nem közötti összetétel-különbségek változatlanok maradtak volna, és mindkét nemnél azonos mértékben és irányban változtak volna a bérhozamok. Az iskolai végzettség tekintetében – amely egymagában hét százalékkal csökkentette a nők bérhátrányát – ilyen irányban hatott a nők férfiakénál alacsonyabb részaránya a romló bérhozamú szakmunkás és magasabb arányuk a javuló bérhozamú középiskolai és felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében. A beosztás 25,5 százaléki bérhátránycsökkentő hatása pedig elsősorban annak tudható be, hogy a nők lényegesen nagyobb arányban találhatók a javuló bérhozamú beosztott szellemi munkakörökben. Ugyanakkor számos olyan ágazatban (például egészségügy és közoktatás), ahol a nők nagyobb arányban dolgoznak, a bérhozamok csökkentek, ami 21 százalékkal növelte a nők bérhátrányát.

Végül, a bérhozamok nők számára kedvezőtlen alakulása (D) összességében húsz és fél százalékkal növelte a nők kereseti elmaradását. Ez azonban egyedül az iskolázottság bérhozamáinak nők számára kedvezőtlen alakulásából adódott; a többi tényező esetében

az értékek egy alacsony pozitív érték kivételével negatívak. A bérkülönbségek mérséklése irányában ható legfontosabb tényező a nők munkatapasztalatának (életkorának) férfiakéhoz viszonyított felértékelődése, ami azonban láthatólag nem volt elegendő ahhoz, hogy közömbösítse az iskolázottsági hozamok alakulásának, nevezetesen annak bérhátránynövelő hatását, hogy az alacsonyabb iskolázottsági szintek (nyolc általánosnál kevesebb és szakmunkásképző) bérhozama a férfiaknál emelkedett, míg a nőknél csökkent, illetőleg hogy a középiskolai és a felsőfokú végzettség bérhozama mindkét nemnél nőtt ugyan, de míg a férfiaknál csaknem kétszeresére, a nőknél csupán néhány százalékkal.

Az órakereseti-különbségek változásának tényezői, 1992-1996

Az 5. táblázat alapján tanulmányozhatjuk azokat az erőket, amelyek eredőjeképpen a korrigált órakeresetek (bérajánlatok) nemek közötti különbségei 1992 és 1996 között mintegy 15 százalékponttal szűkültek. Látjuk, hogy a négy tényező közül három (A, B, D) összességében a kereseti különbségek mérséklődése, a negyedik (C) tényező és a konstanshatás viszont emelkedésük irányában hatott.

A két nem összetételében bekövetkezett változások (A) negatív – a nők kereseti hátrányát csökkentő – hatásában döntően az ágazati és valamelyest a foglalkozási-beosztási szerkezet átrendeződése játszott szerepet. Egyrészt, a férfiak között mind a felső, mind a középvezetők aránya csökkent, míg a nők körében a felső vezetőké nőtt, a középvezetőké pedig gyakorlatilag változatlan maradt. Másrészt, a férfiaknál nőtt, a nőknél viszont csökkent (vagy kevésbé nőtt) az alacsonyabb bérű ágazatokban – például az egészségügyben – foglalkoztatottak aránya, miközben a magasabb bérű ágazatokban – például a pénzügyi szolgáltatásokban – ellenkező irányú átrendeződés következett be.

Hatások	A	B	C	D	Konstans	Együtt
Életkor	-0,2	0,0	0,1	-15,7		-15,7
Iskolai végzettség	1,2	16,6	16,3	-115,6		-81,5
Foglalkozás	-3,1	-15,8	4,7	85,5		71,2
Vállalati tulajdon	-0,5	-1,3	0,4	-8,7		-10,0
Ágazat	-20,2	-55,3	48,3	-92,9		-120,1
Régió- települése	-0,2	-0,3	-4,2	8,6		3,9
Munkanélküliségi ráta	-0,4	4,0	-0,4	-48,8		-45,6
Konstans					98,0	98,0
Összesen	-23,4	-52,2	65,2	-187,7	98,0	100,0

Forrás: TÁRKI Háztartás Panel

5. táblázat:
A női–férfi órakereseti különbségek 1992-1996 közötti változásának tényezőkre bontása

Ha a két csoport összetétele azonos irányban és mértékben változott volna úgy, hogy közben a bérhozamkülönbségek változatlanok maradnak (B), a nők bérhátránya radikálisan, mintegy felére mérséklődött volna. Itt is az ágazati összetétel bérkülönbségeket összehúzó hatása a legjelentősebb: a nők számára alacsonyabb bérhozamú ágazatok súlya csökkent, az e tekintetben számukra kedvezőbb ágazatoké pedig nőtt. Ilyen irányban rendeződött át a beosztási szerkezet is; növekedett például a nők számára magasabb bérhozamú középvezetői munkakörökben foglalkoztatottak részaránya.

A nők kereseti hátrányának növelése irányában hatott ugyanakkor, hogy a férfiakénál nagyobb hányaduk tartozik olyan munkavállalói csoportokhoz, amelyeknél bérhozamcsökkenés következett be, és kisebb hányaduk olyan csoportokhoz, amelyek bérhozamai javultak (C). Leginkább a két nem ágazati és iskolázottsági szerkezetének eltérései folytán nőtt volna változatlan összetétel- és bérhozamkülönbségek esetén a nők kereseti hátránya.

A nők kereseti hátrányának mérséklődésében a legnagyobb szerepet a bérhozamkülönbségek változása játszotta (D). Legerőteljesebben az iskolázottsági és az ágazati bérhozamok nők számára kedvező alakulása hatott ebben az irányban. Az iskolai végzettség bérhozamai például minden iskolai végzettségi szinten gyorsabban javultak a nőknél, mint a férfiaknál, s miközben a nők ágazati bérhozamai csaknem mindegyik ágazatban javultak, a férfiaknál csökkenés is előfordul. Emellett a nők esetében kevésbé növekedett az adott munkanélküliségi ráta mellett bekövetkező bérveszteség. A nők bérhátrányának növelése irányában hatott ugyanakkor a foglalkozási-beosztási bérhozamok nemek közötti eltéréseinek alakulása: több magasabb bérhozamú munkakör bérhozama a nők esetében csökkent, míg a férfiaknál nőtt, illetve a nőknél kevésbé nőtt, mint a férfiaknál.

Sokféle és egymással esetenként ellentétesen ható tényező eredményeként 1986-1996 között jelentősen javult a nők férfiakéhoz viszonyított kereseti pozíciója.

A nők körében gyorsabban csökkent a kisebb és gyorsabban nőtt a nagyobb munkaerő-piaci gyakorlattal (életkori bérhozammal) rendelkezők aránya. Emellett munkaerő-piaci tapasztalataik is felértékelődtek, azaz életkori bérhozamaik a férfiakénál gyorsabban nőttek, illetve lassabban csökkentek.

A nők körében nagyobb és gyorsabban nőtt a magasabb iskolai végzettségű, tehát magasabb keresetű csoportok aránya. Továbbá, magasabb iskolai végzettséggel a nőknél nagyobb bérhozamok járnak együtt, bár e bérhozam-előnyük a vizsgált időszakban csökkent.

Kedvezően alakult a nők beosztás szerinti összetétele és beosztáshoz kapcsolódó bérnyeresége. A magasabb bérhozzamot elkönyvelő beosztott és vezető szellemiek aránya mind a férfiaknál, mind a nőknél nőtt, de a nőknél gyorsabban. Emellett gyorsan emelkedtek a bérek egyes magasabb bérű csoportokban, amelyekben a nők nagyobb hányada tömörül (például beosztott szellemiek). Szintén a nőknek kedvezett, hogy csökkent a férfiak számára magasabb béreket biztosító s bővült a nők bérei szempontjából kedvezőbb ágazatok és régiók súlya a foglalkoztatásban.

Hivatkozások

- Ábrahám, Á.** [1999]: Long-run Trends in Employment and Real Wages. Results from a Quasi-panel 1972-1996. Paper delivered at the workshop on *Changing Wage Relativities in East-Central Europe*, Budapest, 24 April 1999
- Grimshaw, D. – J. Rubbery** [1997]: The Concentration of Women's Employment and Relative Occupational Pay: A Statistical Framework for Comparative Analysis. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, no. 26, Paris, 1997
- O'Neill, J. – S. Polachek** [1993]: Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s, Part 1. *Journal of Labor Economics*, vol. 11, no. 1, January 1993
- Carnoy, M. (ed.)** [1996]: Race, Gender and Role of Education in Earnings Inequality, *Economics of Education Review*, Special Issue, vol. 15, no. 3, June 1996
- Women in Transition.** *Regional Monitoring Report*, no. 6, UNICEF ICDC, Firenze, 1999