

2.1.1. Jobbak a nők esélyei a közszférában? A női–férfi bérkülönbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában

LOVÁSZ ANNA

Magyarországon, mint a legtöbb országban, a dolgozó nők jelentős hányadát a közszférában foglalkoztatják. Ennek számos oka lehet: a nők inkább a hagyományosan tipikus női foglalkozásokat – tanár, nővér stb. – választják, amelyek nagy arányban a közszférában találhatók, vagy a közszféra munkahelyeinek jellemzői lehetnek kedvezőbbek (ál-lásbiztonság, munkaidő és elvárások, a kevesebb stressz). A nők azért is kedvelhetik a közszférabeli munkavállalást, mert úgy gondolják, hogy a szigorúbb munkahelyi szabályzatoknak (például bértáblák, előléptetések) köszönhetően kevésbé diszkriminálják őket. Ez utóbbi előnyt a valóságban nehéz igazolni, illetve számszerűsíteni, mivel mind a (férfiakhoz viszonyított) bérek, mind a foglalkoztatás számos más változótól is függ (egyéni jellemzőktől, illetve az említett munkahelyi jellemzőktől), amelyek gyakran nem megfigyelhetők.

Az eddigi nemzetközi eredmények (*Barón-Cobb-Clark*, 2010, *Chatterji-Mumford-Smith*, 2011, *Melly* 2005, *Mora-Ruiz-Castillo*, 2004) arra utalnak, hogy a közszférában kisebb a diszkrimináció. Érdekes magyar adatokon is szektoronként elvégezni az elemzést a diszkrimináció becsült mértékéről, mert ha van eltérés, ennek jelentős hatása lehet a nők döntéseire. A diszkrimináció becsült mértékét két módon vetjük össze: bérkülönbségek és a vezetői pozícióba jutás esélyei révén. Az elemzéshez a Bértarifa-felvétel 2002–2008 közötti időszakot leíró adatait használtuk, amely reprezentatív mintát tartalmaz a két szektorról, és lehetővé teszi mind a dolgozói, mind az intézményi jellemzők figyelembevételét. A *K2.1.1. táblázat* a mintabeli nők arányát és az átlagbéreket hasonlítja össze a két szektorban.

A munkapiaci diszkrimináció megnyilvánulhat a bérekben, ha egy hasonló tulajdonságú (termelékenységű) nő kevesebb fizetést kap, mint egy férfi. Az átlagos bérkülönbség az irodalomban leggyakrabban használt mércéje a nemek közötti eltéréseknek (*Altonji-Blank*, 1999), de ennél a megmagyarázatlan bérkülönbség jobban köze-

líti a diszkriminációt, mert kiszűri a dolgozók és a munkahelyek jellemzőit leíró változók hatását is. Egyéni szintű béregyenleteket becslünk, amelyekben kontrollváltozóként megjelennek a megfigyelhető dolgozói és munkáltatói jellemzők, valamint a nemet és szektort jelölő kétértékű változók és interakciójuk. Az interakció becsült együtthatója a megmagyarázatlan bérkülönbség két szektor közötti eltérésének mércéje.^{*} A *K2.1.1. ábra* ennek a mércének az időbeli alakulását, míg a *K2.1.2. táblázat* a kvantilisenként becsült béregyenletek főbb együtthatóit mutatja be. A közszférában átlagosan 5–6 százalékkal alacsonyabb a nem megmagyarázott bérkülönbség. Ennek ellenére ott is szignifikáns, 8 százalékpont körüli a megmagyarázatlan eltérés a nemek átlagbérei között. A bérelaszlás különböző pontjain vizsgálódva azt látjuk, hogy a nők hátránya mind a két szektorban nagyobb a bérelasztlások felső részén, ami üvegplafon-jelenségre (*Arulampalam-Booth-Bryan*, 2007) utal, de a közszférában kisebb ütemben növekszik az eltérés.

A diszkrimináció másik formája a munkaerő-felvétel, illetve az előléptetések során nyilvánulhat meg, ha a munkáltatók a nőket kisebb eséllyel veszik fel, vagy kisebb eséllyel léptetik elő a magasabb szintű pozíciókba, mint a férfiakat („üvegplafon” jelenség). Ezt a jelenséget úgy próbáljuk megragadni, hogy megnézzük, hogy adott tulajdonságú dolgozók esetében mennyire eltérő a két szektorban a nők esélye a férfiakhoz képest arra, hogy vezetői pozícióba

^{*} Hangsúlyozzuk, hogy a megmagyarázatlan bérkülönbség csak a diszkrimináció becsült felső határértéknek tekinthető, mivel a dolgozói jellemzőkben léteznek még más, nem megfigyelt nemek közötti eltérések, amelyek felfelé torzíthatják a diszkrimináció becsült mértékét. A bérkülönbségek szektorok közötti összehasonlításakor felmerülő probléma a szektorszintű szelekció is. Ezt a problémát adathiány miatt nem tudjuk a szokásos korrekcióval kezelni, de annyit mondhatunk, hogy a torzítás a közszférabeli relatív előny alulbecsüléséhez vezethet (*Tansel*, 2004, *Greene-Hoffnar*, 1996).

K2.1.1. táblázat: A nők aránya és átlagbérek foglalkozásonként és szektoronként, 2002–2008

	Nők aránya		Átlagbér (forint)	
	magánszféra	közzsféra	magánszféra	közzsféra
Vezetők: FEOR első számjegye = 1	0,312	0,653	384 400	370 320
Vezetők: pontosabb definíció szerint	0,246	0,713	364 503	333 562
Felsőfokú önálló	0,402	0,754	355 545	235 637
Felső és középfokú	0,599	0,863	203 527	163 815
Irodai	0,905	0,951	148 094	135 503
Szolgáltatás	0,528	0,728	105 552	117 844
Mezőgazdaság	0,258	0,277	101 930	109 655
Ipari	0,198	0,118	128 995	126 334
Gépkezelő	0,232	0,017	137 642	137 324
Szakképzetlen	0,466	0,803	90 956	99 721

Megjegyzés: A közzsféra a közalkalmazottakat, a közhivatalnokokat, a bírákat és az ügyészeket tartalmazza, a magánszféra a vállalatok dolgozóit. A vezetőket az első sorban a FEOR-kód első számjegye alapján, a második sorban ennél pontosabban, iparáganként meghatározva definiáltuk. Az átlagbére-

ket az egyéni bérek alapján számoltuk, ami a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem (alpbér és nem rendszeres juttatások előző évi átlaga) forintban, 2008. évi értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva.

Forrás: *Bértarifa-felvétel*.

K2.1.2. táblázat: A megmagyarázatlan bérkülönbség eltérése a két szektor között, percentilisek

	Percentilis									
	10.		25.		50.		75.		90.	
Nő	-0,041	(0,001)	-0,078	(0,001)	-0,126	(0,001)	-0,185	(0,002)	-0,236	(0,002)
Közzsféra	0,246	(0,003)	0,153	(0,003)	0,002	(0,004)	-0,148	(0,006)	-0,255	(0,008)
Közzsféra × nő	0,019	(0,003)	0,040	(0,003)	0,057	(0,004)	0,084	(0,005)	0,121	(0,007)
N	1 401 418									

Megjegyzések: Az oszlopok a kvantilisenként becsült egyéni szintű béregyenletek együtthatóit (zárójelben a standard hibáit) tartalmazzák. A *Nő* kétértékű változó együtthatói jelzik a nők elmaradását a férfiakhoz képest a magánszférában. A *Közzsféra* kétértékű változó együtthatói a közzsféra előnyét, illetve elmaradását mérik a magánszférához viszonyítva, átlagosan mindkét nem esetében. A két vál-

tozó interakciójának együtthatói azt mérik, hogy a magánszférában mért értékekhez képest mennyivel kisebb a nők elmaradása a közzsférában. A függő és a további kontrollváltozók, a tapasztalat, valamint közzsféra és a súlyozás leírását lásd Lovász (2013) 1. táblázatának megjegyzésében. *N* az egyéni megfigyelések száma.

Forrás: *Bértarifa-felvétel*, 2002–2008.

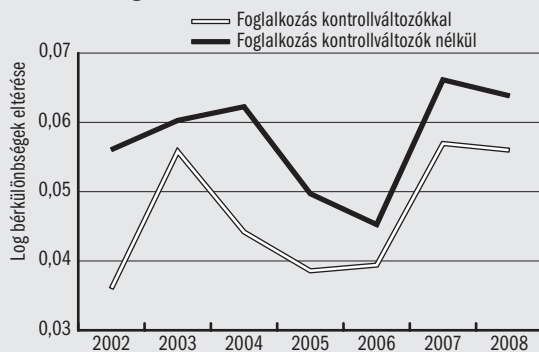
kerüljenek. A nők aránya a közzsférában jelentősen magasabb a vezetői pozíciókban, ez azonban lehet az összes dolgozó közötti magasabb arányuk következménye, ezért a foglalkozásokon belüli arányuk is szerepel kontrollként. A probit becslések eredményei (*K2.1.3. táblázat*) alapján a nők esélyei a közzsférában nem kisebbek, míg a magánszférában körülbelül 2 százalékos a hátrányuk a hasonló jellemzőkkel rendelkező férfiakhoz képest.

Ezek az eredmények hasonló trendeket sugallnak, mint a bérkülönbségek: a nők elleni diszkrimináció becsült mértéke alacsonyabb a közzsférában,

mint a magánszférában. Bár a béreknél a közzsférában is találunk szignifikáns megmagyarázatlan eltéréseket a nemek között, összességében úgy tűnik, hogy a szabályozás, amely csökkenti a munkáltatók egyéni döntéseinek lehetőségét, sikeresen javíthatja a nők esélyeit a munkapiacra. A 2008 óta eltelt években nem számítottunk jelentős változásokra a nemek eltérő bánásmódjának tekintetében, mivel nem történt olyan, a nemeket eltérően érintő változás, amely befolyásolná a közzsféra szabályozottságát. 2013-ban is várhatóan azt tükrözik az adatok, hogy a munkáltatók egyéni diszkriminációs lehető-

ségeinek korlátozása javítja a nők munkapiaci esélyeit a közszférában a magánszférához képest, bár az eltérés mértéke nem nagymértékű.

K2.1.1. ábra: A megmagyarázatlan női-férfi bérkülönbség eltérése a szektorok között, 2002–2008



Megjegyzés: Az ábra a közszféra és női kétértékű változók interakciójának béregyenletek alapján becsült együtthatóját, a megmagyarázatlan bérkülönbség két szektor közötti eltérését mutatja évente, 2002–2008 között. A kontrollváltozók a dolgozói jellemzők (végzettség, potenciális munkatapasztalat és annak négyzete), az intézményi jellemzők (méret és régió), valamint a munkahelyi jellemzők (ebéidő léte, munkaszerződés jellege, valós és hivatalos munkaidő eltérése). A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el. A foglalkozási kontrollváltozók a FEOR-kód első számjegye alapján képzett kétértékű változók.

Forrás: *Bértarifa-felvétel.*

K2.1.3. táblázat: A vezetői foglalkozás esélyei szektoronként, probit becslések, 2002–2008

	Magánszféra		Közszféra	
Becsült együttható				
Nő	-0,438	(0,011)	-0,080	(0,018)
Szakiskola	0,426	(0,032)	0,447	(0,077)
Érettség	1,295	(0,030)	0,960	(0,067)
Diploma	2,143	(0,031)	1,929	(0,065)
Tapasztalat	0,025	(0,000)	0,028	(0,001)
Marginális hatás				
Nő	-0,021	(0,000)	-0,003	(0,001)
Szakiskola	0,020	(0,001)	0,016	(0,003)
Érettség	0,061	(0,001)	0,035	(0,003)
Diploma	0,100	(0,001)	0,071	(0,002)
Tapasztalat	0,001	(0,000)	0,003	(0,000)
Megfigyelések	1 098 965		370 002	
Pszeudo R ²	0,3006		0,1984	

Megjegyzés: A zárójelben a standard hibák. Probit becslések, a függő változó a vezetői pozícióba kerülés valószínűsége. A kontrollváltozók a dolgozói jellemzők (végzettség, munkatapasztalat és annak négyzete) és az intézményi jellemzők (méret és régió), valamint a női dolgozók aránya intézményi szinten. A tapasztalat a potenciális munkatapasztalat, melyet úgy kapunk meg, ha a munkavállaló korából levonjuk az iskolai évek és az iskolába való beiratkozási életkor összegét. A közszféra a közalkalmazottakat tartalmazza. A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el.

Forrás: *Bértarifa-felvétel.*