

# Nemek közötti bérkülönbség, diszkrimináció és esélyegyenlőtlenség – a nők helyzete és esélyei Magyarországon

Lovász Anna  
MTA KRTK KTI

“Egyenlő bér – kinek fontos?”  
A nemek közötti bérrés megszüntetése a Visegrádi országokban  
2012. október 9.

# Az előadás célja

- Sokféle megfogalmazás, célkitűzés
    - Bérkülönbség megszüntetése
    - Diszkrimináció megszüntetése
    - Esélyegyenlőség
    - Egyenlő bánásmód
    - Egyenlő munkáért egyenlő bért
  - Sokféle mérce, statisztika
    - Különböző módon számított bérkülönbségek
    - Foglalkoztatottsági, szegregációs mércék
    - Tesztek, indirekt mércék
- ➔ A vita tárgya, a célkitűzések, empirikus eredmények is zavarosak

# Az előadás célja

- Célok:
  - A nemek közötti munkapiaci egyenlőtlenség különböző elemeinek tisztázása
  - A célkitűzés pontosabb megfogalmazása, társadalmi érdekek figyelembevétele
  - Az empirikus eredmények ennek megfelelő összefoglalása
- ➔ Hatékonyabb alap a társadalmi vita, szakpolitikai tervezés számára
- Kérdések:
  - Mit mutatnak a különböző rendelkezésre álló mércék?
  - Reális és helyes cél-e a bérkülönbség nullára csökkentése?
  - Mik a társadalom számára hasznos célkitűzések, és miért?

# A női-férfi bérkülönbség

- *A teljes átlagos női-férfi bérkülönbség*
  - Könnyen számítható a statisztikák alapján
  - Magyarországon és a többi országban is nagyot csökkent az utóbbi évtizedekben, de továbbra is jelentős
- Elvárható-e hogy a teljes bérkülönbség nulla legyen? Jó-e ez a célkitűzés?

➔ Nem feltétlenül, mert:

- Csak a foglalkoztatottakat veszi figyelembe
  - Inaktivitás, foglalkoztatási diszkrimináció problémái
  - Pozitívnak tűnő bérkülönbség-csökkenéseket okozhatja az alacsonyabb képzettségű nők kiszorulása a munkapiacról (pl. Hunt 2004)
- Állhatnak mögötte a tulajdonságok, preferenciák eltérései
  - Veleszületett biológiai eltérések vagy kulturális nyomás/diszkrimináció

# Bérkülönbség okai I: tulajdonságok eltérései

Dolgozói összetétel: humántőke és pszichológiai jellemzők

## 1. Megfigyelhető eltérések a humántőkében

- A nők iskolázottsága jelentősen javult
- Átlagosan kevesebb munkatapasztalattal rendelkeznek, mert a nők szüléskor kimaradnak a munkapiacról
- csoportszintű átlagos bérkülönbség jelentős része, kiszűrhetőek ha van dolgozói adat

## 2. Nem megfigyelhető termelékenységbeli különbségek

- Nem megfigyelhető eltérések a humántőkében (pl. képesség, ...)
- Pszichológiai jellemzők eltérései, amik befolyásolják a termelékenységet és bért
- Kevés adat áll rendelkezésre ezek eltéréseiről és bérhatásukról

➔ Befolyásolják a bérkülönbséget, de nem munkapiaci diszkrimináció következményei: a munkapiac szempontjából külső adottságok

➔ DE: lehetnek a munkapiac előtti diszkrimináció, vagy visszahatás következményei

➔ Kérdés, hogy mennyire csökkenthetőek vagy veleszületett adottságok: esélyegyenlőség

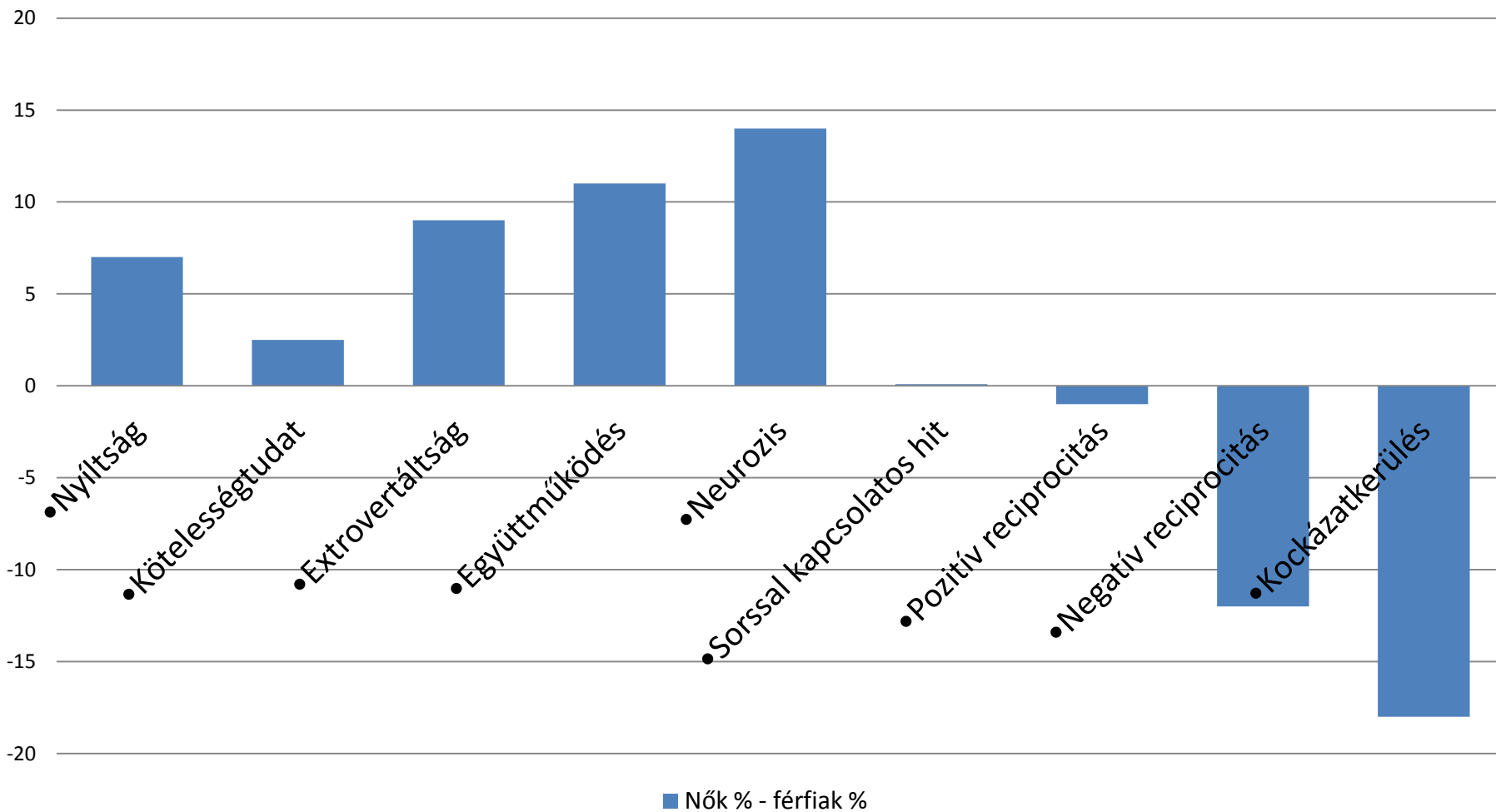
# Pszichológiai jellemzők és hatásuk – eddigi kutatások

- Nemek közötti különbségek egyéb jellemzőkben:
  - A nők rosszabbul szerepelnek versenyhelyzetben (Gneezy et al 2003)
  - A nők ritkábban kérnek béremelést, előléptetést
  - Az önbizalom és a család/munka fontosságára vonatkozó átlagosan eltérő nézetek is befolyásolják a bérkülönbséget (Fortin 2008)
  - Túlzott magabiztosság: férfiakra inkább jellemző részvénytársi adatok alapján (Barber&Odean 2001)
  - A nőket inkább jellemzi a konfliktuskezelés, empátia a munkatársak iránt
- Nemek közötti különbségek a pszichológiai jellemzők munkapiaci hatásában:
  - A piac eltérően értékeli a nők és férfiak pszichológiai jellemzőit, ez a bérkülönbség 7-16%-át magyarázza (Mueller&Plug 2006)
  - Nem kognitív tulajdonságok eltérő bérhozádeka (Heineck 2007)

# Pszichológiai jellemzők bérhatása Braakmann 2009

- Német SOEP adatbázis 2005, egyéni tulajdonságok, munkapiaci adatok
- Pszichológiai jellemzők (7 pontos skála):
  - Nyíltság (openness: curiosity, creativity, appreciation of new ideas)
  - Kötelességtudat (conscientiousness: self-discipline, sense of duty)
  - Extrovertáltság (extraversion: social behavior, engagement)
  - Együttműködés (agreeableness: ability to get along with others, cooperation)
  - Lelkiállapot (neuroticism: emotional instability, stress, sorrow, anger)
  - Sorssal kapcsolatos hit (external locus of control: life is governed by fate)
  - Reciprocitás (reciprocity: willingness to return favorable/hostile acts)
  - Kockázatkerülés (risk aversion)

## Pszichológiai jellemzők eltérése nemenként (Braakmann 2009)



A bérkülönbség kb. 18%-át magyarázzák a pszichológiai jellemzők eltérései, a foglalkoztatottság eltérésének kb. 7%-át



## Nemek és versengés

- A béremelések és előrelépések gyakran verseny-alapúak → lehet, hogy a nők kevésbé szeretnek versenyezni
  - Datta Gupta et al 2005: kísérletekben a nők inkább a kevésbé kompetitív darabszám alapú bérezést választják
  - Paserman 2007: teniszversenyek eredményei alapján a nők a kritikus pontoknál több hibát követnek el
  - Gneezy et al 2007: patriarchális társadalomban a férfiak, matrilineáris társadalomban a nők választják inkább a kompetitív játékokat
  - Gneezy-Rustichini 2002: 9 éves gyerekek először egyedül, majd párokban futnak, a verseny hatására a fiúk javítottak a teljesítményükön, a lányok nem

# Nemek és versengés

- Kérdés: veleszületett különbség, vagy a környezet hatása (nature v. nurture)?
    - Ha veleszületett: nem kell foglalkozni a munkapiaci különbségekkel, ezek a preferenciák következményei
    - Ha környezeti hatás: előítéletek következménye, fontos foglalkozni velük, mivel tehetség elvesztéséhez vezethet
  - Empirikus teszt (Booth 2009): koeducált és csak lány/fiú iskolákból milyen gyakran vesznek részt kompetitív játékokban (tournaments)
    - A koeducált iskolákban a lányok inkább tipikus női szerepeknek megfelelően viselkednek – emiatt kevésbé versenyeznek
    - Csak lány iskolákban a lányok úgy annyiszor választják a kompetitív játékokat mint a fiúk, koeducált iskolákban nem
- ➔ Tanult viselkedés, nem veleszületett tulajdonság

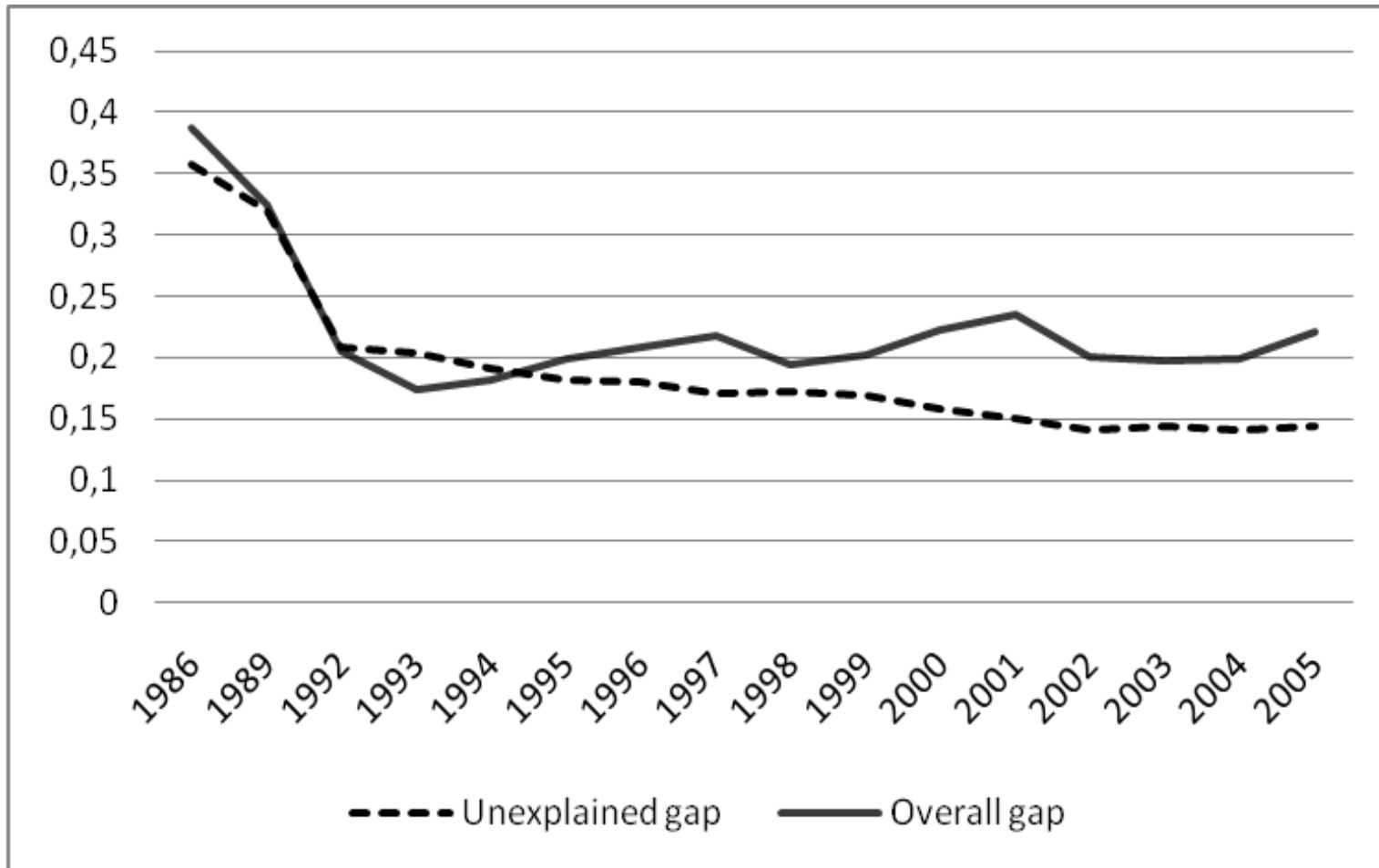
# Bérkülönbség okai II: preferenciák eltérése

- A nők munkavállalással kapcsolatos döntései különbözhetnek:
    - Munka/családi kötelezettségek egyensúlya: nemek közötti különbségek miatt eltérő döntések
    - Eltérő várható/valós munkapiaci kötődés/preferenciák miatt különböző humántőke befektetési döntések
  - Kompenzáló bérkülönbségek: alacsonyabb bér mert
    - Rugalmasabb időbeosztású, közelebbi állások
    - Kevésbé stresszes, versengő állások
  - Kérdés: a preferenciákat mennyire befolyásolják a kulturális elvárások/munkapiac előtti diszkrimináció, pl. lányok babázzanak, anyák csak neveljék a gyerekeket, stb.
- ➔ Kevés empirikus eredmény erre vonatkozóan

# Bérkülönbség okai III: munkapiaci diszkrimináció

- Diszkrimináció: átlagosan egyenlő tulajdonságokkal, preferenciákkal rendelkező csoportok közötti bérkülönbség
  - ➔ DE: a diszkrimináció visszahathat a humántőké befektetési döntésekre is, mivel csoportonként eltérő a várható hozamuk
- Szigorúbb definíció (Lundberg & Startz 1988): átlagosan eltérő **veleszületett** tulajdonságokkal rendelkező csoportok közötti különbség
- Megnyilvánulhat: bérezésben, vagy felvételnél/előléptetéseknél is (üvegplafon)
  - ➔ A diszkrimináció gazdaságilag nem hatékony viselkedés, egyértelműen káros, csökkentése fontos cél

# Diszkrimináció – empirikus eredmények I: megmagyarázatlan női-férfi bérkülönbség



Forrás: Bértarifa adatbázis

Jelentős, megfigyelhető tulajdonságok által nem megmagyarázott bérkülönbség

# Diszkrimináció – empirikus eredmények I: relatív termelékenység becslése (Lovász-Rigó 2012)

- Béregyenlet alapján becsült bérkülönbség  $\neq$  diszkrimináció, mivel vannak nem megfigyelhető csoportszintű különbségek a termelékenységben
  - Ezeket hogyan tudjuk figyelembe venni?
- Különböző cégek összterméke (bevétel) és munkaerő demográfiai összetétele → csoportok arányának hatása a termelésre: relatív termelékenység mércéje
- A különböző dolgozói csoportok közötti bérkülönbségeket megmagyarázza-e a termelékenységük különbözősége?
- Eredmény: cégeken belül a nők termelékenysége nem különbözik szignifikánsan a férfiakétól, bérük kicsit alacsonyabb
- A diszkrimináció mértéke ez alapján jóval kisebb, mint a megmagyarázatlan bérkülönbség

# Diszkrimináció – empirikus eredmények Magyarországon II: indirekt tesztek

- Diszkriminációs modellek következtetései alapján próbálják tesztelni, hogy van-e diszkrimináció
  - Pl. Kisebbségi csoportok aránya és a profit közötti kapcsolat: diszkrimináló munkáltatók nem profit-maximalizálók Hellerstein, Neumark, Troske (1995)
- Becker (1957): a termékpiaci verseny növekedése hosszútávon a diszkriminációt kiszoríthatja a piacról
  - Magyarországon a verseny növekedésének hatására csökkent a munkáltatói diszkrimináció? (Lovász 2009)
  - Eredmény: a verseny növekedése csökkentette a megmagyarázatlan bérkülönbséget
  - Empirikus bizonyíték ami a diszkrimináció létezésére utal

# Diszkrimináció – empirikus eredmények

## Magyarországon II: indirekt tesztek (Lovász 2012)

- A nők aránya a vezetőségben jelentősen magasabb a közszférában
- ➔ Nagyobb eséllyel jutnak vezetői pozícióba a nők a közszférában?
- ➔ Igen, ami arra utal, hogy a versenyszférában van némi diszkrimináció az előléptetéseknél

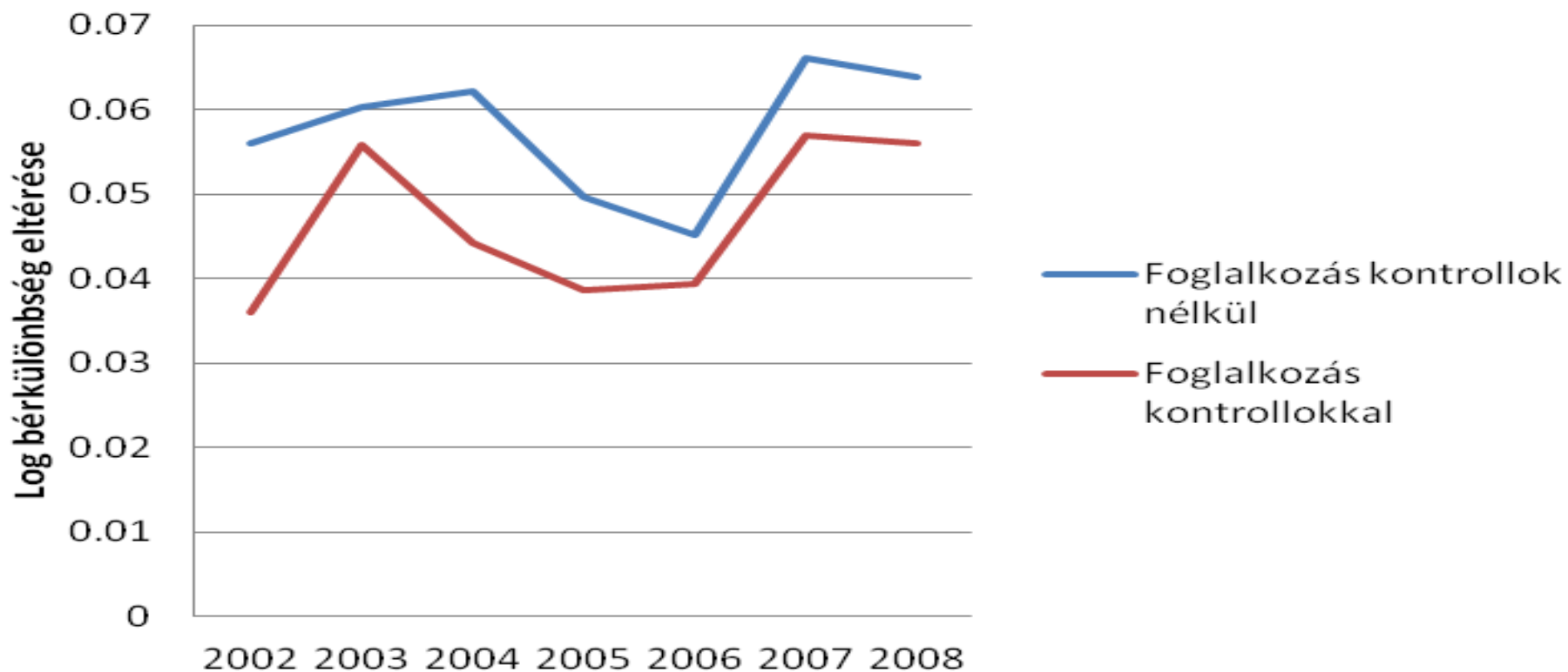
|              | Közsféra   |           | Magánszféra |           |
|--------------|------------|-----------|-------------|-----------|
|              | Együttható | Std. hiba | Együttható  | Std. hiba |
| Nő           | -0.177     | 0.014     | -0.307      | 0.006     |
| szakképzett  | 0.300      | 0.052     | 0.384       | 0.014     |
| érettségi    | 1.085      | 0.046     | 1.277       | 0.014     |
| felsőoktatás | 1.907      | 0.046     | 2.213       | 0.014     |
| tapasztalat  | 0.092      | 0.003     | 0.079       | 0.001     |



# Diszkrimináció – empirikus eredmények

## Magyarországon II: indirekt tesztek (Lovász 2012)

- A megmagyarázatlan női-férfi bérkülönbség is jelentősen kisebb a közszférában, ami szintén arra utal, hogy van diszkrimináció: a bértáblák használata csökkenti a bérkülönbséget



# Szegregáció és bérkülönbség mércék

- A bérkülönbséget különböző almintákon belül (vagy különböző kontrollokkal regresszió révén) lehet becsülni
- Ezek mind mást mérnek, a kérdéstől függ, hogy melyik a mérvadó, és milyen kontrollokat kell figyelembe venni
  - Ha csak a munkapiaci bérdiszkrimináció érdekel: intézményre, iparágra, foglalkozásra is kontrollálunk, ezeken belül hasonlítjuk össze a hasonló tulajdonságú nők és férfiak átlagbérét
  - Általában azt látjuk, hogy a teljes bérkülönbség jelentős részét a szegregáció magyarázza
  - De: nem tudjuk, a szegregáció mennyire egyéni döntések, illetve diszkrimináció következményei
  - Azt sem tudjuk, a munkapiacra lépőket mennyire befolyásolják a munkapiac előtt, hogy így döntsenek
  - Ha a más formában megnyilvánuló diszkrimináció is érdekel: nem akarjuk kiszűrni a cég, iparág, foglalkozás szintű szelekció hatását

# Horizontális és vertikális szegregáció, bérkülönbség mércék: Sik-Csaba-Hann

- Foglalkozásokon, iparágakon belül az alminták kis részében található bérhátrány
  - ➔ Ez azt jelenti, hogy ezeken belül gyakran nincs bérezésben megnyilvánuló diszkrimináció
  - ➔ Kiszűri a más módon megjelenő diszkrimináció hatását, és a munkapiac előtti diszkrimináció hatását is
  - ➔ Jelentős horizontális szegregációra utal, kérdés, ez mennyiben veleszületett tulajdonságok vagy nevelés (tulajdonságok és preferenciák eltérései), illetve a diszkrimináció következménye
- Csak a felső jövedelmi kvintiliseknél látható (egyre nagyobb) bérkülönbség
  - ➔ Jelentős vertikális szegregáció: üvegplafon jelenség ÉS ragadós padló
  - ➔ Nem csak a jövedelem eloszlás felső részén lévő, hanem az összes nőt érinti
  - ➔ A munkapiac előtti döntéseket, munkával kapcsolatos preferenciákat is érinti

# Összegzés: bérkülönbség okai és mércéi

- **Munkapiaci diszkrimináció:** mértéke kérdéses, de valamennyi lehet
  - ➔ Egyértelműen káros, megszüntetendő
  - ➔ „Egyenlő munkáért egyenlő bért”, egyenlő bánásmód
- **Tulajdonságok és preferenciák eltérése:** mértékük kérdéses
  - ➔ Veszélyes a munkapiaci előtti diszkrimináció/kulturális elvárások, diszkrimináció negatív visszahatásának következményei?
  - ➔ A nem veszélyes különbségek elvileg megszüntethetőek
  - ➔ A létező átlagos különbségek ellenére káros, ha az egyéneket korlátozzák a lehetőségeikben, potenciális termelékenységükben
  - ➔ Esélyegyenlőség
- Ami biztos: **biológiai adottság = szülési távollét**
  - Nőknek: kevesebb munkatapasztalat, megszakítások karrier-építő korban
  - Munkáltatónak tényleges költség/kockázat
- ➔ A teljes átlagos bérkülönbség nem feltétlenül szüntethető meg
- ➔ A társadalom érdeke az ebből adódó munkapiaci hátrány minimalizálása

# Társadalmi és egyéni érdekek

- Társadalmi érdek:
  - Hosszú távú gazdasági növekedés:
    - Termelékenység javítása: a legjobb munkaerő megtartása, pozitív, motiváló munkahelyi légkör teremtése
    - Versenyképesség: kiaknázatlan munkaerő hasznosítása, öregedő népesség, tudáshiány problémáinak enyhítése, változó munkahelyi igények: kommunikáció, csapatmunka
  - Cél: minden egyén képességeinek lehető legjobb kiaknázása
  - Igazságosság, társadalmi elégedettség
- Munkáltatói érdekek:
  - Rövid távon, egyéni munkáltatói szinten költséges lehet a nők foglalkoztatása
  - Statisztikai diszkrimináció: azok ellen is, akik nem „átlagosak”, visszahatás
  - Hosszabb távon azonban nekik is fontosak a fenti célok
  - Nők a vezetőségben: innováció, női vásárlók, dolgozók igényei, mentorok
- Egyéni érdekek:
  - Minden az egyéneket korlátozó akadály eltávolítása hasznos

# Hogyan tudjuk növelni az esélyegyenlőséget?

- Diszkrimináció csökkentése:
  - Törvények, kormányzati elkötelezettség, közvélemény (in)formálása
- Esélyek javítása:
  - Munkapiac előtti diszkrimináció csökkentése, kulturális szemléletváltás: a tipikustól eltérő érdeklődésű, képességű egyéneket ne korlátozzák döntéseikben
  - A biológiai adottságokból következő munkapiaci hátrányok csökkentése:
    - Munkaadók: a nők foglalkoztatásával járó költségek csökkentése (rövidebb távollét!), munkahelyi szokások, szemléletváltás (hosszabb távra)
    - Gyermekellátási rendszer bővítése, rugalmasabbá tétele
    - Felnőttképzés biztosítása anyasági távollét alatt
    - Rugalmas munkaformák terjesztése, erről informálás
- Kvóta? Norvégia: vezetőségében 40% - potenciális problémák
- Affirmative action ≠ pozitív diszkrimináció
  - A potenciális munkaerő lehető legjobb kiaknázása: alulreprezentált csoportok körében keresés, tréningek, pl. Goldman Sachs, Home Depot

Köszönöm szépen a figyelmet!