



BUDAPESTI MUNKAGAZDASÁGTANI FÜZETEK
BWP – 2013/2

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

LOVÁSZ ANNA

Budapest Working Papers On The Labour Market
Budapest Munkagazdaságtani Füzetek
BWP – 2013/2

Jobbak a nők esélyei a közszférában?

A női-férfi bérkülönbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában

Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézet
Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék

Szerző:

Lovász Anna
Magyar Tudományos Akadémia
Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézete
email: lovasz.anna@krtk.mta.hu

2013. február

ISBN 978 615 5243 50 9
ISSN 1785 3788

Kiadja a Magyar Tudományos Akadémia
Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézete

Jobbak a nők esélyei a közszférában?

A női-férfi bérkülönbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában

LOVÁSZ ANNA

Összefoglaló

A női dolgozók aránya jelentősen magasabb a közszférában, mint a magánszférában. Ennek számos oka lehet, köztük az eltérő munkakörülmények iránti preferenciák, illetve az is, hogy a nőket kevesebb diszkrimináció éri a közszférában, mivel a bértáblák és előléptetések szigorúbb szabályokon alapulnak. Ez a női-férfi bérkülönbségben és a nők vezetőségbeli magasabb arányában is megmutatkozhat, azonban a szférák közötti eltérés mértékéről nincs pontos becslés. A tanulmányban azt járjuk körül, hogy valóban kisebb-e a diszkrimináció, és ezáltal jobbak a nők esélyei a közszférában, vagy a szabályozottság ellenére a diszkrimináció más csatornákon keresztül ott is megnyilvánul? Az eredmények szerint a közszférában 7-8 százalékkal kisebb, de szignifikáns a megmagyarázatlan bérkülönbség. A foglalkozási szegregáció a bérkülönbség kis részét magyarázza, és mindkét szektorban jelen van. A hasonló jellemzőkkel rendelkező nők a vezetői foglalkozások elérésében a magánszférában kismértékű hátrányt (kb. 2%) szenvednek a férfiakkal szemben, esélyeik egyenlőbbek a közszférában.

Tárgyszavak: köz- és magánszféra, női-férfi bérkülönbség, vertikális foglalkozási szegregáció

JEL kódok: C21, J31, J45

Köszönetnyilvánítás:

A kutatás az OTKA #NK 78255 pályázat finanszírozása révén valósult meg. (OTKA #NK 78255, Foglalkoztatás és bérek a közszférában - Mikroökonometriai elemzések). A szerző szintén köszönettel tartozik Köllő Jánosnak és Telegdy Álmosnak, Bálint Mónikának és az MTA KRTK KTI Adatbankjának, valamint az OTKA közszféra műhelybeszélgetés, és a sziráki konferencia résztvevőinek segítségükért.

Do women have better opportunities in the public sector?

The gender wage gap and occupational segregation in the public and private sectors

ANNA LOVÁSZ

Abstract

The share of female workers is significantly higher in the public than the private sector. This could be due to several reasons: different preferences towards job characteristics, or perhaps to lower discrimination against women in the public sector due to strict wage grids and hiring and promotional practices. Lower discrimination may manifest itself in the gender wage gap or in the higher ratio of women in management positions, however, there are no precise estimates available regarding the size of the differences in these measures between the two sectors. This study examines whether discrimination is smaller, and thus women's opportunities are better, in the public sector, or whether – despite the standardization of rules – discrimination appears through alternative channels. The results suggest that the public sector gender wage gap is significant, but 7-8% lower. Occupational segregation explains only a small part of the gap in both sectors. Women with equivalent observable characteristics suffer a small (2%) disadvantage in terms of the probability of reaching a management position in the private sector, while their chances appear to be more equal in the public sector.

Keywords: public and private sector, gender wage gap, vertical occupational segregation

JEL: C21, J31, J45

1. BEVEZETÉS

Magyarországon, mint a legtöbb országban, a dolgozó nők jelentős hányadát a közszférában foglalkoztatják. Ennek számos oka lehet. Egyrészt a hagyományok szerint tipikus női foglalkozások (például tanár, nővér) nagyarányban a közszférában találhatóak, és a nők továbbra is ezeket a foglalkozásokat választják. Másrészt a közszféra munkahelyei gyakran a nők által preferált olyan jellemzőkkel rendelkeznek, mint az állásbiztonság, a gyermekneveléssel könnyebben összeegyeztethető és kiszámítható munkaidő és elvárások, kevésbé verseny-orientált vagy stresszes munkakörnyezet, illetve a társadalmilag hasznos munkavégzés érzése. A nők ezen kívül azért is kedvelhetik a közszférabeli munkavállalást, mert úgy gondolják, hogy kevesebb diszkrimináció érheti őket a szigorúbb munkahelyi szabályzatok (pl. bértáblák, előléptetések) miatt. Ez utóbbi előnyt a valóságban nehéz igazolni illetve számszerűsíteni, mivel mind a (férfiakhoz viszonyított) bérek, mind a foglalkoztatás számos más változótól is függ (pl. az egyéni jellemzőktől, illetve a fent említett preferenciáktól), melyek részben nem megfigyelhetőek. Közgazdasági értelemben csak azt nevezük diszkriminációnak, amikor két egyenlő termelékenyséű dolgozó eltérő bánásmódban részesül, de a valós dolgozói termelékenységről általában nem áll rendelkezésre adat. Ennek ellenére fontos elvégezni szektoronként a lehető legpontosabb elemzést a diszkrimináció becsült mértékéről, mert amennyiben van eltérés, és az alacsonyabb diszkrimináció fontos tényező a nők foglalkoztatási (sőt, iskolázási) döntéseiben, ennek jelentős következményei vannak a versenyszféra munkáltatói számára is, amennyiben céljuk a legtermelékenyebb dolgozók felvétele és megtartása.

A tanulmányban a diszkrimináció két különféle módon megjelenő formáját hasonlítjuk össze a köz- és magánszférában reprezentatív dolgozói adatok alapján. A munkapiaci diszkrimináció megnyilvánulhat a bérekben, amennyiben egy hasonló tulajdonságokkal (termelékenységgel) rendelkező nő kevesebb fizetést kap mint egy férfi. Az átlagos bérkülönbség az irodalomban leggyakrabban használt mércéje a nemek közötti eltéréseknek (Altonji-Blank, 1999), de ennél jobban közelíti a diszkriminációt a megmagyarázatlan bérkülönbség, ami fennmarad, ha a dolgozók és munkahelyek jellemzőit leíró kontrollváltozók hatását is figyelembe vesszük (vagyis kiszűrjük). A diszkrimináció másik megnyilvánulási formája a munkaerőfelvétel, illetve az előléptetések során nyilvánulhat meg, amennyiben a munkáltatók a nőket kisebb eséllyel, vagy alacsonyabb fizetésű foglalkozásokba veszik fel, illetve ha nem ugyanúgy léptetik őket elő magasabb szintű pozíciókba, ami vertikális szegregációhoz vezet. Ezeket a jelenségeket általában az „üvegplafon” (láthatatlan akadály a vezetői pozíciók, magasabb fizetés elérésében), illetve a „ragadós padló” (nehezebb a legalsó pozíciókból, fizetésből felfele lépni) kifejezésekkel írják le

a nemzetközi irodalomban. Újabban az „üveglift” kifejezést is használják arra vonatkozóan, hogy gyakran a férfiakat mintha egy láthatatlan erő segítené felfelé a ranglétrán.¹

A magánszférával ellentétben, ahol a bérek általában a munkáltatók döntésein és a piaci erőkön alapulnak (Koltay, 2002), a közszféra béreit központilag szabályozzák a dolgozók megfigyelhető humántőke jellemzőin alapuló bértáblák révén. Elméletileg arra számítunk, hogy a nők elleni bérdiszkrimináció kisebb mértékére utaló becsléseket kapjunk a közszférás dolgozói adatok alapján, míg a magánszférában eddigi empirikus kutatási eredmények azt mutatják, hogy a nők és férfiak között a megmagyarázatlan bérkülönbség kb. 0,15 (Campos and Jolliffe, 2004; Lovász, 2008).² Ugyanakkor a közszférában sem teljesen biztosított a diszkriminációmentesség: a bértábla csak az alapbért határozza meg, az ezen felüli juttatásokat (pl. a prémiumokat) nem, valamint a munkaerő felvétel és az előléptetés, bár elvileg szintén szabályozottak, a valóságban sokkal kevésbé átlátható és ellenőrizhető folyamatok. A közszférában ezért a nők elleni diszkrimináció inkább ezeken a csatornákon keresztül nyilvánulhat meg. Ez befolyásolja a bérkülönbségek becsléséhez használt módszereket és az értelmezésüket is: amennyiben a foglalkozásokkal kapcsolatos döntésekben diszkriminálnak a munkáltatók, és ebből következik a foglalkozási szegregáció (nem pedig a dolgozók preferenciáiból), akkor ezt is figyelembe kell vennünk, és nem biztos, hogy ezt a hatást ki kellene szűrniünk a megmagyarázatlan bérkülönbség becslésekor.

A következő alfejezetben bemutatjuk a nők relatív foglalkoztatottságának és bérének fő trendjeit a két szektorban, majd összefoglaljuk a köz- és magánszférát ilyen szempontból összehasonlító eddigi nemzetközi empirikus eredményeket. Ezután megvizsgáljuk, hogy Magyarországon az elvárásoknak megfelelően valóban alacsonyabb-e a bérdiszkrimináció becsült mértéke a közszférában, mint a magánszférában. Egyéni szintű béregyenleteket becslünk, amelyekben kontroll változóként megjelennek a megfigyelhető dolgozói és munkáltatói jellemzők, valamint a nemet és szférát jelölő kétértékű változók és interakciójuk is. Az interakció becsült együtthatója a megmagyarázatlan bérkülönbség két szektor közötti eltéréseinek mércéje. Hangsúlyozzuk, hogy a megmagyarázatlan bérkülönbség csak a diszkrimináció becsült felső határértéknek tekinthető, mivel a további nem megfigyelt nemek közötti eltérések a dolgozói jellemzőkben felfelé torzíthatják a diszkrimináció becsült mértékét. Ez a szférák közötti eltérés vizsgálatát annyiban érinti, amennyiben a torzítás mértéke eltérő a két szektorban.³

¹ Arulampalam és társai (2007) foglalják össze az ezzel kapcsolatos elméleteket és az eddigi Európára vonatkozó empirikus becsléseket.

² A megmagyarázatlan bérkülönbség a teljes női-férfi átlagos bérkülönbség azon része, ami a megfigyelhető dolgozói (általában az iskolázottság, munkatapasztalat, foglalkozás, régió) és munkáltatói (iparág, tulajdonforma, méret) változók hatásának kiszűrése után is fennmarad.

³ Egy példa erre a munkahelyi tapasztalat, amelyet az életkor alapján becsült változóval mérünk (potenciális munkatapasztalat). Ez viszont alulbecsüli a nemek közötti eltérést ebben a jellemzőben, mivel a nők a szülési szabadságok révén átlagosan kevesebb tapasztalattal rendelkeznek, amit adatainkban nem figyelünk meg. Az általunk becsült bérkülönbségek tehát ennek az eltérésnek a hatását is tartalmazzák, ami pedig nem a diszkrimináció következménye. A szektorok összehasonlítását

A bérkülönbségek szektorok közötti összehasonlításakor felmerülő probléma a szektorszintű szelekció, vagyis a szektorválasztás endogeneitása. Amennyiben azok a munkahelyi jellemzők, amelyek befolyásolják a szektorok közötti választást, nemenként átlagosan eltérőek, és a bérekkel is korrellálnak, a csoportok közötti bérkülönbségek szektoronkénti becslése torzított lehet. Ezt a problémát nem tudjuk a szokásos korrekcióval kezelni adathiány miatt, de annyit mondhatunk róluk, hogy az eddigi empirikus eredmények alapján a torzítás a közsférabeli relatív előny alulbecsüléséhez vezethet (Tansel 2004, Greene - Hoffnar 1996). Eredményeink alapján a megmagyarázatlan bérkülönbség alacsonyabb a közsférában: a magánszférában a becsült érték 12 és 17 százalék közötti, míg a közsférában körülbelül 7-8 százalékponttal alacsonyabb, bár ez a becslés is szignifikánsan különbözik a nullától. A torzítás – később részletesebben tárgyalt - lehetőségeit is figyelembe véve azt mondhatjuk, hogy a különbség a két szektor között feltehetően még nagyobb a közsféra javára, ami arra utal, hogy a közsférában alkalmazott bértáblák csökkentik ezt a típusú megkülönböztetést a munkáltatók részéről.

A tanulmány második empirikus részében a foglalkozási szegregáció, konkrétan horizontális és vertikális szegregáció hatásait vizsgáljuk. Először azt becsüljük meg, hogy a foglalkozások „elnőiesedése” mennyiben magyarázza a megfigyelt női-férfi bérkülönbségeket a két szektorban. Lehetséges, hogy a szigorú bértáblák, bár a közvetlen bérdiszkriminációt nem teszik lehetővé, mégsem biztosítják az egyenlőséget akkor, ha a nőket alacsonyabb fizetésű foglalkozásokba veszik fel a munkáltatók. Csillag (2007) alapján a foglalkozási szegregáció a magánszférában a bérkülönbség jelentős részét magyarázta a rendszerváltás körüli időszakban, majd időben csökkent az ilyen típusú szegregáció mértéke és jelentősége. Eredményeink szerint a foglalkozási szegregáció a bérkülönbség kis részét (kb. 2 százalék) magyarázza mind a két szektorban.

A vertikális szegregációt egy másik módszerrel vizsgáljuk. Mivel az előléptetés feltételezett esélye befolyásolhatja a nők foglalkoztatási döntéseit a szektorok tekintetében - különösen a magasan képzett, illetve magas képességű dolgozók esetében - következő lépésként összevetjük a nők arányát a magasabb (vezetői) foglalkozásokban a két szférában, majd megnézzük, hogy adott tulajdonságú dolgozók esetében mennyire eltérő a két szektorban a nők esélye a férfiakhoz képest arra, hogy vezetői pozícióba kerüljenek. Az esélyeket külön becsüljük a két szektor esetében, majd összehasonlítjuk az eredményeket. A becslések alapján a nők a magánszférában kb. 4 százalékkal kisebb eséllyel jutnak vezetői pozíciókba mint a férfiak, míg a közsférában a nők esélye 2 százalékkal kisebb. Ez az eredmény hasonló trendet sugall, mint a bérkülönbségek becslése: összességében is elmondható, hogy a nők elleni diszkrimináció becsült mértéke alacsonyabb a közsférában, mint a magánszférában. Bár a közsférában is találunk szignifikáns megmagyarázatlan eltéréseket a nemek között, úgy

azonban ez csak akkor befolyásolná, ha a női dolgozók nagyon eltérőek lennének a két szektorban a szülési szabadságok hosszát illetően.

tűnik, hogy a szabályozás, amely csökkenti a munkáltatók egyéni diszkriminatív döntéseinek lehetőségét, sikeresen javíthatja a nők esélyeit a munkapiaccon. Ezek alapján a nők jogosan gondolhatják, hogy a közsférában nagyobb esélyük van arra, hogy a férfiakéhoz hasonló karrierpályájuk legyen.

2. FELHASZNÁLT ADATOK ÉS A NEMEK FOGLALKOZTATOTTSÁGÁNAK ÉS ÁTLAGBÉRÉNEK TRENDJEI A KÉT SZEKTORBAN

Az empirikus elemzéshez használt adatok a Bértarifa-felvételből származnak, mely éves, reprezentatív, keresztmetszeti adatbázis, s egyaránt lefedi az köz- és a magánszféra dolgozóit. A közsféra mintájában vannak a közalkalmazottak, a közhivatalnokok, a bírák és az ügyészek, nem korlátozzuk csak a közalkalmazottakra, mert a nők lehetőségeit együttesen szeretnénk számba venni. A magánszférába soroljuk az összes céget, köztük a többségi állami tulajdonú cégeket is. Elemzésünkben kihagyjuk a részmunkaidőben foglalkoztatottakat (akik legfeljebb 36 órát dolgoznak hetente)⁴. Ezenkívül mellőzzük azokat a vállalatokat is, amelyek 20 főnél kevesebb foglalkoztatottal rendelkeznek, mivel a bérek hamis bejelentése a kis cégeknél a legjellemzőbb (Elek és társai 2008, Köllő 2008). A korlátozások után a közsféra 10%-os véletlen és reprezentatív mintájával rendelkezünk. Az adatbázisban rendelkezésre állnak a dolgozók főbb humántőke jellemzői (végzettség, potenciális munkatapasztalat, foglalkozás) és az őket foglalkoztató intézmény jellemzői (méret, régió, iparág). A bér felhasznált mércéje a havi bruttó alaphír és az előző évi nem rendszeres juttatások havi átlagának összege, 2008-as reálértéken, fogyasztói árindexszel deflálva. A mintavételi eljárás sajátosságaiból adódó torzításokat egyéni és vállalati súlyokkal korrigáljuk.

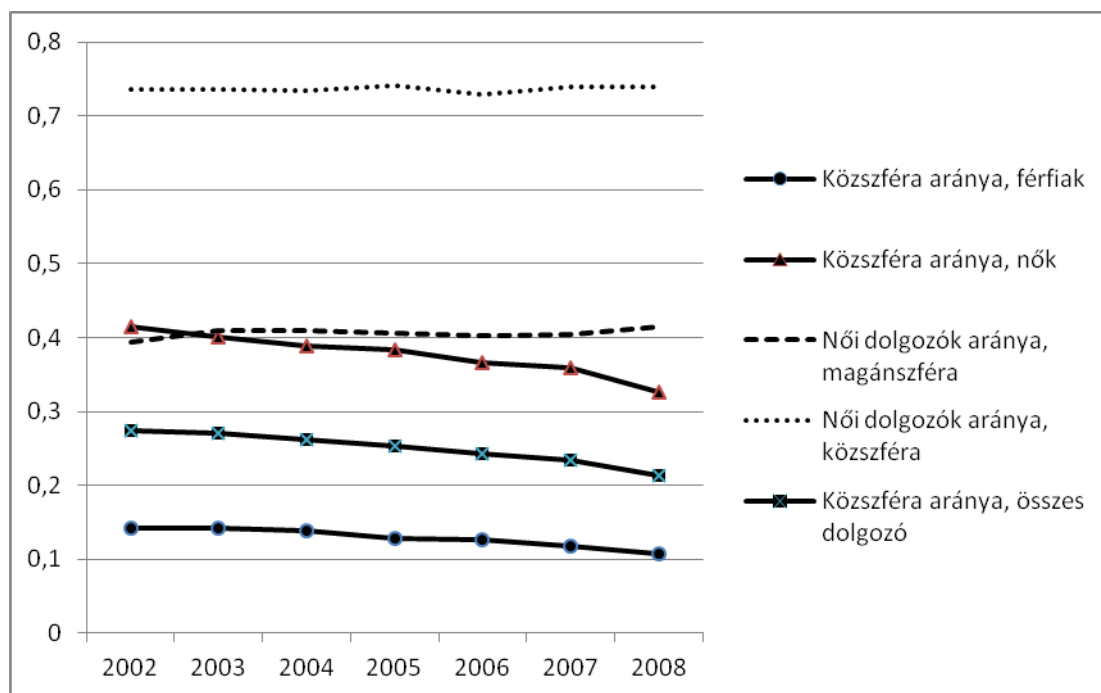
A Függelék F1 és F2 táblázata a regressziós becslésünkben felhasznált változók átlagos értékeit, valamint a megfigyelések számát foglalja össze az elemzés első és utolsó periódusára vonatkozóan. Az átlagos jövedelem a közsférában magasabb, ami a foglalkozások jellegének és a dolgozói összetétel eltéréseinek tudható be, a közsférában nagyobb a magasabb végzettséget igénylő foglalkozások aránya. Dolgozói jellemzők szempontjából a nemek almintáiban a végzettségi összetétel arra utal, hogy az átlagos képzettségi szint a közsférában magasabb. A közsférában diplomával a nők körülbelül 42 százaléka és a férfiak 40 százaléka rendelkezik, míg a magánszférában ugyanezek a százalékok csak 13 és 11. A közsférában jóval magasabb a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozások aránya, ami a sféra mintájának nagy részét képező egészségügynek, oktatásnak, és bírónak tudható be. A potenciális munkatapasztalat szempontjából nincs jelentős eltérés a szektorok és nemek között, az átlag kb. 22-23 év. Az első és utolsó év statisztikáit összehasonlítva

⁴ 2002-ben a magánszféra részmunkaidős foglalkoztatottjai nem szerepelnek az adatbázisban.

megállapíthatjuk, hogy összetétel szempontjából nem történt jelentős változás az időszak alatt. Ez azért fontos, mert a bérkülönbséget az éves adatok összesített mintáján becsüljük, bár bemutatjuk az éves szinten becsült eredményt.

1. ábra

A közszférában foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott között nemenként, és a női dolgozók aránya az összes foglalkoztatott között szektoronként



Megjegyzések: Foglalkoztatási és Bértarifa felvétel, 2002-2008, egyéni és vállalati szinten súlyozott reprezentatív dolgozói minta. A közszféra a közalkalmazottakat, köztisztviselőket, és bírakat tartalmazza (375 970 megfigyelés), a magánszféra a hazai magán, külföldi, és állami tulajdonú vállalatok dolgozóit (1 104 314 megfigyelés). A folytonos vonalak az adott nem összes foglalkoztatottján, illetve az összes foglalkoztatotton belül mutatják a közszférában dolgozók arányát. A szaggatott vonalak a női dolgozók esetében mutatják az adott szférában dolgozók arányát.

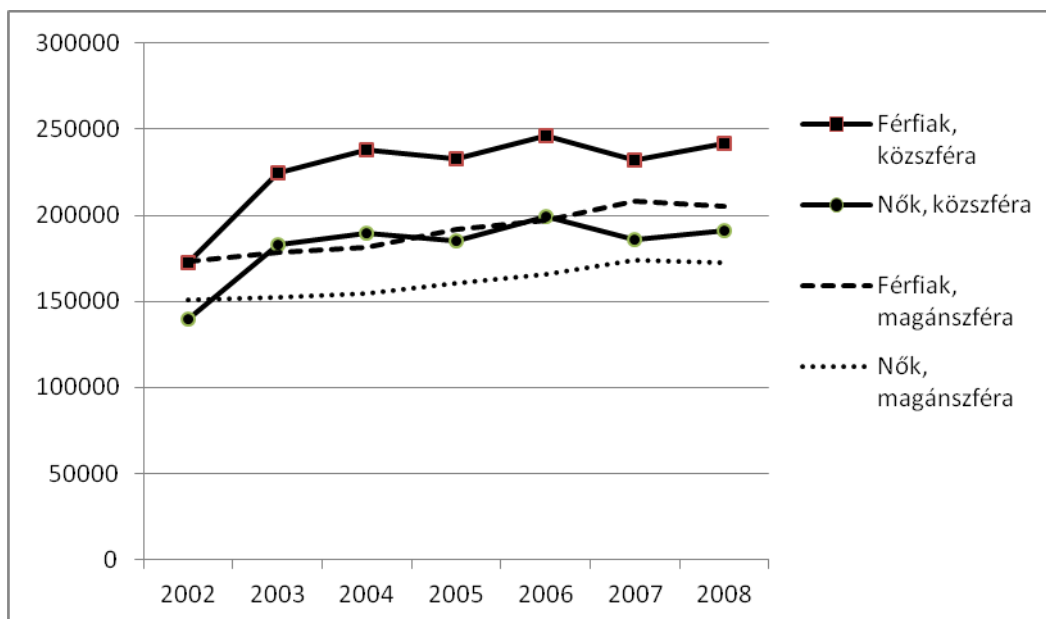
A közszféra régen és ma is a női dolgozók legjelentősebb foglalkoztatója. Az 1. ábrán láthatóak a foglalkoztatás főbb trendjei a nemek és szférák szemszögéből 2002 és 2008 között a reprezentatív dolgozói adatok alapján. A folytonos vonalak alapján láthatjuk, hogy a közszféra az összes női dolgozó 42 százalékát foglalkoztatta 2002-ben, míg a férfi dolgozóknak csak a 14 százalékát. 2008-ra, a közszférát érintő általános leépítések következtében ezek az arányok lecsökkentek, a női munkaerő esetében 33 százalékra, a férfi munkaerőnél 11 százalékra. Az összes foglalkoztatotton belül a közszférában dolgozók aránya 28 százalékról 22 százalékra változott. A szaggatott vonalak alapján fordított szemszögből látjuk a nemek és szektorok szerinti foglalkoztatást: a két szektor esetében azt mutatják, hogy az összes foglalkoztatott hány százaléka nő. Ezek az arányok időben viszonylag állandóak: a közszférában foglalkoztatottak kb. 73 százaléka nő, míg a magánszférában ez az arány kb. 40

százalék. A két ábra együttesen arra utal, hogy (a) a közszféra a női munkaerő jelentős foglalkoztatója, és (b) bár a közszféra mérete mindkét nem esetében csökkent a magánszférához képest, a két szektor nemek szerinti összetétele nem változott jelentősen az időszak alatt.

A bérek első áttekintéséhez a 2.a. ábra az átlagos reálbéreket mutatja nemenként és szektoronként az időszak alatt. A 2.b. ábra a nemek közötti eltérés legegyszerűbb mércéjét, a nők és férfiak átlagbérének logaritmusának különbségét ábrázolja a két szektor esetében külön-külön, éves számítások alapján 2002 és 2008 között. Mivel itt a férfiak (log) átlagbéréből vonjuk ki a nőkéét, a pozitív értékek a férfiak előnyét jelzik. Mind a két ábrán az az először meglepőnek tűnő jelenség látható, hogy a közszférában nagyobb az eltérés a nők és férfiak között. Ez látszólag ellentmond az eddigi érvelésünknek, miszerint a közszférában kisebb kell, hogy legyen a diszkrimináció. A 2.a. ábrán az is meglepő lehet, hogy a közszférában fizetnek többet mind a nők, mind a férfiak esetében. Ez a két jelenség azonban csak annak tudható be, hogy a két szektorban jelentősen eltérő a munkaerő összetétele - különösen végzettség szempontjából - és ezt még nem vettük figyelembe. A közszférában átlagosan képzetesebb a munkaerő, ezért a teljes magánszférabeli munkaerővel összevetve magasabb az átlagbérük. Többek között ezt az eltérést fogjuk kiszűrni a diszkrimináció mérésénél, amikor a megmagyarázatlan bérkülönbséget becsüljük, előbb azonban bemutatjuk a szférák közötti eltérésekre vonatkozó nemzetközi becslések eredményeit.

2.a. ábra

Átlagos reálbérek a két szférában nemenként, évente, 2002-2008

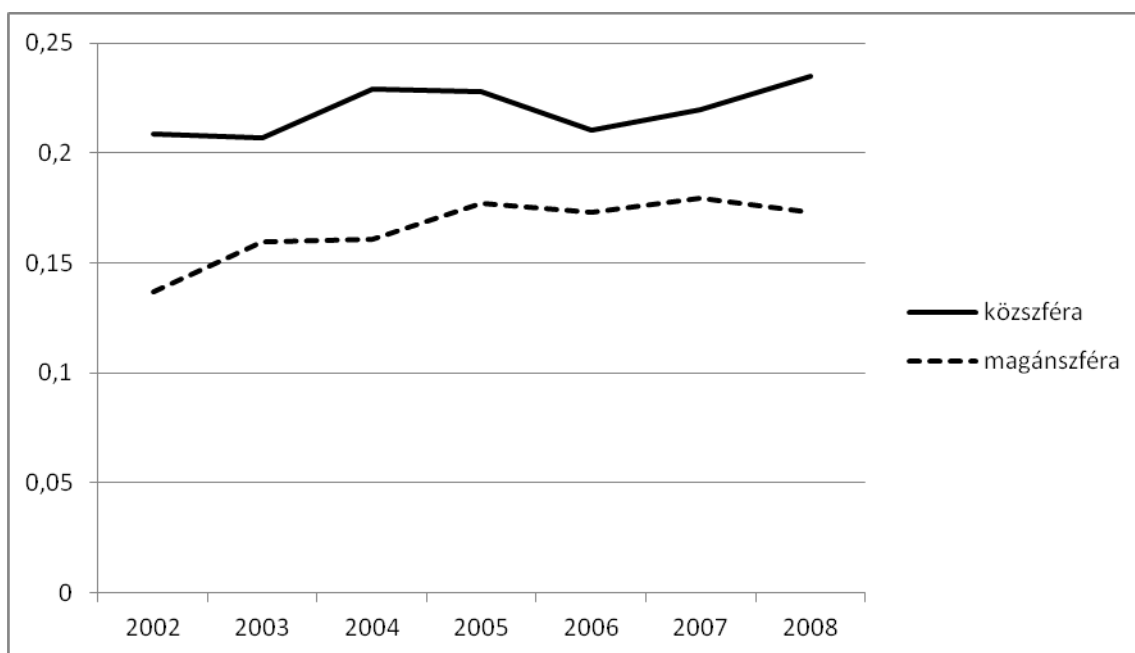


Megjegyzések: Foglalkoztatási és Bértarifa felvétel, 2002-2008, egyéni és vállalati szinten súlyozott reprezentatív dolgozói minta. A közszféra a közalkalmazottakat, köztisztviselőket, és bírákat tartalmazza (folytonos vonalak), a magánszféra a hazai

magán, külföldi, és állami tulajdonú vállalatok dolgozóit (szaggatott vonalak).
A reálbér a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem, forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva.

2.b. ábra

A teljes női-férfi átlagos log bérkülönbség szféránként, évente, 2002-2008



Megjegyzések: Foglalkoztatási és Bértarifa felvétel, 2002-2008, egyéni és vállalati szinten súlyozott reprezentatív dolgozói minta. A közsféra a közalkalmazottakat, köztisztviselőket, és bírákat tartalmazza (folytonos vonal), a magánszféra a hazai magán, külföldi, és állami tulajdonú vállalatok dolgozóit (szaggatott vonal). A reálbér a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem, forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva. Az ábrán a férfiak és nők átlagbéreinek logaritmusának eltérése látható, a pozitív számok a férfiak előnyét jelzik.

3. EDDIGI EREDMÉNYEK A KÖZ- ÉS MAGÁNSZFÉRÁBAN TALÁLHATÓ DISZKRIMINÁCIÓRÓL

Az eddigi empirikus eredmények a két szektorban fellelhető nők elleni diszkrimináció mértékére vonatkozóan általában a megmagyarázatlan (vagy reziduális) bérkülönbséget, vagy különböző foglalkozási szegregáció mércéket alkalmaztak. Ismét hangsúlyozzuk, hogy ezek csupán becsléseknek, sőt, felső határértékeknek tekinthetők, mivel számos torzításnak vannak kitéve, melyekről bővebben a módszertannal foglalkozó résznél beszélünk. Ennek ellenére a nemzetközi irodalom eddigi eredményeit áttekintve azt mondhatjuk, hogy a különböző mércék alapján le tudunk vonni bizonyos következtetéseket arra vonatkozóan, hogy a két szektorban eltérő esélyekkel dolgoznak, illetve haladnak felfelé a nők a ranglétrán, ami befolyásolhatja a munkapiaci és a munkapiac előtti döntéseiket a szektorokra, és ezzel összefüggésben a foglalkozásokra vonatkozóan is.

A megmagyarázatlan bérkülönbség az átlagbérek eltéréseinek azon része, ami azután is megmarad, hogy kiszűrjük a megfigyelhető dolgozói jellemzők (általában iskolázottság, kor vagy munkatapasztalat, családi státusz) és amennyiben lehetséges, a munkáltatói jellemzők (iparág, régió, tulajdon, méret) nemek szintjén meglévő eltéréseinek hatását. Számos országban végzett empirikus kutatási eredmény alapján azt láthatjuk, hogy a megmagyarázatlan bérkülönbség alacsonyabb a közszférában, mint a magánszférában, ami alapján a bértáblák valóban csökkenthetik a nők elleni bérdiszkrimináció mértékét illetve elterjedtségét. Tansel (2004) kimutatta, hogy Törökországban a megmagyarázatlan bérkülönbség a közszférában 0 körüli, az állami tulajdonú cégek esetében 22 százalék, és a magántulajdonú cégeknél 29, miután a szektorszintű szelekciós torzítást is figyelembe vesszük.⁵

Hoffnar és Greene (1996) az Egyesült Államok esetét vizsgálta. Eredményeik szerint a közszférában a különbség mínusz 9 százalék (ami átlagos előnyt jelent a nők javára), míg a magánszférában 34 százalék a szelekciós torzítás kiszűrése után. A szűrés nélküli eredmény a közszféra esetében 19 százalék, tehát továbbra is kisebb, mint a magánszférában, de sokkal jelentősebb mértékű. Ez arra utal, hogy a torzítás jelentős, és részben elrejti a nők relatív előnyét a közszférában. Barron-Cobb-Clark (2010) ausztráliai adatokon szintén azt találták, hogy a bérkülönbség magasabb a magánszférában. Ők nem csak az átlagos, hanem a béreloszlások különböző pontjain lévő különbségeket vizsgálják. A bérkülönbség mindkét szektorban magasabb a béreloszlások felső részén, ami arra utal, hogy az „üvegplafon” jelenség mind a két szektorban jelen van. A nőknek a közszférában is nehezebb a legjobban fizető állásokig feljutniuk, bár kisebb mértékben. Chatterji és szerzőtársai (2007) az Egyesült Királyságban azt találták, hogy a női-férfi bérkülönbség a közszférában 0,06, a magánszférában 0,16, ismét az elvárásoknak megfelelően. Végül egy kanadai kutatás is erre az eredményre jutott: Cheng (2005) kisebb különbséget mutatott ki a közszférában (0,22) mint a magánszférában (0,3).

A foglalkozási szegregáció tekintetében az eddigi eredmények szintén arra utalnak, hogy a közszférában egyenlőbbek a nők esélyei foglalkoztatásuk terén. Baron-Cobb Clark (2010) szegregációs indexeket számítottak szektoronként Ausztráliában, melyek értéke 0,53 a magánszférában, és 0,44 a közszférában. Cheng (2005) a kanadai szektorok vertikális szegregációjáról szolgál némi információval: a nők aránya mind a két szektorban jelentősen alacsonyabb a vezetői pozíciókban, de a magasszintű képzést igénylő foglalkozásokban

⁵ A szelekciós hatást úgy vesszük figyelembe a bérkülönbségek becslésénél, hogy első lépésként becsülnek egy multinomiális logit modellt, ahol az egyének szektorok közötti, valamint aktivitási döntését magyarázzák olyan változók alapján, amelyek nem szerepelnek a béregyenletekben (nem bérjellegű jövedelem, földtulajdon). Ezután a béregyenletben figyelembe vesszük a szektorok választására vonatkozó becsült esélyeket (Mills ratio). Jelen tanulmányban nem tudjuk alkalmazni ezt a szelekciós korrekciót, mivel nincs adatunk azokról, akik nem dolgoznak, illetve nincsenek a béregyenlettől független, de a szektorok közötti döntést befolyásoló változóink. A szelekciós torzítás hatását később részletesen tárgyaljuk.

magasabb a nők aránya a közszférában. Mora és Ruiz Castillo (2004) Spanyolország dolgozói szintű adatain mutatják ki hogy a foglalkozásu szegregáció mértéke kb. 50 százalékkal magasabb a magánszférában. Mi a szegregációs mércék helyett a foglalkozási szegregáció bérhatását, valamint a vezetői pozícióba jutás esélyeit vetjük össze a két szektorban, mivel ezek több információval szolgálnak az általunk vizsgálni kívánt jelenségre, a diszkriminációra vonatkozóan.

4. BÉRKÜLÖNBSÉGEK

4.1. MÓDSZERTAN: A MEGMAGYARÁZATLAN BÉRKÜLÖNBSÉG BECSLÉSE

Az empirikus elemzés első lépéseként megvizsgáljuk, hogy mennyire eltérő a nem hatása a bére a két szektorban. Béregyenleteket becslünk az összes dolgozó mintáján, melyben a dolgozói, intézményi, és a munkahelyi kontrollokat fokozatosan adjuk hozzá az egyenlethez, hogy az összetétel hatását mindegyik szinten külön vizsgálhassuk. A függő változó az egyéni szintű reálbér logaritmus. A becslést a két szektor adatain együttesen végezzük el, ezért az egyenletben szerepel egy nőket jelölő kétértékű változó, a közszférát jelölő kétértékű változó, és a kettő interakciója is. Ebben a felállásban a női változó együtthatója a magánszférában meglévő nemek közötti megmagyarázatlan bérkülönbséget jelzi, a közszféra változó együtthatója a szférák közötti általános (mindkét nemnél fellelhető) bérkülönbséget, és az interakció együtthatója méri azt, hogy a nők és férfiak közötti megmagyarázatlan bérkülönbség mennyivel nagyobb vagy kisebb a közszférában a magánszférához viszonyítva.⁶

A Bértarifa adatbázis összekapcsolt dolgozói és munkáltatói adatokat tartalmaz, amely lehetővé teszi, hogy széleskörű megfigyelhető dolgozói és intézményi jellemzőket használjunk kontroll változóként. A dolgozói változók a legmagasabb iskolai végzettség (általános, szakiskolai, érettségi, diploma kétértékű változói) és a potenciális munkatapasztalat (kor – iskolában töltött évek – 6) és annak négyzete. A foglalkozásokat is megfigyeljük 4 jegyű FEOR kódok alapján, azonban ezt nem használjuk kontroll változóként a preferált becslési specifikációkban. A foglalkozási kontrollok használata (a) a béregyenletben torzításhoz vezethet, mivel korrelál a nem megfigyelt képességgel, és (b) a foglalkozások hatásának kiszűrésével a diszkrimináció egy részét is kiszűrnénk, amely nem közvetlenül a béreken, hanem a munkaerőfelvételen (ha alacsonyabb fizetésű állásokba veszik fel őket, csak azért mert nők) és az előléptetéseken (ha kevésbé gyakran történnek a nők esetében) keresztül

⁶A két szféra összehasonlítását úgy is elvégezhetjük, hogy külön béregyenleteket becslünk a két szféra esetében, és a kontrollváltozókon kívül a női kétértékű változót is szerepeltetjük. Ekkor a női változó becsült együtthatóit vetjük össze ahhoz, hogy lássuk, mennyire eltérő a bérkülönbség mértéke a két szektorban. Ebben a specifikációban a kontrollok együtthatói is különbözhetnek a két szektorban, ami

nyilvánul meg. Az intézményi (magánszférában: vállalati) szintű kontrollváltozók a méret (5 kategória a bejelentett foglalkoztatás alapján) és a régió (7 kategória a KSH kistérségek alapján). Az egyenletekben az éveket jelölő kétértékű változók is szerepelnek.

A megfigyelhető dolgozói és intézményi kontrollok révén kiszűrjük a női-férfi bérkülönbség és annak szektorok közötti eltéréseinek azon részeit, amelyek a dolgozói és intézményi összetétel nemek és szektorok közötti eltéréseinek tudhatóak be. Ezen kívül két fő torzítással nézünk szembe a bérdiszkrimináció becslésénél: ezek a nem megfigyelt eltérések a dolgozói jellemzőkben, illetve a munkahelyi jellemzőkben (a dolgozók ezek iránti preferenciáiban). A dolgozók egyéb jellemzői – pl. nem megfigyelt képesség, pszichológiai jellemzők, karrier-orientáltság – befolyásolhatják a béreket. Ezek csoportszintű eltéréseiből adódó rész továbbra is benne van a megmagyarázatlan bérkülönbségben. A két szektor közötti összehasonlítást ez akkor befolyásolja, ha a nem megfigyelt eltérések a nők és férfiak között különböznek a két szektorban. A nem megfigyelhető munkahelyi jellemzők (pl. stressz szintje, rugalmasság, állásbiztonság, szociális haszon, stb.) révén megjelenő kompenzáló bérkülönbségeket szintén magába foglalhatja a megmagyarázatlan bérkülönbség, ha a nők azért kapnak alacsonyabb fizetést, mert ilyen jellemzőkkel rendelkező állásokat választanak, amely révén túlbecsüljük a diszkrimináció mértékét. Ez szintén akkor befolyásolja a két szektor összehasonlítását, amennyiben a nők és férfiak relatív preferenciái eltérőek a két szektor esetében, tehát ha például a magánszférában hasonlóbban a nők preferenciái, míg a közszférában nagyobb a szelekció a munkahelyi jellemzők mentén.

A torzítások hatását egyrészt próbáljuk a rendelkezésre álló adatok alapján enyhíteni, másrészt az eddigi irodalom alapján következtetünk arra, hogy milyen irányba hatnak. A munkahelyi jellemzőkről nagyon korlátozott információnk van, de három meglévő változót szerepeltetünk a becsült béregyenletben. A hivatalos ebédidő létét jelölő kétértékű változó azt jelezheti, hogy mennyire dolgozó-barát a munkahely. A munkaszerződés jellegét jelölő változó (határozott vagy határozatlan idejű) az állás biztonságát közelíti. Egy képzett változó, a hivatalos és valós havi munkaórák eltérése a munkahelyi stressz (nyilván nagyon durva) közelítőjeként szerepel. Ezek a változók nyilván csak nagyon kis mértékben képesek megfogni a munkahelyi jellemzők eltéréseit, de a torzítás irányáról nyújthatnak némi információt. A dolgozók nem megfigyelhető tulajdonságait illetően nem tudunk mit tenni, mivel nem áll rendelkezésünkre több adat, és adatbázisunk nem dolgozói panel, amelyben kiszűrhetnénk a nem megfigyelt, de egyéni szinten állandó hatásokat. A szelekciós probléma szokásos megoldását, a Heckman-féle korrekciós eljárást (Heckman, 1979) akkor tudnánk alkalmazni, ha rendelkezésünkre állnának olyan változók, amelyek a szektorális döntéseket befolyásolják, de a bérekkel nem korrellálnak. Ez az irodalomban általában a családi állapotot, illetve a nem bérjellegű jövedelmeket leíró változókat jelenti. Ilyen változóink a Bértarifa adatbázisban

rugalmasabb, mint az általunk bemutatott módszer. Esetünkben a két módszer révén nagyon hasonló eredményeket kapunk a bérkülönbségeket illetően, ezért csak az egyiket mutatjuk be.

nincsenek, de a torzítás irányát és jelentőségét illetően támaszkodhatunk az eddigi nemzetközi empirikus eredményekre.

Azon tanulmányok, amelyek a szelekciós hatást is kiszűrő becsléseket mutattak be, azt találták, hogy a torzítás a közsféra bérkülönbségének túlbecsléséhez vezet, ami alapján alulbecsüljük a két szektor közötti eltérést, és a közsféra kevésbé tűnik előnyösnek a magánszférához képest (Tansel 2004, Hoffnar és Greene 1996). Ez abból adódhat, ha egyes állások olyan tulajdonságokkal rendelkeznek, amelyeket egyes dolgozók preferálnak, és akik ilyen állásokban dolgoznak, emiatt alacsonyabb bért kapnak. Amennyiben azok a nők, akik ezeket a tulajdonságokat jobban értékelik, inkább a közsférában dolgoznak, míg azok, akiket kevésbé érdekelnek ezek a jellemzők a magánszférában dolgoznak, akkor a bérdiszkriminációt jobban túlbecsüljük a megmagyarázatlan bérkülönbség alapján a közsféra esetében, mint a magánszférában. Ez azonban csak akkor igaz, ha a férfiakra nem igaz ugyanez, vagyis ha a férfiaknál kisebb a szektor szintű szelekció mértéke. Bár a nemzetközi empirikus eredmények alapján a bérdiszkrimináció mértékét nagyobb mértékben becsüljük túl a közsférában, mint a magánszférában, és ezért alulbecsüljük az előnyt, amit a nők a közsférában való dolgozás révén szerezhetnek, jelen elemzésünkben nem tudunk biztosat mondani arról, hogy ez a magyar esetben is igaz-e. Mindenesetre feltételezhető, hogy a torzítás, amennyiben létezik, hasonló irányba hathat.

Az átlagos bérkülönbség megmagyarázatlan részének lehető legjobb becslésén túl azt is fontos megvizsgálni, hogy a bérkülönbség mennyire eltérő a bérelosztások különböző részein. A következő lépésben ezt is megvizsgáljuk kvantilis regressziók révén. Ezzel nem csak az átlagos bérek eltérését, hanem a 10. kvantilis, a 25. kvantilis, a medián, a 75. kvantilis, és a 90. kvantilis esetében is megbecsüljük a különbségeket a nemek között a két szektorban. A regressziós egyenletek egyébként egyeznek a fenti OLS esettel, a preferált specifikációban szereplő dolgozói (foglalkozáson kívül), intézményi, és munkahelyi kontrollokat tartalmazza, valamint a női, közsféra és ezek interakcióját képező változókat is. A karrierpályán való felfelé lépés fontos tényezője az, hogy milyen magas bérszintre tud potenciálisan eljutni egy adott dolgozó, úgyhogy az elosztások felső részének vizsgálata több információt nyújthat arra vonatkozóan, hogy a bérek esetében látunk-e „üvegplafon” jelenségre utaló eredményeket. Ugyanakkor az elosztás alsó részén történő összevetés a „ragadós padló” létét fedheti fel, amennyiben a nők nehezebben jutnak feljebb a legalacsonyabban fizető foglalkozásokból. Mind az átlagos, mind a kvantilis becslési eredmények esetében azt mutatjuk be, hogy az összes év mintáján együttesen végzett becslés milyen eredményt mutat. Azonban az átlagos bérkülönbség esetében bemutatjuk az évente külön becsült értékeket is, hogy láthassuk hogy a hatás időben mennyire állandó.

4.2. EREDMÉNYEK: MEGMAGYARÁZATLAN BÉRKÜLÖNBSÉGEK

Első becslési eredményként nézzük meg az átlagos, megfigyelhető tulajdonságok által nem megmagyarázott bérkülönbség (a diszkrimináció felső becslt határértéke) összevetését a két szektor esetében. Az 1. táblázat a különböző specifikációk becslt együtthatóit mutatja, melyek során egyre több kontrollváltozót vontunk be az egyenletekbe. Az első oszlop a **kontrollok nélküli, „nyers”** eltéréseket mutatja. Ezután fokozatosan vonjuk be a **dolgozói, intézményi, végül a munkahelyi** kontrollokat. A női változó együtthatója, amely az első sorban látható, arra utal, hogy a magánszférában szignifikáns a megmagyarázatlan bérkülönbség, az értéke 0,12 és 0,17 között mozog, preferált specifikációkban 0,16 a férfiak javára. Ezek alapján a magánszférában a nők jelentős hátrányt szenvednek el a bérezés révén. Az oszlopok összevetése révén azt állapíthatjuk meg, hogy a **dolgozói összetétel és a vállalati szintű szelekció is lefelé torzítja a bérkülönbség becslt értékét: ezen kontrollváltozók bevonása után megnövekszik. A munkahelyi jellemzők bevonása némileg csökkenti a bérkülönbséget, ami azt jelzi, hogy az ezek iránti preferenciák eltérőek a nemek között, és ez kismértékben, de magyarázza az átlagbérük eltérését.**

A közsféra változó becslt együtthatója **kontrollok nélkül pozitív (0,35), de az összes kontroll bevonása után arra utal, hogy a közsférában átlagosan 2 százalékkal alacsonyabbak a fizetések mind a két nem esetében. A munkahelyi környezet jellemzői itt is hatással vannak a becslt különbségre: a közsféra általános hátránya csökken, ha figyelembe vesszük ezeket a változókat is. Ez arra utal, hogy a közsféra alacsonyabb béreit részben a munkahelyi jellemzők, és az ezek révén fellépő kompenzáló bérkülönbségek okozzák. A közsféra dolgozói hajlandóak némileg alacsonyabb bérért dolgozni azért, hogy bizonyos jellemzőkkel (dolgozóbarát munkahelyi kultúra, állásbiztonság) rendelkező állásokban dolgozhassanak.**

Tanulmányunk fő kérdésére vonatkozóan a női és közsféra változók interakciójának becslt együtthatói a legérdekesebbek, mivel ezek mutatják a két szektor közötti eltérést a nők bérhátrányában. A becslt együtthatók összességében arra utalnak, hogy a közsférában kisebb a nők és férfiak közötti nem megmagyarázott bérkülönbség. A becslt érték a **kontrollok nélküli egyenletben -0,05 körüli, ami azt jelenti, hogy a közsférában nagyobb a bérkülönbség, azonban a kontrollok bevonásával a becslt érték fokozatosan növekszik, és végül körülbelül 0,06-os értéket ér el a preferált specifikációban. A magánszférától való eltérés a nemek közötti különbségben szignifikáns, és arra utal, hogy bár a közsférában is létezik megmagyarázatlan bérkülönbség (a női változó és az interakció együtthatójának különbsége), ami 10 százalék körüli, de a nők elleni diszkrimináció ez alapján a elvárásainknak megfelelően kisebb a közsférában.**

Az átlagos megmagyarázatlan női-férfi bérkülönbség és a szférák közötti eltérése, egyéni szintű béregyenletek, Bértarifa adatbázis, 2002-2008

Specifikáció	1	2	3	4
nő	-0.124	-0.155	-0.170	-0.161
	0.002	0.001	0.001	0.001
közszféra	0.354	0.046	-0.054	-0.019
	0.004	0.003	0.003	0.003
nő*közszféra	-0.051	0.011	0.059	0.056
	0.004	0.003	0.003	0.003
tapasztalat		0.022	0.022	0.020
		0.000	0.000	0.000
tapasztalat^2		0.000	0.000	0.000
		0.000	0.000	0.000
szakiskola		0.094	0.137	0.130
		0.001	0.001	0.001
érettségi		0.394	0.400	0.396
		0.002	0.001	0.001
diploma		0.989	1.000	0.994
		0.002	0.002	0.002
dolgozói kontrollok		x	x	x
intézményi kontrollok			x	x
munkahelyi kontrollok				x
foglalkozás				
r ²	0.057	0.354	0.470	0.486
N	1480119	1480119	1468967	1468951

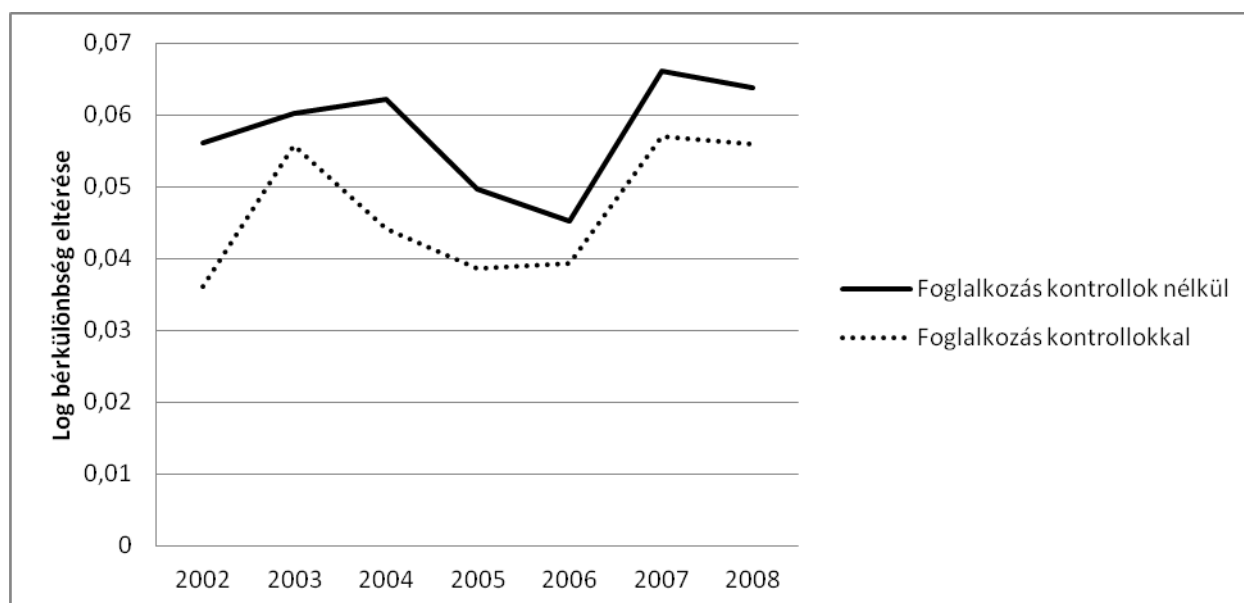
Megjegyzések: Foglalkoztatási és Bértarifa felvétel. A táblázat a becsült együtthatókat, és alattuk a standard hibákat tünteti fel. A függő változó az egyéni bér, ami a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem, forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva. A kontrollok a dolgozói jellemzők (végzettség, munkatapasztalat és annak négyzete), az intézményi jellemzők (méret és régió), és a munkahelyi jellemzők (ebéidő léte, munkaszerződés jellege, valós és hivatalos munkaidő eltérése). A tapasztalat a potenciális munkaerőpiaci tapasztalat, melyet úgy kapunk meg, ha a munkavállaló korából levonjuk az iskolai évek és az iskolába való beiratkozási életkor összegét. A közszféra a közalkalmazottakat, a közhivatalnokokat, a bírakat és az ügyészeket is tartalmazza. A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el.

Ezek után azt vizsgáljuk meg, hogy a két szektor közötti eltérés időben mennyire állandó, tehát, hogy az évek összevonása nem fed-e el a háttérben húzódó változásokat. Ehhez a preferált specifikációnk béregyenletét, amelyben az összes kontroll szerepel, évenként külön-külön becsüljük. A 3. ábra a közszféra és női dummyváltozók interakciójának becsült együtthatóját, a megmagyarázatlan bérkülönbség két szektor közötti eltérését ábrázolja az időszak alatt. A felső vonal a 4-es specifikációnak megfelelő becsléseket mutatja, az alsó a foglalkozások hatásának kiszűrése (foglalkozási kétértékű kontrollok révén) utáni bérkülönbségeket. A bérkülönbségek mind a két esetben kb. 0,02-es sávon belül ingadoznak az időszak alatt: az értékek 0,046 és 0,067 (foglalkozás nélkül), valamint 0,036 és 0,057

(foglalkozás kontrollokkal) közöttiek. Ezek alapján minden évben kisebb a megmagyarázatlan bérkülönbség a közszférában, mint a magánszférában. A foglalkozások hatását figyelembe vevő becslések minden évben alacsonyabbak, tehát ha foglalkozásokon belül becsüljük a bérkülönbséget, a közszférában kisebb a nők relatív előnye a magánszférabeli nőkkal szemben. Ez az eltérés a két becslés között, ami a foglalkozási szegregáció szerepére utal, és az ábrán a két vonal különbsége, időben viszonylag állandó.

3. ábra

A megmagyarázatlan női-férfi bérkülönbség eltérése a két szektor között, időbeli trend, Bértarifa adatbázis, 2002-2008



Megjegyzések: Foglalkoztatási és Bértarifa felvétel. A vonalak a közszféra és női kétértékű változók interakciójának béregyenletek alapján becsült együtthatóját, a megmagyarázatlan bérkülönbség két szektor közötti eltérését ábrázolják évente, 2002-2008 között. A béregyenletekben a függő változó az egyéni bér, ami a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem, forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva. A kontrollok a dolgozói jellemzők (végzettség, munkatapasztalat és annak négyzete), az intézményi jellemzők (méret és régió), és a munkahelyi jellemzők (ebédidő léte, munkaszerződés jellege, valós és hivatalos munkaidő eltérése). A tapasztalat a potenciális munkatapasztalat, melyet úgy kapunk meg, ha a munkavállaló korából levonjuk az iskolai évek és az iskolába való beiratkozási életkor (6) összegét. A foglalkozási kontrollok a FEOR kód első számjegye alapján képzett kétértékű változók. A közszféra a közalkalmazottakat, a közhivatalnokokat, a bírákat és az ügyészeket is tartalmazza. A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el.

Végül összehasonlítjuk a közszféra és magánszéfera női-férfi bérkülönbségeit a béreloszlások különböző részein, a kvantilis regressziós béregyenlet becslések révén. A 2. táblázat foglalja össze a főbb változók együtthatóinak preferált specifikációnk szerinti becsült értékeit a különböző kvantilisoknál. A női dummyváltozó becsült együtthatója jelzi a magánszéfera megmagyarázatlan nemek közötti bérkülönbségét. A nők relatív hátránya a béreloszláson felfelé haladva növekvő, a 10. kvantilisonál csak 4 százalék, a 90. kvantilisonál már majdnem 24 százalék, ami az „üvegplafon” jelenségnek megfelelő eredmény. A közszféra változó becsült együtthatója a közszféra béreloszlásának összenyomott alakját tükrözi: az alacsonyabb fizetéseknél előnyt élveznek a közszféra dolgozói (10. kvantilisonál 25 százalék), a

béreloszlás felső végén viszont kb. ugyanekkora hátrányuk van (90. kvantilisnál 25,5 százalék).

2. táblázat

A megmagyarázatlan bérkülönbség eltérése a két szektor között kvantilisonként

	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Nő	-0.041	-0.078	-0.126	-0.185	-0.236
	0.001	0.001	0.001	0.002	0.002
Közsféra	0.246	0.153	0.002	-0.148	-0.255
	0.003	0.003	0.004	0.006	0.008
Közsféra x Nő	0.019	0.040	0.057	0.084	0.121
	0.003	0.003	0.004	0.005	0.007
N	1401418	1401418	1401418	1401418	1401418

Megjegyzések: Foglalkoztatási és Bértarifa felvétel. Az oszlopok a kvantilisonként becsült egyéni szintű béregyenletek együttthatóit (alattuk a standard hibáit) tartalmazzák, pl. Q10 a tízedik kvantilist jelöli. A függő változó az egyéni bér, ami a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem, forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva. A kontrollok a dolgozói jellemzők (végzettség, munkatapasztalat és annak négyzete), az intézményi jellemzők (méret és régió), és a munkahelyi jellemzők (ebédidő léte, munkaszerződés jellege, valós és hivatalos munkaidő eltérése). A közsféra a közalkalmazottakat, a közhivatalnokokat, a bírákat és az ügyészeket is tartalmazza. A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el.

Az elemzésünk szempontjából legfontosabb becsült együtttható a nő és közsféra kétértékű változók interakciójának együttthatója. Ez a béreloszlás alján, a 10. kvantilis esetében csak 2 százalékos relatív előnyt mutat a közsférában dolgozó nőknek, ami azt jelenti, hogy a magánszféra 4 százalékos bérkülönbségéhez képest a közsférában 2 százalékkal kisebb a nők hátránya a férfiakhoz képest, kb. 2 százalékos. A közsféra pozitív előjelű eltérése azonban szintén növekvő, ahogy felfelé haladunk a béreloszlás mentén. A 90. kvantilis esetében már 12 százalékkal kisebb a nők bérhátránya a közsférában, mint a magánszférában (kb. 11 százalékos a nők bérhátránya). Együttesen a becslések arra utalnak, hogy a közsférában is növekvő a megmagyarázatlan női-férfi bérkülönbség a béreloszlás mentén (kb. 2 százalékról 11 százalékig), de kisebb mértékben növekszik, mint a magánszférában, vagyis a közsféra és magánszféra eltérése is növekvő. Ez is arra utal, hogy a közsférában a nők könnyebben jutnak magasabb fizetésű állásokhoz, mint a magánszférában, úgy tűnik, ott kevésbé érvényesül az „üvegplafon” jelensége.

5. A FOGLALKOZÁSI SZEGREGÁCIÓ HATÁSA A BÉRKÜLÖNBSÉGEKRE ÉS AZ ELŐLÉPTETÉSI ESÉLYEK

A foglalkozási szegregáció hatását úgy vizsgáljuk meg alaposabban, hogy megnézzük, hogy a bérkülönbség mekkora része magyarázható a foglalkozások „elnőiesedésének” negatív bérhatásával, vagyis azzal, hogy a foglalkozásokban a nők aránya negatívan korrelál a bérekkel (ha ez utóbbi kapcsolat igaznak bizonyul), és a nők ilyen foglalkozásokba szelektálódnak. A 3. ábrán láttuk, hogy a foglalkozási szegregációnak van szerepe a bérkülönbség alakulásában, illetve annak szektorok közötti eltérésében, bár nem túl jelentős, csak 1-2 százalékkal változtatja a becslésünket. Most alaposabban nézzük meg azt, hogy mennyiben befolyásolja az átlagbér eltérését a nemek között az, hogy a foglalkozások szintjén hogyan alakul a nők aránya. Ez az előző becslésekhez képest szigorúbb tesztje a foglalkozási szegregáción keresztül megnyilvánuló diszkriminációnak: azt vizsgáljuk, hogy ugyanolyan jellemzőkkel rendelkező dolgozók esetében mennyire befolyásolja a nemek közötti eltéréseket az, hogy a foglalkozásuk „elnőiesedett.” A becslést szektoronként külön végezzük el, és összevetjük az eredményeket. Fontos megjegyezni, hogy azt, hogy a nők az alacsonyabb fizetésű foglalkozásokba szelektálódnak, nem csak a diszkrimináló munkáltatók, hanem a bérek esetében is említett, nem megfigyelt preferenciák is okozhatják. Tehát itt is valószínűleg túlbecsüljük a diszkrimináció mértékét, felső határértékként értelmezzük az eredményeket.

A becslést két lépcsőben végezzük el. Először ismét egyéni béregyenleteket becslünk a foglalkozási és többi kontrollal. Ezúttal elmentjük a foglalkozások becslött együttthatóját, ami az adott foglalkozás bérhozamát jelöli. Második lépésként olyan egyenletet becslünk, amiben a foglalkozások bérhozama a függő változó, és kontrollként szerepel az adott foglalkozásban a nők aránya. A nők arányának becslött együttthatója az elnőiesedés bérhatását méri, amely alapján a teljes bérkülönbséget úgy dekomponáljuk, hogy az elnőiesedésből adódó részt is külön tudjuk választani. Tehát az előző (legjobb: 4. specifikáció) megmagyarázatlan bérkülönbség becsléshez képest a foglalkozások elnőiesedésének bérhatását is kiszűrjük, illetve a mértékét is megkapjuk.

A 3. táblázat foglalja össze a becslési eredményeket a két szektor esetében. Az első eredmény sor a megmagyarázatlan női-férfi bérkülönbséget mutatja szektoronként először az elnőiesedés hatásának kiszűrése nélkül, majd azzal együtt. A foglalkozások elnőiesedésének bérhatása is látható, ez a második lépésben becslött egyenletben a foglalkozásokon belüli nők arányának hatása a foglalkozás bérhozamára. Látjuk, hogy ez mind a két szektorban negatív és szignifikáns, a közsférában kissé nagyobb, mint a magánszférában. Az eredmények itt kissé eltérő képet mutatnak, mint amit eddig láttunk: a közsférában látható 0,08-as megmagyarázatlan bérkülönbség részben annak tudható be, hogy a nőket nagyobb arányban tartalmazó foglalkozások alacsonyabb béreket fizetnek. Ha kiszűrjük a foglalkozási

szegregáció hatását, mind a két szektorban kisebb a megmagyarázatlan bérkülönbség: a közszférában 0,07-re, a magánszférában 0,14-ről kb. 0,125-re csökken. A szektorok közötti eltérés eredetileg 0,055 az eltérés a közszféra javára (ennyivel kisebb a log bérkülönbség), a foglalkozási szegregáció hatása nélkül 0,057, tehát azt mondhatjuk, hogy mindkét szektorban tapasztalható kismértékű foglalkozási szegregáció, ami hat a nemek közötti különbségekre is, de ez a hatás igen kicsi.

3. táblázat

A megmagyarázatlan női-férfi bérkülönbség szektoronként a foglalkozási szegregáció hatásával együtt és a nélkül, Bértarifa adatbázis, 2002-2008

	Közszféra	Közszféra	Magánszféra	Magánszféra
Női-férfi log bérkülönbség	-0.083	-0.067	-0.138	-0.124
	0.003	0.003	0.001	0.001
A foglalkozás elnőiesedésének bérhatása		-0.082		-0.055
		0.005		0.003
Kontrollok	x	x	x	x
r²	0.680	0.682	0.464	0.464
N	302469	302469	1098949	1098949

Megjegyzések: Foglalkoztatási és Bértarifa felvétel. A táblázat a becsült együttthatókat, és alattuk a standard hibákat tünteti fel. A becslést két lépcsőben végezzük el: először egyéni béregyenleteket becslünk a foglalkozási és többi kontrollal, elmentjük a foglalkozások becsült együttthatóját, majd második lépésként olyan egyenletet becslünk, amiben a foglalkozások bérhozama a függő változó, és kontrollként szerepel az adott foglalkozásban a nők aránya. Az első lépésben a függő változó az egyéni bér, ami a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem, forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva. A kontrollok a dolgozói jellemzők (végzettség, munkatapasztalat és annak négyzete), az intézményi jellemzők (méret és régió), és a munkahelyi jellemzők (ebédidő léte, munkaszerződés jellege, valós és hivatalos munkaidő eltérése). 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, a közhivatalnokokat, a bírákat és az ügyészeket is tartalmazza. A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el.

Ezután foglalkozások szerepét más szempontból is vizsgáljuk: a vertikális szegregáció hatását olyan szempontból nézzük meg, hogy mekkora eséllyel jutnak a nők vezetői pozíciókba. A vezetői pozíciókat a négyjegyű FEOR kódok alapján határozzuk meg. A foglalkozások jellege szektoronként, és azokon belül is eltérő lehet, amit figyelembe veszünk a kategória meghatározása során. A FEOR kód 1-es első számjegyű foglalkozásai közül azokat a foglalkozásokat tekintjük vezetői pozícióknak, amelyek adott szektorban, illetve iparágban felsővezetői pozíciónak minősülnek, illetve amelyekbe munkáltatói döntések révén kerül a dolgozó. Az első feltétel kizárja az alacsonyabb szintű menedzsereket, például a művezetőket, illetve a középvezetőket. Az utóbbi feltétel kizárja például a közszférában a választól által választott önkormányzati vezetőket. A vezetői kategória ilyen definiálása során láthatóan

kiesnek a bírák és köztisztviselők a mintából, tehát itt csak a közalkalmazottakat vetjük össze a magánszféra dolgozóival.⁷

A 4. táblázat bemutatja a fő foglalkozási kategóriák szerinti megoszlást a nemek között, illetve a kategóriákhoz tartozó átlagbéreket a két szektorban. A női dolgozók aránya a pontosabb osztályozás szerinti vezetői pozíciókban 25 százalék a magánszférában, és 71 százalék a közszférában. A felsőfokú végzettséget önálló módon használó pozíciókban is jelentős az eltérés, a magánszférában 40, a közszférában 75 százalék. Ezek a számok arra a következtetésre készíthetnek, hogy valóban könnyebben juthatnak a nők vezetői pozíciókba a közszférában. Ezt azonban nem tudjuk megállapítani a statisztikák alapján, mivel a nők aránya jóval magasabb az összes foglalkoztatott között is. Lehet, hogy a vezetőségbeli magasabb aránya csak ennek tudható be, és nem jelenti azt, hogy a női dolgozók könnyebben jutnak magasabb pozíciókba a közszférában. Ezért következő lépésként pontosan ezeket az esélyeket próbáljuk megbecsülni, figyelembe véve a női dolgozó eltérő arányát is.

4. táblázat

A nők aránya és átlagbérek foglalkozási kategóriánként és szektoronként, Bértarifa adatbázis, 2002-2008

	Nők aránya		Átlagbér	
	Magánszféra	Közszféra	Magánszféra	Közszféra
Vezetők: FEOR első számjegye=1	0.312	0.653	384400	370320
Vezetők: pontosabb definíció szerint	0.246	0.713	364503	333561.8
Felsőfokú önnálló	0.402	0.754	355545	235637
Felső és középfokú	0.599	0.863	203527	163815
Irodai	0.905	0.951	148094	135503
Szolgáltatás	0.528	0.728	105552	117844
Mezőgazd.	0.258	0.277	101930	109655
Ipari	0.198	0.118	128995	126334
Gépkezelő	0.232	0.017	137642	137324
Szakképzetlen	0.466	0.803	90956	99721

Megjegyzések: Bértarifa adatbázis, 2002-2008. A közszféra 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, szektoronként és iparáganként a felsővezetőkre korlátozva definiáltuk. Utóbbi esetben a közszférában csak a közalkalmazottak kerülnek a közszféra vezetői mintájába. Az átlagbéreket az egyéni bérek alapján számoltuk, ami a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem (alapbér és nem rendszeres juttatások előző évi átlaga), forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva.

⁷ Az elemzést különböző vezetői kategória definíciókkal is elvégezzük, és főbb következtetéseink ilyen módon is igazolhatóak. Amennyiben alacsonyabb szintű vezetőket, és a közigazgatásban dolgozó vezetőket is bele vesszük az elemzésbe, a nők hátránya nagyobb lesz a magánszférában a közszférához képest.

Az esélyek becsléséhez egy probit modellt becsülünk a dolgozói adatokon, ahol a függő változó annak a valószínűsége, hogy az adott személy vezetői pozícióban dolgozik. Kontrollként a humántőke változók (iskolázottság, munkatapasztalat) valamint az intézményi változók (méret, régió) szerepelnek, valamint a női kétértékű változó, amelynek a becsült együtthatója jelzi a nők és férfiak esélyeinek eltérését. A dolgozói és intézményi kontrollokon kívül szerepel az intézményeken belüli női dolgozók aránya is, amivel a fent említett torzítást próbáljuk kiküszöbölni. Ez azt jelenti, hogy kiszűrjük a dolgozók alapsokaságában eltérő nemek közötti arányok hatását a vezetői pozícióba kerülés esélyére, ezáltal jobban közelítjük egy adott dolgozó előléptetési esélyeinek eltérését nemek szerint, tehát a diszkriminációt. Az egyenleteket szektoronként külön becsüljük, majd összehasonlítjuk az esélyeket. Elvárásaink szerint a közsférában az előléptetések és kinevezések szigorúbb szabályok alapján történnek, tehát a nőket elvileg kevesebb diszkrimináció érheti. Ugyanakkor a magasabb vezetői pozíciók betöltése általában a munkáltatók döntése alapján történik, tehát van lehetőség a diszkriminálásra. Fontos azonban itt is hangsúlyoznunk, hogy a nem megfigyelt eltérések itt is befolyásolják a becslésünket. Mint az eddigi becsléseknél, itt is vigyázni kell az eredmények értelmezésénél: itt is a diszkrimináció felső határértékeként kell tekintenünk a becsült eltérésekre. A vezetői állásoknál könnyen elképzelhető, hogy az alap humántőke változóink nem ragadják meg a munkavégzéshez szükséges tulajdonságokat (pl. magabiztosság, döntéshozatali képesség), és ezek pont azok a tulajdonságok, amelyeket a pszichológiai jellemzőkkel foglalkozó irodalomban gyakran említenek a nemek közötti eltérések között.⁸ Amennyiben ezek szektoronként különbözőek, az összehasonlítást is befolyásolják.

Az 5. táblázat foglalja össze a probit becslések eredményeit a két szektorban. A táblázatban feltüntetjük a becsült együtthatókat, valamint az ezek alapján számított marginális hatásokat, amelyeket a változók átlagértékeinél értelmezünk. A humántőke kontrollváltozók becsült hatásait vizsgálva jól látszik, hogy a magasabb képzettséggel és a tapasztalattal növekszik annak az esélye, hogy adott dolgozó vezetői állásban dolgozzon. Azt is látjuk a két szektor összevetése révén, hogy a közsférában a tapasztalat, a magánszférában az iskolázottság relatíve jobban számít. Az R-négyzet értékei alapján elmondható, hogy a megfigyelt jellemzők jobban magyarázzák a vezetői pozícióba jutás esélyeit a magánszférában. A női változó becsült marginális hatása mutatja azt, hogy mennyivel kisebb egy – átlagos megfigyelhető humántőkével rendelkező – nő esélye a vezetői állásba jutás szempontjából egy férfihez képest. Ezek alapján a közsférában a nőknek szinte egyenlő a vezetői pozícióba jutásra az esélyük a férfiakkal (0,003), míg a magánszférában kb. 2 százalékkal kisebb az esélyük. Ez arra utal, hogy a közsférában valóban valamivel jobbak az esélyeik az előléptetések terén, mint a magánszférában. Azok a nők tehát, akik egyenlőbb

⁸ Ha dolgozói panel lenne az adatbázis, akkor kiszűrhetnénk az időben állandó egyéni jellemzők hatását, és jobban közelítenénk a diszkriminatív eltérést. Sajnos azonban jelenleg nem áll rendelkezésünkre ilyen adat.

terepen szeretnének versenyezni a férfiakkal a vezetői pozíciókba való feljutás terén, joggal gondolhatják úgy, hogy megéri a közsférát választaniuk.

5. táblázat

A vezetői foglalkozásban való foglalkoztatás esélyei szektoronként, probit becslések, Bértarifa adatbázis, 2002-2008

Magánszféra			Közsféra		
	Együttható	Standard hiba		Együttható	Standard hiba
nő	-0.438	0.011	nő	-0.080	0.018
szakiskola	0.426	0.032	szakiskola	0.447	0.077
érettségi	1.295	0.030	érettségi	0.960	0.067
diploma	2.143	0.031	diploma	1.929	0.065
tapasztalat	0.025	0.000	tapasztalat	0.028	0.001
	Marginális hatás	Standard hiba		Marginális hatás	Standard hiba
nő	-0.021	0.000	nő	-0.003	0.001
szakiskola	0.020	0.001	szakiskola	0.016	0.003
érettségi	0.061	0.001	érettségi	0.035	0.003
diploma	0.100	0.001	diploma	0.071	0.002
tapasztalat	0.001	0.000	tapasztalat	0.003	0.000
Megfigyelések	1098965		Megfigyelések	370002	
Pseudo R2	0.3006		Pseudo R2	0.1984	

Megjegyzések: Foglalkoztatási és Bértarifa felvétel, 2002-2008. Probit becslések, a függő változó a vezetői pozícióba kerülés valószínűsége. A kontrollok 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 közsféra a közalkalmazottakat tartalmazza. A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el. A táblázat a becsült együtthatókat, a marginális hatásokat és mellettük a standard hibákat tünteti fel.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

A tanulmányban számos módszer alapján becsültük meg és hasonlítottuk össze a köz- és magánszférában található nők elleni diszkrimináció mértékét. Az eddigi nemzetközi eredmények és az elméleti megfontolások is arra utalnak, hogy a közsférában kisebb lehet a diszkrimináció mértéke, mivel sokkal szabályozottabbak a bérmegállapítás, a munkaerő felvételi és az előléptetési folyamatok is. A részletes elemzéshez a Foglalkoztatási és Bértarifa adatbázis 2002-2008-as időszakot leíró felvételeit használtuk, amely reprezentatív mintát tartalmaz a két szektorról, és mind a dolgozói, mind az intézményi (és korlátozottan a munkahelyi) jellemzők figyelembevételét lehetővé teszi. Először megmagyarázatlan bérkülönbségeket, illetve azok eltérését becsüljük a két szektorban. Ezek alapján a közsférában kb. 6 százalékkal alacsonyabb a nem megmagyarázott bérkülönbség a magánszférához képest. Ennek ellenére ott is szignifikáns a megmagyarázatlan eltérés a

nemek átlagbérei között, kb. 8 százalék. A bérelaszlás különböző pontjain vizsgálódva azt láttuk, hogy a nők hátránya mind a két szektorban növekszik a bérelaszlás mentén, ami az üvegplafon jelenségnek megfelelő eredmény, de a közsférában kisebb ütemben növekszik az eltérés.

Ezután a foglalkozási szegregációt, és annak bérhatását vizsgáltuk. Az egyes foglalkozások női dolgozói arányának figyelembevétele után azt látjuk, hogy mind a két szektorban kisebb a megmagyarázatlan bérkülönbség mértéke. Ez alapján mindkét szektorban az alacsonyabb fizetésű foglalkozásokba szegregálódnak a nők, és részben ezért van bérkülönbség a nemek között, bár a hatás igen kismértékű. Végül azt vizsgáltuk, hogy mennyire eltérő a nők és férfiak esélye olyan tekintetben, hogy vezetői állásokba jutnak. A nők aránya a közsférában jelentősen magasabb a vezetői pozíciókban, ez azonban lehetne az összes dolgozó közötti magasabb arányuk következménye. Az előléptetési esélyeket jobban közelítő probit becslések eredményei alapján a közsférában a nőknek nem, a magánszférában kb. 2 százalékkal alacsonyabb az esélye, mint a hasonló humántőkájú férfiaknak. Ez az eredmény is arra utal, hogy a nők a közsférában kevesebb diszkriminációval szembesülnek. A két szektor között az összes eredmény alapján jelentős eltérés tapasztalható, a lehetséges torzítások irányának figyelembevétele után is. A nők a közsférában egyenlőbb bánásmódban részesülnek, mint a magánszférában, ami valószínűleg a szigorúbb szabályozás következménye. Hangsúlyoznunk kell azonban, hogy a tanulmányban bemutatott szignifikáns becslt eltérések a nők és férfiak között nem feltétlenül bizonyítják, hogy létezik diszkrimináció a nők ellen, mivel számos nem megfigyelhető eltérés lehet a nők és férfiak között – pl. a munkahelyi körülményekben és preferenciákban – ami miatt túlbecsüljük a diszkrimináció mértékét.

HIVATKOZÁSOK

- Altonji J.G. - Blank R.M. (1999) Race and Gender in the Labor Market. In: O. Ashenfelter O.- Card D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, edition 1, volume 3, number 3, June.
- Arulampalam W, Booth AL, Bryan M (2007) Is there a Glass Ceiling over Europe: An Exploration of Asymmetries in the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Relations Review* 60(2), 163 – 186.
- Campos N - Jolliffe D. (2005) Does Market Liberalization Reduce Gender Discrimination? Econometric Evidence from Hungary, 1986-1998. *Labour Economics*, 12(1); 1-22.
- Csillag, M. (2007). Female Work and the Gender Wage Gap from Late Socialism to Today, in Galasi, Péter and Gábor Kézdi (eds.), *The Hungarian Labour Market: Review and Analysis*, Budapest, Institute of Economics, (<http://econ.core.hu/hirek/kiadv.html#konyvek>.)
- Chatterji, M., Mumford, K. and Smith, P.N. 2007. "The Public-Private Sector Wage Differential: Gender, Workplaces and Family Friendliness." *University of Dundee Discussion Papers in Economics* no. 202.
- Cheng, X. (2005). The Gender Wage Gap in the public and Private Sectors in Canada, thesis, University of Saskatchewan.
<http://library.usask.ca/theses/available/etd-04222005-223952/unrestricted/xiaofang.pdf>
- Cobb-Clark, D. and Baron, J. (2008). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis, IZA DP No. 3562.
- Elek P, Scharle A, Szabó B, Szabó PA (2008) A bérekhez kapcsolódó adóeltitkolás Magyarországon. [Tax evasion relating to wages in Hungary.] Manuscript, Ministry of Finance.
- Greene, Michael and Hoffnar, Emily. Gender Discrimination in the Public and Private Sectors: A Sample Selectivity Approach, *Journal of Socio-Economics*, 25(1), 1996.
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error, *Econometrica* 47, pp. 153–161
- Kézdi G (2002). Differences in Company-Supplied and Self-Reported Earnings Data. In: K. Fazekas and J. Koltay (Eds.), *The Hungarian Labour Market: Review and Analysis 2002* (pp. 51–53). Budapest: Institute of Economics, HAS, Hungarian Employment Foundation.
- Koltay, Jenő. "Wage Setting: Institutions and Practices," in Fazekas, Károly and Jenő Koltay (eds.), *The Hungarian Labour Market: Review and Analysis*, Budapest, Institute of Economics, 2002 (<http://econ.core.hu/hirek/kiadv.html#konyvek>.)

- Köllő J (2008) Two notes on unreported employment and wages. Manuscript. Research undertaken within the framework of the joint effort of the World Bank and the Hungarian government aimed at lowering black market employment.
- Melly B (2005) Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression. *Empirical Economics* 30(2), 505–520.
- Mora, R., Ruiz-Castillo, J. (2004). Gender Segregation by Occupations in the Public and Private Sectors, The Case of Spain. *Investigaciones economicas*, XXVIII (3), pp. 399-428.
- Newell A, Reilly B (2001) The Gender Wage Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. *Economic Systems* 25(4), 67 – 84.
- Poterba JM, Rueben KS (1994) The distribution of Public Sector Wage Premia: New Evidence Using Quantile Regression Methods. NBER Working Paper No. 4734.
- Tansel, A. (2004). Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey, IZA DP No. 1262
- Wahlberg R (2008) The Gender Wage Gap across the Wage Distribution in the Private and Public Sectors. School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg, Working Papers in Economics No 317.

FÜGGELÉK

F1. táblázat

A Bértarifa adatbázisból vett minta leíró statisztikái, 2002

Változó	Férfiak		Nők	
	Magán	Köz	Magán	Köz
Átlagjövedelem	173136	172347	150975	139917
Végzettség: Legfeljebb általános iskola	0,16	0,13	0,25	0,18
Végzettség: Szakiskolai bizonyítvány	0,45	0,23	0,25	0,11
Végzettség: Érettségi	0,26	0,22	0,40	0,31
Végzettség: Diploma	0,13	0,43	0,10	0,41
Potenciális munkaerőpiaci tapasztalat	22,01	23,26	23,57	23,56
Foglalkozás: Gazdasági, igazgatási vezetők, törvényhozók	0,09	0,11	0,07	0,06
Foglalkozás: Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő	0,05	0,33	0,04	0,34
Foglalkozás: Egyéb felsőfokú v. középfokú képzettséget igénylő	0,09	0,12	0,21	0,31
Foglalkozás: Irodai és ügyviteli	0,01	0,01	0,14	0,07
Foglalkozás: Kereskedelmi és szolgáltatási	0,09	0,08	0,12	0,05
Foglalkozás: Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási	0,03	0,01	0,01	0,00
Foglalkozás: Ipari és építőipari	0,35	0,13	0,17	0,01
Foglalkozás: Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	0,22	0,12	0,13	0,00
Foglalkozás: Szakképzettséget nem igénylő	0,07	0,10	0,10	0,16
Régió: Közép-Magyarország	0,33	0,37	0,36	0,29
Régió: Közép-Dunántúl	0,13	0,06	0,11	0,10
Régió: Nyugat-Dunántúl	0,11	0,09	0,13	0,08
Régió: Dél-Dunántúl	0,09	0,10	0,08	0,10
Régió: Észak-Magyarország	0,11	0,10	0,09	0,13
Régió: Észak-Alföld	0,12	0,15	0,11	0,18
Régió: Dél-Alföld	0,12	0,13	0,11	0,13
Méret: 21–50	0,17	0,11	0,13	0,20
Méret: 51–300	0,34	0,42	0,33	0,45
Méret: 301–1000	0,21	0,18	0,24	0,15
Méret: 1001–3000	0,12	0,13	0,13	0,14
Méret: 3000-nél több	0,16	0,16	0,16	0,06
N	81843	12498	53483	44410

Megjegyzések: A jövedelem a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem, forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva. A tapasztalat a potenciális munkaerőpiaci tapasztalat, melyet úgy kapunk meg, ha a munkavállaló korából levonjuk az iskolai évek és az iskolába való beiratkozási életkor összegét. A közsféra a közalkalmazottakat, a közhivatalnokokat, a bírakat és az ügyészeket is tartalmazza. A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el.

A Bértarifa adatbázisból vett minta leíró statisztikái, 2008

Változó	Férfiak		Nők	
	Magán	Köz	Magán	Köz
Átlagjövedelem	205177	241809	172593	191236
Végzettség: Legfeljebb általános iskola	0,13	0,10	0,18	0,12
Végzettség: Szakiskolai bizonyítvány	0,42	0,21	0,25	0,09
Végzettség: Érettségi	0,29	0,20	0,41	0,33
Végzettség: Diploma	0,16	0,49	0,15	0,46
Potenciális munkaerőpiaci tapasztalat	22,11	22,32	22,68	23,81
Foglalkozás: Gazdasági, igazgatási vezetők, törvényhozók	0,09	0,07	0,07	0,06
Foglalkozás: Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő	0,07	0,42	0,06	0,37
Foglalkozás: Egyéb felsőfokú v. középfokú képzettséget igénylő	0,11	0,16	0,24	0,30
Foglalkozás: Irodai és ügyviteli	0,01	0,01	0,14	0,11
Foglalkozás: Kereskedelmi és szolgáltatási	0,09	0,08	0,14	0,04
Foglalkozás: Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási	0,01	0,00	0,01	0,00
Foglalkozás: Ipari és építőipari	0,30	0,08	0,11	0,00
Foglalkozás: Gépezetők, összeszerelők, járművezetők	0,24	0,10	0,14	0,00
Foglalkozás: Szakképzettséget nem igénylő	0,06	0,08	0,09	0,12
Régió: Közép-Magyarország	0,36	0,41	0,41	0,33
Régió: Közép-Dunántúl	0,14	0,06	0,14	0,08
Régió: Nyugat-Dunántúl	0,11	0,06	0,11	0,07
Régió: Dél-Dunántúl	0,07	0,11	0,07	0,11
Régió: Észak-Magyarország	0,10	0,07	0,09	0,10
Régió: Észak-Alföld	0,12	0,16	0,10	0,16
Régió: Dél-Alföld	0,10	0,13	0,09	0,14
Méret: 21–50	0,18	0,10	0,13	0,17
Méret: 51–300	0,32	0,41	0,33	0,45
Méret: 301–1000	0,23	0,17	0,24	0,14
Méret: 1001–3000	0,14	0,14	0,18	0,13
Méret: 3000-nél több	0,13	0,18	0,12	0,09
N	92031	11683	64883	36839

Megjegyzések: A jövedelem a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem, forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva. A tapasztalat a potenciális munkaerőpiaci tapasztalat, melyet úgy kapunk meg, ha a munkavállaló korából levonjuk az iskolai évek és az iskolába való beiratkozási életkor összegét. A közsféra a közalkalmazottakat, a közhivatalnokokat, a bírákat és az ügyészeket is tartalmazza. A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el.