

## 10. KLASSZIKUS MUNKAPIACI DISZKRIMINÁCIÓ

LOVÁSZ ANNA & SIMONOVITS BORI

A munkapiaci diszkriminációt a legegyszerűbben a következő definícióval ragadhatjuk meg: egy csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek – például a felvétel, bérezés, előléptetés során –, mint egy másik csoport tagjai, és ennek a megkülönböztetésnek nem a munkahelyi termelékenységük, hanem valamely csoporthoz tartozásuk (például nemük, életkoruk, bőrszínük) az alapja (Arrow, 1998, Loury, 2006). A munkapiacra megvalósuló diszkrimináció miatt az adott csoport tagjainak átlagosan alacsonyabb a foglalkoztatottsága, a foglalkozási szintje és a bére. A munkapiaci helyzetet a munkavállalók adottságain kívül az egyéni preferenciáiktól is függ. Ezeken múlik az, hogy például adott emberi tőke mellett az egyének milyen állásokra jelentkeznek, mennyi időt töltenek munkával, mennyire igyekeznek előlépni. A diszkrimináció empirikus mérésének fő nehézsége, hogy ritkán figyeljük meg az egyének és csoportok *valós* termelékenységét és preferenciáit. Emiatt nem tudjuk megállapítani, hogy a bérek és más jellemzők csoportszintű eltérései mennyiben a hátrányos megkülönböztetésnek, illetve mennyiben a csoportok eltérő adottságainak és preferenciáinak a következményei.

A munkapiacra hozott adottságokat és preferenciákat befolyásolhatja a munkapiacra való belépést megelőző diszkrimináció is (ilyen például, ha a lányokat a szülők és tanárok bizonyos szakirányokról lebeszélnek). Ezen adottságok csoportok közötti eltéréseit tovább növelhetik a diszkriminált csoport várokozásai is: relatíve kevesebbet fektetnek az emberi tőkéjük növelésébe, ha annak várhatóan alacsonyabb a munkapiaci hozadéka. A diszkriminációra egy kumulatív folyamatként érdemes tekinteni, amely gyakran nem egy, hanem több terepen nyilvánul meg (*Blank és szerzőtársai*, 2004).

### Magyarországi helyzetkép

A fenti elméleti szempontok fényében megnézzük, hogy a rendelkezésre álló magyar adatok alapján mit tudunk mondani a nőikkel szembeni munkapiaci diszkriminációról. Elsőként a 2016-os Bértarifa-adatbázis alapján megbecsüljük a nemek közötti bérkülönbség különböző mutatóit, majd a korlátozottan rendelkezésre álló munkapiaci elemzések, az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) jogi eseteinek adatközlései, és a *munkapiaci diszkrimináció érzetét* megragadó lakossági felmérések alapján mutatjuk be a diszkrimináció előfordulását.

#### *Bérkülönbségbecslések*

A közéleti, politikai diskurzusban gyakran hivatkoznak a női–férfi bérkülönbségre a nőikkel szembeni diszkrimináció bizonyítékaként. A bérkülönbségek értelmezésénél azonban fontos tisztában lenni azzal, hogy mi az, amit való-

jában mérnek, és mit nem. A *Bértarifa*-felvétel adatai alapján megbecsültük a női–férfi bérkülönbséget a versenyszféra esetében (10.1. táblázat). A becült béregyenletekben a függő változó a dolgozók bérének logaritmus, és a női magyarázó változó együttthatója tükrözi a nemek közötti megmagyarázatlan (reziduális) bérkülönbséget. Az adminisztratív adatbázison alapuló becslés előnye, hogy reprezentatív, viszont a nem megfigyelt különbségek (például képességek, motiváltság) miatt nem méri pontosan a diszkriminációt.

10.1. táblázat: Női–férfi bérkülönbség-becslések, versenyszféra

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Függő változó	a havi bér logaritmus			az órabér logaritmus	
Női együtttható	-0,136***	-0,093***	-0,130***	-0,123***	-0,092***
<b>Kontrollváltozók</b>					
Iskolázottság			x	x	x
Tapasztalat				x	x
Régió				x	x
Munkaszerződés típusa				x	x
Foglalkozás					x
Megfigyelések száma	159 752	159 753	159 753	159 753	159 753
R <sup>2</sup>	0,010	0,006	0,285	0,332	0,379

\*\*\* 1 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Saját béregyenlet-becslések a Bértarifa-adatbázis, 2016 alapján

A 10.1. táblázat (1) modelljében a nyers átlagos bérkülönbséget látjuk a havi munkabér alapján. A becült együtttható 0,136, tehát a nők bére 13,6 százalékkal alacsonyabb, mint a férfiaké. Mivel a nők átlagosan kevesebb munkórát dolgoznak, a havibér nemek közötti eltérése részben ebből adódik. A (2) modellben található, órabér alapján számolt bérkülönbség ezért jobban közelíti a munkapiaci diszkrimináció mértékét, és kisebb, 9 százalék körüli eltérést mutat. A (3) modellben kiszűrjük az iskolázottság nemek közötti eltéréseinek a bérkülönbségre gyakorolt hatását. A bérkülönbség emiatt 13 százalékra növekszik, ami azt jelenti, hogy a nőknek átlagosan magasabb az iskolai végzettségük, és ha ezt figyelembe vesszük, még nagyobb lesz a bérhátrányuk. Amennyiben az iskolázottsági eltérések az egyének veleszületett képességeitől és preferenciáitól függenek, fontos kiszűrni a hatásukat, mivel az ezekből adódó bérkülönbségek nem munkapiaci diszkrimináció következményei. Ugyanakkor az iskolai kontrollváltozók bevonásával a munkapiaci diszkrimináció rövid távú hatására korlátozzuk a becslést.

A (4) modellben további megfigyelhető egyéni jellemzőkre is kontrollálunk:<sup>1</sup> a munkahelyi tapasztalatra, régióra és a munkaszerződés típusára. Ha kiszűrjük a munkapiaci tapasztalatot, kivesszük az anyasági távollétek – amelyek lehetnek akár saját preferenciák, akár külső nyomás következményei – hatását is. A becült bérkülönbség a kontrollváltozók bevonása után alig módosul: 12 százalékra csökken. Az (5) modellben foglalkozásra (FEOR kód első jegy)

<sup>1</sup> A kontrollváltozók bevonásának az a célja, hogy az eltérő jellemzőkből fakadó hatásokat kiszűrjük, azonban egyúttal a diszkrimináció ezeken keresztül érvényesülő hatását is kiszűrhetjük.

is kontrollálunk, és 9 százalékra csökken a megmagyarázatlan bérkülönbség. Azt viszont nem tudjuk, hogy amit kiszűrünk, az mennyiben a nők saját preferenciáinak a hatása (például nem szeretnék a jobban fizető, de nagyobb stresszel járó pozíciókban dolgozni), illetve mennyiben a munkáltatói diszkrimináció hatása (például bizonyos foglalkozási körökbe nem vesznek fel nőket, vagy nem léptetik őket előre). Ez a számítás tehát alulbecsülheti a munkapiaci diszkrimináció mértékét.

### *Diszkriminációtesztelés és jogi esetek*

Az Egyesült Államokban és Nyugat-Európában is egyre nagyobb népszerűségnek örvendő munkapiaci diszkriminációtesztelések (lásd *Bertrand–Duftlo*, 2016) a korábbinál pontosabban tudják mérni egy adott területen megnyilvánuló munkáltatói diszkrimináció mértékét, mivel kontrollált kísérletekre épülnek. A módszer hátránya azonban az, hogy az eredmények szűk mintára vonatkoznak, ezért nem reprezentatívak, általában csak az állásszerzés első fázisáról (jelentkezés) szolgálnak információval, a kíséretek kivitelezése pedig költséges, és ezért ritkán végzik őket. Magyarországon legutóbb 2008-ban készült a munkaerőpiacra bejutás eltérő esélyeit – önéletrajzok küldésével, illetve telefonos jelentkezéssel – mérő átfogó tesztelés (lásd *Sik–Simonovits*, 2008). A nemek szempontjából a bolti eladó, pultos/felszolgáló, takarító, futár és telemarketinges foglalkozások esetében mérték a telefonos jelentkezések elutasításának mértékét, s a vizsgálat a férfiak (körülbelül 20 százalék körüli) hátrányát állapította meg. Az, hogy a munkáltatók bizonyos állások esetében inkább női dolgozókat vesznek fel, azt támasztja alá, hogy a fenti bérelemzésben is kimutatott foglalkozási szegregáció nem kizárólag a munkavállalók preferenciáinak a következménye.

A jogi esetek eredményei szintén bizonyíthatják a diszkrimináció létét egyes egyéni esetekben. Ezek az eredmények sem általánosíthatók, mivel az elérhető hivatalos statisztikák feltehetően csak a „jéghegy csúcsát” mutatják. Magyarországon az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget biztosító törvény megalkotása,<sup>2</sup> az európai irányelvek átültetésével az EU-csatlakozás előfeltétele volt. A törvény megvalósulásának jogi intézményrendszerét az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) biztosítja 2005 februárja óta. Az EBH honlapján<sup>3</sup> elérhetők az adott évben jelentett diszkriminációs jogi esetek, s ez alapján igen alacsonynak tűnik mind a vizsgált esetek, mind a nemek szerinti diszkriminációt megállapító döntések száma: 2018-ban az EBH által vizsgált (összesen) 24 esetből csak 10 esetben állapított meg a hatóság jogsértést, és 14 eset zárult egyezséggel.

2 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

3 EBH.

### *A munkapiaci diszkriminációérzet*

A diszkrimináció érzékelésére vonatkozó kérdőívek ugyan reprezentatív módon tájékoztatnak a lakosság diszkriminációérzetéről, de módszertani szem-

pontból kérdéses, hogy mennyire mérik pontosan a diszkrimináció valós mértékét. Az efféle sérelmek megítélése nagyban függenek az egyéni tényezőktől (érzékenység, helyzet megítélése), valamint az adott ország jogi szabályozásától és kultúrájától (inkább „szégyen” vagy „elismerendő”) is (Sik–Simonovits, 2009). A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének (*European Institute for Gender Equality, EIGE*) adatbázisa<sup>4</sup> azt mutatja, hogy az Eurobarometer-kérdőív válaszai alapján a magyarok viszonylag magas aránya (12,5 százaléka) gondolja úgy, hogy a nők elleni diszkrimináció jelentős probléma, ez az arány a 4. legmagasabb az EU-országok között.

„Nőügyek 2018” címmel készült egy átfogó felmérés arról, hogy a magyar nők hogyan érzik magukat a családon belüli munkamegosztás és a munkapiaci részvétel szempontjából (Gregor–Kováts, 2018). A 2017 végén végzett reprezentatív felmérés szerint a magyar nők életét érintő négy legkomolyabb problémacsoport a következők: 1) egyedülálló szülőség, 2) tartósan beteg gyermek nevelése, 3) a gyermek neveléséhez kapcsolódó anyagi kiadások, illetve 4) a részmunkaidős munka alacsony bérezése volt. Míg a munkahellyel, megélhetéssel kapcsolatos problémák megfogalmazása fokozottan jellemezte az alacsonyabb státusú női válaszadókat, addig a kifejezetten női problémákat (például a munka és a magánélet közötti feszültség, a gyest követő visszatérés nehézségei a munkaerőpiacon) többségében a magasabb státusú női válaszadók fogalmazták meg – ez a tendencia szintén rámutat a percepciók mérésekben megbúvó rejtett problémákra. Tágabb értelemben vett hátrányos megkülönböztetés – ide sorolva az egyenlőtlen bánásmódot és a megbecsültség hiányát is – az összes említett női probléma ( $N = 688$ ) csaknem egytizedét (9 százalék) tette ki; diszkriminációról az 50–59 éves korosztályban csaknem minden ötödik női válaszadó (19 százalék) spontán beszámolt.

### Következtetések

A nők elleni munkapiaci diszkrimináció nehezen bizonyítható, nehezen mérhető. A különböző módszereken alapuló eredmények arra utalnak, hogy Magyarországon bizonyos szintű munkapiaci diszkrimináció létezik a nők ellen, azonban az ezáltal okozott hátrányok mértékét nem tudjuk jól megbecsülni. A Bértarifa-adatokon alapuló becslések összességében 0,09–0,13 körüli megmagyarázatlan, nemek közötti bérkülönbséget mutatnak. A korlátozottan elérhető teszteléses eredmények a foglalkozási szegregáció, illetve a munkáltatók ez iránti preferenciáit hangsúlyozzák. A jogi esetek alacsony száma arra utal, hogy a társadalomban gyenge a jogtudatosság, illetve a jogorvoslat iránti igény. A magyarországi percepciók felmérések pedig egyértelműen rámutattak, hogy a nők elleni diszkrimináció különböző formái a munkapiacon és a társadalmi élet más területein is megjelennek, és ez a probléma az idősebb nők körében a legégetőbb.

<sup>4</sup> Gender Statistics database.

## Hivatkozások

- ARROW, K. J. (1998): [What has Economics to Say About Racial Discrimination?](#) *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12. No. 2. 91–100. o.
- BERTRAND, M.–DUFLO, E. (2016): [Field Experiments on Discrimination](#). NBER Working Paper, No. 22014.
- BLANK, R.–DABADY, M.–CITRO, C. F. (szerk.) (2004): [Measuring Racial Discrimination](#). The National Academies Press, Washington, DC.
- GREGOR ANIKÓ–KOVÁTS ESZTER (2018): [Nőügyek, 2018. Társadalmi Problémák és megoldási stratégiák](#). Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest.
- LOURY, G. C. (2006): [A faji egyenlőtlenségek anatómiája](#). Nemzeti Tankönyvkiadó, Közgazdasági Kiskönyvtár. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
- SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2008): [Egyenlő bánásmód és diszkrimináció](#). Megjelent: *Kolosi Tamás–Tóth István György (szerk.): Társadalmi Riport*. 2008. Tárki, Budapest, 363–386. o.
- SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2009): [A diszkrimináció mérése kérdőíves és tesztmódszerekkel](#). Megjelent: *Munkaerőpiaci Tükör*. Budapest: MTA KTI–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 118–133. o.

### K10.1. A diszkrimináció alakulása 1995 és 2016 között

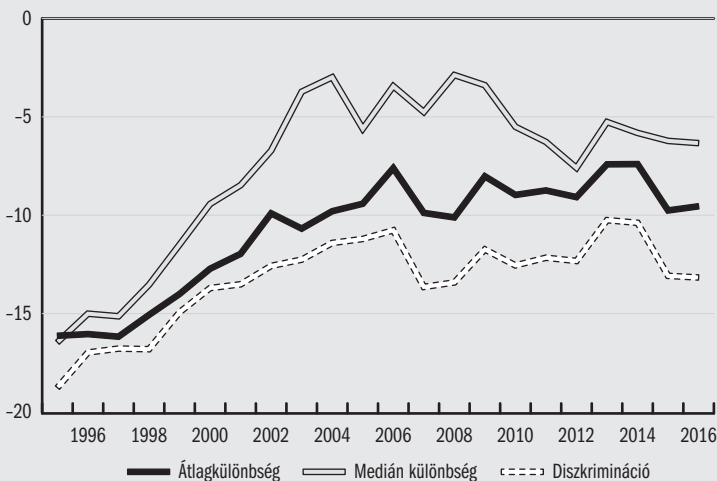
KŐRÖSI GÁBOR

A Bértarifa-adatok nagyon hasonló szerkezetben hozzáférhetők a 90-es évektől minden évre. Így a 10. fejezetben bemutatott számítások némi módosítással a korábbi adatokra is elvégezhetők, és egyáltalán nem érdektelen kérdés, hogyan változott a diszkrimináció. Kiszámítottuk az *K10.1. táblázat* (4) modelljéhez hasonló regresszió eredményeit 1995-től. Ehhez a munkaszerződés típusát el kellett hagyni a modelltől, de ettől eltekintve ugyanazt a béregyenletet becsültük. Az eredményeket a *K10.1.1. ábra* mutatja be.

Jól látható, hogy a modellel mért tényleges diszkrimináció a teljes időszakban nagyobb volt a nemek közti átlagos bérkülönbségnél, és a kettő

távolsága időben nőtt. Az 1995–2006 közötti időszakban csökkent a bérkülönbség is, és a diszkrimináció is, ez a csökkenés azonban a recesszió idején megállt, és azóta egyértelmű tendencia nélkül hullámzik. Látható, hogy az átlagbérek különbsége jobban csökkent, mint a diszkrimináció, vagyis a korábbinál fontosabbá vált a modellszámítás. Az ábrán a női és a férfi átlagos órabérek közötti különbség mellett a medián órabérek különbsége is szerepel. A medián mutatja a „tipikus” nő és férfi közötti bérkülönbséget, és ez kisebb, mint az átlagok különbsége, ami azt mutatja, hogy a női és a férfi béreknek nemcsak az átlaga, de az eloszlása is eltér.

K10.1.1. ábra: A női–férfi órabérekülönbség időbeli alakulása, versenyszféra (százalék)



Megjegyzés: Átlagkülönbség: megegyezik a 10. fejezet *10.1. táblázat* (1) becslésével; Diszkrimináció: a 10. fejezet *10.1. táblázat* (4) becslésének felel meg.  
Forrás: Saját számítás a Bértarifa-adatbázis alapján.