

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

Lovász Anna

“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

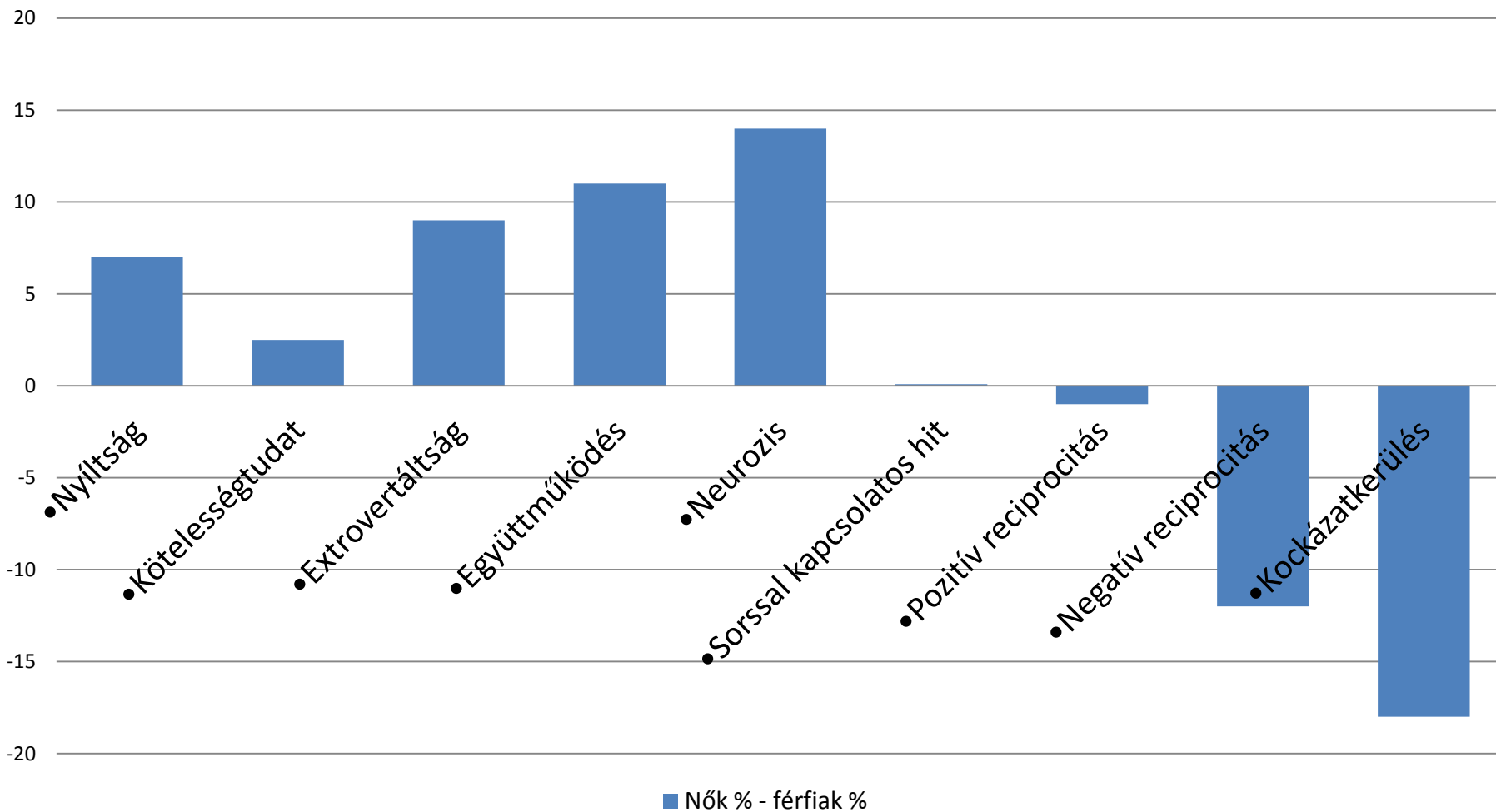
Pszichológiai jellemzők és hatásuk – eddigi kutatások

- 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 részvénytársadati 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 bérhozáda (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

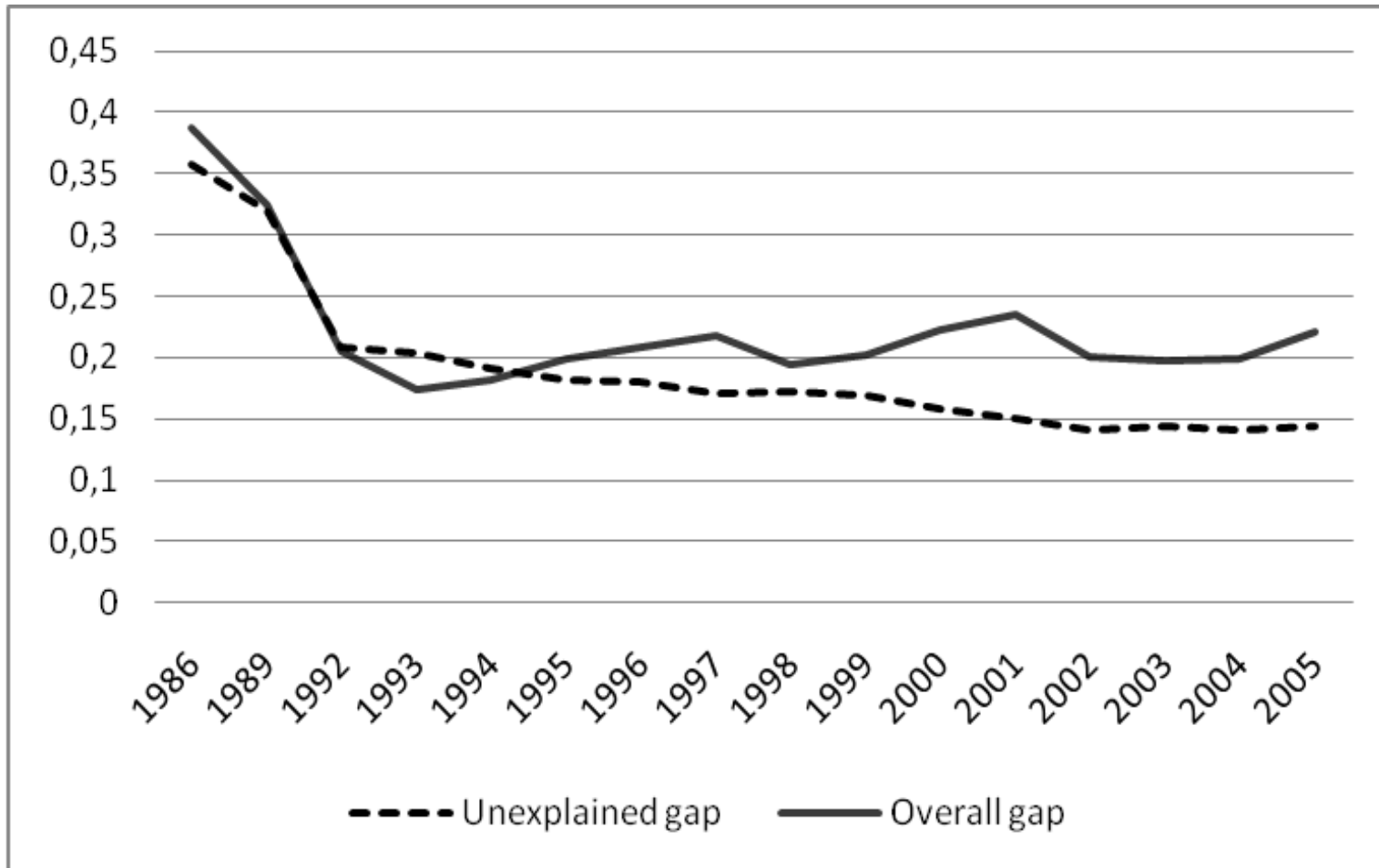
Bérkülönbség okai II: preferenciák eltérése

- 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 babáznak, 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 egyező **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

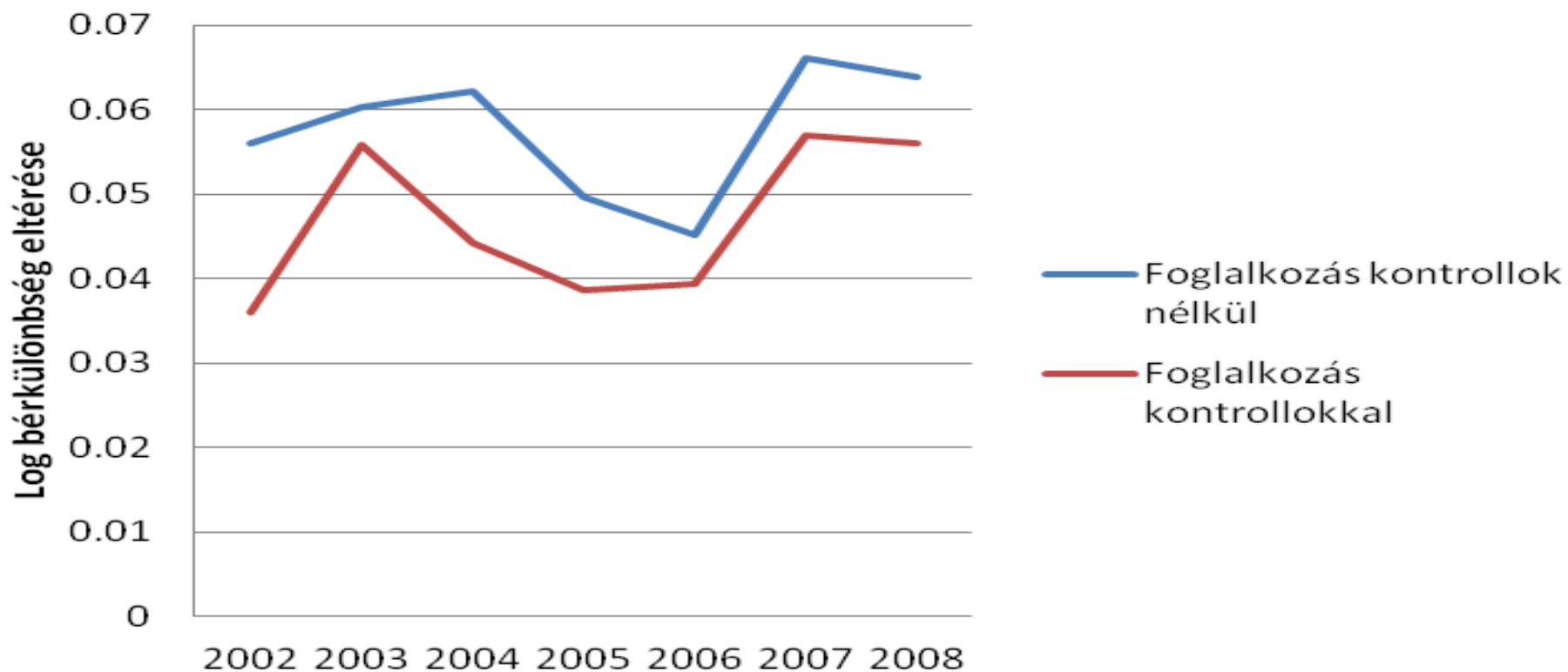
Magyarországon II: indirekt tesztek (Lovász 2012)

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

	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 közsférában, 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 részén található bérhátrány
 - ➔ Ez azt jelenti, hogy az almintákon 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 foglalkoztatási diszkrimináció következménye
- Jövedelmi kvintiliseknél csak a felső részen látható (egyre nagyobb) bérkülönbség
 - ➔ Jelentős vertikális szegregáció: üvegplafon jelenség ÉS ragadós padló
 - ➔ Nem csak a jövedelemeloszlás felső részen 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 valamennyire jelen lehet
 - ➔ Egyértelműen káros, megszüntetendő
 - ➔ „Egyenlő munkáért egyenlő bért”, egyenlő bánásmód
- Tulajdonságok és preferenciák eltérése
 - ➔ Mértékük kérdéses
 - ➔ Veleszületett vagy a munkapiac előtti diszkrimináció/kulturális elvárások, diszkrimináció negatív visszahatásának következményei?
 - ➔ A nem veleszületett 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 hátrány: kevesebb munkatapasztalat, megszakítások karrier-építő korban
 - Munkáltatónak tényleges költség/kockázat
- ➔ A teljes átlagos bérkülönbség nem feltétlenül szüntethető meg
- ➔ DE: a társadalom érdeke az ebből adódó esélyegyenlőtlenség 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
 - Cél: minden egyén képességeinek lehető legjobb kiaknázása
 - Igazságosság, társadalmi elégedettség
- Munkáltatói érdekek:
 - Rövid távon, egyéni munkáltatói szinten költséges a nők foglalkoztatása
 - Statisztikai diszkrimináció: azok ellen is, akik nem „átlagosak”
 - Hosszabb távon azonban a fenti érdekek alapján nekik is fontos az esélyegyenlőség megteremtése
- Egyéni érdekek:
 - Minden az egyéneket korlátozó akadály eltávolítása hasznos

Hogyan tudjuk növelni az esélyegyenlőséget?

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

Köszönöm a figyelmet!