

# *Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon*

Borbély Szilvia

A nők és a férfiak kereseti arányára vonatkozóan az Európai Unió statisztikai hivatala, az EUROSTAT a „társadalmi nemek közötti kereseti rés” (gender pay gap, GPG) elnevezésű indikátort közli. A társadalmi nemek közötti kereseti rés – kisebb-nagyobb ingadozásokkal – szívósan tartja magát a legtöbb országban, köztük Magyarországon is. Tanulmányunkban mind földrajzilag, mind időben betekintést nyújtunk a kereseti rés alakulására, külön kiemelve a magyarországi kereseti rés jellemzőit. A helyzetfeltárás mellett különösen a magyarországi helyzetet illetően arra keressük a választ, hogy milyen jellegű és mely tényezők befolyásolhatják a leírt állapotot. Ezek megfelelő beazonosítása képezi a megoldáskeresés alapját.

## **1. Nemzetközi kitekintés**

A rendelkezésünkre álló adatok alapján megállapíthatjuk, hogy a 2000. év elején tapasztalat társadalmi nemek közötti kereseti rés néhány EU-tagállamban az évtized végére valamelyest csökkent. Ez következett be pl. Nagy-Britanniában, ahol 2002-ről 2008-ra a 27,3%-os bérrés jelentősen mértékben 21,4%-ra csökkent, bár még így is meghaladta az EU27-ek nagyjából stagnáló 17,6%-os átlagát. Ez a viszonylag magas európai átlag azt jelenti, hogy az Európai Unióban átlagban a nők órabére közel egyötöddel kevesebb, mint a férfiaké. Ráadásul ez az adat még nem is tartalmazza a munkaidő hosszából (rész-, illetve teljes munkaidő) vagy a munkaszerződés jellegéből fakadó különbségeket. (1. ábra)

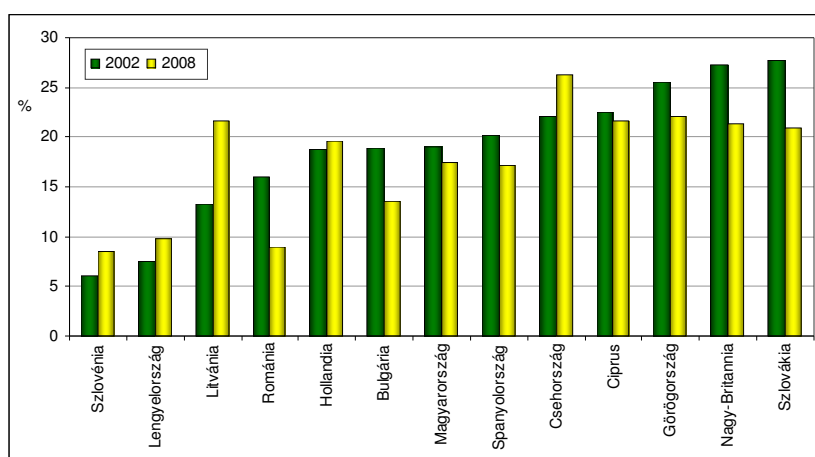
2008-ban az EU27 átlag értékét meghaladó maradt a nők és a férfiak közötti bérrés olyan fejlett és magas jövedelmű országokban is, mint Németország (23,2%), Görögország (22%), Hollandia (19,6%) vagy Finnország (20%) és Franciaország (17,9%), de 17,1%-os értékével alig marad el az EU-átlag mögött Svédország, Dánia és Spanyolország. A legalacsonyabb kereseti réssel Olaszország rendelkezett (5%), s 10% alatt maradt a belga, a máltai és a luxemburgi bérrés is.

Míg a hazai kereseti rés 2008-ban az EU27 átlagértéke körül alakult (17,5%), addig jóval ez alatti az új és legújabb tagállamok kereseti rése Szlo-

véniában (8,5%), Romániában (9%), Lengyelországban (9,8%), Lettországban (13,4%) és Bulgáriában (13,6%). Ezzel a tendenciával azonban ellentétes az, hogy a legnagyobb (és az évek során egyre növekvő) bérrést Csehország „produkálta” (26,2%), s Szlovákiában is 20,9% volt a 2008. évi bérszakadék (1. ábra és 1. táblázat).

1. ábra

Társadalmi nemek közötti bérrés (gender pay gap) néhány európai országban, 2002-ben és 2008-ban (%)



Forrás: EUROSTAT

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=1> (letöltés dátuma: 2010. aug. 28.)

Az okok nem azonosak, országról országra változnak. Nem feltétlenül érvényes az a megállapítás, amely szerint az alacsonyabb bérszínvonalú országokban kisebb a társadalmi nemek közötti kereseti szakadék, hiszen pl. a magas bérszínvonalú Luxemburgban jóval alacsonyabb a nemek közötti bérkülönbség, mint a nála jóval alacsonyabb bérszínvonalú Görögországban. A bérek szabályozása – mint pl. a jelentős területi és ágazati kollektív megállapodásokkal lefedett Olaszországban vagy akár Belgiumban – fontos lehet a kereseti szakadékok szűkítése terén. A kollektív bérmegállapodások enyhítő, kiegyenlítő hatása érvényesül valószínűleg Szlovéniában is. Emellett azonban kétségtelenül nem elhanyagolható számos más olyan tényező figyelembe vétele sem, mint pl. a gyermekvállalási kedv, amely éppen Olaszországban nagyon alacsony, s ennél fogva a gyermeknevelés következtében kihagyott idő kevésbé befolyásolja a női átlagkeresetet. Romániában és Lengyelországban azonban feltételezhetően egyéb tényezőknek tudható be a kedvező alacsony kereseti rés, itt már számításba jöhet az eleve alacsony, minimálbér körüli keresetek kiegyenlítő volta is.

Társadalmi nemek közötti kereseti rés mutató az EU tagállamaiban,  
2002 és 2008 között (%)

Országok	2002	2006	2007	2008
Olaszország	na.	4,4	5,0	5,0
Szlovénia	6,1	8,0	8,0	8,5
Belgium	na.	9,5	9,0	9,0
Románia	16,0	7,8	12,7	9,0
Málta	na.	5,2	13,0	9,2
Portugália	na.	8,4	8,3	9,2
Lengyelország	7,5	7,5	7,5	9,8
Luxemburg	na.	10,7	12,5	12,4
Lettország	na.	15,1	15,4	13,4
Bulgária	18,9	12,4	12,4	13,6
Dánia	na.	17,6	17,7	17,1
Spanyolország	20,2	17,9	17,1	17,1
Svédország	na.	16,5	17,9	17,1
<i>Magyarország</i>	<i>19,1</i>	<i>14,4</i>	<i>16,3</i>	<i>17,5</i>
<i>EU27</i>	<i>na.</i>	<i>17,7</i>	<i>17,6</i>	<i>17,6</i>
Franciaország	na.	15,4	16,9	17,9
Hollandia	18,7	23,6	23,6	19,6
Finnország	na.	20,0	20,0	20,0
Szlovákia	27,7	25,8	23,6	20,9
Nagy-Britannia	27,3	24,3	21,1	21,4
Ciprus	22,5	21,8	23,1	21,6
Litvánia	13,2	17,1	20,0	21,6
Görögország	25,5	20,7	21,5	22,0
Németország	na.	22,7	23,0	23,2
Ausztria	na.	25,5	25,5	25,5
Csehország	22,1	23,4	23,6	26,2

Forrás: EUROSTAT

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=1> (letöltés dátuma: 2010. aug. 28.)

na.= nincs adat.

Fel kell a figyelmet hívnunk Doris Weichselbaumer és Rudolf Winter-Ebmer (2003) megállapítására, amely 60 ország 1960–1990-es évekre vonatkozó nők és férfiak kereseti résének elemzésén alapul. A szerzők szerint bár bizonyos országokban a kiigazítatlan gender pay gap jelentősen csökkent mégsem változott (azaz csökkent) érdemben a nők és férfiak kereseti résének

megmagyarázhatatlan, „diszkriminációs” eleme. Az elemzések azt mutatják, hogy ez a megállapítás a 2000-es évek első évtizedét illetően is érvényes maradt.

## 2. A magyarországi helyzet

Az EUROSTAT adatai<sup>1</sup> szerint Magyarországon a társadalmi nemek közötti kereseti különbség 2002-ben 19,1%. 2006-ban – nem utolsósorban az időközben a közszférában bekövetkezett jelentős béremeléseknek betudhatóan – ehhez képest jelentős javulás volt tapasztalható, ekkor a hazai bérdifferentia „csupán” 14,4%-ot tett ki. A 2010 nyarán rendelkezésre álló legfrissebb adat a 2008. évi állapotot tükrözi, ekkor a bérdifferentia 2006-os adathoz képest magasabb, a 2002. évihez képest viszont valamelyest alacsonyabb szinten állt: 17,5%-ot tett ki.

A Központi Statisztikai Hivatal adatai<sup>2</sup> ennél kedvezőbb képet mutatnak, eszerint a női-férfi kereseti rés Magyarországon a kilencvenes évek stabil 20% körüli értékéről 2001 után drasztikusan lecsökkent, 2002-ben 14%-ra, 2003-ban 11%-ra, sőt 2004-ben 10%-ra csökkent. Mivel a közalkalmazottak csaknem 70%-a nő, a 2003-ban bekövetkezett jelentős közalkalmazotti béremelés nagyban befolyásolta az országos átlagos kereseti rés csökkenését. Az ezt követő három évben sem emelkedett jelentősen, a kereseti rés, bár *tendenciájában – nem utolsósorban a közszféra relatív bérhelyzetének romlásával összefüggésben – újra növekedett a nemek közötti kereseti eltérés*. 2005-ben 13%, 2006-ban 11%, 2007-ben 14% volt (2. ábra).

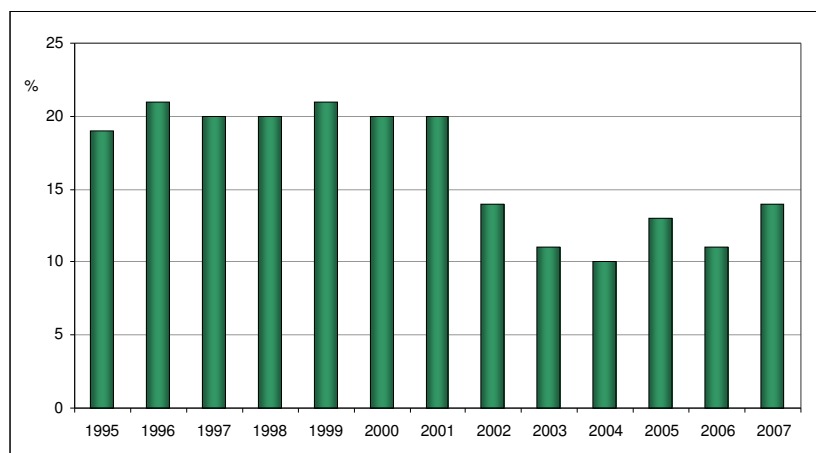
Az Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2008. júliusi tájékoztatója szerint (*Tájékoztató a kereseti arányok 2007. évi alakulásáról*, III. fejezet) 2007-ben nemzetgazdasági szinten az alkalmazásban álló összes nő és férfi átlagos teljes keresete alapján a női keresetek átlagosan 14,6%-kal maradtak el a férfiak keresetétől; míg a személyi alapbérékben ennél kisebb mértékű, átlagosan 10,4%-os eltérést mutattak az adatok.

---

<sup>1</sup> Az EUROSTAT kiigazított nemek szerinti kereseti arányokat közöl: a férfiak és a nők átlagos bruttó keresetét (órabéret) a férfiak átlagos bruttó keresetének százalékában adja meg. A bruttó keresetbe beleszámítják a túlóradíjat, de nem veszik tekintetbe a nem rendszeres jövedelmeket. Mivel az órabéretet hasonlítják össze, lehetőség van arra, hogy az EU-ban jelentős számban, részmunkaidőben dolgozókat is figyelembe vegyék. A bruttó bérrés indikátor a *Structure of Earnings Survey* [Felmérés a keresetek szerkezetéről] (EC Regulation: 530/1999) alapján négyévente összegyűjtött adatokon alapszik. A közbenső időszakok adatai becsléseken alapszanak. A társadalmi nemek közötti kereseti rés mutató nyers mutató.

<sup>2</sup> Magyarországon nem az órakeresetet, hanem a teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi átlagkeresetét alkalmazzák a mutató kiszámításánál. Az adatok forrása az egyéni kereseti felvétel, vonatkozási köre a legalább 5 főt foglalkoztató gazdasági szervezetekre, a kijelölt non-profit szervezetekre, s a költségvetési intézmények teljes körére terjed ki. Az adatfelvételt Magyarországon éves gyakorisággal készíti el a KSH.

Női-férfi kereseti rés Magyarországon, 1995–2007 (%)



Forrás: KSH (2008: 81)

### 2.1. A nők és férfiak közötti kereseti rés a BérBarométer alternatív adatbázis szerint

Az ördög azonban a részletekben rejlik! A tényleges különbségek megállapításához az azonos munkakörökben dolgozók kereseteit kell összehasonlítani. Ahhoz, hogy a dolgok mélyére nézzünk, nem bizonyulnak elegendőnek a hivatalos források által közölt, meglehetősen elnagyolt adatok, s a nyers kereseti rés mutató.

Ezen óhajtott változtatni Magyarországon az az EQUAL elnevezésű projekt, amelynek egyik fő célja a nők és a férfiak munkakörülményeit és kereseti viszonyait tükröző adatbázis kialakítása volt. Ennek keretében a holland WageIndicator ([www.wageindicator.com](http://www.wageindicator.com)) know how-ja alapján 2007 őszén létrejött egy 10 000 fős mintán alapuló, 150 változót tartalmazó BérBarométer adatbázis<sup>3</sup>. Ez az adatbázis lehetőséget nyújt a részletek és az okok feltárására. A BérBarométer adatai szerint a férfiak és a nők bruttó átlag keresete közötti differencia 20,8%, a nettó keresetek esetében pedig 17,8% volt a nők rovására (2. táblázat).

<sup>3</sup> A kérdőív jelenleg is elérhető, s folyamatosan működik az on-line forrásközpont is a [www.berbarometer.hu](http://www.berbarometer.hu), illetve a [www.berbarometer.com](http://www.berbarometer.com) honlapokon. Ezen az oldalon érhetőek el továbbá az adatbázis alapján elkészített elemzések, beleértve a statisztikai elemzéseket; az esélyegyenlőséget elősegítő egyéb elemzések, cikkek, illetve saját fejlesztésű tartalom is. A honlapon szereplő Bérellenőrző segítségével az érdeklődők összehasonlíthatják saját bérüket az azonos foglalkozásúak átlagbérével.

Alkalmazotti státuszban dolgozó férfiak és nők bruttó és nettó átlagkeresete közötti különbség az EU foglalkoztatáspolitikai irányvonalai által alkalmazott módszer szerint számítva, 2007

	Bruttó átlagkereset, Ft	Nettó átlagkereset, Ft
Nők	138 084	95 514
Férfiak	174 261	116 179
Különbség	36 177	20 665
<i>Bérrés, %</i>	<i>20,8</i>	<i>17,8</i>

*Forrás:* Bérbarométer adatbázis, 2007

A férfiak és nők keresete közötti rést – az EU foglalkoztatáspolitikai irányelvének útmutatása alapján – úgy mértük, hogy megnéztük, hogy a férfiak és a nők átlagkeresete közötti különbség hány százaléka a férfiak átlagkeresetének. A BérBarométer adatbázis felépítése az eredetileg Wage-Indicator nemzetközi hálózat által összeállított sztendertizált kérdőív alapján történt. A kérdések a nők és férfiak munkakörülményeire és kereseti viszonyaira vonatkoznak. A mintában a nők 55%-kal, a férfiak 45%-kal szerepelnek. A 15–59 év közöttiek teszik ki a minta 96%-át. A minta földrajzi, ágazati és foglalkoztatási csoportok szerinti megoszlása kisebb eltérésekkel megfelel a hivatalos (KSH, ÁFSZ) adatoknak<sup>4</sup>. A mintából a *teljes munkaidőben dolgozó* és *alkalmazotti státuszban* lévőket választottuk ki. Az itt található elemzéseket *nettó keresetek* alapján végeztük, így az alminták elemzéseinek száma 8371 főre csökkent.

## 2.2. A kereseti különbségek alakulása társadalmi-demográfiai jellemzők szerint

A kapott eredmények azt mutatják, hogy bár mind a nőknek, mind a férfiaknak *megéri tanulni*, a férfiaknak azonban még inkább, mint a nőknek. Ha a 8 általánosanál kevesebb iskolát végzettek nettó keresetét 100-nak vesszük, az egyetemet végzett nők nettó keresete 246, míg a férfiaké 267, s valamilyen egyéb kategóriában a férfiak nettó keresetének növekménye meghaladja a nőkéét. A férfiak és nők nettó keresete közötti különbség a főiskolát (18%), az egyetemet (17%) és a szakmunkásképzőt (17%) végzettek között a legnagyobb. A vezető beosztás általában erősen kötődik a felsőfokú végzettséghez, és mint korábban láttuk, a magas jövedelmet biztosító vezető beosztásokban jóval magasabb a férfiak, mint a nők aránya – vagyis a felsőfokú végzettség inkább segíti a férfiakat, mint a nőket e magas jövedelemmel járó

<sup>4</sup> A minta részletes leírását lásd Borbély–Vanicsek (2008).

pozíciók elérésében. Vannak azért olyan ágazatok is, ahol jobb a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők helyzete, mint a férfiaké. Ilyen, pl. a kereskedelem, ahol a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők átlagos nettó keresete 4%-kal meghaladja a férfiakét. Igaz, ők nincsenek sokan, a kereskedelemben dolgozó nők nagyobb része szakmunkás végzettségű, az ő keresetük viszont 30%-kal marad le a hasonló végzettségű férfiaké mögött.

A BérBarométer adatbázis szerint a nők és a férfiak közötti kereseti rés az ingatlanügyek és gazdasági szolgáltatások ágazatban volt a legmélyebb (31%), de meghaladta a 20%-ot a vegy-, a papír-, a villamosgép- és műszeripar, a járműipar és a pénzügyi tevékenység területén is. *A nők számára a legmagasabb nettó keresetet biztosító közigazgatási ágazatban a kereseti rés viszont csak 9% volt (a férfiak javára).* Kakukktojásnak tekinthetjük az építőipart. Ebben az ágazatban a férfiak nettó keresete átlagban 18%-kal alacsonyabb volt, mint a nőké. Ez a nők számára kedvező átlagérték abból adódik, hogy az építőiparban kevés, de magasabb iskolázottsági szinttel rendelkező, fehérgalléros posztot betöltő nő dolgozik, mint férfi. A nettó kereset rangsorban a legutolsó helyen álló textil- és bőriparban a női-férfi kereseti rés is valamivel alacsonyabb az országos átlagnál; itt a férfiak 15-15%-kal keresnek többet a nőknél. (F1. táblázat)

A foglalkozási főcsoportok szerint vizsgálva a nettó kereseteket azt találjuk, hogy mindössze a gépkezelők, összeszerelők és járművezetők esetében alacsonyabb (14%) a nők és férfiak közötti kereseti rés, mint az országos átlag (17,8%). Azokban az alacsony jövedelmű csoportokban, amelyekben a nők részaránya számottevően magasabb a férfiakénál, az átlagjövedelemre gyakorolt eltérő erősségű hatások következtében a férfiak és a nők közötti jövedelmi különbségek strukturális okait is megtaláljuk.

A legerősebb strukturális hatást kifejtő csoport a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások csoportja: itt a nők aránya másfélszerese a férfiakénak, így az itt szerezhető alacsony jövedelem jobban hat a nőkre, mint a férfiak átlagos jövedelmére. A másik típusú strukturális hatást, – azaz a magas jövedelmet nyújtó foglalkozási csoportban a férfiak magasabb arányát – mindössze egy foglalkozási csoportban, a törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők csoportjában érhetjük tetten. A férfiak aránya itt több mint másfélszerese a nőkének, így az itt szerzett átlagon felüli jövedelem nagyobb mértékben húzza felfelé a férfiak, mint a nők átlagjövedelmét.

A munkahelyi státusz és a jövedelem összefüggése szempontjából (4. táblázat) cseppet sem meglepő eredmény, hogy a vezető beosztásúak bruttó és nettó keresete a legmagasabb, utánuk következnek a szellemi és az adminisztratív, illetve az egyéb kategóriába tartozó dolgozók, végül pedig a fizikai munkások, akik keresete a legalacsonyabb. A vezető beosztású férfiak és a nők között és az egyéb kategóriában találjuk a legkisebb különbséget: a nettó keresetek esetében a férfiak 15%-kal keresnek többet a nőknél. Itt tűnik tehát a legkisebbnek a diszkriminációs hatás, miközben a strukturális hatás

igen erős: a vezető állású férfiak aránya közel kétszerese az ilyen beosztásban dolgozó nők arányának.

4. táblázat

Havi nettó átlagkereset és kereseti rés (Ft, %)

Munkahelyi státusz	Havi nettó átlagkereset, Ft		Kereseti rés, %
	Nők	Férfiak	
Fizikai munkás	71 384	88 231	19
Szellemi, adminisztratív	103 585	140 146	26
Vezető	151 139	178 784	15
Egyéb	100 413	117 675	15

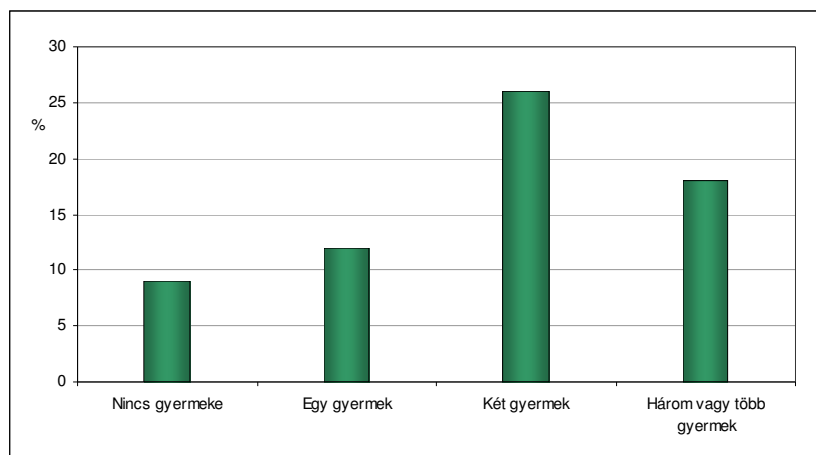
Forrás: BérBarométer adatbázis, 2007

A diszkrimináció kérdése e tekintetben sokkal inkább úgy vetődik fel, hogy miért alacsonyabb a vezető beosztásban dolgozó nők aránya, azonban ezt az arányt adottnak tekintve az ebből származó jövedelmi egyenlőtlenség strukturális jellegű. Meglepő eredményeket kapunk, ha az egyes ágazatokban státuszuk szerint vizsgáljuk a nők és férfiak nettó keresete közötti különbséget. Számos ágazatban a vezető beosztású nők nettó keresete meghaladja a férfiakét, ilyen ágazatok pl. a bányászat, bőr- és cipőipar, papíripar, vegyipar, egyéb nem fém ásványi termékek gyártása, gépipar, villamos gép- és műszer gyártása, kereskedelem, szállítás. Tanulságos azonban az is, mely ágazatokban jóval magasabb a férfi vezetők keresete, mint a női vezetőké. Az országos – 15%-os – vezetői nettó kereseti rés értékét meghaladja a differencia egyebek mellett a nők által dominált textiliparban (17%) és az oktatásban (26%).

A két nem közötti kereseti különbségek *korcsoportonként* is változnak. A fiatalabb korcsoportokban, és tegyük hozzá ott, ahol a fizetések is alacsonyabbak – ráadásul ez a két körülmény – azaz a kereset és a kereseti rés – együtt mozog, kisebb a különbség a női és férfi keresetek között. A 30 és 40 éves korosztályban a különbség emelkedik, ezt követően a 40–50 évesek esetében enyhe csökkenés következik be, majd ismét nő. A nők és férfiak közötti kereseti differencia az 56 év fölöttiek esetében a legmagasabb, 24%. Megállapíthatjuk tehát, hogy az idősebb korcsoportok felé haladva emelkedik a jövedelmi különbség. *A növekvő jövedelmek tehát növekvő egyenlőtlenséggel járnak.* Ez tapasztalható az idősebb, magasabb jövedelemmel rendelkező korcsoportok esetében (az 50–55 éveseknél 20%, az 56 éven felülieknek pedig 24% a kereseti rés). Ezt egyrészt a strukturális tényezők okozzák (végzettség, foglalkozás, munkahely, munkatapasztalat, pozíció stb.), másrészt az a tény, hogy a férfiak jobban megtanulták az érdekérvényesítés társadalmi leckéjét.



Nők és férfiak közötti kereseti rés gyermekszám szerint, %



Forrás: BérBarométer adatbázis, 2007

A gyermekek számával erősödik a nők jövedelmi hátránya (3. ábra). A nők számára az életkor és a férfiak dominálta munkahely mellett a gyerekek száma jelenti a legnagyobb hátrányt a fizetési különbségek kialakulásánál. Szinte minden korcsoportban a gyermektelen nők vannak előnyben többgyermekes társaikkal szemben. A gyermektelenek csoportjában a legalacsonyabb a férfiak és nők bére közötti különbség, itt a férfiak „csak” 8%-kal keresnek többet a nőknél. Az egy gyermekkel rendelkezők csoportjában az egyenlőtlenség mértéke már 12%, a két- vagy többgyermekeseknél pedig a férfiak már több mint 25%-kal keresnek többet, mint az ugyanebbe a csoportba tartozó nők.

*A gyermek egyértelműen csak a nők számára okoz hátrányt a munkaerőpiacon. A társadalomnak gondolnia kell arra, hogy mi módon tud a gyermeknevelés jelenleg jobbra nőkre háruló terhein könnyíteni, hiszen a társadalmi reprodukció szükséges feladata miatti hátrányoknak a nők által történő kizárólagos viselése igazságtalan.*

A női-férfi kereseti különbségek jelentősek a földrajzi elhelyezkedés szempontjából is (5. táblázat): 140 ezer Ft-ot jócskán meghaladó férfi nettó átlag kereseteket kizárólag Budapesten (148 ezer Ft) és Pest megyében (146 ezer Ft) találunk, míg a skála másik oldalán található Tolna megyében a férfiak nettó átlag keresete alig valamivel több, mint 73 ezer Ft. A nők átlag nettó keresete is Budapesten és Pest megyében a legmagasabb (119 ezer, illetve 110 ezer Ft), a legalacsonyabb átlagkeresetet Tolnában (67 ezer Ft) és Nógrád megyében (74 ezer Ft) kapják a nők. A női bruttó megyei átlagkeresetek nem érik el a 90 ezer Ft-ot további nyolc megyében (Baranya, Bács-Kiskun, Békés, Borsod-Abaúj-Zemplén, Győr-Sopron-Moson, Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Vas és Zala megye).

A férfiak és nők közötti kereseti differencia a 20%-ot is eléri, illetve meghaladja Budapesten, Győr-Moson-Sopron, Pest, Vas, Zala és Heves megyében. A legalacsonyabb havi nettó átlagkereseteket felmutató Veszprém, Tolna és Jász-Nagykun-Szolnok megyében a kereseti rés is alacsonyabb (6–6%), Fejér megyében (8%), Tolna és Nógrád megyékben (9–9%).

Az, hogy a szegényebb megyékben kisebb a nők és férfiak közötti kereseti rés nem meglepő, hiszen itt a keresők jelentős hányada minimumbérrel vagy ahhoz közeli keresettel rendelkezik, illetve jövedelme valamilyen szabályozott foglalkoztatásból (pl. közmunka) származik, társadalmi nemtől függetlenül. Minél magasabb jövedelmi színvonal jellemző egy-egy megyét vagy településtípust, annál nagyobb a valószínűsége annak is, hogy a nők és a férfiak keresete eltávolodik egymástól ilyen vagy olyan (később részletesen elemzett) okokból kifolyólag.

5. táblázat

Kereseti különbségek az egyes megyékben – nők és férfiak nettó havi átlagkeresete alapján (Budapest=100)

Rangsor	Nők		Férfiak	
	Megye	%	Megye	%
1.	Budapest	100	Budapest	100
2.	Pest megye	93	Pest megye	99
3.	Veszprém megye	92	Heves megye	92
4.	Csongrád megye	80	Csongrád megye	79
5.	Komárom-Esztergom	80	Veszprém megye	79
6.	Heves megye	79	<i>Országos átlag</i>	78
7.	<i>Országos átlag</i>	79	Zala megye	75
8.	Somogy megye	77	Komárom-Esztergom	74
9.	Fejér megye	76	Borsod-Abaúj-Zemplén	73
10.	Jász-Nagykun-Szolnok	76	Somogy megye	72
11.	Zala megye	74	Győr-Moson-Sopron	71
12.	Borsod-Abaúj-Zemplén	73	Vas megye	71
13.	Bács-Kiskun megye	72	Szabolcs-Szatmár-Bereg	68
14.	Győr-Moson-Sopron	71	Fejér megye	67
15.	Baranya megye	70	Hajdú-Bihar megye	67
16.	Békés megye	70	Bács-Kiskun megye	65
17.	Vas megye	70	Jász-Nagykun-Szolnok	65
18.	Szabolcs-Szatmár-Bereg	69	Békés megye	64
19.	Hajdú-Bihar megye	67	Baranya megye	62
20.	Nógrád megye	62	Nógrád megye	55
21.	Tolna megye	56	Tolna megye	50

Forrás: BérBarométer adatbázis, 2007

Nemcsak az egyes megyék között tapasztalható jelentős kereseti eltérés, hanem aszerint is, hogy valaki városban vagy községben dolgozik-e, s az sem mindegy, milyen városról van szó, megyei jogúról vagy sem. Az eltérés nemcsak a nők és a férfiak keresete között tapasztalható, hanem a nők és a férfiak bére is különbözik a település típusa szerint. A legrosszabb helyzetben a községekben lakó férfiak vannak, nettó keresetük egyharmaddal alacsonyabb, mint budapesti férfitársaiké. Ez az *esélyegyenlőség* kérdését – a nemi esélyegyenlőségen túlmenően – egy másik aspektusból – *a város és vidék* – szempontjából veti fel. Míg a kereset nagyságát tekintve a helyzet Budapesten a legjobb, a férfiak és nők keresete közötti különbség is itt a legnagyobb (21%), s ettől csak alig marad el a kereseti differencia az egyéb – nem megyeszékhely – városokban (19%). A legkedvezőbb a helyzet a megyeszékhelyeken, itt a férfiak és a nők nettó keresete közötti különbség 14%, míg a községek esetében ennél valamivel magasabb, 16%.

### 2.3. Oaxaca-Blinder dekompozíciós módszerrel beazonosított hatások

A nők és a férfiak keresete közötti különbség részben *objektív*, részben *szubjektív* körülményekre vezethető vissza. A nők csoportjának összetétele eltér a férfiakétól aszerint, hogy milyen az iskolai végzettségük; mi a foglalkozásuk, a beosztásuk (karrierjük); milyen ágazatban, milyen típusú vállalatnál (pl. kis vagy nagyvállalat), nagyvárosban vagy kistelepülésen, az ország egyik vagy másik régiójában dolgoznak; hány évet töltöttek munkában stb. A karrier és a munkában eltöltött évek száma pl. nem utolsósorban a gyermekvállalás mértékének függvénye, amelynek terheit még ma is elsősorban, vagy kizárólag a nők viselik. E tényezőknek – azaz a két csoport eltérő strukturális összetételének – tudható be a bérdifferencia objektív, ún. *strukturális okai*.

Ha valamennyi objektív – a nők munkaerő-piaci helyzetével összefüggő, strukturális – tényező kiszűrése után még mindig marad különbség a nők és a férfiak bére között, akkor az már szubjektív, ún. *diszkriminációs hatásnak* tudható be. Azaz a strukturális különbségekből nem következő, azzal nem magyarázható bérkülönbség a munkaadó szubjektivitására visszavezethető (diszkriminációs) rész.

A BérBarométer adatbázis ún. *Oaxaca-Blinder dekompozíciós módszerrel*<sup>5</sup> történő vizsgálata szerint strukturális okokkal nem magyarázható bérkü-

---

<sup>5</sup> Ezt a módszert számos tanulmányban használják a nemek közötti egyenlőtlenségek összetevőinek elemzésére. Az elgondolás lényege, hogy a megfigyelt jövedelmi egyenlőtlenséget két összetevőre bontjuk. Az egyik egy *strukturális rész*, amely abból adódik, hogy a nőknek és a férfiaknak eltérőek azok a strukturális jellemzőik, amelyek hatással vannak a jövedelmükre (pl. foglalkozási struktúra, iskolai végzettség szerinti összetétel, munkatapasztalat stb.), vagyis ez az a jövedelmi különbség, amely akkor is fennállna, ha nem lenne diszkrimináció. A

lönbségeket leginkább akkor tapasztaltunk, amikor a minta női és férfi csoportját a végzettség és munkakör szerint hasonlítottuk össze. A kétféle hatást ún. dekompozíciós eljárással különítettük el. Nézzük meg mire jutottunk! Az első megdöbbentő tény az, hogyha nem lenne semmilyen diszkriminációs hatás, akkor a nők (nettó) keresete, pusztán a strukturális tényezők eltérő eloszlása következtében, *7%-kal magasabb lenne a férfiakénál!*

Ez egyúttal azt is jelenti, hogy amikor a helyzet megoldásáról gondolkodunk, akkor nem elsősorban a nők strukturális helyzetének megváltoztatásáról kell beszélnünk, hanem a nők helyzetbe hozásáról, az agyokban történő változásról, a látens (rejtett) diszkrimináció felszámolásáról.

A legerőteljesebb szubjektív hatást a főiskolát, egyetemet végzett nők, illetve valamivel kisebbet a szellemi adminisztratív munkaköröket betöltő nők esetében észleltünk. Vizsgálataink szerint a diszkriminációs hatás szempontjából tehát kiemelkedik az iskolai végzettség diszkrimináló hatása: azaz egy nő minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, annál nagyobb mértékű diszkriminációval kell szembenéznie. Kiemelkedik továbbá a munkában töltött évek – azaz a munkatapasztalat – hatása is, azaz a munkában töltött idő emelkedésével a férfiaknak jóval nagyobb ütemben emelkedik a jövedelmük, mint a nőknek. A nők helyzetét ebből a szempontból még az is rontja, hogy több évet gyermekgondozással otthon töltenek. A legerőteljesebb diszkriminációs hatás a 11–20 éve dolgozók esetében érhető tetten. Erős a diszkriminációs hatás aszerint is, hogy mekkora a nők aránya az adott munkahelyen. Ahol alacsony a nők aránya, ott erős a diszkriminációs hatás, ahol viszont nagyrészt vagy döntően nők dolgoznak, ott kicsi.

Mint az előzőekben már említettük, a *vezető beosztású* férfiak és nők között találjuk a *legkisebb kereseti különbséget*: a nettó bérek esetében a férfiak alig több mint 15%-kal keresnek többet a nőknél. Itt tűnik tehát a legkisebb-

---

*másik összetevő egy diszkriminációs rész, amelyet úgy foghatunk föl, mint az a különbség, amely a nők negatív diszkriminációjából következik, vagyis amely akkor is fennállna, ha a nők fenti strukturális jellemzői megegyeznének a férfiakéival. A dekompozíció során regresszió elemzés segítségével meghatározzuk, melyek azok a strukturális paraméterek, amelyek az egyén jövedelmét meghatározzák. A jövedelmi egyenlőtlenséget a férfiak és a nők átlagos jövedelmének logaritmusai közötti különbségként definiáljuk. A férfiak átlagos jövedelmét a lehetséges magyarázó változók férfiakra számított átlagának és a hozzájuk tartozó együtthatók szintén férfiakra számított értékének a szorzataként határozzuk meg, és ugyanígy számítjuk a nők átlagos jövedelmét is. Ezekből az összetevőkből – valamint abból a feltételezésből, hogy a férfiak jövedelme diszkriminációmentes, a nőké pedig hozzájuk képest diszkriminált – kiszámíthatunk egy elméleti értéket, amely a nők elméleti átlagos jövedelmét mutatná abban az esetben, ha nem lennének diszkriminált helyzetben. E teoretikus segédmenyiség bevezetésével az átlagos jövedelem nemek közötti egyenlőtlensége két különbség összegeként írható fel. Az első különbség, azt írja le, hogy mennyivel magasabb a férfiak átlagos jövedelme, mint amekkora a nők átlagos jövedelme lenne diszkrimináció nélkül: ez a különbség értelmezhető egyfajta strukturális hatásként, amely abból adódik, hogy a nőknek mások a jövedelmet meghatározó egyéni jellemzőik, mint a férfiaknak. A jövedelmek közötti különbség ezen felül fennmaradó részét írhatjuk a diszkrimináció számlájára; ennek a résznek a nagyságát a nők tényleges átlagjövedelme és a fenti elméleti átlagjövedelem közötti különbség adja.*

nek a diszkriminációs hatás, miközben *a strukturális hatás igen erős*: a vezető állású férfiak aránya közel kétszerese az ilyen beosztásban dolgozó nők arányának. *A diszkrimináció kérdése e tekintetben sokkal inkább úgy vetődik fel, hogy miért alacsonyabb a vezető beosztásban dolgozó nők aránya, azonban ezt az arányt adottnak tekintve az ebből származó jövedelmi egyenlőtlenség strukturális jellegű.*

### 3. Megoldáskeresés

A nők és férfiak létező béregyenlőtlenségének megváltoztatása, enyhítése nem egyszerű feladat, összetett és összehangolt cél- és eszközrendszerrel igényel, ráadásul olyan nehezen megragadható és befolyásolható elemeket is magába foglal, mint az elengedhetetlen *társadalom-pszichológiai* változások. Sőt úgy tűnik, hogy éppen ez utóbbi ún. puha elemek azok, amelyek féken tartják a folyamatot, és rontják az azt pozitív irányba terelni szándékozó uniós szabályozás<sup>6</sup> hatását. A fenti megállapításokból következően mind a strukturális, mind a szubjektív okokra visszavezethető társadalmi nemek közötti kereseti rés esetében az előrehaladáshoz alapvető fontosságú lenne az, hogy a jelenleginél jóval erőteljesebben vegyük számításba a társadalom-pszichológiai tényezőket, és ezek kerüljenek napirendre a megoldáskeresésnél. Ennek keretében nélkülözhetetlen egy olyan – valamennyi generációt (az óvodáskortól a felnőttkorig) és társadalmi réteget érintő – hatékony kommunikáció kialakítása, amely képes ellensúlyozni a tömegek tudatalattiját a mai napig jelentősen befolyásoló, a hagyományos női szerepeket hangsúlyozó ideológiákból származó hatásokat. Ehhez a korábbiaknál hatékonyabban kell napirendre tűzni és kezelni a társadalmi nemek témáját (beleértve a társadalmi nemek közötti kereseti rést) mind a kutatásban (beleértve a hazai és az EU kutatáspolitikájának irányát), mind a hazai tananyagok és tanmenet kialakításában. Üdvözlendő lépésként tekinthetjük, hogy 2009-ben a köztisztviselők továbbképzésébe bekerült a társadalmi nemek problémaköre is. Ennek azonban nem szabad itt megrekednie, egyrészt továbbra is napirenden kell tartani a kérdéskört, s nemcsak a köztisztviselői képzésben. A különböző korosztályoknak szánt, különféle diszciplínák tananyagainak hazánkban is a társadalmi nemek egyenlőségét kell sugallni. Ehhez több uniós tagállambeli mintát, jó példát is találhatunk.

A *strukturális okoknak* betudható kereseti különbségek kezelése során nem elhanyagolhatóak az egyén saját stratégiái, így pl. annak figyelembe vétele, hogy mindenképp megéri tanulni, s választhatóak az eleve magasabb kereseti lehetőségeket biztosító pályák is.

---

<sup>6</sup> Ilyen pl. a szülői szabadságról szóló EU-s irányelv, amelynek egyebek mellett az is célja, hogy az apáknak is lehetőségük legyen bizonyos mértékig részt venni megszületett gyermekük gondozásában.

A textil- és ruházati iparágat, az oktatási és egészségügyi ágazatot, valamint a kereskedelmet vizsgáló, *Górcső alatt a női ágazatok (2009)* című kutatás felvetette, hogy egy teljes mértékben „nőies” iparágban nem lenne-célszerűbb – már csak az irányítás hatékonysága, a családi élet, és a munkavégzés problémáinak jobb megértése és összehangolási képessége miatt – jobban támaszkodni a nőkre mint vezetőkre is. Változtatni kellene azon is, hogy az egyetemi végzettséggel rendelkező, vezető beosztású nők a hasonló végzettségű, adottságú vezető beosztásban lévő férfiaknál alacsonyabb beosztásban dolgozzanak. A vezetői tréningek ösztönzése, a karriertervezés általánossá válása ebben fontos szerepet játszhatnak.

Sajnos – s ez mindkét nemre vonatkozik – a kutatás során felmért cégek és intézmények nagy többségében nem készítenek személyes karriertervet alkalmazottaik számára, ennél fogva a munkavállalók zöme nem rendelkezik ilyennel. Nincsen tudatos karriertervezés, inkább kész vezetőt vesznek fel a cégek, intézmények a külső munkaerőpiacról, nem pedig saját maguk „nevelnek, képeznek, fejlesztenek” vezetőket a már meglévő munkaerő-állományból. A kiválasztás során nem mérnek kompetenciákat. A megkérdezett nők többségének nincsenek vezetői ambíciói, megelégszenek az aktuális helyzetükkel, gyakran motiválatlanok. A kisgyermekes nevelését és idős szülők ápolását nem nevezték meg a vezetői terveik hátráltatóinak, inkább más okai vannak annak, hogy nincsenek magasabb beosztásban. Megállapíthatjuk, hogy a *munkavállalói szemlélet alapvető megváltozására, az önbizalom erősítésére* lenne szükség.

A diszkriminációnak betudható bérkülönbségek enyhülésének egy további, az előzőhöz hasonlóan rögzös útja a *munkaadói szemlélet megváltozása*, annak belátása (beláttatása), hogy a női munka értéke nem különbözik a férfiéétől; s a kisgyermekes anyák alkalmazása nem csak „bajjal” jár, hanem olyan többlet haszonnal is, mint a munkahellyel szembeni fokozott lojalitás stb.

A munkahelyi és a családi kötelezettségek összehangolásának támogatását írja elő az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról. Eszerint „(11) A tagállamoknak a szociális partnerekkel együttesen folytatniuk kell a munkaerőpiacra továbbra is jellemző nemek közötti díjazásbeli különbségek és a nemek közötti erőteljes megkülönböztetés problémájának kezelését olyan eszközök segítségével – mint például a munkaidő hosszának rugalmas szabályozása –, amelyek a férfiak és a nők számára egyaránt lehetővé teszik a munkahelyi és a családi kötelezettségek jobb összehangolását. Ez magában foglalhatná a megfelelő szülői szabadság biztosítását is, amelyet bármelyik szülő igénybe vehetne, valamint az elérhető és anyagilag megengedhető gyermekgondozó létesítményeket, és az eltartott személyek gondozását.” Megállapíthatjuk azonban azt, hogy a családi élet és a munka összehangolásából adódó nehézségek és hátrányok „ledolgozására” – mint

ahogy ezt a nálunk fejlettebb EU-tagállamok példája is mutatja – társadalmi összefogás nélkül nemigen van lehetőség.<sup>7</sup>

A BérBarométer adatbázis alapján azt állapíthatjuk meg, hogy a közigazgatás, védelem és kötelező társadalombiztosítás ágazatban a bérres „csupán” 9%, ami az országos átlagos bérszakadék fele (ld. 3. táblázat). Ebben az ágazatban azonban –, amit egyébként a szakmailag magasan képzett nők magas hányada jellemez – mindkét nemre egyformán érvényes bércategóriák működnek. Azaz a társadalmi nemek közötti kereseti rés csökkentésének egy lehetséges – a szubjektív elemek enyhítésének – módja a bértarifáknak a jelenleginél szélesebb körű elterjesztése, alkalmazása a versenyszektorban is. A versenyszektorban ezt leginkább az ágazati/munkahelyi kollektív szerződések előmozdításával lehetne elérni. Az érdekérvényesítés kollektív eszközeinek támogatása alkalmas a jogtalan – nem strukturális okokból fakadó – béregyenlőtlenségek kiküszöbölésére.

Igazságtalanok lennénk, ha nem jegyeznénk meg, hogy számos hazai és uniós programban (akár kötelező előírásként is, pl. egyfajta horizontális szempontként) napirenden szerepel a társadalmi nemek egyenlőségének témaköre. Szükség van azonban az így megvalósított, kialakított jó példák összegyűjtésére és további hasznosítására; a köztudatban történő erőteljesebb elterjesztésére; az elaprózott, sok helyen és sokféleképpen megtett, de mindenképpen előrevivő lépések összegzésére, s így szinergiájuk kihasználására, akár egy központi és szabadon elérhető tudásbázis létrehozása és propagálása formájában.

Végezetül, de nem utolsósorban, a nők és a férfiak béregyenlőtlenségének enyhítéséért való fellépés alapvető feltétele marad továbbra is az, amit a 2006/54/EK irányelv is megfogalmaz, azaz „(37) *A férfiak és nők között a foglalkoztatás és munkavállalás terén eltérő bánásmód közötti különbség jobb megértése érdekében folytatni kell összehasonlítható statisztikai adatok nemek szerinti gyűjtését és elemzését, valamint azoknak a megfelelő szinten történő hozzáférhetővé tételét*”.

---

<sup>7</sup> Az Eurofound (azaz a dublini székhelyű *European Foundation for Living and Working Conditions*, magyarul az Élet- és munkakörülmények Javítását célzó Európai Alapítvány) összegyűjtötte a kormányzati szféra és a szociális partnerek által kezdeményezett követendő példákat, amelyeknek célja a társadalmi nemek közötti bérres csökkentése, a családi élet és a munka összehangolása. Franciaországban pl. 2009-ben 46 vállalat érdemelte ki az *Egyenlőség címkét (Equality label)*. Ezt azok a vállalatok kapták, amelyek tettek valamit a foglalkoztatásban megnyilvánuló esélyegyenlőség megvalósításáért, és a gyermekeiket egyedül nevelő családfők jövedelmének biztosításáért. Hollandiában az ún. *Diversity Award*-ot (azaz Sokfélelenség díjat) vezették be. Ezt olyan munkaadók kapják, akik az adott évben a legtöbbet teszik cégüknél a nemek egyenlőségéért. Svédországban az *Anna Egyenlő Esélyek Díjat* alapították a nemi esélyegyenlőséget legjobban elősegítő személyeknek, intézményeknek a pénzügyi szektorban. Dániában 2007-ben az Esélyegyenlőségi Minisztérium 10 olyan vállalatot választott ki az esélyegyenlőség nagyköveteként, akik különösen ügyeltek arra, hogy cégükben nők is vezetői posztra kerülhessenek. A többi példát lásd: [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0912018s/tn0912018s\\_8.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0912018s/tn0912018s_8.htm) (legutolsó letöltés dátuma: 2010. nov. 29.).

#### 4. Összefoglaló

Az EU adatforrásai szerint 2008-ban a nők és férfiak közötti kereseti rés átlagosan 17,6%-ot tett ki az Unióban. Ugyanezen adatforrás szerint 2008-ban a hazai kereseti rés az EU27 átlagértéke körül található, 17,5%. A 2000-es évek folyamán az adatok összességében javulást mutatnak e téren: Magyarországon a társadalmi nemek közötti kereseti differencia 2002-ben 19,1% volt, amely 2006-ban 14,4%-ra csökkent, majd 2008-ra 17,5%-ra emelkedett. A 2010 nyarán rendelkezésre álló legfrissebb adat a 2008. évi állapotot tükrözi.

Fontosak azonban a részletek. Magyarországon az EQUAL projekt egyik fő célja volt a nők és a férfiak munkakörülményeit és kereseti viszonyait tükröző adatbázis kialakítása. Ennek keretében a holland WageIndicator tapasztalatai alapján 2007 őszén létrejött egy 10 000 fős mintán alapuló, 150 változót tartalmazó adatbázis, a BérBarométer. A BérBarométer szerint 2007-ben a férfiak és nők bruttó átlag keresete közötti differencia 20,8%, a nettóé pedig 17,8% volt a nők rovására Magyarországon.

Az ismert Oaxaca-Blinder módszerrel szétválasztottuk a nők és a férfiak keresete közötti különbséget objektív és szubjektív körülményekre visszavezethető részre. Eszerint strukturális okokkal nem magyarázható bérdifferenciát leginkább akkor tapasztaltunk, amikor a minta női és férfi csoportját a végzettség és munkakör szerint hasonlítottuk össze. Azt is megállapíthattuk, hogy amennyiben nem érvényesülne semmilyen diszkriminációs hatás, akkor a nők (nettó) keresete – pusztán a strukturális tényezők eltérő eloszlása következtében – 7%-kal magasabb lenne a férfiakénál. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy amikor a helyzet megoldásáról gondolkodunk, akkor nem elsősorban a nők strukturális helyzetének megváltoztatásáról kell beszélnünk, hanem a nők helyzetbe hozásáról, az agyokban történő változásról, a látens (rejtett) diszkrimináció felszámolásáról.

#### Irodalom

- Borbély Sz. szerk. 2007: Esélyegyenlőség és béresélyek. Nők és férfiak. Budapest: MSZOSZ/SZGTI Alapítvány.
- Borbély Sz. 2009: Górcső alatt a női ágazatok. Kutatás, 2009. május, MARMOL Bt. (Kutatásvezető: Borbély Szilvia).
- Borbély Sz.–Vanicsek M. 2008: A nők és férfiak bére közötti különbségek. Helyzetkép és javaslatok – a BérBarométer 10 000-es mintája alapján. Budapest: MSZOSZ/SZGTI Alapítvány.
- EUROSTAT 2009: Development of econometric methods to evaluate the gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. Eurostat Methodologies and Working Papers. Luxembourg: European Communities.
- KSH 2008: Fenntartható fejlődés indikátorai Magyarországon. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.



Borbély Szilvia: Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon

- Ponzellini, A.M.–C. Aumayr–F. Wolf 2010: Addressing the gender pay gap: government and social partner actions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0912018s/tn0912018s\\_8.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0912018s/tn0912018s_8.htm) (letöltés dátuma: 2010. nov, 29.)
- Rigler A.–Vanicsek M. 2007: A munkaerőpiac nemi egyenlőtlenségei. Állapot- és okkeresés a BérBarométer 5000-es adatbázisán. Budapest: MSZOSZ/SZGTI Alapítvány.
- SZGTI 2007a: Nők és férfiak közötti bérrés, 2007: (Belgium, Magyarország, Hollandia)/ Gender wage gap (Belgium, Hungary, The Netherlands). Budapest: SZGTI Alapítvány, (magyar–angol kétnyelvű kötet).
- SZGTI 2007b: Nők és férfiak munkakörülményei, 2007: (Belgium, Magyarország, Hollandia)/ Working condition of women and men (Belgium, Hungary, The Netherlands). Budapest: SZGTI Alapítvány, (magyar–angol kétnyelvű kötet).
- Weichselbaumer, D.–R. Winter-Ebmer 2003: A meta-analysis of the international gender wage gap. Economics Series 143, Vienna: Institute for Advanced Studies.

## Függelék

F1. táblázat

Nők és férfiak havi nettó átlagkeresete közötti különbségek és a kereseti rés alakulása az egyes ágazatokban (Ft, %)

Ágazat	Nők		Férfiak		Elemszám összesen	Kereseti kü- lönbség, Ft* c = (b - a)	Kereseti rés, %** (c/b * 100)
	Havi nettó átlagkereset, Ft (a)	N	Havi nettó átlagkereset, Ft (b)	N			
Építőipar	120 263	60	102 165	189	249	-18 099	-17,7
Bányászat	132 236	18	133 581	42	60	1 345	1,0
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	85 763	71	88 711	148	219	2 948	3,3
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	121 048	245	132 555	218	463	11 507	8,7
Oktatás	103 489	415	117 389	141	556	13 899	11,8
Gép, berendezés gyártása	89 779	89	103 236	168	257	13 457	13,0
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	88 504	83	101 712	70	153	13 208	13,0
Egyéb nemfém ásványi termék gyártása	85 345	100	98 489	29	129	13 144	13,3
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	104 280	224	120 395	192	416	16 115	13,4
Egészségügyi, szociális ellátás	94 125	467	109 479	82	549	15 353	14,0
Textília, textiláru gyártása	67 846	177	79 500	48	225	11 654	14,7
Élelmiszer, ital, dohány gyártása	96 908	228	113 956	176	404	17 049	15,0
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása	80 725	125	95 215	251	376	14 490	15,2

Ágazat	Nők		Férfiak		Elemszám összesen	Kereseti különbség, Ft* c = (b - a)	Kereseti rés, %** (c/b * 100)
	Havi nettó átlagkereset, Ft (a)	N	Havi nettó átlagkereset, Ft (b)	N			
Bőrtermék, lábbeli gyártása	68 873	53	81 322	22	75	12 449	15,3
Kereskedelem, járműjavítás	79 624	553	94 509	255	808	14 885	15,8
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	105 028	448	125 611	507	955	20 582	16,4
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	70 176	105	85 986	57	162	15 809	18,4
Villamos gép, műszer gyártása	82 961	456	104 847	358	814	21 886	20,9
Járműgyártás	118 655	75	150 396	168	243	31 741	21,1
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	93 361	82	119 569	80	162	26 208	21,9
Pénzügyi tevékenység	127 544	122	164 572	32	154	37 028	22,5
Vegyí anyag, termék gyártása	103 826	40	139 517	38	78	35 690	25,6
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	112 081	343	161 337	323	666	49 256	30,5
<i>Összesen</i>	<i>95 514</i>	<i>4579</i>	<i>116 179</i>	<i>3594</i>	<i>8173</i>	<i>20 665</i>	<i>17,8</i>

*Forrás:* BérBarométer adatbázis, 2007

*Megjegyzés:* A táblázat nem tartalmazza azokat az ágazatokat, ahol nem állt rendelkezésünkre legalább 50 fős minta. A negatív kereseti rés azt jelenti, hogy a bérdifferencia a férfiak rovására valósul meg, azaz ebben az esetben a nők keresete meghaladja a férfiakét.

\*: Nők és férfiak havi nettó átlagkeresete közötti differencia forintban.

\*\* : A kereseti különbség a havi nettó férfi átlagkeresetek százalékában.