

A nemek közötti bérrés mérése: nemzetközi szinten, a Visegrádi országokban és Lengyelországban

Dorota Szelewa
Nemzetközi Kutató- és Elemzőközpont (ICRA), Varsó, Lengyelország és

Dél-dániai Egyetem, Dánia

A probléma meghatározása

- A bérezési egyenlőtlenség a nemi alapú hátrányos munkaerő-piaci megkülönböztetés egyik dimenziója:
 - A nemek közötti bérrés jelenségét illetően nem létezik egységes definíció
- Kapcsolódó problémák:
 - foglalkozásbeli szegregáció,
 - gazdasági aktivitás/inaktivitás, munkanélküliség,
 - fizetetlen háztartási munka (általában női)

A nemek közötti bérrés okainak és következményeinek kutatása

OKOK

Különbségek a fizetett munkához való hozzáférésben:

- Kulturális (nemi sztereotípiák)
- Intézményi
 - gyenge koordinációs mechanizmusok,
 - gyenge jóléti politikák a nők foglalkoztatásának támogatására



KÖVETKEZMÉNYEK

A nők kisebb mértékű gazdasági autonómiája

- Korlátozott karrier-lehetőségek, behatárolt életútbeli alternatívák
- A szociális jogokat érintő hátrányok:
 - alacsonyabb helyettesítési ráta a szociális juttatások esetében
 - alacsonyabb nyugdíjak

Korrektációs mechanizmusok

- „Közvetlen” :
 - a bérek szabályozására vonatkozó intézményi mechanizmusok: horizontális diszkrimináció-ellenes intézkedések
 - eljárások az alacsonyabb béreknek a szociális juttatások helyettesítési rátájára gyakorolt kedvezőtlen hatásának kiküszöbölésére
- „Közvetett”:
 - közpolitikák a „női humánerőforrás” fejlesztésének támogatására, a nők jó minőségű munkakörökhöz való hozzáféréseinek elősegítésére:
 - » Gyermekgondozási ellátások, befektetés az oktatásba, kvótarendszerek a politikában és az üzleti szektorban
 - tudatosság-növelést és a sztereotípiák leküzdését célzó intézkedések

Nemi szempontú statisztikák

- Nemi szempontú statisztikai adatgyűjtés: segít a nemek közötti bérrés mértékének és jellemzőinek meghatározásában
 - A nemek közötti bérrés jelenségét illetően nem létezik egységes definíció
- Nemzetközi összevetések:
 - a módszertant és az összehasonlíthatóságot érintő problémák
 - az adatok regionális szintű összehasonlítása (Európa, OECD, Visegrádi országok)
 - a nemek közötti bérrésre vonatkozó nemzeti szintű beszámolók: egyes csoportok és élethelyzetek jellemzőinek tanulmányozása
- A nemek közötti bérrés evolúciós irányainak kutatása

Az UNECE Nemi Alapú Statisztikák

Minőségére Vonatkozó Keretrendszere

1. Relevancia:

Annak mértéke, hogy mennyiben felelnek meg statisztikai adatok a felhasználók igényeinek.

2. Szabatosság:

A statisztikai becsléseknek a valódi értékekhez való közelsége

3. Időszerűség:

Az adatok közzététele és az általuk leírt esemény vagy jelenség között eltelt idő hossza.

4. Pontosság:

Az adatok közlése és a közlés tervezett időpontja közötti időbeli eltérés.

5. Hozzáférhetőség:

A felhasználóknak az adatokhoz való hozzáférésének fizikai feltételei.

6. Egyértelműség:

Arra vonatkozik, hogy az adatokat elegendő és megfelelő metaadatokkal ellátva hozták-e nyilvánosságra, és az adatokat megfelelő módon tették-e közzé.

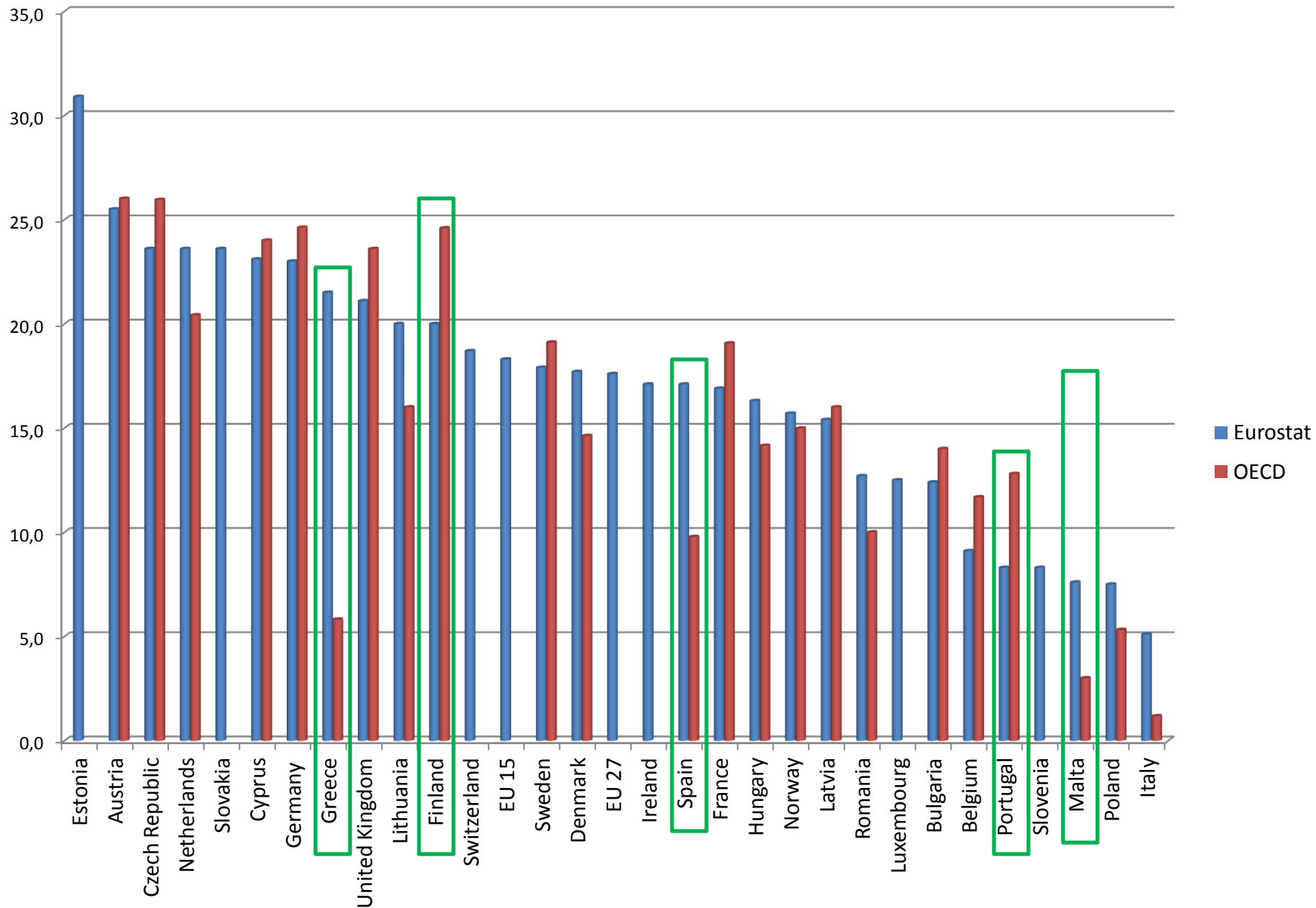
7. Összehasonlíthatóság:

- Időbeli összehasonlíthatóság
- Térbeli összehasonlíthatóság

Nemzetközi összehasonlító kutatások által feltárt különbségek

- A munkakörök behatárolása: magánszektorbeli/közalkalmazotti, ipari/mezőgazdasági, termelői/ szolgáltatói
 - Órabér/havi/heti bér?
 - Teljes munkaidős/részmunkaidős?
 - Átlag-, medián- vagy súlyozott érték?
 - Bruttó/nettó érték?
 - Adatminőség: mintanagyság, összesített vagy egyéni mikroadatok, munkavállaló-munkáltató egyeztetése
- *Lehetséges megoldások:* bontott adatok, profilalkotás, több egyedi esettanulmány vagy regionális összevetések, személyszintű adatok és haladóbb statisztikai eszközök (többváltozós elemzések is) a „tisztá” diszkriminációs hatás kiszűrésére

Nemek közötti bérrés: EUROSTAT vs. OECD



A nemek közötti bérrés mérése: EUROSTAT

- NACE Gazdasági tevékenységek statisztikai besorolásának európai szabványa
- Adatok: Jövedelem-szerkezeti felmérés (SES), EU SILC – EU-s jövedelem és életfeltétel-kutatás
- Módszertani változtatások 2009-ben, ám továbbra is fennálló problémák:
 - a SES kutatás nem tér ki <10 számú munkavállalóval rendelkező cégekre
 - a közalkalmazotti szektor munkavállalóit sok tagállamban nem fedi le a kutatás (2010 óta az ő mintájukat is tartalmaznia kellene a kutatásnak)
 - DE jellemzően sok női munkavállaló található kisebb cégeknél ÉS a közalkalmazotti szférában

Kiigazítatlan nemek közötti bérrés

- Kiigazítatlan(nyers):
„Százalékos különbség a férfi és női munkaállalók bruttó átlagórabére között, a férfiak bruttó keresetének százalékos arányában kifejezve” (Eurostat)
- Nem vesz figyelembe különböző szocio-demográfiai jellemzőket, foglalkozási struktúrákat stb., tehát egy adott gazdaságban a nemi alapú bérkülönbségek nyers mérőszáma

Kiigazított nemek közötti bérrés

- **Megmagyarázatlan** néven is ismert
- A bérrés megbecslésénél figyelembe veszi az egyéni szocio-ökonómiai (életkor, gyerekszám, végzettség stb.) és a munkahelyi (pozíció, szolgálati idő, kollektív megállapodás stb.) kontextust is.
- Ami megmarad, az a fenti jellemzők által nem magyarázható bérrés.
- Kevésbé gyakran számítják ki, mint a kiigazítatlan bérrest, mivel jó minőségű adatokra van szükség hozzá sok kontextusbeli változó figyelembevételével.

A nemek közötti bérrés mérése: EUROSTAT

- Nem fed le bizonyos kategóriákat, úgy mint az önfoglalkoztatókat, vagy atipikus munkát végzőket (akik közvetle munkavállalói szerződés nélkül dolgoznak) – a nők általában felülreprezentáltak a munkaerőpiac periférikus szektorában
- Nem fed le az informális munkát – és a házimunkát: a gondozási és háztartás-vezetési teendőket. Ez a típusú munka egyértelmű nemi mintázottságot mutat! (nemek szempontjaira érzékeny költségvetés nézőpontja)

Különbségek

a megfigyelt
tulajdonságokban

Kiigazítatlan bérrés

Szerződéstípus és
munkaidő

Diszkriminatív
elem

A nők és a férfiak
bére közötti
különbségek

=

Egyéni tulajdonságok

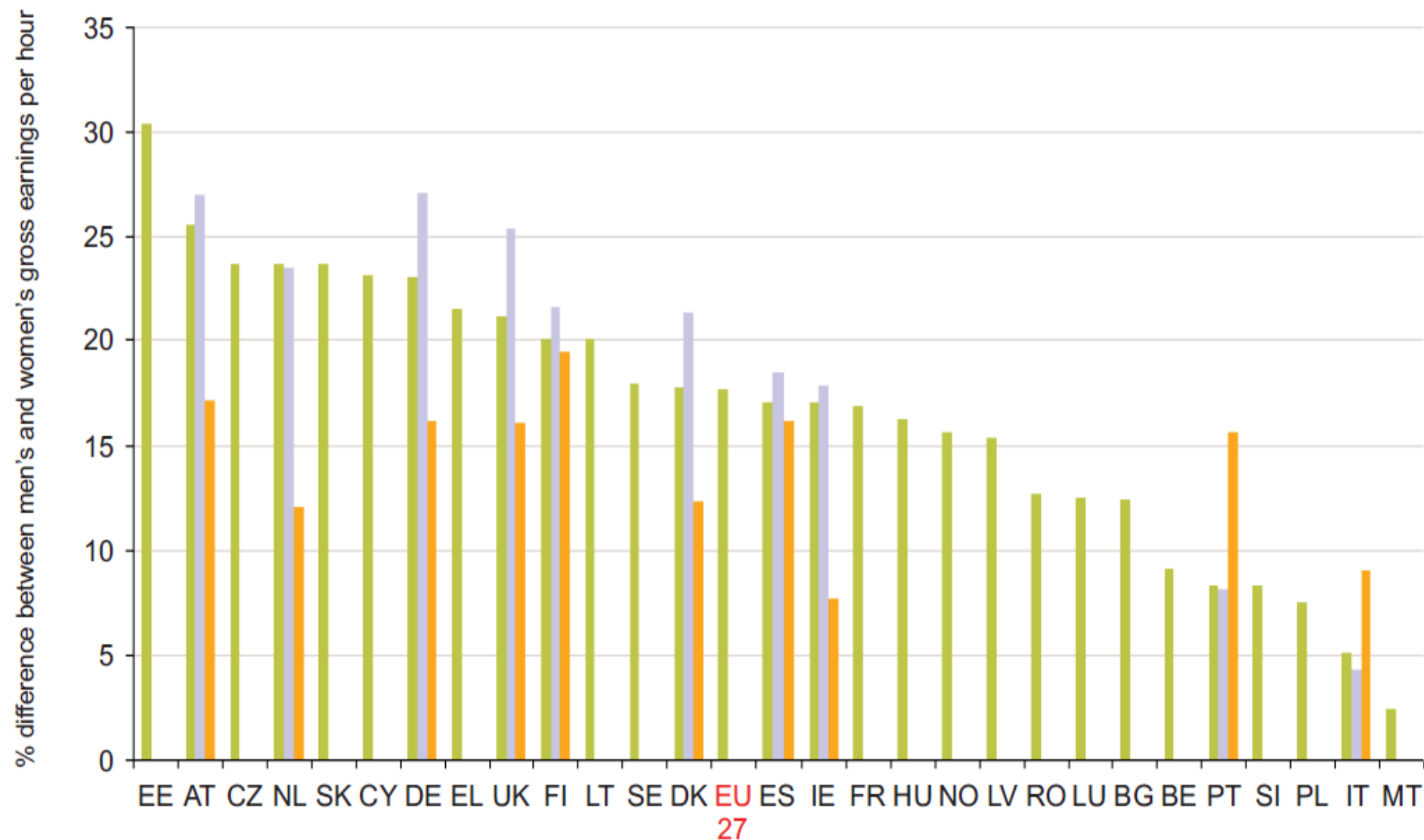
+

"Kiigazított
bérrés"

Munkatapasztalat
A munkakör, a vállalat és a
munkahely

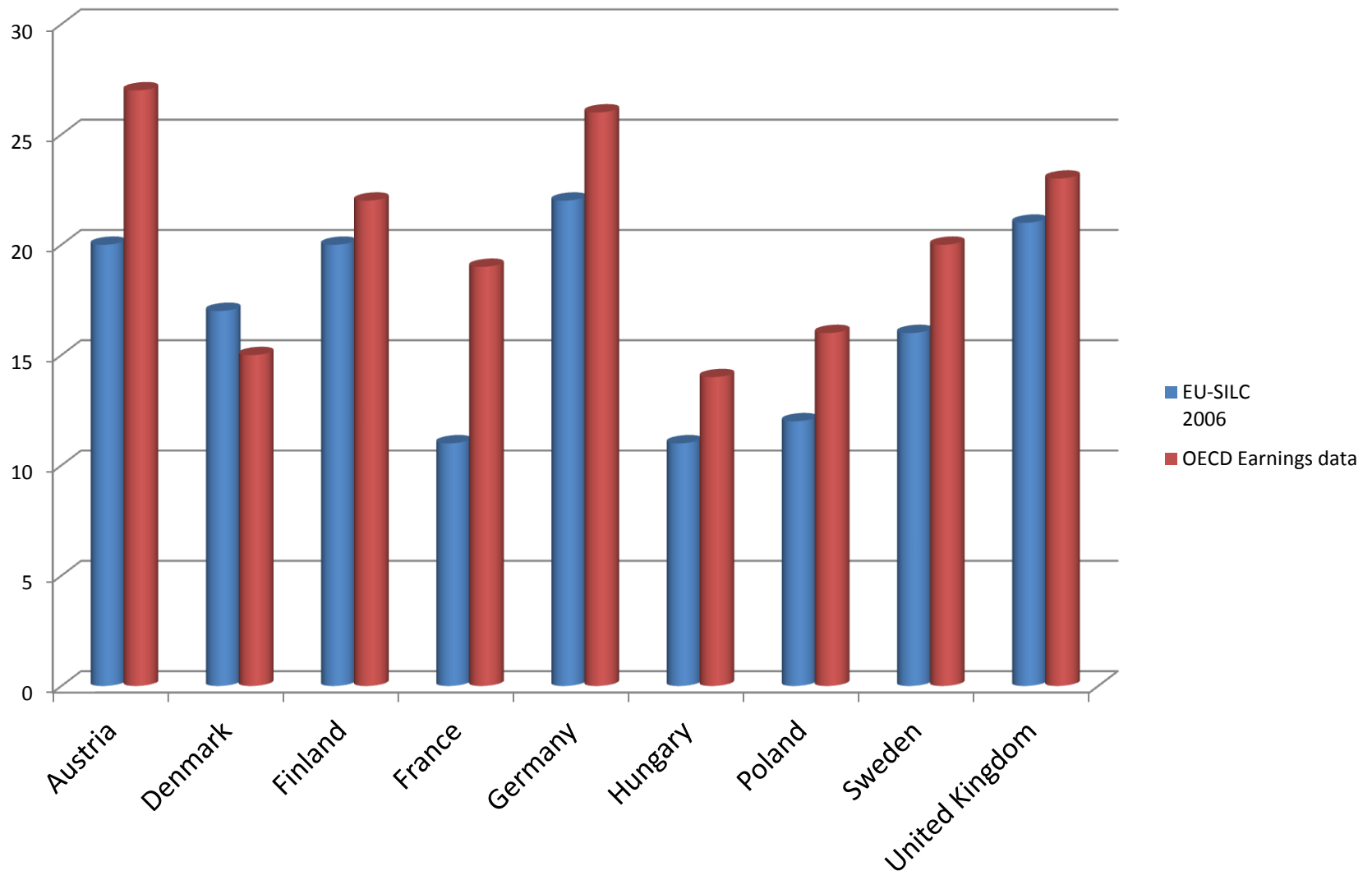
jellemzői
Környezeti változók, pl.
régió

Intézményi változók

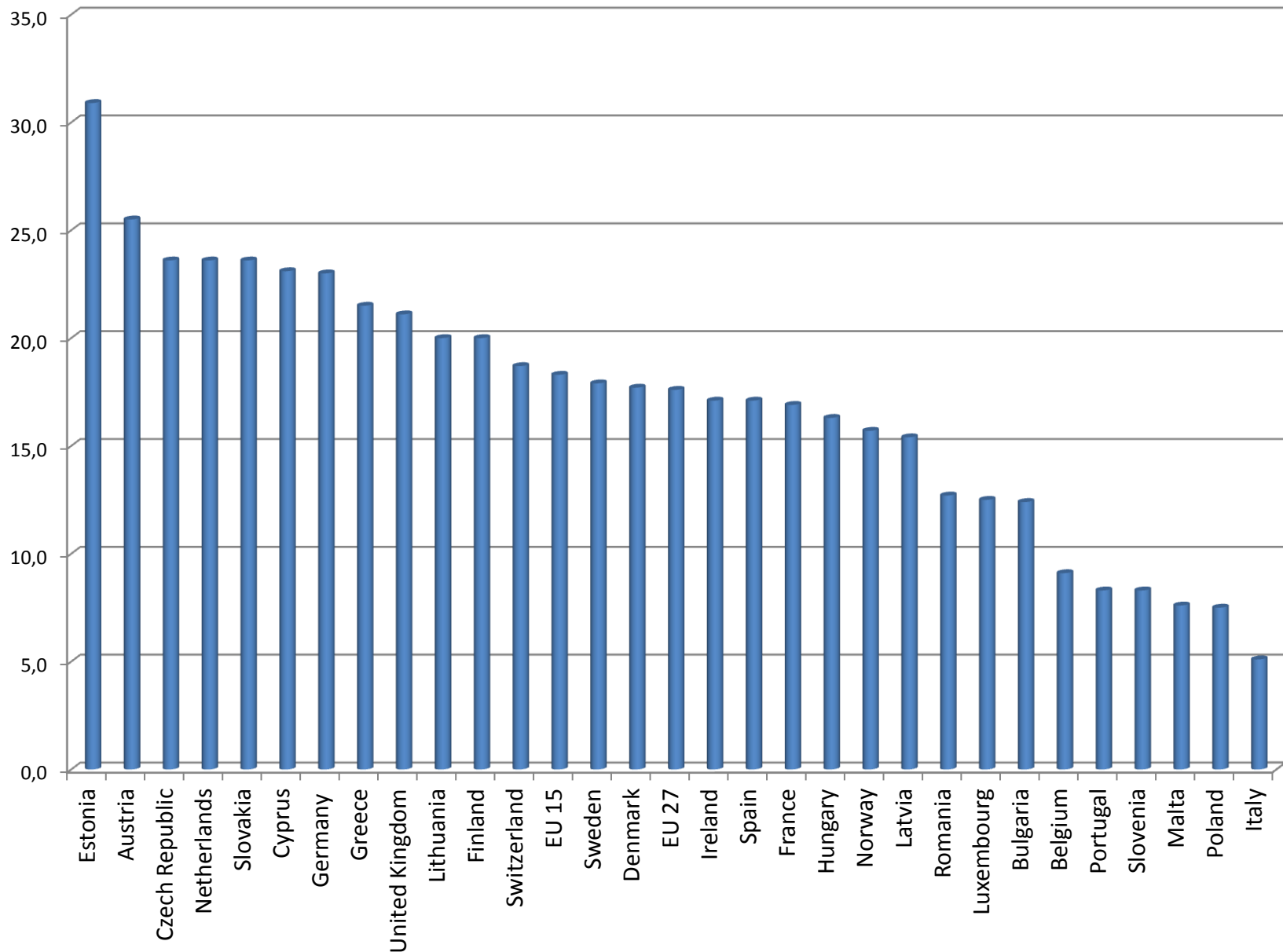


- Official unadjusted gap, based on SES* (Eurostat, 2007)
- Unadjusted gap from SES data, based on Eurostat methodology (Eurostat, 2009)
- Adjusted gap from SES and ECHP* data (Eurostat, 2009)

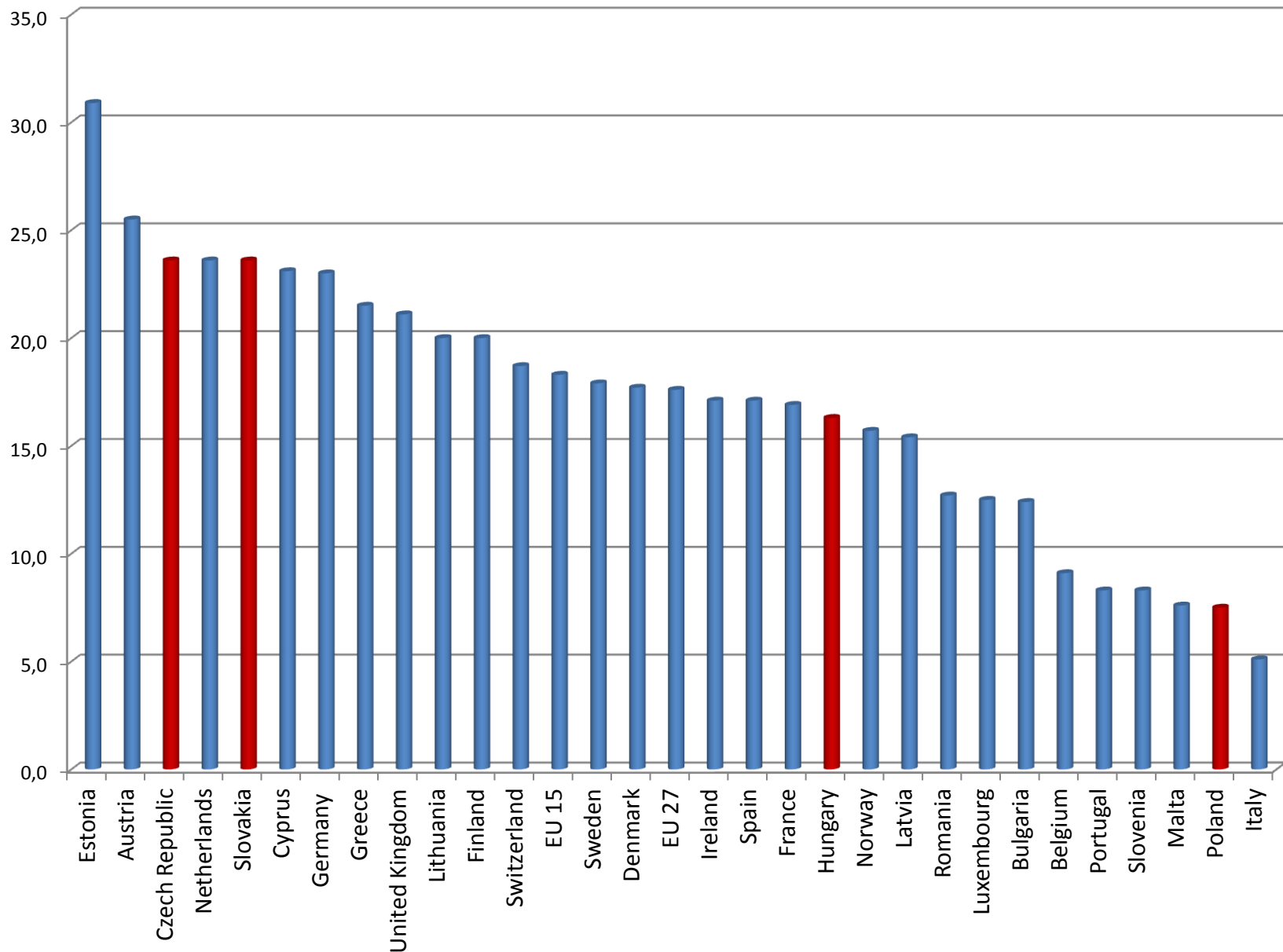
Nemek közötti bérrés: EUROSTAT vs. OECD (1)



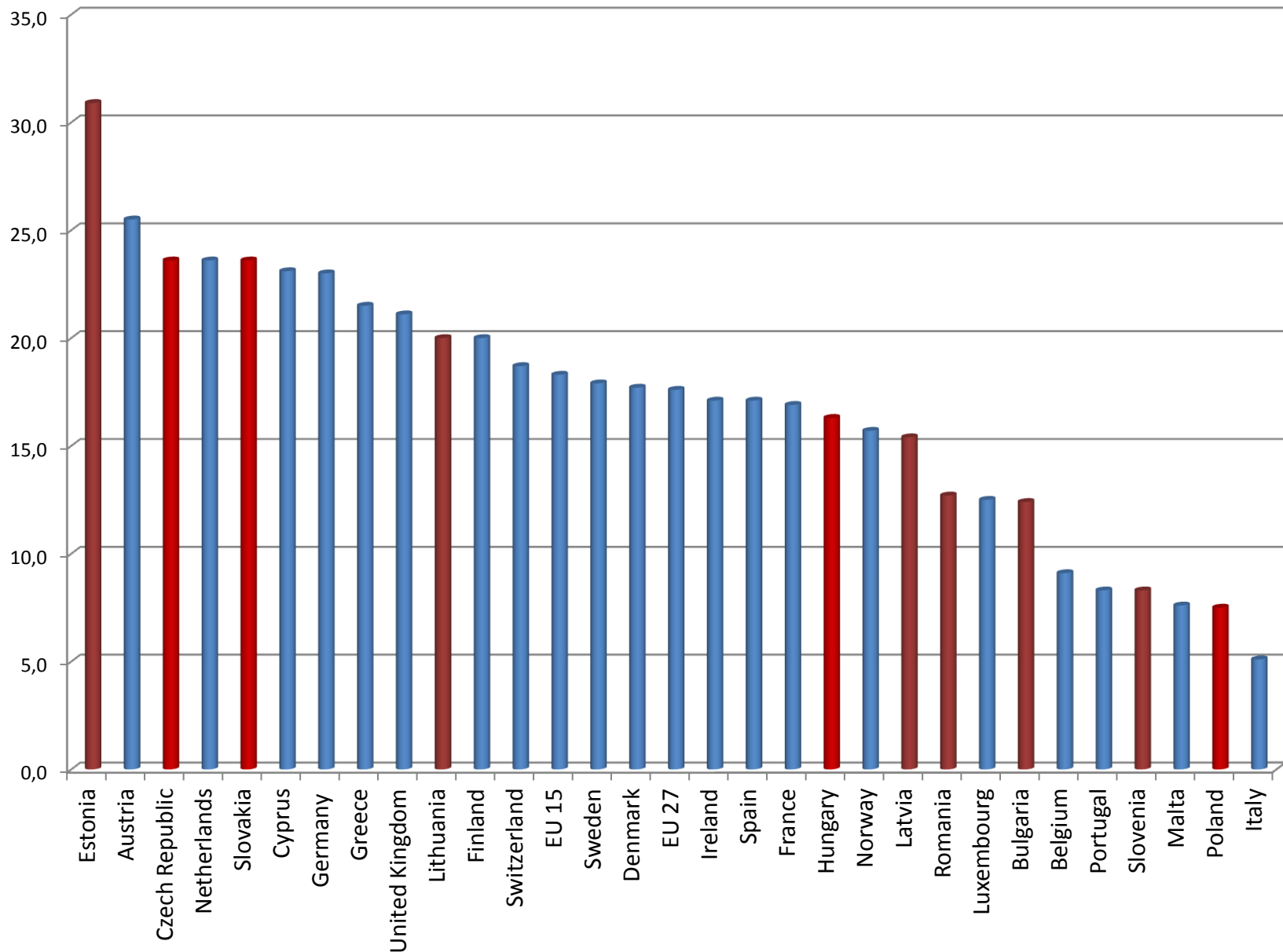
Nemek közötti bérrés: EUROSTAT



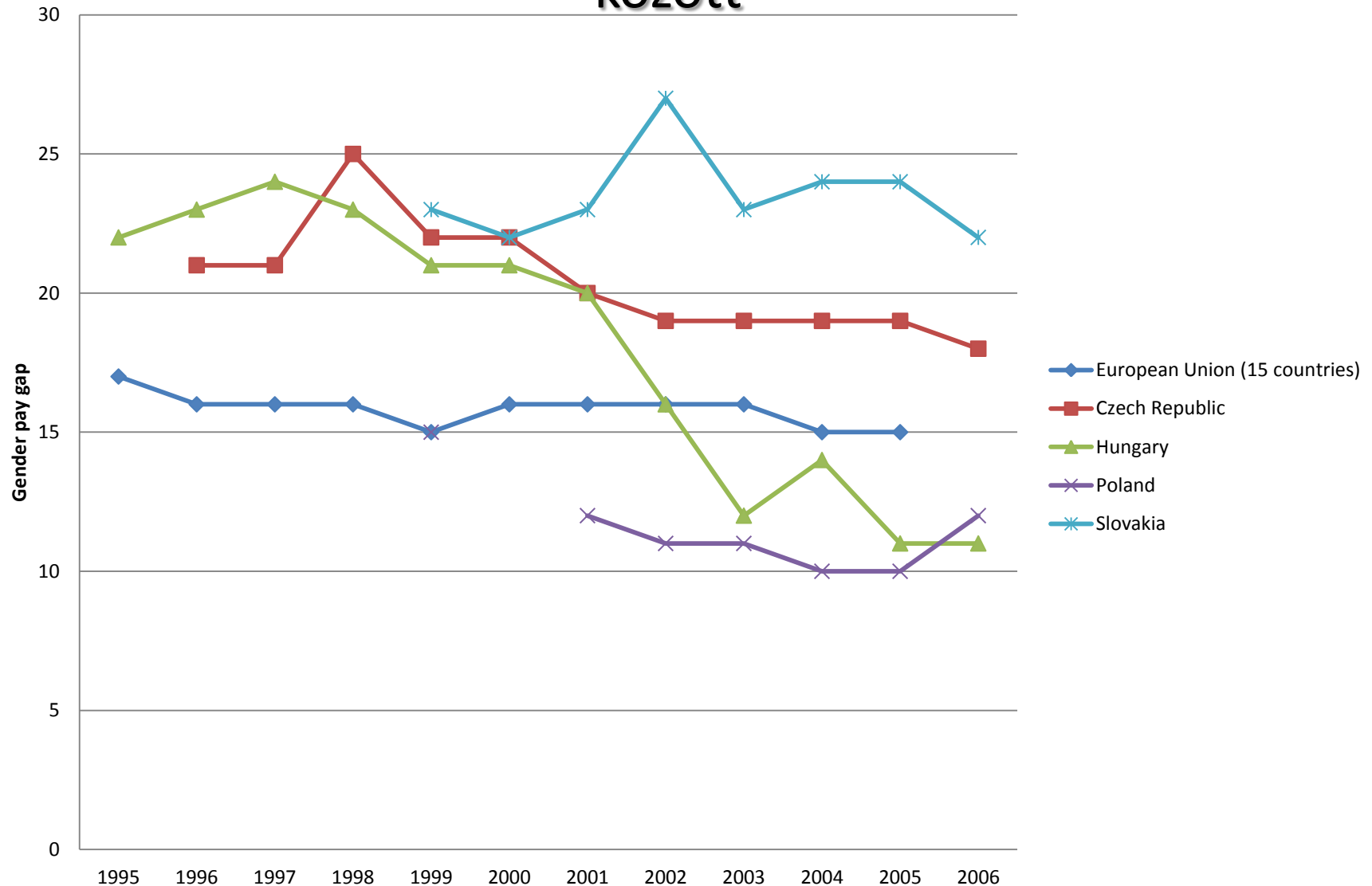
Nemek közötti bérrés: EUROSTAT



Nemek közötti bérrés: EUROSTAT



A nemek közötti bérrés változásának dinamikája a Visegrádi országokban és az EU-ban 1995 és 2006 között



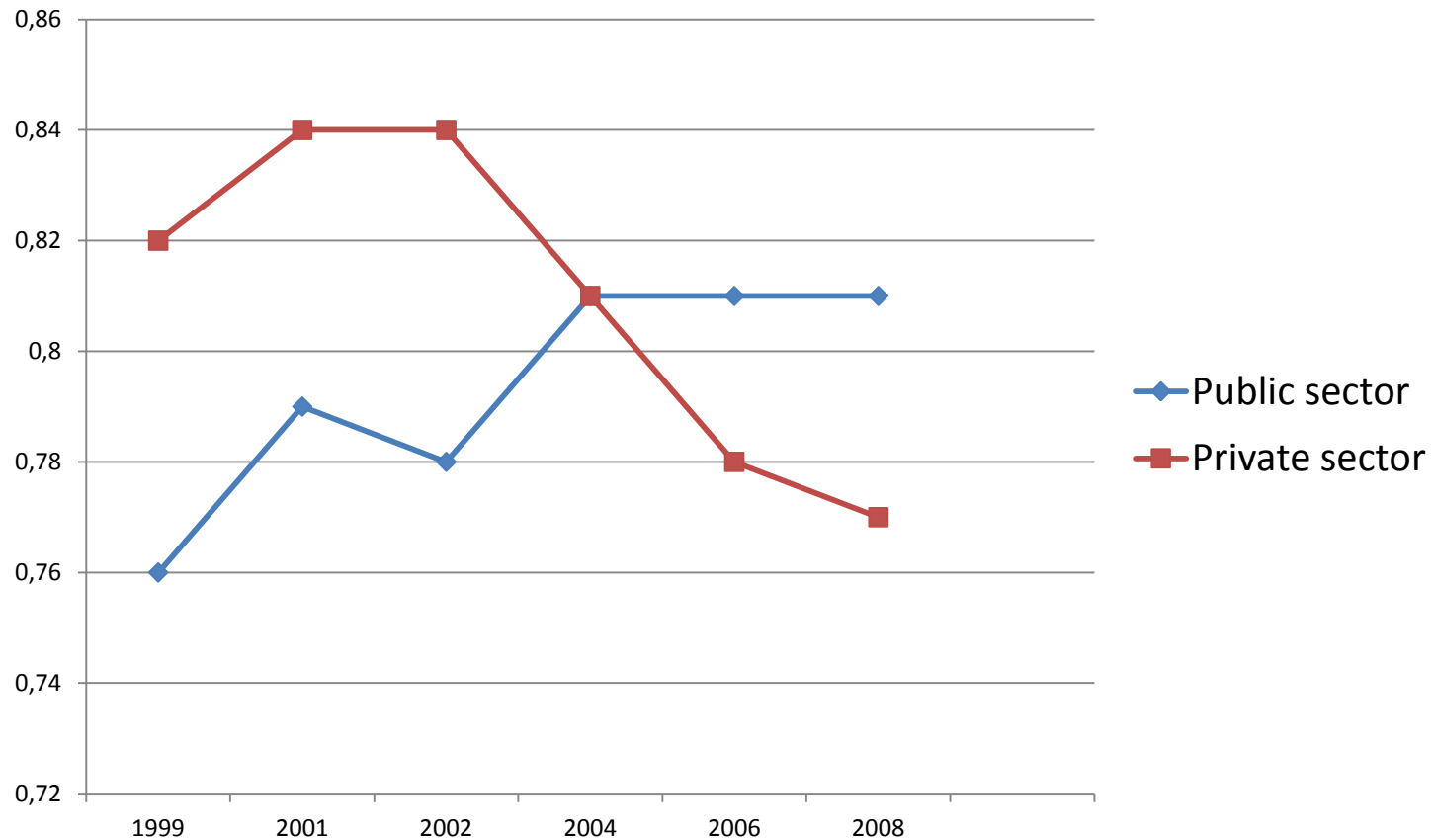
	Industry, including energy and construction (C-F)		Trade, transport, communication, business activities and financial services (G-K)	Education, health and social work, other community, social and personal service activities (M-N-O)	Whole economy (C-O not L)
	Total	of which Construction (F)			
EU-27	20.8	5.9	21.7	17.5	17.7
EA-16	20.3	6.2	22.6	19.9	17.3
BE	11.7	1.6	17.5	14.5	9.5
BG	21.4	-14.9	5.0	11.4	12.4
CZ	24.6	10.2	27.1	17.0	23.4
DK	13.9	11.9	18.3	15.3	17.6
DE	25.4	13.8	24.2	21.5	22.7
EE	32.4	24.1	31.5	26.0	30.3
IE	21.9	26.1	26.6	26.3	17.2
EL	20.7	7.3	22.0	25.9	20.7
ES	18.4	6.9	26.9	19.1	17.9
FR	13.1	5.5	17.2	19.6	15.4
IT	16.8	-5.8	19.4	12.3	4.4
CY	35.4	16.4	34.3	8.5	21.8
LV	18.1	8.7	23.2	4.3	15.1
LT	29.7	15.0	13.8	9.7	17.1
LU	7.5	-6.2	23.6	13.6	10.7
HU	20.8	-7.9	14.9	11.2	14.4
MT	15.4	0.0	17.6	-1.4	5.2
NL	22.3	22.5	26.8	22.8	23.6
AT	22.0	9.3	27.7	27.8	25.5
PL	23.1	-5.9	19.4	7.2	7.5
PT	26.2	-19.9	22.2	24.1	8.4
RO	24.5	-13.3	-4.6	8.1	7.8
SI	17.4	-30.8	15.5	17.8	8.0
SK	28.4	10.6	25.1	14.9	25.8
FI	14.4	12.3	22.8	24.3	21.3
SE	9.9	4.9	17.3	14.0	16.5
UK	22.5	19.9	30.1	25.1	24.3
NO	11.1	4.7	21.2	12.7	16.0

Notes: Data refer to enterprises with 10 employees or more and to NACE Rev.1.1 main groups of

A nemek közötti bérrés és a női fizetett munkavégzés feltételei Lengyelországban

- A nemek közötti bérrés nagyobb, mint az EUROSTAT-ban kimutatott (10% és nem 7,5%)
 - Az összes vállalkozás 96%-a mikrocég < 10 munkavállalóval (az európai átlag 92%)
- A munkaerőpiac jellemzői: a női munkavállalókat érő hátrányok
 - Az aktivitási ráták alacsonyabbak az EU-s átlagnál
 - Gyenge jóléti politikák a gyerekes családok támogatására:
 - Gyermekgondozási ellátások: a legkisebb intézményi ellátási arány a 3 évesnél fiatalabb gyermekek
 - A legkisebbek

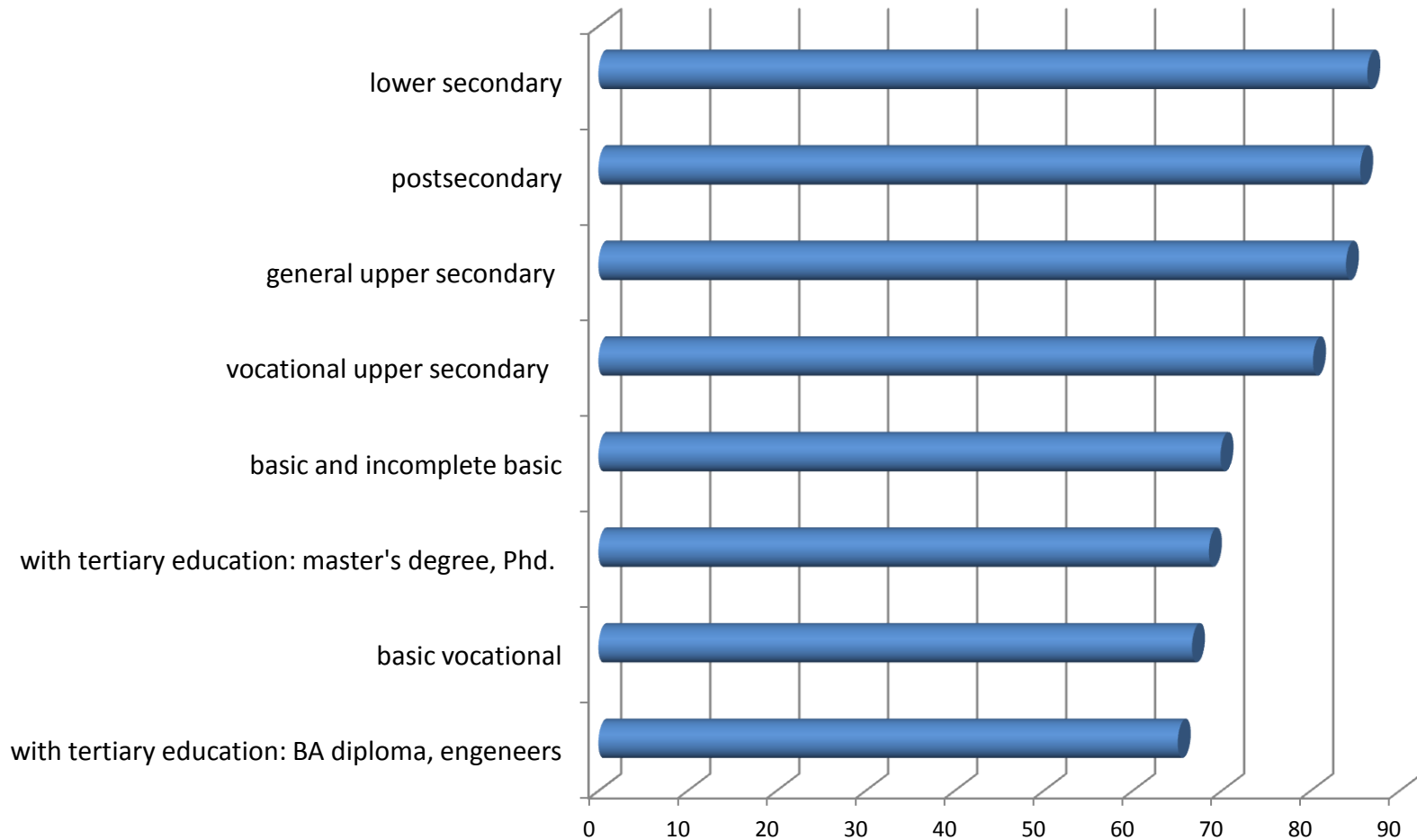
Bérrés: magán- vs. közszféra: 1999-2008 (nnői bruttóbér/férfi bruttóbér)



A nemek közötti bérrés és a foglalkozási szegregáció, 2008

	női munkavállalók %-a	női átlagbér a férfi átlagbér %-ában kifejezve
magas rangú hivatalnokok, osztályvezetők	41.10%	70.60%
szakemberek	66.60%	74.40%
technikai személyzet	59.80%	80.00%
irodai munkások	64.00%	96.40%
mezőgazdászok, erdészek és halászok	33.00%	83.60%
gyári munkások	18.80%	60.60%
gép- és szerelvénykezelők	18.10%	76.90%
Smunkát végzők	56.90%	77.70%

A nemek közötti bérrés és az oktatás: a női átlagbér a férfiak átlagbérének %-ában kifejezve



A nemek közötti bérrés vezetői szinten a köz- és a magánszférában

		MINDKETTŐ	KÖZSZFÉRA	MAGÁN
	Női munkavállalók %-os aránya	Női átlagbér a férfi átlagbér %-ában kifejezve	Női átlagbér a férfi átlagbér %-ában kifejezve	Női átlagbér a férfi átlagbér %-ában kifejezve
Nagy- és középmezretű vállalkozások vezetői	41%	0,71	0,77	0,70
Vezérigazgatók és ügyvezető igazgatók, VÁLLALATI elnökök és alelnökök	32%	0,66	0,68	0,75
Értékesítési és szolgáltatási vezetők	45%	0,73	0,78	0,69
Egyéb vezetők	45%	0,84	0,89	0,84
Kisvállalkozások vezetői	29%	0,89	0,84	0,90