Nemi Egyenlőtlenség a Munakerőpaicon

Nemek közötti fizetési különbeségek szétválasztása Magyarországon

Szerzők: Rigler András-Vanicsek Mária

A tanulmány a BérBarométer- Equal H 005 program keretében lett kidolgozva.

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

Bevezetés

Az előadás a nők és férfiak átlagos jövedelme közötti különbséget meghatározó tényezőket vizsgálja úgy, hogy a ezt a különbséget részben strukturális (a férfi és női csoport eltérő összetétele) részben pedig értékelési (a nők diszkriminativ megkülönböztetése a munkaerő piacon) tényezőkre vezeti vissza. Az elemzés alapjául egy 2006-2007-es munkaerőpiaci adatfelvétel szolgátl, amelyet először egy 5000-es majd egy 10000-es mintán végeztünk el. A jelen eredmények a 10000 fős adatfelvételen alapulnak. Az elemzés módszereként a nemzetközi irodalomban ismert Oaxaca Binder dekompozíciós módszert alkalmaztuk a magyar adatokra.

A minta reprezentativitása

A minta reprezentativitását négy demográfiai jellemző (nemek aránya, kor megoszlása, a népesség területi megoszlása, és az iskolai végzettség), és két társadalmi jellemző (a foglalkoztatottak ágazati megoszlása, és a foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási főcsoportonként) által demonstráljuk.

A demográfiai jellemzők

1. sz. tábla. A nemek aránya, %

	A mintában	Országosan
Nők	55	53
Férfiak	45	47

A nemek megoszlásának aránya (1. sz. tábla) a mintában megfelelően követi a magyar népesség nemek szerinti eloszlását.

2. sz. tábla. A kor megoszlás, %

Korcsoportok	Az országban	A mintában
	%	%
0-14	16	1
15-39	35	46
40-59	28	50
60-x	21	3
	100	100

A minta az ország népességéhez képest egy kissé öregebb (2. sz. tábla). Általában is jobban koncentrál a munkaképes korú lakosságra. Ez az eltérés nem véletlen, hiszen a szakszervezetek vezette kutatásban a célcsoport a munkaképes korú

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

lakosság. A munkaképes korú generáción belül is jobban reprezentált az idősebb 40-59 éves korcsoport. Ezt a tényt az eredmények elemzésekor figyelembe kell venni.

3. sz. tábla. A népesség területi eloszlása, %

	Országosan	A mintában	A minta eltérése
Régió	%	%	Százalékpont
Közép Magyarországi Régió	28	26	-2
Közép Dunántúli Régió	11	15	4
Nyugat Dunántúli Régió	10	12	2
Dél Dunántúli Régió	10	9	-1
Észak Magyarországi Régió	13	11	-2
Észak Alföldi Régió	15	13	-2
Dél Alföldi Régió	13	14	1
	100	100	

A minta nagyon szépen követi a népesség területi eloszlását (3. sz. tábla). Egyedül a Közép Dunántúli régióban mutat 4 százalékpontos eltérését, itt a minta egy kicsit túlreprezentált, de a többi régióban az eltérés mértéke sehol nem haladja meg a 2 százalékpontot.

4. sz. tábla. Az iskolai végzettség, %

	Országos	Minta szerinti	A minta eltérése
	%	%	
8 általánosnál kisebb	0,4	0,6	0,2
8 általános	14	7,5	-6,5
Szakiskola	31,3	23,7	-7,6
Középiskola	33,6	28,4	-5,2
Középiskola továbbképzéssel*		13,8	13,8
Főiskola	12,2	15,8	3,6
Egyetem	8,5	9	0,5
MBA*		0,1	0,1
PhD*		0,8	0,8
Akadémiai tagság*		0,3	0,3
	100	100	0

Megjegyzés: * A KSH nem szerepelteti külön kategóriaként

Az iskolai végzettség is jól reprezentált a mintában (4. sz. tábla), bár itt az illeszkedés nem tökéletes. Az alacsonyabb iskolai végzettségű rétegek: 8 általánosnál kisebb, nyolc általánost végzettek és a szakmunkások alulreprezentáltak az e fölötti végzettségűek pedig különösen a középiskolát végezettek enyhén túlreprezentáltak. A mintában a középiskolai végzettséget megbontottuk: középiskola érettségivel, illetve érettségi utáni továbbképzéssel, ez a KSH csoportosításban együtt szerepel.

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

Külön szerepeltettük az egyetem utáni fokozatokat, a hivatalos statisztikában ez is egyben szerepel az egyetemi végzettség kategória alatt.

A minta társadalmi reprezentativitása

A társadalmi reprezentativitás alatt a számunkra fontos két jellemzőt fogjuk vizsgálni: az ágazatonkénti besorolást és a foglalkoztatási csoportonkéntit.

5. sz. tábla. A foglalkoztatottak munkahelyének ágazati besorolás szerinti megoszlása, %

	Országo-san	A mintában	A minta eltérése
	%	%	Százalék pont
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	5,3	2,4	-2,9
BÁNYÁSZAT	0,4	0,7	0,3
Feldolgozóipar	22,9	42,6	19,7
VILLAMOSENERGIA-, GÁZ-, GŐZ-, VÍZELLÁTÁS	1,6	1,8	0,2
ÉPÍTŐIPAR	7,9	3	-4,9
KERESKEDELEM, JÁRMŰJAVÍTÁS	14	9,5	-4,5
SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS	3,8	1,8	-2
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	7,6	11,6	4
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG+B562	2	0	-2
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	7	1,8	-5,2
KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	2,7	7,9	5,2
OKTATÁS	8,5	5,1	-3,4
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	6,9	6,5	-0,4
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	4,4	4,8	0,4
	5	0,5	-4,5
	100	100	

A foglalkoztatottak ágazati besorolás szerinti megoszlása (5. sz. tábla) a mintában, a feldolgozóiparban tér el jelentősen az országos eloszlástól. Itt majdnem 20 százalékponttal túlreprezentált a minta. A többi ágazatban inkább enyhe alulreprezentáltságot találtunk: az építőiparban, a kereskedelemben, az ingatlanügyekben és a közigazgatásban.

6. sz. tábla. A foglalkoztatottak foglalkozási csoportok szerinti megoszlása, %

	Országosan	A mintában	A minta eltérése
	%	%	százalékpont
1. Törvényhozók, igazgatási, érdek-képviseleti vezetők, gazdasági vezetők	7,5	5,9	-1,6
2. Egyetemi, főiskolai képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	13,4	16,3	2,9
3. Egyéb felsőfokú képzettséget	14,3	19,9	5,6

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

igénylő foglalkozások –			
4. Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	6,1	8,0	1,9
Szellemi foglalkozások összesen	41,3	50,1	8,8
5. Szolgáltatási jellegű foglalkozások –	15,4	14,1	-1,3
6. Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások –	3,0	1,2	-1,8
7. Ipari és építőipari foglalkozások	19,7	19,5	-0,2
8. Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők –	11,9	10,0	-1,9
9. Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások –	7,6	5,2	-2,4
Fizikai foglalkozások összesen	57,6	50,0	-7,6
10. Fegyveres erők, fegyveres testületek foglalkozásai	1,1	0,0	-1,1
Összesen	100,0	100,0	0,0

Attól eltekintve, hogy a szellemi foglalkozások egy kissé túl, a fizikaiak pedig egy kissé alulreprezentáltak a mintában (6. sz. tábla) a foglalkozási főcsoportok szépen illeszkednek egymáshoz és alkalmasak arra, hogy minden foglalkozási csoport elemzését el lehessen végezni rajta.

Összességében azt mondhatjuk, hogy a vizsgált szempontok szerint a minta alkalmas arra, hogy a magyar lakosságot jól reprezentálja.

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

2. Módszertani áttekintés

2.1. Adathiányok pótlása és a minta szűrése

A kutatási gyakorlatban ismert jelenség, hogy a válaszadók egy része nem ad választ a jövedelemre vonatkozó kérdésre. Több olyan eljárás is létezik, amellyel a hiányzó adatok „pótolhatók”, vagyis valamilyen becsült értékkel behelyettesthetők (pl. átlag-behelyettesítés, regressziós becslés). Ezek az eljárások legitimek lehetnek minden olyan esetben, amikor az adathiányoktól megtisztított jövedelem hatását akarjuk vizsgálni valamilyen további változóra, amellyel kapcsolatban feltételezhetjük, hogy a jövedelem befolyással van a vizsgált kérdésre.

Ilyen esetekben jogos igény, hogy amennyiben viszonylag jó becslést adhatunk a jövedelemre, akkor ne zárjuk ki az elemzésből azokat, akik nem válaszoltak, hanem helyettesítsük az adathiányokat a becsléssel. Jelen vizsgálatban azonban a kutatás fókuszában maga a jövedelem, illetve a jövedelemnek a nemek közötti egyenlőtlenségei állnak, és azt vizsgáljuk, hogy a különféle változók milyen hatást gyakorolnak erre a különbségre. Amennyiben a hiányos kérdőívekben a jövedelmet a fenti módszerekkel helyettesítenénk, úgy a becsült jövedelem éppen azoknak a változóknak lenne valamilyen függvénye (cellaátlagok vagy regressziós együtthatók formájában), amelyeknek azután a jövedelemre gyakorolt hatását vizsgáljuk. Ez az eljárás nyilvánvalóan torzítaná az eredményeinket. Ebből következően az adathiányok pótlása jelen esetben nem lehetséges, így az elemzésből kizárjuk azokat, akik nem válaszoltak a jövedelemre vonatkozó kérdésre.

A jövedelmi egyenlőtlenségek vizsgálatában az Oaxaca-Blinder dekompozíció néven ismert eljárást alkalmazzuk. Ezt a módszert számos tanulmányban használják a nemek közötti egyenlőtlenségek összetevőinek elemzésében (pl. Kim - Polachek, 1994; Miller - Rummery, 1991; Wright - Ermisch, 1991). Annak érdekében, hogy az eredményeink összevethetőek legyenek más tanulmányok eredményeivel, célszerű alkalmazkodnunk bizonyos megszorításokhoz, amelyeket e tanulmányok többségében tesznek. E megszorítások a következők:

- Az elemzésekből általában kizárják az önfoglalkoztatókat, a családi vállalkozásban dolgozókat, valamint az egyéni vállalkozókat, mivel ezekben az esetekben a jövedelem kevésbé nyomonkövethető, gyakran nem is lehet

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

különválasztani az egyéni jövedelmet a család vagy a vállalkozás jövedelmétől.

- A vizsgált populációt gyakran a 25-55 évesekre szűkítik, hogy elkerüljék a korai nyugdíjba vonulásokból, illetve a pályakezdők különböző életkorban történő munkába állásából adódó torzító hatásokat.

A fent említett tanulmányok a jövedelmi egyenlőtlenségeket általában az átlagos órabérekben mutatkozó különbségek alapján vizsgálják. Jelen esetben azonban adataink csak havi jövedelmeket tartalmaznak, ami önmagában véve ugyanúgy alkalmas a jövedelmi egyenlőtlenségek vizsgálatára, mint az órabér, azonban egy további megszorítást tesz szükségessé: mivel a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében nem tudjuk, hogy heti hány órában dolgoznak, ezért az ő jövedelmüket nem tudjuk a teljes munkaidőben dolgozókéhoz normálni, az egy az egyben történő összevetés pedig nyilvánvalóan értelmetlen lenne, ezért az elemzésből őket is kizárjuk. **A teljes mintát így összesen négy szűrési szempont alapján szűkítjük le: legyen kitöltve a jövedelemre vonatkozó kérdés; alkalmazotti jogviszonyban dolgozók; 25-55 év közöttiek; valamint teljes munkaidőben dolgozók. A teljes, 10006 fős mintából a négy szűrési szempont (teljes munkaidő, meglévő jövedelemadat, életkor, alkalmazotti státusz) együttes figyelembevételével összesen 6269 eset alkalmas a dekompozíciós elemzésre.**

2.2. Regresszióelemzés és dekompozíció

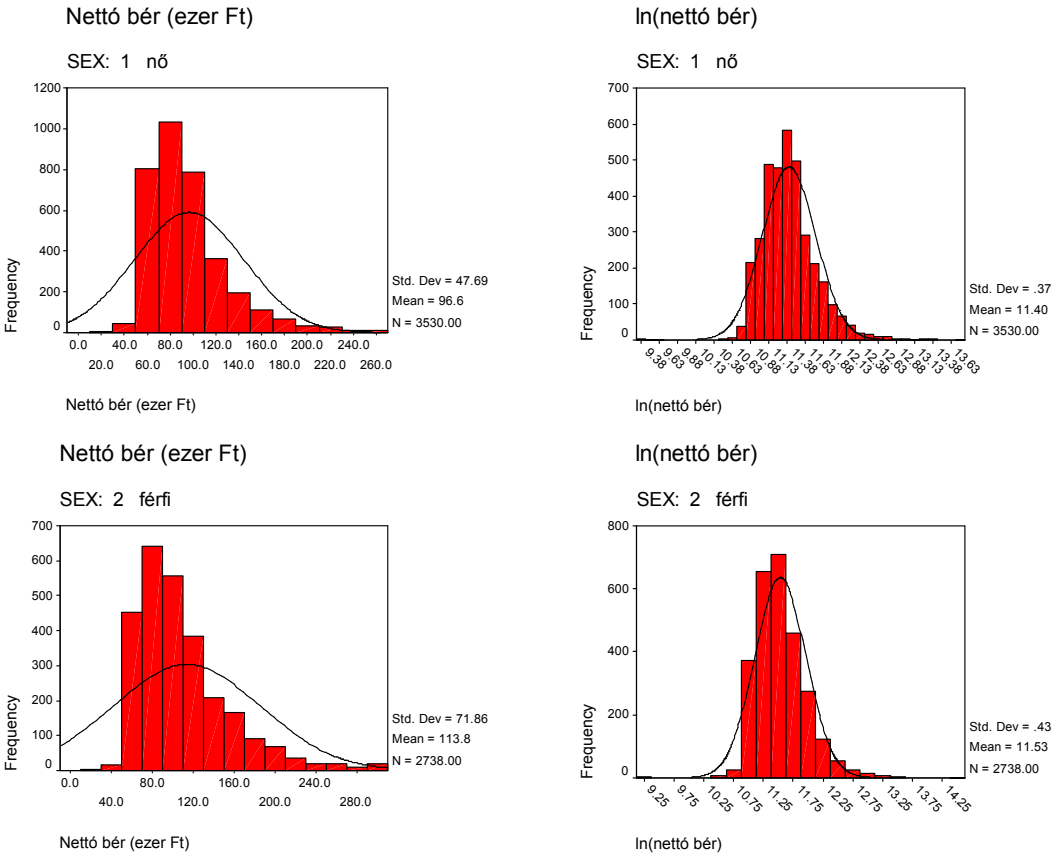
A nemek közötti jövedelmi egyenlőtlenségek Oaxaca-Blinder féle dekompozíciójának (Oaxaca, 1973 és Blinder, 1973) lényege, hogy a megfigyelt jövedelmi egyenlőtlenséget két összetevőre bontjuk. Az egyik egy strukturális rész, amely abból adódik, hogy a nőknek és a férfiaknak eltérőek azok a strukturális 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 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 első lépésben regresszióelemzés segítségével meghatározzuk, melyek azok a strukturális paraméterek, amelyek az egyén

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

jövedelmét meghatározzák. A jövedelmi egyenlőtlenséget a férfiak és a nők átlagos jövedelmének logaritmusa közti különbségként definiáljuk mert a jövedelem lognormális és a modell olyan, hogy a különböző tényezők összegeként akarjuk létrehozni.

1. sz ábra: A nettó bér és természetes logaritmusának hisztogramja



A jövedelem lognormális eloszlást mutat.

$\Delta \ln(Y) = \overline{\ln(Y^F)} - \overline{\ln(Y^N)}$.

A regresszióelemzést férfiakra és nőkre külön-külön elvégezve a férfiak és a nők átlagos jövedelmét, azaz a fenti kifejezésben szereplő $\overline{\ln(Y^F)}$ és $\overline{\ln(Y^N)}$ összetevőket a következő regressziós egyenletekkel írhatjuk fel.:

$\ln(Y_i^F) = X_i^F \beta^F + \varepsilon_i^F$, a férfiakra, illetve + epszilon a egyedi hiba

$\ln(Y_i^N) = X_i^N \beta^N + \varepsilon_i^N$ a nőkre, és ezekből a vizsgált jövedelemátlagok:

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

$\overline{\ln(Y^F)} = \overline{X^F}\,\beta^F$, illetőleg

$\overline{\ln(Y^N)} = \overline{X^N}\,\beta^N$,

ahol Y a jövedelem, mint a regresszió függő változója, X a vizsgált magyarázó változók vektora, ß pedig az egyes magyarázó változókhoz tartozó regressziós együtthatók vektora. Látható, hogy a férfiak átlagos jövedelmét a lehetséges magyarázó változók férfiakra számított átlagának és a hozzájuk tartozó együtthatók szintén a férfiakra számított értékének a szorzataként határozzuk meg, és ezzel analóg a nők átlagos jövedelmének felírása is. Ezekből az összetevőkből. – .valamint abból a feltételezésből, hogy a férfiak jövedelme diszkriminációmentes., a nőké pedig hozzájuk képest diszkriminált. – kiszámíthatunk egy teoretikus értéket, amely a nők elméleti átlagos jövedelmét mutatná abban az esetben, ha azonos lenne a két csoport struktúrája. Ehhez a magyarázó változók nőkre számított átlagát a férfiakra számított regressziós együtthatókkal kell megszoroznunk.:

$\overline{\ln(Y^N)'} = \overline{X^N}\,\beta^F$. (X strukturális tényező, béta az adott tényezőhöz tartozó együttható férfi értékelést alkalmazom a női struktúrára)

E teoretikus segédmennyiség bevezetésével az átlagos jövedelem nemek közti egyenlőtlensége két különbség összegeként írható fel. Az első különbség,

$\overline{\ln(Y^F)} - \overline{\ln(Y^N)'}$

azt írja le, hogy .mennyivel magasabb a férfiak átlagos jövedelme., mint amekkora a nők átlagos jövedelme lenne diszkrimináció nélkül, ez a különbség értelmezhető tehát egyfajta strukturális hatásként, amely abból adódik, hogy a nőknek mások a jövedelmet meghatározó egyéni jellemzőik, mint a férfiaknak. A jövedelmek közti különbség ezen felül fennmaradó részét írhatjuk a diszkrimináció számlájára; ennek a résznek a nagyságát a nők tényleges átlagjövedelme és a fenti elméleti átlagjövedelem közti különbség adja:

$\overline{\ln(Y^N)'} - \overline{\ln(Y^N)}$.

A jövedelmi különbségek teljes felbontását tehát a következő egyenlet adja:

$$\overline{\ln(Y^F)} - \overline{\ln(Y^N)} = \left\{\overline{\ln(Y^F)} - \overline{\ln(Y^N)'}\right\} + \left\{\overline{\ln(Y^N)'} - \overline{\ln(Y^N)}\right\},$$

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

ahol az egyenlet jobb oldalát a regressziós egyenlet összetevőivel felírva az alábbi formulát kapjuk:

$$= \left\{ \overline{X^F} \beta^F - \overline{X^N} \beta^F \right\} + \left\{ \overline{X^N} \beta^F - \overline{X^N} \beta^N \right\}$$
$$= \left\{ \beta^F \left(\overline{X^F} - \overline{X^N} \right) \right\} + \left\{ \overline{X^N} \left(\beta^F - \beta^N \right) \right\}$$

strukturális hatás diszkriminációs hatás

Az összeg bal oldalán szereplő rész tehát a strukturális rész, amely a férfiak és a nők strukturális jellemzői közti különbség és a férfiak – hipotetikusan diszkriminációmentes – együtthatóinak a szorzataként áll elő. Ezt a részt – tekintve, hogy a férfiak és a nők jellemzői közti különbségből adódik – szokás a nemek közti jövedelmi egyenlőtlenség „megmagyarázott" részének is tekinteni. (Persze más kérdés, hogy a strukturális jellemzőkben mutatkozó különbség valóban csak abból adódik-e, hogy a férfiak és a nők egyszerűen mások, vagy pedig itt is megjelenik-e valamiféle diszkrimináció, például az eltérő iskolázottság adódhat-e az eltérő iskoláztatási esélyekből. Ezt a kérdést jelen tanulmányban nem vizsgáljuk, hanem a strukturális jellemzők különbségeit adottnak tekintjük.) Az összeg második tagja pedig azt mutatja meg, hogy mekkora a nők – adott strukturális jellemzők mellett – mennyivel keresnek kevesebbet, mint amennyit a férfiak keresnének ugyanilyen strukturális jellemzőkkel; ezt a mennyiséget a nők strukturális jellemzőinek átlaga és a férfiak és a nők regressziós együtthatói közti különbség szorzataként kapjuk meg.

A szakirodalom az egyenlőtlenségek Oaxaca-Blinder dekompozíciójának számos módosítását, kiterjesztését ismeri. Ezek közt vannak olyanok, amelyek „egyszerű" elemzési kérdésekre keresnek módszertani választ, mint például a nemzetközi összehasonlításokban a strukturális és a diszkriminációs összetevők további felbontása országon belüli és országok közötti részekre (Juhn-Murphy-Pierce, 1993). Más módosítások a módszer elméleti alapfeltevéseit fogalmazzák át. például azt a hipotézist, amely szerint a férfiak jövedelme diszkriminációmentes, és hozzájuk képest diszkriminált a nőké, azzal a hipotézissel helyettesítik, miszerint létezik egy elméleti diszkriminációmentes jövedelem, amihez képest a férfiak pozitívan, a nők negatívan diszkrimináltak, és ennek megfelelően módosítják a modell matematikai megoldását (Cotton, 1988). Jelen tanulmányban nem alkalmazzuk ezeket a módosított eljárásokat, elemzésünket a fent bemutatott alapmodell alapján végezzük.

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

A módszernek viszonylagos bonyolultsága mellett két jelentős előnye is van. Az egyik, hogy segítségével számszerűsíthető a diszkrimináció mértéke, vagyis, hogy a nők alacsonyabb jövedelme mennyiben tekinthető a nőkkel szembeni negatív diszkrimináció következményének. A másik fontos jellemzője, hogy a regresszióelemzésből származó paraméterek segítségével nem csak azt határozhatjuk meg, hogy az egyes egyéni jellemzők milyen mértékben befolyásolják a jövedelmet a férfiak és a nők esetében. hanem azt is, hogy ezen jellemzők közül melyek azok, amelyek a nemek közti jövedelmi különbségek strukturális részéért felelősek inkább, és melyek azok, amelyek alapján erősebb a nőkkel szembeni diszkrimináció mértéke.

3. A modell felállítása

7. sz. tábla. Nyers fizetési ráta

Nyers fizetési ráta
Report
Mean

neme	Szűrt minta	Teljes minta
nő	96 632	95 514
férfi	113 774	116 179
Fizetési ráta	*17,7%*	*21,6%*

A teljes mintán a nyers fizetési ráta nagysága 21,6%, a szűrt mintán 17,7%.

A változók

A jövedelem természetes alapú logaritmusa a model bemenő változója. (Dependent variables)
96 strukturális változót vezettünk be a modelbe a következő csoportosításban. (Independent variables)

8. sz. tábla. A model strukturális változói

Település típus	3+1 változó
Megye	19+1 változó
Korcsoport	5 +1változó
Van-e gyermeke	1+1 változó
Munkahelyének szektora	2+1 változó
Munkahelyének ágazata	24+1 változó
Foglalkozási főcsoport	9+1 változó
Státusza a munkahelyén	3+1 változó
Iskolai végzettség	3+1 vátozó
Más képesítést szerzett	1+1 változó
Alkalmazottak létszáma a munkahelyen	10+1 változó
Nők aránya a munkahelyen	5+1 változó

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

Munkatapasztalat	5+1 változó
Hányszor változtatott munkahelyet	5+1 változó
Hányszor volt munkanélküli	2+1 változó
Munkaviszonyának jellege (határozott, határozatlan)	1+1 változó

A 16 alapváltozó kategóriáit dummy változókká transzformáltuk

Regressziós együtthatók

Két csoportot alkottunk (női, férfi) és változónként kiszámítottuk a hozzájuk tartozó regressziós egyenlet β koefficienseit (D,E oszlop), és. az adott változó százalékos arányát a mintában. (G,H oszlop), majd csoportonként összeszoroztuk az elemeket ($\beta^{ff}*x^{ff}$, $\beta^{n}*x^{n}$) és megkapjuk a változóhoz tartozó jövedelem logaritmusát nemi csoportonként (H,I oszlop).
Kiszámítottuk a strukturális és diszkriminációs hatást.

Strukturális hatás (ln) = β^{ff} * (X^{ff}-X^{n}) =
Diszkriminációs hatás (ln) = x^{n} * (β^{ff} -β^{n})

Majd elvégeztük a logritmusok visszaalakítását és létrehoztuk az adott változóra érvényes teljes különbséget a két tényező szorzataként.
Az egész mintára érvényes különbségeket a H,I,J,K,L oszlopok összegéből számítottuk.

A számításokat az 1. sz. melléklet tartalmazza.

9. sz. tábla. A modell felépítése

	Unstandardized coeficient B		Mean, percent of variable		Mean, x*beta		Endowment (ln)	Remuneration (ln)	Endowment	Remuneration		Endowment effect	Remuneration effect	Total pay gap
					B*D	C*E	C*(D*E)	F*(C-B)	Exp(J)	Exp(K)	J*K	K-1	M-1	L-1
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
	female	male	female	male	female	male								
Variable 1	-0,13	-0,025	0,338	0,298	-0,044	-0,007	0,001	0,036	100,10%	103,60%	103,70%	0,10%	3,60%	3,70%
Variable 2.	0,097	0,168	0,198	0,233	0,019	0,039	0,006	0,014	100,60%	101,40%	102,00%	0,60%	1,40%	2,00%
Variable 3.	0,187	0,336	0,053	0,02	0,01	0,007	-0,011	0,008	98,90%	100,80%	99,70%	-1,10%	0,80%	-0,30%
Variable 96	0,023	0,016	0,462	0,447	0,01	0,007	0	-0,003	100%	99,70%	99,60%	0,00%	-0,30%	-0,40%
Constans	0,096	0,161	1	1	0,096	0,161	0	**0,065**	100,00%	106,70%	106,70%	0,00%	6,70%	6,70%
Total					11,479	11,643	-0,075	0,173	**92,80%**	**126,90%**	117,70%	-7,20%	26,90%	17,70%
					96 711	113 842	0,93	1,19						

Az összefoglaló táblázat egyik érdekessége a konstans tag, amely szerint az egyes tényezők hatásán felül, azoktól függetlenül egy 6,5%-os diszkriminációs hatás éri a nők jövedelmét.

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

Az összesített strukturális hatás -7,2% . (azaz a nők jövedelme diszkrimináció hiányában, pusztán a strukturális tényezők eltérő eloszlása következtében 7,2%-kal magasabb kellene, hogy legyen a férfiakénál). Az összesített diszkriminációs hatás 26,9% - vagyis ennyivel alacsonyabb lenne a nők jövedelme a diszkrimináció következtében akkor, ha strukturális jellemzőik megegyeznének a férfiakéval. A két hatás eredője (0,928*1,269=1,177) 17,7%, vagyis ténylegesen ennyivel magasabb a férfiak jövedelme a nőkénél.

3.1. Diszkriminációs és strukturális hatások a jövedelmi egyenlőtlenség egyes változóiban

Miután a model alulról a változók összegenként épül fel, lehetőség van arra, hogy megnézzük, hogy az egyes változók esetében hogyan érvényesül a két hatás.

A következő táblázatokban a vizsgált strukturális tényezők első kategóriáját tekintjük referencia-kategóriának. A regressziós modell szempontjából ez annyit jelent, hogy a végeredményként a jövedelem becsült nagyságát adó regressziós paramétereket ezen kategóriához viszonyítva számítjuk ki,. vagyis azt vizsgáljuk, hogy a referencia-kategóriához képest. mennyivel fog valaki többet. vagy kevesebbet keresni, ha a vizsgált tényező szempontjából az adott kategóriában van. A településtípus esetén például Budapest képviseli a referencia-kategóriát. és a megyeszékhelyhez tartozó regressziós paraméter azt mutatja, hogy egy megyeszékhelyen lakó munkavállaló mennyivel keres többet vagy kevesebbet egy budapestinél. A referencia-kategória használata egyúttal azt is jelenti, hogy az egyenlőtlenségek dekompozíciójában ezekre a kategóriákra nem értelmezhető a strukturális és a diszkriminációs hatás, ezért a táblázatokban az első sort üresen hagytuk. A hatásokat százalékban, előjelesen fejezzük ki, amik azt mutatják, hogy az adott hatás eredményeként a férfiak jövedelme hány százalékkal lenne magasabb vagy alacsonyabb, mint a nőké.

Településtípus

A megyeszékhelyeken 3,6%-os, a községekben 1,4%-os diszkriminációs hatás érvényesül

10 sz. tábla

Településtípus

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Budapest	-	-	-
Megyeszékhely	0,1%	3,6%	3,7%
Egyéb város	-	-	-

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

Község	0,6%	1,4%	2,0%

MEGYE

A diszkriminációs hatás tekintetében Vas és Békés megye emelkednek ki (2,6% ill. 2,7%). Jelentősebb strukturális hatás (1,1%) Nógrád megyében érvényesül.

11. sz. tábla

MEGYE

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Budapest	-	-	-
Baranya	-1,1%	0,8%	-0,3%
Bács-Kiskun	-0,6%	0,2%	-0,4%
Békés	-1,6%	2,7%	1,1%
Borsod-Abauj-Zemplén	0,0%	0,3%	0,3%
Csongrád	-0,4%	0,1%	-0,3%
Fejér	0,2%	1,4%	1,6%
Győr-Moson-Sopron	-0,3%	0,0%	-0,3%
Hajdu-Bihar	0,2%	-0,1%	0,1%
Heves	0,1%	0,4%	0,5%
Komárom-Esztergom	-0,4%	0,1%	-0,2%
Nógrád	1,1%	0,2%	1,3%
Pest	0,4%	-0,9%	-0,5%
Somogy	0,2%	-1,1%	-0,9%
Szabolcs-Szatmár-Bereg	0,0%	0,0%	0,0%
Jász-Nagykun-Szolnok	-0,2%	-0,1%	-0,3%
Tolna	0,0%	-0,5%	-0,5%
Vas	0,0%	2,6%	2,6%
Veszprém	-0,1%	0,4%	0,4%
Zala	0,3%	-0,6%	-0,4%

Korcsoport

The discrimination effect has a negativ sign in each age-group , what means , that in comparison to the the reference group (25-29 years old) in the other groups women are discriminated positivly.

12. sz. tábla.

Korcsoport

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
25-29 éves	-	-	-
30-34 éves	0,2%	-2,6%	-2,4%
35-39 éves	0,0%	-3,8%	-3,8%
40-44 éves	0,0%	-2,0%	-2,0%
45-49 éves	0,0%	-3,9%	-3,9%
50-55 éves	0,4%	-12,7%	-12,4%

Van-e gyereke

13. sz. tábla

Van-e gyereke

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Nincs gyereke	-	-	-
Van gyereke	-0,8%	-0,4%	-1,3%

A gyermek megléte csupán 0,4%-os diszkriminációs hatást eredményez

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

hol van a munkahelye (szféra)

14. sz. tábla

hol van a munkahelye (szféra)

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
versenyszférában	-	-	-
közszférában	1,1%	-0,6%	0,5%
non profit szektorban	-0,5%	0,5%	0,0%

A közszférában negatív a diszkriminációs hatás, de ezt egy 1,1%-os strukturális hatás ellensúlyozza.

Ágazat (TEÁOR)

Valamennyi ágazatban negatív a diszkriminációs hatás, ami azt jelenti, hogy a mezőgazdasághoz képest valamennyi ágazatban kevésbé diszkriminálták a nők. Az esetek többségében ezt magas pozitív strukturális hatás ellensúlyozza.

15. sz. tábla

Ágazat (TEÁOR)

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	-	-	-
Bányászat	2,8%	-0,7%	2,1%
Élelmiszer, ital, dohány gyártása	0,9%	-5,4%	-4,5%
Textília, textiláru gyártása	-8,1%	-2,9%	-10,7%
Bőrtermék, lábbeli gyártása	-1,4%	-1,2%	-2,5%
Fafeldolgozás	2,5%	-0,3%	2,2%
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	1,5%	-1,7%	-0,2%
Vegyi anyag, termék gyártása	0,3%	-1,4%	-1,2%
Gumi-, műanyag termék gyártása	-0,4%	-0,5%	-0,9%
Egyéb nemfém ásványi termék gyártása	-5,3%	-2,4%	-7,6%
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása	11,7%	-3,2%	8,2%
Gép, berendezés gyártása	9,3%	-2,6%	6,5%
Villamos gép, műszer gyártása	0,9%	-8,4%	-7,6%
Járműgyártás	13,3%	-1,9%	11,2%
Máshová nem sorolt feldolgozóipar	1,8%	-0,6%	1,2%
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	1,0%	-1,7%	-0,7%
Építőipar	11,1%	-1,1%	9,9%
Kereskedelem, járműjavítás	-15,3%	-8,7%	-22,7%
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	-2,2%	-2,0%	-4,2%
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	19,3%	-10,9%	6,4%
Pénzügyi tevékenység	-4,8%	-3,5%	-8,2%
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	3,5%	-5,4%	-2,1%
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	1,0%	-6,0%	-5,1%
Oktatás	-14,6%	-10,2%	-23,3%
Egészségügyi, szociális ellátás	-27,2%	-8,2%	-33,2%
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	1,3%	-4,0%	-2,7%

.Foglalkozás (FEOR)

A legnagyobb diszkrimináció a „Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások” csoportjában található (4%). de magas még a „Gépkezelők,

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

összeszerelők, járművezetők” kategóriában is (2,9%). Igen magas a strukturális hatás a „Ipari és építőipari foglalkozások” csoportban (55%).

16. sz. tábla

Foglalkozás (FEOR)

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdaság	-	-	-
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás	-1,0%	-1,7%	-2,7%
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	-23,0%	4,0%	-19,8%
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	-18,4%	-1,4%	-19,5%
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	3,6%	-0,2%	3,4%
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	5,4%	0,3%	5,7%
Ipari és építőipari foglalkozások	55,6%	1,8%	58,5%
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	13,7%	2,9%	16,9%
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	-5,5%	0,7%	-4,8%

státusza munkahelyén

Magas diszkriminációs hatás éri a nőket az adminisztratív szellemi munkakörökben (7,4%). A vezető beosztásúaknál a diszkriminációs hatás alacsonyabb (2,2%), azonban itt erre még egy 6,2%-os strukturális hatás is rakódik.

17. sz. tábla

státusza munkahelyén

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
fizikai munkás	-	-	-
szellemi, adminisztratív	-16,7%	7,4%	-10,6%
vezető	6,2%	2,2%	8,6%
egyéb	0,8%	0,3%	1,1%

Iskolai végzettség

Az iskolai végzettség emelkedésével párhuzamosan növekszik a diszkriminációs hatás. a felsőfokú végzettségűeknél 22,8%. A strukturális hatás ezzel szemben az alacsony végzettségűeknél a legmagasabb (18,8%), a magasabb végzettségi csoportokban pedig már negatív.

18. sz. tábla

Iskolai végzettség

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Max. 8 ált.	-	-	-
Szakmunkásképző	18,8%	7,2%	27,3%
Érettségi	-11,8%	17,3%	3,4%
Főiskola, egyetem	-6,4%	22,8%	14,9%

más képesítést szerzett

A további képesítések megszerzése 1,7%-os diszkriminációs hatást eredményez a nők javára.

19. sz. tábla

más képesítést szerzett

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
nem szerzett képesítést	-	-	-
szerzett képesítést	0,0%	-1,7%	-1,8%

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

Alkalmazottak létszáma a munkahelyen

A legjelentősebb diszkriminációs hatás (3,6%) az 50-100 főt foglalkoztató munkahelyeken tapasztalható.

20. sz. tábla

Alkalmazottak létszáma a munkahelyen

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
tíznél kevesebb	-	-	-
10-20	-0,1%	1,6%	1,5%
20-50	-2,3%	3,1%	0,7%
50-100	-0,6%	3,6%	3,0%
100-250	1,6%	1,6%	3,3%
250-500	1,4%	-0,5%	0,8%
500-1000	0,6%	0,3%	0,9%
1000-2000	0,7%	0,8%	1,5%
2000-5000	-0,2%	-0,2%	-0,4%
5000-nél több	0,3%	0,1%	0,3%

nők aránya a munkahelyen

A nők arányának a növekedése általában növekvő értékű, de negatív előjelő diszkriminációt eredményez. – ez azt mutatja, hogy a referenciacsoporthoz (0-20%) – képest minél magasabb a nők aránya, annál inkább diszkriminálták a férfiak.

21. sz. tábla

nők aránya a munkahelyen

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
0-20%	-	-	-
20-40%	2,2%	-7,2%	-5,1%
40-60%	-0,3%	-11,6%	-11,9%
60-80%	1,0%	-16,6%	-15,8%
80-100%	1,0%	-14,1%	-13,3%

Munkatapasztalat (év)

A munkában eltöltött évek számának növekedésével emelkedik a diszkriminációs hatás. a legnagyobb ugrás a 8-10 éve és a 11-20 éve dolgozók közt tapasztalható.: míg az előbbiben 8,7%, az utóbbiban 34,8% a diszkriminációs hatás értéke.

22. sz. tábla

Munkatapasztalat (év)

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
0-3 év	-	-	-
4-7 év	0,5%	6,3%	6,9%
8-10 év	4,1%	8,7%	13,1%
11-20 év	10,9%	34,8%	49,5%
21-30 év	-4,8%	38,2%	31,5%
31+ év	-11,0%	38,2%	23,0%

Hányszor változtatott munkahelyet

A munkahelyváltások száma csak kismértékű diszkriminációs, és szinte elhanyagolható strukturális hatást hordoz.

23. sz. tábla

Hányszor változtatott munkahelyet

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Egyszer sem	-	-	-
Egyszer váltott	-0,1%	-2,1%	-2,2%
Kétszer	-0,3%	-3,1%	-3,4%
Háromszor	0,1%	0,3%	0,3%
Négyszer	0,1%	1,3%	1,4%
5 vagy több	0,4%	-1,4%	-1,0%

Hányszor volt munkanélküli

A munkanélkülivé válások száma sem járul hozzá jelentős mértékben sem a strukturális, sem a diszkriminációs hatáshoz.

24. sz. tábla

Hányszor volt munkanélküli

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
Egyszer sem	-	-	-
Egyszer	0,0%	-1,2%	-1,2%
2 vagy több	0,1%	-0,1%	0,0%

munkaviszony- határozott idejű

A munkaviszony határozott idejű jellege nem jár sem strukturális, sem diszkriminációs hatással.

25. sz. tábla

munkaviszony- határozott idejű

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
határozatlan	-	-	-
határozott	-0,1%	-0,1%	-0,2%

kollektív szerződés

A kollektív szerződés léte meglepő módon 15,5%-os diszkriminációs hatást eredményez.

26. sz. tábla

kollektív szerződés

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
nincs	-	-	-
van koll. szerz.	-0,4%	15,5%	15,1%

szakszervezeti tag

A szakszervezeti tagság nem jár sem strukturális, sem diszkriminációs hatással.

27. sz. tábla

szakszervezeti tag

	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
nem	-	-	-
szakszervezeti tag	0,0%	-0,3%	-0,4%

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

4. Következtetések

Elemzésünkben a férfiak és a nők jövedeme közti különbséget az Oaxaca-Blinder dekompozíció segítségével két részre bontottuk. A strukturális rész a különbségnek azt a részét mutatja, amely a férfiak és nők eltérő jellemzőinek a következtében akkor is fennállna, ha semmilyen diszkrimináció nem lenne. Ezzel szemben a diszkriminációs rész az a különbség, amely akkor is jelen lenne, ha a férfiak és a nők strukturális jellemzői teljes mértékben megegyeznének. (Itt hívjuk fel a figyelmet arra, hogy bár tanulmányunkban csupán a férfiak és a nők helyzetének összehasonlításával foglalkoztunk, az alkalmazott módszer – szükség esetén a megfelelő módosításokkal – bármilyen más csoport, például etnikai kisebbségek vizsgálatában is alkalmazható.)

Magyarországon ma a jövedelmi ráta 17,7 százalékos, ami azt jelenti, hogy a férfiak jövedelme átlagosan ennyivel magasabb a nőkénél. Ez az érték európai összehasonlításban nagyjából átlagosnak mondható. Az egyenlőtlenség felbontása azonban igen meglepő eredményt mutat.: a strukturális hatások eredője negatív jövedelmi rátát eredményez (-7,2%)., ami azt jelenti, hogy diszkriminációtól mentes helyzetben, csak a strukturális hatások következményeként a férfiak átlagos jövedelme alacsonyabb lenne a nőkénél. Ezt a strukturális hatást azonban nem csupán ellensúlyozza, hanem ellenkezőjére is fordítja az igen erőteljes diszkriminációs hatások összessége (26,9%)., így állhat elő az a helyzet, hogy .végeredményben a nők átlagjövedelme 17,7 százalékkal alacsonyabb a férfiakénál. **A jövedelmi egyenlőtlenségek csökkentését célzó törekvéseknek tehát elsősorban nem a nők strukturális helyzetének javítására, hanem. a diszkriminatív bérezés tudatos visszaszorítására kell irányulnia.**

Az alkalmazott dekompozíciós módszer azt is megmutatja, hogy a számos szóba jöhető **strukturális tényező közül,** amelyek befolyásolhatják az egyén által szerzett jövedelem nagyságát, melyek azok, **amelyek leginkább felelősek a jövedelmekben megmutatkozó nemek közti egyenlőtlenségekért,** ezen belül pedig mely tényezők járulnak hozzá inkább a különbségeknek a strukturális, és melyek a diszkriminációs részéhez.

A diszkriminációs hatás szempontjából négy tényező emelkedik ki a vizsgáltak közül. Igen jelentős **az iskolai végzettség** diszkrimináló hatása: egy nő minél magasabb

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

iskolai végzettséggel rendelkezik, annál nagyobb mértékű diszkriminációval kell szembenéznie. A **munkatapasztalat,** vagyis a munkában töltött évek száma szintén erősíti a nőkkel szembeni diszkriminációt. Ez másként úgy is megfogalmazható, hogy a munkában töltött idő emelkedésével a férfiaknak jóval nagyobb ütemben emelkedik a jövedelmük, mint a nőknek. Erős a diszkriminációs hatás **a nemek munkahelyi aránya** változó esetében is. Ahol nagy a nők aránya a munkahelyeken ott kicsi, ellenkező esetben nagy a diszkrimináció a munkahelyeken. Találunk disszkriminációt **a kollektív szerződéssel** rendelkező munkahelyek esetében is. Ez a hatás visszavezethető arra, hogy a férfiak dominálta munkahelyeken jellemző inkább a kollektív szerződések megléte.

Ezek az eredmények további, célzott elemzésekhez szolgáltathatnak kiindulási alapot – megmutatják, melyek azok a célcsoportok, amelyeken belül a nőkkel szembeni diszkriminációt részletesebben szükséges vizsgálni. Ugyanakkor eredményeink már önmagukban is alkalmasak lehetnek arra, hogy azonosítsuk a legjelentősebb csoportokat, ahol a legerőteljesebben nyilvánul meg a nőkkel szembeni diszkrimináció, így támpontot adhatnak olyan intézkedések meghozatalához, amelyek célja a jövedelmi egyenlőtlenségek csökkentése.

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

5. Irodalom

Belbo, Miriam et al. (2003): Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Carreer Progression. European Commission, Emloyment and Social Affairs DG.

Blinder, A.S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. The Journal of Human Resources, 8(4), 436-455.

Cotton, J. (1988): On the decomposition of wage differentials. The Review of Economics and Statistics, 70(2), 236-243.

Juhn, C. - Murphy, K.M. - Pierce, B. (1993): Wage inequality and the rise in returns to skill. Journal of Political Economy, 101 (3), 410-442.

Kim, M.K. - Polachek, S.W. (1994): Panel Estimates of Male-Female Earnings Functions. The Journal of Human Resources, 29 (2), 406-428

Miller, P. - Rummery, S. (1991): Male-Female Wage Differentials in Australia: A Reassessment. Australian Economic Papers, 30 (56), 50-69.

Oaxaca, R.L. (1973): Male-Female Wage differentials in Urban Labor Markets. International Economic Review, 14(3), 693-709.

Wright, R.E. - Ermisch, J.F. (1991): Gender Discrimination in the British Labour Market: A Reassessment. The Economic Journal, 101 (406), 508-522.

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

Appendix

Regressziós együtthatók - Összefoglaló

		Unstandardizied coefficient B		percent of variable Mean		x*béta Mean(lnw)						
						D*F	E*G	E*(G-F)	F*(E-D)	Exp(J)	Exp(K)	L
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Variables	Variable name	1 female	2 male	1 female	2 male	1 female	2 male	Endowment (ln)	Discrimination (ln)	Endowment	Diszcrimination	Tot pay gap
DTTIP2	**Megyeszékhely**	-0,130	-0,025	0,338	0,298	-0,044	-0,007	0,001	0,036	100,1%	103,6%	103
DTTIP4	Község	0,097	0,168	0,198	0,233	0,019	0,039	0,006	0,014	100,6%	101,4%	102
DMEGYE2	**Baranya**	0,187	0,336	0,053	0,020	0,010	0,007	-0,011	0,008	98,9%	100,8%	99
DMEGYE3	Bács-Kiskun	0,270	0,300	0,056	0,036	0,015	0,011	-0,006	0,002	99,4%	100,2%	99
DMEGYE4	Békés	0,248	0,610	0,073	0,047	0,018	0,029	-0,016	0,026	98,4%	102,7%	101
DMEGYE5	Borsod-Abauj-Zemplén	0,267	0,305	0,084	0,083	0,022	0,025	0,000	0,003	100,0%	100,3%	100
DMEGYE6	Csongrád	0,214	0,237	0,041	0,026	0,009	0,006	-0,004	0,001	99,6%	100,1%	99
DMEGYE7	Fejér	0,697	0,895	0,068	0,071	0,048	0,063	0,002	0,014	100,2%	101,4%	101
DMEGYE8	Győr-Moson-Sopron	0,458	0,456	0,030	0,024	0,014	0,011	-0,003	0,000	99,7%	100,0%	99
DMEGYE9	Hajdu-Bihar	0,174	0,155	0,033	0,046	0,006	0,007	0,002	-0,001	100,2%	99,9%	100
DMEGYE10	Heves	0,289	0,536	0,016	0,018	0,005	0,009	0,001	0,004	100,1%	100,4%	100
DMEGYE11	Komárom-Esztergom	0,477	0,511	0,038	0,031	0,018	0,016	-0,004	0,001	99,6%	100,1%	99
DMEGYE12	Nógrád	0,380	0,504	0,017	0,039	0,006	0,020	0,011	0,002	101,1%	100,2%	101
DMEGYE13	Pest	0,397	0,238	0,056	0,071	0,022	0,017	0,004	-0,009	100,4%	99,1%	99
DMEGYE14	Somogy	0,190	-0,248	0,025	0,018	0,005	-0,005	0,002	-0,011	100,2%	98,9%	99
DMEGYE15	Szabolcs-Szatmár-Bereg	0,130	0,125	0,044	0,045	0,006	0,006	0,000	0,000	100,0%	100,0%	100
DMEGYE16	Jász-Nagykun-Szolnok	-0,077	-0,115	0,029	0,048	-0,002	-0,006	-0,002	-0,001	99,8%	99,9%	99
DMEGYE17	Tolna	0,305	0,012	0,018	0,031	0,005	0,000	0,000	-0,005	100,0%	99,5%	99
DMEGYE18	Vas	0,114	0,512	0,064	0,064	0,007	0,033	0,000	0,025	100,0%	102,6%	102
DMEGYE19	Veszprém	0,339	0,544	0,021	0,020	0,007	0,011	-0,001	0,004	99,9%	100,4%	100
DMEGYE20	Zala	0,536	0,441	0,065	0,071	0,035	0,031	0,003	-0,006	100,3%	99,4%	99
DISK42	**Szakmunkásképző**	0,961	1,315	0,195	0,326	0,188	0,429	0,172	0,069	118,8%	107,2%	127
DISK43	Érettségi	1,151	1,500	0,458	0,374	0,527	0,561	-0,126	0,160	88,2%	117,3%	103
DISK44	Főiskola, egyetem	1,652	2,430	0,264	0,237	0,436	0,575	-0,066	0,205	93,6%	122,8%	114
DKCSOP2	**30-34 éves**	0,227	0,061	0,158	0,186	0,036	0,011	0,002	-0,026	100,2%	97,4%	97
DKCSOP3	35-39 éves	0,240	0,008	0,165	0,167	0,040	0,001	0,000	-0,038	100,0%	96,2%	96
DKCSOP4	40-44 éves	0,137	-0,007	0,143	0,140	0,020	-0,001	0,000	-0,021	100,0%	98,0%	98
DKCSOP5	45-49 éves	0,243	0,007	0,169	0,142	0,041	0,001	0,000	-0,040	100,0%	96,1%	96
DKCSOP6	50-55 éves	0,395	-0,228	0,219	0,201	0,086	-0,046	0,004	-0,136	100,4%	87,3%	87
DSZFERA2	**közszférában**	-0,072	-0,090	0,327	0,204	-0,023	-0,018	0,011	-0,006	101,1%	99,4%	100
DSZFERA3	non profit szektorban	0,247	0,403	0,034	0,021	0,008	0,009	-0,005	0,005	99,5%	100,5%	100
DTEAOR4	**Bányászat**	5,072	3,297	0,004	0,012	0,020	0,041	0,028	-0,007	102,8%	99,3%	102
DTEAOR5	Élelmiszer, ital, dohány gyártása	4,135	3,038	0,050	0,053	0,207	0,162	0,009	-0,055	100,9%	94,6%	95
DTEAOR6	Textília, textiláru gyártása	4,085	3,317	0,038	0,012	0,155	0,041	-0,084	-0,029	91,9%	97,1%	89
DTEAOR7	Bőrtermék, lábbeli gyártása	4,236	3,228	0,012	0,008	0,051	0,025	-0,014	-0,012	98,6%	98,8%	97
DTEAOR8	Fafeldolgozás	4,670	3,413	0,003	0,010	0,012	0,034	0,025	-0,003	102,5%	99,7%	102
DTEAOR9	Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	4,128	3,182	0,018	0,022	0,073	0,071	0,015	-0,017	101,5%	98,3%	99
DTEAOR10	Vegyi anyag, termék gyártása	4,426	3,078	0,011	0,012	0,048	0,036	0,003	-0,015	100,3%	98,6%	98
DTEAOR11	Gumi-, műanyag termék gyártása	4,309	3,530	0,007	0,006	0,028	0,019	-0,004	-0,005	99,6%	99,5%	99
DTEAOR12	Egyéb nemfém ásványi termék	4,297	3,288	0,024	0,008	0,104	0,025	-0,054	-0,024	94,7%	97,6%	92

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

	gyártása											
DTEAOR13	Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása	4,041	3,009	0,031	0,068	0,125	0,204	0,111	-0,032	111,7%	96,8%	108
DTEAOR14	Gép, berendezés gyártása	4,353	3,174	0,022	0,050	0,097	0,160	0,089	-0,026	109,3%	97,4%	106
DTEAOR15	Villamos gép, műszer gyártása	4,215	3,402	0,108	0,111	0,457	0,378	0,009	-0,088	100,9%	91,6%	92
DTEAOR16	Járműgyártás	4,617	3,503	0,017	0,053	0,079	0,185	0,125	-0,019	113,3%	98,1%	111
DTEAOR17	Máshová nem sorolt feldolgozóipar	5,597	3,621	0,003	0,008	0,016	0,028	0,018	-0,006	101,8%	99,4%	101
DTEAOR18	Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	4,012	3,154	0,020	0,023	0,080	0,073	0,010	-0,017	101,0%	98,3%	99
DTEAOR19	Építőipar	4,289	3,536	0,014	0,044	0,061	0,156	0,105	-0,011	111,1%	98,9%	109
DTEAOR20	Kereskedelem, járműjavítás	4,384	3,530	0,107	0,060	0,468	0,211	-0,166	-0,091	84,7%	91,3%	77
DTEAOR21	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	4,413	3,318	0,019	0,012	0,083	0,040	-0,022	-0,021	97,8%	98,0%	95
DTEAOR22	Szállítás, raktározás, posta, távközlés	4,313	3,194	0,103	0,158	0,443	0,505	0,177	-0,115	119,3%	89,1%	106
DTEAOR23	Pénzügyi tevékenység	4,612	3,101	0,024	0,008	0,109	0,024	-0,049	-0,036	95,2%	96,5%	91
DTEAOR24	Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	4,503	3,583	0,060	0,070	0,272	0,251	0,035	-0,056	103,5%	94,6%	97
DTEAOR25	Közigazgatás, védelem, kötelező társadalom biztosítás	4,437	3,370	0,058	0,061	0,258	0,205	0,009	-0,062	101,0%	94,0%	94
DTEAOR26	Oktatás	4,117	2,932	0,091	0,037	0,373	0,108	-0,158	-0,107	85,4%	89,8%	76
DTEAOR27	Egészségügyi, szociális ellátás	4,277	3,507	0,111	0,021	0,475	0,072	-0,317	-0,085	72,8%	91,8%	66
DTEAOR28	Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	4,664	3,371	0,031	0,035	0,146	0,119	0,013	-0,041	101,3%	96,0%	97
DFEOR2	**Felsőfokú képzettség nálló alkalmazását igénylő foglalkozás**	1,710	1,607	0,168	0,162	0,287	0,260	-0,010	-0,017	99,0%	98,3%	97
DFEOR3	Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	1,724	1,874	0,265	0,126	0,456	0,235	-0,261	0,040	77,0%	104,0%	80
DFEOR4	Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	1,747	1,647	0,140	0,016	0,244	0,027	-0,203	-0,014	81,6%	98,6%	80
DFEOR5	Szolgáltatási jellegű foglalkozások	2,153	2,132	0,116	0,132	0,249	0,282	0,035	-0,002	103,6%	99,8%	103
DFEOR6	Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	4,627	5,087	0,007	0,017	0,030	0,086	0,053	0,003	105,4%	100,3%	105
DFEOR7	Ipari és építőipari foglalkozások	2,182	2,337	0,117	0,307	0,256	0,716	0,442	0,018	155,6%	101,8%	158
DFEOR8	Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	2,102	2,419	0,090	0,143	0,189	0,345	0,128	0,029	113,7%	102,9%	116
DFEOR9	Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	2,497	2,624	0,057	0,036	0,142	0,093	-0,056	0,007	94,5%	100,7%	95
DSTAT2	**szellemi, adminisztratív**	0,557	0,703	0,490	0,230	0,273	0,161	-0,183	0,071	83,3%	107,4%	89
DSTAT3	vezető	1,138	1,432	0,075	0,118	0,086	0,168	0,060	0,022	106,2%	102,2%	108
DSTAT4	egyéb	0,393	0,432	0,073	0,092	0,029	0,040	0,008	0,003	100,8%	100,3%	101
DSIZE2	**10-20**	0,768	0,973	0,075	0,075	0,058	0,073	-0,001	0,015	99,9%	101,6%	101
DSIZE3	20-50	0,829	1,071	0,125	0,104	0,104	0,111	-0,023	0,030	97,7%	103,1%	100
DSIZE4	50-100	0,842	1,121	0,126	0,121	0,106	0,135	-0,006	0,035	99,4%	103,6%	103
DSIZE5	100-250	0,969	1,072	0,155	0,170	0,150	0,182	0,016	0,016	101,6%	101,6%	103
DSIZE6	250-500	0,971	0,929	0,119	0,134	0,116	0,124	0,014	-0,005	101,4%	99,5%	100
DSIZE7	500-1000	0,854	0,890	0,091	0,098	0,078	0,087	0,005	0,003	100,6%	100,3%	100

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)

DSIZE8	1000-2000	0,818	0,948	0,059	0,066	0,048	0,063	0,007	0,008	100,7%	100,8%	101
DSIZE9	2000-5000	0,788	0,767	0,106	0,104	0,084	0,080	-0,002	-0,002	99,8%	99,8%	99
DSIZE10	5000-nél több	0,805	0,819	0,056	0,059	0,045	0,048	0,003	0,001	100,3%	100,1%	100
DFEMA2	**20-40%**	0,781	0,327	0,165	0,233	0,129	0,076	0,022	-0,075	102,2%	92,8%	94
DFEMA3	40-60%	0,572	0,076	0,248	0,204	0,142	0,015	-0,003	-0,123	99,7%	88,4%	88
DFEMA4	60-80%	0,522	-0,069	0,307	0,165	0,160	-0,011	0,010	-0,181	101,0%	83,4%	84
DFEMA5	80-100%	0,718	-0,056	0,197	0,026	0,141	-0,001	0,010	-0,152	101,0%	85,9%	86
DTAP2	**4-7 év**	1,655	2,448	0,077	0,079	0,128	0,194	0,005	0,061	100,5%	106,3%	106
DTAP3	8-10 év	1,602	2,637	0,081	0,096	0,129	0,252	0,040	0,083	104,1%	108,7%	113
DTAP4	11-20 év	1,540	2,621	0,276	0,316	0,425	0,828	0,104	0,299	110,9%	134,8%	149
DTAP5	21-30 év	1,630	2,709	0,299	0,281	0,488	0,762	-0,049	0,323	95,2%	138,2%	131
DTAP6	31+ év	1,609	2,992	0,234	0,195	0,376	0,583	-0,117	0,324	89,0%	138,2%	123
DJHIST2	**Egyszer váltott**	0,235	0,127	0,194	0,186	0,046	0,024	-0,001	-0,021	99,9%	97,9%	97
DJHIST3	Kétszer	0,243	0,104	0,226	0,195	0,055	0,020	-0,003	-0,031	99,7%	96,9%	96
DJHIST4	Háromszor	0,187	0,202	0,185	0,189	0,035	0,038	0,001	0,003	100,1%	100,3%	100
DJHIST5	Négyszer	0,189	0,311	0,105	0,110	0,020	0,034	0,001	0,013	100,1%	101,3%	101
DJHIST6	5 vagy több	0,276	0,137	0,101	0,131	0,028	0,018	0,004	-0,014	100,4%	98,6%	99
DBREAK2	**Egyszer**	0,082	0,039	0,288	0,282	0,024	0,011	0,000	-0,012	100,0%	98,8%	98
DBREAK3	2 vagy több	0,039	0,032	0,107	0,127	0,004	0,004	0,001	-0,001	100,1%	99,9%	100
Van-e gyereke	**Van gyereke**	0,145	0,139	0,773	0,712	0,112	0,099	-0,008	-0,004	99,2%	99,6%	98
más képesítést szerzett	**Szerzett képesítést**	0,021	-0,011	0,538	0,573	0,011	-0,007	0,000	-0,018	100,0%	98,3%	98
kollektív szerződés	**Van koll. szerz.**	0,071	0,266	0,742	0,727	0,053	0,193	-0,004	0,144	99,6%	115,5%	115
Munka viszony-												
határozott idejű	**Határozott**	0,108	0,094	0,080	0,070	0,009	0,007	-0,001	-0,001	99,9%	99,9%	99
Szak szervezeti tag	**Szakszervezeti tag**	0,023	0,016	0,462	0,447	0,010	0,007	0,000	-0,003	100,0%	99,7%	99
konstans tag		0,096	0,161	1,000	1,000	0,096	0,161	0,000	0,065	100,0%	106,7%	106
Összesen						11,479	11,643	-0,075	0,173	92,8%	126,9%	117

Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (http://www.novapdf.com)