

Női és férfi karrierutak Magyarországon. Foglalkozási mintázatok szerepe a vezetői bérek és béregyenlőtlenségek alakulásában¹

Gender and career development.

The role of occupational patterns in executive pay and wage inequalities

Ilyés Virág² – Lőrincz László³

<https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2022.3.3>

Beérkezés: 2022. 06. 13.

Átdolgozott változat beérkezése: 2022. 09. 02.

Elfogadás: 2022. 09. 20.

Összefoglaló: Napjainkban is komoly különbségek figyelhetők meg nők és férfiak vezetővé válási esélyeit, és vezetőként elért béreit tekintve. Tanulmányunkkal célunk, hogy egy új elemmel járjunk hozzá férfi és női vezetői bérkülönbségek vizsgálatához: a vezetői pozíciókat megelőző foglalkozási utak feltérképezésével és a karriermintázatokban előforduló nemek közötti különbségek feltárása által. Elemzésünk során először nemek szerint vizsgáljuk a gyakran előforduló foglalkozási mintázatokat. Ezek után fix hatásos panel regressziók és dekompozíciós eljárások segítségével számszerűsítjük a foglalkozási utak hozzájárulását a vezetői bérek alakulásához, valamint a vezetői bérekben meglévő nemek közötti különbségek mértékéhez. A Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont (KRTK) Adatbankjának államigazgatási adataira támaszkodva, 3837 munkavállaló első vezetői pozíciójához tartozó bérét elemezve a férfiak közel 12 százalékos bérelőnyét mutatjuk ki. Eredményeink szerint a vezetőként elért bérekben megfigyelhető egyéni különbségek jelentős hányada, körülbelül egyharmada magyarázható a korábban bejárt foglalkozási utakkal. Ennek legnagyobb részét azonban nem a múltban betöltött foglalkozások különbözősége, hanem ezen foglalkozások egymásra épülése, sorrendje okozza. A vezetői bérekben megfigyelhető egyéni különbségekkel szemben a férfiak és nők között fennálló bérkülönbségből a korábbi karrierutak csak kisebb hányadot magyaráznak, melyből a nagyobb hányadért maguk a korábbi foglalkozások felelősek – kisebb tehát ezek egymásra épülésének szerepe. Eredményeink rávilágítanak arra, hogy a karrierutak szerinti szelekció erősen jelen van a vezetővé válók körében is, és hatással van mind az első vezetői pozíciók esetén tapasztalt bérek, mind a nemek szerinti bérkülönbségek alakulására.

Kulcsszavak: bérdekompozíció, foglalkozási utak, munkaerőpiaci egyenlőtlenségek, nemek közötti különbségek, szekvenciaelemzés, vezetői karrierutak

1 Szeretnénk köszönetet mondani Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Adatbankjának a kutatás lebonyolításához szükséges technikai feltételek biztosításáért, valamint mindazoknak, akik ötleteikkel, meglátásaikkal hozzájárultak a tanulmány elkészüléséhez. A kutatás az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-21-4-1 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának Támogatásával készült.

2 ANET Lab, KRTK KTI; NeTI Lab, BCE CIAS; Szociológia és Kommunikációtudomány Doktori Iskola, Corvinus Egyetem, e-mail: virag.ilyes@uni-corvinus.hu, ilyes.virag@krtk.hu

3 NeTI Lab, BCE CIAS; ANET Lab, KRTK KTI, e-mail: laszlo.lorincz@uni-corvinus.hu

Abstract: Today, there are still significant gender differences regarding the chances of becoming a manager and in the wages of managers. The aim of our study is to contribute to the analysis of the gender wage gap by exploring a new element, the occupational pathways leading to managerial positions and especially the gender differences in these career patterns. In our empirical setting, we use fixed effects panel regressions and decomposition techniques to quantify the contribution of occupational patterns to managerial wages and to the gender gap in managerial wages. Using administrative data of the Databank of the Centre for Economic and Regional Studies, we analyze the wages of 3837 workers in their first managerial position and show a male wage advantage of about 12 percent. We find that around one-third of the variance of managers' wages can be explained by prior career, with the larger share coming from the sequences of occupations (occupational patterns and transitions) rather than the occupations themselves. With regard to the gender wage gap, only a smaller share is explained by differences in prior career, of which the larger part coming from the occupations themselves. Our analysis, therefore, shows that selection by occupational career path is also strongly present among those who become managers, and has an impact on both the wages experienced in first managerial positions and the gender pay gap.

Keywords: wage decomposition, occupational paths, labor market inequality, gender differences, sequence analysis, managerial career path

1. Bevezetés

Az elmúlt évtizedekben a nők helyzete jelentősen javult a munkaerőpiacon: a foglalkoztatottak aránya növekedett (Köllő 2014), a bérkülönbségek valamelyest mérséklődtek, a női részvétel pedig egyre jelentősebb a vezetői pozíciókban is (Nagy-Sebők 2018). Ám még napjainkban is komoly különbségek figyelhetők meg nők és férfiak karrieresélyeiben: akár munkahelyen belüli előléptetésekről legyen szó, akár magasabb beosztású pozíciók elnyeréséről egy új munkahelyen, a női munkavállalók gyakrabban ütköznek láthatatlan akadályokba, melyek megnehezítik érvényesülésüket. E jelenségek leírását ragadja meg metaforikusan az üvegplafon, üvegfal és üvegszikla kifejezés is (Arulampalam–Booth–Bryan 2007, Hassink–Russo 2010; Adamecz–Völgyi 2018). Az ilyen típusú akadályok leküzdése eltérő stratégiák alkalmazását igényelheti és eltérő karrierutak megvalósulását eredményezheti, melyek adott esetben tovább erősíthetik a vezetők körében meglévő nemek szerinti munkaerőpiaci különbségeket.

A karriermobilitás különbségeinek fontos eleme, hogy nőket és férfiakat nagyon különböző foglalkozásokban (és ágazatokban) látunk a munkaerőpiacon. Női munkavállalók nagyobb arányban vannak jelen a szociális szférában, alacsony presztízsű ágazatokban (szolgáltatás, könnyűipar) és a humán foglalkozásokban (például irodai és ügyfélkapcsolati foglalkozások), melyekhez jellemzően alacsonyabb bérek társulnak. Ugyanakkor alulreprezentáltak a műszaki és ipari foglalkozásokban, melyek jobb előrelépési lehetőségeket és munkaerőpiaci kilátásokat biztosítanak (Koncz 2011, KSH 2022). Az utóbbi foglalkozások és az ágazatok szerinti szelekció egyben hozzájárulhat ahhoz is, hogy a nemek szerint megfigyelhető foglalkozásváltozások, valamint a foglalkozástörténetekből kirajzolódó karrierutak eltérőek lehetnek és

azokhoz különböző munkaerőpiaci kimenetek társulhatnak. A karrierépítésben rejlő különbségek, a nagyobb emberi tőkét eredményező, kedvezőbb korábbi foglalkozástörténetek hozzájárulhatnak a későbbi jobb munkák elnyeréséhez, a magasabb fizetéshez, vagy akár a férfiak és nők közötti béregyenlőtlenségek konzerválásához (Petersen–Snartland–Becken–Olsen 1997). Ez utóbbi kérdést kutatásunk a vezetői pozíciók kapcsán vizsgálja. Tanulmányunk célja a vezetői pozíciókat megelőző foglalkozási utak (karriermintázatok) feltérképezése, különös tekintettel a férfiak és nők közti különbségekre. Noha a karrier sikerességét számos szempontból értékelhetjük – például fizetés, elégedettség vagy beágyazottság/elköteleződés mértéke (Feldman–Ng 2007) –, cikkünkben elsősorban a bérek alakulására koncentrálnunk. Elemzésünkben megvizsgáljuk, hogy a bejárt foglalkozási utak milyen módon járulnak hozzá az első vezetői pozíciók esetén megfigyelhető bérek mértékéhez, valamint a nemek közötti vezetői bérkülönbségek alakulásához.

Az elemzés során először azonosítjuk a munkaerőpiaci történetekben előforduló, első vezetői pozícióig bejárt tipikus foglalkozási utakat, majd megvizsgáljuk, hogy látunk-e eltéréseket nők és férfiak között. Ezek után kétváltozós statisztikai elemzés segítségével összehasonlítjuk a női és férfi vezetővé válás útjainak további jellemzőit – például, hogy a nők inkább cégen belülről, vagy kívülről kerülnek-e vezető pozícióba, gyorsabban vagy lassabban érik-e el ezt a pozíciót, mint a férfiak, és vannak-e különbségek abban, hogy milyen vállalatnál, milyen pozícióban válnak vezetővé nők és a férfiak. Végül, e megfigyelt jellemzők és a bejárt foglalkozási utak bérekre gyakorolt hatását panel regressziók segítségével számszerűsítjük, majd dekompozíciós eljárások segítségével arra keressük a választ, hogy az eltérő karrierutak eltérő bérekkel társulnak-e az első vezetői pozíciók esetében. Továbbá, hogy a karrierutakban lévő különbségek mennyiben járulnak hozzá a nők és férfiak közötti vezetői bérkülönbségek alakulásához.

Az elemzés a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont (KRTK) Adatbankjának államigazgatási adatgyűjteményére támaszkodik, mely a 2003–2017-es időszakra vonatkozóan tartalmazza a hazai népesség 50 százalékának munkaerőpiaci és demográfiai információit. Az adatbázis munkáltatókat és munkavállalókat összekötő havi panel, mely lehetővé teszi az egyének munkaerőpiaci pályafutásának hosszú távú utánkövetését. A kutatás során a karrierutakat az első vezetői pozícióig bejárt foglalkozástörténetekkel közelítjük, s a Foglalkoztatások Egységes Osztályozási Rendszerének (FEOR) megfelelő kétjegyű kódok sorozataként írjuk le.

Eredményeink szerint a vezetővé válás előtt bejárt karrierút nagymértékben meghatározza az első vezetői pozícióban elért bérszintet. Variáciadekompozíció segítségével megmutatjuk, hogy vezetővé válás előtt bejárt foglalkozási utak a vezetőként kapott kezdő bérek variációjának közel egyharmadát magyarázzák. E bérrész azonban tovább bontható három további elemre: az aktuális foglalkozás hatására, a múltban bejárt foglalkozások által magyarázott részre, továbbá egy maradék tagra, mely a korábban bejárt foglalkozások sorrendjének, kombinációjának, „mintázatának” eredménye. Utóbbi elem tűnik a legdominánsabbnak mind közül: az, hogy az

egyének milyen módon építik foglalkozási történetüket, milyen sorrendben lépnek adott foglalkozásokból más foglalkozásokba közel 19 százalékot magyaráz a bérek szóródásából. A bérek varianciájának fennmaradó részét 25 százalékban megfigyelhető egyéni tulajdonságok és céges jellemzők magyarázzák, míg közel egyharmadát nem tudjuk megmagyarázni.

A bejárt foglalkozási utak azonban nem csupán a bérek alakulását tekintve meghatározóak, hozzájárulnak a férfiak és nők közötti vezetői bérkülönbségek alakulásához is. Az első vezetői pozíciók esetén a férfiak és nők közötti átlagos bérkülönbség közel 12 százalékpont. E különbség 82 százaléka akkor is fennmaradna, ha az azonos foglalkozási utakat bejárt, azonos személyes és munkahelyi jellemzőkkel rendelkező egyéneket hasonlítanánk össze. A bérkülönbség közel 9 százalékát a megfigyelhető egyéni és vállalati jellemzők nemek közötti különbségei magyarázzák (például a munkaerőpiaci tapasztalatok eltérő mértéke, vezetővé válás eltérő mértéke cégekben). Végezetül, a fennmaradó 9 százalék a foglalkozási utak eltéréseinek tulajdonítható. Egyrészt annak, hogy a nők a vezetővé válás előtt inkább dolgoztak alacsonyabb bérekkal párosuló foglalkozásokban – ez közel 8 százalékot magyaráz a nemek szerinti bérszakadékból. Másrészt annak, hogy az esetükben tapasztalható foglalkozási mintázatok is valamelyest rosszabbak: a foglalkozások sorrendje és kombinációja közel 1 százalékot magyaráz a nemek közötti bérkülönbségekből.

Az eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy a vezetővé válás során bejárt foglalkozástörténetek nagymértékben hozzájárulnak a bérek alakulásához, illetve kisebb mértékben a nemek közötti bérkülönbségekhez is. Fontos tanulságként vonható le, hogy nem csupán az egyének által bejárt múltbéli foglalkozásoknak van kulcsszerepe a bérek alakulását illetően, hanem annak is, hogy e foglalkozások milyen sorrendben követték egymást, miképp épültek egymásra, milyen más foglalkozásokkal kombinálódnak. Ily módon a foglalkozási mintázatoknak is. A kutatás munkavállalói, munkáltatói és közpolitikai szempontból egyaránt hozzájárul a férfiak és nők közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenségek mélyebb megértéséhez, valamint rámutat a tudatos karrierépítés fontosságára.

2. Irodalmi áttekintés

Nemek közötti különbségek a bérekben és a vezető pozíciók betöltésében

A nemek közötti bérkülönbség az elmúlt négy évtizedben jelentősen csökkent a fejlett világban. Különösen igaz ez azokra az országokra, ahol korábban a különbségek nagyobbak voltak. Míg az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban a bérkülönbség mértéke a hetvenes évek második felében közel 40 százalék volt (Kunze 2018), a 2010-es évek közepére a nők bérhátránya 15-20 százalék körülire csökkent az ország többségében, ideértve az Európai Unió tagállamait, és ezen belül Magyarországot is (Eurostat 2020b). Napjainkban az átlagos bruttó órabérekben megfigyelhető nemek közötti bérkülönbség az EU-ban átlagosan 13,0 százalékra tehető, míg Magyarorszá-

gon 17,2 százalékra (Eurostat 2020b). A konvergencia jelentős része az 1970–1990-es években zajlott le, párhuzamosan a nők foglalkoztatásának növekedésével. Azóta a különbségek csökkenése megállt vagy lelassult (Blau–Kahn 2017, Kunze 2018).

A vezetői pozíciók betöltésének esélye e folyamatokkal egyidejűleg szintén lényegesen egyenlőbbé vált, azonban még 2020-ban is csak kicsivel több mint a vezetők egyharmada volt nő az EU-ban, míg Magyarországon 39 százalékuk (Eurostat 2020a).⁴ A nemek közötti egyenlőtlenségek mértéke a vezetésben való részvételben nagymértékben függ a foglalkoztató vállalatok jellemzőitől és a vezetői pozíciók szintjétől. Minél nagyobb vállalatokat vizsgálunk minél magasabb szinten, annál alacsonyabb a nők aránya a vezetők között. Az amerikai részvénytársaságok mintájában, illetve a száz legnagyobb amerikai vállalat vezetői között például a női felső vezetők aránya 10 százalék alatti volt az elmúlt évtizedekben (Gayle–Golan–Miller 2012, Koch–Forgues–Monties 2017). E trendek napjainkban is változatlanok, 2020-ban a Fortune 500-as vállalatoknak mindössze 7,4 százalékát vezette nő (Hinchliffe 2020).

A legnagyobb vállalatok vezetőit vizsgálva azt is megállapíthatjuk, hogy a vezetés legfelsőbb szintjein alacsonyabb a nők aránya, mint a funkcionális vezetők szintjén (Bonet–Cappelli–Hamori 2020). Utóbbi tendenciák Magyarországra nézve is igaznak bizonyulnak: egy 2003-as, a hazai 50 legnagyobb cégből 16 kiválasztott vállalatot vizsgáló kutatás is rámutatott arra, hogy a vezetői hierarchiában fölfelé haladva a nők aránya egyre csökken. A középvezetők körében a nők aránya 29,4 százalék volt, a felső vezetők között 21,1 százalék, míg a csúcspanaszvezetők körében mindössze 7 százalék. A tanulmány tanulságai szerint míg a középvezetői pozíciók betöltésének esélye nagyjából egyenlő volt nők és férfiak között, addig a felső és csúcspanaszvezetői pozíciókba kerülésre a férfiaknak rendre kétszer és ötször nagyobb esélye volt a nőkhöz képest (Bálint 2003).

A vezetői fizetéseket tekintve Gayle, Golan és Miller (2012) a felső vezetők között éves szinten 84 ezer dollár bérelőnyt mutatott ki a férfiak számára fizetésben, és ennek ötszörösét a bónuszokban.⁵ Ez azonban nagyrészt abból származott, hogy a férfiak nagyobb eséllyel voltak jelen a legfelső pozíciókban – adott vezetői szinten belül összehasonlítva a béreket nem találtak kimutatható különbséget. Hill, Upadhyay, és Beekun (2015) vállalati fixhatás-modellben, azaz adott vállalaton belül, vállalati teljesítménymutatókra kontrollálva hatszázaléknyi női előnyt mutatott ki a női vállalatvezetők (CEO-k) bérét és kompenzációját tekintve. Gupta, Mortal, és Guo (2018) megismételve ezt a vizsgálatot és kiegészítve az elmúlt évek adataival nem talált különbséget. Geiler és Renneboog (2015) angliai részvénytársaságok mintáján keresztmetszeti elemzésben sem talált különbséget a férfi és női felső vezetők bérében, azonban az alsóbb szintű vezetőket vizsgálva a nők esetében 23 százalékkal alacsonyabb kompenzációt talált (vállalati és egyéni jellemzőkre kont-

4 2002-höz viszonyítva az EU 27 tagállamában a női vezetők aránya 4,4 százalékponttal növekedett, míg Magyarországon 3,4 százalékponttal (Eurostat 2020a). Blau és Kahn amerikai adatai alapján 1981-ben a nők 9,2 százaléka dolgozott vezető beosztásban, ami 1999-re 15,3 százalékra nőtt, miközben a férfiak között mindkét időszakban körülbelül 22 százalék volt a vezető beosztásúak aránya.

5 Magyarországon a nyers, bruttó órabérekben megfigyelhető bérkülönbség közel 26 százalékra tehető (Eurostat 2018).

rollálva). Magyarországon a vezetőket viszonylag tágan (FEOR-besorolás alapján) definiálva a nők 16 százalékpontos bérhátrányát mutatták ki, melyet jelentős mértékben magyarázott a női vezetők szegregációja, alacsonyabb óraszámú és kisebb munkatapasztalata, melyek feltehetően a családdal kapcsolatos többletfeladataikkal függnek össze (Nagy–Sebők 2018).

A nemek közötti egyenlőtlenségek okai

Számos tényező magyarázhatja, hogy a ranglétrán felfelé haladva miért találunk egyre kevesebb nőt, illetve hogy miért keresnek kevesebbet a nők, mint a férfiak. Elsőként adódik az emberi tőke megfigyelhető elemeinek (például végzettség és munkatapasztalat) szerepe. Ezeket tekintve elmondható, hogy a női vezetők tipikusan magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek, ám rövidebb munkatapasztalattal – többek közt a gyermekgondozáshoz kötődő karriermegszakítások miatt (Gayle–Golan–Miller 2012, Gupta–Mortal–Guo 2018). E különbségek lassabb karrierépítéshez vezethetnek, valamint eltérő karrierpreferenciákhoz. Mind bérek, mind előrelépési lehetőségek szempontjából fontos szerepet játszik a foglalkozási szegregáció is. Azaz, hogy a nőket tipikusan „nőies” szektorokban és funkcionális területeken választják vezetői pozícióra, miközben a férfias szektorokban dolgozó vezetők fizetése átlagosan magasabb (Geiler–Renneboog 2015, Nagy–Sebők 2018).

Ám e tényezők figyelembevétele mellett is kevesebb nőt találunk a felsővezetés szintjén. Ez Gayle–Golan–Miller (2012) alapján elsősorban nem a lassabb előmenetelnek és karrierépítésnek köszönhető, sokkal inkább annak, hogy a nők nagyobb eséllyel lépnek ki a vezetők köréből / morzsolódnak le a vezetésből.⁶

Utóbbi háttérben állhatnak többek közt a nők gyermekneveléssel kapcsolatos többletfeladatai, valamint a családon belüli egyenlőtlen munkamegosztás is. A gyermekvállalás a női vezetők esetében akár karriermódosításhoz is vezethet (Nagy 2017), továbbá hozzájárulhat ahhoz, hogy családbarátabb szektorokban (például államigazgatás) könnyebben érjenek el vezető pozíciót (Lovász 2013). Az országok kulturális értékei is befolyásolják a nők vezetővé válásának lehetőségeit (Adams–Kirchmaier 2013), továbbá ún. láthatatlan akadályok is (például ízlésalapú és statisztikai diszkrimináció). Azokra a láthatatlan akadályokra, melyek a felső vezetővé válást, illetőleg a vezetői rétegen belüli előrelépést akadályozzák („üvegplafon”), a női vezetők egyik lehetséges válasza a szervezeti hierarchiából való kilépés, önállóvá válás lehet (Nagy 2005, Kispál–Vitai–Németh 2021). Az „üvegcsikla”-hipotézis szintén alternatív magyarázatot nyújthat a vezető pozíciók elhagyására. Eszerint a nőket gyakrabban választják felső vezetői pozícióra, amennyiben a körülmények kedvezőtlenebbek, például a vállalatnak épp rossz a pénzügyi teljesítménye (Ryan–Haslam 2005). A nehezebb feladat pedig értelemszerűen nagyobb kilépési aránnyal párosulhat.

6 Vannak azonban ezzel ellentétes eredmények is. Elsaïd és Ursel (2018) például a női vállalatvezetők (CEO) esetében alacsonyabb kilépési arányt talál, mint a férfiak esetében.

Csupán a szűkebb, felső vezetői körre (vezetők és igazgatók) fókuszálva viszont fontos tanulság, hogy amennyiben e pozíciókba történő belépés már sikeresen megtörtént, a nők átlagosan gyorsabban haladnak előre a vezetői karrierjüket tekintve, mint a férfiak. Igaz ez akkor is, ha a nők és férfiak eltérő összetételére kontrollálunk emberi tőkével való ellátottság tekintetében (Gayle–Golan–Miller 2012, Bonet–Cappelli–Hamori 2020). Érdekesség, hogy ez a hatás eltűnik, ha a nők aránya nagyobb a felső vezetésben – ami azt sejteti, hogy a gyorsabb női előmenetel elsősorban diverzitási politikáknak („legyen legalább egy nő a vezetésben”) köszönhető (Bonet–Cappelli–Hamori 2020).

Karrierutak és munkaerő-mobilitás szerepe a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek alakulásában

A korábbi munkahelyeken, munkakörökben felhalmozott emberi tőke ideális esetben megtérül, így a fizetés nemcsak az adott pozíciótól függ, hanem az is fontos lehet, hogy milyen karrierúton érte el az adott személy. Az elmúlt évtizedekben a karrierök sokszínűbbé váltak: nem feltétlenül kötődnek egy vállalathoz s jelentik az azon belüli előléptetések sorozatát („klasszikus karrierút”), hanem gyakorta munkahely- és foglalkozásváltással tarkítottak. Ezt nevezte Arthur és Rousseau (1996) határtalan („boundaryless”) karriernek. A karrier folyamán a váltások (*mobilitás*) különböző szinteken képzelhetőek el. Megváltozhat az egyének beosztása (ha a dolgozó hasonló munkát végez, de például „szénior” szinten, nagyobb felelősségi körrel), foglalkozása (ha megváltozik a munka jellege, a szükséges készségek és a munkakörnyezet is), avagy munkahelye is (Feldman–Ng 2007). A foglalkozásváltás történhet munkahelyváltással egyszerre vagy anélkül, vállalaton belül is (Varga 2019).

A fizetés szempontjából a mobilitás szerepe kettős lehet. Amennyiben feltesszük, hogy az emberi tőke felosztható vállalatspecifikus, iparág-specifikus, és hordozható ismeretekre, az egyének által adott munkahelyen vagy iparágban megszerzett konkrét készségek/tudás hosszú távon tükröződhet a bérek szintjében. Ám csak abban az esetben, ha a munkavállaló a tudást közvetítő cégen vagy iparágon belül marad: mobilitás esetén a humántőke-befektetés elveszik, akár a bérek visszaesését eredményezve (Dustmann–Meghir 2005). A mobilitás ugyanakkor hozzájárulhat a bérek emelkedéséhez is, ha feltételezzük, hogy a dolgozó termelékenységének van egy jó munkaadó-munkavállaló párosításból származó, de a felek számára előzetesen ismeretlen komponense. Munkaerőpiaci tapasztalok hiányában a munkavállalók nem feltétlenül ismerik saját készségeiket, preferenciáikat, így a számukra megfelelő cégek megtalálása időt és próbálkozást igényel. A mobilitás segíthet a jó cég-munkavállaló párok megtalálásában, hozzájárulva a bérek emelkedéséhez (Topel–Ward 1992). E két tényezőt együtt vizsgálva empirikusan Németországban azt találták, hogy a képzetlen munkások esetében a karrier kezdetén fontos az összeállási faktor, azaz megéri keresgélni, míg a képzett munkások esetében a cégspecifikus tudás

megszerzése megtérül az első években, de a tudás jelentős mértékben hordozható (Dustmann–Meghir 2005).

Általánosságban jellemző továbbá, hogy a vállalaton belüli mobilitás általában fizetésemelkedéssel jár, míg a vállalatok közti inkább fizetésesökkenéssel – férfiak esetében viszont gyakoribb a vállalaton belüli mobilitás, míg a nőknél a vállalatok közötti (Valcour–Tolbert 2003). A mobilitás megtérülését tekintve értelemszerűen az önkéntes munkahelyváltások bérnövekedéssel járnak együtt, míg az elbocsátások esetében nagyobb a bércsökkenés esélye. Ebben a tekintetben a kutatások azt találják, hogy a nők hátrányát részben az elbocsátásokból származó nagyobb veszteségek okozzák (Fuller 2008, Kronberg 2013).

A nemek közötti bérkülönbség jellemzője, hogy a karrierpálya kezdetén még relatíve kis mértékű, és tulajdonképpen az első tíz év alatt alakul ki, nő jelentős mértékűre a bérszakadék. A különbség kialakulásában jelentős szerepet játszik a megfigyelhető munkatapasztalat eltérése, azaz a munkaviszony gyakoribb megszakítása a nők esetében gyerekszülés miatt, illetve kisebb mértékben a ritkább munkahelyi továbbképzés (Manning–Swaffield 2008, Del Bono–Vuri 2011). A mobilitás különbségeinek hozzájárulása a nemek közötti bérkülönbséghez brit adatok alapján viszonylag csekély (Manning–Swaffield 2008), míg Olaszországban ez a bérkülönbség jelentős hányadát magyarázza. Az olasz adatok alapján azonban a bérkülönbséget nem elsősorban a nők és férfiak eltérő mobilitási viselkedése okozza (például munkahely jellemzőivel kapcsolatos megfontolások vagy nagyobb arányú elbocsátások), hanem hogy a váltás esetén a nők fizetése kevésbé emelkedik (Del Bono–Vuri 2011).

3. Adatok és módszertan

Adatok

Az elemzés alapját a KRTK Adatbankjának kapcsolt munkavállaló-munkáltató államigazgatási adatgyűjteménye képezi, mely anonimizált formában Magyarország lakosságának 50 százalékos véletlen mintájáról tartalmaz adatokat 2003 és 2017 között (Sebők 2019). Az adatbázis öt államigazgatási szerv – NEAK, ONYF, NAV, NMH, OH – adatainak összekapcsolásával készült havi panel, mely tartalmaz egyéni, egészségügyi helyzetre és képzettségre vonatkozó információkat,⁷ továbbá munkaerőpiaci adatokat is. Kutatásunk szempontjából az adatbázis fontos tulajdonsága, hogy egyéni szinten és havi bontásban elérhetőek az egyének foglalkoztatási információi – többek között a foglalkoztatási jogviszony típusa, a foglalkozás FEOR-kategóriája, szociális transferekben való részesülés –, és a foglalkoztató cégek jellemzői is – például azok ágazati besorolása, létszáma.

Az elemzés során azon egyénekre fókuszálunk, akiknek munkaerőpiaci pályáját legfeljebb 18 éves koruktól kezdve végigkövethetjük, s akik a megfigyelési időszak so-

7 Iskolai végzettségre vonatkozó megbízható információ azonban csak az 1989 után született népességre érhető el.

rán vezetői pozícióba kerültek. A vezetői beosztások azonosításához a FEOR besorolási rendszerét használjuk fel: a vezetők körébe soroltunk a 11-től 14-ig terjedő kétjegyű FEOR-kóddal jelölt pozíciókat – ily módon az országos igazgatási, területi, helyi önkormányzati, közigazgatási, igazságszolgáltatási és érdekképviseleti vezetőket, a gazdasági költségvetési szervek és kisservezetek vezetőit, valamint igazgatóit is.⁸

Csupán azokat az egyéneket vontuk be az elemzésbe, azaz tekintettük vezetőnek, akik minimum öt fő méretű cégnél, hagyományos foglalkoztatási viszonyban kezdtek meg első vezetői munkaviszonyukat. Az elemzéshez használt mintánk eszűrések után összességében 3837 személyből tevődik össze. A foglalkozástörténetek elkészítéséhez az első vezetői pozíciók betöltését megelőző időszakokat használjuk fel, míg a vezetői bérek és a nemek közötti bérkülönbségek összetevőinek elemzéséhez a vezetői munkaviszonyok összes hónapját.

Karrierszekvenciák

Az első vezetői pozíciókig bejárt foglalkozási utak leírásához a munkaerőpiaci utakban fellelhető, kétjegyű harmonizált FEOR-besorolásokban megfigyelhető változásokat használjuk fel.⁹ A foglalkozási mintázatok minden megfigyelt egyén esetén az első betöltött foglalkozás FEOR-kódjával kezdődnek, melyet hónapról hónapra folyamatosan frissítünk és bővítünk, amennyiben foglalkozásváltás történt. A kapott foglalkozástörténetek maximum 18 és minimum 1 elem hosszúak, átlagosan 3,4 elemből állnak. Az mintázatok generálási módjára jó példát szolgáltat az 1. táblázat.

1. táblázat: Példa a foglalkozási mintázatok generálására

Egyéni azonosító	Hónap	Foglalkozás harmonizált FEOR-kódja	Foglalkozási minta
1	1	21	21
1	2	23	21-23
1	3	23	21-23
1	4	23	21-23
1	5	23	21-23
1	6	15	21-23-15

8 Ám a vezetők köréből kizártuk a termelésirányítókat és műszakvezetőket.

9 A megfigyelési időszakba belesik a FEOR osztályozási rendszernek 2011-es megújulása, mikor is a foglalkozások besorolására használt azonosítók kódolása megváltozott. Emiatt a foglalkozási utak generálásához az adatbázisban elérhető kétjegyű harmonizált FEOR-kódolást fogjuk felhasználni, mely összeköttetést biztosít a 2011 előtti és utáni periódus között.

Elemzési módszerek

E tanulmányban elsődleges célunk annak vizsgálata, hogy az első vezetői pozíciókig bejárt foglalkozási utak mennyiben járulnak hozzá az első vezetői pozíciók esetén megfigyelhető bérkülönbségek alakulásához, valamint a nemek közötti bérkülönbségek mértékéhez.

A foglalkozási szekvenciák vizsgálatára elsőként adatvizualizációt készítünk, amelynek segítségével bemutatjuk, hogy melyek a tipikusan nők, illetve tipikusan férfiak által bejárt karrierútvonalak a vezetővé válás előtt. Továbbá hogy milyen bérdinamika¹⁰ járul ezekhez a karrier folyamán, illetve hogy a foglalkozási út végén elért vezetői pozícióban inkább férfi vagy inkább női bérelőnyt látunk-e. Ezek után a női és férfi vezetővé válás útjainak további jellemzőit kétváltozós statisztikai elemzéssel (t-próba) hasonlítjuk össze.

A foglalkozási utak által magyarázott különbségek esetén arra is kíváncsiak vagyunk, hogy azok mennyiben köszönhetőek a foglalkozástörténetek különböző komponenseinek: a vezetői pozíciók típusának, a múltban megjárt foglalkozásoknak, továbbá egyéb jellegzetességnek, melyeket a generált foglalkozástörténetek megragadnak (például a foglalkozások sorrendisége, kombinációja, az egyes foglalkozásokban eltöltött idő hossza). Az elemzés elsősorban deskriptív és feltáró jellegű, nem célunk oksági hatások azonosítása.

A kérdések vizsgálatához első lépésben panel bérregressziót becsülünk, ahol a béreket befolyásoló egyéni és céges jellemzők mellett fix hatások formájában kontrollálunk az egyének foglalkozástörténetére is (1. egyenlet).¹¹ A következő egyenletet becsüljük:

$$\ln(w_{ijt}) = \alpha + \beta_X X_{ijt} + \delta_{s(it)} + \pi_t + \varepsilon_{ijt} \quad (1)$$

ahol $\ln(w_{ijt})$, i egyén j cégnél keresett t hónapban megfigyelhető órabérének logaritmusát jelenti.¹² A béreket megfigyelhető egyéni tulajdonságokkal (nem, ledolgozott évek száma és annak négyzete, lakóhely régiója, részesült-e az egyén korábban gyermekekhez köthető ellátásokban, havi munkaórák száma) és céges jellemzőkkel (egyjegegyű TEÁOR-besorolás, költségvetési és versenyszféra megkülönböztetése, munkavállalók számának logaritmus, cég tulajdonviszonya) magyarázzuk (összevontan X_{ijt}). Az időbeli trendhatásokra évindikátorokkal (π_t) kontrollálunk. A foglalkozástörténetekhez köthető potenciális bérkülönbségeket a korábban bemutatott, vezetői pozíciók előtt bejárt foglalkozási szekvenciák fix hatás formájában történő bevonásával fogjuk meg. A fix hatások tulajdonképpen egy-egy indikátor változó hozzáadását jelentik az egyenlethez minden egyes megfigyelt foglalkozásszekvencia esetében. A kapcsolódó

¹⁰ Az egyes foglalkozásváltások esetén miképp változik az egyének által keresett bér mértéke.

¹¹ A fix hatásos modell becsülését (Correia 2016) *reghdfe* nevű Stata bővítménye segítségével számoltuk.

¹² Mivel a nemek közötti különbségek fontos összetevője a ledolgozott munkaórákban rejlő különbség, így elemzésünket lefuttattuk a havi keresetek logaritmusára is. A kapcsolódó eredmények a függelék F3. és F4. táblázatában érhetőek el. Eredményeink alapján nemek szerinti kereseti különbségek 4,5 százaléka tulajdonítható annak, hogy a nők alacsonyabb óraszámban vannak foglalkoztatva, mint a férfiak.

paraméter ($\delta_{s(it)}$) tehát az egyes foglalkozási utakat bejárt egyének átlagos eltérését ragadja majd meg a megfigyelhető változók által meg nem magyarázott berrész átlagától (lényegében az átlagos utakat bejárt egyének várható béréből).

A második lépcsőben megvizsgáljuk, hogy a kinyert fix hatásokból mennyit magyaráznak a foglalkozástörténetek különböző alkotóelemei: a korábban bejárt foglalkozások és a vezetői pozíciók típusa. Utóbbiakat kétjegyű FEOR-besorolás alapján azonosítottuk. A következő regressziót becsüljük:

$$\delta_{s(it)} = Fogl_k + \sum_{f \in F} \beta_f Exfogl_k^f + \varepsilon_{2k} \quad (2)$$

ahol kétértékű indikátor változó formájában kontrollálunk az egyének jelenlegi foglalkozásának kétjegyű FEOR-besorolására ($Fogl_k$),¹³ valamint további indikátorokat vezetünk be a foglalkozási utakat alkotó, korábbi pozíciók meglétének jelölésére is ($Exfogl_k^f$). A regresszió maradéktagja, az említett tényezők által nem magyarázott rész (ε_{2k}) magába foglalja majd többek között a foglalkozáskombinációk addicionális hatását, a foglalkozásokban töltött idő és alkalmak súlyát, valamint a karrierépítésben rejlő egyéb különbségeket.¹⁴

Mindezek után dekompozíciós eljárások segítségével megmutatjuk, hogy mely megfigyelhető tényezők befolyásolják leginkább az első vezetői pozíciókhoz társuló bérek, valamint a nők és férfiak közötti bérkülönbségek alakulását. Először a Card és mtsai. (2018), Boza (2021), valamint Gruetter és Lalive (2009), által alkalmazott varianciadekompozíciós eljárás segítségével a bérek varianciáját felbontjuk a korábban bemutatott bérkomponensekkel megfigyelhető additív kovarianciatagokra. Ily módon számszerűsíthetjük, hogy a béreket befolyásoló különböző tényezők – például megfigyelhető egyéni és céges jellemzők, a vezetővé válás előtt bejárt karrierutak – mennyit magyaráznak az első vezetői pozíciókhoz társuló bérek szórásából. Majd Cardoso, Guimarães, és Portugal (2016) alapján a férfiak és nők közötti átlagos bérkülönbséget is felbontjuk a korábban bemutatott megfigyelhető tényezők által magyarázott, additív tagokra. A bér- és varianciadekompozíció részletesebb leírását a függelék tartalmazza.

A tanulmány következő fejezetében első lépésben bemutatjuk az első vezetői pozíciókat megelőző foglalkozási utakat, valamint megvizsgáljuk a vezetői foglalkozások esetén megfigyelhető nyers férfi-női különbséget. Az elemzés második fejezetében pedig ismertetjük a variancia- és bérdekompozíciós eljárások tanulságait.

¹³ Miatán célunk az első vezetői pozíciókhoz társuló bérek vizsgálata, az aktuális foglalkozások FEOR-kódja relatíve kevés értéket vehet fel.

¹⁴ Az 1. és 2. egyenlet által becsült regressziók tábláit a függelék F1. és F2. táblázatában közöljük.

4. Eredmények

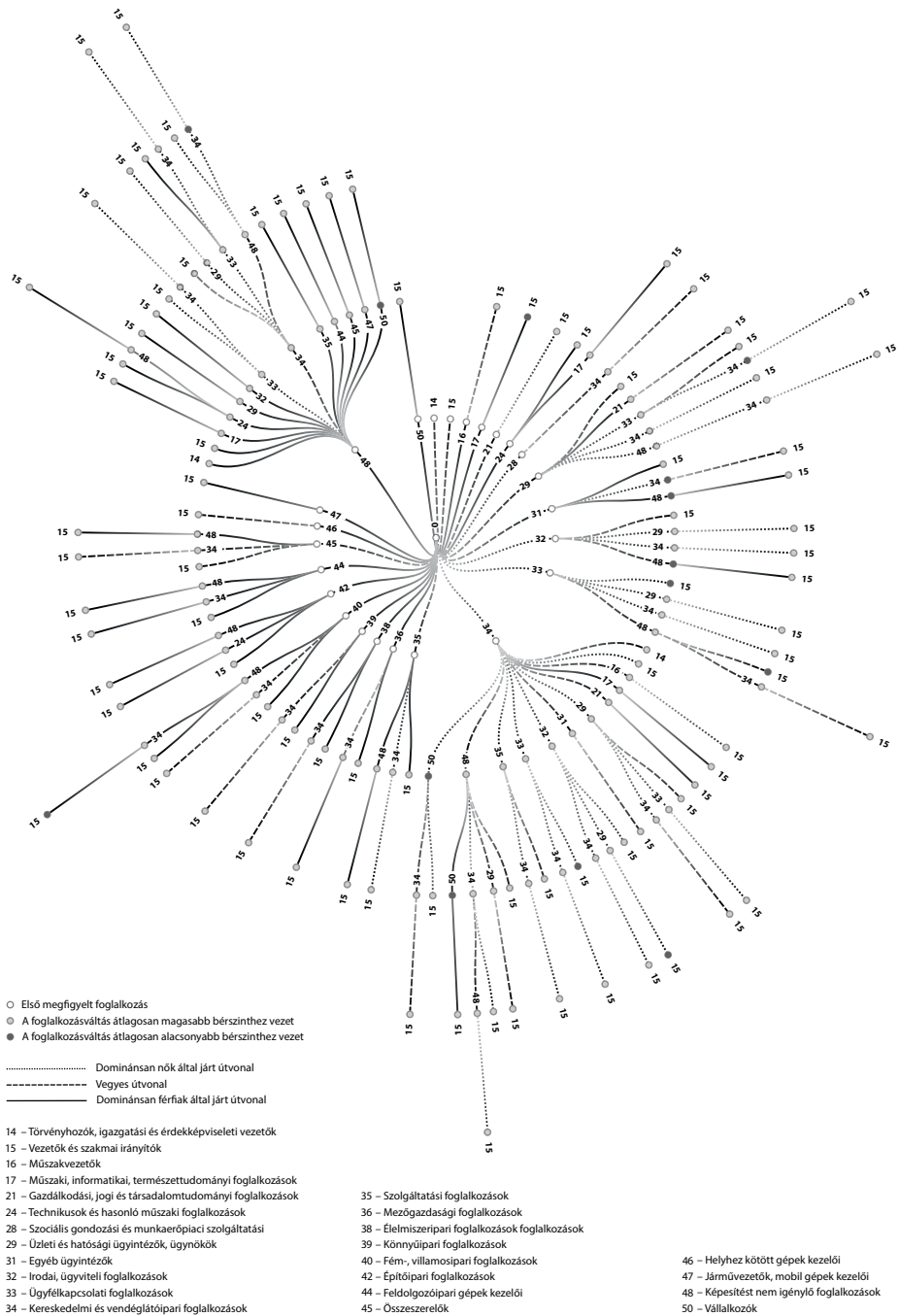
A vezetői pozíciókig vezető út

Az 1. ábrán vizuálisan is szemléltetjük a maximum öt elemből álló karrierszekvenciákat.^{15 16} A sugaras elrendezésű ábrán a legbelső körív az egyének által betöltött első foglalkozást szemlélteti, s kifelé haladva láthatóvá válik, hogy foglalkozásváltás esetén egy adott induló foglalkozásból milyen átlépések valósultak meg. A foglalkozásokat az óramutató járásával egyező irányban aszerint rendeztük, hogy azok milyen helyet foglalnak el a FEOR-csoportosítás hierarchiájában: a komplexebb, magasabb formális végzettséget igénylő foglalkozásoktól haladunk a kisebb készség-szintet igénylő foglalkozások felé. Az egyazon útvonalon haladó egyének esetében a foglalkozásokat összekötő élek eltérő megjelenítési módjával szemléltetjük, hogy bizonyos váltások gyakoriak-e férfiak és nők esetében is (a nők és férfiak aránya az átlépőkön belül egyaránt 40 és 60 százalék között mozog), avagy valamelyik nemre inkább jellemzőbbek (az átlépők körében valamelyik nem aránya nagyobb, mint 60 százalék). A foglalkozásokat jelölő csomópontok színezése azt mutatja, hogy bizonyos foglalkozásváltások esetén az egyének nyers, átlagos bérszintje inkább növekedett vagy csökkent.

15 Ahogy korábban ismertettük, a szekvenciák akár több elemből is állhatnak, ám miután az ábra jelen formájában is meglehetősen nagy, csupán a maximálisan 5 elemből álló, kellő gyakorisággal előforduló (min. 4 egyén által bejárt) utakat jelenítettük meg. A kimaradt szekvenciák rendkívül hasonlóak a bemutatottakhoz, ám gyakoribbak bennük a foglalkozások közti oda-vissza ugrások.

16 Az interaktív ábrán pirossal színezett élek a dominánsan nőkre, míg a késsel színezettek az inkább férfiakra jellemző foglalkozási átlépéseket jelölik. Szürkével azokat az éleket jelöltük, amikor egy adott foglalkozásváltás nők és férfiak esetén is hasonlóképp gyakori volt. A csomópontok színezése esetén zölddel a pozitív kimeneteket jelöltük (bérelőny), míg pirossal a negatívakat (bérhátrány). A vizualizáció interaktív, színes változata a https://sdfghjklbn.github.io/career_path_managers/career_paths.html linken érhető el.

1. ábra: Karrierszekvenciák vizuális megjelenítése



Az ábrán elkülönülnek a dominánsan férfiak és nők által bejárt foglalkozási útvonalak. Az első megfigyelt foglalkozások esetén nagyobb arányban látunk női munkavállalókat irodai, ügyviteli és ügyfélszolgálati foglalkozásokban, a szociális ellátáshoz kapcsolódó, valamint a kereskedelem és vendéglátás körébe tartozó foglalkozásokban. Ezzel szemben a férfiak magasabb arányban dolgoznak műszaki, informatikai és természettudományi foglalkozásokban, valamint az ipar és mezőgazdaság területén. Egyes utak főként üzleti jellegű, jogi és társadalomtudományhoz vagy szolgáltatáshoz köthető foglalkozásokból indulnak. A későbbi foglalkozásváltások esetén szintén jól látható, hogy az átlépéseket jellemző női-férfi túlsúly szépen követi a már bemutatott mintázatokat: amely kezdőfoglalkozásokban valamelyik nem felülreprezentált volt, azon foglalkozásokban később is döntően ugyanaz a nem halad tovább nagyobb arányban. A foglalkozásváltások legtöbb esetben bérelőnnyel társulnak – ez alól kivételt főként azok az esetek képeznek, amikor is a FEOR-csoportosítás szerinti hierarchiában valaki alsóbb szintre lépett (például amikor ügyintézői vagy ügyfélkapcsolati foglalkozásból képesítést nem igénylő foglalkozásba váltott).

Az első vezetői pozícióig bejárt foglalkozási utak típusa, az azok során elsajátított tudás és tapasztalat mennyisége azonban nagymértékben meghatározhatja azt is, hogy az adott úton haladó egyének körében milyen átlagos vezetői bérszintet tapasztalunk, sőt, mi több, hogy milyen mértékű nemek közötti bérkülönbségeket látunk majd e pozíciók esetén. A 2. ábrán ez utóbbiakra fókuszálva korábbi ábránk egy szeletét mutatjuk meg kissé módosítva. A bal oldali panelen csupán az első vezetői pozíciók csomópontjait színezzük aszerint, hogy a mintánkban mért átlagos vezetői órabérhez viszonyítva magasabb vagy alacsonyabb átlagbér figyelhető-e meg bizonyos foglalkozási utak végén. A jobb oldali panelen minden karrierutakat alkotó foglalkozásnál megmutatjuk, hogy azok a nyers átlagos órabérek alapján inkább női vagy férfi bérelőnnyel társulnak-e.¹⁷

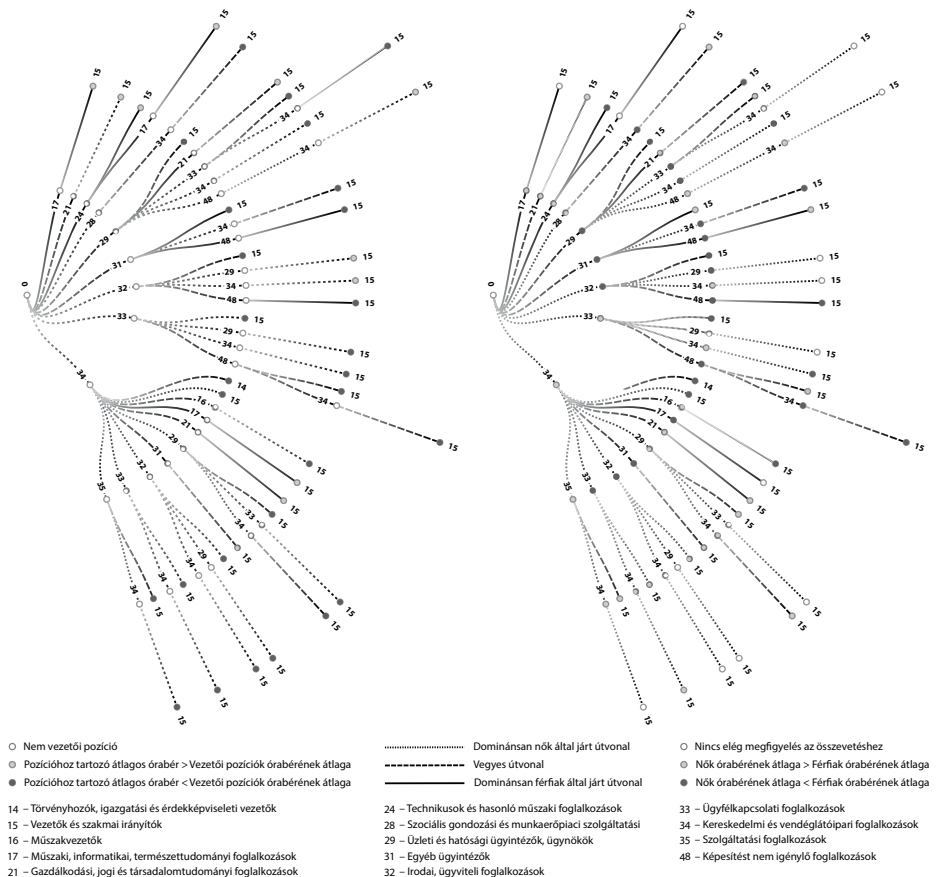
Átlagosnál nagyobb vezetői béreket főképp a természettudományos, technológiai, mérnöktudományi és matematikai területeken, műszaki, informatikai, technikai foglalkozások esetén tapasztalunk. Továbbá azon utak esetén, ahol a vezető válás folyamata rendkívül gyors volt (bal panel). A jobb panelen megfigyelhető, hogy bejárt utak és foglalkozásváltások típusa (férfias, nőies, vegyes) valamelyest összefügg a női-férfi bérelőny mintázataival. Férfi bérelőny jellemzően olyan váltások esetén figyelhető meg, amelyeket nagyobb vagy nőikkel egyenlő arányban hajtanak végre férfiak, míg női bérelőny inkább a nők által dominált útvonalak esetén jellemző.

Az ábrán fontos észrevennünk, hogy akár rendkívül hasonló foglalkozási útvonalak is lényegesen eltérő bért eredményezhetnek. Igaz ez azokra az útvonalakra, amelyek például mindössze egy elemükben különböznek, s olyan szekvenciákra is, amelyeket ugyanolyan múltban bejárt foglalkozások alkotják, csupán eltérő sorrendben. Előbbire jó példa lehet a vendéglátóipari és kereskedelmi foglalkozásokból vezetővé válók csoportja (34-15 végű szekvenciák): esetükben az átlagos vezetői bér és a női-

¹⁷ Csak abban az esetben színezzük a csomópontokat, amennyiben kellő számú női és férfi megfigyelés állt rendelkezésünkre (minimum 2-2 fő).

férfi bérkülönbségek mértéke nagyon eltérő lehet a kezdőfoglalkozástól függően (lásd üzleti ügyintézői vagy ügyfélkapcsolati foglalkozás). Utóbbira jó példa lehet az ügyintézői, kereskedelmi és vendéglátóipari foglalkozások eltérő sorrendje (0-34-31-15 és 0-31-34-15), ahol is attól függően, hogy a foglalkozási hierarchiában felfelé vagy lefelé lépés valósul meg, eltérő bérkimeneteket tapasztalunk (kézségszint szerint). Ezek a leíró eredmények megalapozzák feltevésünket, miszerint az első vezetői pozíciókig bejárt foglalkozási utak jellemzői meghatározó tényezői lehetnek a később elért vezetői fizetés szintjének és a nemek közötti bérkülönbség mértékének.

2. ábra: Foglalkozási utak, átlagos vezetői bérek és nemek közötti bérkülönbségek



Megjegyzés: A bal oldali panelen csupán az első vezetői pozíciókhoz tartozó csomópontokat színeztük, aszerint, hogy az első vezetői pozíciók esetén megfigyelt átlagos órabérekhez viszonyítva alacsonyabb, avagy magasabb vezetői bér tapasztalható-e. A jobboldali panelen a foglalkozások csomópontjait aszerint színeztük, hogy egy adott váltás után férfi, avagy női bérelőnyt látunk-e az átlagos (nyers) órabérekben.

Leíró különbségek

Az első vezetői pozícióig bejárt utak áttekintése után a vezetői pozíciók jellegzetességeire fókuszálunk (2. táblázat). A nők és férfiak közötti eltéréseket kétoldali t-próbával teszteltük. A leíró eredmények tanulsága szerint a vezetővé válás módjában és a foglalkoztató cégek jellegzetességeiben fontos különbségeket tapasztalhatunk nemek szerint. Mintánkban a nők jellemzőbben cégen belül lépnek előre vezetővé, míg a férfiak vezetővé válását nagyobb arányban előzi meg munkahelyváltás. Noha a férfiak átlagosan kissé idősebben kapják meg első menedzseri pozíciójukat, nagy különbségeket nem látunk a vezetői pozíciók előtti munkaviszonyok, avagy a ledolgozott hónapok számát tekintve.

A női vezetők a férfiaknál nagyobb arányban kezdenek nagyvállalatoknál, míg a férfiak aránya a kis és közepes cégeknél magasabb. A foglalkoztató cégek munkavállalói és vezetői összetételében szintén jelentős különbségek látszanak: a női vezetők inkább tevékenykednek olyan munkahelyeken, ahol a női munkavállalók és vezetők felülreprezentáltak a férfiakhoz képest, továbbá, ahol a nemek szerinti vezetői bérégyenlőtlenség nagyobb mértékű.

2. táblázat: Férfiak és nők közti különbségek az első vezetői pozíció esetében

	Átlag	Férfiak	Nők	Eltérés	t-érték (SE)
Vezetővé válás					
Cégen belül lépett elő vezetővé	49,3%	45,3%	53,8%	-8,5***	5,3 (1,6)
Cégváltással lett vezető	47,6%	51,7%	43,0%	8,7***	-5,4 (1,6)
Első cégénél lett vezető (vezetői munkaviszony 1. hónapja)	3,1%	3,0%	3,2%	-0,2	0,3 (0,6)
Átlagos életkor	24,0	24,2	23,8	0,3**	-3,1 (0,1)
Átlagosan hányadik munkaviszonya az első vezetői pozíció	5,0	5,1	5,0	0,1	-0,7 (0,1)
Átlagosan hány hónapot dolgozott az első vezetői pozícióig	45,2	46,2	44,2	2,0	-1,9 (1,1)
Foglalkoztató cég jellemzői az első vezetői pozíció esetén (a vezetővé válás évében)					
Cég átlagos létszáma <=50	8,7%	9,3%	8,0%	1,3	-1,4 (0,9)
Cég átlagos létszáma >50 & <=250	20,8%	22,4%	19,1%	3,3*	-2,5 (1,3)
Cég átlagos létszáma >250	70,5%	68,3%	72,9%	-4,6**	3,1 (1,5)
Nők átlagos aránya a cégben	53,4%	42,2%	66,2%	-24,0***	30,6 (0,8)
Női vezetők átlagos aránya a cégben	49,1%	31,0%	69,9%	-39,0***	44,2 (0,9)
Bérkülönbség (ffi-nő, órabér) az adott cégben	134,3	124,4	145,0	-20,5*	2,0 (10,4)
Bérkülönbség (ffi-nő, órabér) a vezetők körében	295,9	187,6	401,9	-214,3***	5,9 (36,0)
Első vezetői pozíció jellemzői					
Átlagos órabér – kezdő hónap	867,0	901,7	827,4	74,3**	-3,2 (23,2)
Átlagos órabér – első vezetői munkaviszony	1038,0	1102,4	954,1	-148,3***	-17,1 (4,3)
Milyen arányban válnak felső vezetővé	19,1%	20,2%	17,7%	2,6*	-2,0 (1,3)
Milyen arányban válnak középvezetővé	80,9%	79,8%	82,3%	-2,6*	2,0 (1,3)
Munkaviszony átlagos hossza	32,2	33,3	31,0	2,3*	-2,1 (1,1)
Elemszám	3837	2050	1787		

Megjegyzés: Az elemzési minta azon egyéneket tartalmazza, akik 2003 és 2017 között vezetői pozícióba léptek, és munkaerőpiaci adataikat 18 éves koruktól kezdve folyamatosan nyomon tudjuk követni. A férfiak és nők közötti eltéréseket kétoldali t-próbával vizsgáltuk. *** p<0,001 ** p<0,01 * p<0,05.

Végezetül, az első vezetői munkaviszonyok jellegzetességeit szemügyre véve jól látható a nők és férfiak átlagos, nyers bérszintje közti szakadék. Akár a munkaviszonyok első hónapjára fókuszálunk, akár a teljes vezetői foglalkoztatási jogviszonyt nézzük, az átlagos órabérek esetén közel 12 százalékos férfi bérelőnyt mérünk. A férfiak előnye azonban nem csupán bérek tekintetében mutatható ki, hanem a betöltött vezetői pozíciók más jellegzetességeiben is megmutatkozik. A férfiak körében (a nőkhöz képest) nagyobb arányban vannak azok, akik felső vezetői pozícióban kezdtek meg menedzseri pályafutásukat, míg a nők körében (a férfiakhoz viszonyítva) azok, akik középvezetői pozícióban.¹⁸ Mindemellett az is látható, hogy a férfiak munkaviszonyai valamelyest tartósabbak: a férfi vezetők átlagosan 2,3 hónappal több időt töltenek munkahelyükön.

A bemutatott nyers különbségek alapján már az első vezetői pozícióknál is markáns bérkülönbséget látunk nemek szerint. A következő alfejezetben megvizsgáljuk, hogy a bejárt foglalkozási utak és azok különböző komponensei mennyit magyaráznak e nyers bérkülönbségekből, továbbá az átlagos vezetői bérkülönbségekből.

Férfiak és nők közti bérkülönbség és bérvariancia-dekompozíciója

Első lépésben a 3. fejezetben bemutatott 1. egyenlet szerint regressziót becslünk, ahol az egyének megfigyelhető egyéni és céges tulajdonságai mellett figyelembe vesszük az általuk bejárt foglalkozási utakat is. Ezután megvizsgáljuk, hogy a béreket befolyásoló különböző megfigyelhető tényezők milyen mértékben járulnak hozzá a vezetői bérek és a nemek szerinti vezetői bérkülönbségek alakulásához.

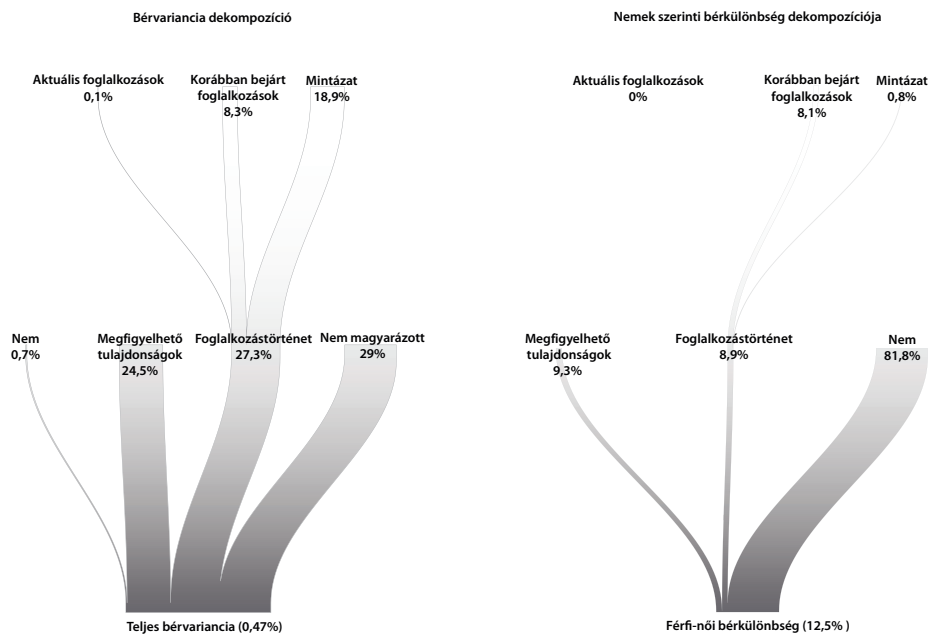
Az első vezetői pozícióhoz társuló bérek varianciadekompozíciójának eredményeit a 3. ábra bal oldali panelje szemlélteti. A teljes bérvariancia (melynek értéke 0,47) közel egyharmadát nem tudjuk a bevont, megfigyelhető jellegzetességekkel megmagyarázni. Ennek fő oka, hogy regresszióinkban számos olyan jellegzetességre nem tudunk kontrollálni, amely nem, avagy csupán közvetve figyelhető meg adatbázisunkban, ám befolyásolhatja a bérek alakulását. Ilyen tényező lehet például a cégek bérezési stratégiája, de ide sorolhatjuk az egyének meg nem figyelhető készségeit (például tehetség, motiváltság) és tulajdonságait is (például iskolai végzettség, szakirány). A bérek szóródásának kicsivel több mint egyharmadát megfigyelhető egyéni tulajdonságok (például munkatapasztalat, lakóhely régiója), avagy céges jellemzők (foglalkoztató cég mérete, szektora, tulajdonviszonya) magyarázzák, továbbá időbeli trendhatások. A nem magyarázóerejét az ábrán külön is kiemeltük – ám az láthatóan a bérszóródásnak mindössze elenyésző részét teszi ki.

A bérvariancia fennmaradó része – körülbelül 27 százalék – a foglalkozás történetek típusának és jellegzetességeinek tulajdonítható. Ez lényegében azt jelenti, hogy az első vezetői pozícióig bejárt foglalkozási út erőteljesen kihat a vezetővé

¹⁸ A felső vezetők körébe soroltuk a 11-es és 12-es kétjegyű FEOR-besorolás alá eső foglalkozásokat (törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági költségvetési szervezetek vezetői). Utóbbi a régi FEOR-kategorizáció esetén kiegészült még a 132-es, 141-es és 142-es háromjegyű FEOR-kategóriákkal. A középvezetők körébe soroltuk az új FEOR-besorolás szerinti 13-as és 14-es kétjegyű FEOR-besorolás alá eső foglalkozásokat, míg a régi besorolás szerint a 132-134-es háromjegyű FEOR-kategóriákat.

válás során tapasztalt bérszintre, s nagymértékben magyarázza a vezetői pozíciók körében tapasztalható bérkülönbségeket. Az ábráról az is jól látható, hogy a foglalkozási utak egyes alkotóelemei – az aktuális vezetői pozíció típusa, valamint a korábban bejárt foglalkozások – mindössze kis részét teszik ki a foglalkozási utak által magyarázott varianciaelemnek. Annak legnagyobb részét a foglalkozási utak egyéb jellemzői magyarázzák („foglalkozási mintázatok”), például, hogy miként épülnek egymásra az egyes foglalkozások, milyen foglalkozási átlépések valósultak meg a múltban, s hogy mekkora tapasztalatot halmozott fel az egyén az egyes pozíciókban. Az eredmények rámutatnak arra, hogy a bérek alakulásának szempontjából nem csupán a jelenbeli foglalkozásoknak lehet meghatározó szerepe, hanem a múltban bejárt teljes foglalkozási utaknak, a foglalkozási utak szerinti szelekciónak is.

3. ábra: Nemek közti bérkülönbségek és bérvanancia dekompozíciója



Megjegyzés: A bal oldali panel a különböző megfigyelhető tényezők bérvananciából magyarázott hányadát szemlélteti, míg a jobb oldali panel e komponensek nemek közti bérkülönbségekből magyarázott részesedését.

A következőkben tehát elsődlegesen arra fókuszálunk majd, hogy az első vezetői pozícióig bejárt foglalkozási utak szerint megfigyelhető-e bármilyen nemek szerinti szelekció, s ha igen, ez mekkora részét teszi ki a nemek közötti bérkülönbségeknek.

Az első megszerzett vezetői pozíciók esetén tapasztalható férfi-női bérkülönbség 12 százalékra tehető. A férfiak és nők közötti átlagos, nyers bérkülönbséget a függe-

lék F2. egyenlete alapján felbontottuk különböző, megfigyelhető komponensek által magyarázott bérrészekre (3. ábra, jobb panel). A kimért bérkülönbség túlnyomó része (pontosan 81,8 százalék, bérkülönbségben mérve körülbelül 10 százalék) egyéni tulajdonságokra, céges jellemzőkre és foglalkozási utakra kontrollálva is megfigyelhető. A bérkülönbségeknek ez tulajdonképp azon része, mely kizárólag a nemnek tudható be. A megfigyelhető tulajdonságokban tetten érhető különbségek valamelyest enyhítik a meglévő bérkülönbségeket – a női vezetők inkább nagyobb cégekben vannak jelen, melyek jobb béreket kínálnak, illetőleg jobb bérszinttel párosuló régiókban laknak.¹⁹

A férfiak és nők közötti bérkülönbség fennmaradó része (közel 1 százalék) azonban elsősorban a foglalkozási utakban rejlő nemek szerinti különbségekkel magyarázható. A bérvariancia felbontásához képest viszont kissé eltérően oszlik meg a foglalkozási utakat alkotó egyes komponensek részedése. A foglalkozási utak által magyarázott bérrész 91 százalékát az első vezetői pozíciók előtt bejárt foglalkozások magyarázzák, míg a foglalkozások mintázata (például azok sorrendje, kombinációja) annak mindössze 9 százalékaért felelős. Az eredmények rávilágítanak arra, hogy a vezetői nemek közötti bérkülönbségek alakulása szempontjából a múltbéli foglalkozások fontos szereppel bírnak – a különböző foglalkozásokba történő eltérő, nemek szerinti szelekció közel felét teszi ki a tapasztalt bérkülönbségeknek. A mintázatokban rejlő férfi-női különbségek, meglehetősen kis mértékben, de szintén hozzájárulnak a bérszakadék meglétéhez.

5. Diszkusszió

Jelen tanulmány célja a vezetői pozíciókat megelőző foglalkozási utak feltérképezése, a karriermintázatokban előforduló nemek közötti különbségek feltárása volt. Továbbá annak vizsgálata, hogy a karrierutakban rejlő különbségek mennyiben járulnak hozzá a bérek és nemek közötti bérkülönbségek alakulásához azok esetében, akik először kerültek vezetői pozícióba. Az elemzéshez adminisztratív adatokat használunk fel, elemzési mintánkat olyan egyének alkotják, akik 2003 és 2017 közt vezetői pozícióba léptek, s akikről 18 éves koruktól kezdve elérhető munkaerőpiaci információkkal rendelkezünk. A vezetői pozíciók azonosításához, valamint a foglalkozástörténetek leírásához az adatbázisban elérhető kétjegyű FEOR-besorolásokat használjuk. Elemzésünkben a karrierutak vizuális megjelenítése és leíró elemzése mellett variancia- és béredekompozíciós módszereket alkalmazunk.

Eredményeink rávilágítanak arra, hogy a nők és férfiak által bejárt foglalkozási utak, továbbá az általuk végrehajtott foglalkozási átlépések meglehetősen eltérőek lehetnek. Markáns különbségeket tapasztaltunk mind a vezetővé válás folyamatában – például a nők inkább cégen belül lépnek előre, míg a férfiak inkább cégek között (ellentétben például Valcour és Tolbert [2003] eredményeivel) –, mind az első vezetői

¹⁹ A függelék F3. táblázatában az egyes megfigyelhető jellemzők magyarázóerejét külön-külön is bemutatjuk.

pozíciók munkaerőpiaci kimeneteit vizsgálva – például a nők első vezetői pozíciója valamivel rövidebb, és ahhoz jellemzően alacsonyabb bér is társul (hasonlóan Gayle, Golan, és Miller [2012] eredményeihez). Regressziós eredményeink megfelelnek a nemzetközi irodalom azon eredményeinek, melyek a megfigyelt egyéni és vállalati jellemzőkre kontrollálva, a vállalatvezetők széles mintáján (tehát nem csak nagyvállalatok felső vezetőit tekintve) viszonylag lényeges bérkülönbséget találnak (például Geiler és Renneboog [2015]. Varianciadekompozíció segítségével megmutattuk azt is, hogy az egyének által bejárt foglalkozási utak meglehetősen nagy részét (27 százalékát) magyarázzák az első vezetői pozíciókhoz társuló bérek szórásának. A foglalkozási utak egyes megfigyelhető komponenseire fókuszálva pedig demonstráltuk, hogy foglalkozástörténetek által magyarázott varianciaelemnek legnagyobb részét az ún. foglalkozási mintázatok magyarázzák (a foglalkozások egymásra épülése és kombinációja, a foglalkozásokban eltöltött idő hossza). A férfiak és nők közti átlagos vezetői bérkülönbséget (12 százalék) alkotóelemeire bontva megmutattuk, hogy a bejárt foglalkozási utak a kimért különbségeknek közel 9 százalékát magyarázzák. Utóbbi bérelem azonban elsősorban annak tulajdonítható, hogy a nők a vezetővé válás során inkább dolgoztak alacsonyabb bérekkel társuló foglalkozásokban (8 százalékért felelős a 9 százalékból), mely megfelel a foglalkozási szegregációval kapcsolatos korábbi tapasztalatoknak (Csillag 2007, Koncz 2011). A foglalkozási kombinációk, átlépések mindössze kismértékben (1 százalékkal) járulnak hozzá a vezetőknél tapasztalható női bérhátrányhoz.

A foglalkozási utak/történetek tehát nem csupán a bérek alakulására vannak hatással, hanem hozzájárulnak a férfiak és nők közti vezetői bérkülönbségek alakulásához is. Az eredmények értelmezésénél azonban fontos néhány záró gondolatot kiemelnünk. A tanulmány tudatosan nem tesz kísérletet arra, hogy a foglalkozási utakban rejlő különbségek fő mozgatórugóit felderítse. Ennek fő oka, hogy jelen adatbázis, noha részletes és jó minőségű információkkal szolgál az egyének munkaerőpiaci történetéről, nem tartalmaz „kvalitatív” adatokat az egyének szubjektív élettörténetével, vélekedéseivel kapcsolatban. Így nem tudhatjuk, hogy a foglalkozási utak által magyarázott vezetői bérvariancia és nemi bérkülönbség részek tulajdonképp minek is tulajdoníthatóak: eltérő karrierépítési stratégiákat vagy nemek szerinti preferenciákat tükröznek foglalkozási utak tekintetében, avagy egyéb, meg nem figyelhető készségekben rejlő különbségek eredői. E témák kvalitatív vizsgálata releváns, jövőbeli kutatások terepe lehet. Szintén fontos kiemelnünk, hogy az iskolai végzettség hatását elérhető adatok hiányában sajnos nem tudtuk kiszűrni, így a foglalkozási utak részben e tényező hatását is tükrözhetik.

Mindazonáltal, az eredmények releváns információkkal szolgálnak a vezetővé válás során megválasztott foglalkozási utak fontosságát illetően, felhívják a figyelmet a foglalkozási utakban rejlő nemek szerinti szelekció jelenlétére, valamint a férfiak és nők eltérő munkaerőpiaci lehetőségeire.

6. Irodalom

- Adamecz-Völgyi, A. (2018): Van-e üvegplafon Magyarországon? Nemek közötti bérkülönbség az iskolai végzettség függvényében. In Fazekas, K. – Szabó-Morvai, Á. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, 2017*. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 62–64.
- Adams, R. B. – Kirchmaier, T. (2013): Barriers to Boardrooms. *ECGI – Finance Working Paper*, 347. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2192918>
- Arthur, M. B. – Rousseau, D. M. (1996): *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press.
- Arulampalam, W. – Booth, A. L. – Bryan, M. L. (2007): Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *ILR Review*, 60(2): 163–186. <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Bálint, Z. (2003): *Női és férfi vezetők esélyegyenlőségének vizsgálata a gazdasági szférában*. M.Sc. szakdolgozat, Budapest: BKÁE Budapesti Vezetőképző Központ.
- Blau, F. D. – Kahn, L. M. (2017): The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3): 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bonet, R. – Cappelli, P. – Hamori, M. (2020): Gender differences in speed of advancement: An empirical examination of top executives in the Fortune 100 firms. *Strategic Management Journal*, 41(4): 708–737. <https://doi.org/10.1002/smj.3125>
- Boza, I. (2021): Wage Structure and Inequality: The role of observed and unobserved heterogeneity. *KRTK-KTI Műhelytanulmányok*, 31. <https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2021/08/CERSIEWP202131.pdf>
- Card, D. – Cardoso, A. R. – Heining, J. – Kline, P. (2018): Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory. *Journal of Labor Economics*, (36): 1. <https://doi.org/10.1086/694153>
- Cardoso, A. R. – Guimarães, P. – Portugal, P. (2016): What drives the gender wage gap? A look at the role of firm and job-title heterogeneity. *Oxford Economic Papers*, 68(2): 506–524. <https://doi.org/10.1093/oep/gpv069>
- Correia, S. (2016): *A Feasible Estimator for Linear Models with Multi-Way Fixed Effects*. <http://scoreia.com/research/hdfe.pdf>
- Csillag, M. (2007): Female Work and the Gender Wage Gap from Late Socialism to Today. In Galasi, P. – Kézdi, G. (szerk.): *The Hungarian Labour Market: Review and Analysis*. Budapest: Institute of Economics.
- Del Bono, E. – Vuri, D. (2011): Job mobility and the gender wage gap in Italy. *Labour Economics*, 18(1): 130–142. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.06.002>
- Dustmann, C. – Meghir, C. (2005): Wages, Experience and Seniority. *The Review of Economic Studies*, 72(1): 77–108. <https://doi.org/10.1111/0034-6527.00325>

- Elsaid, E. – Ursel, N. D. (2018): Re-examining the glass cliff hypothesis using survival analysis: The case of female CEO tenure. *British Journal of Management*, 29(1): 156–170. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12241>
- Eurostat (2018): Mean hourly earnings by sex, age and occupation – NACE Rev. 2, B-S excluding O. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/64191d3a-2b23-4894-99bc-72466cd4579f?lang=en>
- Eurostat (2020a): Employment by sex, age, professional status and occupation (1 000). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EGAIS__custom_1294259/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=495e9bb6-2329-49d2-af46-cffb19b242bd
- Eurostat (2020b): Gender pay gap in unadjusted form. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en
- Feldman, D. C. – Ng, T. W. (2007): Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of management*, 33(3): 350–377. <https://doi.org/10.1177/0149206307300815>
- Fuller, S. (2008): Job mobility and wage trajectories for men and women in the United States. *American Sociological Review*, 73(1): 158–183. <https://doi.org/10.1177/000312240807300108>
- Gayle, G.-L. – Golan, L. – Miller, R. A. (2012): Gender differences in executive compensation and job mobility. *Journal of Labor Economics*, 30(4): 829–872. <https://doi.org/10.1086/666615>
- Geiler, P. – Renneboog, L. (2015): Are female top managers really paid less? *Journal of Corporate Finance*, 35 345–369. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2015.08.010>
- Gruetter, M. – Lalive, R. (2009): The importance of firms in wage determination. *Labour Economics*, 16(2): 149–160. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.09.001>
- Gupta, V. K. – Mortal, S. C. – Guo, X. (2018): Revisiting the gender gap in CEO compensation: Replication and extension of Hill, Upadhyay, and Beekun’s (2015) work on CEO gender pay gap. *Strategic Management Journal*, 39(7): 2036–2050. <https://doi.org/10.1002/smj.2905>
- Hassink, W. H. J. – Russo, G. (2010): *The Glass Door: The Gender Composition of Newly-Hired Workers Across Hierarchical Job Levels* (SSRN Scholarly Paper No. 1584189). Rochester, NY: Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1584189>
- Hill, A. D. – Upadhyay, A. D. – Beekun, R. I. (2015): Do female and ethnically diverse executives endure inequity in the CEO position or do they benefit from their minority status? An empirical examination. *Strategic Management Journal*, 36(8): 1115–1134. <https://doi.org/10.1002/smj.2274>
- Hinchliffe, E. (2020): The Number of Female CEOs in the Fortune 500 Hits an All-Time Record. *Fortune*. <https://fortune.com/2020/05/18/women-ceos-fortune-500-2020/>
- Kispál-Vitai, Z. – Németh, J. (2021): Szilánkok az üvegplafonból. *Közgazdasági Szemle*, 68(3): 308–331. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2021.3.308>

- Koch, M. – Forgues, B. – Monties, V. (2017): The way to the top: Career patterns of Fortune 100 CEOs. *Human Resource Management*, 56(2): 267–285.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21759>
- Koncz, K. (2011): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle*, 58(1): 74–94.
- Köllő, J. (2014): A legfontosabb tények. In Fazekas, K. – Neumann, L. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükör 2013*. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 47–58.
- Kronberg, A.-K. (2013): Stay or leave? Externalization of job mobility and the effect on the US gender earnings gap, 1979–2009. *Social Forces*, 91(4): 1117–1146.
<https://doi.org/10.1093/sf/sot041>
- KSH (2022): A foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoport szerint, nemenként, 2021-es adatok. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0010.html
- Kunze, A. (2018): The gender wage gap in developed countries. In Averett, S. L., Argys, L. M. és Hoffman, S. D. (szerk.): *The Oxford handbook of women and the economy*. Oxford University Press, Oxford, 369–394.
- Lovász, A. (2013): Jobbak a nők esélyei a közszférában? *Közgazdasági Szemle*, 60(7–8): 814–836.
- Manning, A. – Swaffield, J. (2008): The gender gap in early-career wage growth. *The Economic Journal*, 118(530): 983–1024.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02158.x>
- Nagy, B. (2005): Nők a vezetésben. In Nagy, I. – Tóth, I. G. – Pongrácz, T. (szerk.): *Sze-rep-változások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005*. Budapest: TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 44–56.
- Nagy, B. (2017): Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban? *Szociológiai Szemle*, 27(3): 75–103.
- Nagy, B. – Sebők, A. (2018): Női és férfi vezetők. In Fazekas, K. – Szabó-Morvai, Á. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükör, 2017*. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 65–68.
- Petersen, T. – Snartland, V. – Becken, L.-E. – Olsen, K. M. (1997): Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway. *European Sociological Review*, 13(2): 199–213. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018212>
- Ryan, M. K. – Haslam, S. A. (2005): The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of management*, 16(2): 81–90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Sebők, A. (2019): A KRTK Adatbank Kapcsolt Államigazgatási Paneladatbázisa. *Közgazdasági Szemle*, 66(11): 1230–1236.
<https://doi.org/10.18414/KSZ.2019.11.1230>
- Topel, R. H. – Ward, M. P. (1992): Job Mobility and the Careers of Young Men. *The Quarterly Journal of Economics*, 439–479. <https://doi.org/10.2307/2118478>

- Valcour, P. M. – Tolbert, P. (2003): Gender, family and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra-and inter-organizational mobility. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5): 768–787. <https://doi.org/10.1080/0958519032000080794>
- Varga, J. (2019): A foglalkozások közötti mobilitás a különböző végzettségű fiatalok körében. In Fazekas, K. – Csillag, M. – Hermann, Z. – Scharle, Á. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2018*. Budapest: Közgazdaság-és Regionális Tudományi Kutatóközpont, 141–145.

Függelék

Dekompozíciós eljárások részletesebb ismertetése

Card és mtsai. (2018), Boza (2021), valamint Gruetter és Lalive (2009) alapján a bérek varianciáját felbontjuk a korábban bemutatott bérkomponensekkel megfigyelhető additív kovarianciatagokra, az F1. egyenlet szerint. Az egyszerűbb jelölés érdekében az F1. és F2. egyenletben egyaránt elhagyjuk a bérkomponensekhez tartozó indexeket.

$$\begin{aligned} Var(w) = & Cov(X\beta, w) + Cov(\pi_t, w) + Cov(\varepsilon_1, w) + Cov(Fogl, w) \\ & + Cov\left(\sum_f \beta_f Exfogl^f, w\right) + Cov(\varepsilon_2, w) \quad (F1) \end{aligned}$$

A jobboldali tagokat a bér varianciájával leosztva, százalékos formában megkaphatjuk az egyes komponensekben lévő változékonyság hozzájárulását a mintában megfigyelhető teljes bérszóródáshoz.

Miután béregyenletünk linearitást feltételez, bármilyen megfigyelhető csoportképző változó (G) mentén megvizsgálhatjuk, hogy a tapasztalt bérkülönbségek milyen komponensekből tevődnek össze. Cardoso, Guimarães, és Portugal (2016) alapján a férfiak és nők közti vezetői bérkülönbségek alábbi felbontását végezzük el:

$$\frac{\partial \ln(w_{ijt})}{\partial G} = \frac{\partial \beta_x X_{ijt}}{\partial G} + \frac{\partial \pi_t}{\partial G} + \frac{\partial Fogl_k}{\partial G} + \frac{\partial \sum_f \beta_f Exfogl^f}{\partial G} + \frac{\partial \varepsilon_{2k}}{\partial G} \quad (F2)$$

ahol G jelen esetben az egyének nemét jelöli. A varianciadekompozícióhoz hasonlóan a férfiak és nők között megfigyelhető átlagos bérkülönbséget is a vizsgált tényezők által magyarázott, additív tagok összegeként írjuk le.

F1. táblázat: Fix hatásos bérregresszió

	Együtthatók (Standard hibák)
Férfi	0,103*** (0,028)
Részesült-e gyermekekhez kötődő támogatásban korábban?	-0,174*** (0,048)
Ledolgozott évek száma	0,037*** (0,010)
Ledolgozott évek számának négyzete	-0,001 (0,001)
Havi munkaórák számának logaritmusa	-0,136*** (0,036)
Cégméret logaritmusa	0,067*** (0,005)
Belföldi tulajdon túlsúlya	0,521** (0,182)
Külföldi tulajdon túlsúlya	0,254 (0,166)
Költségvetési szféra	-0,074* (0,033)
Régióindikátorok	x
Egyjegyű TEÁOR-indikátorok	x
Évindikátorok	x
Foglalkozási út fix hatás	x
Konstans	6,046*** (0,356)
Egyén-hónapok száma	56 014
Egyének száma	3703
R ²	0,633

Megjegyzés: A regressziót az 1. egyenlet alapján becsültük, kimeneti változónk az órabérek logaritmusa. A becslés során robusztus standard hibákat alkalmaztunk, amelyek zárójelben szerepelnek. *** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05.

F2. táblázat: *Becsült fix hatások regresszálása megfigyelhető, foglalkozási utakhoz kapcsolódó tulajdonságokon*

	Együtthatók (Standard hibák)
Korábban bejárt foglalkozások (kétjegyű FEOR-besorolás alapján) indikátorai	x
Jelenlegi foglalkozás fix hatás	x
Konstans	- 0,038* (0,018)
Egyén-hónapok száma	56 014
Egyének száma	3703
R ²	0,264

Megjegyzés: A regressziót a 2. egyenlet alapján becsültük. A becslés során robusztus standard hibákat alkalmaztunk, amelyek zárójelben szerepelnek, *** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05.

F3. táblázat: *Nemek szerinti bérkülönbség részletezett dekompozíciója – órabérekre és keresetekre*

Jövedelmi kimenet	Log(órabér)	Log(teljes kereset)
Log(bérekben) lévő különbség nemek szerint	-12,5%	-13,2%
Szekvencia mintázata (sorrendje, kombináció)	0,8%	0,8%
Korábban bejárt foglalkozások	8,1%	7,7%
Jelenlegi foglalkozás	0,0%	0,0%
Megfigyelhető tulajdonságok (összesen)	91,1%	91,6%
Van gyermeke	11,4%	10,9%
Ledolgozott évek száma	3,8%	3,6%
Régió	-1,4%	-1,4%
Munkaidő	-0,8%	4,2%
Vállalat létszáma	-20,3%	-19,3%
Vállalat tulajdonviszonya	-0,2%	-0,2%
TEÁOR	6,9%	6,6%
Közszféra	-0,1%	-0,1%
Év	9,8%	9,3%
Nem	81,8%	77,9%

F4. táblázat: Órabérekre és keresetekre futtatott varianciadekompozíció

Jövedelmi kimenet	Log(órabér)	Log(teljes kereset)
Variancia	0,47	0,47
Szekvencia mintázata (sorrendje, kombináció)	18,9%	18,9%
Korábban bejárt foglalkozások	8,3%	8,3%
Jelenlegi foglalkozás	0,1%	0,1%
Megfigyelhető tulajdonságok (kivéve nem)	24,5%	43,0%
Nem	0,7%	0,7%
Nem megmagyarázott	29,0%	29,0%