

BOZA ISTVÁN–ILYÉS VIRÁG

Az EU bértranszparencia-irányelve – kihívások és dilemmák

Az Európai Unió 2023-ban elfogadott bértranszparencia-irányelvének célja, hogy a bérátláthatóság erősítésével és vállalati szintű jelentéstételi kötelezettségek bevezetésével csökkentse a nemek közötti bérkülönbségeket. Tanulmányunk célja, hogy az irányelv jelentéstételi és megfelelési logikáját adminisztratív adatokon teszteljük, és bemutassuk, hogy a mért bérkülönbségek nagysága, a munkavállalók egyenlőtlenségben való érintettsége, valamint a vállalatokra háruló megfelelési teher milyen mértékben függ a választott mérési és kategorizálási döntésektől. Elemzésünk egy 2022-re vonatkozó, a teljes hazai foglalkoztatotti népességet lefedő, anonimizált adminisztratív adatbázison alapul, amely lehetővé teszi az irányelvben előírt mutatók vizsgálatát különböző munkaköri kategorizálási szinteken. Eredményeink arról tanúskodnak, hogy a kimutatott bérkülönbségek nagysága és a potenciális megfelelési kötelezettségek mértéke nagyban függ a munkaköri kategóriák definiálásától, részletességétől, valamint attól, hogy a szabályozás milyen mértékben enged figyelembe venni olyan tényezőket, mint az életkor és a tapasztalat. A tanulmányban azonosítjuk azokat a kritikus pontokat, amelyeknek a körültekintő tagállami szabályozása hozzájárulhat ahhoz, hogy az irányelv céljai (a bérkülönbségek érdemi csökkentése és az átláthatóság erősítése) észszerű adminisztratív terhek mellett valósuljanak meg.*
Journal of Economic Literature (JEL) kód: J16, J31, J38.

Kulcsszavak: bértranszparencia, nemek közötti bérkülönbség, bérjelentés, munkaerőpiaci egyenlőtlenségek, adminisztratív adatok.

* A tanulmányban felhasznált adatok a Nemzeti Adó- és Vámhivatal járulékbevallási adataiból származnak, amelyeket az ELTE KRTK Adatbankja harmonizált. Munkájukat ezúton is köszönjük. Kutatásunkat a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatta (azonosító: STARTING-149508).

Boza István, ELTE KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet (e-mail: boza.istvan@krtk.elte.hu).

Ilyés Virág, ELTE KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, valamint Budapesti Corvinus Egyetem Adatelemzés és Informatika Intézet Hálózattudományi Tanszék & ANETI Lab, CIAS (e-mail: ilyes.virag@krtk.elte.hu).

A tanulmányra a Creative Commons CC-BY irányelvei érvényesek.

A kézirat első változata 2026. március 16-án érkezett szerkesztőségünkbe.

DOI: <https://doi.org/10.18414/KSZ.2026.4.420>

Challenges and dilemmas related to the EU pay transparency directive

ISTVÁN BOZA AND VIRÁG ILYÉS

The European Union's Pay Transparency Directive adopted in 2023 seeks to reduce gender pay gaps by strengthening pay transparency and introducing firm-level reporting requirements. The objective of this study is to test the reporting and compliance logic of the directive using administrative data and to show to what extent the measured gender pay gaps, workers' exposure to inequality, and the compliance burden placed on firms depend on the chosen measurement and categorization decisions. Our analysis relies on an anonymized administrative dataset covering the entire employed population in Hungary in 2022, which allows us to compute the indicators required by the directive under different levels of occupational classification. Our results show that both the magnitude of the observed gender pay gaps and the potential compliance obligations depend strongly on how job categories are defined, the level of detail applied in the classification, and the extent to which observable characteristics (such as age and work experience) are taken into account. Based on these measurement exercises, we identify several critical points where careful national-level implementation could help ensure that the directive's objectives – reducing gender pay gaps and improving transparency – are achieved while keeping administrative burdens within reasonable limits.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: J16, J31, J38.

Keywords: pay transparency, gender pay gap, pay reporting, labour market inequalities, administrative data.

Bevezetés

2023-ban az Európai Unió elfogadta a bértranszparencia-irányelvet, amelynek célja a nemek közötti bérkülönbségek csökkentése és a munkahelyi egyenlőség érvényesülésének erősítése (Európai Parlament és a Tanács, 2023). Az irányelv az átláthatóság növelésével és a vállalati szintű jelentéstételi kötelezettségek előírásával olyan vállalati bérstruktúrák kialakítását ösztönzi, amelyek biztosítják, hogy az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak egyenlő díjazásban részesüljenek. Ezzel az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének érvényesülését kívánja elősegíteni, amely az uniós jog egyik tartóoszlopa, és épít a 2014-es bizottsági ajánlásban rögzített bér-átláthatóság eszközökre is (Európai Bizottság, 2014).

Az irányelv lényegében három egymásra épülő pillér köré szerveződik. Először is, csökkenteni hivatott a munkahelyi felvételi folyamatok során jelentkező információs aszimmetriákat azáltal, hogy biztosítja a jelentkezők számára, hogy a meghirdetett munkakörhöz kapcsolódó bérsávokat (a munkakör fizetési tartománya) megismerhessék, valamint tiltja a munkavállalók fizetési múltjára vonatkozó kérdések feltevését. Ezzel az álláskereső már a kiválasztás során hitelesebb képet kaphatnak a munkakörökben elérhető bérekről, ami mérsékelheti a potenciális alkuhátrányukat.

A második pillér a szervezeten belüli bérátláthatóságot erősíti. A munkavállalók kifejezett információs jogot kapnak: megismerhetik cégükön belül a velük azonos vagy egyenlő értékű munkakörök nemek szerinti átlagbéreit, továbbá a bérezési és

előléptetési kritériumoknak nyilvánosnak, átláthatónak és a nemek szempontjából semlegesnek kell lenniük. Az irányelv egyértelmű retorziótilalmat is rögzít: a bérinformatívumok kéréséért a munkáltató nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést. Ezen előírások célja, hogy a szervezeten belüli bérstruktúra ténylegesen is ellenőrizhető és számonkérhető legyen.

A harmadik pillér a munkáltatói jelentéstétel előírása és tartalmi szabályozása. A munkáltatóknak rendszeres időközönként be kell számolniuk többek között a nemek közötti átlagos és medián bérkülönbségről, a változó bérelemek (például jutalmak) esetében megfigyelhető nemek közötti különbségekről és az ilyen típusú juttatásban részesülők nemek szerinti arányáról. Továbbá ismertetniük kell a férfiak és nők megoszlását a bérvartilisok (a bérelosztás azonos méretű negyedei) szerinti sávokban, s közölniük kell a munkavállalói kategóriák (munkakörök) szerinti bérkülönbséget alapbérrre és változó elemekre bontva [a 9. cikk (1) bekezdésének a)–g) pontja szerint]. A beszámolási kötelezettség gyakorisága vállalatméret szerint eltérő: a nagyvállalatoknak évente, a 100–250 munkavállalót foglalkoztató szervezeteknek háromévente kell jelentést készíteniük, a 100 fő alatti cégek esetén nincs adatszolgáltatási kötelezettség, de önkéntesen ők is megtehetik. A nagyobb munkáltatók első – 2026-os béradatok alapján készítendő – jelentése 2027-ben esedékes, míg a 100–150 fős cégek 2031-től kerülnek be a kötelezettek körébe. Mindez tudatos és alapos felkészülést követel a munkáltatóktól: nemselemes munkakör-értékelési rendszer kiépítését, következetes munkaköri kategorizálást, a vállalaton belüli béradatok rendelkezésre állását és tudatos adatgazdálkodást, valamint a belső információmegosztás biztosítását (ideértve a kimutatott bérkülönbségek rendszeres, összehasonlítható formában történő belső kommunikációját is).

A tagállamoknak, így Magyarországnak is, 2026. június 7-ig kell átültetniük az irányelvet és megteremteniük a direktíva érvényesülésének intézményi-módszertani feltételeit (többek között a fogalmak pontosítását, adatvédelmi garanciák kidolgozását). Tanulmányunk a jelentéstétel gyakorlati megvalósításához kapcsolódó legfőbb dilemmák és kérdések tárgyalására összpontosít.

Célunk egyrészt, hogy átfogó képet adjunk a munkáltatók érintettségéről. Ehhez 2022-re vonatkozó, a teljes hazai foglalkoztatott népességet lefedő, anonimizált adminisztratív adatokat használunk módszertani illusztrációs céllal. A munkaköri kategóriákat szervezet–4 jegyű FEOR-kód kombinációkkal közelítve megmutatjuk, hogy a hazai cégek esetében miképp alakul *a*) a vállalaton belüli nemek közötti bérkülönbségek általános eloszlása; *b*) a nemek szempontjából integrált munkakörökben dolgozók munkáltatói arányának eloszlása; *c*) a munkakörön belüli bérkülönbségek munkáltatói átlagának eloszlása; *d*) a ± 5 százaléknál kisebb bérkülönbséggel jellemezhető munkakörökben dolgozók arányának munkáltatók közötti eloszlása; végezetül pedig *e*) a megengedett bérkülönbségszint eléréséhez szükséges becsült munkáltatói bérkorrekció mértékének eloszlása.

Másrészt, az átfogó helyzetkép mellett, a munkavállalók és a munkáltatók oldalát is figyelembe véve az „arany középút” megtalálására is törekszünk: igyekszünk felhívni a figyelmet a jelentési kötelezettségek azon elemeire, amelyek aránytalanul nagy adminisztratív terhet róhatnak a munkáltatókra, miközben szem előtt tartjuk

a direktíva célját: a bérkülönbségek érdemi csökkentését. Három kérdéskört emelünk ki: 1. Mennyire kritikus a munkaköri kategóriák következetes definiálása? 2. A kategóriák mérete és száma (részletessége) miként torzíthatja a mért bérkülönbségek nagyságát? 3. Mekkora szerepe lehet néhány megfigyelhető tényező (például életkor, tapasztalat) figyelembevételének? Emellett felhívjuk a figyelmet a direktíva következetlen vagy elnagyolt elemeire is, amelyek esetében a tagállamoknak különösen körültekintően kell eljárniuk a részletszabályok kidolgozásában.

A továbbiakban áttekintjük a direktíva kontextusát, a bérjelentés tartalmi elemeit, majd bemutatjuk az általunk használt adatbázist. Ezt követően empirikus számításaink eredményét tárgyaljuk, s ennek alapján szakpolitikai javaslatokat teszünk.

Háttér

A következőkben áttekintjük a bérátláthatóság fő dimenzióit és a hozzájuk kapcsolódó szabályozási megoldásokat, valamint bemutatjuk, hogy ezek miként járulnak hozzá a béregyenlőtlenségek csökkentéséhez. Ezt követően ismertetjük a kapcsolódó intézkedések munkaerőpiaci következményeit, majd rövid nemzetközi kitekintést adunk a szabályozási gyakorlatok közötti főbb különbségekről.

A bérátláthatóság fő vetületei

A bérátláthatóság előmozdítása az elmúlt két évtizedben világszerte a munkaerőpiaci szabályozás egyik központi kérdésévé vált. A bérdiszkrimináció visszaszorítására az OECD-országok több mint fele vezetett be valamilyen bértranszparenciát erősítő intézkedést 2000 óta (OECD, 2021). Ezek a beavatkozások közös célt szolgálnak ugyan, ám az átláthatóság különböző vetületeit érintik. A horizontális bérátláthatóság az azonos vagy egyenértékű munkakörben dolgozók közötti bérkülönbségek feltárását segíti; a vertikális transzparencia a szervezeti hierarchia szintjei közötti bérkülönbségek átláthatóságát növeli; míg a cégek közötti átláthatóság a különböző munkáltatók bérezési gyakorlatainak összehasonlíthatóságát teremti meg. Az átláthatóság különféle dimenzióinak erősítését számos szabályozási eszköz szolgálhatja, amelyek eltérő mechanizmusok révén befolyásolják a munkavállalók informáltságát és béralku-pozícióját.

A 2023/970/EU irányelv a bértranszparencia mindhárom dimenziójával foglalkozik, de legerősebben a horizontális bérátláthatóságot erősíti. E téren a direktíva legfontosabb eszköze a munkavállalói információs jogok bővítése: a dolgozók kezdeményezhetik a sajátjukkal azonos vagy egyenértékű munkakörök átlagbéreinek megismerését, és az irányelv kifejezetten tiltja a bérinformációk dolgozók közötti megosztásának korlátozását. Ezek a szabályok a korábban rejtett bérkülönbségek feltárását célozzák, és közvetlenül támogatják az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének érvényesítését.

A vertikális átláthatóságot az irányelv azzal erősíti, hogy átláthatóvá teszi az előmeneteli rendszerek és a bérfejlődési utak szabályait. Ezzel nemcsak a hierarchián belüli

bérek összevethetőségét javítja, hanem kiszámíthatóbbá teszi a karrierpályákat és az előrelépési lehetőségeket is.

A cégek közötti átláthatóság növelésének fő eszköze az egységesített jelentéstételi kötelezettség. A munkáltatóknak rendszeresen adatot kell szolgáltatniuk többek között a nemek közötti bérkülönbségekről, a férfiak és a nők bérvartilisek szerinti megoszlásról, valamint az alapbérrre és a változó bérelemekre vonatkozó, nemek szerinti eltérésekről. Mivel ezeket az adatokat a munkáltatóknak több tagállamban nyilvánosan elérhetővé kell tenniük, a jelentéstétel azt is elősegítheti, hogy jobban láthatóvá váljanak a munkáltatók közötti bérezési különbségek. Emellett, amennyiben a tagállamok előírják a bérsávok álláshirdetésekből való kötelező feltüntetését (ami Ausztria és több amerikai állam esetében már most is gyakorlat), az intézkedés közvetlenül is fokozhatja a munkáltatók közötti bérversenyt, és javíthatja a munkavállalók béralku-pozícióját.

Összességében az irányelv célja, hogy a munkaerőpiac egészében csökkentse az információs aszimmetriákat, erősítse munkavállalók érdekérvényesítését, és nyomást gyakoroljon a munkáltatókra azért, hogy intézményi keretet teremtsen a béregyenlőség méréséhez és ellenőrzéséhez.

A bértranszparencia munkaerőpiaci következményei

A bértranszparencia növelése egyaránt érinti a vállalati átlagos bérszintet és a nemek közötti bérkülönbségek alakulását, továbbá hatással lehet a munkavállalók magatartására és munkahelyválasztási döntéseire is. A bérekre gyakorolt közvetlen következmények tekintetében széles körű bizonyítékok mutatják, hogy a horizontális átláthatóság csökkenti a bérszóródást, és számos esetben mérsékelheti az átlagbéreket. Ez utóbbinak oka lehet a potenciális munkavállalók alkuerejének nem várt csökkenése: a munkáltató immáron nem tud egy túlzott bérigénnyel érkező jelöltnek „csendben” magas bért kínálni anélkül, hogy a meglévő munkavállalók bérét is emelné (Cullen, 2024). Cullen és Pakzad-Hurson (2023) amerikai adatok alapján kimutatták, hogy a bértranszparenciát előíró jogszabályok átlagosan mintegy 2 százalékos bércsökkenéssel járnak együtt.

A bértranszparenciát erősítő intézkedések egyik legjobban dokumentált hatásterülete a nemek közötti bérkülönbségek alakulása. A dán, kanadai és brit tapasztalatok következetesen azt mutatják, hogy a bérszakadékról kötelezően elkészített jelentések reputációs és szabályozási nyomást gyakorolnak a munkáltatókra, ami átalakítja a felvételi, előléptetési és bércorrekciós gyakorlatukat. Dániában a 2006-ban bevezetett intézkedés – amely a 35 főnél nagyobb vállalatok esetében írta elő a nemek közötti bérkülönbségekre vonatkozó statisztikák közzétételét legalább 10 fős munkaköri cellákban – 1,9 százalékponttal (mintegy 13 százalékkal) csökkentette az átlagos férfi-női bérkülönbséget (Bennedsen et al., 2022). A változást elsősorban a férfiak béreinek lassabb növekedése és a női előléptetések gyakoribbá válása idézte elő. Kanadában a közsféra fizetéseinek nyilvánosságát előíró úgynevezett napfénytörvények 20–40 százalékkal csökkentették a férfiak és a nők közötti bérszakadékot (Baker et

al., 2023). Hasonló mintázat figyelhető meg az Egyesült Királyságban is, ahol 2018 óta több mint tízezer vállalat köteles nyilvánosan közzétenni a nemek közötti bérkülönbségeket és a bérelaszlás sávjában megfigyelhető, nemek szerinti összetételt. A rendelkezés bevezetését követően növekedett annak valószínűsége, hogy nők a mediánbér felett fizető foglalkozásokban dolgozzanak, miközben a férfiak átlagos relatív bére mérséklődött (Duchini et al., 2020).

A bérinformációk a munkavállalói magatartást is érdemben befolyásolják. A horizontális egyenlőtlenségek láthatóvá válása számos tanulmány szerint csökkentheti a munkavállalói elégedettséget és erőfeszítést, valamint növelheti a fluktuációt azok körében, akik a bérelaszlás átlag alatti részében helyezkednek el (Breza et al., 2018; Card et al., 2012; Cullen & Perez-Truglia, 2022).¹ Ezzel szemben a vertikális bérinformációk (például az előrelépéssel járó bérnövekmények egyértelmű kommunikációja) növelheti a motivációt és a teljesítményt, mivel világosabbá teszik az előmeneteli útvonalak várható jövedelmi hozamait (Cullen & Perez-Truglia, 2022).

Nemzetközi szabályozási körkép

Jelenleg a szabályozási környezet országoként igen eltérő. Az OECD adatai szerint a 38 tagállamból 21 már kötelezővé tette, hogy a magánszektorban jelentést készítsenek a nemek közötti bérszakadékról (OECD, 2023). A legtöbb ország két évente ír elő adatközlést, a kisebb vállalatok pedig jellemzően mentesülnek e kötelezettség alól. Ugyanakkor kilenc EU-tagállam, köztük Magyarország, egyáltalán nem rendelkezik olyan szabályozással, amely ezt előírná. Magyarországon e szabályozási hiány nemcsak az egyéni, hanem a kollektív érdekérvényesítés lehetőségeit is szűkítette, mivel – a gyenge kikényszerítés mellett – a nemek közötti indokolatlan bérkülönbségek feltárása különösen ritka és nehézkes maradt.

A szabályozási sokszínűség azonban nem pusztán a jelentéstételi kötelezettség létezésében érhető tetten, hanem abban is, hogy az egyes országok milyen tartalmi és módszertani megoldásokat alkalmaznak: például a jelentéstétel során milyen bérelemeket (alapbér, bónuszok és egyéb változó elemek) tekintenek relevánsnak, milyen munkaköri bontást alkalmaznak (hogyan definiálják az „azonos értékű munkát”), illetve mekkora minimális csoportlétszám mellett kell (vagy szabad) mutatókat közölni. Ezek a döntések egyszerre érintik a mutatók összehasonlíthatóságát (országok között és azokon belül is), az adatvédelmi és azonosíthatósági kockázatokat (különösen kis létszámú csoportok esetén), valamint a munkáltatók adminisztratív terheit. Különösen fontos – amint látni fogjuk –, hogy a küszöbértékekhez kötött következmények (például a kötelező okfeltárás vagy korrekció) esetén a használt definíciók akár csekély eltérései is számottevően befolyásolhatják, hogy hány vállalat vagy munkavállaló válik érintetté a közös bérértékelési eljárásokban vagy egyéb szankciókban.

¹ E negatív reakciók várhatóan különösen akkor válnak tartóssá és erőteljessé, ha a transzparencia révén indokolatlan bérkülönbségek válnak láthatóvá, miközben a munkáltató nem tesz érdemi lépéseket azok megszüntetésére.

Ezek a tapasztalatok is sugallják, hogy a 2023/970/EU irányelv hazai gyakorlatba ültetése során a döntő kérdés nem csupán az lesz, hogy mely mutatókat kell a cégeknek kiszámítani és közzétenni, hanem az is, hogy milyen definíciók, munkaköri bon-tások és küszöbszabályok mellett teszik mindezt.

Az irányelv által előírt bérjelentés

Ebben a fejezetben tételesen áttekintjük az irányelvben előírt mutatókat, és ismertet-jük azokat a gyakorlati értelmezési kérdéseket, amelyek az eredmények alakulását és a megfelelés terhét a leginkább befolyásolják.

A direktíva által elvárt fő cégszintű mutatók

A direktíva előírja a munkáltatók számára meghatározott mutatók kiszámítását és az illetékes szervvel való közlését. A jelentéstétel technikailag cégszintű indi-kátorok előállítását jelenti: ezek jellemzően egyetlen számot vagy rövid számsort jelentenek egy adott munkáltatóra vonatkozóan. A jelentések egy része a tagállami szabályozástól függően nyilvánosan is hozzáférhetővé válhat (például vállalati publikáció formájában vagy állami, nyilvános adatbázisban). A direktíva hivatalos magyar nyelvű szövege szerint a munkáltatóknak a következő cégszintű mutatókat kell előállítaniuk:

- „a) a nemek közötti bérkülönbség;
- b) a nemek közötti bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;
- c) a nemek közötti medián bérkülönbség;
- d) a nemek közötti medián bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;
- e) a díjazása részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavál-lalók aránya;
- f) a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsávkvartilisekben” [9. cikk (1) bekezdés].

Ezek az indikátorok a gyakorlatban elsősorban leíró, átláthatósági funkciót töl-tenek be: keretet adnak ahhoz, hogy a munkáltatók egységes, összehasonlítható módon számoljanak be a nemek közötti bérkülönbségekről és a bérstruktúra nemek szerinti mintázatairól. Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy e mutatók egy részéhez nem közvetlenül kapcsolódik automatikus jogkövetkezmény: önma-gukban nem váltanak ki kötelező beavatkozást vagy korrekciót, hanem elsősor-ban információt szolgáltatnak a munkavállalók, az érdekképviseletek és adott esetben a hatóságok számára.

Mindez nem csökkenti a mutatók jelentőségét. Éppen ellenkezőleg: már ennél a pontnál kulcskérdés, hogy a direktíva által felsorolt indikátorokat milyen fogalmi és számítási szabályok szerint kell előállítani. A definíciók (például a bérszint és a díjazás

értelmezése) és a mérési döntések (például a súlyozás vagy az időszakok kezelése) látványosan befolyásolhatják a kapott értékeket és így azt is, hogy a vállalati jelentések milyen következtetések levonását teszik lehetővé.

Definíciók, számítás

A direktíva definiálja a bérkülönbség-számítás kulcsfogalmait. A cégszintű mutatók központi eleme a nemek közötti bérkülönbség fogalma, amelyet a jogszabály az alábbi módon határoz meg:

„nemek közötti bérkülönbség»: a munkáltató női és férfi munkavállalóinak átlagos bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók átlagos bérszintjének százalékában kifejezve” [3. cikk (1) bekezdés c)].

A definíció a gyakorlatban azonnal két kérdést vet fel.

1. A vállalat munkavállalói milyen *súllyal* jelennek meg az átlagokban? A bérstatisztikák készítésekor nem magától értetődő például, hogy egy rövid ideig foglalkoztatott, szezonális munkavállaló (mondjuk három hónap munkaviszonnal) ugyanakkora hozzájárulással szerepeljen-e a mutató értékében, mint egy egész évben folyamatosan foglalkoztatott. E kérdés különösen akkor válik meghatározóvá, ha a vállalat foglalkoztatási szerkezete vagy munkaidő-összetétele nemek szerint eltér: a súlyozás módja ilyenkor érdemben módosíthatja a kimutatott bérkülönbséget. A direktíva fogalmi definíciója önmagában nem ad elegendő támpontot a probléma kezeléséhez; ehhez jellemzően módszertani iránymutatásra van szükség (például a súlyozási elvek tagállami meghatározására és egységesítésére).

2. Mit értünk bérszinten? A direktíva ezt is nevesíti: „bérszint»: a bruttó éves díjazás és a megfelelő bruttó órabér” [3. cikk (1) bekezdés b)]. A definícióból mindenképpen következik, hogy a bérek és bérjellegű jövedelmek munkaidővel arányos kiigazítása elengedhetetlen ahhoz, hogy a rész- és teljes munkaidős foglalkoztatottak jövedelmei összehasonlíthatók legyenek. Gyakorlati szempontból ez megvalósulhat órabérek számításával vagy azzal, hogy minden munkavállaló jövedelmét teljes munkaidős havi egyenértékre vetítjük (azaz kiszámítjuk, hogy mennyit keresett volna egy teljes hónapban heti 40 óra munka mellett). Praktikus kérdés azonban, hogy valamennyi bérelem (például cafeteria, éves bónuszok, munkába járási támogatás) azonos módon arányosítható-e: alanyi jogon jár-e a cafeteria, vagy munkaidő-arányosan? További gondot okozhat az éves bónuszok kezelése olyan esetekben, amikor egy munkavállaló az év során több különböző munkakört is betöltött, és a béradatokból nem egyértelmű, hogy a többletbért melyik munkakörben nyújtott teljesítménye alapján érdemelte ki.

A bérszint definíciója ráadásul közvetlenül a díjazás fogalmára épül, amely a direktíva szerint a következő:

„díjazás»: a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan jutatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve (kiegészítő vagy változó összetevőként), készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap” [3. cikk (1) bekezdés a)].

A fenti meghatározás kifejezetten tág: nemcsak az alapbérrre, hanem a kiegészítő, változó (nem rendszeres) és természetbeni juttatásokra is kiterjed. Ez a szabályozási szándék szempontjából érthető, ugyanakkor a vállalati végrehajtás oldalán gyakorlati nehézségeket okozhat.

Egyrészt sok munkáltatónál a díjazás összetétele több komponensből áll: alapbér, pótlékok, bónuszok, cafeteria és kisebb természetbeni juttatások. E komponensek közül nem mindegyiknek van azonos jelentősége a nemek közötti bérkülönbség szempontjából. A cafeteria és egyéb béren kívüli juttatások például a teljes bérnek jellemzően csak néhány százalékát teszik ki. Ezekben a nemek szerinti eltérés ráadásul várhatóan kicsi, mert mindenki ugyanúgy jogosult rájuk (például utazási támogatásra vagy szemüvegpénzre). Így a vállalati szintű bérkülönbségekben való szerepeltetésüktől elenyésző hatást várunk. Ráadásul az is előfordulhat, hogy a különbségek mögött a vállalat által közvetlenül nem kontrollálható tényezők állnak (a férfiaknak gyakrabban rossz a szeme, nagyobb arányban ingáznak, stb.). További gondot okozhat egyes munkáltatóspecifikus juttatások forintosítása is. Ha a dolgozók ajándékot kapnak a vállalat termékéből, kérdéses, hogy annak értékét az eladási vagy a bekerülési ár alapján célszerű-e meghatározni. Hasonló bizonytalanság merülhet fel a képzések esetében is: nem egyértelmű például, hogy azok költségeiből mekkora rész tekinthető munkavállalói juttatásnak – ha egyáltalán juttatásnak minősülnek. Ennek megfelelően a teljes díjazás „maradékalan” összegyűjtése és standardizálása aránytalan adminisztratív terhet róhat a vállalatokra, miközben a kisebb bérelemek figyelembevétele a bérkülönbségek alakulását csak marginálisan befolyásolja. A gyakorlatban a vállalati bérszámfejtési rendszerek általában már részletesen tartalmazzák a fő bérelemek (alapbér, pótlékok, teljesítményhez kötött kifizetések, bónuszok) adatait, amelyekre sok esetben már meglévő – statisztikai vagy adózási – adatszolgáltatási rutinok is épülnek. Így a jelentéstétel e meglévő adatokra építve a gyakorlatban többletadatgyűjtés nélkül is megvalósítható.

Munkakörön belüli különbség

A fenti cégszintű mutatókon túl a direktíva előírja a nemek közötti bérkülönbségek munkavállalói kategóriák (a gyakorlatban: munkaköri vagy munkakörökből képzett összevont csoportok) szerinti bontását is. Az elvárás itt a következő:

„g) a nemek közötti bérkülönbség a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban” [9. cikk (1) bekezdés].

Fontos kiemelni, hogy ez a gyakorlatban nem egyetlen szám előállítását jelenti. A vállalatnak annyi mutatót kell kiszámítania, ahány munkavállalói kategóriát (munkaköri csoportot) a saját belső rendszerében kialakít. Az irányelv logikájában az elsődleges összehasonlítási egység nem szükségszerűen az egyedi munkakör, hanem az egyenlő értékű munkákból képzett bérkategória, amely több eltérő feladatkört is magában foglalhat, az alábbi definíció szerint:

„»munkavállalók kategóriája«: azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző (...), megkülönböztetésmentes és objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján, a munkavállalók munkáltatója által és – adott esetben – a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a munkavállalók képviselőivel együttműködésben, nem önkényesen csoportosított munkavállalók” [3. cikk (1) bekezdés h)].

Az egyenlő (azonos) és egyenlő értékű munka kapcsán a direktíva külön is rögzíti, hogy annak nemileg semleges objektív kritériumokon kell alapulnia, mint amilyenek például a „készségek, erőfeszítések, felelősség és munkafeltételek”.

Emiatt a munkaköri bontásban² előállított mutatók tipikusan nem alkalmasak közvetlen vállalatközi összehasonlításra, hiszen a kategorizálás elve és részletessége cégspecifikus. Ez magyarázza azt is, hogy a direktíva logikájában e lista elsősorban belső elszámoltathatósági és munkavállalói információs funkciót tölt be: az irányelv alapján a munkavállalók számára hozzáférhetővé kell tenni a sajátjukkal azonos vagy egyenlő értékű munkakörök átlagbéreire vonatkozó információkat, amikhez a munkaköri bontásban számolt mutatók adják a közvetlen kiindulópontot. Emellett a munkáltatói érdekképviseléseknek is joga lehet ezen munkaköri szintű különbségek áttekintéséhez.

A munkaköri bontás részletességének ugyanakkor van egy kemény korlátja: kis létszámú kategóriák esetében a bérinformációk közzlése könnyen a tényleges egyéni bérek kikövetkeztetéséhez vezethet. Ha például egy adott munkakörben az egyik nemhez csupán egyetlen munkavállaló tartozik, akkor a kimutatott „átlag” gyakorlatilag egyéni bérinformációvá válik. Ez adatvédelmi szempontból érzékeny terület, így a tagállami átültetés során várhatóan külön szabályozási megoldások válhatnak majd szükségessé (például minimális cellaméret meghatározása, összevonási szabályok rögzítése vagy a hozzáférési jogosultságok korlátozása).

Az adatvédelmi szempontoktól függetlenül is igaz, hogy statisztikai értelemben érdemi összehasonlítás csak kellően nagy létszámú csoportok között végezhető: minél kisebb egy munkaköri kategória, annál inkább dominálhatják az átlagot olyan nehezen mérhető egyéni tényezők, amelyek nem feltétlenül kapcsolódnak a nemek közötti egyenlőtlenséghez. Emiatt kis cellákban nagyobb valószínűséggel jelenhetnek meg „kilengések” és ± 5 százalékos feletti eltérések pusztán véletlenül is, ami a direktíva küszöbértékhez kötött logikája miatt aránytalan megfelelési terhet keletkeztethet azáltal, hogy olyan esetekben is cselekvést vár el, ahol a munkáltató ténylegesen nem alkalmazott diszkriminatív gyakorlatot. Ennek megfelelően a tagállami végrehajtás egyik kulcskérdése lehet, hogy milyen minimális létszám mellett tekinthető egy munkaköri mutató érdemben értékelhetőnek. Ezt a problémát a későbbiekben részben illusztráljuk is.

Végül érdemes külön kezelni azokat a helyzeteket, amikor a munkaköri bontású bérkülönbség kiszámítása és nyilvánosságra hozatala nemcsak adatvédelmi okból kockázatos, hanem statisztikailag sem értelmezhető. Ha egy munkaköri kategóriában csak nők vagy csak férfiak dolgoznak, akkor a nemek közötti bérkülönbség ezen

² A továbbiakban ideértjük a munkaköri kategória szerinti bontást is.

a szinten definíció szerint nem számolható ki. Tanulmányunk empirikus részében megmutatjuk, hogy a szegregált munkakörök aránya még viszonylag tág foglalkozási besorolások mellett is jelentős lehet. Ennek következtében a szabályozás kialakításakor mérlegelendő, hogy a jelentéstételi rendszerben a szegregált munkakörök mekkora aránya tekinthető elfogadhatónak (mennyi szegregáció „fér bele” a rendszerbe). Szélsőséges esetben ugyanis előállhat olyan helyzet, hogy a munkáltatók jelentős részéről nem készül érdemi bérjelentés, ha a munkavállalók többsége nemenként erősen szegregált munkakörökben dolgozik. Ha azonban a munkaköri szint elaprózottsága miatt a munkáltató kénytelen összevont, „azonos értékű” munkaköri kategóriákat kijelölni az „azonos” munkakörökön belüli összevetés helyett, akkor újabb módszertani döntésekkel néz szembe: munkaköri pontrendszerek, referenciarendszerek alkalmazására lehet szükség. Ez önmagában is erőforrás-igényes, ráadásul sok „szabadságfokkal” bíró feladat: milyen rendszert vegyen át a munkáltató, milyen súlyokat használjon? E rendszerek bevezetése azonban hosszabb távon aligha kerülhető meg, ha a munkáltatók az egyenlő értékű munka szerinti kategorizálás követelményét dokumentálható és vitaképes módon kívánják érvényesíteni.

A munkavállalói kategóriák szerinti bérkülönbségek pontos mérése ugyanakkor nemcsak információs szempontból fontos, hanem azért is, mert a direktíva egyik központi végrehajtási mechanizmusa (a közös bérértékelés és az ahhoz kapcsolódó esetleges szankciók) is közvetlenül ezekhez a mutatókhoz kötődik.

Ugyanis a direktíva szerint, ha

– a bérjelentés azt mutatja, hogy a munkavállalók *bármely kategóriájában* a női és a férfi munkavállalók átlagos bérszintje között *legalább 5 százalékos különbség* áll fenn,

– amelyet a munkáltató *nem indokolt objektív* és nemi szempontból *semleges kritériumokkal*,

– továbbá az átlagos bérszintben megmutatkozó indokolatlan különbséget hat hónapon belül *nem orvosolta*,

akkor a munkáltatónak a munkavállalói képviselőkkel együttműködve közös bérértékelést kell végeznie (Európai Parlament és a Tanács, 2023, 3. cikk).

A fenti logika a vállalati gyakorlatban egy többlépcsős megfelelési folyamatot eredményez. Először a vállalatnak elő kell állítania a munkaköri bontású bérkülönbségeket (kiszámolás). Másodsor, ahol a mért bérkülönbségek túl nagyok, ott a munkáltatónak értelmeznie kell az eltérések okait, és amennyiben lehetséges, objektív és nemi szempontból semleges kritériumokkal kell azt alátámasztania (indoklás és dokumentálás). Harmadsor, ha az eltérés indokolatlan és fennmarad, a vállalatnak határidőn belül intézkednie kell annak megszüntetéséről (korrekció). Végül, amennyiben a helyzet nem rendeződik, a direktíva előírása alapján a munkáltatónak a munkavállalói képvisellel együttműködve közös bérértékelést kell végeznie.

A munkáltató akkor kerül eljárási kényszerbe, ha az eltérést nem tudja „objektív és nemi szempontból semleges kritériumokkal” indokolni. A tagállami átültetés egyik gyakorlati kérdése ezért az, hogy milyen típusú indoklások tekinthetők elfogadhatónak, és hogyan kell őket dokumentálni. Elfogadható-e például, ha a vállalat

az alpbérek szintjén biztosítja a nemek közötti egyenlőséget, de a túlóra és műszakpótlékok figyelembevételével már nagyobb különbségek jelentkeznek a teljes bérjövetelemben egyes munkakörökben? Felhasználhatók-e belső teljesítménymutatók a különbségek indoklására? Megengedett-e (esetleg támogatott-e) a munkakörön belüli életkori és tapasztalati összetétel-különbségek figyelembevétele adataalapú (regressziós) módszerekkel? Az utóbbi, megfigyelhető tényezőkre való korrekció jelentőségét az empirikus részben illusztráljuk.

Fontos azonban megjegyezni, hogy ha egy vállalat rendszerszinten hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, az jellemzően nem egyetlen munkakörben jelenik meg, hanem a munkaköri bontású eltérések mintázatában is felismerhető. Ezért felmerülhet, hogy szakpolitikai és módszertani szempontból hasznos kiegészítő indikátor lehetne a munkakörön belüli eltérések valamilyen összegző mutatója is, például a vállalaton belüli munkaköri bérkülönbségek átlagos, munkaköri létszámmal súlyozott mértéke. Ilyen mutatót használnak például Svájcban is. A direktíva jelenlegi szövege ugyanakkor a ± 5 százalékos küszöbérték betartását minden munkakörben elvárja, tehát jóval szigorúbb feltételt szab. Ennek számos praktikus következménye lesz, amire az empirikus eredményeink tárgyalása kapcsán igyekszünk rávilágítani.

Emellett egy aprónak tűnő, ám fontos részlet, hogy a direktíva ezen a ponton nem definiálja, hogy az 5 százalékos bérkülönbséget melyik referenciacsoporthoz képest számolja. A korábban tárgyalt pontok viszont következetesen a férfiak átlagos bérszintjéhez viszonyítva fejezik ki a bérkülönbséget. Ha ezt így rögzítik a lehetséges következmények kapcsán is a tagállami szabályozásban, az önmagában is egyenlőtlenségek további forrásává válhat. Ha ugyanis a küszöböt mindig a férfiak átlagához viszonyítjuk, akkor az azonos abszolút eltérés aránya más lesz attól függően, hogy melyik nem keres többet az adott munkakörben. A direktíva megengedi például, hogy a férfiak 100, a nők pedig 95 egységet keressenek (ez 5,0 százalékos bérszakadék), de kifogásolja, ha a férfiak 95 egységet, a nők viszont 100 egységet keresnek (ez 5,3 százalékos bérszakadék). Előállhat tehát az a nem szándékolt helyzet, hogy a szabályozás a férfiak „hátrányát” kisebb mértékben tolerálja (mert a férfiak átlagához viszonyított arány nagyobb), míg a nők „hátrányát” nagyobb mértékben engedi meg, pusztán a nevező megválasztása miatt.

Adatok és módszerek

Az alábbiakban bemutatjuk az elemzés alapjául szolgáló adatokat és az alkalmazott módszereket.

Adatok

A számítások a KRTK Adatbank NAV járulékbevallási adatbázisára épülnek, amely a NAV 08-as járulékbevallásain alapul. A 08-as bevallás a munkáltatók és egyéb kifizetők által havi rendszerességgel benyújtott, teljes körű adminisztratív

adatszolgáltatás, amely a kifizetésekkel és juttatásokkal összefüggő adó- és járulékkötelezettségeket, valamint az érintett természetes személyekre vonatkozó információkat tartalmazza.

A KRTK Adatbank által feldolgozott adatfelvételek a teljes magyarországi népességre kiterjedően rögzítik a munkavállalók valamennyi munkaviszonyát a 2013-as év, valamint a 2018–2022 közötti évek meghatározott, reprezentatív hónapjaiban (május és október). Az egyének és a munkáltatók anonimizált, évek között változatlan egyedi azonosítóval szerepelnek, ami lehetővé teszi az adatok egyéni szintű panelként történő összekapcsolását. Ebben a tanulmányban az empirikus elemzés során kizárólag a 2022. októberi béradatokat vizsgáljuk. Az egyénekhez hasonlóan a foglalkoztatók is anonim módon vannak azonosítva, méghozzá adóazonosítói szinten (telephelyi bontás nélkül).

A munkajövedelem az adminisztratív forrás sajátosságainak megfelelően aggregált formában áll rendelkezésre; a bónuszokat és egyéb változó elemeket nem tudjuk elkülöníteni. Hátrány, hogy az előbbieket jelentős részét nem is látjuk, csak ha októberben fizetik ki őket. Az alapbér, illetve túlóra és műszakpótlékok nagyságrendjét azonban jól reprezentálja ez az egy havi statisztika is.

A foglalkozásokat (munkaköröket) a FEOR szerinti statisztikai besorolás alapján tudjuk megkülönböztetni, amely 1–4 jegy mélységben teszi lehetővé az elemzést. Ennél részletesebb, vállalatspecifikus munkaköri kategóriákra vonatkozó egységes statisztikai adat nem áll rendelkezésre, jóllehet a munkáltatói jelentéstételben várhatóan finomabb bontások jelennek majd meg.

A járulékbevallás személyi szintű rekordjában a nem mellett szerepel a születési év és a FEOR-besorolás, kötelezően 4 jegy mélységben, de nincs információ a munkavállaló iskolai végzettségéről. A 2022 előtti állományok segítségével továbbá közelíteni tudjuk a 2022-ben megfigyelt munkáltatónál szerzett korábbi egyéni munkatapasztalatot is (annak számszerűsítésével, hogy az adott munkavállalót hány korábbi évben figyeltük már meg ugyanazon cégnél).

Módszerek

A direktíva által előírt egyes mutatószámokat a lehető legközvetlenebb módon, „mechanikusan” állítjuk elő az adminisztratív adatokból, mintha minden érintett munkáltató esetén egyesével elkészítenénk a direktíva által elvárt bérjelentést. Ennek első lépéseként az egyének adott munkáltatótól származó havi keresetét havi egyenértékes jövedelemmé alakítjuk: a részmunkaidős foglalkoztatást a szerződéses munkaórák alapján teljes munkaidős (heti 40 órás) ekvivalens szintre skálázzuk, és ha a munkavállaló nem dolgozta végig a teljes hónapot, akkor a jövedelmet a ledolgozott napok arányában egy teljes hónapra vetítjük (felszorozzuk).

Az így kapott havi egyenértékes bérjövedelmekből nemenként külön-külön átlagot számítunk úgy, hogy a nemeken belül a rövidebb ideig foglalkoztatott és a tartós munkavállalók megfelelő súllyal jelenjenek meg az aggregátumokban: az átlagolást a ledolgozott – biztosított, de nem táppénzes – munkanapokkal súlyozzuk.

Ugyanezt az eljárást megismételjük a munkáltató és a foglalkozás kategóriákon belül is, ahol a foglalkozásokat a FEOR-besorolás 1, 2, 3 és 4 jegyű bontásával közelítjük. Az elemzést a direktíva jelentési logikájához igazodva a 100 főnél többet foglalkoztató munkáltatókra szűkítjük, ugyanakkor a mintában megtartjuk a közszféra munkáltatóit is.

Eredmények

Ebben a fejezetben a bérátláthatósági irányelvhez kapcsolódó fő empirikus eredményeket ismertetjük. Először a munkáltatói szintű átlagos bérkülönbségeket vizsgáljuk, majd az életkor és a tapasztalat szerinti korrekció szerepét elemezzük. Ezt követően a munkakörön belüli eltérésekre fókuszálunk, bemutattva, hogy a munkaköri kategóriák részletessége miként hat a mért bérkülönbségekre. Végül kitérünk arra is, hogy a feltárt eltérések milyen adminisztratív terheket és potenciális bérköltségeket jelenthetnek a munkáltatók számára.

Átlagos bérkülönbségek

Az empirikus elemzést a direktíva *a)* pontjában meghatározott, munkáltatói szintű „átlagos” bérkülönbségek vizsgálatával kezdjük. Az adatunkban 2022-ben 4102 100 főnél többet foglalkoztató munkáltató szerepelt. Esetükben a havi egyenértékesre (teljes hónapra és teljes munkaidős, heti 40 órás ekvivalensre) átszámított bérjöveldelmeket átlagoltuk, külön a férfiak és a nők esetében, a ledolgozott munkanapok számával súlyozva az adott nemen belül. Végül minden munkáltatóra kiszámítottuk a női és a férfiatlagbér hányadosát. Ennek a munkáltatói szintű mutatónak az eloszlását tartalmazza az *1. ábra*, amelyen az 1,00 érték jelöli azokat a munkáltatókat, amelyeknél a férfi- és női átlagbér megegyezik.³ Jelöltük továbbá az ábrán a 0,95 és 1,05 közötti sávot is, ahol a női bérek a férfibérszinthez képest legfeljebb 5 százalékkal térnek el.

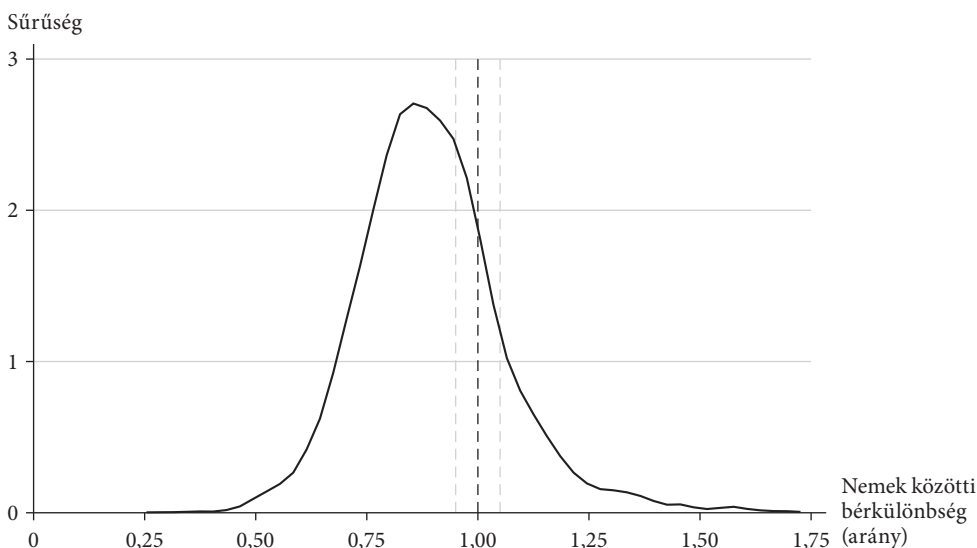
Az ábrázolt eloszlás számos tanulsággal szolgál. Először is látjuk, hogy a nemek szerinti bérkülönbség munkáltatói szintű eloszlása a munkáltatók körében egy haranggörbe alakú, normális eloszlásra hasonlít. A bérarányok átlaga 0,90 körül van, mediánja 0,885.

Fontos felismerni, hogy ez utóbbi aggregált mérőszám igen eltérő munkáltatói bérstruktúrákat és béreloszlásokat takarhat. A munkáltatók túlnyomó többségénél (78 százalékánál) a nők átlagos bére alacsonyabb a férfiakénál, és az eloszlás ezen részében előfordulnak akár igen jelentős, 40 százaléknál nagyon női bérhátrányok is. Ugyanakkor találunk olyan munkáltatókat is (22 százalék), ahol viszont a női bérek magasabbak, helyenként akár 20–30 százalékkal is. A munkáltatóknak

³ A tanulmányban az egyébként diszkrét, de sokelemű eloszlások folytonos közelítésére kernel sűrűségbecslést (*kernel density estimation*) használunk.

1. ábra

A nemek közötti bérkülönbség (bérarány) eloszlása munkáltatók szerint



Forrás: saját számítás.

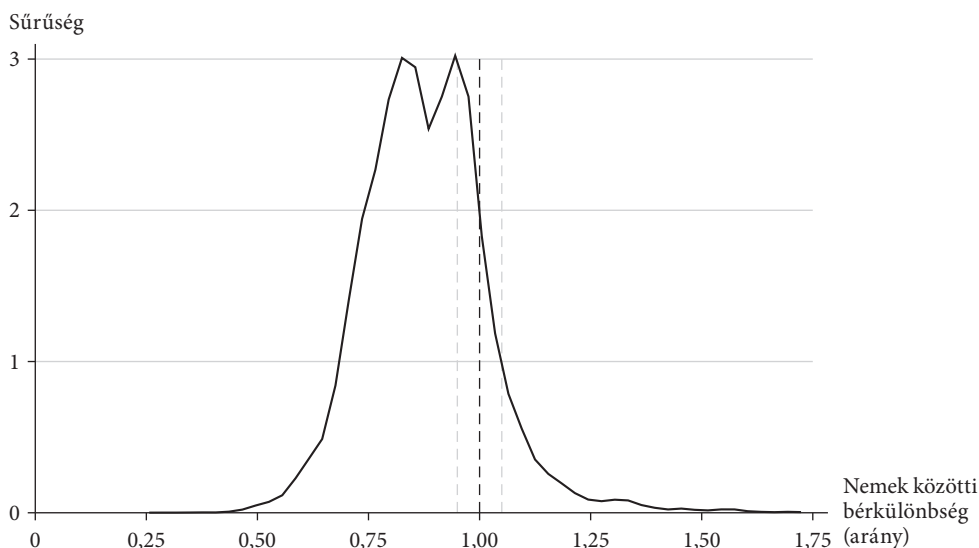
viszonylag kis hányadánál (mintegy 18,5 százalékánál) marad a két nem közötti eltérés ± 5 százalék alatt. Mindez azt valószínűsíti, hogy a munkáltatók jelentős részénél a direktíva *a)* pontja szerint számolt bérszakadék jelentősen meghaladja majd az elvárt küszöböt.

Fontos hangsúlyozni azonban, hogy a fenti eloszlás a munkáltatók, nem pedig a munkavállalók mintájára vonatkozik, így nem veszi figyelembe, hogy a munkáltatók eltérnek a dolgozóik létszámában. Ennek következtében az ábrán nem látszik, hogy maguknak a munkavállalóknak mekkora hányada dolgozik átlagosan magas vagy alacsony bérkülönbségű munkahelyen. Ezért a fenti eloszlást a munkáltatók létszámával súlyozva is vizsgáljuk. Az így számított eredményeket a 2. ábrán szemléltetjük.

Ez az ábra már figyelembe veszi, hogy az extrém bérkülönbségeket mutató munkahelyeken a dolgozók száma az átlagosnál valamivel kisebb. Vagyis a munkavállalók jelentős része olyan munkáltatónál dolgozik, ahol a nemek közötti különbségek mérsékeltebbek, így ezek nagyobb súlyt kapnak. A 100 főnél többet foglalkoztató munkáltatók esetében az eredmények alapján a munkavállalók 84,5 százaléka dolgozik olyan munkáltatónál, ahol a nők átlagbére alacsonyabb a férfiakénál, 15,5 százaléka pedig olyan munkahelyen, ahol női bérelőny figyelhető meg. Összesen 20,7 százalékuk dolgozik olyan helyen, ahol a nemek közötti bérkülönbség ± 5 százalék alatti.

2. ábra

A nemek közötti bérrány létszámmal súlyozott eloszlása munkáltatók szerint



Forrás: saját számítás.

A tapasztalat hatásának kiszűrése

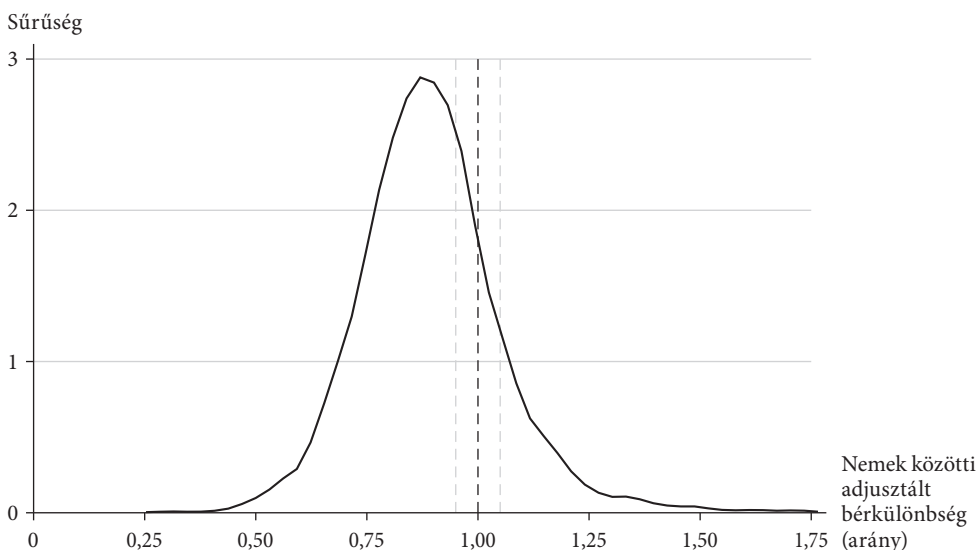
Az életkor és a munkáltatónál eltöltött idő (tapasztalat) nemek szerinti eltérései önmagukban is indokolhatnak bérkülönbségeket, különösen olyan munkaköri kategóriákban, ahol a bérprofil meredeken emelkedik a szenioritással. A következő példánkban az életkor és a tapasztalat hatását regressziós módszerrel szűrjük ki: megbecsüljük ezek bérré gyakorolt várható hatását, majd a korrigált bérekből ugyanazokat a mutatókat állítjuk elő, mint a nyers béradatokból. A becslés során mindkét tényezőt rugalmasan kezeljük: a tapasztalatot kategóriákra bontva, az életkort pedig a belépéskori életkor alapján lépcsős függvénnyel ragadjuk meg, mivel ezek bérhozama a gyakorlatban nem feltétlenül lineáris. A részletes specifikációt és a korrekció intuitív logikáját a *függelékben* mutatjuk be. Az életkor és a tapasztalat mellett vállalati szinten más objektív, nemi szempontból semleges tényezők is relevánsak lehetnek, de kevés olyan mérhető tényező van, amelyet az életkorhoz és a belépési időhöz hasonlóan minden munkáltató ismer, és amely összehasonlítható munkáltatók között is.⁴

A 3. ábrán az életkorra és tapasztalatra korrigált bérkülönbségek eloszlását mutatjuk be. Az eloszlás összképe nem tér el érdemben az 1. ábrán látottaktól. A korrekció átlagosan nem is a becsült női hátrány csökkentésének irányába hat, hanem némileg

⁴ Az esetlegesen elérhető (belépéskori) végzettségi adatok ráadásul erősen munkakör-specifikusak, így a később tárgyalt munkakörön belüli különbségek magyarázatában gyakran nincsen gyakorlati jelentőségük.

3. ábra

A nemek közötti, életkorra és tapasztalatra korrigált bérkülönbség eloszlása munkáltatók szerint



Forrás: saját számítás.

növeli is a bérkülönbségek mértékét. Ennek egyik oka, hogy a női munkavállalók átlagosan idősebbek az érintett munkáltatók körében. Ha tehát a nők béréből levonjuk a magasabb életkor alapján várt (kb. egyévnyi) többletbért, akkor a nők férfiakhoz viszonyított hátránya növekedni is fog.

Ettől függetlenül azonban lehetnek olyan munkáltatók, ahol a korrekció alkalmazása – akár általánosságban, akár egy-egy munkaköri kategórián belül – számottevő változást eredményez. Például egy olyan munkaköri kategóriában, ahol korábban hosszabb ideig csak férfiak dolgoztak, és csak később vettek fel női munkavállalókat, a szenioritási összetétellel magyarázható bérkülönbség is megjelenhet. A korrekció gyakorlati jelentősége ezért nem elsősorban a munkáltatói szintű mutatók értelmezésében, hanem a munkakörön belüli eltérések indokolhatósága szempontjából lehet nagy. Ha a munkaköri kategóriákon belül a ± 5 százalékos küszöbérték körüli eltérésekről kell érdemben nyilatkozni, akkor egy egyszerű, transzparens korrekció segíthet elválasztani a szenioritási összetételből adódó különbségeket a potenciálisan problémás mintázatoktól.

Ugyanakkor a korrekcióhoz szükséges életkor- és tapasztalatfüggő bérhozamok „házon belüli” becslése sok esetben módszertanilag és kapacitás szempontjából is nehéz lehet, különösen kisebb létszámot foglalkoztató munkáltatóknál. Ez szakpolitikai szempontból felveti annak szükségességét, hogy a tagállami végrehajtás keretében a kormányzat vagy a kijelölt intézmények egyszerű, standardizált paramétereket (például ágazati vagy országos korrekciós együtthatókat) tegyenek elérhetővé, amelyekre a munkáltatók egységesen támaszkodhatnak az indokolás során.

Munkakörön belüli különbségek

A továbbiakban áttérünk a direktíva által elvárt jelentés legfontosabb kérdéskörére, a munkaköri kategóriákon belüli bérkülönbségekre. Adatbázisunkban a munkaköröket közvetlenül nem látjuk, ezért a munkaköri kategóriákat foglalkozási kódokkal közelítjük. Ám fontos kiemelni, hogy a munkáltatóknak a jelentéstételben nem szükséges a FEOR-besorolást követniük, és a gyakorlatban várhatóan ennél részletesebb, szervezetspecifikus munkaköri szisztémákat is alkalmaznak. Még a számunkra elérhető legrészletesebb, 4 jegyű FEOR-bontás mellett is előfordulhat, hogy egyazon FEOR-kategórián belül több, egymástól érdemben eltérő munkakör található ugyanazon munkáltatónál. Ettől függetlenül az egyre részletesebb (1, 2, 3 és 4 jegyű) FEOR-kódok használata jól rávilágít arra, milyen átváltásokkal jár a munkaköri kategorizálás részletességének megválasztása.

Kikről szól a bérjelentés?

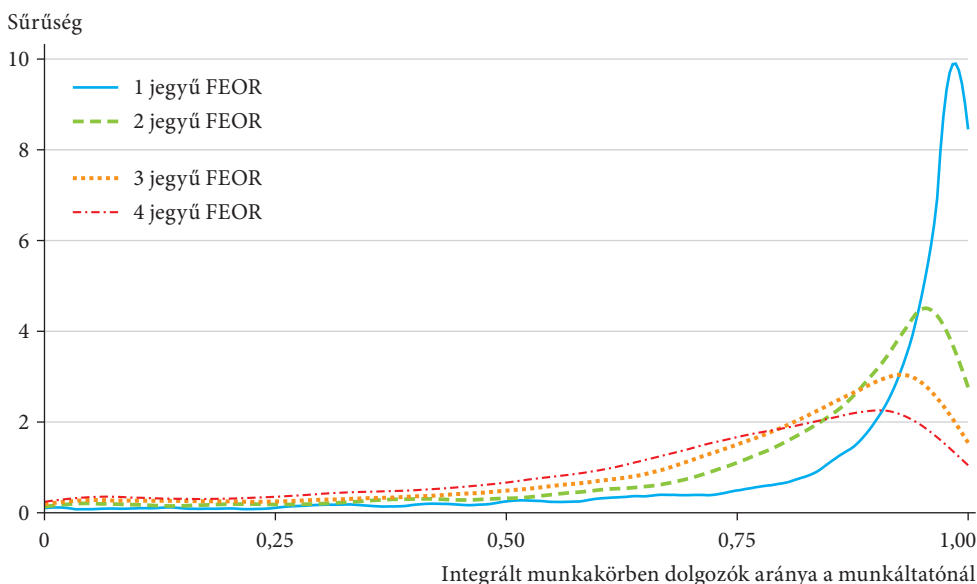
A munkaköri lehatároláshoz kapcsolódó első átváltás az, hogy adott kategorizálási szinten a foglalkoztatottak mekkora hányadánál tudunk egyáltalán nemek szerinti összehasonlítást végezni. Tágabb kategóriák esetén nagyobb eséllyel fordul elő, hogy ugyanazon kategórián belül férfiak és nők is jelen vannak, míg részletesebb bontások mellett egyre gyakoribbá válnak azok a cellák, amelyekben csak az egyik nem dolgozik. Ennek személtetése céljából minden munkáltatónál kiszámoltuk, hogy a foglalkoztatottak mekkora hányada dolgozik olyan FEOR-besorolás szerinti munkaköri kategóriában, amely az adott bontási szinten mindkét nemet tartalmazza. Ennek a mutatónak az eloszlását ábrázoljuk a munkáltatók között – munkavállalói létszám szerinti súlyozás nélkül – a 4. ábrán.

Ha a munkaköröket 1 jegyű FEOR-kategóriák alapján közelítjük, a vizsgált (100 főnél többet foglalkoztató) munkáltatók körülbelül 70 százalékánál a foglalkoztatottak legalább 90 százaléka nemek szempontjából integrált foglalkozási kategóriában dolgozik, vagyis olyan kategóriában, ahol mindkét nem képviselteti magát, és a bérkülönbség értelmezhető. Ezen a szinten is találunk azonban olyan munkáltatókat, ahol a foglalkoztatottak jelentős része – akár szinte mindenki – szegregált kategóriában dolgozik: a munkáltatók körülbelül 7 százalékánál a foglalkoztatottak kevesebb mint fele dolgozik integrált kategóriában.

Az 1 jegyű FEOR-bontás ugyanakkor nagyon tág, és csak erősen aggregált foglalkozási csoportokat különböztet meg. A 4. ábrán az is látható, hogy már a 2 jegyű besorolás esetén is érdemben csökken a nemek szempontjából integrált kategóriákban dolgozók várható aránya, és a részletesebb bontásokkal az eloszlás markánsan balra tolódik. A 4 jegyű FEOR-bontást használva egy átlagos munkáltatónál a foglalkoztatottak 68,7 százaléka lesz összevethető azonos foglalkozási kategóriájú, de ellentétes nemű munkavállalókkal. Ebben a bontásban a munkáltatók mindössze 22 százaléka képes a foglalkoztatottak legalább 90 százalékára vonatkozóan munkaköri kategórián belüli bérkülönbséget számolni, miközben 21 százalékuk

4. ábra

Integrált munkakörben dolgozók aránya a munkáltatónál



Forrás: saját számítás.

esetében a foglalkoztatottak kevesebb mint felére terjedne ki a nemek szerinti bérösszehasonlítás.

Ez a minta jól mutatja, hogy minél részletesebb a munkaköri kategorizálás, annál több dolgozó tartozik olyan munkaköri kategóriába, amelyekben a nemek szerinti összehasonlítás a kis létszám vagy az egynemű összetétel miatt korlátozott. Ez a probléma fennáll a mindennapok vállalati gyakorlatához képest tágnak számító 4 jegyű FEOR-besorolás esetén is. Ha tehát a munkáltatók nem hoznak létre a munkakörök összevonásával „azonos értékű munkát” megtestesítő kategóriákat vagy bérsávokat, a munkavállalók jelentős része azzal szembesülhet, hogy számukra a munkáltató nem tud releváns munkaköri összehasonlítással szolgálni a bérüket illetően. Szabályozói kérdés, hogy ennek mekkora mértéke megengedett, illetve mennyire elvárt a munkakörök összevonása (további adminisztratív terhet és döntési felelősséget hárítva a munkaadókra).

A munkakörön belüli bérszakadék átlagos mértéke

A következő lépésben azokra a foglalkozási (munkaköri) kategóriákra szűkítünk, amelyekben a nemek szerinti összehasonlítás elvégezhető, azaz az adott kategóriában férfi és női munkavállalók is megfigyelhetők. Ezekben a kategóriákban kiszámítjuk a női és férfiatlagbér arányát (nő/férfi), majd az így kapott munkaköri szintű eltéréseket munkáltatói szinten átlagoljuk. Az aggregálást úgy végezzük, hogy az egyes

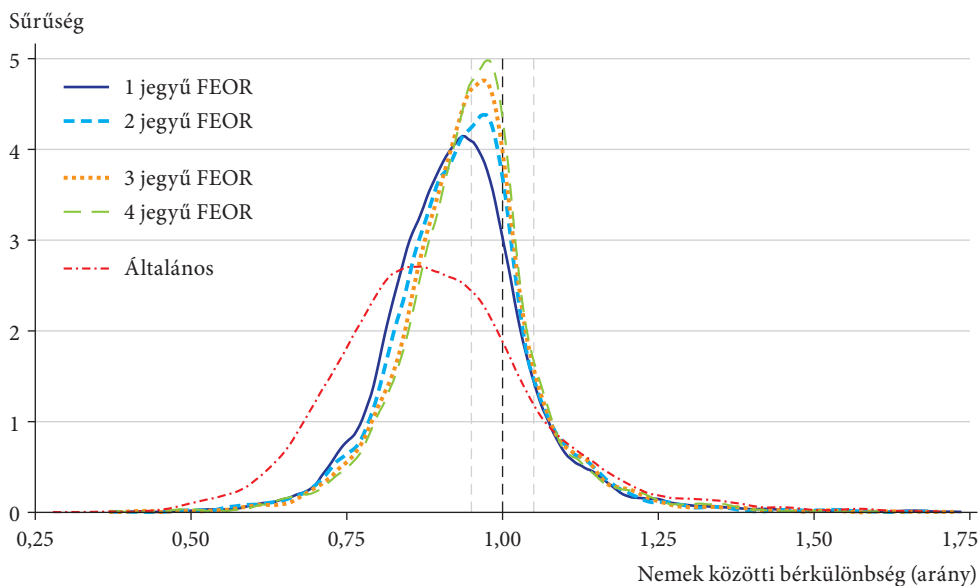
munkaköri kategóriák eltéréseit a kategóriában megfigyelt dolgozók teljes (férfi- és női) létszámával – pontosabban az általuk ledolgozott napok számával – súlyozzuk. Ennek eredményeként minden munkáltatóhoz egyetlen, könnyen értelmezhető mutató rendelhető, amely azt fejezi ki, hogy az adott munkáltatónál mekkora a munkakörökön belüli átlagos béarány – amiben a nagyobb létszámú kategóriák arányosan nagyobb szerepet kapnak.

Bár az uniós irányelv nem követeli meg ilyen aggregált mutató közzétételét, a nemzetközi gyakorlatban (például Svájcban) létezik olyan megközelítés, amely kifejezetten ennek az indikátornak a kiszámítását és alacsonyan tartását várja el. Meglátásunk szerint ez a mutató több szempontból is szemléletes. Egyrészt, ha egy munkáltatónál szisztematikus nemek szerinti bérkülönbség jelenik meg, az a munkaköri eltérések átlagában is tükröződni fog. Másrészt, az aggregálás mérsékli annak kockázatát, hogy a nagyon kis létszámú munkaköri kategóriák véletlenszerű kilengései túlzott befolyást gyakoroljanak a következtetésekre: az ilyen szélsőséges értékek a munkáltató egészére képzett (súlyozott) átlagos mutatóban jellemzően kiegyenlítődnek.

Az 5. ábrán ennek a mutatónak, a munkakörön belüli bérkülönbségek átlagának az eloszlását ábrázoljuk a munkáltatók között, különböző FEOR-besorolási szintek mellett, továbbá feltüntetjük az 1. ábrán már látott, valamennyi munkavállalóra vonatkozó bérkülönbség eloszlását is. Az eltérő (1–4 jegyű) bontások összevetése lehetővé teszi annak szemléltetését is, hogy a munkaköri kategorizálás részletessége miként befolyásolja az átlagos, munkakörön belüli bérszakadékról alkotott képet.

5. ábra

A nemek közötti átlagos munkaköri bérkülönbség eloszlása foglalkoztatási szintenként



Forrás: saját számítás.

A 5. ábra szerint az átlagos, munkakörön belüli béraparány eloszlása jóval koncentráltabb a munkáltatók között, mint a korábban bemutatott munkáltatói szintű (általános) mutatóé. Már 1 jegyű FEOR-bontás mellett is jelentősen jobbra tolódik a számított bérszakadékok eloszlása. Ez összhangban van azzal, hogy a munkaköri bontás (majd az azon belüli átlagolás) részben kiszűri a foglalkozási szerkezetből és a munkáltatóra jellemző munkaköri összetételből eredő különbségeket. Részletesebb kategorizálással a különbségek még inkább csökkennek, bár a 3 és 4 jegyű besorolás közötti különbség már nem annyira jelentős.

Az 1. táblázatban összefoglaljuk, hogy a különböző részletességű FEOR-besorolások alkalmazása esetén mekkora az átlagos bérkülönbség, valamint hogy a munkáltatók mekkora része dolgozik olyan cégben, ahol a különbség legfeljebb ± 5 százalék.

1. táblázat

Munkaköri bontás szerinti különbségek a vizsgált mérőszámokban^a

	Munkaköri részletesség				
	általános	1 jegyű FEOR	2 jegyű FEOR	3 jegyű FEOR	4 jegyű FEOR
Kategóriák száma	1,0	6,7	14,3	22,4	31,3
Integrált munkakörben dolgozók (%)	99,8	87,9	80,1	74,1	68,7
Átlagos bérhányad	0,900	0,935	0,942	0,950	0,952
Munkáltatók aránya, ahol a bérszakadék $\pm 5\%$ között van (%)	18,5	29,5	33,4	36,3	38,1
Átlagos adjusztált bérhányad	0,896	0,931	0,938	0,946	0,949
Munkáltatók aránya, ahol az adjusztált bérszakadék $\pm 5\%$ között van (%)	18,2	27,3	30,5	32,9	35,0

^a Súlyozatlan munkáltatói átlagok.

Forrás: saját számítás.

A táblázat első sora azt mutatja meg, hogy az adott kategorizálás mellett átlagosan hány munkaköri kategóriában végezhető nemek szerinti összehasonlítás egy munkáltatónál. A második sor összefoglalja, hogy a munkavállalók mekkora aránya dolgozik nemek szempontjából integrált munkaköri kategóriában (ez a 4. ábrán szemléltetett mutató átlaga). A harmadik sor az ilyen kategóriákon belül számolt bérkülönbségek munkáltatónál képzett átlagának munkáltatók közötti átlagát közli (amelynek eloszlását az 5. ábrán is feltüntettük). A negyedik sor azt mutatja meg, hogy a munkáltatók mekkora hányada felelne meg – például a svájci rendszerben – a munkakörön belüli ± 5 százalékos átlagos különbségre vonatkozó kritériumnak. Az utolsó két sor az előző két mutatót ismétli meg, az életkorra és tapasztalatra korrigált (adjusztált) bérek alapján.

Ahogy korábban is írtuk, ha nem alkalmazunk semmilyen munkaköri szűkítést, átlagosan 0,90-os béraparányt, vagyis körülbelül 10 százalékos női bérhátrányt találunk. Ez már az 1 jegyű FEOR-kategóriákon belül végzett összevetések esetén is

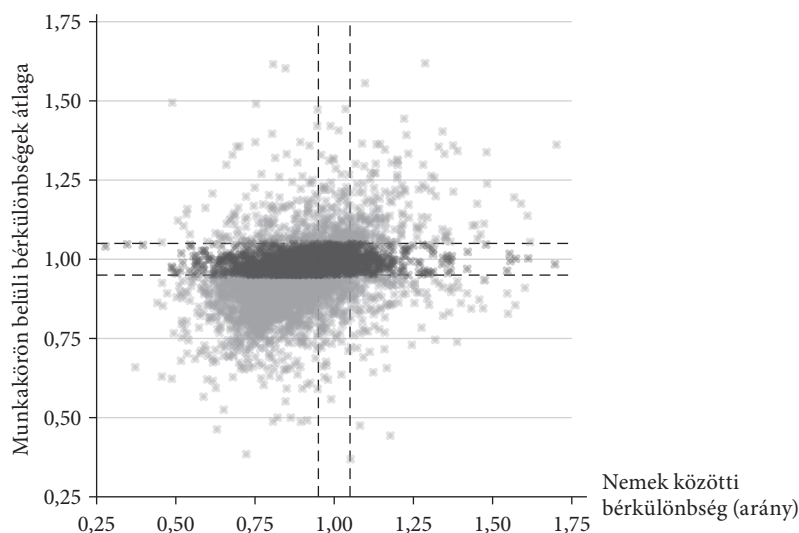
6,5 százalékra csökken, a 3 jegyű FEOR-bontás mellett pedig nagyjából 5 százalékra mérséklődik. 4 jegyű FEOR használata esetén a különbség már nem csökken érdemben tovább. Míg az átlagos bérkülönbség a munkáltatók 18,5 százalékánál legfeljebb ± 5 százalék (negyedik sor), ez az arány az egyre részletesebb munkaköri kategóriák figyelembevételével 30–38 százalék közé emelkedik. (A függelék *F1. táblázatában* a foglalkoztatotti létszámmal súlyozott eredményeket is közöljük; ott is hasonló arányokat találunk.) A férfiak és nők közötti életkori és tapasztalatbeli különbségeket figyelembe véve hasonló, bár némileg nagyobb bérhátrányok adódnak.

A táblázat jól szemlélteti a korábban felvetett átváltást is. Részletesebb munkaköri kategóriák használata mellett kisebb munkakörön belüli különbségeket látunk, mivel egyre inkább hasonló munkavállalókat vetünk össze. Ezzel párhuzamosan azonban az összevetés egyre kevesebb munkavállalóra terjed ki, mivel a részletesebb bontások mellett gyakoribbá válnak a nemek szempontjából szegregált munkaköri kategóriák. A mi példánkban a 3 és 4 jegyű FEOR-osztályozás közötti váltással nagyjából másfélszeresére nő a kategóriák száma, miközben az összevetésre alkalmas (integrált) kategóriákban dolgozók aránya 74-ről 69 százalékra csökken. Cserébe az átlagos bérkülönbség már nem mérséklődik számottevően. Ugyanakkor azt is látjuk, hogy vannak olyan munkáltatók (a munkáltatók csaknem 2 százaléka), amelyek csak így tudnak a ± 5 százalékos küszöbérték alá kerülni.

A 6. ábrán azt mutatjuk be, hogy munkáltatói szinten hogyan függ össze a teljes, „átlagos” bérkülönbség és a legrészletesebb, 4 jegyű FEOR-kategóriákon belül számolt különbségek átlaga. A szaggatott vonalak azt a sávot jelölik, ahol a mért bérkülönbségek ± 5 százalékon belül alakulnak.

6. ábra

A munkáltatói bérkülönbség átlagos szintjének és a munkakörön belüli bérkülönbségek átlagának kapcsolata



Forrás: saját szerkesztés.

Meglepő módon a két mutató között viszonylag gyenge, körülbelül 0,2-es korrelációt tapasztalunk. A várt mintázat az lenne, hogy sok munkáltatónál a teljes különbség – a foglalkozási összetétel eltérései miatt – akár nagy is lehet, miközben a munkaköri kategóriákon belüli különbségek kisebbek. Ezt sok esetben valóban látjuk is: számos munkáltatónál a női bérhátrány mellett a munkaköri kategóriákon belüli bérarány már az egyenlőségnek megfelelő, 1,00 körüli értékhez közelít (sötétebb színnel jelölt megfigyelések). Ugyanakkor az ellenkezőjére is találunk példát: vannak olyan munkáltatók, ahol a nők a jobb (magasabban fizető) munkaköri kategóriákban felülreprezentáltak, így a teljes bérarány akár női előnyt is jelezhet. Összességében az ábra azt szemlélteti, hogy a direktíva *a*) pontja szerinti, munkáltatói szinten jelentett „átlagos” különbség mögött többféle, egymástól eltérő munkakörön belüli egyenlőtlenségi mintázat húzódhat meg.

A munkakörön belüli bérszakadék változatossága

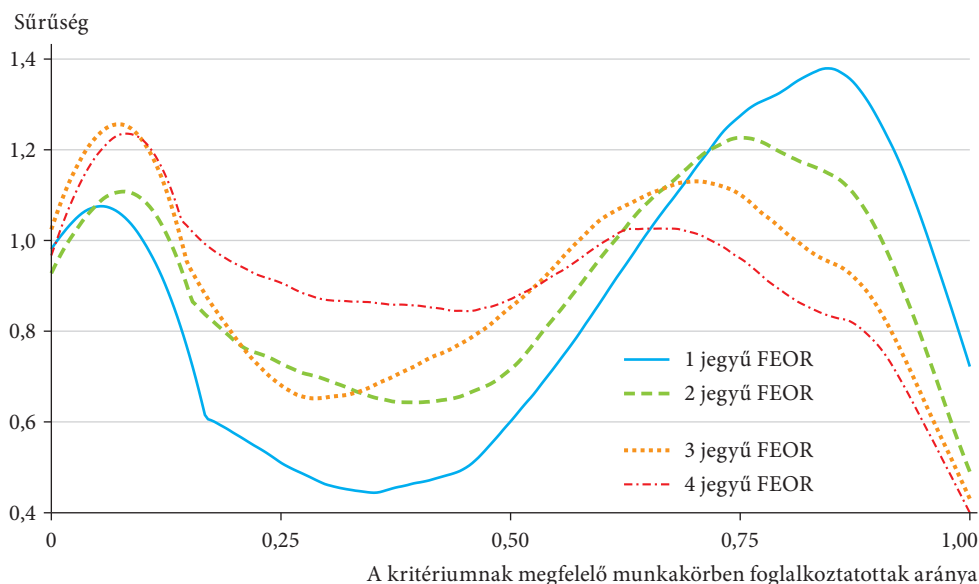
Az alábbiakban azokra a munkáltatókra szűkítjük vizsgálatunkat, amelyekről az előző alfejezetben bemutatott, munkáltatói szintű átlagos mutató alapján azt gondoljuk, hogy az egyenlőséghez közel (± 5 százalékos határon belül) állnak. Ezen munkáltatóknál azt vizsgáljuk, hogy a foglalkoztatottak mekkora aránya dolgozik olyan munkaköri kategóriában, ahol az adott munkakörön belüli bérkülönbség is kisebb ± 5 százaléknál. Eredményeinket a 7. ábrán mutatjuk be, ahol már 1 jegyű FEOR-bontás alapján is érdekes mintázat rajzolódik ki. Az egyik tipikus eset, amikor valóban minden munkaköri kategóriában kicsiny a nők és a férfiak bére közötti eltérés (jobb oldali módusz az eloszlásban). A másik eset, amikor a nagyon távan vett munkaköri kategóriák közel mindegyikében ± 5 százaléknál nagyobb különbség látható, miközben munkáltatói szinten ezek a különbségek kiegyenlítik egymást (bal oldali módusz). Szabályozói szempontból kérdés, hogy az utóbbi eseteket hogyan érdemes értékelni. Elegendő-e a kritérium teljesítése az aggregált mutató esetében, ha közben a munkakörök többségében jelentős nemek közötti különbségek állnak fenn (feltehetően mindkét irányban)?

Ugyanakkor az egyértelműen kirajzolódik, hogy még az átlagban „jó” (azaz alacsony átlagos bérkülönbséggel jellemezhető) munkáltatóknál is lesznek olyan munkaköri kategóriák, amelyek „magyarázatra szorulnak”. Ráadásul minél részletesebb munkaköri bontást használunk, annál nagyobb lesz azoknak a celláknak az aránya, amelyekben 5 százaléknál nagyobb eltérés adódik. A 7. ábrán az is látható, hogy 4 jegyű FEOR-besorolás mellett a korábban kétmódusú eloszlás inkább középre húz, és összességében nagyobb változatosság figyelhető meg a munkáltatók között. Egy átlagos (az eloszlás közepén elhelyezkedő) munkáltatónál nagyjából a foglalkoztatottak fele található olyan cellában, ahol az eltérés meghaladja a ± 5 százalékot.

Egyéni szinten (létszámmal súlyozva) vizsgálva, még az ilyen „jó” munkáltatóknál is a foglalkoztatottaknak összesen csak 59,8 százaléka helyezkedik el a direktíva szempontjából megfelelő kategóriában (a teljes jövedelmeket figyelembe véve), míg

7. ábra

A kritériumnak megfelelő munkakörben foglalkoztatottak aránya a munkáltatónál



Forrás: saját szerkesztés.

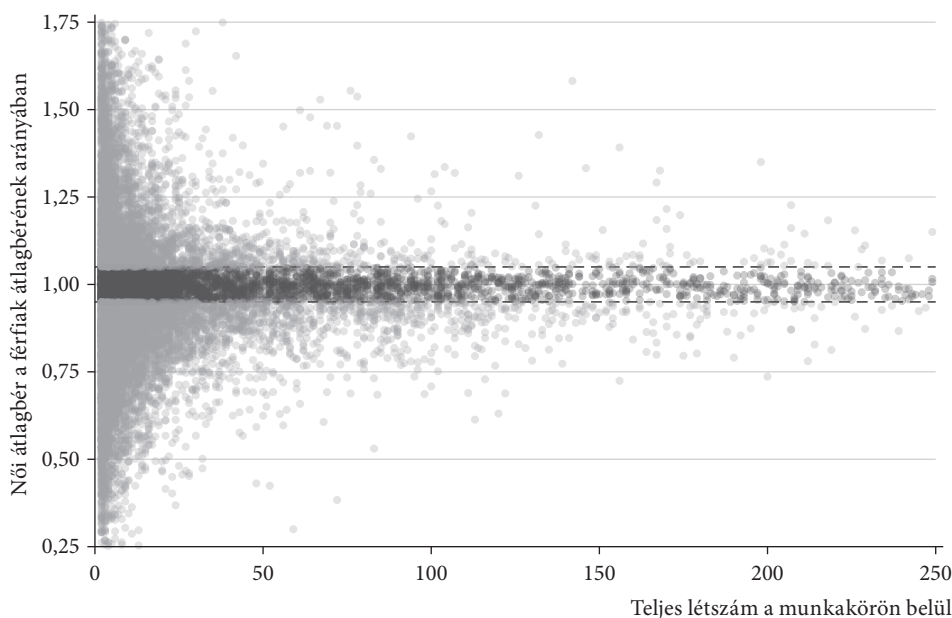
40,2 százalékuk olyan cellában, ahol az eltérést indokolni kell (például teljesítménykülönbséggel), vagy kiigazítást kell végezni. Ez azt is jelzi, hogy még az átlagban „megfelelő”, vagyis ± 5 százalék alatti átlagos munkaköri bérkülönbséggel jellemezhető cégeknek is várhatóan jelentős adminisztratív teherrel kell szembenéznük: számos munkakör esetében kell majd indokolniuk az 5 százalékot meghaladó eltéréseket, akár férfi-, akár női irányban.

A fenti ábra azt is sugallja, hogy a részletesebb munkaköri besorolás növeli azok arányát, akik „nem megfelelő” cellában dolgoznak. Ez a mintázat alapvetően az összevetési kategóriák kisebb méretéből fakad: ahogy a bontás részletesebbé válik, gyakrabban adódnak kis létszámú cellák, amelyekben nagyobb eséllyel jelenik meg a ± 5 százalékot meghaladó eltérés. Fontos megjegyezni, hogy ez a mechanizmus adott aggregálási szinten belül is érvényesül: egyazon FEOR-besorolás mellett is komoly eltérések figyelhetők meg a különböző méretű munkaköri cellák között. Ezt a 8. ábrán szemléltetjük, ahol a megfigyelések egy-egy munkáltató–munkaköri kategória párnak felelnek meg (a 4 jegyű FEOR-besorolás alapján). Az x tengelyen a munkaköri kategóriában dolgozók létszámát, az y tengelyen pedig az adott kategórián belüli bérkülönbséget ábrázoljuk, így a cellákat egyszerre rendezzük a méretük és a bérránymegoszlásuk szerint. A sötétebb színnel jelölt munkakör-cellákban kisebb a nemek közötti különbség ± 5 százaléknál.

Mivel a jelenséget a szemléletesség kedvéért azon munkáltatók körében vizsgáljuk, amelyeknél a munkáltatók szintjén számolt átlagos bérkülönbség legfeljebb ± 5 százalék, így a munkaköri szintű különbségek átlagát is nulla köré várjuk; ez nagyjából

8. ábra

A munkakörön belüli bérkülönbségek és a munkaköri kategória méretének összefüggése



Forrás: saját szerkesztés.

meg is felel az ábrán látható eloszlásnak. Az ábrán azonban látványosan kirajzolódik egy tölcészerű mintázat is.

Az alacsony létszámú munkaköri cellák esetében a munkakörök – és így a foglalkoztatottak – viszonylag kis hányada esik a ± 5 százalékos „megfelelő” sávba. Például a 2–10 fős munkaköri cellákban az itt vizsgált foglalkoztatottak 76 százaléka a megfelelő sávon kívülre esik. Ahogyan egyre nagyobb létszámú munkaköri cellákra fókuszálunk, az extrém értékek (akár kétszeres különbségek a két nem között) eltűnnek, és a munkakörön belüli eltérések egyre inkább a ± 10 százalékos sávon belül koncentrálódnak. A 11–100 fős munkaköri cellákban dolgozók körében már átlagosan 42 százalék tartozik a direktíva szerinti „megfelelő” kategóriába. A legnagyobb létszámú munkaköri cellák esetében pedig már gyakoribb, hogy egy cella megfeleljen az előírásnak, mint hogy kilógjon belőle. A 100 fő feletti munkaköri cellákban a „megfelelő” cellában dolgozók aránya 70 százalék. Fontos tehát hangsúlyozni, hogy még a nagy létszámú munkakörökön belül is akadnak olyanok, ahol a nemek közötti bérkülönbség meghaladja a ± 5 százalékot.

Ez az ábra tehát felhívja a figyelmet arra, hogy még az egyenlőségre törekvő munkáltatók körében is jelentős eltérések várhatók a kis létszámú munkaköri cellákban. Ennek részben statisztikai oka van. Ha a béreket – az életkoron és a tapasztalaton túl – kevésbé megfigyelhető, egyéni készségek is befolyásolják (amire a szakirodalomban számos bizonyíték található), akkor egy kis cellában nagyobb az esélye annak, hogy egy relatíve „jó” vagy éppen relatíve „gyenge”

készségű munkavállaló aránytalanul elhúzza az adott nem átlagbérét. Nagyobb létszám mellett ezek az egyéni különbségek jellemzően átlagolódnak, és önmagukban nem vezetnek érdemi nemek közötti eltéréshez – kivéve, ha a férfiak és a nők között szisztematikus különbségek vannak bizonyos készségek tekintetében (például a béralkura való hajlandóságban).

Ráadásul a munkáltatókon belül ugyan kevesen dolgoznak jellemzően szűkebb munkaköri kategóriákban, ám az érintett (kis létszámú) kategóriák száma nagy lehet. Ebből következik, hogy a kis létszámú kategóriákban megjelenő eltérések indoklása összességében jelentős adminisztratív terhet okozhat a munkáltatóknak – még akkor is, ha az eltérések egy részének magyarázata a gyakorlatban kézenfekvő (például túlórázási különbségek, illetve az életkor és a szakmai tapasztalat eltérései).

A felmerülő adminisztratív terhet kétféleképpen is lehetne enyhíteni. Az egyik lehetőség, hogy a kis létszámú munkaköri cellák részleges mentességet kaphatnak a ± 5 százalékos küszöb alól. A jelentéstételi kötelezettség ebben az esetben is fennmaradhatna, ugyanakkor például a 10 fő alatti kategóriákban a 10 százalékos eltérés sem vonna maga után szankciót. Egy ilyen szabálynak ugyanakkor következménye lehet, hogy gyengül az a „természetes” visszatartó erő, amely a túlzottan részletes munkaköri kategorizálás ellen hatna – azáltal, hogy nagyszámú kategória meghatározása esetén sok részletes indoklásra szoruló kategória is keletkezne. A másik lehetőség, hogy a szabályozás a túl kicsi munkaköri cellák összevonását ösztönzi vagy kötelezővé teszi, ami azonban további módszertani kérdéseket vethet fel. Olyan rendszerekben, ahol a munkakörökhöz előre rögzített értékek vagy bérsávok tartoznak, a szomszédos munkakörök összevonása viszonylag egyértelmű lehet. Más esetekben azonban nem magától értetődő, hogy mely munkaköri kategóriák vonhatók össze úgy, hogy az összevetés továbbra is szakmailag értelmes és transzparens maradjon.

A munkaköri szintű eltérések korrekciója

A következőkben arra térünk át, hogy a direktíva logikája szerint indokolatlan munkaköri szintű eltérések korrekciója milyen bérköltségterhet jelentene a munkáltatók számára.

A direktívának való megfelelés bérköltsége

Az eddigiekben tehát azt láttuk, hogy a munkáltatók jelentős része várhatóan érintett lesz a bérátláthatósági irányelv szerinti jelentéstételt követő okfeltárási, indoklási vagy bérkorrekciós folyamatokban. Még azoknál a munkáltatóknál is, ahol a munkáltatói szintű átlagos bérkülönbség kicsiny, előfordulhatnak olyan munkaköri cellák, amelyekben – megfelelő indoklás hiányában – béркиigazítást kellene végrehajtani. Ebben a fejezetben arra teszünk kísérletet, hogy (felső) becslést adjunk arra, hogy mekkora terhet jelenthet a munkáltatók számára a szükséges korrekciók elvégzése.

A becslést több okból is felső korlátnak tekintjük. Egyrészt az elemzést a 4 jegyű FEOR-kategóriák szintjén végezzük, miközben a gyakorlatban ennél árnyaltabb szervezetspecifikus munkaköri bontások is megjelenhetnek. Másrészt a rendelkezésünkre álló adatok a jövedelmet összesített formában tartalmazzák, és nem tudjuk külön azonosítani azokat a komponenseket (például túlóradíj, pótlékok), amelyek számos esetben nemsemleges, objektív szempontokkal magyarázhatják a munkakörön belüli eltéréseket. Hasonlóképpen, a bérkülönbségek háttérben állhatnak olyan objektív termelékenységi különbségek és ösztönzőrendszerek (például mozgóbér, bónuszok), amelyek a gyakorlatban gyakran legitimációs csatornaként szolgálhatnak. Végül, a becslés során több erős feltevéssel élünk: azt feltételezzük, hogy az alkalmazkodás kizárólag az „alulfizetett” csoport bérének emelésével történik (nincs bércsökkenés, és nem változik a foglalkoztatottak létszáma, munkaterhelése), valamint azt is, hogy a kiigazítás azonnal megtörténik, vagyis nem lehet több évre elnyújtani a kiegyenlítést, például a nők átlagosan magasabb éves béremelésén keresztül.

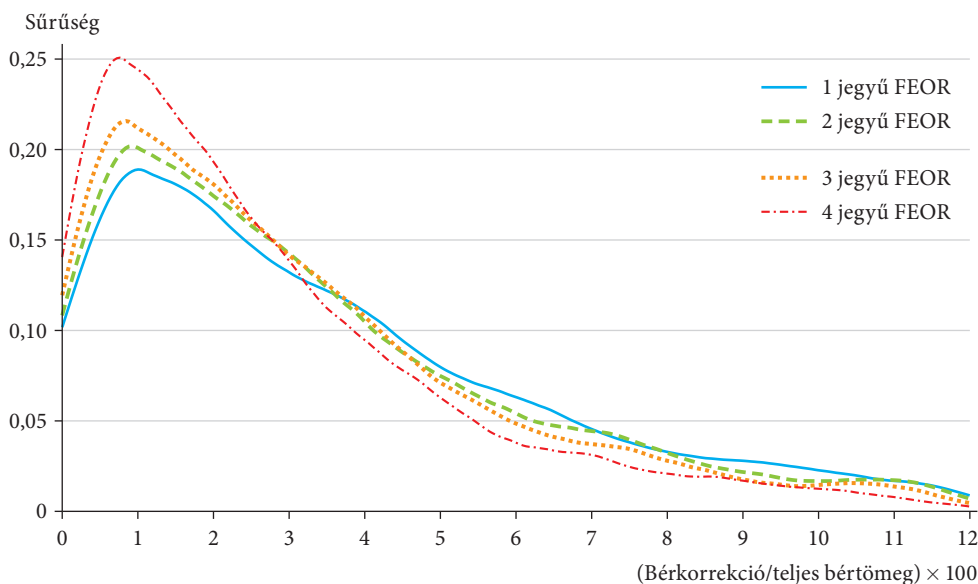
Módszertanilag a következőképpen járunk el. Minden munkáltató–munkaköri cellában meghatározzuk, hogy az alacsonyabb átlagbérű csoport bérét hány százalékkal kellene megemelni ahhoz, hogy a női/férfi bérarány a 0,95–1,05 közötti „megfelelő” sávba kerüljön. Ezt a százalékos emelést ezután megszorozzuk az érintett csoport adott cellára vonatkozó összes bruttó bértömegével; így megkapjuk, hogy az adott munkaköri cellában mekkora többlet-bérfizetésre lenne szükség egy hónapban a kritérium teljesítéséhez. A cellaszintű többleteket munkáltatói szinten összegezzük, majd az így kapott, forintban számolt korrekciót elosztjuk a munkáltató teljes bruttó bértömegével. Ez az arány azt mutatja meg, hogy a munkáltatónak a bruttó bértömegét hány százalékkal kellene növelnie a kritérium teljesítéséhez. (A számítás során eltekintünk minden munkáltatói járulékkedvezménytől és egyéb, a teljes munkaerőköltséget módosító tényezőtől.) Ennek a mutatónak a munkáltatók közötti eloszlását tüntettük fel a 9. ábrán.

Jól látható, hogy minél részletesebb munkaköri kategorizálást alkalmazunk, annál inkább csökken a becsült szükséges bércorrekció átlagos mértéke. Ugyanakkor még 4 jegyű FEOR-bontás mellett is azt találjuk, hogy felső becslésünk szerint a szükséges korrekció átlagosan 3,9 százalékos bértömegnövelést jelentene a munkáltatók számára. A munkáltatók között azonban jelentős a szóródás: bár az esetek többségében a szükséges korrekció mindössze 1–2 százalék körül alakul, egy kisebb csoportnál ennél jóval nagyobb értékek is megjelennek. A 4 jegyű FEOR-besorolás használata esetén a korrekció mediánja 2,5 százalék, vagyis a munkáltatók felénél ennél kisebb a szükséges bértömegnövelés.

Az eloszlásból az is látszik, hogy még azoknál a munkáltatóknál is előfordulhat nem elhanyagolható korrekciós igény, amelyek a korábban bemutatott munkáltatói szintű mutatók alapján egyenlőségközeli képet mutattak. A nullaközeli korrekciós értékek nem kiugróan gyakoriak. Ez arra utal, hogy a direktíva logikája szerint a munkáltatók döntő többségénél várhatóan előfordulnak majd olyan munkaköri cellák, ahol – megfelelő indoklás hiányában – bércorrekcióra lehet szükség.

9. ábra

A bértömeg arányában kimutatott bérkorrekció eloszlása munkáltatók szerint



Forrás: saját szerkesztés.

Országos nagyságrend

Végül nemzetgazdasági szintű becslést is készítünk. Ez az előző alfejezetben bemutatott számítástól annyiban tér el, hogy a munkáltatói szinten becsült bértömeg-növekményeket forintban fejezzük ki, éves szintre emeljük, majd a teljes munkaerőköltség közelítéseként szuperbruttósítjuk (egységesen 1,16-os szorzóval). Ezt követően a munkáltatói szintű összegeket országos szintre aggregáljuk. A becslés továbbra is felső korlátként értelmezendő, mivel a számításban változatlanul azt feltételezzük, hogy a munkáltatók a megfigyelt különbségeket nem indokolják, hanem kiigazítják, és az alkalmazkodás kizárólag az alacsonyabb bérű csoport béremelésén keresztül, azonnal történik. Ennek megfelelően nem számolunk sem a bérek közvetlen vagy közvetett csökkentésével (például a túlóra visszafogásával), sem a foglalkoztatási struktúra módosításával (áthelyezés, létszám-alkalmazkodás). A 2. táblázat azt mutatja meg, hogy éves szinten összesen mekkora bértömeg-kiigazításra lenne szükség ahhoz, hogy a direktíva által meghatározott küszöböt meghaladó bérkülönbségek megszűnjenek.

A táblázatot megbontottuk az alkalmazott FEOR-besorolás részletességének függvényében nemek szerint, illetve a munkáltatók mérete szerint. Az alábbiakban a 2027-ben már jelentést tevő, 150 főnél többet foglalkoztató munkáltatók eredményeit részletezzük bővebben (alsó panel). Feltételezzük továbbá, hogy a munkáltatók a 3 vagy 4 jegyű FEOR-szintnek megfelelő munkaköri besorolást választanak, hogy elkerüljék a nagyon kis létszámú munkaköri cellák túlzott számát, ezért a továbbiakban az eredményeket elsősorban ezen a két szinten mutatjuk be (utolsó két oszlop).

2. táblázat

A bércorrekció becsült mértéke nemzetgazdasági szinten (milliárd forint)

	Munkaköri kategóriák				
	általános	1 jegyű FEOR	2 jegyű FEOR	3 jegyű FEOR	4 jegyű FEOR
<i>100–150 főt foglalkoztató munkáltatók (2031-től)</i>					
Növelendő női bérek	60,4	39,0	36,4	28,0	23,8
Növelendő férfibérek	14,8	13,3	10,9	9,9	8,5
Összes bértömegnövekmény	75,2	52,4	47,3	37,9	32,3
<i>150 főnél többet foglalkoztató munkáltatók (2027-től)</i>					
Növelendő női bérek	804,0	454,6	446,9	344,4	309,2
Növelendő férfibérek	48,5	63,5	65,6	65,0	64,6
Összes bértömegnövekmény	852,5	518,1	512,5	409,4	373,9
Országos bértömegnövekmény	927,7	570,5	559,8	447,3	406,1

Forrás: saját számítás.

Becsülésünk szerint éves szinten körülbelül 65 milliárd forint többletbértömege lett volna szükség 2022-ben a férfibérek felzárkóztatásához azokban a munkaköri cellákban, ahol a férfiak vannak hátrányban, és ennek közel ötszörösére, nagyságrendileg 310–345 milliárd forintra a női bérek korrekciójához. Megjegyezzük, hogy egy kizárólag munkáltatói szintű átlagokra építő megközelítésben valószínűleg jóval ritkábban merülne fel a férfibérek korrekciójának szükségessége, és a női bérek korrekciójának becsült mértéke is kisebb lenne. A munkaköri bontás ugyanakkor sok esetben olyan „kilengő” cellákat is láthatóvá tesz, amelyek munkáltatói szinten kiegyenlítik egymást, de a direktíva logikája szerint mégis korrekciót vagy indoklást igényelnek.

A mindkét nem oldalán megjelenő kilengések teljes korrekciójára 2022-ben 370–410 milliárd forintra lett volna szükség. 2026-os bérszinten akár 600–650 milliárdos összeg is adódhat, figyelembe véve a nominális bérek 2021 decembere és 2025 decembere közötti csaknem 60 százalékos növekedését. Ugyanakkor a végső, ténylegesen szükséges korrekció ennél várhatóan kisebb lesz: egyrészt az eltérések egy részét indokolhatják például a túlórához és pótlékokhoz kapcsolódó különbségek, másrészt a munkáltatók a gyakorlatban olyan munkaköri kategorizálást is alkalmazhatnak, amely csökkenti a kis cellákból adódó instabilitást. Mindezek ellenére az is látható, hogy gazdasági szinten a szabályozás várható hatása nem elhanyagolható.

Tekintettel arra, hogy a gazdasági teljesítmény Magyarországon immár több éve stagnál, a korrekcióból fakadó többletbér a munkáltatók számára nem elhanyagolható terhet jelenthet (a jelentés elkészítéséhez kapcsolódó közvetlen költségek mellett). Szélsőséges esetben a korrekcióból fakadó többletköltségek egy része a fogyasztókra áthárítva árnövekedés formájában jelentkezhet. Ebben az értelemben a hazai szabályozási keret kialakításakor a kormányzat érdeke is az lehet, hogy a korrekciók célzottan csak az érdemi egyenlőtlenségeket kezeljék, és ne a mérési vagy kategorizálási sajátosságokból eredő, technikai jellegű eltérésekre reagáljanak.

Az összefoglaló fejezetben még egyszer végigvesszük azokat a pontokat, ahol a szabályozó – amennyiben van mozgásteret – javíthat a végrehajtás hatékonyságán úgy, hogy közben nem hagyja, hogy az egyenlőségi szempontok érvényesülése sérüljön.

Diszkusszió és szakpolitikai javaslatok

Tanulmányunk elsődleges célja az volt, hogy a 2023/970/EU irányelv jelentéstételi és megfelelési logikáját a lehető legközvetlenebb módon teszteljük adminisztratív adatokon, és bemutassuk, hogy a mért bérkülönbségek, a munkavállalók egyenlőtlenségben való érintettsége, valamint a vállalati megfelelési teher milyen mértékben függ a mérési döntésektől. A mérési gyakorlat tapasztalatai alapján a továbbiakban azokat a kritikus pontokat vesszük sorra, amelyeknek a körültekintő szabályozásával a tagállamok érdemben hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a direktíva céljai az adminisztratív terhek észszerű keretei között valósuljanak meg.

A munkaköri bontás részletessége mint szabályozási kulcskérdés

Eredményeink szerint a munkaköri bontás részletessége és a kimutatott munkakörön belüli bérkülönbségek között valóban erős átváltás figyelhető meg. Ahogy a foglalkozási kategóriák egyre részletesebbé válnak, a munkaköri cellák homogénebbek lesznek, és a munkakörön belüli különbségek mérséklődnek. Ezzel párhuzamosan azonban csökken a cellaméret, és nő azon kategóriák száma, ahol a mért bérkülönbségek instabilabbak, azaz nagyobb szórást mutatnak, és így bérelemzési és korrekciós eljárást válthatnak ki, illetve egyáltalán nem számíthatók ki a nemek szerinti szegregáció miatt.

A munkaköri struktúrák kialakítására vonatkozó alapelvek rögzítése így azért is kiemelkedő jelentőségű, mert a túlzott rugalmasság visszaélések lehetőségét teremtheti meg. A munkáltatók érdekeltté válhatnak abban, hogy a munkaköri kategóriákat stratégiai módon alakítsák: a nagy bérkülönbségeket mutató cellákat kisebb egységekre bontsák, vagy akár éppen ellenkezőleg, a különbségek elfedésére tágabb kategóriákat hozzanak létre. Az ilyen gyakorlatok megfékezése csak akkor lehetséges, ha a munkaköri struktúrák kialakítása és szerkezete átlátható, következetes és a munkavállalók számára megismerhető. Ezzel összefüggésben különösen fontos az érdekvédelmi szervek hozzáféréseinek és ellenőrzési szerepeinek rögzítése.

A kis elemszámú cellák kezelése

A kis elemszámú cellák kérdése két szempontból is külön figyelmet igényel. Egyrészt adatvédelmi okok miatt: ha nagyon kevés ember tartozik egy kategóriába, a bér adatok közzé tétele könnyen egyéni szintű információt fedhet fel. Másrészt

statisztikai okból: kevés adat mellett az átlag nagyon instabil, így a különbségek könnyen véletlenszerű kilengésekből is adódhatnak. Javaslatunk olyan szabályozási rendszer kialakítása, amely elkerüli a pusztán statisztikai ingadozásokra adott aránytalan reakciók ösztönzését, és nem ró indokolatlan terheket azokra a munkáltatókra, amelyek foglalkozási struktúrájukból fakadóan sok kis elemszámú kategóriával rendelkeznek.

Az utóbbi cél megvalósítható egy olyan rendszerben, amelyben a mutatók előállítására és nyilvántartására kötelező ugyan, ugyanakkor a küszöbértékekhez kötött jogkövetkezmények (mint a szigorú indoklási vagy korrigálási kötelezettség) a nagyon kis létszámú munkaköri kategóriák esetében enyhébbek. E kategóriák mentesíthetők a szankciók alkalmazása alól, vagy az eljárás „puhább” irányba terelhető, például a munkaköri struktúra felülvizsgálatának előírásával. Megjegyezzük, hogy ez az irány viszont fenntartja a vállalatok ösztönözöttségét a munkaköri kategóriák elaprózására, szegregált munkakörök definiálására. Ez utóbbiakat tehát valamilyen módon szabályozni szükséges, például a közel „azonos értékű” munkakörök összevonásának előírásával.

Az átlagos munkakörön belüli különbség mint alternatív indikátor

Eredményeink azt mutatják, hogy a direktíva jelenlegi logikája – amely munkaköri szinten értékeli az egyenlőtlenségeket – könnyen vezethet nagy volumenű és gyakran kényszeredett indoklási folyamatokhoz. Ez még akkor is előfordulhat, ha a vállalat egészét tekintve a nemek közötti béregyenlőség összességében észszerű keretek között marad. A munkakörökön belüli bérkülönbségek létszámmal súlyozott átlaga alternatív indikátorként alkalmas lehetne a rendszerszintű diszkrimináció megragadására, miközben csökkenthetné a véletlen kilengésekből fakadó okfeltáró eljárások számát. Ráadásul ez a mutató a direktíva a) pontja szerinti átlagos bérkülönbség-mutatóhoz képest is a vállalatok korrektebb összevetését tenné lehetővé, mivel nem hozza hátrányba a munkakörök nagyon széles listáját lefedő, de amúgy az egyenlőségi elveket tiszteletben tartó cégeket.

Szakpolitikai szempontból ezért megfontolandó a munkaköri kategórián belüli átlagos különbség kiszámításának előírása vagy támogatása. Egy lehetséges ösztönző lehetne, ha az ebben a mutatóban a ± 5 százalékos (vagy akár egy szigorúbb, például ± 2 százalékos) küszöb alatt maradó vállalatok – biztosítékok mellett – mentességet kapnának az egyes kis létszámú munkakörökben megfigyelt nagyobb eltérésekből fakadó szankciók alól. Ez lehetővé tenné, hogy az egyes munkakörökben megjelenő véletlen kilengések munkáltatói szinten részben kioltásuk egymást. E megközelítés korlátja, hogy egy nagy és összességében egyenlő bérezést alkalmazó vállalat esetében nem feltétlenül jeleznék automatikusan, ha diszkriminatív bérezési gyakorlatok jelennek meg adott kisebb részlegeken. Ám ezt a problémát mérséklé, hogy a munkavállalók és érdekképviselőik továbbra is jogosultak a munkaköri szintű különbségek megismerésére, és kérhetik a munkáltatótól azok indoklását.

Változó bérelemek: objektív indoklási alap vagy szabályozási kockázat?

Bár az adatainkban a bónuszok és egyes változó elemek nem különíthetők el tisztán, a szakirodalom és a vállalati gyakorlat alapján a túlóra- és műszakpótlékok és a teljesítményhez kötött kifizetések tipikusan olyan csatornák, amelyek jelentős, azonban „objektív” magyarázó tényezőként jelenhetnek meg a munkaköri szintű eltérések indoklásában (Boza & Reizer, 2025). Ezzel együtt azonban két kockázatot érdemes kiemelni. Egyrészt az ezekhez a lehetőségekhez (például túlórához, prémiumfeladatokhoz) való hozzáférés maga is lehet a nemek szempontjából egyenlőtlen. Másrészt a bónuszrendszerek, még ha formálisan vállalati vagy cégcsoportszintű, objektív mutatókhoz kötődnek is, a gyakorlatban gyakran tartalmaznak szubjektív döntési elemeket (például teljesítményértékelést, vezetői döntést), amelyek adott esetben nemek szerinti aránytalanságokat idézhetnek elő.

A szabályozónak világosan elő kell írnia, hogy milyen esetekben lehet (vagy kell) az ilyen, alapbéren felüli tételeket figyelembe venni a munkaköri szintű bérkülönbségek értelmezése, indoklása során, szem előtt tartva a nem kívánt következményeket is. Elkerülve például, hogy a munkáltatók amiatt szüntessenek meg vagy tegyenek kötelezővé műszakokat, hogy az azokból fakadó nemek közötti bérkülönbséget eltüntessék. Mindenképpen fontos azonban, hogy a változó bérelemek szerepe csak világos dokumentációs és eljárási standardok mellett fogadható el indoklásként. Ellenőrizhető, átlátható és a munkavállalói oldal visszajelzését is lehetővé tevő bónuszrendszerekre, valamint transzparens túlóra- és műszakvállalási szabályokra van szükség.

Standardizált adjusztálás a kisvállalatok hátrányának mérséklésére

A munkaköri szintű eltérések „objektív és nemek szempontjából semleges” indoklása a gyakorlatban korrekciót igényelhet olyan változók szerint is, mint az életkor, a vállalatnál eltöltött szolgálati idő vagy a bérmegállapítás során használt besorolási kritériumok. Míg a nagyvállalatok számára reális lehet regressziós elemzések alkalmazása a vállalaton belüli adatsokaságot kihasználva, a kisebb szervezeteknél az ehhez szükséges adatelemzési rutin és kapacitás – sőt akár a statisztikai erő is – hiányozhat. Ez az aszimmetria nem szándékolt módon egyenlőtlen megfelelési terhet ró a különböző méretű vállalatokra.

A tagállami implementáció során célszerű lehet standardizált, transzparens korrekciós paramétereket (vagy legalább egy ajánlott eljárási keretet) meghatározni, amelyre a kisebb cégek támaszkodhatnak, és amely a nagyobb cégeknél alkalmazott, komplexebb modellezéssel is összehasonlítható alternatívát biztosítana. Amennyiben a kormányzat közzétenne „elszámolható” életkori és tapasztalati hozamokat – akár iparági bontásban –, azok alkalmazása egyrészt kézenfekvő és jól használható megoldást kínálna a munkáltatók számára (például egy online kalkulátor segítségével), másrészt a munkavállalói érdekképviseletek számára is átláthatóvá tenné a bérkülönbségek ilyen módon történő indoklását.

Bérelemek kis súllyal, ám jelentős adminisztratív teherrel

A direktíva a díjazás fogalmát a lehető legtágabb módon definiálja, ami elméleti szempontból indokolt, ugyanakkor a gyakorlati végrehajtásban aránytalan adminisztratív terheket okozhat. Iparági szereplőktől származó tapasztalatok alapján úgy látjuk, hogy a kisebb, nehezen standardizálható természetbeni vagy eseti juttatások rendszerint nem változtatják meg érdemben a bérkülönbségek összképét. Ám az ilyen típusú adatok összegyűjtése, külön rendszerekből történő integrálása és számszerűsítése jelentős adminisztratív költséget róhat a munkáltatókra.

Ha a tagállami szabályozási mozgástér ezt lehetővé teszi, érdemes elkülönítetten kezelni a jól mérhető, jelentős tételeket (alapbér, főbb pótlékok, bónuszok) és a marginális bérelemeket, és ez utóbbiakra egyszerűsített eljárási vagy dokumentációs követelményeket előírni. Ez lehetővé tenné a munkáltatók által közölt általános mutatók szabályozói ellenőrzését is, hiszen csak a bérszámfejtésben és ily módon a járulékbekelésekben, állami adatszolgáltatásokban is megjelenő adathalmazra támaszkodnának.

Nemsemleges referenciakategória a bérkülönbségek számolásához

Ahogy a tanulmányban már kiemeltük, a direktíva definíciós logikája következetesen a férfiak átlagos bérszintjéhez viszonyítva fejezi ki a bérkülönbséget. A viszonyítási alap ilyen rögzítése viszont az egyenlőtlenségek további forrásává válhat – még ha kis mértékben is –, amennyiben a direktívában kijelölt közös bérértékelés és lehetséges szankciók is ehhez a mutatóhoz kötöttek. Az azonos abszolút eltérés aránya ugyanis más lesz attól függően, hogy melyik nem keres többet az adott munkakörben. Így előállhat az a nem szándékolt helyzet, hogy a szabályozás a férfiak „hátrányát” kisebb mértékben tolerálja, mint a nőket.

Az egyszerűbb és szimmetrikus, nemek szempontjából semleges megoldás az lehetne, ha a referenciakategória mindig az adott munkakörben magasabb bérű nem lenne. Ez a megoldás kiegyenlítené a küszöbérték implicit aszimmetriáját, és jobban illeszkedne ahhoz a normatív célhoz, hogy a szabályozás minden esetben a hátrányos helyzetű csoport védelmét szolgálja, függetlenül attól, hogy az adott munkakörben éppen melyik nem keres többet.

Módszertani transzparencia

Azt gondoljuk, hogy amennyiben a szabályozás képes egyszerre pontosan mérni, arányosan reagálni és valódi ösztönzőként működni, akkor valódi esély nyílik arra, hogy a transzparencia erősítése és az előírt éves bérelemzések valóban a nemek közötti egyenlőség előmozdítását szolgálják. A vállalatok adatkezelési és számítási módszereinek a munkavállalói érdekképviseletek, valamint a bérjelentéseket kezelő és ellenőrző hatóságok számára egyaránt átláthatónak kell lenniük. Az egy-egyes gondolkodási keret mindhárom érintett fél járulékos költségeit csökkentené

– ideértve az adminisztrációs költségeket, a munkaidő-ráfordítást, de akár a munkahelyi feszültséget is.

Az átültetett tagállami szabályozásnak ezért részletes módszertani útmutatást kell tartalmaznia az olyan, első látásra jelentéktelennek tűnő kérdésekben is, mint hogy miként számítsák be a nem teljes évben foglalkoztatott munkavállalókat (például súlyozott átlaggal), miként kezelendők a bónuszkifizetések az év közben munkakört váltók-nál, illetve számos más gyakorlati kérdésben, amelyekkel a munkáltatók várhatóan csak a jelentési kötelezettség tényleges alkalmazása során szembesülnek. A módszertani útmutatások mellett a gyakorlati végrehajtás sikeréhez képzési és felkészítési programokra is szükség lehet, különösen a kis- és középvállalkozások, valamint a munkavállalói képviselők körében, amelyek az irányelv alkalmazásában kulcsszerepet kapnak.

Hivatkozások

- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2023). Pay transparency and the gender gap. *American Economic Journal: Applied Economics*, 15(2), 157–183. <https://doi.org/10.1257/app.20210141>
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. (2022). Do firms respond to gender pay gap transparency? *The Journal of Finance*, 77(4), 2051–2091. <https://doi.org/10.1111/jofi.13136>
- Breza, E., Kaur, S., & Shamdasani, Y. (2018). The morale effects of pay inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(2), 611–663. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx041>
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., & Saez, E. (2012). Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction. *American Economic Review*, 102(6), 2981–3003. <https://doi.org/10.1257/aer.102.6.2981>
- Cullen, Z. B. (2024). Is pay transparency good? *Journal of Economic Perspectives*, 38(1), 153–180. <https://doi.org/10.1257/jep.38.1.153>
- Cullen, Z. B., & Pakzad-Hurson, B. (2023). Equilibrium effects of pay transparency. *Econometrica*, 91(3), 765–802. <https://doi.org/10.3982/ECTA19788>
- Cullen, Z. B., & Perez-Truglia, R. (2022). How much does your boss make? The effects of salary comparisons. *Journal of Political Economy*, 130(3), 766–822. <https://doi.org/10.1086/717891>
- Duchini, E., Simion, S., & Turrell, A. (2020). *Pay transparency and cracks in the glass ceiling* (CAGE Working Paper No. 482).
- Európai Bizottság. (2014). *A Bizottság ajánlása (2014. március 7.) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124>
- Európai Parlament és a Tanács. (2023). *Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának megerősítéséről bértranszparenciával és jogérvényesítési mechanizmusokkal*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/hun>
- OECD. (2021). *Pay transparency tools to close the gender wage gap*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>
- OECD. (2023). *Reporting gender pay gaps in OECD countries: Guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eal3aa68-en>

Függelék

F1. táblázat

A munkaköri bontás részletessége szerinti különbségek a vizsgált mérőszámokban^a

	Munkaköri részletesség				
	általános	1 jegyű FEOR	2 jegyű FEOR	3 jegyű FEOR	4 jegyű FEOR
Kategóriák száma	1,0	7,3	18,5	33,1	54,0
Integrált munkakörben dolgozók (%)	99,9	94,5	90,3	86,4	82,4
Átlagos bérhányad	0,882	0,926	0,932	0,940	0,944
Dolgozók aránya munkáltatóknál, ahol a bérszakadék $\pm 5\%$ közötti (%)	20,7	30,8	33,0	37,8	39,5
Átlagos adjusztált bérhányad	0,879	0,922	0,927	0,936	0,940
Dolgozók aránya munkáltatóknál, ahol az adjusztált bérszakadék $\pm 5\%$ közötti (%)	18,4	27,9	28,7	32,0	34,0

^a A munkavállalók számával súlyozott átlag.

Forrás: saját számítás.

Regressziós korrekció

A munkaköri kategóriákon belül megfigyelt férfi–nő bérkülönbségek egy része abból is adódhat, hogy a nők és férfiak átlagos életkora, illetve a munkáltatónál eltöltött ideje eltér. Ha például egy adott kategóriában a férfiak átlagosan régebb óta dolgoznak ugyanannál a munkáltatónál, akkor önmagában emiatt is magasabb lehet az átlagos bérük, még akkor is, ha azonos szabályok szerint történik a bérezés. A regressziós korrekció célja az, hogy az ilyen összetételbeli különbségeket leválasszuk a bérek nemek szerinti összehasonlításáról.

A módszer lényege egyszerű gondolat kísérletként is megfogalmazható. Nem közvetlenül a megfigyelt béreket vetjük össze, hanem azt kérdezzük meg: mekkora lenne a várható bérkülönbség akkor, ha a vizsgált dolgozók életkora és tapasztalata azonos lenne? Ehhez a teljes mintán egy olyan statisztikai modellt becsülünk, amely megmutatja, hogy a bér hogyan függ össze az életkorral és a munkáltatónál szerzett tapasztalattal. A becsült összefüggések alapján minden dolgozó béréből levonjuk azt a részt, amely e két tényezőhöz köthető, majd az így kapott, korrigált bérekből képezzük újra ugyanazokat a mutatókat, amelyeket a nyers bérekből is kiszámítunk.

A korrekció nem azt jelenti, hogy az életkor vagy a tapasztalat „nem számít”, hanem éppen azt, hogy ezeket külön kezeljük. Így a korrigált mutatók közelebb állnak ahhoz a kérdéshez, hogy azonos életkori és tapasztalati összetétel mellett mekkora bérkülönbség maradna fenn adott munkaköri kategórián belül. Ez különösen ott lehet

fontos, ahol kis létszámú vagy gyorsan változó összetételű kategóriákban kell a kimutatott eltéréseket megindokolni.

Fontos ugyanakkor, hogy az életkor és a tapasztalat hatását a gyakorlatban nem célszerű minden esetben lineárisnak feltételezni. A munkáltatónál szerzett tapasztalat bérhozama jellemzően a belépést követő első években a legerősebb, majd fokozatosan ellaposodik. Hasonlóképpen az életkor sem szükségszerűen egyenletes ütemben növeli a béreket: a fiatalabb korcsoportokban meredekebb lehet a bérprofil, később viszont mérséklődhet, sőt bizonyos esetekben visszahajló mintázat is megjelenhet. Emiatt a korrekció során rugalmasabb, lépcsős vagy töréspontos specifikációk használata lehet indokolt.

A korrekcióhoz szükséges paramétereket valamilyen adaton meg kell becsülni. Ennek egyik lehetősége, hogy a nagyobb munkáltatók saját béradataikra illesztenek olyan regressziós modellt, amely a bér és a megfigyelhető összetételi tényezők (például az életkor, a munkáltatónál szerzett tapasztalat és a nem) kapcsolatát írja le. A becslés eredménye megmutatja, hogy átlagosan mekkora bérkülönbség társul ezekhez a tényezőkhöz, és ezek alapján előállíthatók az összetételre korrigált mutatók. Ezeket a korrekciós paramétereket saját adataik felhasználásával a cégek maguk is megbecsülhetik, ám az is megoldást jelenthet, ha ezeket a paramétereket országos szinten, központilag becsülik meg, és a kisebb munkáltatók ezeket alkalmazzák.

Empirikus példánkban mi az érintett nagyvállalatoknál dolgozók teljes mintáján végzünk lineáris regressziós becslést. A munkavállalókat egyfelől aszerint soroljuk csoportokba, hogy kevesebb mint 1 év, 1-2 év, 2-3 év, 3-4 év vagy 4 évnél hosszabb megfigyelt tapasztalattal rendelkeznek-e az adott munkáltatónál. Ez lehetővé teszi, hogy a belépés utáni első évek meredekebb bérnövekedése elkülönüljön a későbbi, laposabb szakasztól. Az életkor hatását szintén nem lineárisan kezeljük: a belépéskori életkorra egy lépcsős függvényt illesztünk, amely 20 éves kor alatt és 65 éves kor felett lapos, 20 és 40 év között, 40 és 57 év között, valamint 57 és 65 év között pedig eltérő meredekséget enged meg. Ezzel a specifikációval a becslés jobban követi a bérprofilok tipikus alakját, mint egy egyszerű, minden életkorra azonos meredekséget feltételező megoldás. A becslés elvégzése után a megfigyelt havi nettó bérekből kivonjuk az életkor és a cégen belüli tapasztalat által „magyarázott” részt, így egy elképzelt 20 éves pályakezdő várható béréhez igazítjuk a valódi béradatainkat, és az ebben lévő nemek közötti különbségeket számoljuk ki munkáltatónként.