



Közzététel: 2024. október 24.

A tanulmány címe:

Gender pay gap a hazai termék-külkereskedelemben

Szerzők:

MORVA ATTILA

a Központi Statisztikai Hivatal osztályvezetője

E-mail: attila.morva@ksh.hu

ILYÉSNÉ MOLNÁR EMESE

a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem adjunktusa

E-mail: ilyesne.molnar.emese@gtk.bme.hu

KOVALSZKY ZSOLT

a Központi Statisztikai Hivatal főosztályvezetője

E-mail: zsolt.kovalszky@ksh.hu

KOMJÁTI ZOLTÁN

a Központi Statisztikai Hivatal szakstatistikusa

E-mail: zoltan.komjati@ksh.hu

DOI: <https://doi.org/10.20311/stat2024.10.hu1016>

Az alábbi feltételek érvényesek minden, a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) Statisztikai Szemle c. folyóiratában (a továbbiakban: Folyóirat) megjelenő tanulmányra. Felhasználó a tanulmány vagy annak részeit felhasználásával egyidejűleg tudomásul veszi a jelen dokumentumban foglalt felhasználási feltételeket, és azokat magára nézve kötelezőnek fogadja el. Tudomásul veszi, hogy a jelen feltételek megszegéséből eredő valamennyi kárért felelősséggel tartozik.

1. A jogszabályi tartalom kivételével a tanulmányok a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (Sztj.) szerint szerzői műnek minősülnek. A szerzői jog jogosultja a KSH.
2. A KSH földrajzi és időbeli korlátozás nélküli, nem kizárólagos, nem átdadható, térítésmentes felhasználási jogot biztosít a Felhasználó részére a tanulmány vonatkozásában.
3. A felhasználási jog keretében a Felhasználó jogosult a tanulmány:
 - a) oktatási és kutatási célú felhasználására (nyilvánosságra hozatalára és továbbítására a 4. pontban foglalt kivétellel) a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - b) tartalmáról összefoglaló készítésére az írott és az elektronikus médiában a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - c) részletének idézésére – az átvevő mű jellege és célja által indokolt terjedelemben és az eredetihez híven – a forrás, valamint az ott megjelölt szerző(k) megnevezésével.
4. A Felhasználó nem jogosult a tanulmány továbbértékesítésére, haszonszerzési célú felhasználására. Ez a korlátozás nem érinti a tanulmány felhasználásával előállított, de az Sztj. szerint önálló szerzői műnek minősülő mű ilyen célú felhasználását.
5. A tanulmány átdolgozása, újra publikálása tilos.
6. A 3. a)–c) pontban foglaltak alapján a Folyóiratot és a szerző(ke)t az alábbiak szerint kell feltüntetni:
„*Forrás: Statisztikai Szemle c. folyóirat 102. évfolyam 10. számában megjelent, Morva Attila – Ilyésné Molnár Emese – Kovalszky Zsolt – Komjáti Zoltán által írt, Gender pay gap a hazai termék-külkereskedelemben című tanulmány (link csatolása)*”
7. A Folyóiratban megjelenő tanulmányok kutatói véleményeket tükröznek, amelyek nem feltétlenül esnek egybe a KSH vagy a szerzők által képviselt intézmények hivatalos álláspontjával.

Morva Attila – Ilyésné Molnár Emese – Kovalszky Zsolt – Komjáti Zoltán

Gender pay gap a hazai termék-külkereskedelemben*

Gender pay gap in the external trade in goods

Morva Attila, a Központi Statisztikai Hivatal osztályvezetője

E-mail: attila.morva@ksh.hu

Ilyésné Molnár Emese, a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem adjunktusa

E-mail: ilyesne.molnar.emese@gtk.bme.hu

Kovalszky Zsolt, a Központi Statisztikai Hivatal főosztályvezetője

E-mail: zsolt.kovalszky@ksh.hu

Komjáti Zoltán, a Központi Statisztikai Hivatal szakstatistikusa

E-mail: zoltan.komjati@ksh.hu

Jelen kutatás hiánypótló elemzéseként kívánja feltárni a hazai termék-külkereskedelemre vonatkozó gender pay gap jelenség sajátosságait. A 2019–2022 közötti adatokra támaszkodva rámutatunk arra, hogy az alapvető nemzetközi tendenciák a hazai termék-külkereskedelemben érintett vállalatok esetében is megfigyelhetők, azaz a vállalat méretének növekedésével, a magasabb beosztással egyértelműen növekszik a nemek közötti bérkülönbség. Az üvegplafon jelenléte a termék-külkereskedelemmel foglalkozó entitások esetén is jól azonosítható, így a női vezetők jellemzően kiszorulnak az 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok menedzsmentjéből. Eredményoldalról vizsgálva azonban a férfiak által irányított vállalatok átlagosan ötször nagyobb egy főre jutó import- és közel nyolcszor nagyobb egy főre jutó exportteljesítménnyel járulnak hozzá a termék-külkereskedelmi forgalom alakulásához hazánkban, azaz a nők és a férfiak a termék-külkereskedelem terén szerzett átlagos jövedelme, valamint a termék-külkereskedelemhez való hozzájárulásuk között pozitív irányú kapcsolat azonosítható.

Tárgyszó: kereseti rés, nemek közötti bérkülönbség, bérdiszkrimináció, külkereskedelem, termék-külkereskedelem

The present research aims to reveal the characteristics of the gender pay gap phenomenon in domestic external trade in goods as a gap-filling analysis. Relying on the data between 2019 and 2022, we point out that the basic international trends can also be observed in the case of companies involved in domestic external trade in goods, i.e. with the increase in the size of the company and the higher the position, the gender wage gap clearly increases. The presence of the glass ceiling can also be easily identified in the case of entities dealing with external trade in goods, so female managers are typically pushed out of the management of companies with more than 50 employees. However, when

* A kutatás a „New compilation methods for Intra-EU Trade in Goods Statistics and new fields of TEC statistics – Új statisztikai módszertan implementálása az Intrastatban és új területek a vállalati karakterisztika szerint összeállított termék-külkereskedelem statisztikában” megnevezésű (SMP-ESS-2022-MDE-TEC-H1-5999-IBA számú) támogatás keretein belül, az Európai Bizottság finanszírozásával valósult meg.

examining the results side, companies managed by men contribute to the development of the external trade in goods turnover in Hungary with an average of five times greater per capita import performance and almost eight times greater per capita export performance, i.e. between the average income of women and men in the field of external trade in goods, as well as their contribution to external trade in goods a positive relationship can be identified.

Keywords: gender pay gap, wage discrimination, international trade, external trade in goods

A tanulmány címében szereplő gender pay gap fogalom egy, az elmúlt évtizedek során – a nemzetközi közpolitikai diskurzusban – egyre növekvő jelentőségű jelenségre utal, amellyel valamennyien találkozunk például munkavállalóként vagy álláskeresőként (Betz *et al.*, 2021), miközben egyes kutatások a nők politikai alul-reprezentáltságát is alátámasztják (Paxton *et al.*, 2020). Az elmúlt évtized szupranacionális szintű szakpolitikai törekvései elsősorban ezekre a példaként nevesített, általános nemek közötti egyensúlytalanságokra fókuszálnak, míg az egyes ágazatok sajátosságaira kevesebb figyelem irányul. Néhány évvel ezelőtt a Világbank Csoport, valamint a WTO közös jelentése rámutatott arra, hogy az ágazati kutatások, illetve az ágazatokra vonatkozó szakpolitikai szabályozások mellőzöttségének egyik legfontosabb oka, hogy a szakpolitikai döntéshozók számos esetben nem rendelkeznek az ágazatok sajátosságaira fókuszáló, nemek szerinti bontásban előállított statisztikai adatokkal (World Bank Group & WTO, 2020). Jelen kutatás erre a problémára adott válaszként, hiánypótló elemzéseként kívánja feltárni a hazai termék-külkereskedelemre vonatkozó gender pay gap jelenség sajátosságait.

Kutatásunk kiindulópontja az az *ex ante* feltevés, miszerint a profitorientált vállalatok pénzügyi racionalitása – mint egy „láthatatlan kéz” – minden esetben a női és a férfi munkavállalók ideális összetételét, valamint jövedelemelosztását eredményezi a termék-külkereskedelemben, amely így a külkereskedelmi teljesítmény maximalizálásához vezet. Az Adam Smith-féle analógia kutatásunkban a „laissez-faire” megközelítést feltételezi, azaz azon alapszik, hogy a bérek és a vezetői álláshelyek nemek szerint történő elosztása éppen optimális, és exogén szabályozás – vagy endogén beavatkozás – nélkül is profitmaximalizáló a termék-külkereskedelemben.

A kutatás első szakaszában a gender pay gap szemléletű termék-külkereskedelmi adatbázis összeállításának módszertani sajátosságait tisztáztuk, ezt követően leíró statisztikai elemzést végeztünk, míg a kutatás későbbi szakasza a munkabérek és a külkereskedelmi teljesítmény közötti kapcsolat feltárására fókuszált.

A nemek közötti bérkülönbségek elemzésére számos mutatószám és statisztikai módszer áll rendelkezésre. Reilly (2021) a nemek közötti bérkülönbségek alapvető

mutatószámainak vizsgálata mellett regressziós becslés segítségével vizsgálta a bérkülönbséget alakító tényezőket. *Galasi (2001)* historikus adatokon – 1992 és 1996 között – vizsgálta meg a nettó reál órakeresetek segítségével a férfiak és a nők jövedelmi tizedeinek relatív helyzetét és annak alakulását, valamint a tényezőfelbontás módszerével elemezte a vizsgálatba bevont változók hatását. Elemzésünket a nemek közötti kereseti rés alakulásának mérésére leggyakrabban használt indikátor, a kereseti rés segítségével végeztük, ahol

$$\text{Kereseti rés} = \frac{(\text{férfiak bruttó átlagkeresete} - \text{nők bruttó átlagkeresete})}{\text{férfiak bruttó átlagkeresete}},$$

illetve statisztikai módszerekkel számszerűsítettük a vizsgált tényezőknek a kereseti rés alakulására gyakorolt hatását.

A téma átfogó elemzése a közgazdaságtan és a kormányzati gazdaságtan számos fejezetét felöleli. Tanulmányunk természetesen – terjedelmi korlátok okán – nem vállalkozhat erre, helyette a problémakör elemzésének egyes elemeire szorítkozik. A szerzők arra törekedtek, hogy ne önkényesen ragadjanak ki részletkérdéseket, hanem egyfajta tématerületi alap kutatásként szolgálva a legfontosabb összefüggésekre irányítsák rá a figyelmet.

Az elemzés absztrakt síkon valósult meg, így a szerzők nem lépnek fel annak igényével, hogy az általános álláspontjukat más nézetekkel ütköztetve fogalmazzák meg, illetve nem tárgyalják annak kérdését sem, hogy a hazai sajátosságok mennyiben térnek el a nemzetközi eredményektől. A tanulmány nem foglalkozik a gender pay gap jelenség és a szolgáltatás-külkereskedelem kapcsolatával sem.

1. Gender pay gap a külkereskedelemben – nemzetközi kontextusban

Ahogy arra a bevezetőben utaltunk, a nők gazdasági szerepvállalásának előmozdítása – az Európai Unió, a Kereskedelmi Világszervezet (WTO), a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) vagy a Világgazdasági Fórum (WEF) állásfoglalása szerint – számos területen igényel szakpolitikai intézkedéseket, ideértve a nők külkereskedelemben betöltött szerepének erősítését (*Schwab et al., 2023; Korinek et al., 2021*). Természetesen a külkereskedelmet szabályozó szakpolitikák de jure nem tekinthetők diszkriminatívnak (*Cormann, 2023*), azonban az általunk áttekintett szakirodalmi források alapján előzetesen azzal a feltetéssel élhetnénk, hogy a külkereskedelem kiinduló feltételei erősen determinálják a női és a férfi vezetésű vállalatok eredményességét.

A nemzetközi kereskedelemben részt vevő vállalatok jellemzően termelékenyebbek, mint azok, amelyek nem folytatnak külkereskedelmi tevékenységet, azaz a vállalatok nemzetközi kereskedelemben történő részvétele implicit javítja azok monetizáló képességét.

A külkereskedelemben folytatott exporttevékenység általánosságban a piacok expanziójához és az árbevétel növekedéséhez vezet, katalizálja a versenyt, serkenti az innovációt, míg az importtevékenység a költségek csökkentésében és a gazdaságosabb technológiákra történő átállásban segítheti a vállalatokat (*Máñez et al., 2020*).

Az előbbi megállapítások kiemelése azért érdemel figyelmet, mert a Kereskedelmi Világszervezet (WTO) kutatása szerint 2020-ban a külkereskedelmi tevékenységet folytató vállalatok mindössze 15%-a állt női irányítás alatt, ezek elsősorban a kkv-szektorra koncentráálódtak, a vállalat méretének növekedésével pedig a nők mindinkább kiszorultak a vezetésből (*World Bank Group & WTO, 2020*). Az OECD adatai szerint a kkv-k jellemzően alulreprezentáltak a külkereskedelemben, mintegy 80%-uk egyáltalán nem folytat külkereskedelmi tevékenységet, így jellemzően a női irányítás alatt álló vállalatok nem részesülnek a külkereskedelem által kínált előnyökből, vagy másképp nézve: a női vezetők számos esetben kiszorulnak a globális kereskedelemmel összefüggő kulcsfolyamatokból és kulcspozíciókból. A kkv-szektor alulreprezentáltságát jól példázza, hogy noha a 2020-as évben a kkv-k OECD-országok szerinti részaránya a foglalkoztatásban elérte a 70%-ot (Magyarországon meghaladta a 72%-ot), ugyanakkor exportteljesítményük elmaradt a nagyvállalatokétól, csupán a 45%-át adták az OECD-országok összesített exportjának. A vizsgálatot nemek és forgalmi irány szerinti bontásban mélyítve az is megállapítható, hogy a női irányítású kkv-k mindössze 11%-a bonyolított import- vagy exportforgalmat (szemben a férfiak által irányított kkv-k 19%-os exportirányú és 15%-os importirányú részarányával ugyanezen csoportosítás szerint) (*Cormann, 2023*).

A kkv-k külkereskedelmi teljesítményének alakulását a WTO az információs aszimmetriával magyarázza, mivel pénzügyi és humán erőforrás-kapacitásaik rendkívül megnehezítik a piacok feltérképezését (*WTO, 2016*), ugyanakkor nem ad magyarázatot a vállalatirányítás és a külkereskedelem kapcsolatának nemek közötti eltéréseire. Kiemelendő emellett, hogy a kkv-k az életciklusuk sajátosságai okán de facto jellemzően a belső piacokra koncentrálják tevékenységüket, míg külpiaaci aktivitásuk a vállalat érésevel, növekedésével válik meghatározóbbá.

Ahogy az az előző okfejtésünkből kiviláglik, egyértelműen megállapítható a női irányítású vállalatok alulreprezentáltsága a globális termék-külkereskedelemben, ugyanakkor az általunk vizsgált kutatások jellemzően csupán a gender pay gap jelenlétére fókuszáltak vagy annak vállalatmérettel összefüggő kapcsolatát tárgyalták, de nem adtak választ arra, hogy minden más tényező rögzítése mellett

ceteris paribus a női vagy a férfi irányítású vállalatok tekinthetők eredményesebbnek a külkereskedelemben.

Ezen kulcsfontosságú elemzések hiánya ellenére a WTO 127 tagállama 2017-ben elkötelezte magát a nők gazdasági szerepvállalásának megerősítése mellett, ugyanakkor jelen tanulmány szerzőinek álláspontja az, hogy a Kereskedelmi Világszervezet országainak helyzete jelentősen eltérhet egymástól, így a nemzeti szakpolitikák megvalósítása nem támaszkodhat pusztán az általános, globális trendek elemzésére. Amennyiben a gender pay gap és a külkereskedelmi eredményesség között érdemi kapcsolat mutatható ki, úgy a hazai exportösztönzésnek a női vezetésű cégek nemzetközileg azonosított problémáira kell fókuszálnia: (1) a kereskedelmi partnerek felkutatásának támogatására, (2) a nemzetközi piacok megértésére, vagy (3) a női vezetők szerepének nagyvállalatokban történő erősítésére. Ellenkező esetben, érdemi kapcsolat hiányában az exportösztönzésnek gendersemlegesnek kell lennie, és elsősorban az aktuális külpiaci akadályok, (1) az energia-krisis, (2) az inflációs környezet, vagy például (3) a deglobalizációs folyamatok okozta akadályok hatékony menedzselésére kell fókuszálnia, (4) támogatva a jelenlegi turbulens világpiacon rejülő lehetőségek kiaknázását.

Összefoglalva: a nemzetközi helyzetkép számbavétele során nem a tématerület kutatási eredményeinek elemzése, valamint nem az egyes szerzők véleményének ütköztetése volt a szerzők célja, hanem sokkal inkább olyan keretszámok, összefüggések feltárása a nemek közötti kereseti rés témakörének külkereskedelemmel összefüggő határterületein, amelyek biztosítják jelen tanulmány nemzetközi kontextusba illesztését, a komparatív elemzések lefolytatását, valamint azon területek azonosítását, amelyek elemzése hiánypótló adatokkal támogathatja az exportösztönzéssel összefüggő szakpolitikai döntéshozatalt.

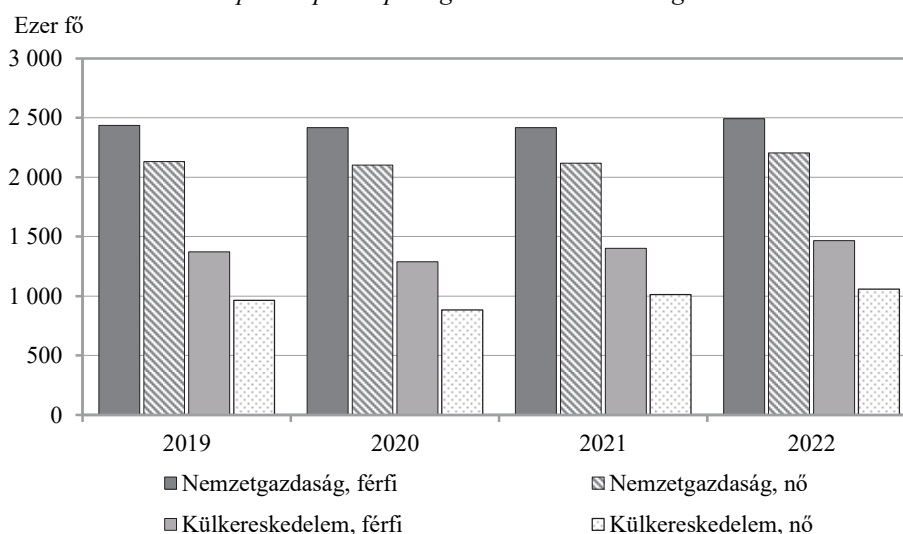
2. Foglalkoztatási helyzet a magyar termék- külkereskedelemben, általános tendenciák

A vizsgált 2019–2022 közötti időszakban Magyarországon a foglalkoztatottak száma 2,78%-kal nőtt, míg a termék- külkereskedelemben részt vevő vállalatok esetén a foglalkoztatottak száma ez idő alatt összességében több mint 8, évente átlagosan 2,64%-os növekedést mutatott, de az időszakon belül, 2020-ban, a Covid19-járvány következtében a foglalkoztatottak száma közel 7%-kal csökkent. Ezen belül is kiemelendő, hogy a termék- külkereskedelemben részt vevő vállalata-

toknál a női dolgozók számának növekedése meghaladta a férfi dolgozók számának növekedését, így a 2019-ben mért 59–41%-os férfi–női foglalkoztatotti arány 2022-re 58–42%-ra változott, még így is meghaladta a nemzetgazdaság egészét jellemző 53–47%-os megoszlást.

1. ábra

A foglalkoztatottak száma a nemzetgazdaságban, valamint a termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatoknál
The number of employees in the national economy as well as at companies participating in external trade in goods



Forrás: KSH (2024).

A termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatok száma és azok termék-külkereskedelmi forgalma a vizsgált négy évben jelentősen megnőtt, a vállalatok száma 14,5%-kal, az importforgalom értéke folyó áron 135%-kal, míg az exportforgalmuk közel 40%-kal nőtt. Az árváltozás hatását kiszűrve az importforgalom növekedése 55,6% volt, miközben az export teljes növekedése az árváltozásnak tulajdonítható. A foglalkoztatottak jövedelme ettől lényegesen kisebb mértékben változott: a férfiak és a nők keresete is évente átlagosan 11%-kal nőtt, azonban mindkettő elmarad a nemzetgazdaság egészére meghatározható, közel 12%-os évi átlagos növekedési ütemtől. A termék-külkereskedelemben foglalkoztatott férfiak 16–19%-kal kerestek többet, mint az összes foglalkoztatott átlagkeresete, míg a termék-külkereskedelmi vállalatoknál dolgozó nők keresete a nemzetgazdasági átlagtól 1–2%-kal elmaradt a vizsgált időszakban.

1. táblázat

A termék-külkereskedelmi forgalomban részt vevő vállalatok kiemelt jellemzői
Key features of companies participating in external trade in goods

Időszak	Import	Export	Import	Export
	vállalatok száma		átlagos értéke, forint	
2019	96 800	40 689	361 990 327	883 782 782
2020	99 103	39 377	359 500 695	940 576 314
2021	107 787	40 558	402 325 440	1 060 317 381
2022	115 468	44 932	533 687 865	1 257 087 855

Forrás: KSH (2024).

A 2020-as év adatait, így azok értékelését is jelentősen befolyásolta a 2020. március 1-jén világjárvánnyá nyilvánított Covid19-pandémia. A külkereskedelemben részt vevő vállalatok száma 2019-ről 2020-ra összességében nem változott, az importforgalom átlagos értéke kismértékben csökkent, az export értéke 2,3%-kal nőtt. Az alkalmazottak száma a nemzetgazdaság egészénél nagyobb mértékben esett vissza, a férfi alkalmazottak száma közel 6, a női alkalmazottaké 8,3%-kal csökkent, tehát a külkereskedelmi tevékenységet végző vállalatok humán erőforrás-állományát nagyobb mértékben érintette a járvány, mint a nemzetgazdaság egészét, ahol a csökkenés mindössze 1,0% volt. A járványt követő években azonban a vállalatok száma, valamint a termékexport és -import értéke is jelentős növekedést mutatott, 2021–2022 között a vállalatok számának az import esetében 7, az export esetében 11%-os bővülése mellett az import értéke 2020-ról 2022-re 42, az exporté 31%-kal nőtt.

2. táblázat

A termék-külkereskedelmi forgalomban részt vevő vállalatoknál foglalkoztatottak bruttó átlagkeresete, valamint a nemzetgazdasági átlagkeresetek nemenként
Gross average salary of employees at companies participating in external trade in goods, as well as national average earnings by gender

(forint/fő/hó)

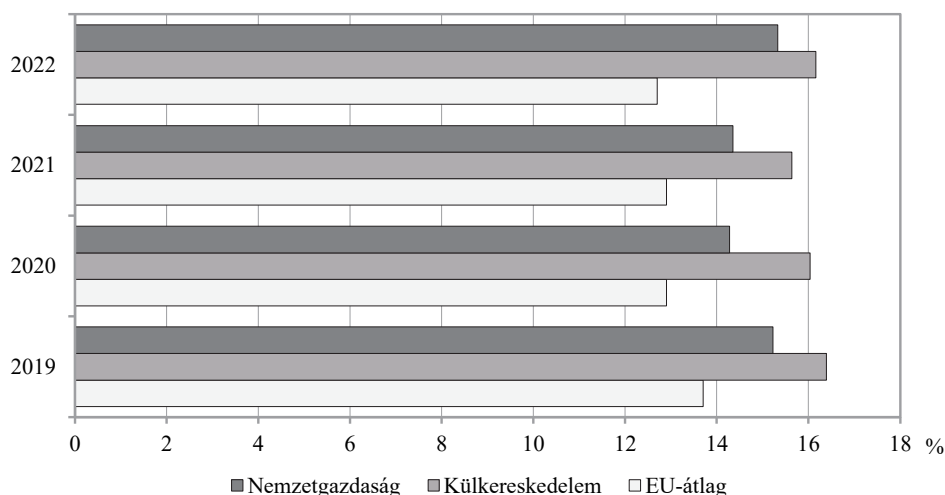
Év	Alkalmazottak átlagos keresete			
	a termék-külkereskedelemben		a nemzetgazdaságban	
	férfiak	nők	férfiak	nők
2019	422 278	353 056	387 279	328 312
2020	455 576	382 506	422 391	362 083
2021	501 380	422 983	460 232	394 177
2022	580 467	486 675	542 240	459 117

Forrás: KSH (2024).

Egyértelműen megállapítható, hogy a termék-külkereskedelemben érintett vállalatoknál foglalkoztatottak havi átlagos bruttó keresete a vizsgált évek mindegyikében meghaladta a nemzetgazdasági átlagkereseteket, a férfiak és a nők kereseti arányai alapvetően nem változtak. A termék-külkereskedelemben foglalkoztatott férfiak havi átlagos bruttó keresete a vizsgált időszakban 7–9, a nők 5,5–7,5%-kal haladta meg a nemzetgazdasági átlagot, ezenkívül a kereseti rés is nagyobb volt a termék-külkereskedelemben a nemzetgazdasági átlagnál.

2. ábra

Gender pay gap az EU-ban, a nemzetgazdaságban, valamint a termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatoknál
Gender pay gap in the EU, in the national economy, as well as at companies participating in external trade in goods



Forrás: KSH (2024), Eurostat (2023).

Tekintettel arra, hogy a termék-külkereskedelemben érintett vállalatok általános foglalkoztatási és jövedelmi jellemzői eltérnek a nemzetgazdaság általános jellemzőitől, jelen kutatás fókuszát érdemes mélyíteni, valamint lehatárolni a kutatás eredményes lefolytatásához a vizsgálandó kulcsparamétereket.

A kereseti rés és annak változása számtalan gazdasági, társadalmi és demográfiai okra vezethető vissza, elemzésünkben elsősorban a gazdasági és a demográfiai tényezőkre fókuszálva vizsgáljuk a jelenség alakulását a termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatok esetén. Könnyen belátható, hogy a munkajövedelmek alakulását alapvetően befolyásolja a foglalkoztatottak (1) kora, (2) iskolai végzettsége, (3) a végzett munka jellege, illetve jelentős a kereseti különbség (4) a dolgozók beosztása, (5) a nemzetgazdasági ágazat, amelyben a vállalat tevékenykedik,

valamint (6) a vállalat mérete szerint is, így ezen tényezőket – az iskolai végzettség kivételével – kiemelten kezeltük a termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatok vizsgálata során. Vizsgálatunkban arra is választ kerestünk, hogy a termék-külkereskedelemben érintett vállalatok esetén kimutatható-e egyértelmű kapcsolat a foglalkoztatottak, illetve a vállalatnál vezető beosztásban dolgozók nemenkénti megoszlása, valamint a cégek termék-külkereskedelmi aktivitása között. További elemzési célként definiáltuk a vállalatok termék-külkereskedelmi tevékenységének intenzitása, valamint a termék-külkereskedelemben foglalkoztatottak jövedelme közötti kapcsolat feltárását.

3. Az adatbázis jellemzői

Elemzésünk során a KSH rendszeresen publikált demográfiai, jövedelmi és vállalati adatai mellett a KSH Termék-külkereskedelmi Osztálya által 2022-ben elnyert „*New compilation methods for Intra-EU Trade in Goods Statistics and new fields of TEC¹ statistics / Új statisztikai módszertan implementálása az Intrastatban és új területek a vállalati karakterisztika szerint összeállított termék-külkereskedelem statisztikában*” pályázat keretében kialakított új adatbázis adatait, valamint az adatbázisból összeállított táblákat használtuk fel.

A pályázat keretében összeállítottunk egy termék-külkereskedelmi enterprise regisztert, amely a termék-külkereskedelmi forgalomra vonatkozó, rendszeresen nyilvántartott és publikált adatok mellett a termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatok/vállalkozások demográfiai, jövedelmi és egyéb vállalati jellemzőit is tartalmazza.

A regiszter kialakítását három, egymástól független adatbázis összekapcsolása útján hoztuk létre, amelyben a termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatokhoz hozzárendeltük ezen vállalatok foglalkoztatási, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó demográfiai és jövedelmi jellemzőit. A részmunkaidőben foglalkoztatottak keresetének átszámítása – az összehasonlíthatóság érdekében – teljes munkaidőre vonatkozóan történt, illetve a torzítások elkerülése érdekében kizárólag az adott évre meghatározott minimálbért meghaladó jövedelemmel rendelkező dolgozókat vettük számba.

¹ TEC – Trade by Enterprise Characteristics: vállalati jellemzők szerint csoportosított termék-külkereskedelmi statisztikák.

A foglalkoztatottak beosztását a vállalat által jelentett FEOR²-kategóriák alapján azonosítottuk be, így kutatási korlátként mutatkozott, hogy ebben a megközelítésben nem volt lehetőség a vezetői szintek szétválasztására, a felső- és a középvezetők megkülönböztetésére. Az alkalmazottak fizikai-szellemi munka szerinti besorolása szintén a FEOR-kategóriák alapján történt, figyelembe véve az adott éven belül történt változásokat is. A dolgozók korát az adott évben betöltött életkor szerint határoztuk meg.

A vállalatok nemzetgazdasági ágak szerint történő besorolása (TEÁOR) a vállalat által megadott fő tevékenység alapján történt. A vállalat által megjelölt fő tevékenység egyrészt elősegítette a klasszifikációt, ugyanakkor az elemzésben így olyan nemzetgazdasági ágak is megjelentek a termék-külkereskedelmi tevékenységet végző vállalatok fő tevékenységei között, amelyek kevésbé jellemzőek a termék-külkereskedelemben érintett vállalatokra.

Az előző alapelvek mentén a regisztert és az adattáblákat a 2019–2022 közötti időszak minden évre előállítottuk.

4. A keresetek alakulása a vállalat mérete, vezetése és nemzetgazdasági ág szerint

A korábban azonosított, kereseteket befolyásoló tényezők közül elsőként a foglalkoztatottak beosztását (vezető vagy nem vezető) és annak keresetekre gyakorolt hatását vizsgáltuk nemek szerinti bontásban. Az elemzést kiegészíti egy új kategorizálás, amely szerint egy vállalatot „férfi vezetésűnek” tekintettünk, amennyiben a vállalatnál a vezető beosztásban foglalkoztatottnak legalább 70%-a férfi volt. Hasonlóan definiáltuk a „női vezetésű” vállalatot is, legalább 70%-os női vezetői aránnyal. Ha a vezetők között egyik nem aránya sem érte el a 70%-ot, azt a vállalatot „kiegyensúlyozott” vezetésűként definiáltuk. A nemzetgazdaság egészét tekintve jellemzően kisebb a női vezetésű vállalatok/vállalkozások részaránya, mint a férfi vezetők által irányított vállalatoké. A termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatoknak a vizsgált időszakban 47%-a volt férfi vezetésű és mindössze 10–11% között alakult a női vezetésű vállalatok aránya.

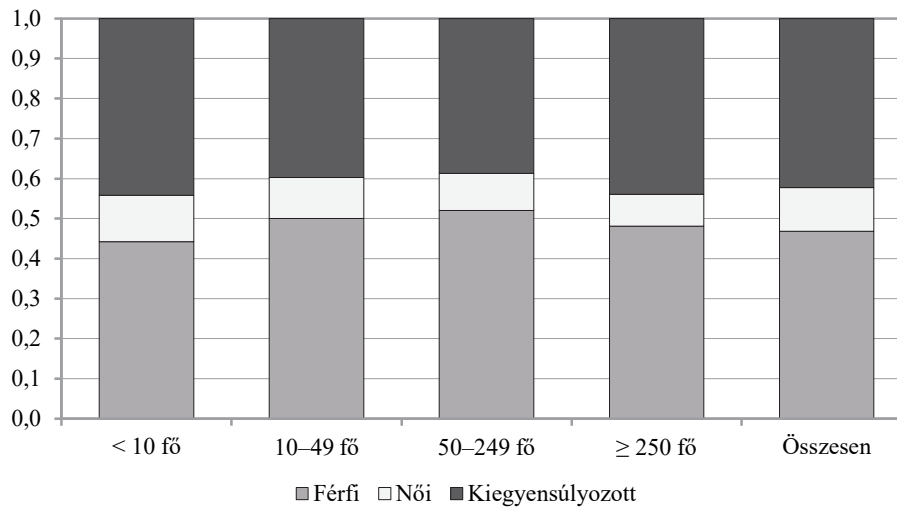
A vezetés nemek szerinti összetételét a termék-külkereskedelem hazai kontextusában is egyértelműen befolyásolja a vállalat mérete, ami harmonizál a korábban

² FEOR – Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere.

feltárt nemzetközi tendenciákkal. A vizsgált időszakban a vállalatméret növekedésével egyértelműen csökkent a női vezetésű vállalatok aránya, amely a 10 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozások esetén volt a legmagasabb, ebben a vállalatkategóriában kismértékben meghaladta a 10%-ot. Ugyanakkor a férfi vezetésű cégek részaránya minden évben az 50–249 főt foglalkoztató vállalatok esetén volt a legmagasabb, meghaladta az 53%-ot, míg a női vezetésű cégek aránya a legnagyobb méretkategóriában volt a legalacsonyabb, egyik évben sem érte el a 8%-ot. Ezek az arányok a vizsgált időszakban alapvetően nem változtak. Mivel a jövedelmek nagysága jellemzően a vállalatmérettel együtt nő, a női vezetők „kiszorulása” a legnagyobb cégek vezetéséből jelentősen befolyásolja a kereseti különbségeket.

3. ábra

**A termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatok aránya
vállalatméret és a vezetés típusa szerint 2022-ben**
*The proportion of companies participating in external trade in goods
by company size and type of management in 2022*



Forrás: KSH (2024).

A vezetők egyenlőtlen eloszlása mellett az is megállapítható, hogy a vállalatvezetés nemek szerinti alakulása – a vezetés típusa – nem befolyásolja a férfiak és a nők között tapasztalt kereseti különbségeket, azaz nem állítható, hogy a többségében női vezetésű vállalatok esetében egyértelműen kisebb lenne a kereseti rés vagy magasabb lenne a nők átlagos keresete, a kereseti rés nagysága nem függ a vezetés jellegétől. A vállalatvezetés típusa mindössze 9,3%-ban befolyásolta a kereseti részt 2022-ben ($H^2 = 9,3\%$).

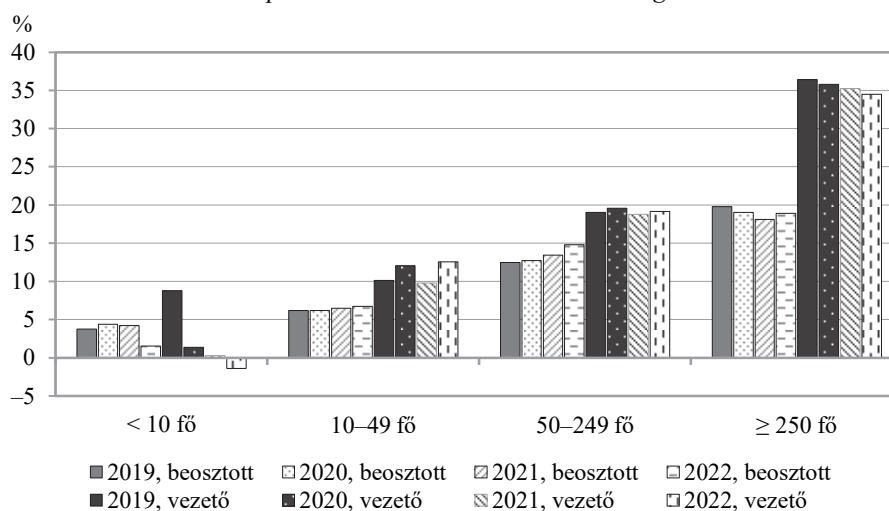
Mivel vizsgálatunkban a „vezető” besorolás minden vezetői szintet tartalmaz, azaz nem volt lehetőség az eltérő vezetői szintek szétválasztására, a vizsgált időszakban az is előfordult, hogy egy-egy vállalatméret-kategóriában a többségében férfi vezetésű cégek esetén a női vezetők átlagkeresete meghaladta a férfi vezetők átlagos keresetét. Ebben az esetben a vezetői szinteken belüli megoszlás különbözősége magyarázza az eltérést, a kisebb arányban előforduló magasabb vezetői pozíciót betöltő női vezetők valószínűleg magasabb jövedelemmel rendelkeztek.

A vizsgált időszakban mért átlagosan 16%-os kereseti rés a vállalatok mérete szerint jelentősen szóródott, $-1,8\%$ és $+36,8\%$ között, ezzel együtt a gender pay gap nagysága a vállalat méretének növekedésével jelentősen nőtt. Megvizsgálva a vállalatméret és a gender pay gap kapcsolatát, megállapítottuk, hogy a vállalat mérete közel 70%-ban befolyásolta minden évben a kereseti rés alakulását.

4. ábra

A gender pay gap alakulása beosztás és vállalatméret szerint a termék-külkereskedelemben érintett vállalatoknál

Gender pay gap by position and company size at companies involved in external trade in goods



Forrás: KSH (2024).

A vállalat mérete mellett a dolgozók beosztása szerint is eltérés figyelhető meg a kereseti rés nagyságában, a legkisebb vállalatok kivételével minden méretkategóriában nagyobb volt a kereseti rés a vezetők esetében, a legnagyobb vállalatok vezetői esetében a gender pay gap 2022-ben közel kétszerese volt a beosztott dolgozóknál mért eltérésnek. A vállalatméret-kategóriák szerint meghatározott kereseti különbségek tovább erősítették a férfiak és a nők jövedelme közötti eltéréseket a termék-külkereskedelmi tevékenységet végző vállalatoknál.

A korábban azonosított tényezők közül harmadik szempontként a nemzetgazdasági ágak keresetre gyakorolt hatását vizsgáltuk.

Az EU tagállamaiban a legnagyobb gender pay gap jellemzően a pénzügyi és biztosítási tevékenységet végző vállalatoknál figyelhető meg, a 2021-es év adatai alapján ebben a kategóriában a kereseti rés jellemzően 20–38% között mozgott. Ezt követte a kereskedelem, gépjárműjavítás, ahol ugyanebben az évben 15–22% közötti gender pay gap volt jellemző. A magyar nemzetgazdaság egészét tekintve szintén a pénzügyi és biztosítási tevékenységet végző vállalatok esetén mérték a legnagyobb kereseti részt 2021-ben, 34,1%-ot, ezt az információ, kommunikáció gazdasági ág követte, 24,9%-kal, de a feldolgozóipar esetében is elérte a kereseti rés a 24%-ot. A tevékenység sajátosságaiból fakadóan az építőipar volt az egyetlen, ahol negatív kereseti részt lehetett mérni a magyar nemzetgazdaságban, valamint az EU-tagállamok döntő többségében is (*Eurostat, 2023*).

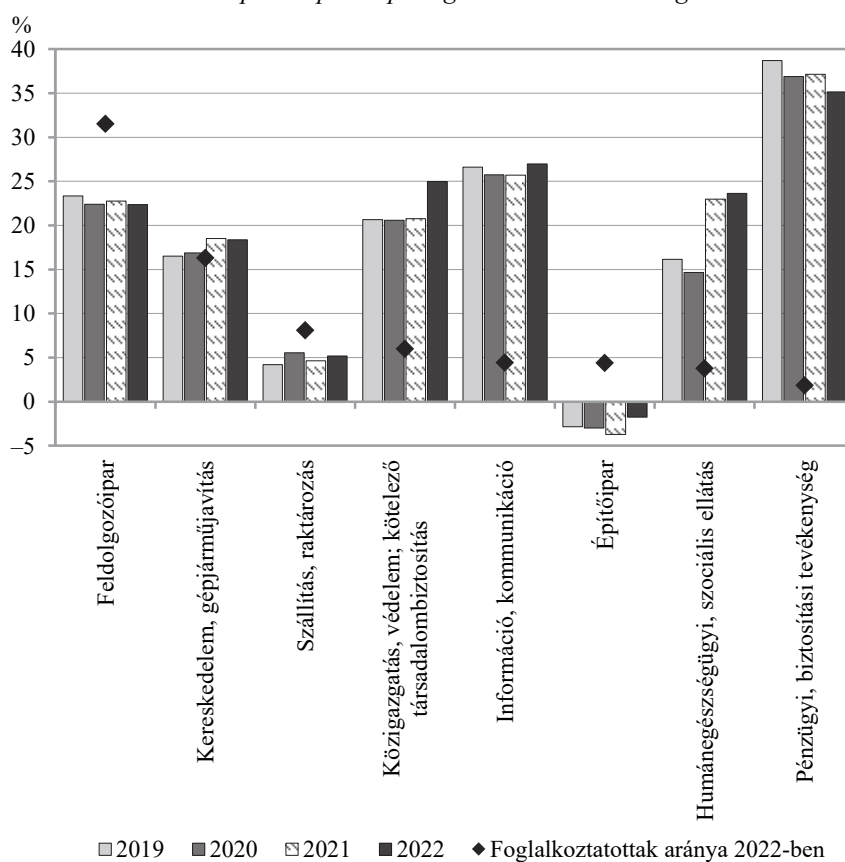
A termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatok esetén szintén ezekben a gazdasági ágakban mérték kiemelkedően magas kereseti részt, míg az építőiparban a külkereskedelmi tevékenységet végző vállalatoknál is meghaladta a nők keresete a férfi dolgozók keresetét a vizsgált időszakban, de lényegesen kisebb mértékben, mint a nemzetgazdaság egészét vagy az EU-tagállamokat tekintve, ahol 2021-ben –15,7%, valamint –22,5%-os értéket is mérték Horvátország, illetve Szlovénia tekintetében. Ugyanakkor ezen gazdasági ágakban a termék-külkereskedelemben érintett vállalatok által foglalkoztatottak aránya mindössze 1–5% között mozgott, míg a termék-külkereskedelemben jelentős szerepet játszó feldolgozóipari, valamint kereskedelemmel és gépjárműjavítással foglalkozó vállalatok az összes termék-külkereskedelemben foglalkoztatott dolgozónak közel 50%-át foglalkoztatták, mindkét gazdasági ágban átlag feletti kereseti rés mellett.

A nők vezetésben betöltött szerepét és a keresetüket a vállalatok fő tevékenysége szerint vizsgálva megállapítható, hogy a férfi és a női vezetők ágazaton belüli aránya a termék-külkereskedelemben jelentős súlyt képviselő gazdasági ágak esetén nem tért el az adott ágazatban foglalkoztatottak nemenkénti arányától. A keresetek esetén már jelentősebb különbségek figyelhetők meg: az információ és kommunikáció, a pénzügyi, biztosítási tevékenység, valamint a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység esetében még a női vezetésű vállalatokat tekintve is jelentősen, 70–280%-kal többet kerestek a férfi vezetők a női vezetőknél 2022-ben. Ugyanakkor ha azokat a vállalatokat vizsgáljuk, amelyek a külkereskedelmi forgalom nagysága és a foglalkoztatottak aránya szerint is a legjelentősebb gazdasági ágakban tevékenykednek – a feldolgozóipar, a kereskedelem, gépjárműjavítás, valamint 2021-től a villamosenergia-, gáz- és gőzellátás –, ezen vállalatok esetében a nemzetgazdasági átlagtól jelentősen magasabb kereseti különbségek figyelhetők meg.

Összességében megállapítható, hogy a kereseti rés nagyságát nem befolyásolja a vállalatnál vezetői pozíciót betöltő alkalmazottak nemenkénti aránya, ellenben a vállalat mérete és a nemzetgazdasági ág, amelyben a vállalat a tevékenységét végzi, jelentős hatással van a gender pay gap alakulására.

5. ábra

**A kereseti rés alakulása a kiválasztott gazdasági ágakban
a termék-külkereskedelmi tevékenységet végző vállalatoknál**
*Gender pay gap in the selected economic sectors
in companies participating in external trade in goods*



Forrás: KSH (2024).

5. A keresetek és a kereseti rés alakulása a vállalatok export- és importtevékenysége szerint

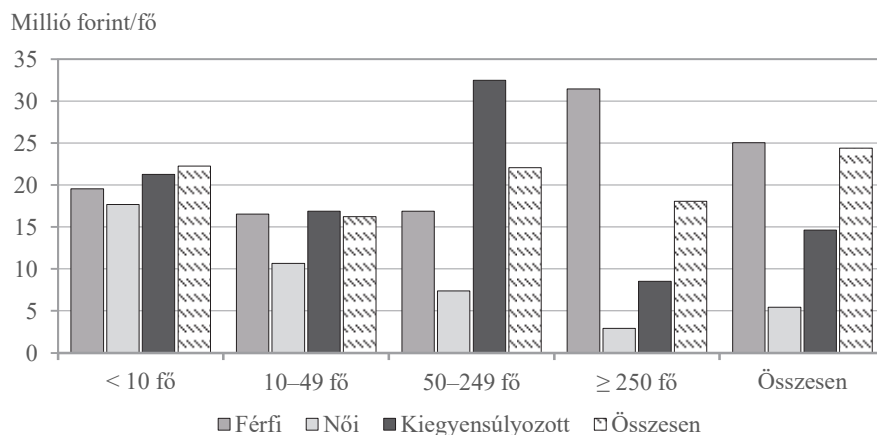
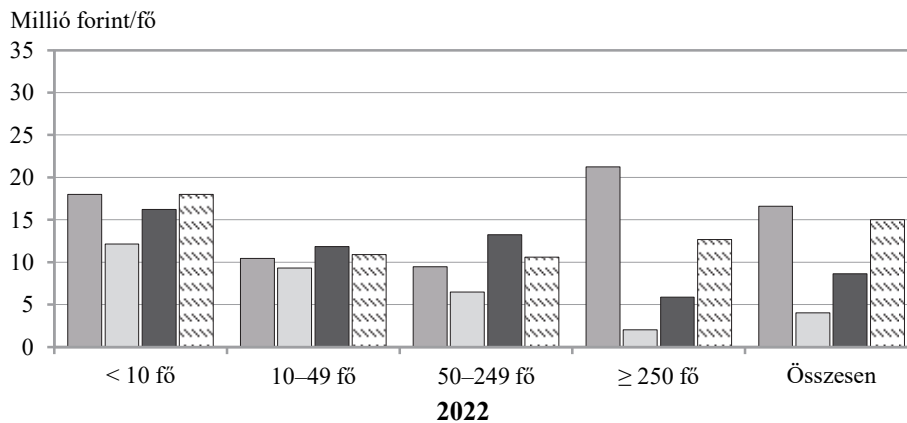
A termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatok vizsgálata során releváns kérdésként fogalmazható meg, hogy a gender pay gap nagysága, illetve a női vezetők aránya hatással van-e a vállalatok termék-külkereskedelemben való részvételének intenzitására, vagy az teljesen „gendersemleges”.

6. ábra

A termék-külkereskedelemben érintett vállalatok egy főre jutó importjának alakulása a vállalatméret és a vezetés típusa szerint

Per capita import value of companies involved in external trade in goods according to company size and type of management

2019



Forrás: KSH (2024).

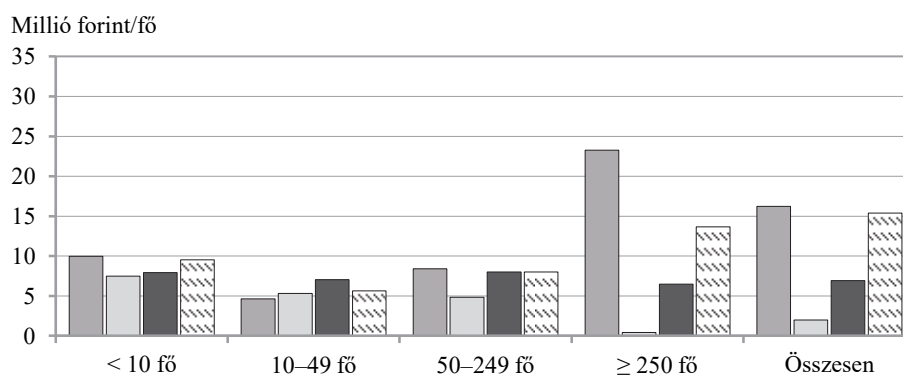
A vállalatok export- és importforgalmát vizsgálva természetesen megállapítható, hogy annak nagysága erősen függ a vállalat méretétől. A legnagyobb átlagos export- és importforgalommal a nagyobb, legalább 250 főt foglalkoztató vállalatok rendelkeznek, ugyanakkor a vezetés jellege – azaz, hogy férfi- vagy női többség van a vezetésben – minden méretkategória esetén egyértelműen befolyásolja a külkereskedelmi forgalom nagyságát, a női vezetési többséggel rendelkező vállalatok átlagos import-, illetve exportforgalma a vizsgált időszakban jellemzően alacsonyabb volt, mint a férfi vagy a kiegyensúlyozott vezetésű cégeké.

7. ábra

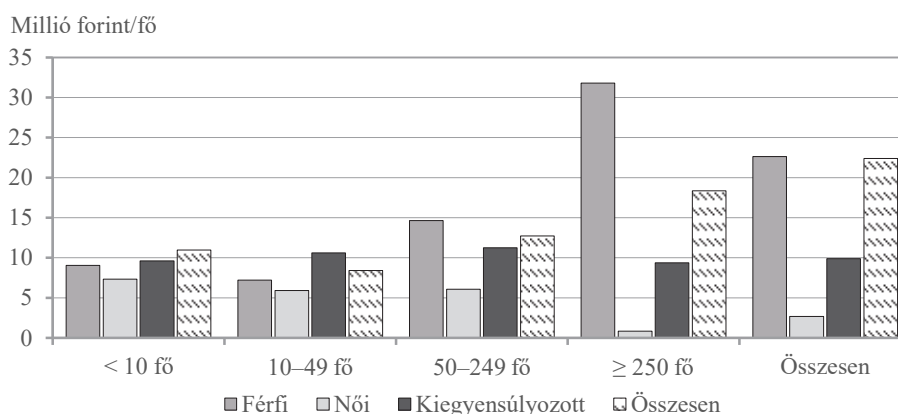
A termék-külkereskedelemben érintett vállalatok egy főre jutó exportjának alakulása vállalatméret és a vezetés típusa szerint

Per capita export value of companies involved in external trade in goods according to company size and type of management

2019



2022



Forrás: KSH (2024).

A vizsgált időszakban a kisebb vállalkozások esetén megfigyelhető, hogy 2019-től folyamatosan megerősödött a női vezetésű vállalatok exporttevékenysége, aminek következtében 2022-re az 50 főnél kevesebb alkalmazottal rendelkező vállalatok esetén az egy főre jutó export értéke a női vezetésű vállalatokban magasabb lett, mint a férfi vagy kiegyensúlyozott vezetésű vállalatok esetén. A nagyobb méretű vállalatok esetében viszont egyértelműen a nem női vezetésű cégek exporttevékenysége volt intenzívebb, de – ahogy korábban már megállapítottuk – a vállalatméret növekedésével csökken a női vezetésű vállalatok aránya.

Az export- és az importtevékenység intenzitása, átlagos értéke és a kereseti rés alakulása közötti kapcsolat a vizsgált időszakban csak kismértékben változott. Az átlagos külkereskedelmi forgalom tekintetében elsősorban az export nagysága és az átlagos keresetek, valamint a vezetői és nem vezetői beosztású dolgozóknál mért kereseti rés között figyelhető meg közepes erősségű vagy attól kicsit gyengébb kapcsolat a vizsgált időszakban. Az importforgalom nagysága a kereseteket alig befolyásolta, de az import és a kereseti rés között is csak a vezetők esetében volt negatív irányú, közepes erősségű kapcsolat.

3. táblázat

Az átlagos kereset és a kereseti rés, valamint az export és import átlagos értéke közötti kapcsolat erőssége a termék-külkereskedelemben érintett vállalatok esetén

The strength of the relationship between average earnings and the gender pay gap, as well as the average value of exports and imports in the case of companies involved in external trade in goods

Vizsgált tényezők	2019				2022			
	átlagos kereset		gender pay gap		átlagos kereset		gender pay gap	
	férfiak	nők	vezetők	beosztottak	férfiak	nők	vezetők	beosztottak
Import átlagos értéke	0,01	-0,11	-0,49	0,02	0,20	0,20	-0,45	-0,01
Export átlagos értéke	0,52	0,39	-0,27	0,56	0,57	0,52	-0,28	0,41

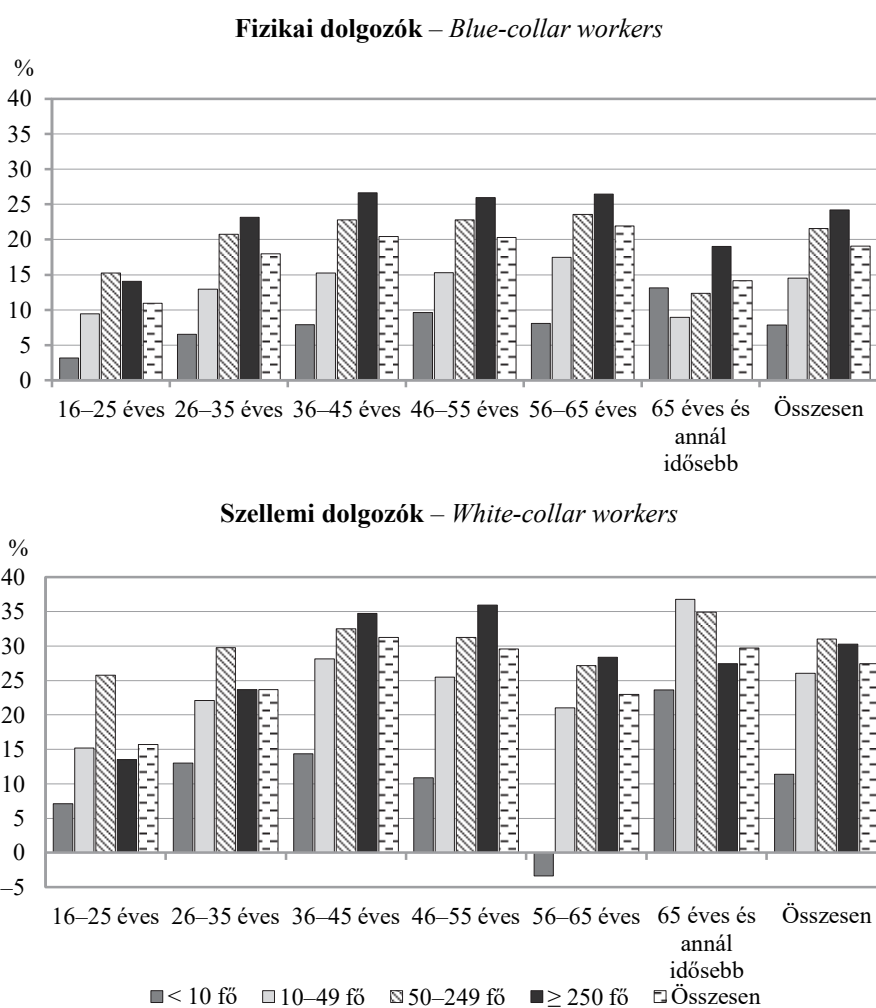
Forrás: KSH (2024).

6. A gender pay gap alakulása az alkalmazottak kora és a foglalkoztatás jellege szerint

A férfi- és a női keresetek között nem csupán a vállalat jellemzői, hanem a foglalkoztatottak és a foglalkoztatás paraméterei szerint is különbségek figyelhetők meg.

8. ábra

**A kereseti rés a termék-külkereskedelemben érintett vállalatok
fizikai és szellemi dolgozói esetén 2022-ben**
*Gender pay gap is for companies involved in external trade in goods
in case of blue-collar and white-collar workers in 2022*



Forrás: KSH (2024).

A kereseti rés a foglalkoztatottak kora és a foglalkoztatás jellege (fizikai-szellemi) szerint eltérő képet mutat. Az idős korcsoportokban a szellemi dolgozók körében magas kereseti rés figyelhető meg valamennyi vállalatméret esetén. A 65 év feletti foglalkoztatottnál a fizikai foglalkoztatottak csoportjában a kereseti rés

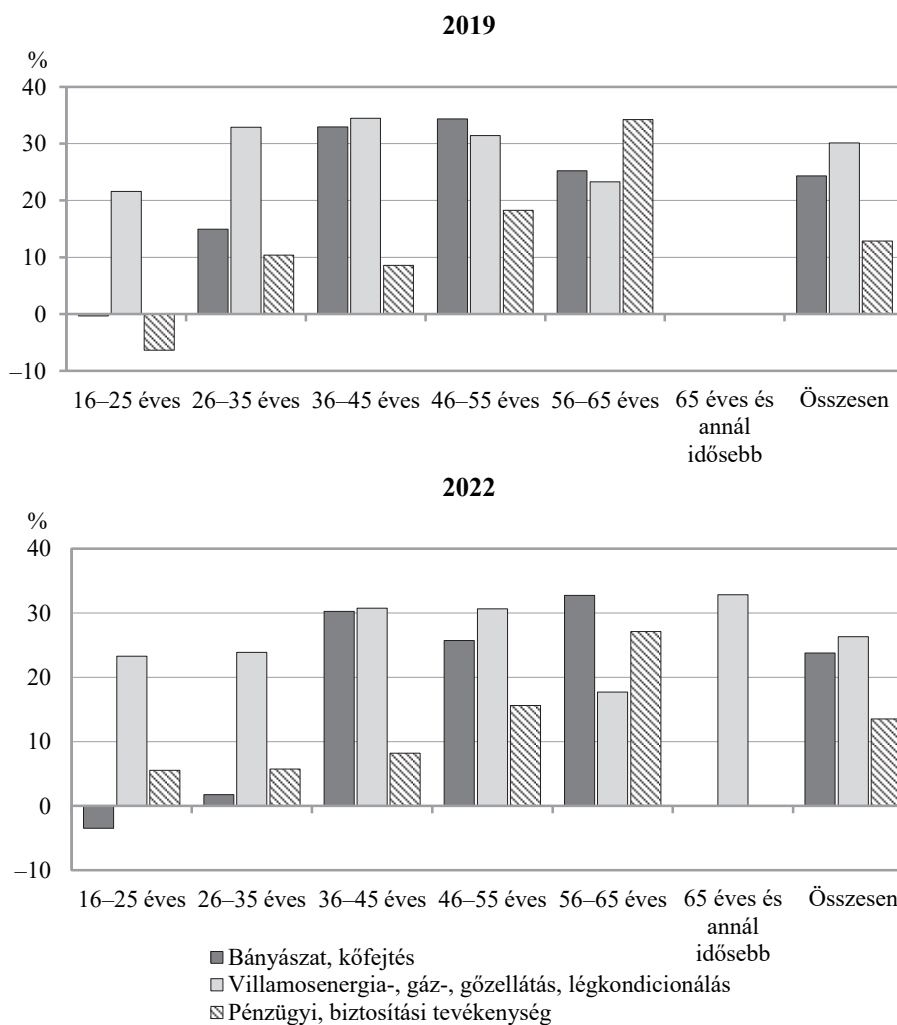
már jelentősen lecsökken, míg a szellemi dolgozók esetén ebben a kategóriában a legnagyobb. A kereseti rés a fizikai és a szellemi dolgozók esetén is egyértelműen nő a vállalatméret növekedésével. Ennek egyik oka az lehet – a vállalatméret és a gender pay gap között általában fennálló kapcsolat mellett –, hogy a vállalatméret növekedésével a fizikai foglalkoztatott nők aránya is magasabb, ami ceteris paribus alkalmas lehet arra, hogy növelje a gender pay gap értékét.

A vizsgált időszakban a kor és a foglalkoztatás típusa szerint számított kereseti rés kisebb mértékben ingadozott, de értékét tekintve, valamint a legfontosabb sajátosságaiban szignifikáns változást nem mutatott. Nem történt jelentős arányváltozás sem a korcsoportokat, sem a vállalatok méretkategóriáit tekintve, jellemzően ugyanazok a jelenségek azonosíthatók minden évben. A kor szerinti megoszlás tekintetében kiemelő, hogy az egyes korcsoportok között változik ugyan a nemek aránya, de a kereseti rés nagysága ettől függetlenül alakul. Erre magyarázat lehet a nők gyermekvállalás miatti kiesése a munkaerőpiacról, illetve a korkedvezményes nyugdíj különösen a fizikai munkát végzők esetén, ahol jellemzően a 26–35 és az 56–65 éves korcsoportokból „tűnnek el” a női dolgozók.

Amennyiben a vállalatokat fő tevékenységük szerint is vizsgáljuk, a kor és a gender pay gap kapcsolatát tekintve három gazdasági ág kiemelése indokolt: a bányászat, kőfejtés, a villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás, valamint a pénzügyi, biztosítási tevékenységek, ugyanis ezekben a tevékenységi körökben működő vállalatoknál fordultak elő a legszélsőségesebb esetek. Összességében 2019 és 2022 között a fizikai és a szellemi dolgozók esetében is kismértékben csökkent a kereseti rés ezekben a nemzetgazdasági ágakban. A gender pay gap korral együtt történő általános növekedése a fizikai dolgozók esetén sokkal kevésbé jellemző, míg a szellemi foglalkoztatottak esetén a korcsoport meghatározó tényező a kereseti rés alakulásában. Ezzel együtt a vizsgált időszak egészére megállapítható, hogy a gender pay gap ezekben a nemzetgazdasági ágakban rendkívüli mértékben szóródott, a fizikai alkalmazottaknál –6 és 44%, a szellemi foglalkoztatottaknál 10 és 78,5% között változott a vizsgált időszak mindegyik évében. Míg a fizikai foglalkoztatottaknál az aktív korcsoportokban volt kiemelkedő a kereseti rés, addig a szellemi foglalkoztatottaknál jellemzően a 65 év felettek körében.

9. ábra

A kereseti rés a termék-külkereskedelemben érintett vállalatok fizikai dolgozói esetén korcsoportonként a kiemelt tevékenységekben*
Gender pay gap at companies involved in external trade in goods in the case of blue-collar workers, by age group in some highlighted activities

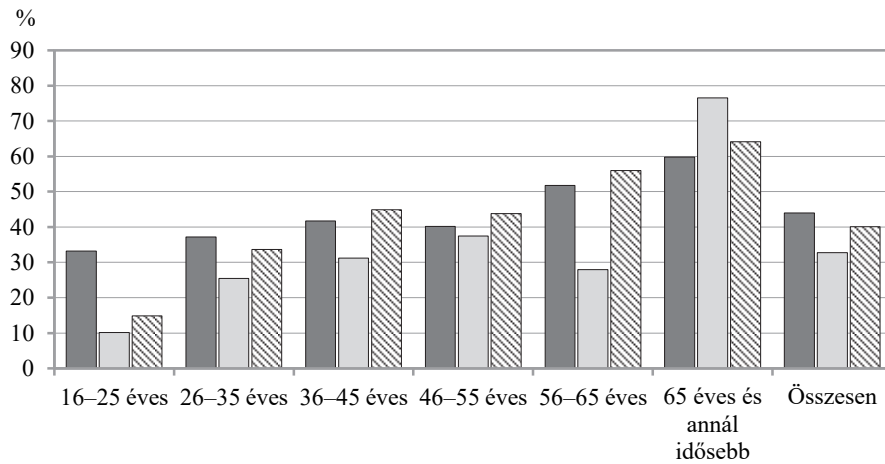


* A 16–25 éves és a 65 év feletti korcsoportokban az alacsony létszám következtében nem volt lehetőség megállapítani a gender pay gap értékét mindegyik kiemelt gazdasági ágra vonatkozóan.
 Forrás: KSH (2024).

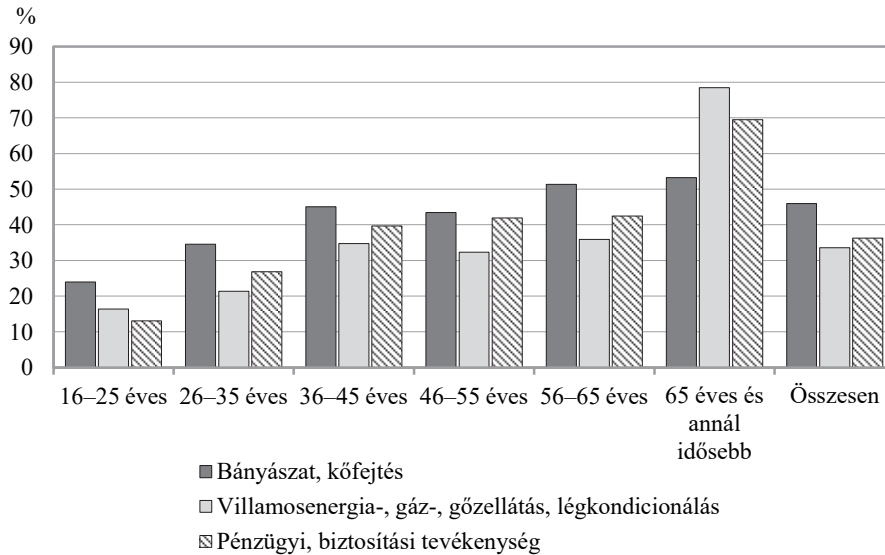
10. ábra

**A kereseti rés a termék-külkereskedelemben érintett vállalatok
szellemi dolgozói esetén korcsoportonként a kiemelt tevékenységekben**
*Gender pay gap at companies involved in external trade in goods
in the case of white-collar workers, by age group in some highlighted activities*

2019



2022



Forrás: KSH (2024).

7. A kereseti rés az exportintenzitás, valamint a vállalatok tulajdonosi jellemzői szerint

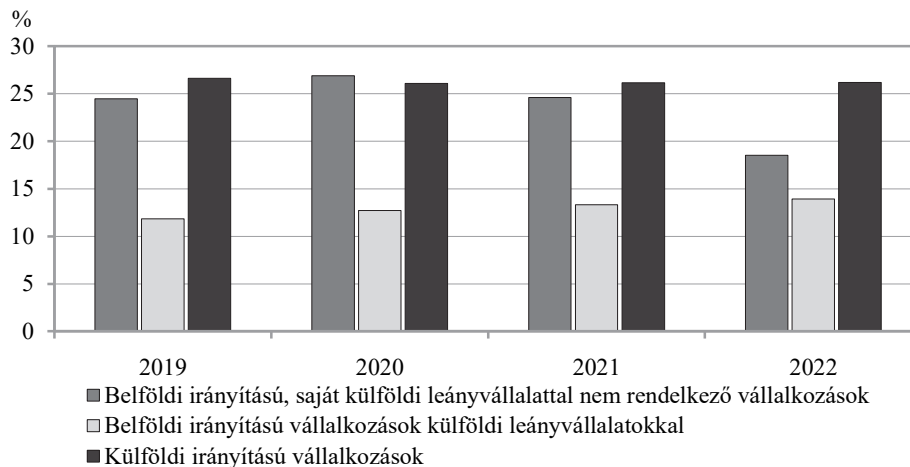
A vállalatok exportintenzitása jellemzően a szellemi dolgozók kereseti különbségeire volt hatással a vizsgált időszakban, ezen belül is elsősorban a nagyobb méretű és nagyobb exportintenzitású vállalatok idősebb alkalmazottjait érintette kedvezőtlenül, ezekben a kategóriákban 40% körüli vagy feletti kereseti rés is előfordult minden vizsgált évben.

A vállalatok tulajdonosi jellemzői, valamint a vezetési típus és a vállalat mérete szerinti elemzés rendkívül érdekes eredményeket hozott. Az első, kiemelésre érdemes megállapítás az, hogy a vizsgált négy év során semmilyen pozitív vagy negatív elmozdulás nem volt megfigyelhető, a levont következtetések mind a négy évre egyaránt érvényesek.

11. ábra

A kereseti rés alakulása a termék-külkereskedelemben érintett vállalatoknál tulajdonosi kategóriák szerint

The gender pay gap at companies involved in external trade in goods by ownership category



Forrás: KSH (2024).

Megfigyelhető, hogy a tulajdonosi szerkezet egyértelműen a vezetőkre vonatkozó kereseti rést befolyásolta jobban, míg a beosztottak esetében a gender pay gap eléggé kiegyenlített volt minden évben, jellemzően 8–16% között mozgott, és csak néhány kategóriában haladta meg a 20%-ot. Ezzel szemben a vezetők keresete alapján meghatározott gender pay gap rendkívül szélsőségesen alakult, –50 és

+52% között szóródott. A vezető beosztású foglalkoztatottak esetén mindegyik vizsgált évben ugyanaz a négy kategória emelkedett ki, (1) a férfi, illetve (2) a női vezetésű, belföldi irányítású, saját külföldi leányvállalattal nem rendelkező vállalkozások, (3) a női vezetésű, belföldi irányítású és saját külföldi leányvállalattal is rendelkező vállalkozások, (4) valamint a külföldi irányítású vállalkozások – ez utóbbin belül a vezetés jellege nem volt befolyásoló tényező.

A tulajdonosi szerkezet és a vállalatméret összevetésének eredménye minden vizsgált évben a nagyvállalatok esetén mutatott szélsőségesen magas kereseti részt a hazai és a külföldi irányítású vállalatok esetében is, tehát – a korábban már jelzett összefüggés szerint – a vállalat mérete befolyásolta a kereseti rés nagyságát. Amennyiben a tulajdonosi szerkezetet gazdasági ágak szerint csoportosítva vizsgáljuk, akkor ebben a kategorizálásban évente egy-egy kiugróan szélsőséges gender pay gap értéket találhatunk.

8. Összefoglalás

Elemzésünk során a magyar termék-külkereskedelemben részt vevő vállalatokra fókuszálva vizsgáltuk meg az Európai Bizottság *Gender Equality Strategy, 2020–2025* című dokumentumában (EC, 2020) megfogalmazott, nemek közötti egyenlőséget célzó törekvések hazai alakulását, azon belül is annak a munkaerőpiacon azonosítható összefüggéseit, a nők és a férfiak arányát a foglalkoztatottak körében, illetve a vezetésben, valamint a kereseti különbségeket, a gender pay gap alakulását.

Általánosságban megállapítható, hogy a termék-külkereskedelemben 2022-ben mért 16,2%-os gender pay gap meghaladja a vizsgált időszakra jellemző uniós, valamint a magyar nemzetgazdasági átlagot is. Az alapvető nemzetközi tendenciák a hazai termék-külkereskedelemben érintett vállalatok esetében is megfigyelhetők, azaz a vállalat méretének növekedésével, a magasabb beosztással egyértelműen növekszik a nemek közötti bérkülönbség. Az üvegplafon jelenléte a termék-külkereskedelemmel foglalkozó entitások esetén is jól azonosítható, így a női vezetők jellemzően kiszorulnak az 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok menedzsmentjéből. A jelenség nem csupán a női menedzsereket tartja távol a – rendkívül koncentrált – hazai termék-külkereskedelem érdemi folyamataitól, de szignifikánsan növeli a nők és a férfiak között mért bérkülönbséget is.

Érdemes kiemelni a legnagyobb termék-külkereskedelmi relevanciával bíró és legtöbb foglalkoztatottal rendelkező nemzetgazdasági ágak sajátos helyzetét. A termék-külkereskedelemben érintett vállalatok munkavállalóinak több mint

30%-a a feldolgozóiparban tevékenykedik, ahol az átlagosnál jelentősen magasabb, 22,4%-os kereseti rést mértünk 2022-ben, míg ugyanez a szám a közel 16%-os foglalkoztatotti részaránnyal rendelkező kereskedelem, gépjárműjavítás nemzetgazdasági ágban szintén átlag feletti, 18,4%.

A vállalatokat a foglalkoztatottak száma vagy a nemzetgazdasági ágak szerint vizsgálva is megállapítható, hogy a gender pay gap jelentősen alacsonyabb az ún. kiegyensúlyozott vezetésű vállalatok esetén, ami korrelál azzal, hogy ezekben a csoportokban nincs jelen vagy kevésbé azonosítható a korábban említett üvegplafon-jelenség.

Az előző megállapításaink jellemzően a társadalmi diskurzusban zajló gender pay gap perspektívára vonatkoztak, azaz kizárólag input megközelítésben vizsgálták a jelenséget. Ezt az általános diskurzust az összefoglaló megállapítások között indokoltan tartjuk kiterjeszteni egy újabb dimenzió, a külkereskedelmi aktivitás jellemzésével, ami más perspektívába helyezheti a gender pay gap általános, előbbieken vázolt jellemzőit, egyúttal elmélyítheti, bővítheti az elemzés fókuszát.

Ebben a tekintetben azt az összefoglaló állítást szükségszerű megfogalmaznunk, hogy a vizsgált időszakban általánosságban a férfi, valamint a vegyes irányítású vállalatok bizonyultak eredményesebbnek, míg a női vezetésű vállalatok egy főre megállapított import- és exportteljesítménye egyaránt elmaradt az előbbi két kategóriában megfigyelt értékektől. A férfi irányítású vállalatok átlagosan ötször nagyobb egy főre jutó import- és közel nyolcszor nagyobb egy főre jutó exportteljesítménnyel járultak hozzá a termék-külkereskedelmi forgalom alakulásához hazánkban, de kiemelendő, hogy a nagyvállalatok (≥ 250 fő), illetve a kulcsfontosságú nemzetgazdasági ágak (feldolgozóipar, valamint kereskedelem és gépjárműjavítás) esetén még ettől is jelentősebb eltérést mértünk.

A jelenség egyik magyarázataként szolgálhat, hogy a férfi irányítású vállalatok általánosságban jobban diverzifikálják külkereskedelmi kapcsolataikat: amíg a férfi irányítású vállalatok átlagosan 7 partnerországgal – és emellett erős relatív szórással – rendelkeznek, addig a női irányítású vállalatok csupán 4 partnerországgal álltak kapcsolatban, közepes relatív szórás mellett.

Az eredményesség tekintetében tett megállapításaink robusztusságát növeli, hogy az előzőekben bemutatott összefoglaló adatok stabilnak bizonyultak a vizsgált 2019–2022-es időszakban, azok struktúrájukban nem változtak.

A bemutatott adatok alapján a hazai szakpolitika kétarcú jelenséggel néz szembe, hiszen míg egyfelől a termék-külkereskedelemben jól azonosíthatóak a nemek közötti bérkülönbségek, addig másfelől a férfi vezetésű vállalatok külkereskedelmi teljesítményhez való hozzájárulása markánsan meghaladja a női vezetésű vállalatokét. Természetesen a kutatásunkban bemutatott makroszintű megközelítés elfedi az egyes vállalatoknál tapasztalt jogyakorlatokat, amelyek mind input-, mind outputoldalon eltérhetnek a nemzetgazdaságban megfigyelt általános tendenciáktól.

A tématerület jelen alapkutatásának folytatásaként, a jelenség alaposabb megértése érdekében érdemes lehet megfontolni kutatásunk – elsősorban kvalitatív megközelítésű – elmélyítését, hiszen elemzésünk kizárólag a nemzetgazdaságban megfigyelhető tendenciákat azonosítja, azonban nem ad választ annak mibenlétére, azok társadalmi, gazdasági, kulturális, szociológiai és egyéb okaira.

Irodalom

- Betz, T. – Fortunato, D. – O’Brien, D. Z. (2021): Women’s descriptive representation and gendered import tax discrimination. *American Political Science Review*, 115(1), 307–315.
<https://doi.org/10.1017/S0003055420000799>
- Cormann, M. (2023): OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2023. OECD.
- European Commission [EC] (2020): The Gender Equality Strategy, 2020–2025.
<https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>
- Eurostat (2023): Gender pay gap statistics.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- Galasi P. (2001): A nő-férfi kereseti különbségek Magyarországon, 1992–1996. *Statistikai Szemle*, 79(1), 18–34.
- Korinek, J. – Moisé, E. – Tange, J. (2021): *Trade and gender: A Framework of analysis*. OECD Trade Policy Papers, No. 246, OECD Publishing, Paris.
<https://doi.org/10.1787/6db59d80-en>
- Központi Statisztikai Hivatal [KSH] (2024): Összefoglaló táblák – STADAT. 17. Külkereskedelem és fizetési mérleg, 17.1.1.21. – 17.1.1.28; 20. Munkaerő, 20.1.1.8, 20.1.1.53.
<https://www.ksh.hu/stadat?lang=hu&theme=kkr>
- Máñez, J. A. – Rochina-Barrachina, M. E. – Sanchis, J. A. (2020): Foreign sourcing and exporting. *The World Economy*, 43(5), 1151–1187. <https://doi.org/10.1111/twec.12929>
- Paxton, P. – Hughes, M. M. – Barnes, T. D. (2020): *Women, politics, and power: A global perspective*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Reilly, B. (2001): A nemek közötti bérkülönbségek elemzésének statisztikai módszerei. *Statistikai Szemle*, 79(1), 5–17.
- Schwab, K. – Samans, R. – Zahidi, S. – Leopold, T. A. – Ratcheva, V. – Hausmann, R. – Tyson, L. D. (2023): *The global gender gap report 2023*. World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- World Bank Group & WTO (2020): *Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Gender Equality*. Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/34140>
- WTO (2016): World trade report 2016: Levelling the trading field for SMEs. *WTO, Geneva*.
https://www.wto.org/english/res_e/publications_e/wtr16_e.htm