

LŐRINCZ LÁSZLÓ–ILYÉS VIRÁG–VARGA KINGA–
KISS KÁROLY MIKLÓS

Földrajzi és nemek közötti bérkülönbségek a karrierszekvenciákban

Számos tanulmány vizsgálja a nemek közötti bérkülönbségeket, azok összetevőit és e bérszakadék időbeli változását. A munkavállalók karrierútjukban hozott döntései – amikor foglalkozást váltanak, új iparágban helyezkednek el, vagy másik településre költöznek – alapvetően befolyásolják bérpályájuk alakulását. A nők és férfiak az iparágak és foglalkozások terében más jellemző útvonalakat járnak be. Ha a karrierútban történő váltások földrajzi költözéssel is együtt járnak, akkor annak további bérhatása lehet, mivel a különböző településtípusok munkaerőpiaci lehetőségei eltérnek egymástól. A nagyobb városokban vagy a fővárosban jellemzően magasabb béreket lehet elérni, mint a kisebb településeken. A földrajzi költözésnek a bérhozadéka nemenként eltérhet, ami befolyásolja a nők és férfiak közti bérszakadék alakulását. Tanulmányunkban a munkaerőpiaci és földrajzi mobilitás bérhatását vizsgáljuk – feltárva a nemek szerinti különbségeket. Magyar adminisztratív adatokból teljes karrierszekvenciákat táruunk fel, és e karrierszekvenciákat magyarázó változóként használjuk az urbanizációs bérprémium, valamint a költözés bérhatásainak vizsgálatában. Eredményeink azt mutatják, hogy a különböző típusú váltások bérhatása eltér a két nem között: mind az azonnali bérelőnyökben, mind a váltásokkal megnyíló potenciális karrierpályák hosszú távú várható béreiben. *Journal of Economic Literature* (JEL) kód: J16, J31, J61, J62.

Bevezetés

A munkavállalók karrierútját a betöltött állások sorozataként definiálhatjuk. A foglalkozási, iparági besorolás, a szervezeti jellemzők és földrajzi elhelyezkedés jellemezi a karrierszekvenciák egyes állomásait, a sorban betöltött állásokat. A karrierútban történő váltások kihatnak a munkavállaló munkaerőpiaci helyzetére,

Lőrincz László, HUN-REN KRTK KTI, NETI Lab, CIAS (e-mail: lorincz.laszlo@krtk.mta.hu).

Ilyés Virág, HUN-REN KRTK KTI, NETI Lab, CIAS (e-mail: ilyes.virag@krtk.hu).

Varga Kinga, HUN-REN KRTK KTI, University of Ljubljana (e-mail: varga.kinga@krtk.hun-ren.hu).

Kiss Károly Miklós, HUN-REN KRTK KTI, Pannon Egyetem (e-mail: kiss.karoly.miklos@krtk.mta.hu).

A kézirat első változata 2024. március 28-án érkezett szerkesztőségünkbe.

DOI: <https://doi.org/10.18414/KSZ.2024.7-8.701>

elsősorban a bérekre. Ha valaki foglalkozást vált, más iparágban helyezkedik el, vagy más településre költözik, az rövid távon is befolyásolja a bérét, de e váltások új karrierpályákat megnyitva a hosszabb távon elérhető béreket is megváltoztatják. Gyakran megfigyelhető például, hogy a nagyobb városokban való elhelyezkedés bérnövekedéssel jár, de e bérelőny eltérő lehet a különböző településtípusok esetében. Továbbá a karrierútban történő váltások következményei a nők és férfiak esetében eltérhetnek egymástól.

A nők bérhátránya jelentősen csökkent az elmúlt 40-50 évben, de messze nem szűnt meg, és e bérkonvergencia mára jelentősen lelassult. A bérkiegyenlítőds a jövedelemeloszlás középső és alsó részén volt erőteljesebb, a felső részén sokkal kisebb mértékben csökkent a nők bérhátránya. Az utóbbi évtizedre azok a tendenciák, amelyek a nemek közötti bérkonvergenciát leginkább mozgatták, megtorpanak, többek között a nők munkaerőpiaci részvételének növekedése és az iskolázottsági és munkaerőpiaci tapasztalatokban felhalmozott hátrányuk csökkenése. Továbbra is megmaradt azonban a foglalkozási szegregáció: a nők nagyobb arányban dolgoznak alacsonyabb megbecsültségű és kevésbé megfizetett foglalkozásokban és iparágakban. Mindez különösen fontos a teszt vizsgálatát, hogy a nők és férfiak a foglalkozások, iparágak terében és a földrajzi térben milyen karrierpályát járnak be, és hogyan hatnak a karrierútban történő váltások a nemek közötti bérkülönbségekre.

Tanulmányunkban azt elemezzük, hogy a bejárt karrierutak során hogyan alakulnak a nemek közötti, illetve a településtípus szerinti bérkülönbségek. Magyarországi munkaerőpiaci adatokon vizsgáljuk a bérkülönbségek nagyságát, különösen a nemek közötti és a városi bérkülönbségeket, valamint a földrajzi mobilitás hozadékának nemek közötti eltéréseit. A korábbi szakirodalom többségétől eltérően ennek során nemcsak az aktuális foglalkozásokra kontrollálunk, hanem a teljes korábbi munkaerőpiaci történet hatását is figyelembe vesszük. A munkavállalók bérét ugyanis a korábbi munkahelyeken elsajátított tudáson, képességeken és tapasztalatokon keresztül a korábbi álláshelyek is befolyásolják. Azt feltételezzük, hogy az így felhalmozódó emberi tőkét nemcsak a korábbi állások halmaza határozza meg, hanem számít a munkahelyek sorrendje is.

A bérszakadékok becsléséhez így a bérek logaritmusára vonatkozó fix hatású panelregressziókat használunk, és ennek során megvizsgáljuk, hogy hogyan befolyásolja az eredményeket, ha ebbe a karriersorozat fix hatásait is beemeljük, ahol a karrierszekvenciákat az egyének munkaerőpiaci történetét leíró iparági-foglalkozási cellák sorozataként definiáljuk. Ennek segítségével megbecsüljük, hogy az egyének átlagos bérváltozásai különböznek-e nemek, településtípusok és földrajzi mobilitás szerint, ha a karrierútban váltás történik (új iparági-foglalkozási cellákba lépnek át). Kutatásunkban először megvizsgáljuk, hogy az iparági és foglalkozási különbségek kiszűrése után – tehát a hasonló karrierpályát bejáró munkavállalók között – milyen mértékű nemek közötti bérkülönbségek és városi bérelőnyök mutathatók ki. Ennek során azt is megnézzük, hogy a városi bérelőnyökben van-e eltérés a férfiak és nők között. A második kutatási kérdésünk a költözés hatását elemzi: azt, hogy a költözésnek milyen közvetlen bérhatásai vannak, és e bérhatásokban milyen

különbségek mérhetők a nemek, illetve a földrajzi relokáció célállomásának településtípusa szerint. Ezek interakcióját is megvizsgáljuk, tehát, hogy van-e eltérés a nők és férfiak között a tekintetben, hogy milyen településtípusra költözve lesz a karrierváltásuknak nagyobb bérhozama.

A karrierben bekövetkező váltások kapcsán emellett feltételezzük azt is, hogy az egyének döntéseit stratégiai szempontok is irányítják, azaz egy-egy váltás során nemcsak annak azonnali előnyeit veszik figyelembe, hanem azt is, hogy egy foglalkozásváltás vagy egy költözés milyen hosszú távú karrierlehetőségeket nyit meg. Így a harmadik kutatási kérdésünk a karrierútban történő foglalkozási és földrajzi váltások hosszú távú várható bérhatásait vizsgálja. Ennek megfelelően a karrierszekvenciák felhasználásával megpróbálunk becslést adni arra, hogy a váltással megnyíló potenciális karrierpályák milyen hosszú távú várható bérnövekedést tesznek lehetővé, illetve, hogy hogyan alakulnak a váltással kapcsolatos hosszú távú várható nyereségek különbségei nemek, illetve településtípus szerint. Ennek vizsgálata azért is tanulságos lehet, mert a költözéssel kapcsolatos döntések sokszor családi, háztartási döntések. A háztartáson belüli döntések esetében pedig a tagok alkupozíciója, érdekei és preferenciái eltérhetnek. Ha eltéréseket találunk a költözés bérhozádkában nők és férfiak között, akkor az igazolhatja azokat a háztartásgazdaságtani kutatásokat, amelyek szerint gyakoribb, hogy a férfiak a fő döntéshozók a család jövedelem-szerzéssel és vagyonosodással kapcsolatos távlati döntéseiben, és hogy a költözéssel kapcsolatos döntésekben nagyobb valószínűséggel kerül hangsúly a férj karrierkilátásaira. E kérdés mélyebb megértését segítheti, ha a költözés célállomásának településtípusa szerint is szétválogatjuk a hatásokat.

Szakirodalmi áttekintés

Nemek közötti bérkülönbségek a munkaerőpiacon

A nemek közötti munkaerőpiaci különbségek összetevőit az elmúlt évtizedekben széles körben vizsgálták (például *Blau–Kahn* [2017], *Weichselbaumer–Winter–Ebmer* [2005]). A nők bérhátrányának több magyarázata is van, a szakirodalomban számos tanulmányt találunk, amelyek empirikusan próbálják vizsgálni, hogy különböző tényezők milyen mértékben járulnak hozzá a nemek közötti bérkülönbségekhez. A nemek közötti bérszakadék fakadhat az emberi tőke eltéréseiből, például a képzettség és munkaerőpiaci tapasztalat különbségeiből (*Blau–Kahn* [2017], *Goldin* [2014], *Mincer–Polachek* [1974], *Polachek* [1981]), a családon belüli és gyermekneveléssel kapcsolatos munkamegosztás különbségeiből (*Becker* [1985], [1993], *Hersch–Stratton* [1997], [2002], *Ribar* [2004]), a nőket érintő diszkriminációból (*Bertrand és szerzőtársai* [2010], *Ceci és szerzőtársai* [2014], *Goldin–Rouse* [2000], *Lazear–Rosen* [1990], *Noonan és szerzőtársai* [2005], *Weiss–Gronau* [1981]), illetve a nemek közötti foglalkozási szegregációból: milyen foglalkozásokban, iparágakban és cégekben tudnak elhelyezkedni a nők és a férfiak (*Beller* [1982], *Bianchi–Rytina* [1986], *Blau–Kahn* [1997], *Blau és szerzőtársai* [2013], *Gross* [1968], *Jacobs* [1989]). Az újabb kutatások további

tényezők szerepét is vizsgálják a nemek közötti béregyenlőtlenségek kapcsán. Ilyenek például a nem kognitív képességek, a társadalmi szerepek és normák, illetve a pszichológiai jellemzők, preferenciák és attitűdök (*Adamecz-Völgyi-Shure [2022], Bert-ram [2011], Blau-Kahn [2017], Buser és szerzőtársai [2014], Croson-Gneezy [2009], Heckman-Kautz [2012], Flory és szerzőtársai [2015], Niederle-Vesterlund [2007], Solnick és szerzőtársai [2004]*).

Ha a nemek közti béregyenlőtlenség trendjeit tekintjük, azt láthatjuk, hogy az 1970-es évektől kezdve jelentősen csökkent a nők bérhátránya, de nem szűnt meg teljesen (*Blau-Kahn [2008], [2017], Weichselbaumer-Winter-Ebmer [2005]*). Az OECD a nemek közti bérszakadékot (a férfiak és nők mediánkeresete közötti különbség a férfiak mediánkeresetéhez viszonyítva) az egyes országok legfrissebb elérhető adatai (2019–2022) alapján átlagosan 12,1 százalékra becsüli, jelentős eltérésekkel: a legkisebb Belgiumban (1,2 százalék), a legnagyobb Koreában (31,2 százalék), míg Magyarországon kicsivel az átlag feletti 13,1 százalék (*OECD [2023]*).¹ *Köllő [2018]* 15 százalék körüli mértékűre mérte a nők bérhátrányát Magyarországon az utóbbi évtizedre.

A nemek közti bérszakadék csökkenése mögött elsősorban a nők munkaerőpiaci részvételének növekedése és emberi tőkebeli hátrányuk csökkenése (képzettségük és munkaerőpiaci tapasztalatuk növekedése) állt. A férfiak és nők közötti bérkonvergencia az 1970–1980-as években volt a legerősebb, majd a következő évtizedekben lelassult, és a bérkonvergencia mögött meghúzódó számos tendencia megtorpant, többek között a nők munkaerő-piaci részvételi arányának növekedése és a nemek szerinti foglalkozási szegregáció csökkenése (*Adamecz-Völgyi [2018], Arulampalam és szerzőtársai [2007], Blau-Kahn [2008], [2017], Hassink-Russo [2010], Weichselbaumer-Winter-Ebmer [2005]*). Az is fontos jellemzője e folyamatoknak, hogy egyre kevésbé a hagyományos emberitőke-változók (oktatás és munkaerőpiaci tapasztalat) eltérései okozzák a nemek közötti bérkülönbségeket. Ez annak köszönhető, hogy az utóbbi évtizedekben fokozatosan megfordult a nemek közötti különbség az iskolázottságban, és a nemek közötti munkaerőpiaci tapasztalati különbség is jelentősen csökkent (*Goldin és szerzőtársai [2006], Parro [2012], Schofer-Meyer [2005], Varga [2018], Vincent-Lancrin [2008]*).

Ezzel szemben a nők és férfiak munkaerőpiaci pozíciójában továbbra is fennmaradtak különbségek, elsősorban a nemek foglalkozási és iparági eloszlásának különbségeiben, amelyek továbbra is magyarázzák a bérkülönbségek jelentős részét. Például *Blau-Kahn [1997], [2008], [2017]* az Egyesült Államok munkaerőpiacát vizsgálva azt találta, hogy míg a nők és férfiak foglalkozásokban és iparágakban való elhelyezkedési különbségei 1980-ban a bérszakadék 27 százalékát magyarázták, addig e foglalkozási szegregáció 2010-re az egyébként jóval kisebb bérkülönbség 49 százalékát okozta. A női munkavállalók nagyobb arányban helyezkednek el alacsony

¹ Ha a KSH által közzétett teljes munkaidős foglalkoztatottak bruttó átlagbére alapján számolunk, akkor Magyarországon a nők átlagosan 17 százalékkal kerestek kevesebbet 2022-ben (lásd a ksh.hu: 20.9.1.7). A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete a munkavállalók főbb demográfiai jellemzője szerint negyedévente kumulált (https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0151.html).

presztízsű és alacsonyabb bérezésű ágazatokban (szociális szférában, oktatásban, szolgáltató szférában) és foglalkozásokban (ápolói, tanítói, irodai, ügyfélkapcsolati munkakörök). Számos tanulmány mutatja, hogy a női szakmák kevesebbet fizetnek, mint a férfi szakmák a hasonló mért jellemzőkkel rendelkező munkavállalók esetében (*Blinder* [1973], *Folbre és szerzőtársai* [2013], *Fuchs* [1990/2003], *Hirsch–Manzella* [2015], *Levanon és szerzőtársai* [2009], *Oaxaca* [1973]). A foglalkozási szegregációnak a nők bérhátrányára gyakorolt negatív hatását felerősíti a bérszerkezet változása is, mivel a különböző készségekért járó jutalmak és a magas bérű foglalkozásokban és iparágakban való foglalkoztatásért járó prémiumok is megváltoztak, jellemzően növekedtek. A nemek közötti béregyenlőtlenségeket, főleg az eloszlás tetején, már az 1980-as években is növelte a képzettségért és a magas bérű, tipikusan férfiakat foglalkoztató ágazatokban való részvételért járó piaci jutalmak emelkedése (*Blau–Kahn* [1997], [2017]). Bár a nők foglalkoztatásbeli felemelkedése hozzájárult a szakadék csökkenéséhez, e hatás egy részét ellensúlyozta a nők és férfiak foglalkozásai közötti és foglalkozáson belüli hierarchiákban való eloszlásuknak, valamint a foglalkozások hozamának a nők számára kedvezőtlen változásai.

Földrajzi szempontok és városi bérprémium

Számos tanulmányban dokumentált, hogy a nagyobb városokban dolgozók többet keresnek, mint a kisebb városokban és vidéken dolgozók (*De La Roca–Puga* [2017], *Glaeser–Maré* [2001], *Glaeser–Resseger* [2010], *Moretti* [2004], *Yankow* [2006]). Empirikusan bizonyított, hogy a városokban mind a munkavállalók (*Glaeser–Gottlieb* [2009], *Hsieh–Moretti* [2019]), mind a vállalatok (*Combes és szerzőtársai* [2010], [2012], *Henderson* [2003]) termelékenyebbek.

A városi bérelőny egyik forrása a gazdasági tevékenységek térbeli koncentrációjából fakadó agglomerációs előnyök (agglomerációs gazdaságosság), amelyek a városi és főleg nagyvárosi térségekben koncentráló vállalatok nagyobb termelékenységében csapódnak le (*Duranton–Puga* [2004], *Holmes* [2010], *Puga* [2010], *Rosenthal–Strange* [2004]). A városi területeken, szemben a vidéki területekkel, a rendelkezésre álló karrierutak eltérők lehetnek a cégek, lehetőségek bősége miatt, mivel az innováció és a technológia az ilyen területekre koncentrálik. A legújabb tanulmányok szerint a piaci koncentráció helyi szintje együtt mozog az odaköltözéssel elérhető bérprémiummal. A kapcsolódó kutatások jellemzően a termelékeny munkavállalók térbeli szelekciójának szerepét és az agglomerációs gazdaságosság fontosságát hangsúlyozzák a városi bérprémium fontos forrásaként (*Combes és szerzőtársai* [2011], *Duranton–Puga* [2004], *Glaeser–Maré* [2001]). A gazdasági tevékenységek térbeli sűrűsödése növeli a munkavállalók termelékenységét, és a munkáltatók és munkavállalók hatékonyabb illeszkedéséhez vezet. Így a gazdasági tevékenységek térbeli sűrűsödésének eltérései földrajzi (a különböző településtípusok közötti) bérkülönbségekhez vezethetnek.

Ezek mellett a nagyvárosi és vidéki munkaerőpiacok között érvényesül egy szelekciós hatás is, miszerint az eredendően termelékenyebb munkavállalók gyakrabban

választják a nagyvárosi munkaerőpiacokat. A felsőfokú végzettséggel vagy a foglalkozásukhoz kapcsolódó magasabb képességekkel rendelkező munkavállalók nagyobb városokban való koncentrációját több tanulmány is dokumentálta (például *Bacolod* [2017], *Berry–Glaeser* [2005], *Combes és szerzőtársai* [2012], *Davis–Dingel* [2020], *Gobillon–Selod* [2010], *Moretti* [2012]). A költözők gyakran fiatal, magasan képzett munkavállalók (*Brian és szerzőtársai* [2017], *Kennan–Walker* [2011], *Saks–Wozniak* [2011]), akiknek már a költözés előtti keresete is magasabb volt, mint a nem költözőknek (*Gabriel–Schmitz* [1995], *Rodgers–Rodgers* [2000]).

A városok bérelőnyének további oka lehet, hogy megkönnyítik a tapasztalatok gyűjtését és a tanulást. Minél nagyobb egy település, annál nagyobb mértékben nyújt lehetőséget a munkavállalóknak arra, hogy több értékes tapasztalatot gyűjtsenek. (*De La Roca–Puga* [2017], *Duranton–Puga* [2001], *Ellison–Glaeser* [1999]).

A munkahelyváltással összekapcsolódó földrajzi mobilitás túlnyomórészt pozitív karrierlehetőségeket biztosít, mivel új munkaerőpiacokhoz és a munkalehetőségek nagyobb választékához kínál hozzáférést, így a várható karrierépítés fontos tényezőjének tekinthető. A kiterjedt szakirodalom szerint a földrajzi lakóhely megváltoztatása gyakran párosul rövid és hosszú távú bérelőnyökkel (*Kratz–Brüderl* [2013], *Lehmer–Ludsteck* [2008], *Yankow* [2003]). Ezek a bérelőnyök egyrészt abból fakadnak, hogy a költöző munkavállalók nagyobb valószínűséggel választanak jobb helyi munkaerőpiaci feltételekkel és bérszínvonallal jellemezhető földrajzi desztinációkat (*Glaeser–Maré* [2001]), illetve olyan helyeket, ahol a képességeiket és foglalkozásaikat jobban megfizetik (*Borjas és szerzőtársai* [1992], *Kaplan–Schulhofer–Wohl* [2017]).

Boza és szerzőtársai [2023] empirikusan igazolta, hogy a földrajzi mobilitás növeli a munkaerő-kiválasztás hatékonyságát, javítja a munkavállaló és a vállalat közötti megfelelő párosítást, és növeli a munkaerőpiaci termelékenységet.

A nemi és földrajzi dimenzió metszéspontja is releváns: ha a földrajzi mobilitás hozadéka a nemek között eltérő, akkor a földrajzi mobilitásból fakadó eltérő bérelőnyök hatással vannak a férfiak és nők közötti bérkülönbségek alakulására. A költözés kérdéskörét bonyolítja, hogy e döntés sokszor nem individuális, hanem egy család vagy háztartás közös akciója. A háztartás-gazdaságtan frissebb vonulata vizsgálja a háztartáson belüli folyamatokat és döntéseket, felfedve, hogy tagjai között hatalmi és érdekkülönbségek lehetnek. A földrajzi migrációból fakadó bérhozzamok eloszlását befolyásolhatja, hogy melyik házastárs irányítja a családi döntéseket, vagyis kinek a karrierkilátásai kerülnek a döntések során előtérbe. A háztartáson belüli döntéshozatali folyamatok nem túl bő empirikus irodalma azt mutatja, hogy a háztartások nagyobb hányadában a férfiak a fő döntéshozók, főleg a beruházásjellegű vagy a jövedelemszerzéssel és vagyonosodással kapcsolatos távlati döntések esetében, azonban a nők döntésekben való részvétele nő, ahogy jövedelmük közelíti vagy meghaladja a férjüket (*Bertocchi és szerzőtársai* [2014], *Elder–Rudolph* [2003], *Friedberg–Webb* [2006]). Néhány tanulmány szerint nagyobb valószínűséggel vesznek részt a döntésekben a nők, ha magasabb az iskolai végzettségük vagy a foglalkozási státusuk (*Bertocchi és szerzőtársai* [2014], *Elder–Rudolph* [2003]), továbbá ha a háztartás lakóhelye nagyobb városban található (*Lührmann–Maurer* [2007]).

A migrációs döntések esetében is gyakori, hogy a nők inkább „kényszerpályán mozognak”, a partnerüket követik a földrajzi költözés során (*Bonney–Love* [1991], *Shihadeh* [1991]). Több tanulmány is feltárja, hogy a férfiak karrierje fontosabb a migrációs döntésben, ezért a nők munkaerőpiaci pozíciójukat tekintve inkább veszítenek a családi költözés esetén. Néhány tanulmány szerint ez csak azért van így, mert a férfiak migrációból származó potenciális nyeresége meghaladja a nők potenciális veszteségeit (*Mincer* [1978], *Nivalainen* [2004]). Ezzel szemben több szociológiai tanulmány azzal érvel, hogy a férj és a feleség munkájának relatív fontossága nemcsak a jövedelemtől vagy általában a munkaerőpiaci pozíciótól függ, hanem a nemek szerinti családi szerepektől is (*Bielby–Bielby* [1992], *Bird–Bird* [1985], *Jürges* [2006], *Morrison–Lichter* [1988], *Shihadeh* [1991]).

A migráció egyéni munkaerőpiaci hatása jelentősen eltér a férfiak és a nők között. A költöző házas férfiak ritkábban válnak munkanélkülivé a költözés után, és magasabb béreket élveznek. Ezzel szemben a nők ritkábban helyezkednek el, gyakrabban adnak fel magasabb képzettségű foglalkozást, vagy kevesebbet keresnek a költözés után (*Boyle és szerzőtársai* [2001], *Büchel* [2000], *Duncan–Perrucci* [1976], *Jürges* [2006], *Maxwell* [1988], *Spitze* [1984]). Több tanulmány is megerősíti, hogy a migráció csökkenti a nők keresetét és munkaerőpiaci részvételét (*Boyle és szerzőtársai* [2001], *Cooke és szerzőtársai* [2009], *Jacobsen–Levin* [2000], *Nivalainen* [2004], *Shihadeh* [1991]). A házas férfiak költözés utáni keresete viszont nem változik, vagy nem nő eléggé ahhoz, hogy ellensúlyozza a feleség veszteségeit, ellentétben a mikroökonómiai elmélet előrejelzéseivel (*Blau–Kahn* [2017], *Jacobsen–Levin* [2000]). *Cooke* [2003] megállapítja, hogy míg a családi migráció a férj jövedelmének növekedését okozza, a feleség jövedelmében nem hoz változást, még akkor sem, ha a feleség kereseti potenciálja nagyobb, mint a férjéé. A férfiak és nők által választott foglalkozások jellemzői – bár eltérők – nem magyarázzák tökéletesen a házas férfiak és nők közötti migrációs hatások különbségét.

Adatok

Kutatásunkhoz a HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Adatbankjának kapcsolt államigazgatási paneladatbázisát, az Admin3 adatbázisát használjuk. Az Admin3 adatintegrációs eljárással illesztett komplex adatbázis, mely havi bontásban tartalmazza a magyar lakosság 50 százalékos véletlen mintájának többéves egészségügyi, oktatási, munkaerőpiaci és munkanélküliségi adatait, valamint a magyarországi vállalatok számos jellemzőjét a 2003–2017 közötti időszakra vonatkozóan. A kapcsolt vállalati információk a társaságiadó- (tao-) bevételekből és a bértarifa-felvételből származó adatok, vállalati szintűek, ugyanakkor a munkavállalókhoz köthetők. Mintánkat azokra az egyénekre korlátozzuk, akik 1984-ben vagy később születtek ($N = 773\ 157$ fő, lásd *1. táblázat*), mivel az egyéneket a munkaerőpiacra való első belépés időpontjától szeretnénk megfigyelni. A minta nemek és urbanizáció szerinti megoszlását az *1. táblázat*, illetve a *Függelék 1. és 2. táblázata* tartalmazza.

1. táblázat

A mintába kerültek összetétele a vizsgált időszak kezdetén a lakóhely településtípusa és nemek szerint

	Budapest	Város	Vidék	Teljes minta
NŐK				
A megfigyelték száma	47 640	101 310	219 061	368 011
Településtípusok szerinti megoszlása (százalék)	13,0	27,5	59,5	100,0
Arányuk a mintában (százalék)	49,1	47,9	47,2	47,6
FÉRFIAK				
A megfigyelték száma	49 463	110 194	245 489	405 146
Településtípusok közötti megoszlása (százalék)	12,2	27,2	60,6	100,0
Arányuk a mintában (százalék)	50,9	52,1	52,8	52,4
TELJES MINTA				
A megfigyelték száma	97 103	211 504	464 550	773 157
Településtípusok közötti megoszlása (százalék)	12,6	27,4	60,1	100,0

Megjegyzés: városinak definiáltuk az olyan kistérségek lakóit, amelyek tartalmazznak megyei jogú várost. Vidékieknek tekintjük azokat, akik olyan kistérségben laknak, amelyben nincs megyei jogú város. Budapestinek azokat, akik lakóhelye Budapest.

Módszertan

Elemzésünkben az egyéni karrierutakat (karierszekvenciákat) a betöltött állások időben rendezett sorozataként tekintjük. Egy $O_{1 \rightarrow 2 \rightarrow 3}$ karierszekvencia például egy olyan karrierutat jelöl, amely az 1., 2. és 3. állásokat foglalja magában egymás után, ebben a sorrendben. A karrierút egyes állomásait a munkahely iparága (TEÁOR) és az egyén foglalkozási besorolása (FEOR) együttesen definiálja. A karrierútban való váltásnak tekintjük tehát azt, ha valaki vagy iparágat, vagy foglalkozást vált. Nem tekintjük viszont váltásnak, ha az egyén munkáltatót vált, de továbbra is ugyanabban a foglalkozásban és iparágban talál új állást. Az egyének bejárt karrierútját a munkaerőpiaci történetükben feltárt állások sorozataként alkotjuk meg. Ebben az egyes állásokat egy négyjegyű azonosítóval írjuk le, amelyben a foglalkozásra vonatkozó kétjegyű harmonizált FEOR-besorolást,² másrészt az állás kétjegyű TEÁOR ágazati besorolását kapcsoljuk össze.³

² A megfigyelési időszakba belesik a FEOR osztályozási rendszerének 2011-es megújulása. 2011 után a foglalkozások besorolására használt azonosítók kódolása megváltozott. Ezért a kétjegyű harmonizált FEOR-kódolást használjuk, mely összekötötést biztosít a 2011 előtti és utáni periódus között.

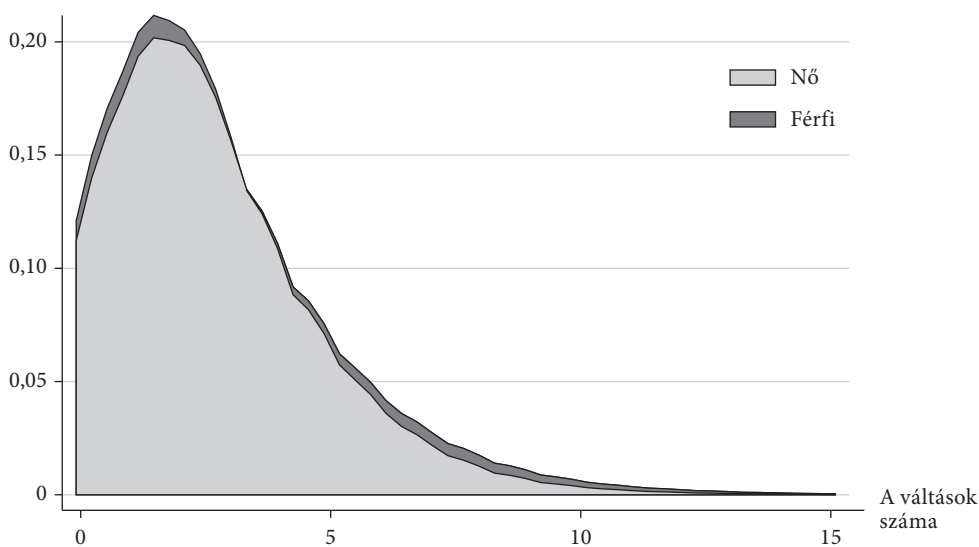
³ Megnéztük azt is, ha kizárólag a foglalkozásváltását vizsgáljuk a karrierutakon – tehát ha csak a kétjegyű harmonizált FEOR-besorolást vettük volna figyelembe a már említett foglalkozás és iparág kombinációja helyett –, és eredményeink robusztusak maradtak.

Minden becslésben kontrollváltozóként szerepel az egyén becsült iskolai végzettsége, kezdeti lakóhelye járási szinten, továbbá a betöltött álláshoz kapcsolt vállalati jellemzők (ágazat, árbevétel, foglalkoztatotti létszám, tulajdon, export). Fontos megjegyezni, hogy az elemzésbe bevont egyéneket 19 és 33 éves koruk között figyeltük meg, tehát munkapiaci jelenlétük viszonylag kezdeti szakaszát.

A mintánkban a foglalkozás és az iparágak kombinált változójával számolva összesen 59 761 különböző karrierszekvenciát figyeltünk meg. Az 1. ábra a karrierutakban megfigyelt egyéni váltások számának eloszlását mutatja nemek szerint. Azt látjuk, hogy a mintában az állások váltásának száma viszonylag alacsony, továbbá nemek szerint nem látunk jelentős különbségeket.

1. ábra

A karrierutakban megfigyelt egyéni váltások számának eloszlása nemek szerint



Empirikus vizsgálat

Rövid távú modellek

Elsőként az egyes karrierszekvenciákban elérhető béreket és az e bérhozamokban megfigyelhető nemek közötti és földrajzi különbségek becslését végeztük el, ezt rövid távú modellnek nevezzük. Ehhez fix hatású lineáris panelregressziókat használtunk, ahol a függő változónk az éves szintekkel standardizált havi keresetek logaritmus (w_{it}). A hagyományos bérregressziókban megszokott változókon túl a modellekbe fix hatásként bevontuk az egyének által bejárt karrierszekvenciát, ahol azon egyének kerültek egy kategóriába, akik ugyanazon állásváltásokon haladtak végig. Így összehasonlíthatókká váltak azon egyének bérei, akik hasonló karrierutat jártak be. E modellkeretet tovább bővítettük a nem, az urbanizáció és a földrajzi mobilitás

változóival, illetve a köztük lévő interakciós hatások vizsgálatával. Ezt az (1) egyenletben összegezzük:

$$w_{it} = \alpha + \beta_1 \text{férfi}_i + \beta_2 \text{város}_{it} + \beta_3 \text{költözött}_{it} + \beta_{12} (\text{férfi}_i \times \text{város}_{it}) + \\ + \beta_{13} (\text{férfi}_i \times \text{költözött}_{it}) + \beta_{23} (\text{város}_{it} \times \text{költözött}_{it}) + \\ + \beta_{123} (\text{férfi}_i \times \text{város}_{it} \times \text{költözött}_{it}) + D_{it}^{\text{Seq}} + \delta X_{it} + \varepsilon_{it}. \quad (1)$$

A szekvencia fix hatást D_{it}^{Seq} -ként jelöltük az egyenletben, a településtípus tekintetében pedig megkülönböztettük Budapestet, illetve azon járásokat, amelyek tartalmazzanak megyei jogú várost (város_{it}), a többi települést tartalmazó referenciakategóriától (*vidék*). Karrierútban történő váltásnál a földrajzi mobilitás hatásának vizsgálatához a *költözött* kétértékű változó akkor vesz fel 1-es értéket, amikor az egyén karrierszekvenciájának változásakor legfeljebb két hónapos eltéréssel a lakóhelyüket is megváltoztatták járási szinten (azonos járáson belüli lakóhelyváltozást nem tekintettünk költözésnek, mivel ekkor az egyén tulajdonképpen ugyanazon a munkaerőpiacon maradt). Minden modellben kontrollálunk a megfigyelhető vállalati jellemzőkre (*iparág, régió, méret, tulajdonos hazai vagy külföldi, export*) és az egyéni jellemzőkre (*becsült iskolai végzettség⁴ és munkatapasztalat*).

Hosszú távú, várható bérelőnyök

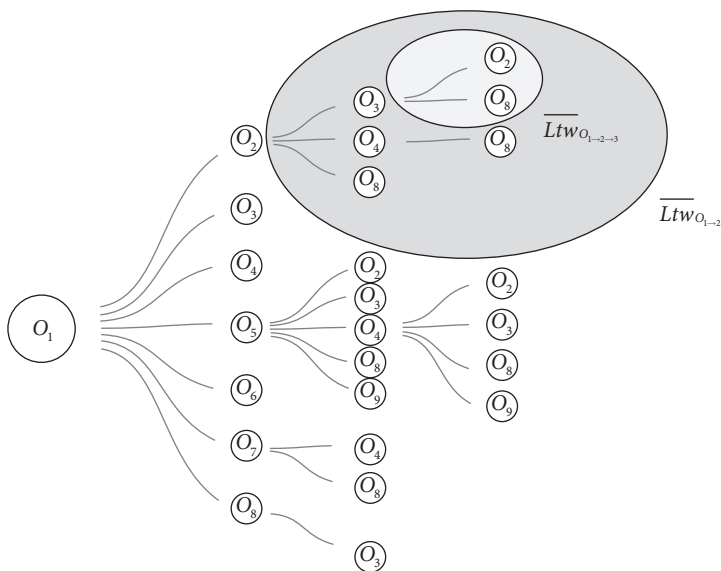
A karrierszekvenciák bérre gyakorolt hatásának közvetlen, rövid távú elemzése után vizsgálatunkat a hosszú távon várható bérek elemzésével folytatjuk. Ennek során azt becsüljük meg, hogy az egyéni karrierszekvenciában való váltás hogyan változtatja meg a hosszú távon várható bérelőnyöket az egyének pályafutása során, illetve, ebben hogyan alakulnak a nemek közötti és a földrajzi különbségek. A karrierváltás az egyéneket egy új karrierpályára helyezi, amelyből új potenciális karrierszekvenciák nyílnak meg. Az új potenciális karrierszekvenciák hosszú távú várható béreit a váltással elérhetővé tett szekvenciákon ténylegesen végighaladó egyének kereseteinek átlagával becsüljük.

A hosszú távú bérelőnyök számítását a 2. ábra illusztrálja, amely minden lehetséges, az O_1 -es szekvenciából induló karrierutat ábrázol, tehát minden olyan egyén karrierútjával egyezőt, akik az O_1 -es iparág és foglalkozás kombinációból indultak. A karrierutakon és időben haladva a karrierutak egyre specifikusabbak lesznek, egyre kevesebb dolgozót reprezentálnak, így egyre kevesebb potenciális váltási lehetőséget is tudunk azonosítani. Így ábránkon is például az $O_1-O_2-O_4-O_8$ szekvencián keresztül is, ahol az utolsó lépésnél már csupán egy alternatíva marad a karrierútban való továbblépésre.

⁴ Tekintve, hogy az Admin3 nem tartalmaz végzettségre vonatkozó adatokat a teljes mintára, az iskolai végzettséget a betöltött foglalkozások alapján becsültük oly módon, hogy dolgozott-e az egyén valaha középfokú végzettséget igénylő, illetve felsősokú végzettséget igénylő munkakörben.

2. ábra

A karrierutak szekvenciáinak reprezentációja



Az adott karrierszekvenciákhoz tartozó hosszú távú várható béreket \overline{Ltw}_O -val jelölünk. Ezeket úgy számoljuk ki, hogy az egyén karrierútján bekövetkező váltásoknál (tehát ahol vagy foglalkozást, vagy iparágat vált) az azt követő új szekvencia szerinti, empirikusan megfigyelhető béreket átlagoljuk. Tehát a 2. ábrán az $\overline{Ltw}_{O_{1-2-3}}$ azon dolgozók béreinek átlaga alapján lenne számítva, akik az 1-es, 2-es és 3-as állásokban dolgoztak korábban, majd 2-es vagy 8-as állásban folytatták később. A bérátlagok kiszámításánál figyelembe vettük az egyének nemi és regionális sajátosságait, azaz az adott nemű és lakóhelyű egyén hosszú távú béreinek számításához csak a vele megegyező nemű és lakóhelyű dolgozók béreit átlagoltuk. Az átlagszámítás során a bérátlagokat súlyoztuk aszerint, hogy az adott váltásnál hányan választják az utat a mintából, és hány hónapig dolgoznak az adott szekvenciaszakaszban, és ezen súlyok számítását is nemi és regionális szempontból specifikusan végeztük. A függő változó kiszámítása a (2) képlet szerint történt:

$$Ltw_{O(l,n)} = \frac{\sum w_{O(l,n)}}{n_{O(l,n)}}, \tag{2}$$

ahol $Ltw_{O(l,n)}$ azok idő szerint normalizált béreinek logaritmusai, akik ugyanolyan nemi (l) és regionális (n) jellemzőkkel rendelkeznek, $n_{O(l,n)}$ pedig azon hónapok összessége, amelyekben az egyének a karrierszekvenciájukban nemi és regionális jellemzőik alapján hasonlóak.

A hosszú távú bérkülönbségek becslését a (3) regressziós egyenlet segítségével becsüljük a közvetlen bérelőnyökhöz hasonló struktúrában, ahol a bal oldali, függő változónk a szekvencia (O), nem (l) és lakóhely (n) alapján várható átlagbér logaritmusai.

$$\begin{aligned}
Ltw_{it(O,I,n)} = & \alpha + \beta_1 \text{férfi}_i + \beta_2 \text{város}_{it} + \beta_3 \text{költözött}_{it} + \beta_{12} (\text{férfi}_i \times \text{város}_{it}) + \\
& + \beta_{13} (\text{férfi}_i \times \text{költözött}_{it}) + \beta_{23} (\text{város}_{it} \times \text{költözött}_{it}) + \beta_{123} (\text{férfi}_i \times \text{város}_{it} \times \text{költözött}_{it}) + \\
& + D_{it}^{\text{Karrierszekvencia}} + \beta_4 L_i + \beta_5 \frac{l_{it}}{L_i} + \beta_6 \left(\text{férfi}_i \times \frac{l_{it}}{L_i} \right) + \delta X_{it}. \quad (3)
\end{aligned}$$

Az első megközelítésünkhöz hasonló módon itt is bevonjunk fix hatásként modelünkbe az egyén hosszú távon meghatározott karrierszekvenciáit leíró változókat: az egyének mintában megfigyelt, összesen betöltött állásainak számát (L_i), a jelenlegi állás sorszámát az összesen betöltött munkahelyek számának arányában (l_{it}/L_i), valamint ez utóbbi interakcióját a nem változóval ($\text{férfi}_i \times l_{it}/L_i$). Mivel a hosszú távon várható béreket mindig egy-egy váltás kapcsán számítjuk ki, a becslés során csak azon időpontokat vettük figyelembe, ahol váltás történt a megfigyelhető karrierútban.

Eredmények

Rövid távú modellek

A közvetlen bérkülönbségek becslésére szolgáló regressziós modellek eredményeit a 2. táblázat tartalmazza. Ennek (1)–(4) oszlopa a karrierszekvencia fix hatású modelleket jeleníti meg, amikor is a kutatási kérdések szerint haladva vontuk be magyarázó változóként az (1) egyenlet interakciós tagjait.

Az (1) oszlopban kiindulásként a városi bérprémiumot és a nemek közötti bérkülönbségeket számszerűsítjük, ezt követően vizsgáljuk a városi bérprémium nemek közötti eltérését [(2) oszlop], majd a költözés szerepét [(3) oszlop], végül a költözés bérekre gyakorolt hatásának nemek közötti eltérését. A teljes egyenlet becslése így a (4) oszlopban található. E szekvencia fix hatású modell becsléseit ezután összevetettük egy azonos módon felírt hagyományos bérregressziós modellel, ahol karrierszekvencia fix hatás helyett csupán foglalkozás és ágazat fix hatásokat vontunk be [(5) oszlop]. A modellekben kontrolláltunk egyrészt az egyéni munkaerőpiaci történéthez kapcsolódó emberitőke-változókra (a becsült végzettség, munkatapasztalat), másrészt a vállalati jellemzőkre (iparág, régió, méret, tulajdonosi kör, export). A bal oldali bérváltozókat évek szerint normalizáltuk, így kizárva az időbeli trendek hatásait.

Rövid távú modelljeink általános tanulsága, hogy a férfiak hasonló karrierpályát befutva jelentős bérelőnyt élveznek (körülbelül 7 százalékos), ami a különböző specifikációkon keresztül konzisztens. A fővárosiak a szekvencia fix hatású modellben 3-4 százalékos [(1)–(4) oszlop], míg a foglalkozás–iparág fix hatású modellben 5,5 százalékos [(5) modell] bérelőnyt élveznek (szintén hasonló karrierszekvencián mozogva), azaz egy mérsékelt nagyságú városi bérprémiumot figyelünk meg. Első kutatási kérdésünk e bérprémium nemek közötti különbségeiről szól. A (2) modell alapján megállapíthatjuk, hogy városi bérprémiumot csak Budapesten figyelünk meg, a megyei jogú városok és agglomerációik hatása nem szignifikáns a modellekben. E fővárosi bérelőny a nők esetében jelentősebb (3,7 százalékos), a férfiak ennek csupán

2. táblázat
Rövid távú modellek

	Alap	Nem × lakóhely	Nem × lakóhely + költözés	Nem × lakóhely × költözés	Nem × lakóhely × költözés
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Férfi	0,069*** (0,001)	0,072*** (0,001)	0,072*** (0,001)	0,072*** (0,001)	0,077*** (0,001)
Város	0,004*** (0,001)	0,003 (0,001)	0,003* (0,001)	0,003* (0,001)	0,009*** (0,001)
Budapest	0,027*** (0,002)	0,037*** (0,002)	0,038*** (0,002)	0,037*** (0,002)	0,055*** (0,002)
Férfi × Város		0,002 (0,002)	0,002 (0,002)	0,002 (0,002)	0,000 (0,002)
Férfi × Budapest		-0,019*** (0,003)	-0,019*** (0,003)	-0,019*** (0,003)	-0,028*** (0,002)
Költözött (+ munkát váltott)			0,038** (0,014)	0,010 (0,015)	-0,005 (0,011)
Férfi × Költözött			0,036 (0,023)	0,066* (0,029)	0,060** (0,018)
Város × Költözött				0,007 (0,026)	-0,000 (0,022)
Budapest × Költözött				0,109** (0,033)	0,122*** (0,024)
Férfi × Város × Költözött				-0,008 (0,041)	0,011 (0,031)
Férfi × Budapest × Költözött				-0,114* (0,049)	-0,049 (0,036)
A megfigyelések száma	22 396 375	22 396 375	22 282 077	22 282 077	22 280 394
R^2	0,697	0,697	0,699	0,699	0,540
Foglalkozás fix hatás	Nem	Nem	Nem	Nem	Igen
Ágazat fix hatás	Nem	Nem	Nem	Nem	Igen
Karrierszekvencia fix hatás	Igen	Igen	Igen	Igen	Nem
Klaszterek száma	676 181	676 181	675 366	675 366	53

Megjegyzés: a becsléshez használt adatbázis a munkavállalók összes munkában töltött hónapját tartalmazza. A regressziókban a függő változó a havi jövedelem logaritmus volt. A felhasznált kontrollváltozók a következők: iparág, régió, (becsült) iskolai végzettség, cégméret, bevétel, a foglalkoztatottak száma, tulajdonforma, export. A településtípus a megfigyelt egyén regisztrált lakhelye járási szinten. Költözésként azt definiáltuk, amikor a megfigyelt a munkahelyváltást megelőzően vagy azt követően két hónappal lakcímét változtatott. A robusztus standard hibák zárójelben szerepelnek.

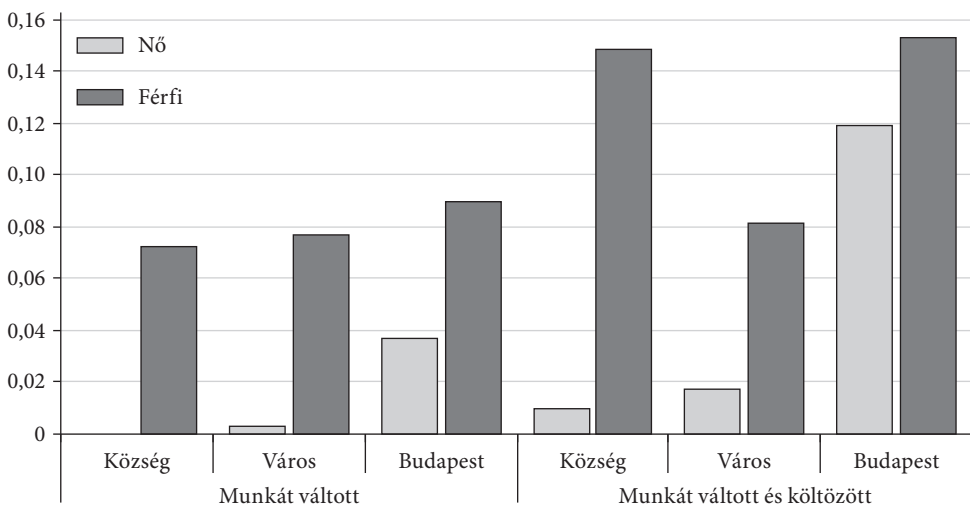
*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

megközelítőleg felét élvezik (3,7 százalék mínusz 1,9 százalék), így a fővárosban kisebb nemek közötti bérkülönbséget mérünk, mint vidéken.

Második kutatási kérdésünk vizsgálata kapcsán azt látjuk, hogy ha a karrierútban történő váltás költözéssel együtt történik, akkor annak pozitív bérhatása van, amely a vizsgált mintán négy százalékpont körüli [(3) oszlop]. Ugyanakkor jelentős különbségeket tapasztalunk a férfiak és nők között, ha a költözés célját településtípus szerint különválasztjuk [(4) oszlop]. A nők esetében annak van a legnagyobb bérnövelő hatása, ha a karrierútban történt váltás a fővárosba költözéssel párosul, ekkor 11 százalékpontos becslült bérnövekedést élveznek [(4) oszlop]. A férfiak a nagyobb mértékű bérhozatot városba vagy vidéki területre való költözéssel realizálják (7 százalék), míg a fővárosba költözés karrierváltással egy időben számukra nem jár bérelőnnyel rövid távon a vidékre költözéshez képest. Közvetett bérelőnyökre vonatkozó becsléseink egybevágóak a házassághoz kötött költözéssel foglalkozó kutatások azon eredményeivel, hogy amennyiben a párok költözési döntései a férfiak preferenciái szerint történnek, a nőknek korlátozottabbak a lehetőségeik, de csak a kisebb településeken. Ezzel ellentétben, ha szélesebb kínálatú munkaerőpiacra, például a fővárosba költöznek, ott könnyebben találnak megfelelő állást, és ezért ez nem vagy kevésbé hátrányos számukra. Eredményeink ezen túlmutatnak, a modellek szerint a fővárosba költözéssel nagyobb bérelőnyt realizálhatnak a nők a férfiaknál, akik viszont a kisebb munkaerőpiacokon is élveznek bérnyereséget (a nem költöző nőkhöz, illetve férfiakhoz viszonyítva). Az interakciós modellek összesített hatásának áttekintése érdekében a teljes modell [(4) oszlop] koeficienseinek összesített értékeit a 3. ábrán számszerűsítettük.

3. ábra

Az interakciós és a hozzá tartozó főhatások összesített értékei a rövid távú modellben a 2. táblázat (4) oszlopa alapján



Ha összehasonlítjuk a szekvencia fix hatású modellünket a hagyományos foglalkozás-
iparág fix hatású modellekkel, azt tapasztaljuk, hogy a korábbi munkaerőpiaci

pálya – a modellek megmagyarázott varianciája tekintetében – nagyobb mértékben járul hozzá a bérek előrejelzéséhez. Az urbanizációs és nemi együttthatók azonban viszonylag stabilak a hagyományos, foglalkozás–iparág kontrollokkal rendelkező [(5) oszlop] és a szekvencia fix hatást tartalmazó modellek [(4) oszlop] között. Két esetben látunk kisebb eltérést. A fővárosi bérpremium és ennek nemek közötti különbsége kapcsán a szekvencia fix hatást tartalmazó együttthatók kisebbek, ami arra utal, hogy az ebben megfigyelhető bérkülönbséget részben megmagyarázza a városi és vidéki szekvenciák különbsége. A Budapestre költözés és a nem interakciója kapcsán fordított különbséget látunk, azaz ha a foglalkozástörténetet nem vesszük figyelembe, a férfiak kisebb bérelőnyét Budapesten részben elfedi foglalkozástörténeteik különbsége az (5) modellben.

Hosszú távú modellek

Ezután harmadik kutatási kérdésünknek megfelelően rátérünk a hosszú távú modelljeinkben számított várható bérelőnyök becsléseire (3. táblázat). Függő változónk az előző részben bemutatott, az állásváltás kapcsán várható (átlagos) jövedelem logaritmus. Az előző, rövid távú modellekhez hasonlóan az (1)–(4) oszlopok a szekvencia fix hatású modelleket mutatják, majd az (5) modell a foglalkozás–ágazat fix hatással kiegészített bérregressziót.

3. táblázat

Hosszú távú modellek

	Alap	Nem × lakóhely	Nem × lakóhely + költözés	Nem × lakóhely × költözés	Nem × lakóhely × költözés
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Férfi	0,087*** (0,001)	0,092*** (0,001)	0,092** (0,001)	0,092** (0,001)	0,106*** (0,002)
Város	0,020*** (0,000)	0,013*** (0,001)	0,013*** (0,001)	0,013*** (0,001)	0,013*** (0,001)
Budapest	0,035*** (0,001)	0,066*** (0,002)	0,066*** (0,002)	0,066*** (0,002)	0,071*** (0,002)
Férfi × Város		0,012*** (0,001)	0,012*** (0,001)	0,012*** (0,001)	0,012*** (0,002)
Férfi × Budapest		-0,060*** (0,002)	-0,060*** (0,002)	-0,060*** (0,002)	-0,061*** (0,003)
Költözött			-0,011 (0,007)	-0,025** (0,009)	-0,027* (0,010)
Férfi × Költözött			0,042*** (0,011)	0,029* (0,013)	0,044** (0,016)
Város × Költözött				0,038* (0,018)	0,031 (0,021)

A 3. táblázat folytatása

	Alap	Nem × lakóhely	Nem × lakóhely + költözés	Nem × lakóhely × költözés	Nem × lakóhely × költözés
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Budapest × Költözött				0,021 (0,021)	0,039 (0,024)
Férfi × Város × Költözött				-0,012 (0,028)	-0,011 (0,035)
Férfi × Budapest × Költözött				0,110** (0,038)	0,122** (0,041)
Konstans	-0,483*** (0,004)	-0,485*** (0,004)	-0,485*** (0,004)	-0,485*** (0,004)	-0,313*** (0,004)
A megfigyelések száma	689 686	689 686	689 686	689 686	498 199
R ²	0,475	0,476	0,476	0,476	0,362
Foglalkozás fix hatás	Nem	Nem	Nem	Nem	Igen
Ágazat fix hatás	Nem	Nem	Nem	Nem	Igen
Karrierszekvencia fix hatás	Igen	Igen	Igen	Igen	Nem
Klaszterek száma	41 091	41 091	41 091	41 091	49

Megjegyzés: a becsléshez használt adatbázis csupán azokat a megfigyeléseket tartalmazza, amelyekben az egyének karrierszekvenciájukon belül váltottak. A regressziókban a függő változó a havi jövedelem logaritmusá volt. Kontrolláltunk iparágra, régióra, a (becsült) iskolai végzettségre, cégméretre, bevételre, a foglalkoztatottak számára, tulajdonformára, exportra, továbbá az egyének adatbázisban megfigyelt teljes karrierszekvenciájának hosszúságára, valamint arra, hogy az adott váltásig annak mekkora részét járták be. A településtípus a megfigyelt egyén regisztrált lakhelye járási szinten. Költözésként azt definiáltuk, amikor a megfigyelt a munkahelyváltást megelőzően vagy azt követően két hónappal lakcímet változtatott. A robusztus standard hibák zárójelben szerepelnek.

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

A férfiak bérelőnye mindegyik hosszú távú alapmodellben stabilan 10 százalékpont körül mozog. A hosszú távú becslések szerint a budapesti lakóhelyűek jelentős, körülbelül 3,5 százalékpontos várható bérelőnyt élveznek [(2) oszlop], amely nemek szerint különböző: a fővárosban élő nők közel hét százalékpontos becsült bérprémiumot kapnak [(2) oszlop], míg a férfiak bére gyakorlatilag nem nagyobb a fővárosban, mint vidéken. A rövid távú modellekkel összevetve tehát hasonló az eredmények mintázata: a nemek közötti bérkülönbségek vidéken nagyobbak, mint a fővárosban. A városi bérprémium tekintetében a hosszú távú modellekben a különbségek valamivel nagyobbak. Jelentősebb a főváros pozitív hatása a női bérekre, és a megyei jogú városok kapcsán is látunk egy kismértékű bérelőnyt a vidéki területekhez képest. A földrajzi költözéssel együtt történő foglalkozás-iparág váltások esetén ellentétes tendenciát figyelhetünk meg. A nőknél nem

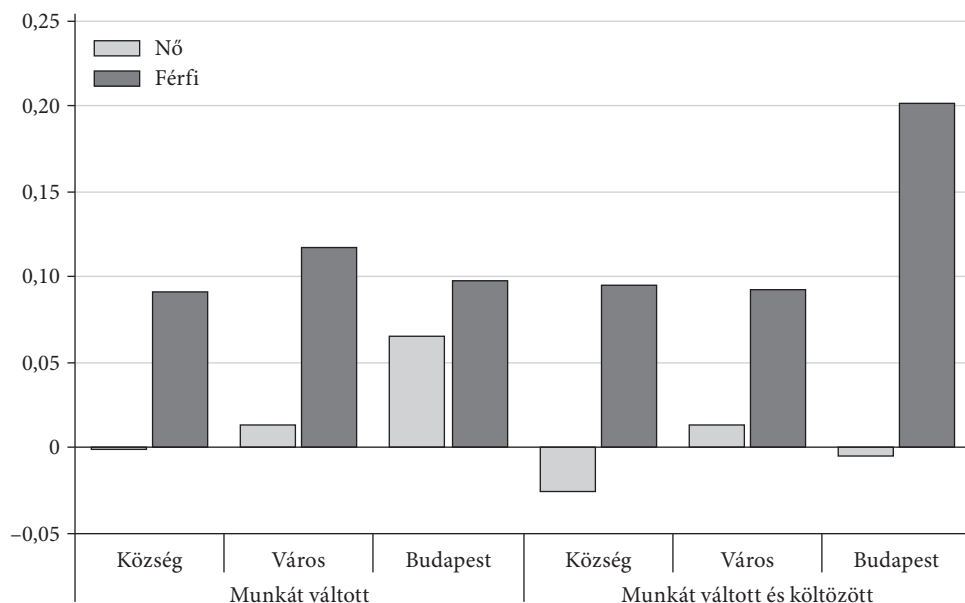
tapasztható javulás [(3) oszlop], sőt negatív hatással van a hosszú távú várható bérükre az, ha költöznek [(4) oszlop], míg a férfiaknál ez az együttható pozitív. A rövid távú modellek eredményeivel szemben a hosszú távú modellekben a férfiak számára az jár a legnagyobb várható bérnövekedéssel, ha az állásváltással egyidejűleg a fővárosba költöznek (+11 százalék).

A rövid és hosszú távú módszertani megközelítésünk összehasonlítása alapján tehát mind a rövid, mind a hosszú távú modellben a férfiak bérelőnyét látjuk vidéken, amelyet a városi lakóhely kissé tovább erősít, a fővárosi lakóhely azonban csökkenti e különbséget. Az eredmények azt mutatják, hogy a férfiak számára jelent nagyobb bérnövekedést, ha a karrierútban történő váltás költözéssel párosul, mind vidéken, mind a városokban, rövid és hosszú távon is. Jelentős különbséget a hosszú és rövid távú eredmények között a Budapestre költözés tekintetében látunk. Ez rövid távon elsősorban a nők számára előnyös, hosszú távon azonban az ilyen típusú mobilitás hatása megfordul, és a férfiak számára növeli jobban a hosszú távú bérkilátásokat. A hosszú távú modellünk [(4) oszlop] interakciós koefficienseinek a megfelelő főhatásokkal összesített értékeit a 4. ábra mutatja.

A hosszú távú modellek esetében a szekvencia fix hatást tartalmazó modellek koefficiensei nagyon hasonlítanak az iparág-év fix hatás modellekhez [(4) és (5) oszlop].

4. ábra

Az interakciós és a hozzá tartozó főhatások összesített értékei a hosszú távú modellben a 3. táblázat (4) oszlopa alapján



Diszkusszió

Tanulmányunkban közigazgatási mikroadatok felhasználásával egyéni szinten összefűzött karriersorozatokat fix hatásaival kiegészített bérregressziós egyenletekben térképeztük fel a bérekben megfigyelhető nemek közötti és földrajzi különbségeket. Rövid és hosszú távú modelljeinkben arra kerestük a választ, hogy egyéni karrierválasztások összegzésével kiegészített modelljeinkben milyen tendenciák, mintázatok írhatók le. Regressziós eredményeink alapvetően egybevágóak a hazai és a nemzetközi irodalom eredményeivel a férfiak és nők közti átlagos bérkülönbség tekintetében, becslésünk valamivel kisebb különbséget talál, mint *Adamecz-Völgyi* [2018], illetve *Takács* [2021]. Az eredményeink azt mutatják, hogy a teljes karrierút hatását figyelembe vevő szekvencia fix hatású modelljeink többet tudnak megmagyarázni a modellek varianciájából, mint a hagyományos foglalkozás–iparág fix hatás modellek.

Jelentős különbséget találtunk a lakóhely, illetve a költözés településtípusát figyelembe véve, továbbá rövid és hosszú távú modelljeink között is. Az eredmények értelmezése kapcsán fontos kiemelni, hogy modelljeinkben a karrierszekvencia, illetve az iparág–év fix hatások a nemek közötti bérkülönbségekből kiszűrjük a foglalkozási szegregáció hatását – az az eredmény tehát, hogy Budapesten kisebb nemek közötti bérszakadékot mérünk, adott foglalkozású emberek között igaz. Például *Buchholz* [2023] a városokban nagyobb bérszakadékot mér, de ez már nem szignifikáns az egyes foglalkozásokon belül. *Bacolod* [2017] ugyanakkor a bruttó bérszakadék tekintetében is kisebb különbségeket mutat ki a nagyobb városokban. *Nisic* [2017] Németországban szintén azt találja, hogy a nagyvárosokban kisebb a nemek közötti bérszakadék, ha kontrollálunk a foglalkozás és a munkahely jellemzőire.

Az az eredményünk, hogy a költözések rövid távon inkább a férfiak számára biztosítanak bérelőnyt, megfelel más fejlett országokban végzett vizsgálatok megállapításainak (például *Purcell* [2020]). Megközelítésünk érdekes tanulsága, hogy a karrierútban történő (foglalkozás–iparág) váltáskor a fővárosba költözés nem nyújt azonnali bérnövekedést a férfiak számára, hosszú távon viszont a várható bérek jelentősebb növekedését eredményezheti. Ez értelmezhető úgy, hogy a megfigyelték feláldozzák a rövid távú nyereségeket, befektetve inkább egy új karrierpályába, amely hosszabb távon nagyobb nyereséget hoz. Jelen írásunkban nem tértünk ki ezen várakozások elemzésére, az további kutatások terepe lehet. Ugyanakkor azt kaptuk, hogy a nők számára a karrierváltás földrajzi költözéssel együtt – amikor fővárosi, szélesebb kínálatú munkaerőpiaccal rendelkező településre költöznek – rövid távú bérelőnnyel járhat, de nem javít a hosszú távú karrierkilátásaikon.

Az a tény, hogy a hosszú távú modelljeinkben is csak a karrierpálya elejét figyeltük meg, befolyásolhatja az elemzésünkben a nemek között megfigyelt különbséget is. Tekintve, hogy Magyarországon az anyák életkora a gyermekük születésekor átlagosan 30 év, adatainkban a nők jelentős részének karrierútja azzal az időszakkal zárul, amikor szülés után otthon maradnak a gyermekeikkel. Elképzelhető, hogy ez áll azon eredmény hátterében, hogy a nők esetében nem látunk hosszú távú előnyt, ha Budapestre költözve következik be váltás a karrierjükben. Mindez egyúttal további

kutatások igényét és lehetőségét is felveti, például a kutatás kiegészíthető lenne a gyermekvállalás bérkülönbségekre gyakorolt hatásának explicit vizsgálatával. A nemzetközi munkagazdasági irodalomban ugyanakkor a költözések kapcsán előtérbe kerül a család szerepének, a partnerek közös optimalizálásának vizsgálata. E kérdést azonban a magyarországi adminisztratív adatok alapján nem tudjuk elemezni, mivel ezek nem tartalmazzák a családi kapcsolatokat (a gyermekek szerepe az utánuk járó családtámogatások alapján lenne vizsgálható).

Hivatkozások

- ADAMECZ-VÖLGYI ANNA [2018]: Van-e üvegplafon Magyarországon? Nemek közötti bérkülönbség az iskolai végzettség függvényében. Megjelent: *Fazekas Károly–Szabó-Morvai Ágnes* (szerk.): Munkaerőpiaci tükör, 2017. MTA KRTK KTI, Budapest, 52–64. o. https://real.mtak.hu/88606/1/mt_2017_hun_62-64.pdf.
- ADAMECZ-VÖLGYI ANNA–SHURE, N. [2022]: The Gender Gap in Top Jobs. The Role of Overconfidence. *Labour Economics*, Vol. 79. 102283. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102283>.
- ARULAMPALAM, W.–BOOTH, A. L.–BRYAN, M. L. [2007]: Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *ILR Review*, Vol. 60. No. 2. 163–186. o. <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>.
- BACOLOD, M. [2017]: Skills, the Gender Wage Gap, and Cities. *Journal of Regional Science*, Vol. 57. No. 2. 290–318. o. <https://doi.org/10.1111/jors.12285>.
- BECKER, G. [1985]: An Economic Analysis of the Family. Research Series. Economic and Social Research Institute (ESRI), No. GLS17.
- BECKER, G. [1993]: The Economic Way of Looking at Life. Coase-Sandor Institute for Law & Economics Working Paper, No. 12.
- BELLER, A. H. [1982]: Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes. *The Journal of Human Resources*, Vol. 17. No. 3. 371–392. o. <https://doi.org/10.2307/145586>.
- BERTOCCHI, G.–BRUNETTI, M.–TORRICELLI, C. [2014]: Who holds the purse strings within the household? The determinants of intra-family decision making. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 101. 65–86. o. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2014.02.012>.
- BERRY, C. R.–GLAESER, E. L. [2005]: The Divergence of Human Capital Levels across Cities. *Papers in Regional Science*, Vol. 84. No. 3. 407–444. o. <https://doi.org/10.1111/j.1435-5957.2005.00047.x>.
- BERTRAM, G. [2011]: Assessing the Structure of Small Welfare States. Commonwealth Secretariat and United Nations Research Institute for Social Development, London, <https://www.files.ethz.ch/isn/151851/Bertram-book.pdf>.
- BERTRAND, M.–GOLDIN, C.–KATZ, L. F. [2010]: Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 2. No. 3. 228–255. o. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.228>.
- BIANCHI, S. M.–RYTINA, N. [1986]: The decline in occupational sex segregation during the 1970s: census and CPS comparisons. *Demography*, Vol. 23. 79–86. o.
- BIELBY, W. T.–BIELBY, D. D. [1992]: I Will Follow Him: Family Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job. *American Journal of Sociology*, Vol. 97. No. 5. 1241–1267. o. <https://doi.org/10.1086/229901>.

- BIRD, G. A.–BIRD, G. W. [1985]: Determinants of Mobility in Two-Earner Families: Does the Wife's Income Count? *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 47. No. 3. 753–758. o. <https://doi.org/10.2307/352279>.
- BLAU, F. D.–KAHN, L. M. [1997]: Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s. *Journal of Labor Economics*, Vol. 15. No. 1. Part 1. 1–42. o. <https://doi.org/10.1086/209845>.
- BLAU, F. D.–KAHN, L. M. [2008]: Women's Work and Wages. Megjelent: *The New Palgrave Dictionary of Economics*. Palgrave Macmillan, London, 1–14. o.
- BLAU, F. D.–KAHN, L. M. [2017]: The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, Vol. 55. No. 3. 789–865. o. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>.
- BLAU, F. D.–BRUMMUND, P.–YUNG-HSU LIU, A. [2013]: Trends in Occupational Segregation by Gender 1970–2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. *Demography*, Vol. 50. No. 2. 471–494. o. <https://doi.org/10.1007/s13524-012-0151-7>.
- BLINDER, A. S. [1973]: Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, Vol. 8. No. 4. 436–456. o. <https://doi.org/10.2307/144855>.
- BONNEY, N.–LOVE, J. [1991]: Gender and Migration: Geographical Mobility and the Wife's Sacrifice. *The Sociological Review*, Vol. 39. No. 2. 335–348. o. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1991.tb02984.x>.
- BORJAS, G.–BRONARS, S.–TREJO, S. [1992]: Self-selection and internal migration in the United States. *Journal of Urban Economics*, Vol. 32. No. 2. 159–185. o. [https://doi.org/10.1016/0094-1190\(92\)90003-4](https://doi.org/10.1016/0094-1190(92)90003-4).
- BOYLE, P.–COOKE, T. J.–HALFACREE, K.–SMITH, D. [2001]: A Cross-National Comparison of the Impact of Family Migration on Women's Employment Status. *Demography*, Vol. 38. No. 2. 201–213. o. <https://doi.org/10.2307/3088301>.
- BOZA ISTVÁN–ILYÉS VIRÁG–LŐRINCZ LÁSZLÓ–ERIKSSON, R. [2023]: Wage Premium of Recent Movers – Better Matches or Compensating Differentials? Kézirat, elérhető: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4566648>.
- BRIAN, L. L.–MOUW, T.–PEREZ, A. D. [2017]: Why Did People Move During the Great Recession? The Role of Economics in Migration Decisions. RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences, Vol. 3. No. 3. 100–125. o. <https://doi.org/10.7758/rsf.2017.3.3.05>.
- BUCHHOLZ, MAXIMILIAN [2023]: Does Urbanization Increase Inequality? Race, Gender, and the Urban Wage Premium. *Journal of Urban Affairs* 1–19. <https://doi.org/10.1080/07352166.2023.2252538>.
- BUSER, T.–NIEDERLE, M.–OOSTERBEEK, H. [2014]: Gender, Competitiveness, and Career Choices. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 129. No. 3. 1409–1447. o. <https://doi.org/10.1093/qje/qju009>.
- BÜCHEL, F. [2000]: Tied Movers, Tied Stayers: The Higher Risk of Overqualification among Married Women in West Germany. Megjelent: *Gustafsson, S.–Meulders, D. (szerk.): Gender and the Labour Market. Econometric Evidence of Obstacles to Achieving Gender Equality*. Palgrave Macmillan, London, 133–147. o.
- CECI, S. J.–GINTHER, D. K.–KAHN, S.–WILLIAMS, W. M. [2014]: Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 15. No. 3. 75–141. o. <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>.
- COMBES, P. P.–DURANTON, G.–GOBILLON, L.–ROUX, S. [2010]: Estimating Agglomeration Economies with History, Geology, and Worker Effects. NBER Chapters. National Bureau of Economic Research, Inc., 15–66. o. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226297927.003.0002>.

- COMBES, P. P.–DURANTON, G.–GOBILLON, L. [2011]: The Identification of Agglomeration Economies. *Journal of Economic Geography*, Vol. 11. No. 2. 253–266. o. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbq038>.
- COMBES, P. P.–DURANTON, G.–GOBILLON, L.–ROUX, S. [2012]: Sorting and Local Wage and Skill Distributions in France. *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 42. No. 6. 913–930. o. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2012.11.003>.
- COOKE, T. J. [2003]: Family Migration and the Relative Earnings of Husbands and Wives. *Annals of the Association of American Geographers*, Vol. 93. No. 2. 338–349. o. <https://doi.org/10.1111/1467-8306.9302005>.
- COOKE, T. J.–BOYLE, P.–COUCH, K.–FEIJTEN, P. [2009]: A Longitudinal Analysis of Family Migration and the Gender Gap in Earnings in the United States and Great Britain. *Demography*, Vol. 46. No. 1. 147–167. o. <https://doi.org/10.1353/dem.0.0036>.
- CROSON, R.–GNEEZY, U. [2009]: Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, Vol. 47. No. 2. 448–474. o. <https://doi.org/10.1257/jel.47.2.448>.
- DAVIS, D. R.–DINGEL, J. I. [2020]: The Comparative Advantage of Cities. *Journal of International Economics*, Vol. 123. 103291. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2020.103291>.
- DE LA ROCA, J.–PUGA, D. [2017]: Learning by Working in Big Cities. *The Review of Economic Studies*, Vol. 84. No. 1. 106–142. o.
- DUNCAN, R. P.–PERRUCCI, C. C. [1976]: Dual Occupation Families and Migration. *American Sociological Review*, Vol. 41. No. 2. 252–261. o. <https://doi.org/10.2307/2094472>.
- DURANTON, G.–PUGA, D. [2001]: Nursery Cities: Urban Diversity, Process Innovation, and the Life Cycle of Products. *American Economic Review*, Vol. 91. No. 5. 1454–1477. o. <https://doi.org/10.1257/aer.91.5.1454>.
- DURANTON, G.–PUGA, D. [2004]: Micro-Foundations of Urban Agglomeration Economies. Megjelent: *Henderson, V.–Thisse, J.-F.* (szerk.): *Handbook of Regional and Urban Economics*. Elsevier, 4. kötet, 48. fejezet, 2063–2117. o.
- ELDER, H. W.–RUDOLPH, P. M. [2003]: Who makes the financial decisions in the households of older Americans? *Financial Services Review*, Vol. 12. 293–308. o.
- ELLISON, G.–GLAESER, E. L. [1999]: The Geographic Concentration of Industry: Does Natural Advantage Explain Agglomeration? *American Economic Review*, Vol. 89. No. 2. 311–316. o. <https://doi.org/10.1257/aer.89.2.311>.
- FLORY, J. A.–LEIBBRANDT, A.–LIST, J. A. [2015]: Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-Scale Natural Field Experiment on Job Entry Decisions. *The Review of Economic Studies*, Vol. 82. No. 1. 122–155. o. <https://doi.org/10.1093/restud/rdu030>.
- FOLBRE, N.–GORNICK, J. C.–MUNZI, T. [2013]: Women’s employment, unpaid work and economic inequality. Megjelent: *Gornick, J. C.–Jäntti, M.* (szerk.): *Income Inequality – Economic Disparities and the Middle Class in Affluent Countries*. Stanford University Press, Stanford, CA, 8. fejezet, 234–260. o.
- FRIEDBERG, L.–WEBB, A. [2006]: Determinants and consequences of bargaining power in households. NBER Working Paper, No. 12367. <https://doi.org/10.3386/w12367>.
- FUCHS, V. R. [1990/2003]: A nemek közötti gazdasági egyenlőtlenségekről. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. Angolul: *Women’s Quest for Economic Equality*. Harvard University Press.
- GABRIEL, P. E.–SCHMITZ, S. [1995]: Favorable Self-Selection and the Internal Migration of Young White Males in the United States. *Journal of Human Resources*, Vol. 30. No. 3. 460–471. o. <https://doi.org/10.2307/146031>.

- GLAESER, E. L.–GOTTLIEB, J. D. [2009]: The Wealth of Cities: Agglomeration Economies and Spatial Equilibrium in the United States. *Journal of Economic Literature*, Vol. 47. No. 4. 983–1028. o. <https://doi.org/10.1257/jel.47.4.983>.
- GLAESER, E. L.–MARÉ, D. C. [2001]: Cities and Skills. *Journal of Labor Economics*, Vol. 19. No. 2. 316–342. o. <https://doi.org/10.1086/319563>.
- GLAESER, E. L.–RESSEGER, M. G. [2010]: The complementarity between cities and skills. *Journal of Regional Science*, Vol. 50. No. 1. 221–244. o. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9787.2009.00635.x>.
- GOBILLON, L.–SELOD, H. [2010]: Spatial mismatch. The World Bank, PSE-INRA and CREST, http://laurent.gobillon.free.fr/page_web/articles/gobillon_selod_2010_encyclopedia.pdf.
- GOLDIN, C. [2014]: A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, Vol. 104. No. 4. 1091–1119. o. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>.
- GOLDIN, C.–ROUSE, C. [2000]: Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, Vol. 90. No. 4. 715–741. o. <https://doi.org/10.1257/aer.90.4.715>.
- GOLDIN, C.–KATZ, L. F.–KUZIEMKO, I. [2006]: The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 20. No. 4. 133–156. o. <https://doi.org/10.1257/jep.20.4.133>.
- GROSS, E. [1968]: Plus Ça Change...? The Sexual Structure of Occupations over Time. *Social Problems*, Vol. 16. No. 2. 198–208. o. <https://doi.org/10.2307/800005>.
- HASSINK, W. H. J.–RUSSO, G. [2010]: The Glass Door: The Gender Composition of Newly-Hired Workers Across Hierarchical Job Levels. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1584189>.
- HECKMAN, J. J.–KAUTZ, T. [2012]: Hard Evidence on Soft Skills. *Labour Economics*, Vol. 19. No. 4. 451–464. o. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>.
- HENDERSON, V. [2003]: The Urbanization Process and Economic Growth: The So-What Question. *Journal of Economic Growth*, Vol. 8. No. 1. 47–71. o.
- HERSCH, J.–STRATTON, L. S. [1997]: Housework, Fixed Effects, and Wages of Married Workers. *The Journal of Human Resources*, Vol. 32. No. 2. 285–307. o. <https://doi.org/10.2307/146216>.
- HERSCH, J.–STRATTON, L. S. [2002]: Housework and Wages. *Journal of Human Resources*, Vol. 37. No. 1. 217–229. o.
- HIRSCH, B.–MANZELLA, J. [2015]: Who Cares – and Does It Matter? Measuring Wage Penalties for Caring Work. *Labor Economics*, Vol. 40. 213–275. o.
- HOLMES, T. J. [2010]: Structural, Experimentalist, and Descriptive Approaches to Empirical Work in Regional Economics. *Journal of Regional Science*, Vol. 50. 5–22. o.
- HSIEH, C.-T.–MORETTI, E. [2019]: Housing Constraints and Spatial Misallocation. *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 11. No. 2. 1–39. o. <https://doi.org/10.1257/mac.20170388>.
- ILYÉS VIRÁG–LŐRINCZ LÁSZLÓ [2022]: Női és férfi karrierutak Magyarországon: Foglalkozási mintázatok szerepe a vezetői bérek és béregyenlőtlenségek alakulásában. *Szociológiai Szemle*, 32. évf. 3. sz. 57–83. o. <https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2022.3.3>.
- JACOBS, J. A. [1989]: Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex. *American Journal of Sociology*, Vol. 95. No. 1. 160–173. o.
- JACOBSEN, J. P.–LEVIN, L. M. [2000]: The Effects of Internal Migration on the Relative Economic Status of Women and Men. *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 29. No. 3. 291–304. o. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00075-5](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00075-5).

- JÜRGES, H. [2006]: Gender Ideology, Division of Housework, and the Geographic Mobility of Families. *Review of Economics of the Household*, Vol. 4. No. 4. 299–323. o.
- KAPLAN, G.–SCHULHOFER-WOHL, S. [2017]: Understanding the long-run decline in interstate migration. *International Economic Review*, Vol. 58. No. 1. 57–94. o. <https://doi.org/10.1111/iere.12209>.
- KENNAN, J.–WALKER, J. R. [2011]: The Effect of Expected Income on Individual Migration Decisions. *Econometrica*, Vol. 79. No. 1. 211–251. o. <https://doi.org/10.3982/ECTA4657>.
- KÖLLŐ JÁNOS [2018]: Aktivitás, foglalkoztatás, munkanélküliség és bérek. Megjelent: *Fazekas Károly–Szabó-Morvai Ágnes* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2017. MTA KRTK KTI, Budapest, 53–61. o. https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_53-61.pdf.
- KRATZ, F.–BRÜDERL, J. [2013]: Returns to Regional Migration: Causal Effect or Selection on Wage Growth? *Schmollers Jahrbuch*, Vol. 133. No. 2. 227–238. o. <https://doi.org/10.3790/schm.133.2.227>.
- LAZEAR, E. P.–ROSEN, S. [1990]: Male-Female Wage Differentials in Job Ladders. *Journal of Labor Economics*, Vol. 8. No. 1. S106–S123. o.
- LEHMER, F.–LUDSTECK, J. [2008]: The Returns to Job Mobility and Inter-Regional Migration. Vol. 6. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Nürnberg. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/29417>.
- LEVANON, A.–ENGLAND, P.–ALLISON, P. [2009]: Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data. *Social Forces*, Vol. 88. No. 2. 865–891. o. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>.
- LÜHRMANN, M.–MAURER, J. [2007]: Who wears the trousers? A semiparametric analysis of decision power in couples. CeMMAP Working Paper, No. CWP25/07. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/79386/1/548289743.pdf>.
- MAXWELL, N. L. [1988]: Economic Returns to Migration: Marital Status and Gender Differences. *Social Science Quarterly*, Vol. 60. No. 1. 108–121. o.
- MINCER, J. [1978]: Family migration decisions. *Journal of Political Economy*, Vol. 86. 749–773. o.
- MINCER, J.–POLACHEK, S. [1974]: Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, Vol. 82. No. 2. S76–S108. o.
- MORETTI, E. [2004]: Human Capital Externalities in Cities. Megjelent: *Henderson, V.–Thisse, J.-F.* (szerk.): *Handbook of Regional and Urban Economics*. Elsevier, 4. kötet, 51. fejezet, 2243–2291. o.
- MORETTI, E. [2012]: *The New Geography of Jobs*. Houghton Mifflin, Harcourt.
- MORRISON, D. R.–LICHTER, D. T. [1988]: Family Migration and Female Employment: The Problem of Underemployment among Migrant Married Women. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 50. No. 1. 161–172. o. <https://doi.org/10.2307/352436>.
- NIEDERLE, M.–VESTERLUND, L. [2007]: Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122. No. 3. 1067–1101. o.
- NISIC, N. [2017]: Smaller Differences in Bigger Cities? Assessing the Regional Dimension of the Gender Wage Gap. *European Sociological Review*, Vol. 33. No. 2. 292–304. o. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx037>.
- NIVALAINEN, S. [2004]: Determinants of family migration: short moves vs. long moves. *Journal of Population Economics*, Vol. 17. No. 1. 157–175. o. <https://doi.org/10.1007/s00148-003-0131-8>.
- NOONAN, M. C.–CORCORAN, M. E.–COURANT, P. N. [2005]: Pay Differences among the Highly Trained: Cohort Differences in the Sex Gap in Lawyers' Earnings. *Social Forces*, Vol. 84. No. 2. 853–872. o.

- OAXACA, R. [1973]: Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Vol. 14. No. 3. 693–709. o. <https://doi.org/10.2307/2525981>.
- OECD [2023]: Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform, Gender Equality at Work. OECD Publishing, Párizs, <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en>.
- PARRO, F. [2012]: International Evidence on the Gender Gap in Education over the Past Six Decades: A Puzzle and an Answer to It. *Journal of Human Capital*, Vol. 6. No. 2. 150–185. o. <https://doi.org/10.1086/666849>.
- POLACHEK, S. W. [1981]: Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 63. No. 1. 60–69. o. <https://doi.org/10.2307/1924218>.
- PUGA, D. [2010]: The Magnitude and Causes of Agglomeration Economies. *Journal of Regional Science*, Vol. 50. 203–219. o.
- PURCELL, P. J. [2020]: Geographic mobility and annual earnings in the United States. *Social Security Bulletin*, Vol. 80. No. 2. 1–24. o.
- RIBAR, D. C. [2004]: What Do Social Scientists Know About the Benefits of Marriage? A Review of Quantitative Methodologies. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.500887>.
- RODGERS, J. R.–RODGERS, J. L. [2000]: The Effect of Geographic Mobility on Male Labor-Force Participants in the United States. *Journal of Labor Research*, Vol. 21. No. 1. 117–132. o. <https://doi.org/10.1007/s12122-000-1007-2>.
- ROSENTHAL, S. S.–STRANGE, W. [2004]: Evidence on the Nature and Sources of Agglomeration Economies. Megjelent: *Henderson, V.–Thisse, J.-F.* (szerk.): *Handbook of Regional and Urban Economics*, Vol. 4. North-Holland, Amsterdam, 2119–2171. o.
- SAKS, R. E.–WOZNIAK, A. [2011]: Labor Reallocation over the Business Cycle: New Evidence from Internal Migration. *Journal of Labor Economics*, Vol. 29. No. 4. 697–739. o. <https://doi.org/10.1086/660772>.
- SCHOFER, E.–MEYER, J. W. [2005]: The Worldwide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century. *American Sociological Review*, Vol. 70. No. 6. 898–920. o.
- SHIHADDEH, E. S. [1991]: The Prevalence of Husband-Centered Migration: Employment Consequences for Married Mothers. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 53. No. 2. 432–444. o. <https://doi.org/10.2307/352910>.
- SOLNICK, S.–BABCOCK, L.–LASCHEVER, S. [2004]: Women Don't Ask. Negotiation and the Gender Divide. *Southern Economic Journal*, Vol. 71. No. 2. 462–463. o. <https://doi.org/10.2307/4135303>.
- SPITZE, G. [1984]: The Effect of Family Migration on Wives' Employment: How Long Does It Last? *Social Science Quarterly*, Vol. 65. 21–36. o. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:142345000>.
- TAKÁCS OLGA [2021]: Nemek közötti bérkülönbségek Magyarországon: a véletlenerdő- és az OLS-becslésen alapuló Blinder–Oaxaca-dekompozíció eredményeinek összehasonlítása. *Statisztikai Szemle*, 99. évf. 1. sz. 5–45. o. <https://doi.org/10.20311/stat2021.1.hu0005>.
- VARGA JÚLIA [2018]: A női–férfi iskolázottsági különbségek átalakulása. Megjelent: *Fazekas Károly–Szabó-Morvai Ágnes* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükör*, 2017. MTA KRTK KTI, Budapest, 53–61. o.
- VINCENT-LANCRIN, S. [2008]: The Reversal of Gender Inequalities in Higher Education: An On-Going Trend. *Higher Education to 2030*. Vol. 1. Demography, Educational Research and Innovation. OECD, 265–298. o. <https://search.oecd.org/education/ceri/41939699.pdf>.

- WEICHELBAUMER, D.–WINTER-EBMER, R. [2005]: A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap: Meta-Analysis of the International Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 19. No. 3. 479–511. o. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>.
- WEISS, Y.–GRONAU, R. [1981]: Expected Interruptions in Labour Force Participation and Sex-Related Differences in Earnings Growth. *The Review of Economic Studies*, Vol. 48. No. 4. 607–619. o. <https://doi.org/10.2307/2297200>.
- YANKOW, J. J. [2003]: Migration, Job Change, and Wage Growth: A New Perspective on the Pecuniary Return to Geographic Mobility. *Journal of Regional Science*, Vol. 43. No. 3. 483–516. o. <https://doi.org/10.1111/1467-9787.00308>.
- YANKOW, J. J. [2006]: Why Do Cities Pay More? An Empirical Examination of Some Competing Theories of the Urban Wage Premium. *Journal of Urban Economics*, Vol. 60. No. 2. 139–161. o. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2006.03.004>.

A Függeléklet lásd a következő oldalon.

Függelék

F1. táblázat

Iskolai végzettség nemenkénti megoszlása a településtípus szerint

	Alacsony	Középfokú	Magas	Nincs munkaviszony/ adathiány	Összesen
FÉRFIAK					
<i>Budapest</i>					
<i>N</i>	4 187	16 343	2 391	5 023	49 463
Sor (százalék)	8,46	33,04	48,34	10,16	100,00
Oszlop (százalék)	8,35	8,58	18,63	13,88	12,21
<i>Város</i>					
<i>N</i>	10 876	50 053	38 553	10 712	110 194
Sor (százalék)	9,87	45,42	34,99	9,72	100,00
Oszlop (százalék)	21,69	26,28	30,04	29,60	27,20
<i>Vidék</i>					
<i>N</i>	35 078	124 084	65 875	20 452	245 489
Sor (százalék)	14,29	50,55	26,83	8,33	100,00
Oszlop (százalék)	69,96	65,14	51,33	56,52	60,59
Összesen					
<i>N</i>	50 141	190 48	128 338	36 187	405 146
Sor (százalék)	12,38	47,02	31,68	8,93	100,00
Oszlop (százalék)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
NŐK					
<i>Budapest</i>					
<i>N</i>	2 478	14 545	25 882	4 735	47 640
Sor (százalék)	5,2	30,53	54,33	9,94	100,00
Oszlop (százalék)	6,42	10,83	16,4	12,70	12,95
<i>Város</i>					
<i>N</i>	8 238	3 627	45 899	10 903	101 31
Sor (százalék)	8,13	35,80	45,31	10,76	100,00
Oszlop (százalék)	21,34	27,01	29,08	29,25	27,53
<i>Vidék</i>					
<i>N</i>	27 890	83 464	86 074	21 633	219 061
Sor (százalék)	12,73	38,1	39,29	9,88	100,00
Oszlop (százalék)	72,24	62,16	54,53	58,04	27,53
Összesen					
<i>N</i>	38 606	134 279	157 855	37 271	368 011
Sor (százalék)	10,49	36,49	42,89	10,13	100,00
Oszlop (százalék)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

F2. táblázat

Jövedelmek középértékei, szórása becsült iskolai végzettség és településtípus szerint, valamint az utolsó megfigyelt hónapban (forint)

	Átlag	Medián	Szórás
TELEPÜLÉSTÍPUS SZERINT			
<i>Férfiak</i>			
Alacsony	154 388	127 652	89 661
Középfokú	227 426	190 000	123 456
Magas	384 483	300 943	388 071
Nincs munkaviszony/adathiány	180 216	138 750	267 902
Összesen	284 672	216 715	276 235
<i>Nők</i>			
Alacsony	124 408	127 500	66 610
Középfokú	189 138	169 500	98 710
Magas	291 788	240 000	223 658
Nincs munkaviszony/adathiány	177 128	192 309	70 186
Összesen	241 888	196 000	187 384
AZ UTOLSÓ MEGFIGYELT HÓNAPBAN			
<i>Férfiak</i>			
Budapest	366 288	258 449	476 242
Város	293 475	230 000	230 658
Vidék	261 714	202 921	223 759
Összesen	284 672	216 715	276 235
<i>Nők</i>			
Budapest	304 065	236 000	268 268
Város	244 614	200 000	174 619
Vidék	223 186	185 371	160 277
Összesen	241 888	196 000	187 384