

Foglalkoztatás és bérek a közsférában. Mikroökonómiai elemzések

Projekt záró beszámoló

A záróbeszámoló négy részből áll. Az elsőben összefoglaljuk a projektet, a másodikban felsoroljuk az eredmények terjesztését a tudományos közéletben, a harmadikban tárgyaljuk a kutatómunkában részt vevő személyeket és a költségtervtől való eltéréseket, a negyedikben pedig rövid szakmai összefoglalókat adunk a projekt keretében írt tanulmányokról.

1. A projekt összefoglalása

A projekt célja a magyarországi közsféra munkapiacának empirikus elemzése statisztikai-ökonometriai módszerekkel, mikroadatbázisokat használva. A projekt különös hangsúlyt helyez a 2001-2002-ben végbement nagymértékű béremelés hatásainak elemzésére, amely mind a köztisztviselők, mind a közalkalmazottak béreit jelentősen megemelte és összességében egy 40 százalékos átlagos reálbéremelést vitt végbe két év alatt. Ez a béremelés igen jelentős relatív bérnövekedést eredményezett, mivel a vállalatoknál megfigyelt bérváltozás csak 12 százalékos volt. Ez a közpolitika nemcsak azért áll az elemzések középpontjában, mivel nagyon ritkán történik ilyen mérvű bérváltozás és hatásait érdemes vizsgálat alá venni, hanem azért, mert a köz- és a vállalati szféra összehasonlításában a dolgozók önszelekciója megfigyelt és nem megfigyelt ismérvek alapján nagy problémákat okoz az empirikus kutatásokban. Megfelelő minőségű adatbázisokkal a megfigyelt ismérvek hatásait lehet kezelni, de a nem megfigyelt szerinti szelekció a két munkapiacra torzított becslési eredményekhez vezethet például a bérek, vagy a megfigyelt jólét esetében. A projekt fő erőssége az, hogy a nem megfigyelt szelekciós hatásokat ha nem is eltörölni, de legalább tompítani tudta a közbéremelés segítségével: mivel a béremelés igen nagy volt és gyorsan zajlott le, valószínűsíthető, hogy az időszak alatt a közsféra és a vállalati munkahelyek számos jellemzője nem változott, de a relatív bérek ilyen nagymértékű megváltozása kimozdította egyensúlyi helyzetéből a két munkapiacot.

A projekt számos adatbázist használt fel a kutatáshoz, amelyeket részben továbbfejlesztett, részben pedig tesztelt az elemzés során. A felhasznált adatbázisok listája a következő:

- Magyar Munkaerő Felmérés
- Közalkalmazotti és Vállalati Bértarifa Adatbázis
- Országos Egészségbiztosítási Pénztár-Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság-Foglalkoztatási Hivatal-Magyar Államkincstár összekapcsolt adatbázisa
- EU-SILC Háztartási Panel

A projekt eredményei, a kutatások témája szoros összefüggésben van eredeti célkitűzéseinkkel, tehát ebből a szempontból a projekt sikeresnek mondható. A projekt kutatóinak munkáját három témakörbe sorolhatjuk: (1) a dolgozók döntéseinek elemzése arra vonatkozóan, hogy a közsférában vagy a vállalati szektorban vállaljanak-e munkát, (2) a bérek kapcsolata a két munkapiaci szektor között, (3) a közsféra munkapiaci lehetőségei nem és életkor szerint. A következőkben röviden ismertetjük a három témakörben tanulmányozott

kérdéseket (a használt adatokat, módszertant, és az eredményeket a jelentés 4. részében tárgyaljuk).

A köz- vagy a vállalati szféra választása a munkavállalók által. Ebben a témakörben négy elemzés született. Az első kettő a köz- és a vállalati szektor között létrejött mobilitást elemzi valamint azt, hogy hogyan változott meg ez a mobilitás a nagy béremelés hatására. A harmadik tanulmány szintén mobilitást elemez de nem az egész közszférában, hanem a tanárok munkapiacán. A negyedik tanulmány pedig azt vizsgálja, hogy milyen demográfiai ismérvek szerint megy végbe a szelekció a két munkapiac között illetve azt, hogy van-e a különbség a köz- és a magánszférában dolgozók között az étellel való elégedettség, az önkéntes munkavégzés, és a jövedelmek állami újraelosztáshoz való viszony tekintetében.

A bérek kapcsolata a két munkapiaci szektor között. Ebben a témakörben két tanulmány született. Az első a közszféra és a magánszféra között fellelhető bérkülönbségeket elemzi és azt, hogy a 2002-ben véghezvitt béremelés mennyiben változtatta ezt meg. A másik tanulmány pedig a köz- és a magánszféra közötti bérátterjedéseket elemezte, arra a kérdésre keresve választ, hogy figyelembe kell-e vegyék a vállalatvezetők a közszféra bérszínvonalát, amikor saját bérpolitikájukat kidolgozzák.

A közszféra munkapiaci lehetőségei nem és életkor szerint. Ebben a részben három tanulmány született. Az első a nemek közötti bérezési politikákat tárgyalja, és arra keres választ, hogy milyen a nők helyzete a közszférában. A második az elhelyezkedési lehetőségeket tárgyalja az idősebb és a fiatal munkavállalók között. A harmadik pedig a közszféra munkapiacának jogi szabályozását tárgyalja az állásbiztonság és a kollektív alku témakörökben.

2. Az eredmények terjesztése a tudományos közéletben

A tanulmányokat számos fórumon előadták a kutatók, amelyek közül a legfontosabbak a Szirákon évente megrendezett munkatudományi konferencia, a Magyar Közgazdaságtudományi Egyesület éves konferenciája, és a projekt résztvevői által tartott szemináriumok.

A tanulmányok mind megjelentek az MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet által jegyzett Munkatudományi Füzetekben (amely Open access forrás). Ezen kívül a Közgazdasági Szemle tudományos szakfolyóirat szerkesztősége beleegyezett, hogy két tematikus számban megjelentesse az összes tanulmányt. A tematikus számok szerkesztése most történik Köllő János és Telegdy Álmos vezetésével, és remélhetőleg még az idei év első felében megjelennek a tanulmányok.

A szerzők a tanulmányokat angol nyelvű nemzetközi referált szakfolyóiratokhoz is beküldik a közeljövőben publikálás céljából.

3. A kutatómunkában részt vevő személyek, költségtervtől történő eltérések

A projektben 14 kutató vett részt. Ezek közül 12 részt vett a tanulmányírásban, 2 pedig szakmai tanácsokkal segítette az elemzést és az adatbázisok tisztítását és használatát illetően. A résztvevők személyében nem volt változás az eredeti tervhez képest.

A projekt sikerét 17 személy segítette nem kutatói (többnyire kutatóasszisztensi) minőségben.

A következő eltérések történtek az eredeti költségtervtől (mindegyikre kértünk, és megkaptuk az átcsoportosítási kérelmet, a teljes költségkeretet nem léptük át).

Teljes vagy részmunkaidejű alkalmazás, egyéb megbízás: túllépés összege 1 040 000 forint.

Indoklás: a kutatók szakmai segítségéhez szükséges volt ez a pluszköltség.

Egyéb költségek: túllépés összege 941 000 forint.

Indoklás: Megbíztuk Dr. John Earle-t, (George Mason University), hogy konzultáljon a projekt tagjaival. Nem tudtuk az 1.2 sorról fizetni, mivel nem magyar állampolgár. A kutató nemzetközileg elismert, nagyon jól ismeri a régió gazdaságát. Szerződése lejárt után is számos esetben konzultáltunk vele ami nagyon hasznos volt a projekt kimenetele szempontjából.

Készletek: túllépés összege 339 000 forint.

Indoklás: Alá lett tervezve a projekt irodaszer és szoftver igénye.

Befektetett eszközök: túllépés összege 394 000 forint.

Indoklás: a statisztikai elemzést egy STATA nevű ökonometriai programmal végeztük el, és nem tudtuk előre, hogy az új verzió sokkal jobb lesz, mint a régi.

4. A projekt keretén belül készült tanulmányok listája és rövid szakmai összefoglalója

4.1 A tanulmányok listája

1. A köz- vagy a vállalati szféra választása

- A közszférából történő munkaerő-kiáramlás elemzése Magyarországon
- A közszféra bérszintje és a magánszektorból átlépők szelekciója 1997-2008-ban
- A közalkalmazotti béremelés hatása a tanárok pályaelhagyási döntésére
- Munkahely a közszférában – biztonság és hivatás, a szubjektív szempontok szerepe

2. A bérek kapcsolata a két munkapiaci szektor között

- A köz-magán keresetkülönbség elemzése Magyarországon 2002 és 2008 között
- A közszféra és a vállalatok közötti bérátterjedések Magyarországon

3. A közszféra béreinek és munkahelyi lehetőségeinek elemzése

- Jobbak a nők esélyei a közszférában? A női-férfi bérkülönbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában
- Az idősebb munkavállalók jelenlétének hatása a fiatalok munkalehetőségeire a közszférában?
- Foglalkoztatás a közszférában. A jogi szabályozás két neuralgikus pontja, az állásbiztonság és a kollektív alku

4.2 A tanulmányok szakmai összefoglalói

A közszférából történő munkaerő-kiáramlás elemzése Magyarországon. A tanulmány a közszférát elhagyók számát, összetételét és későbbi munkapiaci viselkedését vizsgálja. A szerzők a becsléseikhez két mikroszintű paneladatbázist használnak fel: a Munkaerő-felmérését (MEF) és az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság adminisztratív járulékfizetési adatbázist.

A szerzők először a MEF alapján a közszférabeli dolgozók más munkakörbe, munkanélküliségbe és inaktivitásba való kilépési gyakoriságát vetik össze a versenyszféra dolgozóinak hasonló arányaival, és elemzik, hogy mely kilépési irányokban stabilabb a közszféra a versenyszférához képest. Azt állapítják meg, hogy a munkanélküliségbe és a más munkakörbe kerülés esélye a közszférából feleannyi volt 1998 és 2010 között, mint a versenyszférából. Az inaktivitásba (például nyugdíjba) áramlás intenzitása ugyanakkor nem különbözött érdemben a két szektor között.

A második vizsgált kérdés az, hogy – a közszféra nagyobb stabilitásának egyik lehetséges következményeként – a közszférát mégis elhagyók a szektor elhagyása után lényegesen rosszabb helyzetben vannak-e a versenyszféra hasonló dolgozóihoz képest. Ezt a munkahelyüket elvesztők újra-elhelyezkedési esélyein és a munkakört váltók új munkahelyen való felülképzettségén keresztül elemzi a tanulmány. A Jenkins-féle diszkrét idejű házármodellel készített becslések szerint a közszférabeli állást elvesztők 5-25 százalékkal kisebb intenzitással – azaz átlagosan körülbelül ennyivel több idő alatt – találnak újra munkát, mint a versenyszféra állásvesztői. Magasabb képzettségi szinteken azonban ez a különbség eltűnik. A logit modellel történő becslések szerint a közszférából a versenyszférába váltók átlagosan nagyobb eséllyel kerülnek végzettségüknél rosszabb munkakörbe, mint versenyszférán belül váltó társaik. Ugyanakkor ennek az eltérésnek egyedüli oka a közszférából váltók magasabb képzettsége, hiszen a felülképzettségű esélyekben meglévő különbség a végzettségre való kontrollálás után eltűnik. A szerzők bemutatják a közszférát elhagyók új munkahelyeinek tipikus gazdasági ágazatait és munkaköreit is.

A becslések összességében tehát nem erősítik meg azt a közkeletű sztereotípiát, hogy a közszférában dolgozók távozásuk után lényegesen nehezebben találnak munkát, és az átlagnál lényegesen nagyobb számban vállalnak el képzettségüknél rosszabb állást. A közszféra stabilitásával összefügg ugyanakkor, hogy a közszférát elhagyók lényegesen, 20-40%-kal kisebb intenzitással lesznek újra foglalkoztatottak, mint a versenyszférát elhagyók, mert például a nyugdíj melletti foglalkoztatás jelentősen kisebb a közszférából kilépők esetében.

Az eredmények szakpolitikai jelentőségét az adja, hogy kevés tanulmány foglalkozik a közszférából elkerültek későbbi munkapiaci viselkedésével, pedig ez a szakpolitikai kérdés a (köz munkások nélküli) közszféra létszámának Európa-szerte és Magyarországon is várható csökkenése miatt a jövőben nagyobb szerepet fog kapni.

A közszféra bérszintje és a magánszektorból átlépők szelekciója 1997-2008-ban. A közszféra versenyszférához viszonyított kereseti szintje nemzetközi összehasonlításban rendkívülinek mondható, közel 50 százalékpontonra tehető széles sávban hullámzott az elmúlt 20-25 évben. Ez számos területen éreztetni hatását: erőteljesen befolyásolja a jövedelemeloszlást, közvetlenül és erősen hat a férfi-női kereseti különbségre és javíthatja vagy ronthatja a közalkalmazotti állomány és a közszolgáltatások minőségét. Ezek a hatások esetenként könnyen előre jelezhetők (lásd a férfi-női bérkülönbség példáját), de ez nem vonatkozik a kereseti rés szelekciós hatására. Az alacsony bér rosszabb jelentkezőket ígér és a versenyszférában is boldoguló, tehetséges szakemberek elvándorlásával fenyeget. Ugyanakkor a magas bér a pozitív szelekciónak csak egy szükséges, de nem elégséges feltételét teremti meg: lehetővé teszi ugyan, hogy a közszféra jó minőségű munkaerőt csábítson át a vállalatoktól, de maradásra ösztönzi a meglévő alkalmazottakat is, így – ha a bennfentesek elég erősek – nem feltétlenül javítja a közszféra munkaerejének minőségét.

A tanulmány egyetlen kérdésre összpontosít e szerteágazó problémakörön belül: hogyan változott a magánszektorból a közszférába átlépők száma és minősége a kereseti szint hullmázásainak hatására, különös tekintettel a 2002. évi választások előtt és után végrehajtott nagy béremelésekre?

A elemzés egy rendkívül nagy méretű, viszonylag hosszú időt átfogó, de változóiban szegény államigazgatási panel adatbázist használ. (Az adatok a nyugdíjbiztosítóhoz bejelentett munkaviszonyokra vonatkoznak, 1997 és 2008 között, panel szerkezetben). Az elemzett populáció az a csoport, amely tagjai megfigyelt tizenkét éves életszakaszuk alatt legalább egyszer dolgoztak felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásban és/vagy vezetőként, azaz a közszféra alaptevékenységét végző, jellemzően diplomás munkaereje.

Az elemzés első lépésében a tanulmány megvizsgálja a belépési és kilépési mobilitás alakulását a pozitív és negatív kereseti sokkok időszakában. A második lépésben a tanulmány megbecsüli a magánszektorból a közszférába átlépők magánszektorbeli reziduális bérét, és az átlagos reziduális bér időbeni változásaiból von le az átlépők minőségének időbeni változásaira vonatkozó következtetéseket. Az elemzés a szektorok közötti kereseti rés és az átlépők magánszektorbeli reziduális bérei közötti kapcsolatot közvetlenül számszerűsítő panel becsléssel zárul.

Az átlépők bére számos meg nem figyelt tényező miatt térhet el a nemük, életkoruk és iskolázottságuk alapján várttól. A csak ezekre a tényezőkre kontrollált reziduális bérek tükrözhetnek ugyan a termelékenységgel összefüggő jellemzőket is, mint amilyen a vezető

beosztás, vagy a szorgalom és a tehetség, de tartalmazzak különféle, a nem bérjellegű hátrányokat vagy előnyöket kiegyenlítő kompenzációs tételeket, ágazati járadékokat, szakszervezeti bérhozamokat, vagy az aktuális bért az aktuális határtermelékenységtől eltérítő kvázi-biztosítási „járulékokat” és „járadékokat”. Természetesen nem állítható, hogy két személy összehasonlításában a magasabb reziduális bér magasabb termelékenységre utalna. Az átlépők összességére vagy nagyobb csoportjaira becsült átlagos reziduális bér időbeni változásai esetében azonban – különösen, ha ezek a változások nem trendszerűek – joggal gyanakodhatunk az átlagos termelékenység növekedésére vagy csökkenésére, ha közben nem változik, vagy trendszerűen változik a magánszektor ágazatok, vállalatméret, tulajdon vagy szakszervezeti szervezettség szerinti összetétele. Az átlépők átlagos reziduális bérének hirtelen, nagymértékű növekedése vagy csökkenése ilyen stabil viszonyok között várhatóan azt a pozitív vagy negatív szelekciós hatást tükrözi, ami az elemzésünk középpontjában áll.

Az eredmények szerint a nagy béremelések alatt és után nem nőtt, hanem csökkent a magánszektorból a közsférába átlépők száma, különösen a fiataloké. Ugyanakkor, az ismételt keresztmetszeti és panel becslések szerint is átmenetileg javult az átlépőknek a magánszektorbeli reziduális bérükkel mért minősége. Az adott nem és életkor esetén várható közsférabeli bér egy százalékos emelkedése több mint fél százalékkal emelte a magánszektorból átlépők átlagos bérszintjét a maradékhhoz képest. A hatás jóval erősebb volt a fiataloknál, mint az idősebbeknél. A nagy mértékben csökkenő belépési mobilitás azonban erősen korlátozta a pozitív szelekciónak a közsféra munkaerő-állományára gyakorolt kedvező hatását.

A közalkalmazotti béremelés hatása a tanárok pályaelhagyási döntésére. A tanulmány két kérdést vizsgál: hogy milyen szerepe van a tanári kereseteknek és alternatív kereseti lehetőségeknek a tanárok pályaelhagyási döntésére, és hogy a 2002. évi közalkalmazotti béremelés hogyan hatott a tanárok pályaelhagyására.

A kérdés vizsgálatához Országos Egészségbiztosítási Pénztár, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, a Foglalkoztatási Hivatal és a Magyar Államkincstár összekapcsolt és tisztított adminisztratív adatbázisából tanári adatállományt készítettek. A tanári adatbázis kialakításához az adatbázisból a FEOR kódok alapján leválogatták azon személyek adatait, akik a megfigyelés ideje alatt, vagyis 2002 januárja és 2008 decembere között legalább egy hónapig tanárként dolgoztak.

A tanári pályaelhagyás meghatározóit és a 2002. évi közalkalmazotti béremelés hatását a tanárok pályaelhagyási döntésére időtartam modellekkel vizsgálta szerző. A modellek annak a feltételes valószínűségét írják le, hogy valaki elhagyja a tanári pályát, feltéve, hogy a vizsgált hónapot megelőzően még tanárként dolgozott. Először két kimenetelt megkülönböztetve (tanárként dolgozik/nem dolgozik tanárként) Cox proporcionális hazard függvényeket becsült, majd megkülönböztetve azokat, akik a pályaelhagyás után nem tanárként dolgoznak, és azokat, akik inaktív vagy munkanélküli státuszba kerülnek a tanári pálya elhagyása után versengő kockázatok modelleket.

Az eredmények azt mutatták, hogy az alacsony saját jövedelem, vagy relatív jövedelem minden korcsoportban növeli annak valószínűségét, hogy más állást keres, vagy nem foglalkoztatott státuszba kerül a tanár, de a hatás a fiatal korcsoportoknál erősebb. A pályaelhagyó fiatal tanárok többsége elhagyja az oktatási szektort és máshol helyezkedik el. A

legstabilabban a 41-50 éves pedagógusok maradnak a pályán, az összes többi korcsoporthoz tartozó tanárok nagyobb valószínűséggel kerülnek más állásba, vagy nem foglalkoztatott státuszba. A 2002. évi közalkalmazotti béremelés hatásáról a szerző azt találta, hogy a közalkalmazotti béremelés átmenetileg a pályán tartotta a fiatal tanárokat, de a hatás egy-két év alatt eltűnt. A pályakezdők és 31-40 évesek pályaelhagyási valószínűsége nem különbözik a béremelés előtt és után, de az idősebb tanárok 2002 szeptemberét követően kisebb valószínűséggel kerültek ki a pályáról.

A kutatás eredményei felhívják a közpolitika figyelmét arra, hogy a keresetek jelentős szerepet játszanak a tanárok pályaelhagyásában, de arra is rávilágítanak, hogy egy általános, néhány év alatt elértéktelenödő béremelés nem megfelelő eszköz arra, hogy a pályakezdő tanárokat a pályán tartsa.

Munkahely a közszférában – biztonság és hivatás, a szubjektív szempontok szerepe. A közszféra munkahelyként történő választását a jövedelmen kívül egyéb szempontok is motiválhatják: egyrészt a biztonság, másrészt a társadalmi hasznosság iránti igény. A kutatás ezeknek a szempontoknak a megjelenését, érvényre jutását vizsgálta.

A kutatás a következő konkrét kérdéseket vizsgálta: milyen családi szempontok befolyásolják azt, hogy valaki a közszférában helyezkedik-e el? Mi az iskolai végzettség szerepe a közszféra munkahelyül választásában? Van-e a különbség a köz- és a magánszférában dolgozók között az étellel való elégedettség, az önkéntes munkavégzés, és a jövedelmek állami újraelosztáshoz való viszony tekintetében?

Az elemzéshez a 2005-2006. évi, EU-SILC háztartási panel adatfelvételt használtuk. Először logisztikus becsléssel azt elemeztük az alkalmazottak körében, hogy milyen tényezők befolyásolják a köz-, illetve a magánszféra választását. A becslés során kontrolláltunk többek között az életkorra, nemre, iskolai végzettségre, regionális munkanélküliségi rátára. Több olyan családi körülményt azonosítottunk, ami valószínűbbé teszi, hogy valaki a közszférában vállaljon munkát: ha valaki egyedül neveli gyermekeit, ha olyan tartós betegsége van, ami a munkavállalást nem teszi lehetővé, ha tartós betegségben szenvedő párja, vagy gyermeke van, nők esetében, ha férje korábban munkanélküli volt. Ezekben az esetekben nem igazán pontos az irodalomban bevett kockázatkerülő magatartás megközelítés, sokkal pontosabb a családi stratégiák optimalizálása.

Közhely, hogy a közszférában dolgozók átlagosan magasabb iskolai végzettségűek, mint a magánszférában dolgozók és több közöttük a nő, mint a férfi. A becslés kimutatta, hogy ez nem minden iskolai végzettség esetében van így: a szakmával nem rendelkező férfiak számára a közszféra relatíve jobb esélyeket nyújt, mint a magánszféra.

OLS-becsléssel a munkajövedelemre ható tényezőket vizsgáltuk, elsősorban abból a szempontból, hogy a fenti tényezők fennállása esetén kimutatható-e bérkülönbség a köz- és a magánszféra között? A tartós betegségben szenvedő alkalmazottaknak a magánszféra kevesebb bért fizet más munkavállalókhöz képest, míg ilyen jelenség a közszférában nem tapasztalható.

Logisztikus becsléssel vizsgáltuk, hogy van-e különbség a köz- és a magánszférában dolgozók szubjektív jólléte között. A kutatás azt állapította meg, hogy – néhány más országtól eltérően – Magyarországon nincs ilyen különbség.

A társadalmi hasznosság iránti közvetlen igényt az önkéntes munkavégzéssel

közelítettük. Azt becsültük logisztikus modellel, hogy mely tényezők befolyásolják az önkéntes munkavégzést. Kimutattuk, hogy ez a motívum fontos szerepet játszik a humán szolgáltatások (oktatás, kultúra, egészségügy, szociális ellátás, stb.) területén, de egyáltalán nem jelenik meg a közigazgatásban dolgozók esetében. Az egyenlőtlenségekkel szembeni averzió keresztül a jövedelmek újraelosztása iránti igény is kapcsolódhat a szociális elkötelezettséghez. Ilyen hatás az egészségügyben és a szociális ágazatban dolgozók esetében mutatható ki.

A jövedelem, valamint az iskolai végzettség emelkedésével csökken az újraelosztás iránti igény. Meglepő, hogy a gyerekszám növekedésével is csökken, ami a jövőre vonatkozó pozitív várakozásokkal lehet összhangban. A nagyobbaktól a kisebb települések felé haladva növekszik az újraelosztás iránti igény. Az önkéntes munkavégzés és az újraelosztáshoz való viszony között semmilyen összefüggés nem mutatható ki. Az újraelosztás támogatásának szisztematikus módon csak az egészségügyben és a szociális ágazatban van köze a társadalmi felelősségvállaláshoz, más csoportok esetében ettől eltérőek a motívumok.

A kutatás eredményei azt mutatják, hogy az elérhető jövedelmen kívül léteznek más, erősen ható tényezők, amelyek befolyásolják a közszféra munkahelyül választását. Elsősorban a nagyobb biztonság, és a közszféra egyes ágazataiban a társadalmi elkötelezettség ilyen tényezők. Ebből viszont az is következik, hogy ha a külső körülmények, a munkafeltételek alakulása folytán a biztonságérzet, illetve a társadalmi elkötelezettség alkotó kiélésének a lehetősége csökken, akkor ezt jövedelem-növeléssel kell kompenzálni, ellenkező esetben ugyanis minőségi kontraszelekció következhet be.

Javíthat-e hosszú távon a közalkalmazottak relatív helyzetén egy 50%-os béremelés? A nyugat-európai országokban tapasztaltakkal ellentétben Magyarországon a bérek a közszférában átlagosan alacsonyabbak a magánszférához viszonyítva. A 2002-ben történt bérreform fényében a köz- és magánszféra bérkülönbségeinek alakulását vizsgáltuk 2002 és 2008 között a Bértarifa-felvétel adatbázison, amely mindkét szektor dolgozóinak nagyméretű és reprezentatív mintáját tartalmazza. A következő kérdésekre kerestük a választ: kik szenvednek relatív hátrányt a közszférában, illetve kiknek kedvezett leginkább a béremelés? Valóban sikerült-e a közszférában történő foglalkoztatást vonzóbbá tenni a magasan képzett dolgozók számára: eredményesnek tekinthető-e az intézkedés?

A kérdések megválaszolásához a Machado-Mata kvantilis dekompozíciós eljárást alkalmaztuk, amely révén elkülöníthető egymástól a szektorok közötti keresetkülönbség azon része, amely a dolgozók és a munkáltatók eltérő megfigyelhető tulajdonságaiból ered, illetve a meg nem magyarázható része (reziduális különbség), amely egy adott személy (vagy két egyező tulajdonságokkal rendelkező személy) köz- és magánszektorbeli keresetének eltérését az átlagkeresetek eltérésénél jobban közelíti. A módszer azt is lehetővé teszi, hogy az átlagok mellett a teljes kereseteloszlások mentén vizsgáljuk az eltéréseket. Mivel a magán és a közszférában eltérő a béreloszlás, ez különösen fontos: kizárólag az átlagkeresetek alapján nem tudjuk megítélni, hogy milyen hatása volt a béremelésnek bizonyos célcsoportok esetében. Az összehasonlítást ezután különböző almintákon is elvégeztük: a magánszektor belföldi és külföldi tulajdonú almintákra bontottuk, így a közszféra, valamint a magánszféra belföldi magántulajdonú és külföldi tulajdonú vállalatai közötti keresetkülönbségeket külön-külön vizsgáltuk.

A becslési eredmények alapján továbbra is nagymértékű közszférai hátránnyal jellemezhető a kereseteloszlás felső része, különösen ha figyelembe vesszük a megfigyelhető dolgozói és a vállalati tulajdonságokat is. A reziduális keresetkülönbség kisebb előnyt mutat a közszféra javára az alacsony keresetűeknél, viszont jelentős hátrányt a magasabb keresetűeknél, és csak ideiglenesen csökkent a béremelés hatására. Ez arra utal, hogy egy képzett, vagy magas kereseti potenciálú dolgozó lényegesen kevesebbet keres, ha a közszférát választja. Fontos azonban megjegyeznünk, hogy a mérce a nem megfigyelt eltérések hatásait is felveszi, ezért egy adott dolgozó szektorok közötti kereseti különbségének csak becslését adja. A kereseti különbségek szintjét ennek fényében kell értelmeznünk, de az időbeli relatív trendeket, és a béremelés hatásának vizsgálatát kevésbé érinti a torzítás.

Becsléseink szerint 2002-ben a köz-magán reziduális keresetkülönbség $-0,06$ volt a 10. és $-0,79$ a 90. kvantilisnál. Az 50%-os béremelés 2003-ban valóban csökkentette a közszféra hátrányát, ez a hatás azonban idővel lecsengett, és 2008-ra a különbségek megközelítőleg visszatértek a kiinduló szintjükhöz. Az almintán végzett elemzés azt mutatja, hogy a közszféra hátránya elsősorban a külföldi cégeknél fizetett magasabb keresetek következménye, ezzel szemben a belföldi magánvállalatok ugyanolyan megfigyelt tulajdonságú dolgozóknak csak kevéssel fizetnek többet, mint a közszféra intézményei. Az eredmények szerint általános béremelés helyett jobb lenne a közszféra bérskáláját felfelé nyitottabbá tenni, mivel a magasabban képzett dolgozók esetében jelentős az elmaradás, és őket veszíti el a közszféra.

A közszféra és a vállalatok közötti bérátterjedések Magyarországon. A tanulmány a közszféra és a vállalati szféra között létrejövő bérátterjedést elemzi, az állam gazdasági tevékenységének ezt az közvetett hatását a munkapiacra, amely tárgyalása az utóbbi évtizedek kutatásaiból szinte teljesen hiányzik.

A bérátterjedés hatásait nehéz megbecsülni. Az állami és a magánszféra munkapiaca egyértelműen különbözik minden országban. A közszférában alkalmazottak gyakran kevesebb órát dolgoznak, hosszabb fizetett szabadságot élveznek, kevésbé fenyegeti őket az elbocsátás veszélye, nem kell intenzíven dolgozzanak valamint a dolgozók motiváltsága és elégedettsége is változhat a két szektor között. A hasonló jellemzőkkel bíró dolgozóknak ráadásul hasonló a bérük is, amelyek egyszerre változnak válaszul az általános vagy dolgozó-specifikus gazdasági sokkhatásokra. A dolgozók önszelekciója a két szektor között nem csupán az észrevehető, hanem a nem észrevehető jellemzők szerint is végbemeget, mint például az alapvető készségek, hajlandóság a kockázatvállalásra, a többletmunka vállalása magasabb bérért vagy gyorsabb előrelépésért és így tovább. A köz- és vállalati munkapiacok összehasonlítását továbbá az is megnehezíti, hogy a közszférában dolgozók jellemzően olyan iparágakban tevékenykednek, ahol a vállalati szektor aránya csekély: az állami adminisztrációban, az egészségügyben és a tanügyben. Ez nem teszi lehetővé az iparági hatások kiszűrését amelyek jelentősek lehetnek.

A közszféra magas és hirtelen bérnövekedése egyedülálló lehetőség arra, hogy identifkáljuk a bérátterjedéseket, mivel a fent tárgyalt torzító tényezők közül számos kezelhetővé válik. Az exogén béremelés megtöri a köz- és a magánszféra béreinek közös mozgását. A fentebb tárgyalt két szektor között fennálló különbségek, amelyek torzított becslésekhez vezethetnek, ebben az esetben nem számítanak, mivel nem valószínű, hogy

ilyen rövid idő alatt a dolgozói összetétel, munkaköri jellemzők vagy az iparági bérkülönbségek jelentősen változtak volna. A közsférában hirtelen bekövetkezett bérnövekedés jobb alternatív lehetőséget nyújtott a magánvállalatoknál dolgozóknak, amely elvileg nyomást gyakorolhatott a vállalatokra, hogy megnöveljék a béreket.

A Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal Bértarifa adatbázisának 1998 és 2006 közötti hullámaikat használjuk ebben a tanulmányban. Egy olyan változóval mérjük a vállalati dolgozók kitétséget a közsférával szemben, ami a közsférában dolgozók arányát mutatja nem, foglalkozás és munkatapasztalat által definiált munkapiaci cellákban. A munkapiacot, nem, munkapiaci tapasztalat (8 darab 5 éves intervallum) és 7 foglalkozás (melyek a 2-es táblázatban láthatóak) szerint szegmentáljuk, aminek eredménye évente 112 munkapiaci cella. A bérhatások áterjedését a közsféra dolgozóinak cellán belüli arányával mérjük, és a magánszektor béreinek logaritmusát magyarázzuk ezzel a változóval, melyet két időintervallummal hozunk interakcióba: a béremelés előtti (1998-2001) és utáni (2002-2006) időszakokkal. Hogy a regressziók dolgozói típusok mentén mérjék az átlagbér alakulását, kontrollálunk a dolgozói jellemzőkre valamint évekre, régiókra és iparágakra.

Az becsült eredmények szerint egy 10 százalékkal magasabb közsférai kitétség átlagosan 1.5 százalékponttal járul hozzá a vállalati bérek növekedéséhez. Ez a hatás azonban nem oszlik meg egyenletesen a dolgozók között, hanem egyes típusok esetében az áterjedési hatás nagyobb. Ezek az alacsony bérű dolgozók, az olyan foglalkozásúak, amelyek nagymértékben jelen van a közsféra foglalkozási struktúrájában és a szolgáltatási szektorokban tevékenykedők esetében az áterjedési hatás nagyjából 6 százalékponttal nagyobb, mint az ellentétes kategóriákban dolgozóké. Azok esetében pedig, akik a nagy béremelés után léptek be a munkapiacra vagy váltottak állást, dupla akkora áterjedési hatást mérünk mint azoknál, akik nem váltottak állást a béremelést követő időszakban. Végül a közsférában újonnan felvettek száma is pozitívan befolyásolja az áterjedési hatást, mivel könnyebb átlépni akkor, amikor több állást hirdetnek meg a közsférában.

Jobbak a nők esélyei a közsférában? A női-férfi bérkülönbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában. Magyarországon a dolgozó nők jelentős hányadát a közsférában foglalkoztatják. Ennek számos oka lehet köztük az is, hogy a nők úgy gondolják, hogy kevesebb diszkrimináció érheti őket a merevebb munkahelyi szabályzatok miatt. Ugyanakkor a közsférában sem teljesen biztosított a diszkriminációmentesség: a bértábla csak az alpbért határozza meg, az ezen felüli juttatásokat nem, és a munkaerő felvétel és előléptetés, bár elméletileg szintén szabályozottak, a valóságban sokkal kevésbé átlátható és ellenőrizhető folyamatok. A munkapiaci diszkriminációt a valóságban nehéz igazolni illetve számszerűsíteni, mivel mind a férfiakhoz viszonyított bérek, mind a foglalkoztatás számos változótól függ (pl. az egyéni jellemzőktől, illetve a fent említett preferenciáktól), melyek részben nem megfigyelhetőek. Ennek ellenére fontos elvégezni szektoronként a lehető legpontosabb elemzést a diszkrimináció becsült mértékéről, mert amennyiben van eltérés, és az alacsonyabb diszkrimináció fontos tényező lehet a nők foglalkoztatási (sőt, iskolázási) döntéseiben.

A tanulmányban a diszkrimináció két különféle módon megjelenő formáját hasonlítjuk össze a Bértarifa adatbázis alapján. A munkapiaci diszkrimináció megnyilvánulhat a

bérekben, amennyiben egy hasonló termelékenységgel rendelkező nő kevesebb fizetést kap mint egy férfi. Ennek közelítéséhez szektoronként becsüljük a reziduális bérkülönbséget a nemek között. Egyéni szintű béregyenleteket becslünk, amelyekben kontroll változóként megjelennek a megfigyelhető dolgozói és munkáltatói jellemzők, valamint a nemet és munkapiacot jelölő kétértékű változók és interakciójuk is. Az interakció becsült együtthatója a megmagyarázatlan bérkülönbség két szektor közötti eltérésének mércéje.

A diszkrimináció másik megnyilvánulási formája a munkaerőfelvétel, illetve az előléptetések során nyilvánulhat meg, amennyiben a munkáltatók a nőket kisebb eséllyel, vagy alacsonyabb fizetésű foglalkozásokba veszik fel, illetve ha nem ugyanúgy léptetik őket elő magasabb szintű pozíciókba, mint a férfiakat. Ezt a jelenséget az adott tulajdonságokkal rendelkező férfiak és nők vezetői pozícióba kerülésének valószínűsége révén vizsgáljuk.

Eredményeink alapján a megmagyarázatlan bérkülönbség alacsonyabb a közsférában: a magánszférában a becsült érték 12 és 17 százalék közötti, míg a közsférában körülbelül 7-8 százalékponttal alacsonyabb, bár ez a becslés is szignifikánsan különbözik a nullától. A torzítás lehetőségeit is figyelembe véve azt mondhatjuk, hogy a különbség a két szektor között feltehetően még nagyobb a közsféra javára, ami arra utal, hogy a közsférában alkalmazott bértáblák csökkentik ezt a típusú megkülönböztetést a munkáltatók részéről. A becslések alapján a nők a magánszférában kb. 4 százalékkal kisebb eséllyel jutnak vezetői pozíciókba mint a férfiak, míg a közsférában a nők esélye 2 százalékkal kisebb. Ez az eredmény hasonló trendet sugall, mint a bérkülönbségek becslése: összességében is elmondható, hogy a nők elleni diszkrimináció becsült mértéke alacsonyabb a közsférában, mint a magánszférában. Bár a közsférában is találunk szignifikáns megmagyarázatlan eltéréseket a nemek között, úgy tűnik, hogy a szabályozás, amely csökkenti a munkáltatók egyéni diszkriminatív döntéseinek lehetőségét, sikeresen javíthatja a nők esélyeit a munkapiacon.

Kiszorítják-e az idősebb munkavállalók a fiatalokat a közsférában? A tanulmány munkahelyi és munkavállalói adatok segítségével vizsgálja azt, hogy az idősebb, 55-64 év közötti korcsoportba tartozó munkavállalók fokozott aktivitása kiszorítja-e a fiatal, 15-24 év közötti munkavállalókat a közsféra munkahelyeiről. A foglalkoztatási adatokon végzett becslések azt mutatják, hogy az idősebb emberek növekvő foglalkoztatása a fiatalabbak, illetve a kisebb tapasztalattal rendelkezők elbocsátásával jár. A bérek vizsgálata azt mutatja, hogy az átlagos munkavállaló esetében az idősebb munkavállalók arányának van hatása a fiatalabbak bérére, illetve a kis tapasztalat bérhozáma, de ez igaz a többi munkavállalóra is, a fiatalokat tehát nem érinti kiemelten.

A tanulmány fő eredményeit két statisztikai modell adja. Az elsőt egy, az önkormányzatok gazdálkodására kialakított dinamikus elméleti modell motiválja, amelyből dinamikus panelbecslés szolgáltat empirikus eredményeket. A második becslés-sorozat alapja a Mincer-féle béregyenlet. A becslések a Bértarifa adatbázison készültek. Az elemzés alapja az, hogy az egy munkahelyen dolgozó emberek azonosíthatók, így munkahely-szintű becslést lehet adni a foglalkoztatottak összetételére és számára kor szerint. Az így aggregált adatokat évek szerint összekapcsolva munkahely-szintű panel-adatbázishoz jutunk, amely a jelen kutatásban a közsférát fedi le.

A becslések első sorozata az egy cégnél foglalkoztatott fiatalok számát magyarázza a fiatalok és a középkorú, valamint idősebb munkavállalók késleltetett számával és bérével. Az eredmények az idősebbek foglalkoztatásának egyértelműen szignifikáns, negatív hatását mutatják: egy új idősebb ember foglalkoztatása mintegy 0,4 fővel csökkenti a foglalkoztatott fiatalok számát. A hatás nagysága a további késleltetéseknél mérséklődik, szignifikanciája azonban megmarad. A tapasztalati csoportokra becsült eredmények előjelüket és szignifikanciájukat tekintve az előbbiekhöz hasonlóak.

A becslések második sorozata csak az új belépésekre koncentrál. A kiszorítási hatásra vonatkozó eredmények a korcsoportos beosztás esetében a korábbiakhoz hasonlóan, de annál gyengébben és csak kevés késleltetésnél látszanak megerősíteni az idősebbek negatív foglalkoztatási- és bérhatásait. A tapasztalat szerinti beosztás esetében az idősek számának hatása nem, bérük hatása pedig csak egy késleltetéssel szignifikáns.

A becslések harmadik sorozata a bérekre koncentrál, és a korábbiakkal szemben nem munkahelyi, hanem egyéni adatokat használ. A becsült egyenletben a bal oldalon a bér logaritmus szerepel, a jobb oldalon pedig az iskolai végzettség és a nem indikátorai, valamint a területi fixhatások mellett a tapasztalatot 5 éves szegmensekben mérő indikátor-változók sorozata és a munkahelyen a különféle korcsoportba tartozók aránya. A becslési eredmények alapján azt tapasztaljuk, hogy az idősek nagy aránya negatív hatással van minden más korosztály keresetére, a kis tapasztalatúak esetében azonban nem mutatkozik jele további hátránynak.

Összességében tehát a foglalkoztatási és a bérhatások vizsgálatával arra a következtetésre juthatunk, hogy a kiszorítási hatás létezik. A fiatalabb korúakat vizsgálva a negatív hatások inkább a foglalkoztatási esélyeken keresztül jelentkeznek, a kis tapasztalatúak esetében viszont inkább az idősebbek bérére át.

Foglalkoztatás a közszférában. A jogi szabályozás két neuralgikus pontja, az állásbiztonság és a kollektív alku. A tanulmány a közszféra és a magánszféra foglalkoztatásra irányuló jogviszonyainak egyes sajátosságai közötti különbséget elemzi. A jogi elemzés módszere a dogmatikai elemzés és az összehasonlító jogi vizsgálat.

A tanulmány elsőként a közszolgálati jogviszony alapvető jellegzetességeit tárgyalja, összevetve ezeket a foglalkoztatásra irányuló alapjogviszony, a munkaviszony sajátosságaival. A fejezet rámutat, hogy a munkáltató – közszolgálati tisztviselők (továbbiakban: köztisztviselők) közötti jogviszony a munkavégzés „függő” jellegére tekintettel a munkajogviszony tágabb fogalma alá tartozik, s mint ilyennek meg kell felelnie a függő pozícióban lévő jogalany jogvédelmére vonatkozó, a munkajogviszony alapvető struktúrájából következő jogvédelmi követelményeknek. E jogvédelmi követelmények közül a tanulmány két jogintézményt vizsgál: az egyéni foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó szabályok köréből az állásbiztonság kérdését, a kollektív munkajog köréből a kollektív érdekvédelem lehetőségét.

A közszolgálat szabályozása 1992. óta folyamatosan, hol erőteljesebb, hol moderáltabb mértékben ellentétben áll a munkajogi dogmatika elveivel, a közigazgatás tudománya által feltárt összefüggésekkel, valamint az irányadó nemzetközi egyezményekkel és joggyakorlattal. A 2010. évtől kezdődő szabályozási folyamat olyan pontokon is lerontotta

a magyar szabályozást, amelyek korábban megfeleltek a munkajogi dogmatikának és a nemzetközi sztenderdeknek.

A közszolgálati kollektív érdekviták feloldására kialakított magyar szabályozása körében megállapítást nyer, hogy a köztisztviselők kollektív érdekérvényesítési lehetőségeinek rendkívül megszorító jellegű szabályozása dogmatikailag ellentétes a függő munka jellegzetességeiből fakadó szabályozási szükséglettel, s erre visszavezethetően, e kollektívan gyakorolható jogokat szabályozó nemzetközi egyezményekkel. Indokolatlan, hogy a foglalkoztatás feltételeit a legapróbb részletekig jogszabályok határozzák meg, kizárva az ágazati vagy munkahelyi szintű kollektív alku lehetőségét még olyan tipikusan kollektív alkura szabott kérdésekben is, mint a munkaidő – pihenőidő szabályozása, a szociális juttatások köre, stb. A kollektív alku tilalma, a közszolgálati sztrájkjog korlátozottsága, valamint a békés vitakezelés hatékony eszközeinek hiánya 1992-től kezdődően fennálló defektusa volt a magyar szabályozásnak, e körben a közszolgálat legújabb szabályozása sem hozott előrelépést. Az új közszolgálati szabályozás nem hogy nem javította ki a megelőző szabályozás hibáit, hanem tovább rontotta a közszolgálati érdekérvényesítés lehetőségeit, különösen a Magyar Közszolgálati Kar közttestületének megteremtésével, amellyel az állam egy tőle függő helyzetben lévő, direkt illetve indirekt eszközökkel irányított versenytársat állít a köztisztviselők szervezkedési jogán nyugvó közszolgálati szakszervezetekkel szemben, a köztisztviselők szervezkedési jogának megsértésével.

A közszolgálati állásbiztonság kérdésének kiemelését az indokolta, hogy az állásbiztonság nemcsak a foglalkoztatásra irányuló bármely jogviszony egyik legalapvetőbb garanciális jellegű szabálya, de a közszolgálat összefüggésében a közszolgálat semlegességének és szakszerűségének is az egyik biztosítója. A tanulmány e körben röviden összefoglalja az indokolás nélküli felmentés bevezetésének indokait, majd e szabályozás alkotmánybírói megsemmisítését megalapozó érveket. Az állásbiztonság erodálása a munkajogi szabályozásnak jellemző vonulata, nemcsak a közszférában, hanem a magán-szférában is.

Habár az indokolás nélküli felmentésre vonatkozó szabályokat az Alkotmánybíróság (és gyakorlatilag azzal egyező indokokra alapítva az Európai Bíróság is) megsemmisítette, a közszolgálati jogviszony a 2011. évi új szabályozásba is bekerültek olyan elemek, amelyek a továbbra is lehetővé teszik a közszolgálati jogviszony „at-will” jellegű megszüntetést.