

## 2.4. A közszférából történő munkaerő-kiáramlás Magyarországon

ELEK PÉTER & SZABÓ PÉTER ANDRÁS

Az alfejezet a közszférából való *kilépésekre* összpontosít az 1998 és 2010 közötti időszakban, a részletesebb számításokat *Elek–Szabó* (2013) cikke tartalmazza. Először a közszférabeli dolgozók más munkakörbe, munkanélküliségbe és inaktivitásba való kilépési gyakoriságát vetjük össze a versenyszféra dolgozóinak hasonló arányaival, és elemezzük, hogy mely kilépési irányokban stabilabb a közszféra a versenyszférához képest. Azt állapítjuk meg, hogy a munkanélküliségbe és a más munkakörbe kerülés esélye a közszférából feleannyi volt 1998 és 2010 között, mint a versenyszférából.

Másodszor pedig – a közszféra nagyobb stabilitásának egyik lehetséges következményeként – azt vizsgáljuk, hogy a közszférát mégis elhagyók a szektor elhagyása után lényegesen rosszabb helyzetben vannak-e a versenyszféra hasonló dolgozóihoz képest. Ezt a munkahelyüket elvesztők újraelhelyezkedési esélyein és a munkakört váltók új munkahelyen való felülképzettségén keresztül elemezzük. Eredményeink szerint – az alacsonyabb képzettségi szinteket kivéve – a közszférából érkezők nem találnak nehezebben munkát és nem kerülnek „rosszabb” munkakörbe, mint a versenyszférából váltók.

Újdonság, hogy a kérdéseket két nagy elemszámú mikroszintű paneladatbázis (a KSH munkaerő-felmérés [MEF] és az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság [ONYF] járulékfizetési adatbázisából képzett 200 ezer fős minta) alapján is vizsgáljuk.

### Adatok és definíciók

*KSH munkaerő-felmérés.* Az elemzések során két egyéni szintű adatbázist használunk. A KSH munkaerő-felmérése (MEF) egy negyedévente végzett, több mint 70 ezer fős reprezentatív adatfelvétel, amely önbevalláson alapulva tartalmazza az egyének munkapiaci státusát és egyéb jellemzőit. A vizsgálat szempontjából fontos, hogy az előző munka megszüntetésének okát (állásvesztés, felmondás stb.) is feltüntetik, és így szétválaszthatók a közszférát önkéntesen, illetve kényszerűen elhagyók. A felmérés hat negyedéven keresztül figyeli meg az egyéneket, az egymást követő negyedévek tehát panelba kapcsolhatók.

Ebben az alfejezetben a KSH munkaerő-felmérése alapján végzett vizsgálatok során a közszféra egy viszonylag szűk definícióját használjuk: egy munkavállaló akkor tartozik a közszférához, ha a kutatás-fejlesztés, közigazgatás és védelem, oktatás, egészségügy és szociális ellátás ágak valamelyikében dolgozik,<sup>1</sup> és munkáltatója nem tisztán magántulajdonú. Ez a meghatározás tehát nem tartalmazza sem a magánkórházakban és magániskolákban, sem az

<sup>1</sup> Pontosán a TEÁOR–2003 besorolás szerint a 73, 75, 80 és 85, a TEÁOR–2008 szerint pedig a 72, 75, 84–88 kódú tevékenységek tartoznak ide (2009-től ez utóbbit használjuk a definícióban).

állami tulajdonú termelő- és szolgáltatóvállalatokban (például a MÁV-nál) foglalkoztatottakat. A részletes modellezés során kihagyjuk a közszféra definíciójából a közhasznú, közcélú, illetve közmunkát végzőket, hiszen ez a csoport jelentősen különbözik a többi közszférában dolgozótól.<sup>2</sup>

**ONYF járulékfizetési adatbázis.** A másik adatforrás az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (ONYF) 2000–2006. évi adminisztratív adataiból képzett 200 ezer fős anonimizált paneladatbázis egy átalakított változata. Ez minden hónap 15. napjára vonatkozóan tartalmazza a mintában szereplő egyének biztosítási jogviszonyait (például munkaviszony, közszolgálati és közalkalmazotti jogviszony, egyéni vállalkozó) és kapott transzferreket (például táppénz, gyermektámogatások, nyugdíj). Ezen kívül bizonyos egyéni jellemzők (kor, nem, irányítószám) is szerepelnek az adatbázisban, valamint a biztosítási jogviszonyok nagy részére (a vállalkozói típusú jogviszonyokon kívül az összes fontosabb jogviszonyra) a foglalkozási (FEOR) kód is ismert. Az ONYF-adatok segítségével tehát nagy mintán, hosszabb időn keresztül folyamatosan vizsgálható az egyének (hivatalos) munkapiaci és transzferstátusa.<sup>3</sup>

Mivel az ONYF adminisztratív adatbázisának változói közül hiányzik a munkavállaló gazdasági ágazata, a közszférát a biztosítási jogviszony jellege és a FEOR-kód szerint határozzuk meg. Akkor tekintünk egy munkavállalót egy adott időpontban közszférabelinek, ha közalkalmazotti, közszolgálati, bírósági, igazságügyi alkalmazotti, fegyveres erős vagy „prémiumévek” jogviszonyban dolgozik vagy FEOR-kódja alapján nagy valószínűséggel közszférabeli foglalkozást űz (orvos, ápoló, tanár stb.). Így tehát az ONYF-adatbázisban (ellentétben a KSH munkaerő-felmérésével) a magánkórházak és magániskolák orvosai, tanárai közszférabelinek minősülnek.<sup>4</sup> Az elemzésben a munkaviszonyban dolgozó nem közszférabeli alkalmazottakat tekintjük versenyszférabelinek, tehát a vállalkozókkal nem foglalkozunk. Az ONYF-adatbázisban az egyén végzettsége nem szerepel, de azt munkaköre alapján közelíthetjük úgy, hogy jogviszonyának FEOR-kódjához hozzárendeljük az adott FEOR-kódú KSH munkaerő-felmérésbeli munkavállalók tipikus (medián) végzettségét.

### A közszférából kilépők jellemzői

A közszféra 2.4.1. ábra szerinti létszáma 1998 és 2002 között 800 ezer körül alakult, majd gyorsan növekedett, és 2003–2004-re elérte a körülbelül 850 ezres csúcst. Ezután csökkenni kezdett, és 2008-ban már csak 790 ezer körül volt, majd újra meredek emelkedésnek indult, kizárólag a közmunkásoknak köszönhetően.

A 2.4.1. ábra mutatja a (közmunkások nélkül számolt) közszférából kilépők, illetve az oda belépők éves becsült létszámának alakulását is az időszakban.<sup>5</sup>

2 A közszféra szűkebb meghatározásának módszerét lásd a részletes tanulmányban (*Elek-Szabó*, 2013).

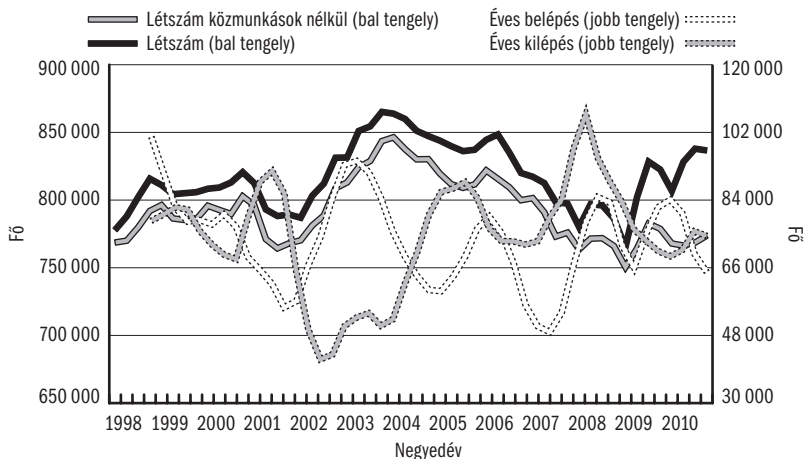
3 Az adatbázis részletes leírását *Elek és szerzőtársai* (2009a) tanulmánya tartalmazza.

4 A pontos definíciókat a részletes tanulmány (*Elek-Szabó*, 2013) Függelékének F2. táblázata tartalmazza.

5 A számítások során nem a *közvetlenül* a munkaerő-felmérés paneladataiból számolható nyers átmenet-valószínűségeket használtuk, hanem azokat úgynevezett iteratív arányos illesztéssel (*iterative proportional fitting*, „gereblyezés”) igazítottuk annak érdekében, hogy az állományok és áramlások közötti azonosságok fennálljanak.

Látható, hogy az időszak átlagában az éves be-, illetve kilépési valószínűség 9 százalék körül volt, és mind a létszám 2002–2004 közötti megugrásában, mind a későbbi csökkenésében a kiáramlók és a beáramlók számának változása is szerepet játszott. A következőkben az előbbi összetevőt, a kiáramlást vizsgáljuk. (A beáramlásról lásd a jelen *Közelkép – Köllő János* által írt – 2.3. alfejezetét.)

2.4.1. ábra: A közsféra létszáma és a becsült éves be- és kilépések a közsféra/ból



Megjegyzés: A belépők és kilépők éves számát iteratív arányos illesztés és négy negyedéves (szimmetrikus) mozgóátlag-simítás után ábrázoltuk.

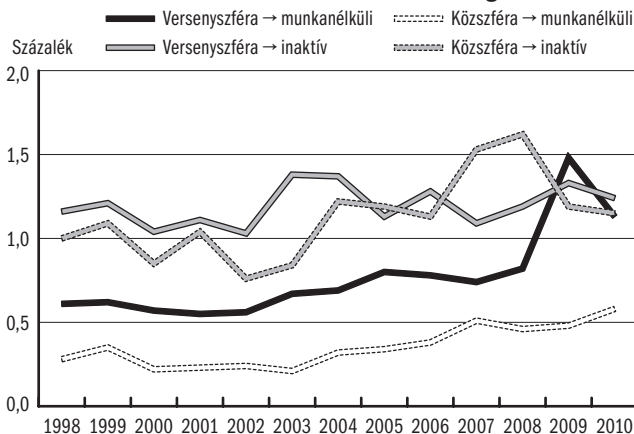
Forrás: Saját számítás a *KSH munkaerő-felmérésének* 1998–2010. évi adatai alapján a közmunkások nélküli közszférára.

A 2.4.2. és 2.4.3. ábra mutatja a közmunkások nélkül számított közszférából az inaktivitásba, a munkanélküliségbe, valamint más munkakörbe és más ágazatba való *negyedéves* áramlási valószínűségeket 1998 és 2010 között, összehasonlítva azokat a versenyszférából való kilépési rátákkal.<sup>6</sup> Látható, hogy a közszférából kiáramlók nagy részét az inaktívvá válók (nyugdíjba vonulók, gyerektámogatásban részesülők és egyéb inaktívok) teszik ki. Az ide áramlás negyedéves valószínűsége átlagosan 1,1 százalék volt, és emelkedő tendenciát mutatott, de jelentősen nem tért el a versenyszférából az inaktivitásba áramlók arányától. Jóval kisebb mértékű, átlagosan 0,3–0,4 százalék a közszférából munkanélkülivé válás és a más munkába váltás negyedéves esélye is, és ezek az átmenet- valószínűségek jóval alatta maradnak a versenyszférabeli munkavállalók hasonló valószínűségeinek. Feltűnő, hogy míg a 2009. évi válság hatására lényegesen megnőtt a versenyszféra dolgozóinak munkahelyvesztési kockázata, ez a kockázat a közsféra esetében 2010-ig egyáltalán nem növekedett. Továbbra is igaz volt Magyarországra tehát, amit korábbi adatokon *Boeri–Flinn* (1997) tanulmánya három tranzíciós országra (Lengyelországra,

<sup>6</sup> A fenti átmeneteken túl formálisan a közszférából kilépők közé tartoznak a közszférából „kiszervezettek” is, amelyek létszámára vonatkozóan lásd a részletes tanulmányt (*Elek–Szabó*, 2013).

Magyarországra és Szlovákiára) megállapított: az állami szektor a magánszektorhoz képest jóval kevésbé mobil.

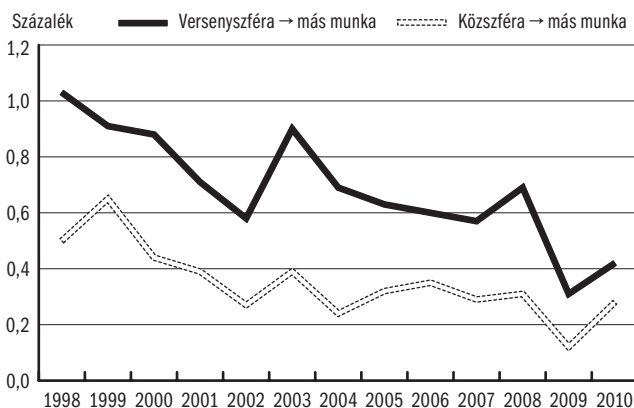
#### 2.4.2. ábra: A közsféra és versenyszféra negyedéves átmenet-valószínűségei az inaktivitásba és a munkanélküliségbe



Megjegyzés: Az ábra a (köz munkások nélküli) közszférából, illetve a versenyszférából inaktivitásba és munkanélküliségbe való kilépés negyedéves valószínűségeit ábrázolja.

Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felmérésének 1998–2010. évi adatai alapján.

#### 2.4.3. ábra: A közsféra és versenyszféra negyedéves átmenet-valószínűségei más munkába



Megjegyzés: Az ábra a (köz munkások nélküli) közszférából, illetve a versenyszférából más munkakörbe és ágazatba való átlépés negyedéves valószínűségét ábrázolja.

Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felmérésének 1998–2010. évi adatai alapján.

A következőkben a három fontos átmenet közül kettőt, a munkanélküliségbe és a más munkába való kilépők jellemzőit vizsgáljuk. Mint láttuk, a harmadik (inaktivitásba történő) átmenet esélye nem különbözik lényegesen a versenyszféráétól, ezért várható, hogy ott hasonló mechanizmusok érvé-

nyesülnek, mint a teljes gazdaságban, azt pedig Magyarországra már több tanulmány elemezte.<sup>7</sup>

### A közzsférából a munkanélküliségbe lépők vizsgálata

A 2.4.2. ábra nyers adatai elfedik a munkanélküliségbe történő kilépések végzettségi és egyéb jellemzők szerinti jelentős szórását. A munkanélkülivé válás kockázatát részletesebben megvizsgálva, azt kapjuk, hogy mindegyik végzettségi szinten nagyjából egyenletesen kisebb – körülbelül feleakkora – a közzsférabeliek állásvesztési esélye, mint a versenyszférabelieké.<sup>8</sup> Ráadásul, ha logit regressziós modellel kontrollálunk a munkanélküliség valószínűségét egyébként meghatározó tényezőkre (például nemre, életkorra, település-típusra), akkor azt kapjuk, hogy a magasabban képzett (legalább érettségizett) közzsférabeliek állásvesztési esélyei relatíve 20–30 százalékkal még inkább kedvezőbbek a versenyszférához képest, mint az alacsonyabban képzettek.<sup>9</sup>

**Újraelhelyezkedési esélyek.** A MEF és az ONYF paneladatai segítségével azt a közkeletű vélekedést is megvizsgálhatjuk, hogy a közzsfera dolgozói elbocsátásuk után hosszabb ideig maradnak-e munkanélküliek (kisebbséggel tudnak-e újra elhelyezkedni), mint a versenyszféra hasonló helyzetű munkavállalói. Az elbocsátott dolgozók munkapiaci státusát a munkaerő-felmérés esetén az elbocsátás után legfeljebb négy negyedévig, negyedéves gyakorisággal figyeljük meg, az ONYF esetén pedig – az elbocsátás időpontjától függően – akár több évig is, havi gyakorisággal. Elemzésünkben diszkrét időtartammodell, *Prentice–Gloeckler* (1978) diszkrét idejű arányos kockázatmodelljét alkalmazzuk, amit gyakran Jenkins-modellként hivatkoznak az irodalomban *Jenkins* (1995) alapján. A folytonos időtartammodellekhez hasonlóan ebben a keretben is a munkanélküliség  $T$  hosszának  $\lambda(t)$  kockáztfüggvényét (azaz az újraelhelyezkedés „intenzitását”) modellezik egy  $\lambda_0(t)$  alap (baseline) újraelhelyezkedési intenzitás<sup>10</sup> és egy, az egyén tulajdonságaitól függő tényező szorzataként:

$$\lambda(t) = \lambda_0(t) \times \exp(\mathbf{X}\beta),$$

ahol  $\beta$  a becsülendő paramétervektor és az  $\mathbf{X}$  vektor tartalmazza az egyén tulajdonságait. Az egyéni jellemzők tehát az újraelhelyezkedési intenzitást minden időpontban ugyanolyan mértékben, multiplikatív módon befolyásolják. Ha például  $\beta = 0,1$ , akkor az adott tulajdonság az újraelhelyezkedési intenzitást minden időpontban körülbelül 10 százalékkal emeli. (Azaz ha például a munkanélküliség 6. hónapjában 5 százalék az újraelhelyezkedési esély, akkor az adott tulajdonság azt közelítően  $1,1 \times 5$  százalék = 5,5 százalékra emeli.)

A konkrét alkalmazás során a munkaerő-felmérés és az ONYF adatain dolgozva is kétféleképpen definiáljuk azt az alkalmazotti státusból kilépő kört, amelynek újraelhelyezkedési esélyeit vizsgáljuk. Az első, szűkebb definícióba az alkalmazotti státusból minden bizonnyal elbocsátás miatt kikerült emberek tartoznak.<sup>11</sup> A másik típusú definíciók tágabbak, és lényegében az alkal-

7 A nyugdíjba való kilépésről lásd például *Cseres-Gergely* (2007) tanulmányát, a gyerektámogatásokról pedig *Scharle* (2008) tanulmányát. A közzsfera fiatal és idősebb munkavállalói közötti kiszorítási hatásokat *Cseres-Gergely* (2013) vizsgálja. 8 Természetesen mindkét szektorból a legalább érettségizettek jóval kisebb – körülbelül harmadakkora – eséllyel váltak munkanélkülivé, mint a legfeljebb szakiskolát végzettek.

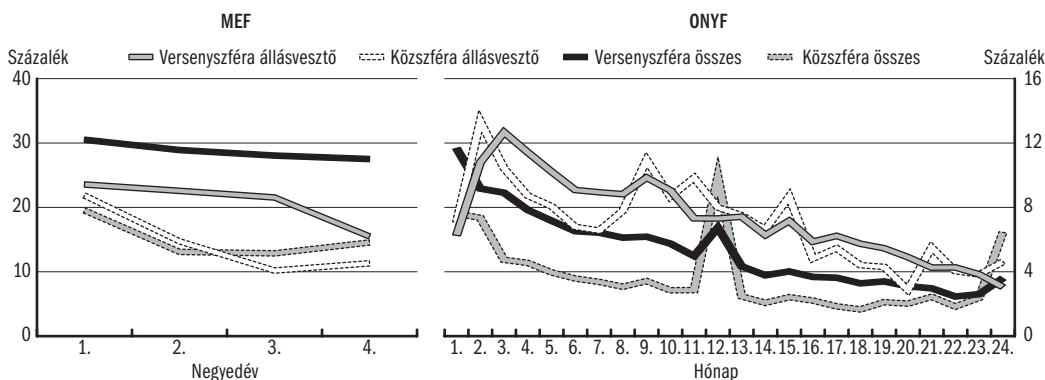
9 A becslési eredményeket lásd a részletes tanulmányban (*Elek–Szabó*, 2013).

10 Ezt a MEF-adatokon alapuló becslésben nem paraméteresen, az ONYF-adatok esetén pedig módosított Weibull-eloszlásként specifikáljuk (lásd a részletes *Elek–Szabó*, 2013 tanulmányt).

11 A MEF-vizsgálatban azokat tekintjük ilyeneknek, akik a  $-1$ . időpontban alkalmazottak,  $0$ . időpontban nem foglalkoztattak voltak, és saját bevallásuk szerint állásuk elvesztése (vagy időszakos munka lejárta) miatt hagyták ott előző munkahelyüket. Az ONYF-adatbázisban azokat tekintjük „állásvesztőknek”, akik alkalmazotti státusuk megszűnése utáni két hónap legalább egyikében munkanélküli-ellátásban részesültek. Ez tehát még szűkebb kört fed le, mint a MEF-definíció, hiszen nem minden állásvesztő jogosult ilyen ellátásra.

mazotti státusból nem foglalkoztatottá (azaz inaktívvá vagy munkanélkülivé) válók összességét tartalmazzák (az utóbbiakat a 2.4.4. ábrán „összesként” jelölve).<sup>12</sup> Becsléseinkben a mintát mindenhol leszűkítettük a 25 és 54 év közötti nem közmunkásokra.

2.4.4. ábra: A közsférából és a versenyszférából kikerültek újraelhelyezkedési valószínűségei a foglalkoztatáson kívül eltelt idő függvényében a MEF- és ONYF-adatok alapján (százalék)



Megjegyzés: A 25–54 éves, alkalmazotti státusban levő, nem közmunkások foglalkoztatásból való kilépés utáni újraelhelyezkedési intenzitása.

Forrás: Saját számítás a negyedéves KSH MEF- és a havi ONYF-adatok alapján.

A 2.4.4. ábrából látható, hogy a nyers újraelhelyezkedési esélyek minden esetben kisebbek a közsférából, mint a versenyszférából kikerülők esetén, de a különbség az „állásvesztők” esetében mérsékelt, mint az összes, foglalkoztatásból kikerülőt vizsgálva. Ezt megerősítik a diszkrét időtartammodellek becslésének eredményei is, amelyeket az 2.4.1. táblázat tartalmaz. (A pontos modellspecifikációt lásd a részletes *Elek–Szabó*, 2013 tanulmányban.) A táblázat állásvesztőkre vonatkozó adatai (1. és 3. oszlopcsoport) azt mutatják, hogy a közsférából elbocsátottak nyers újraelhelyezkedési intenzitása időszakonként 25 százalékkal (MEF), illetve 5 százalékkal (ONYF) volt alacsonyabb a versenyszférából elbocsátottakhoz képest. (Ugyanakkor az elhelyezkedési ráták különbsége csak az előbbi esetben szignifikáns.) Az esélykülönbség lényegileg nem változik demográfiai (végzettség, nem) és egyéb (például munkahelyen eltöltött idő, transzferstátus) kontrollváltozók hatásának kiszűrése után sem: a MEF-modellben erősen szignifikáns (25 százalékos körüli), az ONYF-modellben viszont továbbra sem szignifikáns.

Érdeemes megvizsgálni azt is, hogy végzettségi szintenként van-e eltérés a közsférából és a versenyszférából elbocsátottak újraelhelyezkedési különbsége között. Az 2.4.1. táblázat alsó blokkjának modelljében az előző modell kontrollváltozóin túl a közsféra és a végzettség interakciója is szerepel. Az derül ki, hogy a MEF-adatok alapján 20–40 százalékkal, az ONYF-adatok alapján 10–20 százalékkal kisebb eséllyel tudnak újra elhelyezkedni az ala-

12 A MEF-ben azok tartoznak ide, akik alkalmazottból munkanélkülivé vagy inaktívvá váltak egy adott negyedévben, míg az ONYF-ben azok, akik alkalmazotti típusú jogviszonya új foglalkoztatási jogviszony indulása nélkül megszűnt, vagy tartósan (például betegség, gye-  
rektámogatás miatt) szünetelt.



csongan képzett (általános iskolát vagy szakiskolát végzett) közszférabeliek a versenyszférából elbocsátott társaikhoz képest. Nem figyelhetünk meg ugyanakkor ilyen irányú eltérést a diplomások, sőt az ONYF-specifikációban az érettségizettek esetében sem. Összességében tehát a közszférabeli elbocsátottak enyhén gyengébb (a MEF szerint 25 százalékkal rosszabb, az ONYF szerint pedig nem szignifikánsan rosszabb)<sup>13</sup> elhelyezkedési esélyeit teljes egészében az alacsonyabb státusú munkavállalók rosszabb lehetőségei okozzák, és ez a megállapítás a rendelkezésre álló adathalmazoktól (MEF és ONYF) függetlenül robusztus.

**2.4.1. táblázat: A közszférát elhagyó nem foglalkoztatottak relatív (versenyszférát elhagyókhöz viszonyított) újraelhelyezkedési intenzitása MEF- és ONYF-adatok alapján**

	MEF		ONYF	
	állásvesztők	összes	„állásvesztők”	összes
<b>Csak az alapházárdot tartalmazó modell</b>				
Közsféra	0,762*** (0,056)	0,510*** (0,023)	0,945 (0,032)	0,635*** (0,012)
<b>Kontrollváltozókat tartalmazó modell</b>				
Közsféra	0,766*** (0,061)	0,581*** (0,029)	0,962 (0,035)	0,794*** (0,019)
<b>Interakciókat is tartalmazó modell (a fenti kontrollváltozók, referenciakategória = közsféra × általános iskola)</b>				
Közsféra	0,606*** (0,091)	0,634*** (0,073)	0,790*** (0,059)	0,811*** (0,043)
Közsféra × szakiskola	1,260 (0,266)	1,003 (0,154)	1,109 (0,118)	0,838** (0,063)
Közsféra × érettségi	1,195 (0,276)	0,844 (0,123)	1,381*** (0,133)	1,023 (0,067)
Közsféra × felsőfokú	2,141*** (0,521)	0,887 (0,132)	1,552*** (0,194)	1,018 (0,074)

Megjegyzés: A számítások a 25 és 54 év közötti korcsoportra (alkalmazotti státusból kilépő nem közmunkások) vonatkoznak. Mivel nyugdíj adatok az ONYF-ben csak 2000–2004-re álltak rendelkezésre, a transzferstátus tartalmazó modellekben a mintát leszűkítettük erre az időszakra. Az ONYF-modellekben a végzettség a munkakörhöz (FEOR-kódhoz) tartozó mediánvégzettség.

Diszkrét idejű hazárdmodell, a táblázat a relatív esélyeket  $[\exp(\beta)]$  tartalmazza, a standard hibák zárójelben szerepelnek. Tehát a paraméterbecslés egységnyi érték esetén nincs hatás.

Kontrollváltozókat tartalmazó modell: kontrollálva végzettségre, nemre, életkorra és egyéb, az újraelhelyezkedési esélyt befolyásoló tényezőkre. A kontrollváltozók listáját és becsült paraméterértékeit lásd a *Elek és szerzőtársai* (2013) tanulmányban.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Forrás: Saját számítás *KSH MEF* 1998–2010, illetve *ONYF* 2000–2006 alapján.

Végül, az 2.4.1. táblázat 2. és 4. oszlopcsoport azt mutatják, hogy a foglalkoztatotti státusból bármilyen okból kikerültek újraelhelyezkedési esélyei mennyire különböznek versenyszféra/közsféra bontásban. A MEF- és az ONYF-becslés alapján is a közszférából távozók mintegy 35–50 százalékkal kisebb intenzitással kerülnek újra foglalkoztatásba, ami a kontrollváltozókat tartalmazó modellekben is csak 20–40 százalékra csökken. Ez tehát azt jelenti, hogy bár az állásvesztők esetében az újraelhelyezkedési esélyekben nincs

<sup>13</sup> A MEF és az ONYF alapján kapott eredmények eltérését az eltérő adatbázis és az eltérő közsféra-definíciók okozzák.

jelentős különbség, az inaktivitásba való távozás a közszférából nagyobb eséllyel vezet a munkaerőpiacról való végleges kilépéshez, mint a versenyszférából. Ennek oka az, hogy a közszférából nyugdíjazás, illetve (a MEF-ben) „egyéb ok” miatt távozók közül jóval kevesebben térnek vissza dolgozni, mint a versenyszférából ilyen okok miatt távozók közül. Ellentétben az állásvesztők esetével, itt nem látunk lényeges különbséget a különböző végzettségű közszférabeliek relatív újrafoglalkoztatási esélyei között sem.

### **A közszférából más munkába kerülők vizsgálata**

Mint korábban láttuk, 1998 és 2010 között a közszféra nemcsak a munkanélküliségbe, hanem a más munkába való áramlást tekintve is stabilabb volt a versenyszféránál: a vonatkozó átmenet-valószínűség mindkét esetben mintegy fele volt a versenyszférában megfigyelhetőnek (2.4.2. és 2.4.3. ábra). A 2.4.3. ábra nyers adatai azonban elfedik, hogy – képzettség, életkor vagy ágazat szempontjából – mely közszférabeli csoportokra jellemző mégis a versenyszférába távozás. Logit regressziós modellel vizsgálódva, azt kapjuk, hogy a versenyszférába váltás inkább a munkaerő-piaci szempontból nehezebb helyzetben levőket (alacsony képzettségűek, községekben lakók) érintette az elmúlt 12 évben. Az egyes közszférabeli ágakból más munkába kilépés nyers valószínűségeiben érdemi különbségek figyelhetők meg, amelyek azonban jelentősen mérséklődnek a kontrollváltozók bevonásával: egyedül az egészségügyből figyelhető meg a másik két közszférabeli ághoz képest 25–30 százalékkal alacsonyabb kilépés. (A részletes becslési eredményeket lásd az eredeti *Elek–Szabó* [2013] tanulmányban.)

### **A felülképzettség valószínűsége az új munkahelyen**

Gyakori állítás a közszférát elhagyókkal kapcsolatban, hogy nagy arányban végzettségüknél rosszabb munkát fogadnak el távozásuk után (például tanárnéból adminisztrátor lesz). A közszférából versenyszférába való átmenet lehetőséget nyújt ennek vizsgálatára is: ha az átlépettek körében kimutatható, hogy nagyobb arányban rendelkeznek magasabb végzettséggel a munkakör által megkövetelnél, akkor ez a közszférabeli munkaerő – versenyszférához viszonyított – alacsonyabb minőségére utalhat.

A kérdés MEF-adatbázis alapján történő vizsgálatára minden foglalkozási csoporthoz (négyjegyű FEOR-kódhoz) definiáljuk a medián végzettségi szintet, azaz az abban a csoportban dolgozó foglalkoztatottak végzettségének mediánját. Akkor beszélünk felülképzettségéről, ha egy foglalkoztatott magasabb végzettségű, mint a munkakörének megfelelő végzettség medián-szintje. A felülképzettség tehát nemcsak a munkavállaló, hanem a foglalkozási csoport jellemzője is: például a közszférában – az érvényes FEOR-bontás részletezettsége mellett – a legalább érettségizettek körében lényegesen kisebb a felülképzettség, mint a versenyszférában. Összességében a közszfé-



rában dolgozók 14 százaléka, míg a versenyszférában dolgozók 25 százaléka „felülképzett”.

Az tehát nem meglepő, hogy a közszférából váltók (pontosabban a közszférából a versenyszférába munkakört is váltók) a közszféra 14 százalékos arányánál nagyobb mértékben, körülbelül 37–39 százalékosan lesznek felülképzettek új munkahelyükön. Ez a nyers arány a versenyszférán belül munkakört és ágazatot váltók felülképzettségének arányához (30 százalékos) képest is szignifikánsan magasabb. Ugyanakkor, ha kontrollálunk a felülképzettséget meghatározó egyéb tényezőkre (legfőképpen a végzettségre), akkor a közszférából és a versenyszférából váltók között meglévő felülképzettségi különbség lényegében eltűnik. Ezt mutatják a 2.4.2. táblázat logit regressziós modelljei.

**2.4.2. táblázat: A közszférából a versenyszférába, illetve a versenyszférából ugyanoda váltók felülképzettségi esélyének vizsgálata az új munkahelyen (logit modellek)**

	Esélyhányados	
<b>Nyers esélyhányados</b>		
Közszféra	1,664***	(0,147)
<b>Kontrollváltozókat tartalmazó modell</b>		
Közszféra	1,040	(0,108)
Végzettség (referenciakategória = szakiskola)		
Érettségi	7,313***	(0,349)
Felsőfokú	13,627***	(0,987)
A minta elemszáma	14 063	
LR $\chi^2$	2237,1	
Pseudo $R^2$	0,1726	

Függő változó: felülképzett-e? Logit becslés súlyozás nélkül.

Minta: másik munkakörbe és (versenyszférabeli) ágazatba lépő személyek, közmunkások nélkül.

Megjegyzés: A táblázat az esélyhányadosokat mutatja, zárójelben a standard hibák.

Nyers esélyhányados: a közszférából váltók *versus* versenyszférából versenyszférába váltók felülképzettségi esélyhányadosa.

Kontrollváltozókat tartalmazó modellben a végzettségen túli változók év, nem, életkor és négyzete, előző munkahelyen eltöltött idő legalább két év. A kontrollváltozók becsült paraméterértékeit lásd az *Elek és szerzőtársai* (2013) tanulmányban. A kontrollok között nem szerepel az alapfokú végzettség, mert ő definíció szerint nem lehetnek felülképzettek.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Forrás: Saját számítások a *KSH munkaerő-felmérésének* 1998–2010. évi adatai alapján.

Látható, hogy a közszférából a versenyszférába távozók felülképzettségi arányának nyers esélyhányadosa a versenyszférán belül mozgókhoz képest 1,66 (erősen szignifikáns), ami a végzettségre és egyéb jellemzőkre való kontrollálás után 1,04-re csökken, és elveszti szignifikanciáját. Ha tehát azonos végzettségű embereket hasonlítunk össze, akkor nem igaz az a közkeletű vélekedés, hogy a közszférából érkezők nagyobb arányban kerülnének „rosszabb” mun-

kakörökbe, mint a versenyszférán belül váltók. Ez a vélemény azért alakulhattott ki, mert a közsférában felülreprezentáltak a diplomások, akik – természetesen – nagyobb eséllyel lesznek felülképzettek az új munkahelyükön, mint az alacsonyabb végzettségűek.

### **Következtetések**

Ebben az alfejezetben megállapítottuk, hogy a közsféra mind a munkanélküliségbe, mind a más munkakörbe való áramlás tekintetében jóval stabilabb volt a versenyszféránál 1998 és 2010 között. Kérdésként merült fel, hogy e nagyobb stabilitás együtt járt-e a közsféra egészének kontraszelektációjával, a közsférabeli dolgozók „gyengébb” minőségével. Ezt egyrészt a munkanélküliségbe kerülők újraelhelyezkedési esélyei, másrészt a közsférából a versenyszférába áramlók vizsgálatával elemeztük.

Eredményeink azt mutatják, hogy a közsféra állásvesztőinek újraelhelyezkedési intenzitása mérsékelten (5–25 százalékkal) kisebb, mint a versenyszférából kikerülteké, de ez a különbség a magasabb képzettségi szinteken eltűnik. Hasonlóan, a közsférából a versenyszférába kerülők felülképzettségi aránya – a végzettség és egyéb jellemzők kiszűrése után – már nem nagyobb a versenyszférán belül más munkakörbe kerülőkhöz képest. Tehát a becslések nem erősítik meg azt a közkeletű vélekedést, hogy a közsférában dolgozók távozásuk után lényegesen nehezebben találnak munkát, és az átlagnál lényegesen nagyobb számban vállalnak el képzettségükönél rosszabb állást. Eredményeink annak fényében különösen érdekesek, hogy az esetleg felmerülő – a közsférából elbocsátottak lényegesen kisebb arányából következő – szelektációs torzítás miatt becslési stratégiánk inkább felülbecsüli a két szektor közötti (abszolút) minőségi különbségeket. A közsféra stabilitásával összefügg ugyanakkor, hogy a bármilyen okból a közsférát elhagyók lényegesen – a kontrollváltozók hatásának kiszűrése után is – 20–40 százalékkal kisebb intenzitással lesznek újra foglalkoztatottak, mint a versenyszférát elhagyók, mert például a nyugdíj melletti foglalkoztatás jelentősen kisebb a közsférából kilépők esetében.

2010 és 2013 között a közsféra létszáma a KSH munkaerő-felmérése szerint összességében emelkedett, de ennek jelentős részét a közmunkások létszámának bővülése okozta. A későbbiekben érdekes lesz megvizsgálni, hogy az állásukat elvesztő, közsférabeli dolgozók újraelhelyezkedési esélyei miként változtak a 2010 óta eltelt időszakban, amikor a gazdaság a 2007 óta tartó stagnálás, majd visszaesés után fokozatosan növekedési pályára állt. Ehhez szükség lesz a munkaerő-felmérés 2013-ig kiterjesztett paneladatbázisára, valamint egy olyan egyéni szintű adminisztratív járulékfizetési adatbázisra, amely már 2013-ig tartalmaz információt a munkavállalókról. Azonban a jelen fejezet írásának idején a járulékfizetési adatbázis tisztított formában csak 2008-ig áll rendelkezésre.