

1. A LEGFONTOSABB TÉNYEK

KÖLLŐ JÁNOS

Az elmúlt évtizedekben meglehetősen kevés kutatás foglalkozott a közszférával itthon és külföldön. Ennek egyik oka, hogy hiányoznak az erős exogén sokkok: a közszféra mérete és relatív bérszintje a legtöbb országban és időszakban csak kismértékben változik, ami megnehezíti a valódi és látzólagos különbségek elválasztását, az okok és következmények megkülönböztetését. További akadályt jelent az információhiány: az adatok gyakran még a köz- és versenyszféra elhatárolását sem teszik lehetővé. Bizonyára hozzájárul a kérdéskört övező kutatói érdektelenséghez, hogy a közszféra döntéshozóinak céljait nem lehet olyan egyszerűen megfogalmazni, mint a magántulajdonosokét, ezért nehéz (nem *ad hoc* feltevéseken nyugvó) magatartási modelleket írni és azokat tesztelni, ami súlyos hátrányt jelent a publikációs versenyben.

A magyar közgazdászok szerencsés helyzetben vannak: az egymást váltó kormányok a Bokros-csomaggal, a 2002. évi választások előtti és utáni nagy béremelésekkel, a 2004-től foganatosított újabb bércsökkentésekkel és a közelmúltban kezdődött, már a foglalkoztatást is érintő megszorításokkal olyan kvázikísérleti helyzeteket teremtettek, amelyek jól vizsgálhatóvá tesznek egy sor, stabilabb viszonyok között nehezen elemezhető összefüggést – miközben a statisztikai háttér is viszonylag jónak mondható. Ennek ellenére, mint az alábbiakban kiderül, még a legalapvetőbb tények számbavétele is nehézségekbe ütközik.

A közszféra mérete

Nem könnyű feladat meghatározni, ki tartozik a közszférához. A jog egyfelől *munkaviszonyban állókat*, másfelől *közalkalmazottakat, köztisztviselőket, bírákat és ügyészeket*, valamint újabban *kormánybizalmi jogviszonyban állókat és közfoglalkoztatottakat* különböztet meg, a munkavállalókat a foglalkozási viszonyt szabályozó jogforrások (munkatörvénykönyv, közalkalmazotti törvény és a többi) szerint sorolja csoportokba. Ilyen megkülönböztetést alkalmaz például a KSH intézményi munkaügyi statisztikája valamint az Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) Bértarifa-felvétele is. Más gazdaságstatisztikai források a *költségvetési* és a *versenyszféra* között húzzák meg a határt, amely utóbbiba azonban az állami vállalatok is beletartoznak. A nemzetközi összehasonlítást gyakorlatilag lehetetlenné teszi, hogy az e célra esetleg alkalmasnak tűnő források csak az *állam által dominált teljes ágazatokat* különböztetnek meg (oktatás, egészségügy, szociális ellátás), amelyekben azonban nagy szám-

ban működnek magáncégek.¹ Eközben a magánszférában is található számos olyan vállalat, amely teljes mértékben *állami intézményektől függ*, onnét kiszervezett tevékenységet folytat, vagy kizárólag kormányzati, önkormányzati megrendelésre dolgozik. Magyarországon a helyzetet tovább bonyolítja a közmunkások magas száma. Őket, ha lehetséges, nem vesszük számításba, de egyes adatfelvételekben nem különíthetők el az állandó alkalmazottaktól.

Mint az *1.1. táblázatban* látható, a KSH intézményi munkaügyi statisztikája, valamint a Bértarifa-felvétel szerint a közszférában dolgozók az ötfős vagy nagyobb vállalatoknál és a költségvetési intézményekben együttesen alkalmazásban állók nagyjából 30 százalékát tették ki 2013-ban. Más jellegű adatok állnak rendelkezésre a KSH munkaerő-felméréséből, ami nem különbözteti meg a köztisztviselőket és a közalkalmazottakat, hanem ágazati és tulajdoni alapon nyugvó elhatárolást tesz lehetővé: e szerint az állami tulajdonban levő vállalatok és intézmények alkalmazottai az ILO–OECD meghatározás szerint mért foglalkoztatás 27 százalékát, az alkalmazásban állók 33 százalékát tették ki 2011-ben. (Az állami-önkormányzati tulajdonú vállalatok létszámának becslését lásd az *1.2. keretes írásban*.) A közigazgatásban, az állami oktatásban, az egészségügyben és a szociális ellátásban dolgozók az összes alkalmazott 28 százalékát, az összes foglalkoztatott 22 százalékát adták. Bár a számok függenek a „közsféra” és a „foglalkoztatás” meghatározásától, valamint a közmunkások számbavételétől, nem különböznek egymástól nagymértékben: *az utolsó, a kutatók számára elérhető adatok szerint az alkalmazottak nagyjából harminc százaléka, a foglalkoztatottak durván egynegyede dolgozik a közszférában.*

A közszférához szorosan kapcsolódó magánvállalatok számát természetesen sokkal nehezebb megbecsülni. A KSH munkaerő-felmérésének adatait használva *Elek–Szabó* (2013) – a jelen *Közélpép* 2.4. alfejezetében összefoglalt – tanulmánya arra a következtetésre jut, hogy 1998–2002 között a közszférából a magánszférába történő átlépések 40 százaléka nem járt munkahely-változtatással, ami tömeges kiszervezésekre utal. Később, 2002–2008 között ilyen esetek már sokkal kisebb arányban fordultak elő. A kormányzati megrendelésektől függő magánvállalatok számát speciális adatfelvételek nélkül végképp lehetetlen megállapítani.

A közszférán belül a közigazgatás és az oktatás részesedése 39–36 százalék, az egészségügyé és a szociális intézményeké összesen 25 százalék. A közsféra munkavállalóinak 57 százalékát 2011-ben még a helyi önkormányzatok alkalmazták, de ez az arány 2013-ra 45 százalékra csökkent. Mára az állami közigazgatás vált a közsféra legnagyobb szegmensévé (*1.2. táblázat*).

A közsféra súlya nagymértékben különbözik nemek, iskolai végzettség és életkor szerint: 2011-ben a költségvetésben alkalmazottak aránya a férfiaknál 19, a nőknél viszont 45 százalék volt; a szakiskolai végzetteknél 15, az érettségizetteknél 27, míg a diplomásoknál 54, az általános iskolát végzeteknél 36,

¹ Kivételt képez a közigazgatás, ahol készülnek nemzetközi összehasonlító tanulmányok is (például *OECD*, 2011).

az azt sem végzeteknél pedig 82 százalék volt, amely utóbbi adat a közmunka-részvétel miatt ilyen magas. A Bértarifa-felvétel adatai a közszféra életkorral meredeken növekvő arányát jelezik (a huszonéveseknél 22, a harmincasoknál 26, a negyveneseknél 36, az ötven felettieknél pedig 40 százalék) az ötfősnél nagyobb munkáltatói körben.

1.1. táblázat: A közszférában dolgozók aránya a foglalkoztatottak és az alkalmazásban állók között 2013-ban, különböző források szerint

	A teljes foglalkoztatás százalékban	Az alkalmazásban állók százalékban	Időszak
Intézményi munkaügyi statisztika			
A költségvetési szektorban alkalmazottak	n. a.	29,1 ^a	2013
Bértarifa-felvétel			
Köztisztviselők, közalkalmazottak, bírák, ügyészek, közmunkások	n. a.	31,4 ^b	2013. május
Köztisztviselők, közalkalmazottak, bírák, ügyészek	n. a.	27,2 ^b	2013. május
Munkaerő-felmérés			
Alkalmazott állami tulajdonban lévő vállalatnál, állami intézménynél, önkormányzatnál ^c	27,2	32,5	2013. I. né.
Alkalmazott állami vagy önkormányzati tulajdonban lévő intézménynél a közigazgatásban, az oktatásban, az egészségügyben vagy a szociális ellátásban	22,4	27,8	2013. I. né.

^a KSH Stadat 2.1.33. táblázat (2014. június 23-i adat). A célsokaság az állami intézmények, az ötfős vagy nagyobb vállalatok és a nonprofitok egy része.

^b A szerző számítása, a megfigyeléseket a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által számított súlyokkal súlyozva. A célsokaság az állami intézmények, az ötfős vagy nagyobb vállalatok és a nonprofitok.

^c Munkaerő-felmérés, a szerző számítása. Foglalkoztatott mindenki, aki a kérdezést megelőző héten legalább egy óra jövedelemtermelő munkát végzett, vagy egyet sem, de csak átmenetileg volt távol a munkájától.

1.2. táblázat: A közszféra alkalmazottainak megoszlása ágazatok és felügyeleti szint szerint 2013 első negyedévében, a közszféra által dominált ágazatokban

	Központi kormányzat	Önkormányzat	Összes
Közigazgatás	25,2	14,0	39,2
Oktatás	16,3	19,6	35,9
Egészségügy	12,2	8,3	20,5
Szociális ellátás	1,4	2,9	4,3
Összesen	55,1	44,8	100,0

Megjegyzés: Az állami szektort az ágazat és a munkaadó tulajdoni formája alapján definiáltuk. Az adatok a közmunkások számát is tartalmazzák.

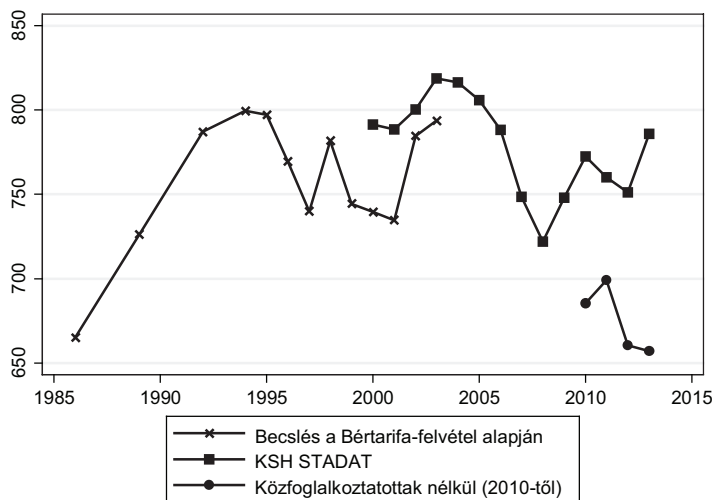
Forrás: KSH munkaerő-felmérés 2013. I. negyedév. A szerző számítása.

A foglalkoztatás és a bérek időbeli alakulása

A közszféra 650 ezer főről 800 ezerre nőtt a rendszerváltás időszakában, amikor számos, korábban a pártapparátus, illetve az állami vállalatok által ellátott tevékenység került át a költségvetési intézményekhez (ellenőrzés, tervezés,

felügyelet, különféle jóléti szolgáltatások és gyermekintézmények), és újfajta szolgáltatások is létrejöttek. A terjeszkedést az 1995 márciusában meghirdetett Bokros-csomag állította le, ami 10 százalékos körüli csökkenést eredményezett a közsféra létszámában. Az ezredforduló után a létszám újból növekedni kezdett egészen 2006-ig, amikor a magasra szökött államadóság kikényszerítette a foglalkoztatás csökkentését (1.1. ábra). A közsféra mérete azonban csak 2008-ig csökkent, a válság időszakában a létszám stabilizálódott, sőt a közmunkásokkal együtt számítva jelentősen növekedett: a költségvetési szektor 3 százalékkal több dolgozót foglalkoztatott 2011 január–márciusában, mint három évvel korábban, éles ellentétben a magánszektorral, ahol a létszám ugyanebben az időszakban 4,8 százalékkal csökkent. Ezt követően azonban a közsféra létszáma is csökkenésnek indult. Mai méretét a 2000. évvel érdemes összevetni, amikor a közmunkások száma még elenyésző volt: az akkori szinthez képest mintegy 130 ezer fős csökkenést mutatnak az adatok. A közmunkásokat is a közsférához számítva a létszám *növekedését* figyelhetjük meg 2008 óta, és különösen 2013-ban, amikor a közfoglalkoztatás – a korábbi évektől eltérően – nem esett vissza a hideg idő beálltával november–decemberben.

1.1. ábra: Foglalkoztatás a közsférában, 1986–2013 (ezer fő)



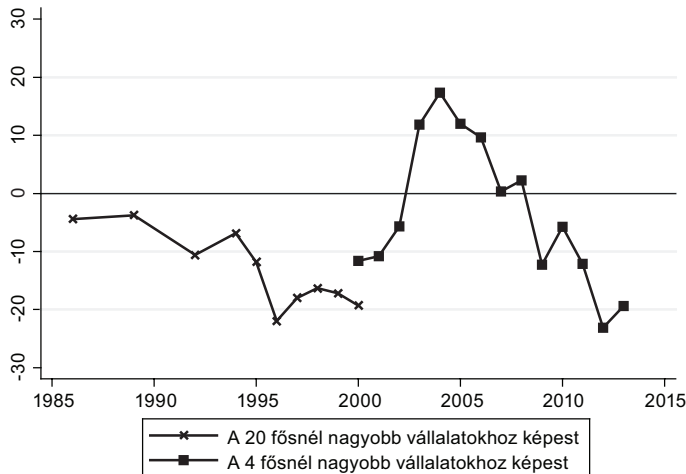
Megjegyzés: 2010 előtt nem rendelkezünk a közfoglalkoztatásra vonatkozó, összehasonlítható állományi létszámadatokkal.

Forrás: KSH Stadat, illetve Bértarifa-felvétel, 1986, 1989, 1992, 1994–2003.

Már a foglalkoztatási adatok is nagyfokú instabilitásról árulkodnak – a rendszerváltás utáni 130 ezres növekedést 60 ezres csökkenés, majd ugyanekkora növekedés és újabb, közel 150 ezres csökkenés követte –, de ennél is erőteljesebbek voltak a közsféra *bérszintjében* bekövetkező változások. Az utóbbi húsz évben a közsférában alkalmazottak bérelőnye, illetve bérhátránya a ha-

sonló nemű, korú és iskolázottságú vállalati alkalmazottakhoz viszonyított -22 és +17 százalékpontos sávban mozgott (1.2. ábra).

1.2. ábra: A közszféra regresszióval kiigazított bérelőnye/bérhátránya, 1986–2013 (százalékpont)



Megjegyzés: Regressziós becslések: az egyenlet bal oldalán a bér logaritmusa, a jobb oldalon a nem, az iskolai évek száma, a munkapiaci tapasztalat, annak négyzete és egy közszféra változó. A pontok ez utóbbi hatását mérik százalékpontban.

Forrás: *Béretarifa-felvétel*, 1986, 1989, 1992, 1994–2011. (Az adatok a vizsgált évek májusára vonatkoznak. A Béretarifa-felvétel 1995 előtt csak a 20 fősnél, 2000-ig pedig a 10 fősnél nagyobb vállalatokra terjedt ki.)

A „Bokros-csomag” több mint 10 százalékponttal rontotta a közszféra kereseti pozícióját a magánszektorhoz képest. Az 1997–2000 közötti időszakban tovább folytatódó előnyösökkenést látványos növekedés követte. Az első Orbán-kormány minimálbér-emelése erősen érintette a közszférát, mert a döntéshozatal idején a diplomával nem rendelkező közalkalmazottak 60 százaléka kevesebbet keresett a 2002. évi minimálbérnél, azaz 50 ezer forintnál. (Az arány a magánszektorban 40 százalékra rúgott a négyfősnél nagyobb cégek-nél). Második lépésként a 2002. évi májusi választások előtt az Orbán-kormány lényegesen megemelte a köztisztviselők fizetését, amelynek következtében a közszférában 2001 és 2002 májusa között 17 százalékkal emelkedett az átlagréalbér, szemben a 7 százalékos növekedéssel a magánszférában. A harmadik és egyben legfontosabb intézkedésre a Medgyessy-kormány hivatalba lépésekor, 2002 májusában került sor, amikor a közalkalmazottak alapbérét 50 százalékkal megemelték, ragaszkodva az választások előtt tett ígérethez. (A béremelést az összes parlamenti párt támogatta). Az intézkedés a közalkalmazottak átlagbérenek 29 százalékos növekedését vonta maga után *reálértékben* 2002 és 2003 májusa között, összehasonlítva a „csak” 11 százalékos növekedéssel a magánszférában. A közszféra bérhátránya (-6 százalékpont

2002-ben) jelentős, 11 százalékpontos bérprémiumba fordult 2003-ban és 17 százalékosba 2004-ben.

A bérelőny azonban három év alatt eltűnt. Egyrészt, mint *Telegdy* (2013) – a jelen *Közelkép* 2.2. alfejezetében összefoglalt – tanulmánya megmutatja, a közsféra bérnövekedése erős átterjedési hatással járt: azokban a foglalkozásokban, ahol a dolgozók könnyen mozognak egyik szektorból a másikba, a magánszféra bérei az átlagosnál gyorsabban emelkedtek 2003 után. Másrészt, a 2006-ra felhalmozott nagy belső és külső hiány újbóli megszorításokat tett szükségessé, ami a közsféra bérelőnyét 2007 májusára teljesen felemésztette. Végezetül, a köztisztviselők és közalkalmazottak 13. havi fizetésének eltörlése 2009-ben azonnali 12 százalékpontos csökkenést okozott a közsféra relatív bérszintjében, amit tetézt, hogy a köztisztviselők és közalkalmazottak alapilletményét gyakorlatilag befagyasztották a 2008. évi szinten. 2012-ben az orvosok és nővérek, 2013-ban a tanárok bérének fokozatos emeléséről született döntés, de ezek 2013 májusáig nem fordították meg a csökkenő trendet: ekkor a közsférában dolgozók már ugyanúgy 20 százalékkal kevesebbet kerestek azonos nem, életkor és végzettség esetén a magánszektorban dolgozókhoz képest, mint a Bokros-csomag második évében, 1996-ban.

A közsféra instabil helyzetéről

Az alábbiakban kitérünk a magyar szabályozás néhány olyan sajátosságára, amelyek ismerete nélkülözhetetlen a közsféra munkaerőpiacának – az ösztönzési és mobilitási mintáknak, a közszolgálattal kapcsolatos elégedettség, illetve elégedetlenség dinamikájának – megértéséhez. Ezek közül a közsféra relatív bérszintjének *szélsőséges instabilitása* kívánczik az első helyre.

Mint bemutattuk, a közsféra magánszférához viszonyított bérszintje 1986 óta a húsz százalékpontosnál is nagyobb bérhátrány és a közel húsz százalékpontos bérelőny végletei között ingadozott. A kereseti rés ilyen mértékű hullámzására nem volt példa az Európai Unióban a 2008-ban kezdődött pénzügyi és gazdasági válságot megelőzően. (Ezt követően is csak Romániában következett be a magyarhoz mérhető előnycsökkenés, lásd *Vasile*, 2012.) Mint a *Campos–Centeno* (2012) tanulmányon nyugvó 1.3. táblázat adatai mutatják, a kereseti rés minimális és maximális értéke közötti távolság 1993 és 2000 között – Görögországot és Franciaországot leszámítva – sehol sem haladta meg a 6,5 százalékpontot, miközben Magyarországon 18,2 százalékpontos volt ugyanebben az időszakban és 29,5 százalékpontos a rákövetkező nyolc évben. Tegyük hozzá, hogy Görögországban a közsféra bérelőnye monoton növekedéssel járta be a 12,2 százalékpontos szóródási tartományt, Franciaországban pedig egy -3 és $+8$ százalékpontos sávban mozgott a kereseti rés. A magyarhoz hasonló mértékű emelkedések és süllyedések – valamint a mélypontokon mért tetemes kereseti hátrány – kivételesnek számítanak a fejlett piacgazdaságok világában.²

² Ugyanakkor *Gimpelson–Lukijanova* (2009) a kétezres évek elején igen jelentős (a regressziós becsléseik szerint 26–28 százalékpontos) bérhátrányt mutat ki az orosz közsférában.

1.3. táblázat: A közsféra és a magánsféra közötti kereseti különbség szóródási tartománya néhány országban az 1993 és 2000 közötti években (százalékpont)

Ország	Minimum	Maximum	Különbség
Ausztria	1,5	4,3	2,8
Finnország	-1,3	0,0	1,3
Franciaország	-3,2	7,7	10,9
Görögország	9,6	21,8	12,2
Hollandia	3,6	7,5	3,9
Írország	16,3	21,9	5,6
Németország	7,9	10,4	2,6
Olaszország	10,3	12,1	1,8
Portugália	16,7	23,0	6,3
Spanyolország	13,8	20,3	6,5
Magyarország 1993-2000 ^a	-22,0	-3,8	18,2
Magyarország 2001-2008 ^b	-11,6	17,7	29,5

^a A 20 főnél nagyobb vállalatokhoz képest.

^b A 4 főnél nagyobb vállalatokhoz képest.

Megjegyzés: A pozitív (negatív) számok a közsféra bérelőnyére (hátrányára) utalnak. Kontrollváltozók a *Campos–Centeno* (2012) tanulmányban: nem, életkor, életkor négyzete, iskolázottság, házasság, szolgálati idő. Kontrollváltozók a magyar esetben: nem, életkor, életkor négyzete, iskolázottság.

Forrás: *Campos–Centeno* (2012), 5.1. táblázata a *European Community Household Panel (ECHP)* alapján, kivéve Magyarországot: a szerző számítása a *Bértarifa-felvétel* alapján.

A béremelések és bércsökkenések hatása a kereseti arányokra

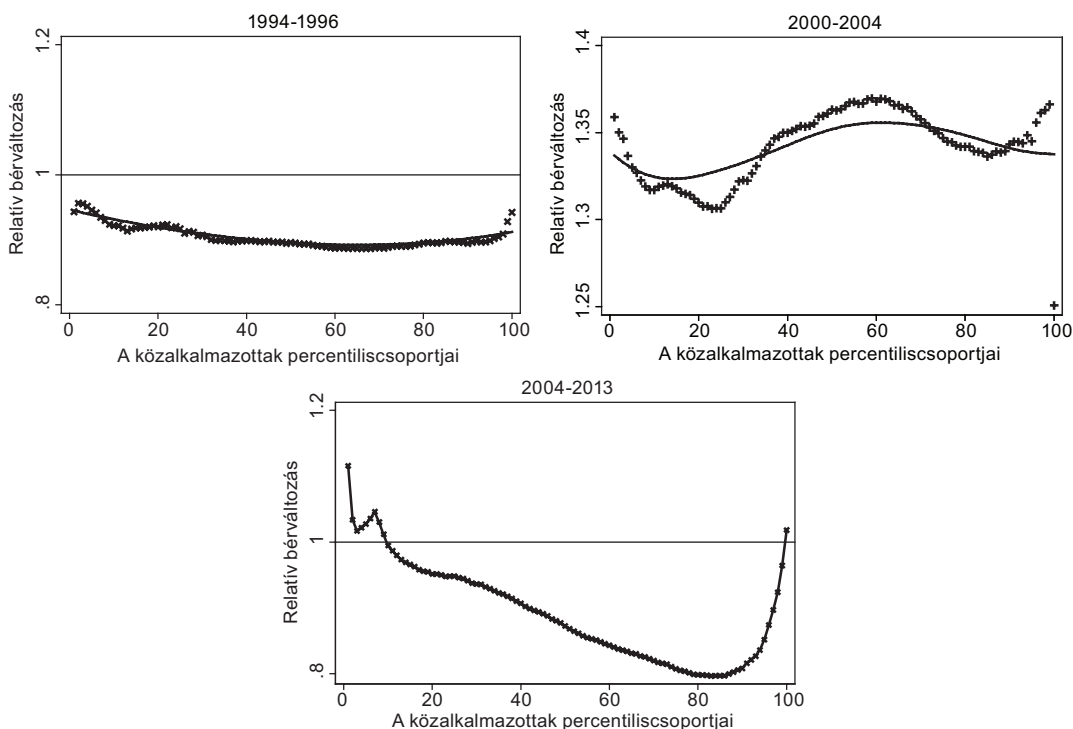
A második sajátosság a közszférán belüli különbségekben látható: a bérszint 2000 és 2004 közötti emelkedéséből a magas keresetűek profitáltak többet, ugyanakkor a Bokros-csomag idején, 1994–1996-ban végbement, majd különösen a 2004-től napjainkig tartó csökkenések is inkább őket terheltek. Ezt mutatja a közsféra legnagyobb csoportját alkotó *közalkalmazottakra* vonatkozó *1.3. ábra*. Az ábra elkészítéséhez az egyes években a kereseti szintjük szerint 100 csoportba osztottuk a közalkalmazottakat, majd minden így képzett percentilis csoportban kiszámítottuk az országos átlaghoz viszonyított átlagbért. Ennek a *változását* mutatják a *1.3. ábra* görbéi. Ha az érték 1, az azt jelenti, hogy az adott percentiliséknél a bérek növekedésének vagy bércsökkenésének az üteme megfelelt az összgazdasági ütemnek.

A Bokros-csomag megszorításai valamivel erősebben érintették a magas keresetűeket, kivéve a legjobban kereső két százalékot (99. és 100. percentilisek). A 2000 és 2004 közötti bővség esztendeiben, amikor a közalkalmazottak bére az országos ütemet jóval meghaladó mértékben nőtt, a mintázat bonyolultabb volt. Viszonylag nagy nyereséget látunk az eloszlás legalján. A 10. és 70. percentilis közötti tartományban a magasabb bérűek felé haladva látunk gyorsabb keresetnövekedést. Az eloszlás felső harmadában – ahol az alapilletmény a teljes kereset kisebb részét teszi ki ezért az emelésének a hatása is gyengébb

– a keresetek lassabban, de az összgazdasági ütemet még így is nagyjából egyharmaddal meghaladva nőttek.

A bérváltozások görbéje 2004 és 2013 között *U* alakú. A legrosszabbul fizetettek bére a minimálbér-szabályozásnak köszönhetően lépést tartott az országos átlaggal, de minél feljebb haladunk a bérhierarchiában, annál nagyobb relatív kereseti veszteségeket látunk, kivéve a legjobban kereső tíz százalékot, ahol a legjobban fizetettek felé haladva egyre kisebb veszteségre utalnak az adatok. A felső két százalék el is került a szektorban dolgozók nagy többségét sújtó (relatív) bércsökkenést, sőt, szerény nyereséget könyvelhetett el.

1.3. ábra: A közalkalmazottak országos átlaghoz viszonyított keresetének változása kereseti percentilisenként különböző időpontok között (arány)

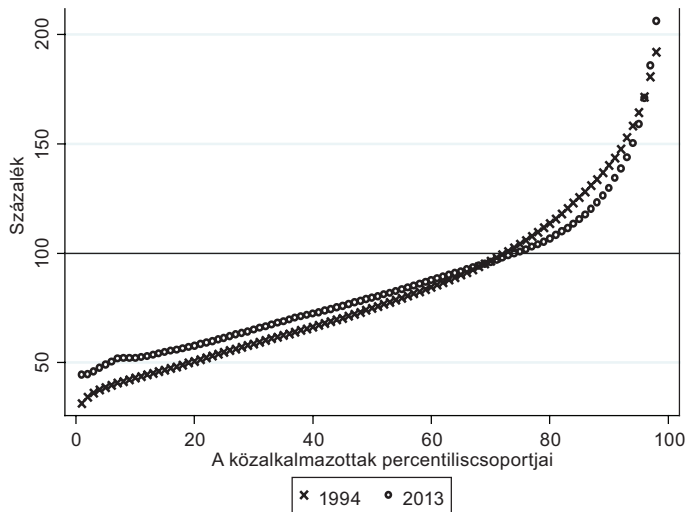


Forrás: *Bértarifa-felvétel.*

A közsféra bérszintje a 2004 óta tartó megszorítások hatására a Bokros-csomag előtti utolsó „békeív” szintje közelébe süllyedt. Mint a *1.4. ábra* mutatja, a költségvetési szektor legrosszabbul fizetett dolgozói (1–10. percentilis, első decilis) 1994-ben a nemzetgazdasági átlagbér 30–40 százalékát, 2011-ben a 40–50 százalékát kapták. Mindkét évben a közalkalmazottak nagyjából egynegyede keresett többet az országos átlagnál. Ugyanakkor a béreloszlás

valamivel kiegyenlítettebbé vált: az eloszlás alsó tartománya felé vezető lejtő 2013-ban nem olyan meredek, mint 1994-ben volt.

1.4. ábra: A közalkalmazottak országos átlaghoz viszonyított keresete, 1994, 2013
(Bértarifa-felvétel, százalék)



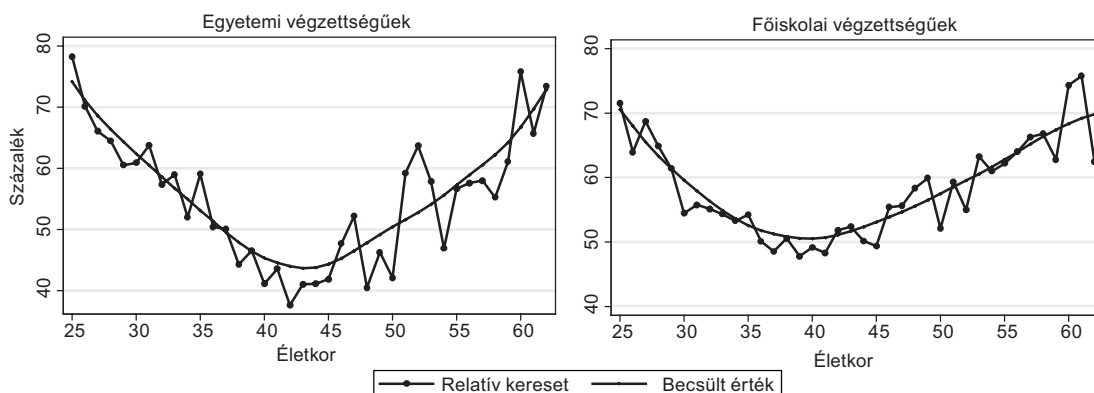
Megjegyzés: Az országos átlag számításakor mindkét évben csak a 20 főnél nagyobb vállalatoknál alkalmazottak adatait vettük figyelembe. A 99. és 100. percentilisekre vonatkozó, 200–300 százalékos értékeket elhagytuk, hogy az ábra olvasható maradjon.

Forrás: *Bértarifa-felvétel*, 1994, 2013.

A diplomások sajátos kereseti pályája

A harmadik sajátosság a *diplomás* közalkalmazottak és köztisztviselők kereseti pályájának különös alakjával kapcsolatos. Mint arra már korábbi kutatások felhívták a figyelmet (lásd például *Varga*, 2008 írását a tanári munkaerőpiacról), a diplomás közalkalmazottak relatív kereseti profilja *U* alakú: a legfiatalabbak és a legidősebbek kereseti lemaradása jóval kisebb, mint a középkorosztályoké. Ez abból adódik, hogy a közalkalmazotti és köztisztviselői tarifarendszerekben a diplomásbérek lineárisan emelkednek az életkorral, illetve a közszolgáltatásban eltöltött idővel, míg a magánszektorban a diplomások – különösen az egyetemi végzettségűek – bérei erősen nemlineáris pályát követnek: alacsony szintről indulva gyorsan nőnek, majd az életpálya végén csökkenni kezdenek. Mint az *1.5. ábrán* látható, a pályakezdő diplomások a magánszektorban dolgozó, hasonló végzettségű kortársaiknál 20–30 százalékkal kevesebbet keresnek, majd a hátrányuk negyvenéves korukra 50–60 százalékosra nő. Az idősebbeknél a hátrány kisebb, visszatér a 25–30 százalékos sávba. A főiskolát végzetteknel a középkorúak bérhátránya valamivel kisebb, de a relatív életkor–kereseti görbe hasonló alakú.

1.5. ábra: A közszférában foglalkoztatott diplomások keresete a magánszektorban dolgozó, hasonló korú és végzettségű diplomásokhoz képest, 2013 (százalék)



Forrás: *Béttarifa-felvétel, 2013.*

Az U alakú görbe, ami lényegében egy, a kilencvenes évek elején, a vonatkozó törvények megalkotásakor elkövetett és azóta sem korrigált *műhibára* vezethető vissza, sajátos következményekkel jár. Először is azzal, hogy a közszolgálatba lépő fiatal diplomás a pályája első 15 évében folyamatosan csökkenő relatív keresetre számíthat, évről évre nagyobb kereseti áldozattal jár, ha a pályán marad.

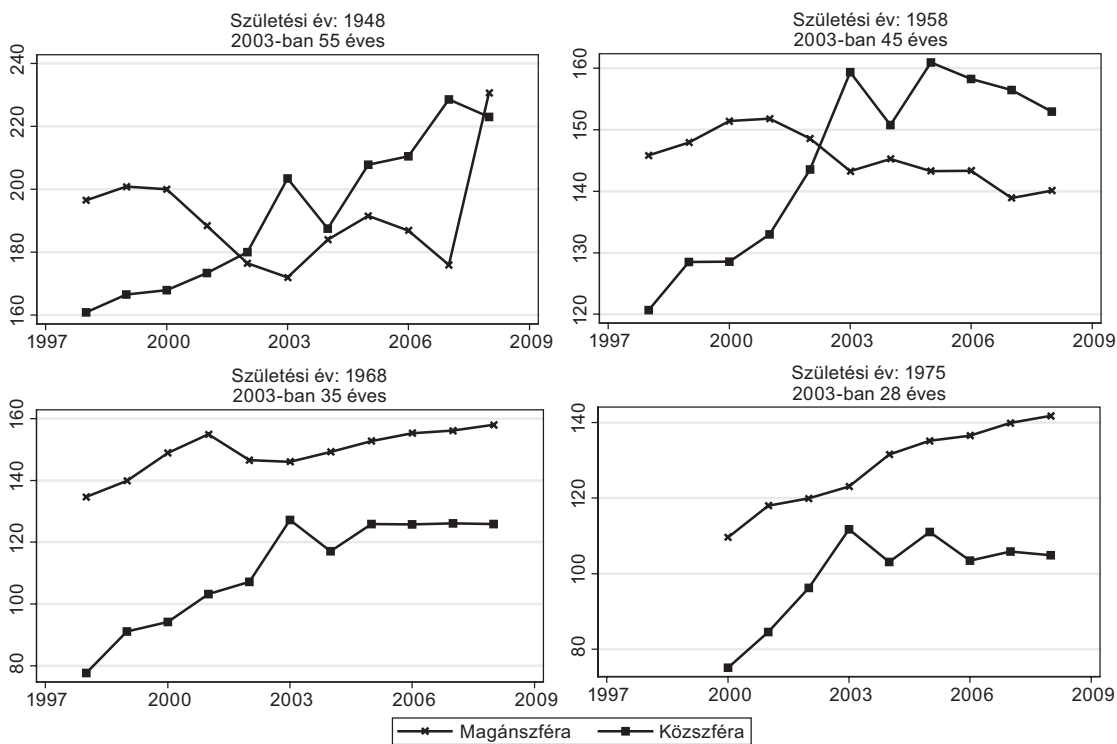
Másodsor, olyan szűk esztendőkből, mint amilyen az ábrán vizsgált 2013-as, a középgenerációk lemaradása szélsőséges mértékűvé válik. Ha igaz is, hogy a kereseti hátránnyal szemben számos nem bér jellegű előny áll (nagyobb állásbiztonság, hosszabb szabadság, a közszolgálattal járó hasznosságtudat, egyes területeken hatalom, kiváltságok, hálapénz és korrupciós bevételek) a nemzetközi tapasztalat szerint a fejlett piacgazdaságokban ilyen fokú, 50–60 százalékos kereseti lemaradást nem szokott megengedni a szabályozás.

Harmadszor, az U alakú görbület olyan erős, hogy az már képes befolyásolni az egyes *születési kohorszok* relatív bérének alakulását a *naptári időben*. Ha a közszféra bérszintje nő, annak hatását a fiatalok esetében részben vagy egészben semlegesítheti, hogy ők 30–35 éves korig minden évben lejjebb csúsznak a magánszektorban dolgozó társaikhoz képest. Ugyanakkor idősebb korban az életkori hatás kiegészíti a béremelés hatását: 35 éves kor felett a költségvetési szektorban dolgozó diplomások sektorszintű béremelkedés nélkül is közelítenének a versenyszférában dolgozókhöz.

Mindez nyomon követhető az *1.6. ábrán*, ahol négy születési évjárat béralakulását láthatjuk, melyek tagjai 55, 45, 35, illetve 28 évesek voltak 2003-ban. (A 2003-ban 25 évesek a megfigyeléseink kezdetén még középiskolába jártak, ezért egy idősebb kohorszot választottunk.) Az ábrák a Kelen adatbázison (Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság Központi Elektronikus

Nyugdíj-nyilvántartási Rendszerén) alapulnak, ami elég nagyméretű a születési kohorszok szerinti elemzéshez, és a 2002. évi választásokat megelőző és követő béremelések hatását mutatják. A két idősebb évjárat tagjai a korábbi tetemes bérhátrányukat jelentős előnyre válthatták, míg a fiatalabb évjáratok esetében ez csak a kereseti lemaradás stabilizálásához volt elegendő – ők a legjobb években is jelentős hátrányban maradtak a magánszektorban dolgozó társaikhoz képest. Mindez azt is jelenti, hogy a bércsökkenések időszakában a fenti okokból a fiatal évjáratok járnak különösen rosszul.

1.6. ábra: A diplomás foglalkozásúak keresete néhány évjáratban, 1998–2008 (százalék)



Mutató: a munkaviszony, illetve közalkalmazotti-köztisztviselői jogviszony alapján szerzett éves jövedelem egy napra számított értéke az egész évben dolgozóknál, a minta főátlagának százalékában.

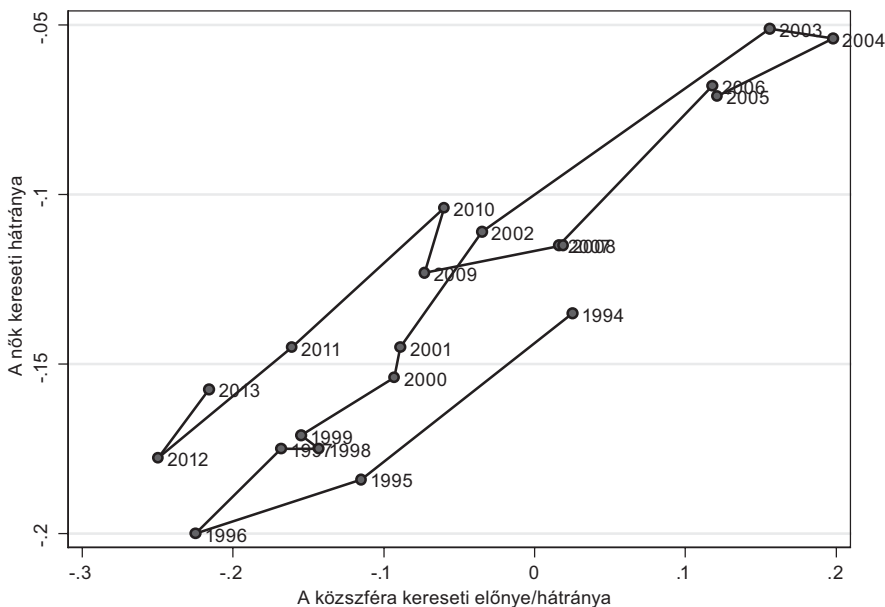
Forrás: *Kelen*, 20 százalékos minta.

A közsféra és a nők helyzete

A negyedik sajátosság, amit fontosnak tartunk megemlíteni: a közsféra kereseti ingadozásainak a nők helyzetére gyakorolt hatása. Ha a két szféra mérete, valamint a nők szektoron belüli létszámaránya és bérhátránya nem változik (ez utóbbi 1993 után stabilizálódott Magyarországon), akkor egyenes összefüggés áll fenn a közsféra bérszintje és az általános férfi–női kereset-

különbség között. Nem ennek a triviálisnak mondható kapcsolatnak a léte érdemel figyelmet, hanem az *ereje*, amire a 1.7. ábra hívja fel a figyelmet. Az ábra vízszintes tengelyén a közsféra regresszióval kiigazított (életkorra és iskolai végzettségre kontrollált) bérhátránya, a függőlegesen a nők férfiakhoz mért, hasonlóképpen kontrollált, a *teljes gazdaságban* mért kereseti hátránya szerepel. A görbe és az évszámok mutatják, hogyan mozgott a magyar munkaerőpiac ebben a térben 1994 és 2011 között.

1.7. ábra: A közsféra és a nők bérhátránya, 1994–2013-ban (logaritmuspont)



Forrás: *Bértarifa-felvétel*.

3 Megfigyelhető, hogy ma – miközben a közsféra bérhátránya ismét a kilencvenes évek közepére jellemző szinten áll – a nők hátránya nagyjából 5 százalékponttal kisebb, ami minden bizonnyal a közsférán belüli kereseti különbségek korábban, az 1.4. ábrán bemutatott mérséklődésével függ össze.

A pontok lényegében egy egyenesen rendeződnek el, aminek a meredeksége 0,32-nek adódik, azaz a közsféra bérpozíciójának tíz százalékos romlása 3,2 százalékkal rontja a nők általános kereseti hátrányát.³ A közsféra relatív bérszintjének több mint 40 százalékpontos ingadozása figyelembe véve, aligha tévedés azt állítani, hogy az elmúlt húsz év költségvetési és politikai ciklusai minden másnál erősebben befolyásolták a nők mindenkori munkaerő-piaci hátrányát.