



BUDAPESTI MUNKAGAZDASÁGTANI FÜZETEK
BWP – 2013/6

Munkahely a közsférában

Biztonság és hivatás, a szubjektív szempontok szerepe

MOLNÁR GYÖRGY – KAPITÁNY ZSUZSA

**Budapest Working Papers On The Labour Market
Budapest Munkagazdaságtani Füzetek
BWP – 2013/6**

Munkahely a közsférában - Biztonság és hivatás, a szubjektív szempontok szerepe

**Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézet
Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék**

Szerzők:

**Molnár György
tudományos főmunkatárs
Magyar Tudományos Akadémia
Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézet
email: molnar.gyorgy@krtk.mta.hu**

**Kapitány Zsuzsa
ny. tudományos főmunkatárs
Magyar Tudományos Akadémia
Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézet
email: kapitany.zsuzsa@krtk.mta.hu**

2013. február

**ISBN 978 615 5243 55 4
ISSN 1785 3788**

**Kiadja a Magyar Tudományos Akadémia
Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézete**

Munkahely a közsférában - Biztonság és hivatás, a szubjektív szempontok szerepe

MOLNÁR GYÖRGY - KAPITÁNY ZSUZSA

Összefoglaló

A közsféra munkahelyként történő választását a jövedelmen kívül egyéb szempontok is motiválhatják, például a biztonság, vagy a társadalmi hasznosság iránti, az átlagosnál erősebb, igény. A biztonság iránti igény nem csak belső késztetés, hanem családi körülmények eredménye is lehet. Több olyan családi körülményt azonosítottunk, ami valószínűbbé teszi, hogy valaki a közsférában vállaljon munkát. Ilyen helyzet, ha valaki egyedül neveli gyermekeit, ha olyan tartós betegsége van, ami a munkavállalást nem teszi lehetetlenné, ha tartós betegségben szenvedő családtagja van, vagy 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.

Cikkünkben a társadalmi hasznosság iránti közvetlen igényt az önkéntes munkavégzéssel közelítettük. 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 tanulmányban a közsférában történő munkavállalás összetevőinek elemzésén túl tágabban, a teljes felnőtt népességre vonatkozóan igyekeztünk meghatározni az önkéntes munkavégzést, valamint az újraelosztáshoz való viszonyt meghatározó tényezőket. Mindkét kérdéskör vizsgálata érdekes további következtetésekhez vezetett. Az önkéntes munkavégzést valószínűbbé teszi a magasabb életkor, a magasabb iskolai végzettség, a gyerekek száma, és a településméret csökkenése. A jövedelem, az iskolai végzettség, a gyerekszám és a településméret növekedésével csökken a jövedelmek újraelosztása iránti, egyébként rendkívül magas igény.

Tárgyszavak: foglalkoztatás a közsférában, köz- és magánszféra bérkülönbsége, munkahely biztonsága, önkéntes munka, jövedelemújraelosztás iránti igény, szubjektív jóllét

JEL kódok: D31, D63, D64, D81, H50, J28, J45, J62

Köszönetnyilvánítás:

A kutatás az OTKA finanszírozásában, a Foglalkoztatás és bérek a közsférában - Mikroökonometriai elemzések c. pályázat (NK 78255) keretében valósult meg. Értékes javaslataikért köszönetet mondunk Köllő Jánosnak, Lackó Máriának és Telegdy Álmosnak.

Public sector employment – security and social mission, the role of subjective aspects

GYÖRGY MOLNÁR – ZSUZSA KAPITÁNY

Abstract

Sorting into public sector jobs may be motivated not only by the available income but also by other aspects, such as stronger demand for security or for social usefulness. The demand for larger job security – beside other factors – can be the consequence of family circumstances. We have identified several family conditions which increase the probability of sorting into the public sector: the case of single parents; long-term illness, which doesn't make it impossible to work; having a chronically ill child or pair; in case of women having a husband who previously experienced unemployment. In these cases the usual approach of risk-aversion in the literature is not really correct, optimizing family strategies would be much more accurate. In our paper we used volunteering as the proxy for direct social commitment. We show that this motive is important in case of employees working in human services (education, health and social care, culture, etc.); however it is absolutely missing in the public/government administration. The demand for redistribution can be another approach of social responsibility, connected to it through the aversion towards inequalities. The relatively higher demand for redistribution is characteristic only for employees working in the health and social care.

We didn't restrict our analysis of volunteering and demand for redistribution to the sphere of employees, we tried to identify the main explanatory factors also for the whole population. Higher age, higher education, higher number of children (up to three), and the smaller settlement size increase the probability of volunteering. Higher income, higher education, higher number of children and the larger settlement size decrease the demand for redistribution, which – in average – is very high in Hungary.

Keywords: public sector employment, public-private wage differentials, job security, volunteering, demand for redistribution, subjective well-being

JEL: D31, D63, D64, D81, H50, J28, J45, J62

Számos tanulmány vizsgálta a köz- és a magánszféra közötti bérkülönbségeket, ebben a folyóiratszámunkban is több ilyen található. A munkavállalóknak a két szféra közötti választását azonban az elérhető jövedelmen kívül egyéb tényezők is befolyásolhatják. Fontos objektív tényező a közszféra viszonylag nagyobb igénye a magasan képzett munkavállalók iránt¹. A szubjektív szempontok közül a legfontosabb a közszféra nagyobb munkabiztonsága, két vonatkozásban is. Egyrészt itt általában kisebb az elbocsátás valószínűsége, mint a magánszférában, másrészt szabályozottabbak a munkakörülmények, beleértve a karrier- és a fizetési pályán való előrejutást is. Ezért a kockázatkerülő munkavállalók, ha van rá lehetőségük, szívesebben választják munkahelyül a közszférát, mint a magánszférát, akár béráldozat árán is. A szabályozottabb munkakörülmények ugyanakkor erősebb korlátokat, kevésbé egyértelmű teljesítmény-ösztönzést is eredményeznek, így a karrierorientáltabb munkavállalók inkább a magánszférába mennek dolgozni.

Fontos szubjektív különbség az is, hogy a közszférában dolgozókat gyakran a hivatástudat, az általánosnál erősebb társadalmi felelősségérzet vagy társadalmi küldetés érzése is motiválja a közszféra választásában. Tevékenységükkel közvetlenül szeretnének segíteni embertársaikon, vagy részt venni valamilyen társadalmi probléma megoldásában.

A kérdéskörre vonatkozó elemzések szinte kivétel nélkül az egyéni választás szempontjából tekintenek a köz- és a magánszféra közötti döntésre. Holott, egyáltalán nem egyértelmű, hogy a kockázatkerülés kizárólag az egyéni jellemvonásokból következik, ugyanúgy lehetséges, hogy a választást családi körülmények teszik szükségessé és az nem csak egyéni, hanem családi döntés eredménye is. Vagy éppen nem is egyszerűen kockázatkerülésről van szó, hanem családi stratégiáknak, a kockázatok szempontját is figyelembe vevő, optimalizálásáról. A dolgozatban számos olyan élethelyzetet azonosítunk, amelyek ezt a hipotézist támasztja alá.

Fontos kérdés az is, hogy a fentiekben röviden vázolt általános alapelvek mennyire érvényesülnek a rendszerváltás utáni Magyarországon, hiszen a közszférán több körben is átszervezési és leépítési hullámok söpörtek át, amelyek csökkenthették a biztonság-érzést. Feltételezhetünk ugyanakkor ellenkező irányú hatásokat is: a közszféra egy részében lehetőség nyílhatott rejtett előnyök, kiváltságok elérésére, ami egyesek számára még vonzóbbá teheti ezt a pályát. A kérdésre közvetett módon, a szubjektív jóllét komparatív elemzése révén kaphatunk választ.

Az elmúlt évtizedek társadalmi változásai érinthették a társadalmi felelősségérzettel kapcsolatos motivációkat is. Ezeknek a meglétét és hatását közvetve, az önkéntes munkavégzésen, valamint a jövedelem-újraelosztáshoz való viszonyon keresztül vizsgáljuk. Így tehát, az irodalmi áttekintés után tanulmányunk három, egymáshoz kapcsolódó

¹ Lásd pl. Gregory – Borland [1999].

kérdéskört vizsgál, a magyar EU-SILC háztartási adatfelvétel 2005-2006-os panel állománya alapján:

Milyen családi szempontok befolyásolják, hogy valaki a közszférában helyezkedik-e el?

Kimutatható-e, hogy a közszférában dolgozók másokhoz képest nagyobb mértékben végeznek önkéntes munkát?

Kimutathatóak-e sajátosságok a közszférában dolgozóknak a jövedelmek állami újraelosztásához fűződő viszonyát illetően?

Az első kérdés tanulmányozása kapcsán becsüljük a köz- és a magánszféra közötti bérkülönbségeket is. A tanulmányt a becslések során használt változókat leíró statisztikákat bemutató Függelék zárja.

1. IRODALMI ELŐZMÉNYEK

Ökonometriai eszközökkel *Bellante–Link* [1981] állapította meg először, hogy a kockázatkerülő emberek nagyobb valószínűséggel választják munkahelyül a köz-, mint magánszférát. Vizsgálatuk egyik fő motivációját *Bloch–Smith* [1977] eredménye szolgáltatta, amely szerint – *ceteris paribus* – a közszférában dolgozók esetében kisebb a munkanélkülivé válás valószínűsége, mint a magánszférában. Dolgozó háztartásfőket kérdező adatfelvétel alapján kockázatkerülési indexet állítottak össze a következő tényezők alapján: autóbiztosításra vonatkozó információk, biztonsági öv használata, egészségbiztosítás szintje, valamint dohányzási és ivási szokások. Ennek az indexnek és néhány demográfiai változónak a felhasználásával probit modellel vizsgálták annak a valószínűségét, hogy valaki a köz- vagy a magánszférában dolgozik-e.

Gregory–Borland [1999] ezzel kapcsolatban egy interpretációs problémára hívja fel a figyelmet. *Bellante* és *Link* eredményei csupán azt bizonyítják, hogy a közszférában dolgozók nagyobb arányban kockázatkerülők, mint a magánszférában dolgozók. Lehetséges azonban, hogy valójában fordított a hatásmechanizmus, a közszféra jobban kedveli a kockázatkerülő alkalmazottakat.

Felmerül egy harmadik magyarázat is: a közszférában dolgozók a munka, a követelmények jellege miatt válnak kockázatkerülővé. Hiszen – a teljesítménymérés nehézségei miatt (lásd erről pl. *Dixit* [2002]) – a közszférában dolgozók esetében az egyik legfontosabb értékelési szempont, hogy munkájukban alkalmazkodjanak az elvárásokhoz, ne kövessenek el hibát; sokkal kevésbé fontos, sok esetben alig értelmezhető, a hatékony munkavégzés. Ezt a lehetőséget veti fel *Pfeifer* [2008] is. Természetesen nem kizárt, hogy a munkavállalók egy része esetében az egyik, másoknál a másik hatás érvényesül.

Amerikai adatokat elemezve *Blank* [1985] arra a következtetésre jut, hogy a magasan képzett és hosszabb munkatapasztalattal rendelkezők, a nem fehér munkavállalók, a nők és a veteránok nagyobb valószínűséggel választják a köz-, mint a magánszférát. A közszférában rögzített szabályok szűkebb teret adnak a különbségtételnek, ezzel magyarázza, hogy az úgynevezett „védett” csoportokba tartozók nagyobb arányban választják. Interpretációja szerint a közszféra jobban honorálja a nagyobb munkatapasztalatot, mint a magánszféra.

Itt is felmerül az előzőhöz hasonló értelmezési kérdés. *Blank* modellje valójában csupán azt mutatja ki, hogy a jelzett csoportok nagyobb valószínűséggel dolgoznak a köz-, mint a magánszférában. Ebből nem feltétlenül következik, hogy nagyobb valószínűséggel választják. Az is lehet, hogy elvi okokból a közszféra nagyobb arányban veszi fel őket. A nagyobb munkatapasztalat pedig a kisebb elbocsátási ráta miatt is előállhat.

Ezek miatt az értelmezési szempontok miatt lehet érdekes olyan, a kockázatvállalással és a biztonsággal kapcsolatos tényezők vizsgálata, amelyekről a munkáltató nem (feltétlenül) tud, és amelyek nincsenek kapcsolatban a munka jellegével, hanem csak a körülményeivel.

A kockázatkerülést befolyásoló tényezőket vizsgálja *Hartog–Ferrer-i-Carbonell–Jonker* [2002]. A kockázatkerülést a következő kérdéssel mérik: „Mennyit adna egy lottószelvényért, ahol a húzás során 10 ember között N egység pénzt sorsolnak ki?” Háromféle adatbázist is vizsgáltak, ebből két esetben (melyek közül az egyiket könyvelők körében végezték) azt találták, hogy a közszférában dolgozók a leginkább, míg a vállalkozók a legkevésbé kockázatkerülők, köztük helyezkednek el a magánszférában alkalmazottak. Az önfoglalkoztatók, vállalkozók nagyobb kockázatvállaló hajlamát – ami egyébként elég kézenfekvőnek tűnik – mások is kimutatták már korábban, pl. *Van Praag* [1996] vagy *Barsky et al.* [1997].

A már említett *Pfeifer* [2008] cikk a köz- és a magánszféra közötti választás modellezése során a kockázatvállalást önbesorolással mérő német társadalmi-gazdasági panelt használja², a megkérdezettek saját magukat helyezik el egy általános és egy a munkára vonatkozó kockázatvállaló hajlam skálán. Egy másik mintán közgazdász egyetemi hallgatókat kérdeztek meg arról, hogy munkavállalásuk során nagyobb jövedelmű magánszférabeli, vagy a munkanélküliség veszélyétől védettebb, de kisebb jövedelmű közszférabeli munkát választanának-e, és ez utóbbi választása mekkora fizetéskülönbséget ér meg nekik. Ebben a scenárióban is megállapította, hogy a kockázatkerülő beállítottságúak szívesebben választják a közszférát. A munkával kapcsolatos kockázatvállalási hajlam szerepe jelentősen meghaladja az általánosét. *Pfeifer* kutatásának ebben a részében valóban a munkahelyválasztásról van szó, ellenkező irányú hatásmechanizmus szóba sem jöhet. Itt azonban az a probléma, hogy a függő változó (közszférabeli munkahely választása) meghatározása során a feltett kérdésben

² German Socio-Economic Panel (SOEP), <http://www.diw.de/en/soep>

eleve szerepelt, hogy a közszféra nagyobb munkabiztonságot nyújt, így a függő változó meghatározása elég erősen fedi a kockázatvállalási hajlandóságra vonatkozó önbesorolást, mint magyarázó változót.

A köz- és magánszféra közötti választást az elégedettség mérésével köti össze *Luechinger–Stutzer–Winkelmann* [2007, 2010]. Abból indulnak ki, hogy a munkaerő-piacon az alkalmazottak elsősorban individuális tulajdonságaiknak megfelelően sorolódnak be az egyes szektorokba, élethelyzetük és preferenciáik alapján választanak – ha választhatnak – a különböző szektorok között. A munkavállalók a munkahely tulajdonságai alapján egyfajta ön-szelekciót hajtanak végre, amelynek eredményeképpen bizonyos előnyökhöz, így többlet-elégedettséghez jutnak. A tanulmány célja az, hogy ezt a többlet-elégedettséget kimutassa mindkét szektorban, illetve az ön-szelekció folyamatát elemezze.

Feltételezésük szerint a közszférát egyrészt a nagyobb biztonságra vágyók, kockázatkerülőbbek, másrészt a valamilyen társadalmi küldetés iránt elkötelezettek igyekeznek választani, míg a magánszférába inkább azok igyekeznek, akik számára fontosabb a dinamikus karrier lehetősége. Ebből az következik, hogy a kétféle szféra eltérő karakterű munkavállalók számára jelenti többlet munkahelyi elégedettség forrását. A ténylegesen megvalósuló szelekciót és az ehhez tartozó elégedettséget összehasonlítva egy hipotetikus, véletlenszerű eloszlással és az ehhez tartozó elégedettség értékekkel, az önszelekció esetében kapott többlet-elégedettség valóban jelentős: a nagyon elégedett (a 0-10-es skálán 8, vagy annál nagyobb elégedettségről számot adó) dolgozók aránya 54-ről 59 százalékra nő.

Luechinger–Meier–Stutzer [2006, 2008] azt a kérdést vizsgálta nemzetközi adatok alapján, hogy található-e különbség a köz- és a magánszférában dolgozók elégedettsége (szubjektív jólléte) között. Ha ugyanis a közszférában dolgozók elégedettebbek életükkel, mint a magánszférában dolgozók, akkor az rejtett, a legális jövedelemben nem megjelenő járadékok meglétére, valamint arra utal, hogy a közszférába bejutás esélye nem csak a képzettségtől és képességektől, hanem a kapcsolatoktól is függ. 4 országban (Csehország, Görögország, Lengyelország és Paraguay) találtak 5 százaléknál nagyobb elégedettségkülönbséget a közszférában dolgozók javára. Európában az European Social Survey adatait használták, de sajnálatos módon Magyarország nem szerepel vizsgálandó körünkben, mert az általuk vizsgált időszakban nálunk nem tették fel a válaszadók munkahelyének tulajdoni jellegére vonatkozó kérdést.

Ahogy a bevezetőben is említettük, a biztonság mellett a társadalmi hasznosság érzése a másik olyan tényező, ami szerepet játszhat a közszféra munkahelyül választásában. Számos elemzés mutatta ki, hogy a közszférában dolgozók körében relatíve erősebb motivációt jelent a társadalmilag hasznos munka, vagy olyan munka végzése, ami lehetővé teszi a másokon való segítséget, pl. *Crewson* [1997], *Dixit* [2002]. Dixit ugyanakkor megállapítja, hogy ez a motívum sokkal erősebb az egyes intézmények létrehozásának korai szakaszában, mint

későbbi működésük során, és inkább jellemző a közvetlenül az emberekkel foglalkozókra, mint a vezetőkre.

Goddeeris [1998] amerikai jogászokat vizsgálva megállapította, hogy az egyetemi éveik alatt politikailag aktívak, valamint a magukat baloldalinak, liberálisnak vagy radikálisnak vallók nagyobb arányban dolgoznak a köz- vagy a nonprofit szférában, mint a magánszférában. *Besley–Ghatak* [2005] a vizsgált szempontból nem pontosan a köz- és a magánszféra, hanem a kollektíven és az egyénileg fogyasztott javakat előállítók között vonja meg a határt, a közszférával egybevonva kezeli a nonprofit szektort. (Sajnos a nonprofit szervezetekben dolgozók súlya Magyarországon olyan kicsiny, hogy mi nem tudjuk őket külön vizsgálni.)

A társadalmi felelősségérzet és a köz-, illetve magánszférában történő munkavállalás kapcsolatát ezek a munkák közvetlenül a társadalmi felelősségérzetre vonatkozó kérdések alapján vizsgálták. Itt azonban felmerülhet az a probléma, hogy a közszférában dolgozók a rájuk irányuló társadalmi elvárásoknak megfelelően válaszolnak. Éppen ezért hangsúlyozza *Buurman–Dur–Van den Bossche* [2009], hogy ők a megfigyelt magatartás alapján vizsgálják, hogy a közszférában dolgozóknak tényleg erősebb-e a késztetés, hogy mások számára hasznosan dolgozzanak. Kísérletük a kockázatkerülés problémáját is szemügyre vette: egy viszonylag terjedelmes adatfelvétel válaszadói utolsó feladatként választhattak, hogy mit kérnek a kérdőív kitöltéséért cserébe: egy könnyen beváltható ajándékot, egy ugyanolyan értékű lottószelvényt, vagy szintén ebben az értékben adományt adnak megadott karitatív szervezetek valamelyikének. A közszférában dolgozók – *ceteris paribus* – kisebb valószínűséggel választották a lottószelvényt (kockázat) és nagyobb valószínűséggel az adományt, mint a magánszférában dolgozók. Ez utóbbi reakció azonban csak a pályafutásuk elején állókra volt igaz, később eltűnt, sőt az idősebbek esetében a visszájára is fordult.

Mi szintén a megfigyelt magatartást, az önkéntes munkavégzést választottuk a vizsgálat eszközéül. Itt is felmerülhet persze, hogy a közszférában dolgozók a válaszadás során igazodnak az elvárásokhoz, de ez a hatás kevésbé feltételezhető, mint a közvetlen kérdés esetében.

Közvetve szintén kapcsolható a társadalmi felelősségérzet problémájához a jövedelem-újraelosztáshoz való viszony. A jövedelmi egyenlőtlenségek nagyságának és dinamikájának érzékelése erőteljesen befolyásolja a jövedelmek újraelosztása iránti igényt (lásd pl. *Meltzer–Richard* [1981]), amiben ily módon kifejezésre juthat az egyéni relatív pozíció megváltoztatása iránti igény (vagy akár az egyszerű irigység) és a társadalmi felelősségérzet egyaránt.

A problémát többnyire ezzel a kérdéssel írják le: „egyetért-e azzal, hogy a kormány csökkentse a jövedelem-különbségeket”. Az erre adott választ számos további tényező

befolyásolja: az abszolút és relatív jövedelmi-vagyoni helyzet és mobilitás, a jövőre vonatkozó várakozások, az egyéni életút, képzettség, családszerkezet, és így tovább. A kérdés irodalmát részletesen áttekinti *Alesina–Giuliano* [2010], magyar adatokon vizsgálta a problémakört *Molnár–Kapitány* [2007a]. Különböző országokban más és más szempontok játszhatnak fontos szerepet, de az egyértelmű, hogy a jövedelem növekedésével csökken az újraelosztás támogatottsága. A tényleges (vagy vélt) jelenlegi pozíciónál általában nagyobb szerepet játszanak a jövőre vonatkozó várakozások: minél kedvezőbbnek gondolja valaki helyzetét, lehetőségeit a közeljövőben, annál kevésbé híve a jövedelem-újraelosztásnak.

Kevés olyan elemzés található, amelyik az újraelosztáshoz való viszony vonatkozásában vizsgálja a közsféra, mint munkahely szerepét. Ezek közé tartozik *Jaime-Castillo* [2008]. Ez a cikk spanyol adatokon pozitív, de nem szignifikáns hatást talált a közsférában dolgozás és a jövedelem-újraelosztás iránti igény között.

23 európai ország, köztük Magyarország, adatait elemezve viszont nagyon erős összefüggést talált *Finseraas–Ringdal* [2012]. Az egyszerű újraelosztásnál tágabban értelmezve, a jóléti állam iránti igény összetevőit vizsgálták, három egymással részben összefüggő szempont alapján. A sajátos magyar vonatkozások miatt – amire a későbbiekben a mi kutatásunk is reflektál – érdemes elemzésüket részletesebben ismertetni.

Az European Social Survey 6 kérdése is foglalkozik a jóléti állam által ellátandó feladatokkal. A megkérdezetteknek arra kellett válaszolniuk, milyen mértékben értenek egyet azzal, hogy a kormányzat felelőssége a következő feltételek biztosítása: munka a dolgozni akaróknak, egészségügyi ellátás a betegeknek, megfelelő életszínvonal az időseknek és a munkanélkülieknek, gyerekgondozási szolgáltatás a dolgozó szülőknek és fizetett szabadság a beteg hozzátartozót ápolóknak. A 0-tól 10-ig jelölt skálán adott válaszokból egy összetett mérőszámot alakítottak ki, ami a jóléti állam kiterjedését méri. Egy másik kérdés arra vonatkozott, hogy az alacsony adó és kevés jóléti kiadás, illetve a magas adó és sok jóléti kiadás skálán hol helyezkedik el a válaszadó véleménye. A harmadik indikátor arra vonatkozott, hogy az alacsony jövedelműek relatíve nagyobb nyugdíjat és munkanélküli segítyt kapjanak-e, mint a magas jövedelműek.

Az általunk vizsgált kérdéskörben a szerzők eredeti várakozása az volt, hogy az alacsonyabb munkabiztonságot nyújtó ágazatokban dolgozók inkább hívei a jóléti államnak, mint a stabilabb munkahelyeken dolgozók. Ez a feltevés nem igazolódott be, sőt a közsférában dolgozók mind a három vonatkozásban – *ceteris paribus* – inkább hívei a jóléti államnak, mint a többiek. Az eredményt a szerzők azzal magyarázzák, hogy a közsférában dolgozók valószínűleg több forrást akarnak saját tevékenységüknek, illetve, hogy szelekciós hatásról van szó: azok mennek a közsférába dolgozni, akik inkább hívei a kiterjedtebb közszolgáltatásoknak.

A tanulmány összehasonlítja a 3 említett indikátor medián értékeit. Ebben az összehasonlításban a magyar adatok paradox helyzetet mutatnak. Magyarország azok közé az országok közé tartozik, ahol viszonylag nagy az igény a jóléti állam sokrétű szerepére (a 10-es skálán 8 fölötti értékkel a 4-5. helyen vagyunk), és ahol az emberek inkább azzal értenek egyet, hogy az alacsony jövedelműek viszonylag magasabb jóléti ellátást kapjanak (mintegy 85 százalékuk gondolja így, ami a 6. legmagasabb érték az országok között). Ezzel szemben az összes ország közül messze nálunk a legalacsonyabb az értéke az adók és jóléti ellátások kívánatos mértékére adott válaszoknak. A magyar medián érték 3 és 3,5 között van. A köztes Romániát nem számítva a következő érték bő 1 ponttal magasabb. A legmagasabb, 6 körüli értékkel a skandináv országok rendelkeznek.

Magyarországon tehát alacsony adókból és szintén alacsony jóléti kiadásokból igen kiterjedt szolgáltatásokat nyújtó, a jövedelemkülönbségeket kompenzáló jellegű jóléti ellátást szeretnének az emberek. Ennek az inkonzisztenciának egyik lehetséges magyarázata az adótudatosság alacsony szintje, lásd erről *Csontos–Kornai–Tóth [1998], Gábos et al. [2007]* és *Tóth [2009]*. Ez utóbbi tanulmány megfogalmazása szerint: „A magyar társadalom alulértékeli az állami szolgáltatások adóárát, ezáltal magasabb elvárásokat fogalmaz meg az állammal szemben, mint amilyeneket az teljesíteni tudna.” (15. oldal). A jelenséghez hozzájárulhat, hogy Magyarországon nemzetközi összehasonlításban rendkívül alacsony az intézményekbe vetett bizalom szintje (Tóth [2009]).

Az interpretációt tekintve nagyon sok múlik az újraelosztásra vonatkozó kérdés megfogalmazásán, sőt akár a kérdésnek a kérdőívben elfoglalt helyén is (ez utóbbi problémáról lásd pl. *Gábos et al. [2007]*). Részben ezen szempontok miatt, mi más jellegű kérdésekkel igyekeztünk az újraelosztás iránti igényt mérni (lásd erről a következő alfejezetet).

Irodalmi áttekintésünket egy, a magyar köztisztviselők helyzetére vonatkozó tanulmánnyal zárjuk. *Linder [2010]* a közszférát vonzóvá tevő tényezők között említi a foglalkoztatás biztonságát („elmozdíthatatlanság elve”), az előre tervezhető, kiszámítható karrierpályát, az illetménynövekedésre és az előmeneteli lehetőségekre való jogosultságot, a szociális ellátásokat, és a megfelelő színvonalú nyugdíj perspektíváját és a presztízst. Ismertet egy, 2003-ban kormánybiztosi megbízásból közszolgálati dolgozók körében készített felmérést. Ennek keretében többek között azt a kérdést tették fel, hogy melyek munkájuk legvonzóbb elemei. Legtöbben a munka közösségi hasznát említették (a válaszadók 75 százaléka), ezt követte a foglalkoztatás biztonsága (70 százalék) és csak ez után következtek a pénzbeli juttatásokkal kapcsolatos szempontok. Természetesen a munka közösségi hasznának első helyében szerepet játszhat az elvárásokhoz való alkalmazkodás is.

Ugyanakkor a gyakori átszervezések, leépítések, az elmozdíthatatlanság elvének csorbítása felveti a kérdést, hogy a munkahely biztonsága valóban érvényes-e még. “A magyar

köztisztviselők körében nem ismeretlen 10%-os vagy azt meghaladó mértékű leépítések példa nélkül állóak a nemzeti közszolgálatok gyakorlatában.” (199. oldal). A korábbiakban felvetett elvi kérdéseken túl az is kérdés tehát, hogy a nemzetközi tapasztalatok mennyire érvényesek Magyarország esetében.

2. AZ ADATOKRÓL

Elemzésünkhöz a 2005-2006. évi 2 éves, a KSH által készített, EU-SILC háztartási panel adatfelvételt – magyar nevén Változó Életkörülmények Adatfelvétel (VÉKA) – használtuk. A számítások során a KSH által megadott súlyokat használtuk. A minta mintegy 5000 háztartás és 13 300 személy adatait tartalmazza, közülük 12 800 fő mindkét évben szerepel. Az adatfelvételek az adott év tavaszán készülnek, a jövedelem adatok teljes egészében, az aktivitási információk részben az előző évre vonatkoznak.

Ennek a két évnek a kiválasztását az indokolta, hogy javaslatunkra a 2006. évi adatfelvételbe néhány szubjektív kérdés is bekerült, köztük a következő három szubjektív kérdés:

- *„Mindent egybevetve, jelenleg mennyire elégedett vagy elégedetlen az élete alakulásával?”*
- *„Egyetért-e azzal, hogy az államnak nagyobb jövedelmet kellene a szegényeknek biztosítania?”*
- *„Egyetért-e azzal, hogy az államnak korlátoznia kellene a gazdagok jövedelmét?”*

A 2006. évi kérdőív tartalmaz egy, az önkéntes munkára vonatkozó kérdést is, ami más években nem szerepel. Mindkét évben ismerjük a munkahely tulajdoni jellegét, a következő évben ez a kérdés már elmaradt.

Az elemzések során a közszféra magába foglalja a köztisztviselőket, a közalkalmazottakat, valamint az állami vagy önkormányzati cégeknél (többnyire közmű, közlekedési és postai cégek) dolgozókat.

A számításokhoz használt háztartási jövedelmet az úgynevezett OECD1 ekvivalencia-skálával (más néven Oxford-skálával) állítjuk elő, mivel ez tükrözi leginkább a magyar viszonyokat (lásd erről *Cseres-Gergely–Molnár [2008]*). A létszám-ekvivalens – amellyel a háztartás összjövedelmét osztjuk – kiszámítása során az 1. felnőtt 1 főnek számít, minden további felnőtt (pontosabban nem gyerek) 0,7-nek, míg a gyerekek (0-14 évesek) 0,5-nek.

A modellszámítások során, ha 0-1 típusú változót magyarázunk, akkor logisztikus becslést alkalmazunk és nem a becsült együtthatókat, hanem exponenciálisukat, az úgynevezett esélyhányadosokat mutatjuk be a táblázatokban, mivel azok könnyebben értelmezhetőek.

Ennek a megoldásnak egyetlen hátránya, hogy a táblázatokban zárójelben közölt szórások az egynél kisebb értékek esetében megtevesztőek lehetnek, hiszen a szórás nem az esélyhányadosra, hanem annak logaritmusára vonatkozik. De úgy gondoljuk, hogy a szignifikancia-szintek kellően eligazítóak.

3. MIÉRT VÁLASZTJÁK MUNKAHELYÜL A KÖZSZFÉRÁT – A CSALÁDI SZEMPONTOK SZEREPE

Alapkérdésünk, hogy azonosíthatóak-e olyan családi szempontok, amelyek befolyásolják a közsférában való elhelyezkedést.

ELŐZETES FELTEVÉSEK

Hipotézisünk az, hogy olyan élethelyzetekben, amikor különösen fontos a munka stabilitása és a munkavégzés körülményeinek szabályozottsága, kiszámíthatósága, előnyös lehet a közsféra munkahelyként való választása. Elsősorban olyan családi jellegzetességeket keresünk, melyek létrejötte független a munkavégzéstől, vagyis a hatás csak egyirányú lehet: a jellegzetesség fennállása miatt választják a közsférát. Ilyenek a *gyermeknevelés*, a többi családtag *egészségi állapota* vagy tartós, nem a munkából következő betegség megléte, és a *munkahely biztonsága* iránti, családi körülményekből (és nem, vagy nem feltétlenül lelki tényezőkből) fakadó igény.

Feltételezésünk szerint a közsférában általában jobban tolerálják a gyermekekkel kapcsolatos hiányzást, a munkaidő-beosztás is jobban alkalmazkodik ahhoz, hogy a dolgozók a munkába járást össze tudják kötni azzal, hogy óvodába, iskolába viszik, illetve elhozzák onnan a gyerekeiket. Mivel a bölcsődék, óvodák, általános iskolák döntő többsége önkormányzati fenntartású, ez is előnyös lehet a többnyire az önkormányzatok által foglalkoztatott közalkalmazottak számára. Így eredeti várakozásunk az volt, hogy a gyerekszám, a szülők száma (gyerekét egyedül nevelő szülő), illetve a szülő(kö)n kívül egyéb felnőtt jelenléte befolyással lehet a közsféra munkahelyül választására.

Az egészségi állapot esetében a tartós – de a munkavállalást nem kizáró – betegségek fennállása esetén várható a közsféra preferálása a munkavállalásban. Ebben az is szerepet játszhat, hogy a közsférában, a jogszabályi előírásokat is figyelembe véve, nagyobb valószínűséggel alkalmaznak tartós betegségben szenvedőket, pl. látásukban, hallásukban vagy mozgásukban korlátozottakat. A saját betegségen kívül szempont lehet az is, hogy van-e a családban tartós beteg, mivel az ő gondozásával kapcsolatos igények is befolyással lehetnek a munkahelyválasztásra.

A munkahely biztonsága iránti igényt elsősorban a munkanélküliséggel kapcsolatos tapasztalatok ébreszthetik fel. Itt azonban a saját munkanélküli előélet nem jön szóba magyarázó változóként. A közsférában dolgozók körében ugyanis sokkal kisebb azok aránya, akik korábban voltak munkanélküliek, mint a magánszférában alkalmazottak között (28, illetve 42 százalék), aminek az eltérő iskolázottsági összetételen kívül az az oka, hogy a közsféra munkahelyei stabilabbak, innen kevésbé válnak munkanélkülivé és a közsféra sokkal kisebb arányban rekrutál a munkanélküliek közül. A kétéves panel nagyon rövid ahhoz, hogy általános következtetéseket vonhassunk le belőle, de ebből a szempontból jelzésértékű, hogy míg 2006-ban a közsférában alkalmazottaknak csak 2,6 százaléka volt előző évben munkanélküli, addig a magánszférában alkalmazottak körében 5,9 százalék ez az arány. Ami tehát a munkanélküliséggel kapcsolatos tapasztalatok szempontból releváns tényező lehet, az valamelyik családtag korábbi munkanélkülisége.

A nők és a magas iskolai végzettségűek felülreprezentáltsága a közsférában ismert tény (lásd az F1. táblázatot a Függelékben), kérdés azonban, hogy ez az egyes iskolatípusok esetében hogyan érvényesül.

A BECSLÉS ISMERTETÉSE

Ezek voltak a kérdéssel kapcsolatos előzetes feltevéseink. Az elemzés elé sok szempontból korlátokat állítanak az adatállomány jellegzetességei, különösen a panel rövidege. Panelmintánkban 2005-ről 2006-ra a magánszférában dolgozók kicsit több mint 7 százaléka került át a közsférába, míg fordított irányban a 8 százalékot valamivel meghaladó volt a mérték. Ez az első esetben valamivel több, mint 200, a másodikban 100 főt jelent, ami túl kevés ahhoz, hogy érdemi becsléseket végezzünk. Ezért nem az átmenetekkel, hanem a helyzettel foglalkozunk.

A vizsgált személyek körét az alkalmazottakra szűkítettük, a magánszférában dolgozók közül elhagyva egyrészt a vállalkozókat, másrészt az alkalmi munkából élőket. Mindkét csoport jellemzői jelentősen eltérnek az alkalmazottakétól, az ő figyelembe vételük eltérítette volna az eredményeket. Korábbi elemzéseink tapasztalata (lásd *Molnár–Kapitány* [2007b]) azt mutatta, hogy az alkalmi munkából élés jellemzően nem döntési kérdés, hanem a körülmények kényszerének az eredménye. Hozzájuk nagyon hasonló jellegű csoportot alkotnak a közfoglalkoztatottak, akik formailag a közsférában foglalkoztatottak közé tartoznak, így őket sem vettük figyelembe. A vállalkozók figyelembe vétele egyébként megnövelte volna a kapott eltéréseket (főleg a későbbi elemzések során), ott is különbségeket mutatott volna, ahol az ő figyelembe vételük nélkül nem találtunk.

A legmagasabb iskolai végzettséget a becslések során többnyire években szokták mérni, de esetünkben ez a megoldás fontos különbségeket hagyna rejtve, ugyanis azonos, vagy alig

eltérő képzési időt igénylő végzettségek között is igen jelentős az eltérés. Ezért az egyes iskolai végzettségeket dummy változók tartalmazzák, melyek előállításánál a nemmel való interakciót is figyelembe vettük, mivel a nem hatása a különböző iskolai végzettségek esetén erősen eltérő lehet. A legfeljebb általános iskolát végzetteket és a szakmunkásokat egy kategóriába soroltuk, mert a közsféra választását illetően nincs köztük különbség. Megjegyezzük, hogy az iskolai végzettség valójában endogén, egyes munkapiaci pályák választása részben eldől, vagy legalábbis erősen meghatározódik már a főiskola, egyetem megválasztásakor (pl. orvos, tanár), de ezen a problémán a rendelkezésünkre álló adatok keretei között nem tudunk segíteni.

A háztartástípusok vizsgálata során annak a hatását kiszűrtük, hogy a közsférában dolgozók párja (házas-, vagy élettársa) nagyobb valószínűséggel dolgozik szintén a közsférában. (Ezt a változót *Tansel* [2004] is használta, és a miénkhez hasonló eredményt kapott.) Az ilyen párok létrejöttének egyik alapvető útja az iskolai, vagy munkahelyi ismeretség, ezért az idő múlásával, egyrészt a munkahelyváltások, másrészt a válások folytán csökkenhet az arányuk. Ezért a pár előző évi közsférában való munkájával nagyobb a korreláció, mint az ideivel. Még korábbival – az életkor függvényében – valószínűleg még nagyobb volna, de ennek vizsgálatára a panel rövidege nem adott lehetőséget.

Adatállományunkban az alkalmazottak mintegy 35 százaléka dolgozik a közsférában (lásd az F1. táblázatot a Függelékben). Logisztikus modellel³ becsültük, hogy mely tényezők és milyen mértékben befolyásolják annak a valószínűségét, hogy valaki a köz- vagy a magánszférában helyezkedik-e el. A becslés során figyelembe vettük, hogy egy háztartáson belül a magyarázó változók értéke nem (feltétlenül) független. Ennek a becslésnek az eredményeit mutatja be az 1. táblázat.⁴

EREDMÉNYEK

Minden életév – az egyéb magyarázó tényezőket változatlanul tételezve – átlagosan 3 százalékkal növeli annak esélyét, hogy valaki a közsférában dolgozzon.

³ *Logit* helyett *probit* modellt alkalmazva lényegében ugyanazokra az eredményekre jutottunk.

⁴ Az esélyhányados valamely 0-1 változó bekövetkezési valószínűségének és a nem bekövetkezés valószínűségének a hányadosa. A táblázatban lévő együtthatók folytonos magyarázó változó (pl. életkor) esetén azt mutatják, hogy a magyarázó változó értékének legységgel való növelése hányszorosára növeli ezt az esélyhányadost. Diszkrét változó esetén pedig azt, hogy a szóban forgó csoport tagjai esetében az esélyhányados hányszorosára a referenciacsoport tagjainak esélyhányadosához képest.

A köz- és a magánszféra közötti választást befolyásoló tényezők az alkalmazottak körében, 2006

N=4200

Logit becslés, függő változó: Közsféra munkahelyül választása	Esélyhányados (szórás)
Életkor	1,027 (0,004)**
Legfeljebb szakmunkás végzettségű férfi	referencia csoport
Legfeljebb szakmunkás végzettségű nő	1,55 (0,21)**
Szakközépiskolai, technikumi érettségi, férfi	1,59 (0,25)**
Szakközépiskolai, technikumi érettségi, nő	2,50 (0,36)**
Gimnáziumi érettségi, férfi	3,03 (0,57)**
Gimnáziumi érettségi, nő	3,52 (0,54)**
Főiskolai végzettségű férfi	3,54 (0,65)**
Főiskolai végzettségű nő	8,44 (1,26)**
Egyetemi vagy magasabb végzettségű férfi	5,95 (1,14)**
Egyetemi vagy magasabb végzettségű nő	11,30 (2,55)**
Egyedülálló	0,99 (0,17)
Házaspár gyerek nélkül	0,84 (0,14)
Házaspár gyerek(ek)kel	1,08 (0,11)
Egyedülálló szülő gyerek(ek)kel	1,50 (0,24)*
Egyedülálló szülő gyerek(ek)kel + más felnőtt	1,05 (0,26)
Házaspár nélküli élettársas háztartás	0,72 (0,11)*
Egyéb háztartástípus	referencia csoport
Párja a közsférában dolgozott előző évben	1,83 (0,23)**
Tartósan beteg	1,40 (0,15)**
Van tartósan beteg pár vagy gyerek a háztartásban (de ő nem az)	1,47 (0,17)*
Férje volt munkanélküli a feleség 40 éves kora előtt	1,46 (0,23)*
Felesége volt munkanélküli a férj 40 éves kora előtt	1,21 (0,19)
Regionális munkanélküliségi ráta logaritmus	1,77 (0,23)**
Konstans	0,018 (0,006)**
Pseudo R ²	0,127

Megjegyzés: zárójelben a háztartásokra klaszterezett, robusztus becslések standard hibája található.

* az 5 százalékos szinten, ** az 1 százalékos szinten szignifikáns együtthatókat jelzi.

A legfeljebb szakmunkás, valamint a szakközépiskolai végzettségű nők esélyhányadosa másfélszerese a megfelelő végzettségű férfiakénak. A legmagasabb iskolai végzettségként *gimnáziumi érettségivel rendelkező férfiak azonban ugyanolyan valószínűséggel kerülnek a közsférába, mint a hasonló végzettségű nők*, a Wald-teszt alapján a két esélyhányados között nincs szignifikáns különbség. Ez azt jelenti, hogy *a gimnáziumi érettségivel igen, de szakmával nem rendelkező férfiak számára a közsféra relatíve jobb esélyeket nyújt, mint a magánszféra.*

A férfiak és nők között kiugróan nagy különbséget a felsőfokú, különösen a főiskolai végzettségűek között találunk. *A főiskolai végzettségű nők mintegy két és félszer nagyobb eséllyel dolgoznak a közsférában, mint a hasonló végzettségű férfiak, míg az egyetemi végzettségűek körében az arány valamivel kisebb, kétszeres.* A végzettség növekedésével növekszik az esélye annak, hogy valaki a közsférában dolgozzék. Ez alól az egyetlen kivétel,

hogy a gimnáziumi érettségivel, illetve főiskolai végzettséggel rendelkező férfiak között nincs különbség.

A családszerkezeti hatásokra vonatkozó hipotézisünk csak részben igazolódott, a gyermekek száma szerint semmilyen sajátosságot nem találtunk. Két olyan családtípus van azonban, amelyik a többiektől eltérő módon viselkedik. *A gyermeküket egyedül nevelő szülők nagyobb eséllyel dolgoznak a közszférában, mint más típusú háztartásban élők.* A gyermeket itt tágan értelmeztük, 25 éves korig, mivel ha valaki már elhelyezkedett a közszférában, akkor viszonylag nagy eséllyel ott is marad, tehát a közszférában dolgozás valószínűleg a gyerek kisebb korában alakult ki. De hasonló eredményt kapunk akkor is, ha alacsonyabb életkorhatárt szabunk.

Ez az eredmény azt mutatja, hogy *a közszféra jobb lehetőséget nyújt az egyedülálló szülők számára a gyerekneveléssel kapcsolatos feladatok megoldására, ezért ők szívesebben helyezkednek el itt, mint a magánszférában.* Magyaratzként adódik a közintézmények jobb ellátottsága bölcsődékkal és óvodákkal, a szabályozottabb munkarend és az, hogy a gyermekek betegsége miatti távolmaradásnak a magánszférában könnyen lehet elbocsátás az eredménye.

Elvileg felvetődhet egy fordított irányú hatás is, hogy a közszférában dolgozók nagyobb valószínűséggel válnak el. Azon túl, hogy erre vonatkozóan nem volna könnyű értelmes logikai kapcsolatot találni, az is ellentmond az ilyen irányú hatás lehetőségének, hogy a kimutatott nagyobb valószínűség már nem áll fenn, ha a háztartásban van más felnőtt is a gyereket egyedül nevelő szülő mellett, például felmenő rokon. Felvetődhet az is, hogy a kapott eredmény egyszerűen abból adódik, hogy a gyereket egyedül nevelő szülők többnyire nők. Többek között ennek a kiszűrésére vettük figyelembe külön a nemet és az iskolai végzettséget. Egyébként, iskolai végzettség szerint nézve, éppen a főiskolai végzettségű nők között a legnagyobb a gyereket egyedül nevelő szülők aránya.

Az iskolai végzettség korábban említett endogenitása egyébként minden bizonynal csökkenti a családszerkezeti hatásokat. A főiskola, egyetem megválasztásakor – ami, mint említettük sok esetben már eleve a közszféra felé terel – ugyanis a legtöbb esetben még nem tudható, hogy valaki gyereket egyedül nevelő szülő lesz, így az ő munkahelyválasztásukat ez a tény még nem befolyásolhatja.

Eredeti feltételezésünk az volt, hogy – az előbb taglaltakhoz hasonló okokból, bár ahhoz képest kisebb mértékben – a kisgyermeket nevelő házaspárok nő tagjai között is magasabb lesz a közszférában dolgozás valószínűsége. Ez a hipotézis nem igazolódott, azonban vizsgálata során arra az érdekes eredményre jutottunk, hogy *azokban a háztartásokban, ahol élettársak (tehát nem házastársak) élnek együtt, kisebb az esélye a közszférában való alkalmazottnak, mint a többi háztartásban (mintegy 70 százalék az esélyhányados).*

Elképzelhetőnek tartjuk, hogy itt valójában egy rejtett (pontosabban a rendelkezésünkre álló adatállomány alapján nem kimutatható) közös ok szerepel. Azok számára, akiknek általában kevésbé fontos a biztonság, kevésbé fontos az is, hogy társkapcsolatukat házassággal formalizálják, és az is, hogy nagyobb biztonságot nyújtó munkahelyen dolgozzanak.

A házasságot, mint magyarázó változót többen is használták a közsféra választását becsülő modellekben, de általában nem bizonyult szignifikánsnak (pl. *Clark–Postel–Vinay [2005]*). Tudomásunk szerint azonban a gyermeküket egyedül nevelő szülők, valamint az élettársi kapcsolat kérdését senki nem elemezte még ebben a vonatkozásban.

A következő vizsgált terület az egészségi állapot. A gyermekek kapcsán már utaltunk arra, hogy a közsféra valószínűleg jobban tolerálja a gyerek betegsége miatti hiányzást, mint a magánszféra. Ugyanez igaz lehet a saját betegség esetére is. Azok, *akiknek – saját közlésük szerint – van valamilyen tartós egészségi problémájuk szignifikánsan nagyobb valószínűséggel dolgoznak a közsférában, mint akiknek nincs.* Ennek egyik oka lehet, hogy a tartós betegséggel küzdők számára jobb munkalehetőséget biztosít a közsféra, a másik pedig, hogy a közsférában sokkal nagyobb gondot fordítanak az egészségi okokból hátrányos helyzetűek foglalkoztatására. A fordított irányú hatás, vagyis, hogy a közsférában dolgozók inkább szereznek betegséget, mint a magánszférában dolgozók, egyáltalán nem logikus, sőt, az ellenkezője látszik ésszerűnek. Ez a tény tovább erősíti az eredményt: ha ismernénk és így figyelembe tudnánk venni az adott munkahely egészségügyi kockázatát, akkor minden bizonnyal még nagyobb esélyhányadosbeli különbséget kapnánk.

A bemutatott hatás nem csak a saját betegség esetén érvényesül. *Azok között is nagyobb a közsférában dolgozás valószínűsége, akiknek maguknak nincs ugyan tartós betegségük, de a párjuknak vagy gyereküknek van.* (A felmenő rokonok és egyéb családtagok ebből a szempontból nem számítanak.) A magasabb esély mértéke lényegében ugyanakkora, mint a saját betegségnél. A közsféra tehát mind a saját, mind a társ, vagy gyerek tartós betegsége esetén jobb lehetőséget nyújt az egészségi probléma kezelésére, növeli a biztonságot.

A kockázatok harmadik területe a munkanélkülivé válással szembeni „biztosítás”. Itt nem egyszerűen arra gondolunk, hogy a közsférában dolgozók esetében kevésbé valószínű a munkanélkülivé válás. Ennél érdekesebbek a családi hatások. *Azok a nők, akiknek a férjük a feleség 40 éves kora előtt volt munkanélküli⁵, közel nagyobb eséllyel dolgoznak a közsférában, mint mások.* (Értelemszerűen, ha a szóban forgó hölgy még nincs 40 éves, akkor a jelenlegi kora előtti munkanélküliségről van szó.) A 40 éves felső határ tág keretek között változtatható, lényegét tekintve (minimális eltéréssel az esély mértékében) ugyanúgy igaz volna a megállapítás 30 éves életkori határral, sőt némileg romló szignifikanciával a

⁵ Mindenkiről ismerjük azt az információt, hogy – ha előfordult ilyen – mikor volt életében először munkanélküli.

(30,40) éves intervallum környezetében is. Hasonló helyzetet egyáltalán nem tapasztalhatunk a férfiak esetében.

Irreális volna azt feltételezni, hogy a közsférában dolgozó nők férjét a múltban nagyobb valószínűséggel bocsátották el, egyértelmű tehát, hogy *a nők közsférában való elhelyezkedését ösztönzi, ha férjük volt korábban munkanélküli*. Hasonló hatást sem az élettársak, sem a férfiak esetében (a feleségre vonatkozóan) nem tapasztalhatunk. Ez a tény kizárja az olyan jellegű szelektációs hatás meglétét, hogy a hasonló munkanélküli előélettel rendelkezők választják egymást párként. Valószínű tehát, hogy ebben az esetben is a *bizonytalanság családi szintű csökkentése játszik szerepet a közsférában való munkavállalásban*.

Végül a regionális hatásokról ejtünk még néhány szót. A nemzetközi tapasztalatoktól eltér a közsférában alkalmazottak területi megoszlása: Magyarországon a fővárosban élők kisebb valószínűséggel kerülnek a közsférába, mint a többiek. Ez csak a közalkalmazottakra igaz, a köztisztviselőkre nem vonatkozik, de az ő súlyuk viszonylag kisebb a közsférában.

Ez a jelenség tágabb összefüggést takar és a munkanélküliség területi megoszlásával van összefüggésben. Ha nem egyszerűen regionális indikátorváltozókat használunk, hanem figyelembe vesszük a munkanélküliségi rátát is, akkor sokkal jobb becslést kapunk (a regionális munkanélküliségi rátákat lásd a Függelék F3. táblázatában). Minél magasabb valahol a munkanélküliség, annál nagyobb az esélye annak, hogy az alkalmazottak a közsférában dolgoznak. Az ország számos kistérségében a közsférán kívül nincs is munkalehetőség. Azonban, mivel adataink csak regionális szinten reprezentatívak, ennél részletesebb területi bontásra nincs lehetőségünk.

Elemzésünk igazolta tehát, hogy a közsférában történő munkavállalást jelentős mértékben befolyásolják a családi körülmények, a családi élet vagy a megélhetés biztonságát veszélyeztető tényezők, amit azzal magyarázhatunk, hogy a közsféra számos családi helyzetben nagyobb biztonságot nyújt. Megállapítottuk, hogy – az életkor, a nem, az iskolai végzettség és a regionális munkanélküliség hatásának kiszűrése után – a közsférában való elhelyezkedés valószínűségét növeli, ha:

- valaki gyermekét/gyermekait más felnőtt nélkül egyedül neveli,
- ha valakinek tartós, de a munkavállalást nem kizáró, betegsége van,
- ha valakinek a párja vagy gyermeke tartós betegségben szenved,
- ha egy nő férje korábban, jellemzően házasságuk korai szakaszában, vagy a házasság előtt, munkanélküli volt.

A MUNKAJÖVEDELEM BECSLÉSE

Kérdés, hogy valóban csupán a biztonságra törekvés játszik-e a szerepet az előzőekben ismertetett tényezők hatásában, vagy esetleg kimutatható valamilyen bérkülönbség is? Ezt a kérdést egyszerű OLS-becsléssel vizsgáljuk, melyben a köz- és a magánszférában alkalmazottakra vonatkozóan interakcióban szerepelnek a közszféra választásában szerepet játszó változók. Adatállományunk nem teszi lehetővé a köz- és a magánszféra béreinek a szelektív hatásokat is figyelembe vevő elemzését, de a *2. táblázatban* bemutatott eredményekből ennek figyelembe vétele mellett is érdekes következtetések adódnak.

A munkatapasztalat (munkában töltött évek) változó nagyságát nem ismerjük, azt a rendelkezésre álló információk alapján a következőképpen állítottuk elő: az életkorból levontuk a tanulás és a gyermekgondozás becsült időtartamát (a becslés szót itt nem ökonometriai értelemben használjuk), valamint a munkanélküliségként töltött időtartamot. Ez utóbbi érték szerepel az adatfelvételben. Ennek során a szakmai képzést 3, az érettségit adó képzéseket 4, a főiskolai végzettséget 7, az egyetemet 9 évvel vettük figyelembe. Bizonyos képzettségek esetén más értékek is szóba jöhetnek, a szakközépiskolai végzettségnél gyakori az 5 év, a főiskolák esetében pedig az (összesen) 8. Az erre vonatkozó érzékenységi vizsgálatok azt mutatták, hogy az eredményeket ezeknek az időtartamoknak a módosítása érdemben nem változtatta meg. A főiskolát végzeteknél a használt 7 év jobb illeszkedést adott, mint a 8.

Az anyák esetében azt sajnos nem tudjuk, hogy hány gyermekük van, csak azt, hogy hányval élnek együtt. Ez elsősorban az idősebbek esetében jelenthet problémát. Figyelembe véve *Bálint–Köllő* [2008] számításait a gyermekgondozási támogatási rendszerben eltöltött időről, az anyák esetében, a velük egy háztartásban élő gyermekek után gyermekenként 2,5 évet vontunk le a munkával töltött időtartamból. Ez természetesen nagyon durva becslés, de az elvégzett érzékenységi vizsgálatok azt mutatják, hogy módosítása az eredményeken érdemben nem változtat.

Feltételezhető, hogy a munka nélkül töltött időnek a jövedelemre gyakorolt hatása nem csak abban nyilvánul meg, hogy csökkenti a munkatapasztalat időtartamát. A képességek és készségek kopása révén ennél nagyobb mértékben csökkentheti az elérhető jövedelmet. A munkanélküli „előélet” negatív megítélése is csökkentőleg hathat a későbbi munkahelyen elért jövedelemre. Ugyanakkor fennállhat egy fordított irányú, szelektív mechanizmus is, a rosszabb teljesítmény nyújtó, ezért viszonylag kevesebbet kereső, alkalmazottak nagyobb eséllyel válnak munkanélkülivé. Mindez indokoltá teszi, hogy a munkanélküliségként töltött időt és annak négyzetét is szerepeltessük magyarázó változóként a becslésben, hangsúlyozva ugyanakkor, hogy ebben az egyszerű modellben a hatás irányáról nem tudunk biztosat mondani.

A MUNKAJÖVEDELEM BECSLÉSÉNEK EREDMÉNYEI

A munkatapasztalat csökkenő mértékben növeli az elérhető munkajövedelmet, első éve mintegy 5 százalékkal, a 10. év (marginálisan) valamivel több, mint 3 százalékkal. A másodfokú függvény minimuma 27 év munkatapasztalatnál van.

A munkanélküliként töltött idő, a kieső időn túl is, nagyon erősen korrelál az elérhető munkajövedelemmel. Egy év korábbi munkanélküliség esetén mintegy 20 százalékkal alacsonyabb a munkajövedelem. (Ahogy korábban említettük, a hatás iránya nem egyértelmű, ezért fogalmazunk ilyen óvatosan.) A munkajövedelem és a munkanélküliség időtartamát leíró másodfokú függvény csökkenő mértékben növekszik, maximuma 7,5 évnél van, de ennél hosszabb munkanélküli előélete az alkalmazottak körében csak pár embernek van. A regionális munkanélküliségi ráta csökkentőleg hat a jövedelmekre. Ha az egyéni munkanélküliségi előzményeket nem vesszük figyelembe, akkor ez a hatás még erősebb.

Ami témánk szempontjából különösen érdekes, az a közdolgozói státusz választását befolyásoló tényezők hatása. A nők jövedelme mind a köz-, mind a magánszférában mintegy 14 százalékkal alacsonyabb a férfiakénál, ebből a szempontból nincs különbség a két szféra között.

Az iskolai végzettség tekintetében szignifikáns különbség a köz- és a magánszférában elérhető bérek között csak a középiskolát végzeteknél mutatható ki, a többi iskolai végzettség esetében nincs szignifikáns különbség a köz- és a magánszféra együtthatói között (a kérdést, 5 százalékos szignifikancia szint mellett, Wald-tesztel vizsgáltuk). *A középiskolát végzetek körében viszont jelentős a közszféra jövedelmi előnye, különösen a gimnáziumi érettségivel rendelkezők esetében.* Ez magyarázatot ad a korábban tapasztalt jelenségre, hogy a gimnáziumi érettségivel rendelkező férfiak miért választják a más iskolai végzettségű férfiakhoz képest szívesebben a közszférát munkahelyül.

A közszféra választását befolyásoló további, a családi hatásokkal összefüggő tényezők közül csak a tartós betegség két változója esetében mutatható ki szignifikáns hatás a két szférában elérhető munkajövedelem között.

A tartós betegségben szenvedő alkalmazottaknak a magánszféra kevesebb bért fizet más munkavállalóhoz képest, míg ilyen jelenség a közszférában nem tapasztalható. A magánszféra esetében ennek nem lehet oka a rövidebb munkaidő, mert erre a változóra kontrolláltunk. A tartós betegség miatti táppénzes állomány *közvetlenül* nem lehet kiváltója ennek a helyzetnek, a táppénzes hetek számának figyelembe vétele sem változtat érdemben a becslési eredményeken. A tartós betegség miatti esetleges kisebb teljesítmény egy lehetséges magyarázat, ami a közszférában – a teljesítménymérés sajátosságai miatt, amiről az 1. fejezetben volt szó – nem játszik szerepet. Itt tehát elképzelhető, hogy a biztonság mellett a jövedelmi tényezőknek is szerepe van a közszféra választásában.

Azok esetében viszont, ahol van tartósan beteg pár, vagy gyermek a háztartásban a közsféra fizet – ceteris paribus – az átlagnál jobban. A részletesebb elemzés szerint (ezt a táblázatban nem mutatjuk be), a különbség elsősorban a tartósan beteg gyerekekkel rendelkezők esetében áll fenn. Elképzelhető, hogy a közsférában a béren kívüli juttatások során figyelembe veszik ezt az élethelyzetet, de ebből a csekély különbségből túl messze menő következtetéseket nem vonnánk le.

Összességében azt mondhatjuk, hogy a közsféra választását pozitívan befolyásoló, a családi étellel, a biztonsággal összefüggő tényezők közül csak a tartós betegségnek van hatása a munkajövedelemre. A többi tényező (családi helyzet, férj korábbi munkanélkülisége) hatására történő munkahelyválasztásban a jövedelmi tényezők nem játszanak szerepet.

2. táblázat

A munkajövedelem logaritmusának OLS becslése az alkalmazottak körében

N=4193

OLS becslés, függő változó: log(munkajövedelem)	Együttható (szórás)	
Munkatapasztalat (év) ^a	0,052 (0,003)**	
Munkatapasztalat négyzete	-0,001 (0,00007)**	
Munkanélküliség időtartama összesen (év)	-0,208 (0,018)**	
Munkanélküliség időtartamának négyzete	0,014 (0,003)**	
Főmunkával töltött órák száma (hetente)	0,021 (0,001)**	
Regionális munkanélküliségi ráta logaritmus	-0,111 (0,029)**	
Dummy változók interakcióban a magán, illetve közsférában alkalmazottakra: ^b	magánszférában	közsférában
Nő	-0,145 (0,023)**	-0,142 (0,032)**
Legfeljebb általános iskolai végzettségű	referencia csoport	0,059 (0,064)
Legfeljebb szakmunkás végzettségű	0,115 (0,035)**	0,169 (0,051)**
Legfeljebb szakközépiskolai, technikai érettségi	0,304 (0,038)**	0,414 (0,052)**
Legfeljebb gimnáziumi érettségi	0,279 (0,043)**	0,439 (0,055)**
Legfeljebb főiskolai végzettségű	0,662 (0,045)**	0,694 (0,051)**
Legfeljebb egyetemi vagy magasabb végzettségű	0,825 (0,055)**	0,847 (0,052)**
Egyedülálló szülő gyerek(ek)kel	-0,036 (0,045)	-0,018 (0,052)
Házaspár nélküli élettársas háztartásban él	0,026 (0,034)	0,082 (0,058)
Tartósan beteg	-0,069 (0,030)*	0,024 (0,036)
Van tartósan beteg pár vagy gyerek a háztartásában	-0,042 (0,034)	0,091 (0,042)*
Férj volt munkanélküli a feleség 40 éves kora előtt	-0,045 (0,047)	0,006 (0,052)
Konstans	12,377 (0,091)**	
Módosított R ²	0,335	

* az 5 százalékos szinten, ** az 1 százalékos szinten szignifikáns együtthatókat jelzi.

^a A ténylegesen munkában töltött időt nem ismerjük, értékét néhány ismert adat alapján közelítjük. Munkatapasztalat = életkor – (14 + nem általános iskolai évek + munkanélküliként töltött idő – anya esetében a vele együtt élő gyermekei számának 2,5-szerese. A nem általános iskolai évek száma szakmunkás végzettségűek esetében 3, érettségivel rendelkezők esetében 4, főiskolai végzettségűeknél 7, egyetemi diplomásoknál 9 év.

^b Az ez után következő dummy változók mindegyike külön szerepel a becslésben a magán-, illetve a közszférában alkalmazottakra. A könnyebb áttekinthetőség és összehasonlíthatóság érdekében rendeztük az ezekre vonatkozó eredményeket két oszlopba.

KÖZSZFÉRA ÉS SZUBJEKTÍV JÓLLÉT

Az 1. fejezetben ismertetett *Luechinger–Meier–Stutzer* [2006, 2008] tanulmányok azt mutatták, hogy számos országban a közszférában dolgozók, szűkebben pedig a köztisztviselők elégedettebbek életükkel, mint a többiek, ami csak úgy lehetséges, ha az adott országokban valamilyen módon korlátozott a közszférába jutás lehetősége, illetve ha a közszféra mások számára nem mérhető egyéb hozamokat biztosít. Korábbi cikkünkben (Molnár–Kapitány [2006]) arra a következtetésre jutottunk, hogy – a bizonytalanság miatt – a 2000 és 2002 közötti kiugróan nagy reáljövedelem emelkedés a vártnál kisebb szubjektív jóllét emelkedést eredményezett, elsősorban a magánszférában alkalmazottak körében. Ugyanakkor a szubjektív jóllét szintjében nem volt szignifikáns különbség a köz- és a magánszférában dolgozók között.

Az akkorihoz hasonló módon most is megvizsgáltuk ezt a kérdést és azt állapítottuk meg, hogy Magyarországon sem a közszférában dolgozók egésze, sem a köztisztviselők körében nincs eltérés a szubjektív jóllét tekintetében a magánszférában alkalmazottakhoz képest. Mivel a cikknek nem tárgya a szubjektív jóllét részletes elemzése, ezért ennek a részletes bemutatásától eltekintünk.

4. ÖNKÉNTES MUNKAVÉGZÉS

Ahogy a bevezetőben és az irodalmi áttekintésben is írtuk, az önkéntes munkavégzést a társadalmi elkötelezettség egyik lehetséges proxyjának tekinthetjük. A 2006. évi adatfelvételben szerepelt a következő kérdés:

„Ön az elmúlt 12 hónapban végzett-e valamilyen önkéntes, társadalmi munkát környezete (pl. lakóhelye), családja (pl. a gyermeke iskolája), illetve jótékonyági célok érdekében?” Ezen belül a következő lehetőségek közül lehetett választani: naponta; minden héten; igen, többször egy hónapban, de nem minden héten; havonta; legalább egyszer egy évben.

Az önkéntes munkát végzők aránya meglehetősen alacsony, és kevesebb, mint a felük folytat havonta, vagy annál sűrűbben ilyen tevékenységet, ezért nem alkalmaztunk a gyakoriság alapján további szűkítést. Bonyolítja a helyzetet, hogy az önkéntes munkára vonatkozó kérdés előtt megkérdezte a kérdőív azt is, hogy a válaszadó részt vett-e valamilyen szervezet munkájában és az önkéntes munkára vonatkozó kérdés során kikötötték, hogy: „Nem mint valamely előbb felsorolt szervezet tagja!”. Ez bizonyos esetekben, pl. párt,

sportegyesület, hobbikör értelmes megszorítás az önkéntes munka szempontjából, más esetekben viszont indokolatlan kikötésnek tűnik. Azt a megoldást választottuk, hogy a következő típusú szervezetekben végzett tevékenységet is besoroltuk az önkéntes tevékenység körébe: rétegszervezetek (pl. ifjúsági, nyugdíjas), szociális, jótékonyági, kulturális, oktatási, környezetvédelmi, lakóhelyhez kötődő szervezetek. Ennek figyelembe vételével az önkéntes tevékenység gyakorisága a teljes felnőtt népesség körében közel 15, az aktív keresők között 18 százalék (lásd a Függelék F1. és F4. táblázatait).

Az önkéntes munkavégzés tényét meghatározó tényezők becslése során külön figyelmet fordítottunk a közszférára, de itt nem volt jelentősége annak, hogy vizsgálódásunkat az alkalmazottakra szűkítsük, ezért logisztikus modellünket *a teljes felnőtt népességre* becsültük.

Hipotézisünk az volt, hogy a közszférában dolgozók körében nagyobb az önkéntes munkát végzők aránya. Ennek a kérdésnek a vizsgálata során érdemes a közszférát tovább bontani, hiszen az állami vagy önkormányzati tulajdonú vállalatoknál (pl. közlekedés, posta) dolgozók esetében valószínűleg nem érvényes az irodalmi összefoglalóban ismertetett gondolatmenet a közszférában dolgozók erősebb társadalmi aktivitásáról. Ezért négy alcsoportot alakítottunk ki: *közigazgatás; oktatás, kutatás-fejlesztés, kultúra, sport; egészségügy és szociális ellátás; egyéb*. Ez utóbbi kategóriába tartoznak a villamosenergia-, gáz-, vízellátásban, a szennyvíz- és hulladékkezelésben, a közösségi közlekedésben, az önkormányzati ingatlanfenntartóknál dolgozók, és így tovább. A 4 csoport közszférán belüli megoszlása megtalálható a Függelék F3. táblázatában.

Az önkéntes munka végzését az aktivitáson kívül számos egyéb tényező is befolyásolhatja. Ezek közé tartozhat a jövedelem, az életkor, a nem, az iskolai végzettség, az egészségi állapot, a háztartástípus, a gyerekek száma és a település típusa. Annak vizsgálata során, hogy a közszférában dolgozók önkéntes munkavégzése valóban relatíve nagyobb-e ezekre a tényezőkre is kontrolláltunk. A kapott eredményeket a 3. táblázat 1. oszlopa tartalmazza.

Hipotézisünk szerint a közéleti aktivitás, az önkéntes munka a családon belül halmozódik. Ennek mérése érdekében előállítottunk egy mutatót, mely azt méri, hogy a háztartáson belül a felnőttek között milyen az aránya azoknak, akik végeznek önkéntes munkát. Ennek során az érintett személyt magát természetesen sem a számlálóban, sem a nevezőben nem vettük figyelembe. Az ezzel a változóval kiegészített modell található a 3. táblázat 2. számoszlopában.

A közszféra munkahelyül választásához hasonlóan az önkéntes munkavégzést befolyásoló tényezőket is logisztikus modellel becsüljük, figyelembe véve, hogy a magyarázó változók értéke az egyes háztartásokon belül nem független.

A BECSLÉS EREDMÉNYEI

Kiinduló hipotézisünk a közszféra két területén igazolódott be. A közoktatás, kutatás, kultúra területén dolgozók esetében az önkéntes munkavégzés esélyhányadosa több mint két és félszerese a magánszférában alkalmazottakénak, az egészségügyben és szociális ellátásban dolgozóké pedig egy és háromnegyedszer annyi. A közszféra egyéb területein dolgozók is valamivel aktívabbak ezen a téren, de nem szignifikáns a különbség. Ami viszont meglepő: a közigazgatásban és a magánszférában dolgozók között nincs érdemi különbség az önkéntes munkát illetően, ezeknek az adatoknak az alapján tehát azt állapíthatjuk meg, hogy a közigazgatásban dolgozók esetében nem mutatható ki az átlagnál nagyobb társadalmi elkötelezettség.

Ennek okai között felmerülhet, hogy a köztisztviselők esetében korlátozottabb a társadalmi szervezetek (pl. pártok) tevékenységében való részvételi lehetőség. Részből éppen emiatt nem vettük figyelembe a pártokban, szakszervezetekben, kamarákban végzett munkát. Kvalitatíve a 3. táblázatban bemutatottal megegyező eredményt kapunk akkor is, ha az önkéntes munkavégzést szűkebben, a civil szervezetekben való részvétel nélkül értelmezzük, így tehát ennek az oknak a fennállását adataink nem támasztják alá.

A több önkéntes munkát végző közdolgozók esetében kérdés, hogy itt valóban az ő belülről fakadó nagyobb társadalmi aktivitásukról van-e szó, vagy inkább a munkahely kényszeréről, a feladataikhoz közvetlenül kapcsolódó tevékenységek egy részének önkéntes munka formájában való megjelenéséről. Vajon a közoktatásban, egészségügyben, szociális ellátásban dolgozókra már korábban is jellemző volt az intenzívebb önkéntes munka, vagy csak a munkahelyükön? Az adatállomány biztosít bizonyos lehetőségeket ennek a kérdésnek a megvizsgálására, tudjuk ugyanis, hogy kik azok a közszférában dolgozók, akik az előző évben nem ott dolgoztak (vagy nem dolgoztak). Azt sajnos nem tudjuk, hogy az előző évben mennyi önkéntes munkát végeztek, mert 2005-ben nem tették fel ezt a kérdést, de azt össze tudjuk hasonlítani, hogy a régi és az új dolgozók között van-e ezen a téren eltérés. A 2-éves panel elég rövid ehhez, de adataink szerint még így is a közszférában dolgozók közel negyede újonnan jött erre a területre 2006-ban. Ezen belül a közigazgatásban az újak aránya 21 százalék, a közoktatásban és egészségügyben 16 %, míg a közszféra egyéb területein 40 százalék. Ezért olyan becslést is végeztünk, amelyben a közszférában dolgozókat megkülönböztettük aszerint, hogy újonnan jöttek-e erre a területre, vagy már előző évben is ott dolgoztak.

Az önkéntes munkavégzést befolyásoló tényezők a felnőtt népesség körében

N=10664

Logit becslés, függő változó: végez-e önkéntes munkát	Esélyhányados (szórás)	
	1. modell	2. modell
Magánszférában alkalmazott	referencia csoport	
Közigazgatásban dolgozó	1,12 (0,20)	1,07 (0,20)
Közoktatás, K+F, kultúra	2,57 (0,36)**	2,60 (0,38)**
Egészségügy, szociális ellátás	1,75 (0,32)**	1,81 (0,32)**
Egyéb közszféra	1,32 (0,18)	1,23 (0,20)
Vállalkozó	1,18 (0,17)	1,07 (0,16)
Alkalmi munkás, közhasznú foglalkoztatott	1,83 (0,44)*	1,98 (0,45)**
Nyugdíjas	1,05 (0,15)	1,06 (0,15)
Tanuló	3,72 (0,66)**	3,01 (0,53)**
Egyéb inaktív ^a	0,88 (0,13)	0,90 (0,14)
Háztartási jövedelem logaritmus	1,16 (0,11)	1,07 (0,08)
19-29 éves nem tanulók ^b	referencia csoport	
30-39 éves	1,79 (0,25)**	1,77 (0,23)**
40-49 éves	2,07 (0,29)**	1,69 (0,24)**
50-59 éves	2,27 (0,33)**	2,18 (0,30)**
60-69 éves	2,20 (0,40)**	2,16 (0,38)**
70 éves vagy idősebb	1,82 (0,37)**	1,90 (0,38)**
Rossz az egészségi állapota	0,58 (0,07)**	0,59 (0,07)**
Nő	0,93 (0,06)	0,94 (0,07)
Legfeljebb általános iskolai végzettség	referencia csoport	
Szakmunkás	1,70 (0,19)**	1,59 (0,18)**
Szakközépiskolai érettségi	2,66 (0,32)**	2,42 (0,29)**
Gimnáziumi érettségi	2,41 (0,31)**	2,19 (0,28)**
Főiskola	5,05 (0,69)**	4,37 (0,57)**
Egyetem	4,84 (0,77)**	3,83 (0,61)**
Nincs 15 éven aluli gyerek a háztartásában	referencia csoport	
1 gyerek	1,57 (0,18)**	1,29 (0,12)**
2 gyerek	1,81 (0,25)**	1,37 (0,16)**
3 gyerek	2,47 (0,57)**	1,76 (0,31)**
4 vagy több gyerek	2,05 (0,94)	1,58 (0,54)
Háztartásában rajta kívül önkéntes munkát végző felnőttek hányada ^c	-	8,28 (0,95)**
Budapest	referencia csoport	
Megyei jogú város	1,46 (0,19)**	1,40 (0,15)**
Egyéb város	1,26 (0,17) ⁺	1,26 (0,13) [*]
Község	2,24 (0,29)**	1,97 (0,20)**
Konstans	0,003 (0,004)**	0,008 (0,008)**
Pszedo R ²	0,098	0,189

Megjegyzés: zárójelben a háztartásokra klaszterezett, robusztus becslések standard hibája található.

+ a 10 százalékos, * az 5 százalékos, ** az 1 százalékos szinten szignifikáns együttthatókat jelzi.

^a Ide tartoznak: munkanélküliek, gyermeket gondozók, háztartásbeliek, egyéb nem dolgozók.

^b A 18 év fölötti tanulók 99 százaléka ebbe a korcsoportba tartozik, így – mivel a tanulók külön változóban szerepelnek – a referencia-csoportot a nem tanuló 19-29 évesek jelentik.

^c A mutatót előállítása során azoknak a felnőtteknek a számát, akik végeznek önkéntes munkát elosztottuk a háztartás felnőtt tagjainak a számával. Ennek során az érintett személyt magát természetesen sem a számlálóban, sem a nevezőben nem vettük figyelembe. Ha nincs több felnőtt a háztartásban, akkor a mutató értéke 0.

Mielőtt rátérnénk az eredmények ismertetésére meg kell jegyeznünk, hogy a közsférában dolgozók mobilitására vonatkozó értékek, más adatállományokkal összevetve, meglepően magasak. A bértarifa szerint⁶ mindössze 15 százalék azok aránya, akik 2006-ban újonnan léptek be egy közsférába tartozó munkahelyre; ezen belül a közigazgatásban az újoncok aránya mindössze 9 százalék, de a vállalatoknál dolgozóké is 20 százalék alatt marad. A mi adatállományunkban a munkahely tulajdoni jellegére vonatkozó információk a munkavállalók (és nem a munkahely) információin alapulnak, tehát valószínűbb a tévesztés lehetősége, továbbá a két év adatai egymástól független kikérdezésekből származnak, ami szintén növeli a hiba-lehetőségeket.

A 4. táblázatban bemutatott számítási eredményeinket tehát megfelelő óvatossággal kell kezelni. A könnyebb áttekinthetőség érdekében az oktatásban, egészségügyben dolgozókat összevontuk, az ő esetükben nincs kvalitatív különbség a két terület között. A táblázatból a többi, nem a közsférára vonatkozó sort elhagytuk, mert a kapott értékek többnyire ugyanazok, mint a 3. táblázatban, legfeljebb 1-2 század eltérés található.

4. táblázat

Az önkéntes munkavégzés becslése a felnőtt népesség körében, az újonnan és régebben a közsférában dolgozók szerint bontva, 2006

N=10664

Logit becslés, függő változó: végez-e önkéntes munkát	Esélyhányados (szórás)	
	1. modell	2. modell
Magánszférában alkalmazottak	referencia csoport	
Közigazgatás, régi ^a	1,07 (0,21)	1,00 (0,21)
Közigazgatás, új	1,42 (0,54)	1,51 (0,56)
Oktatás, kultúra, egészségügy, szociális, régi	2,40 (0,31)**	2,40 (0,31)**
Oktatás, kultúra, egészségügy, szociális, új	1,45 (0,37)	1,63 (0,44) ⁺
Közsféra egyéb, régi	1,17 (0,24)	1,27 (0,27)
Közsféra egyéb, új	1,07 (0,26)	1,15 (0,28)
További sorok elhagyva^b		
Pszedo R ²	0,098	0,189

Megjegyzés: zárójelben a háztartásokra klaszterezett, robusztus becslések standard hibája található.

⁺ a 10 százalékos, ^{*} az 5 százalékos, ^{**} az 1 százalékos szinten szignifikáns együtthatókat jelzi.

^a „Régi” alatt azt értjük, hogy már előző évben is a közsférában dolgozott, „új” alatt pedig azt, hogy 2006-ban dolgozik először a közsférában. A közsférán belüli, minimális mértékű áramlástól eltekintettünk.

^b Az elhagyott sorok teljesen, vagy legfeljebb 1-2 század eltéréssel megegyeznek a 3. táblázatnak nem a közsférát érintő soraival.

Érdekes, hogy a közigazgatásban régebb óta dolgozók esetében kisebb esélyhányadost kaptunk, mint az újaknál, mintha a közigazgatásban való munka inkább csökkentené az önkéntes tevékenységre való hajlandóságot. Ez a megfigyelés párhuzamba állítható Buurman–Dur–Van den Bossche [2009] már hivatkozott kísérletre alapozott eredményével, miszerint a közsférában való hosszú ideig tartó munkavégzés csökkentheti a társadalmi

⁶ Köszönettel tartozunk Köllő Jánosnak a vonatkozó számítások elvégzéséért.

elkötelezettséget. Első ránézésre szarkasztikusan az mondhatnánk, hogy felmerül a lehetősége, Magyarországon már a közigazgatásban való 1 éves munka is csökkenti a társadalmi felelősségérzetet. De a Wald-teszt azt mutatja, hogy a régiek és az újak esélyhányadosa között nem szignifikáns a különbség. Ennek fő oka az újak esetében tapasztalható nagyon nagy szórás. Hozzá kell tennünk, hogy itt már nagyon kicsi az esetszám, a közigazgatásba újonnan bekerültek száma mindössze 70 fő.

A humán társadalmi szolgáltatásokat nyújtó közalkalmazotti szférában (oktatás, kultúra, egészségügy, szociális ellátás, stb.) a régiek átlagos önkéntes munkavégzése jelentősen meghaladja a referencia-csoportként szolgáló magánalkalmazottakét. Az újakra vonatkozó érték csak a 2. modellben haladja meg érdemben, ott is csak 10 százalékos szignifikancia-szinten. A régiek és az újak esélyhányadosa közötti eltérés itt sem szignifikáns, szintén az újak nagy szórása miatt.

Mindezek alapján *megalapozottnak tűnik az az állítás, hogy a humán társadalmi szolgáltatások területén munkát vállalók társadalmi elkötelezettsége valóban magasabb másokénál.* Elképzelhető ugyanakkor, hogy az általuk végzett önkéntes munka nem mindig igazán önkéntes és részben a munkahelyi elvárások eredménye.

AZ ÖNKÉNTES MUNKAVÉGZÉST BEFOLYÁSOLÓ EGYÉB TÉNYEZŐK

Bár nem tartozik közvetlenül a tárgyunkhoz, de érdemes visszatérni a 3. táblázathoz és röviden áttekinteni, hogy milyen egyéb tényezők befolyásolják az önkéntes munkavégzést. Meglepő, hogy a közhasznú foglalkoztatottak, alkalmi munkákat végzők mennyivel nagyobb eséllyel végeznek önkéntes munkát, itt azonban felmerülhet a válaszadók körében a fogalmi tisztázatlanság lehetősége is. A közhasznú munkát végzők, az alkalmi munkások, a munkanélküliek és egyéb inaktívak lényegében ugyanaz a társadalmi kör, gyakran csak a kérdés pillanatától függ, hogy valaki éppen melyik státuszban van (lásd erről pl. *Molnár-Kapitány [2007b]*). Márpedig a munkanélküliek és egyéb inaktívak esetében inkább kisebb az önkéntes munkavégzés.

A tanulók esetében kiemelkedően magas az önkéntes munkavégzés. Az életkor függvényében növekszik az önkéntes munka esélye és különösen nagy ugrás van a nem tanuló 19-29 évesek és a 30-39 évesek között. (Még akkor is nagyobb arányú a 30-39 évesek önkéntes munkavégzése, ha nem kontrollálunk a tanulói státuszra.) Ugyanez más oldalról nézve azt jelenti, hogy az önkéntes munkavégzés szempontjából nagyon nagy az eltérés a felsőfokú tanulmányaikat végzők és nem tanuló kortársaik (azaz a 19-29 évesek) között. Bár az egyes további korcsoportok között nem szignifikáns az esélyhányadosok eltérése, de összességében, az 50-59 éves korcsoportig az enyhe emelkedést, majd idősebbek esetében csökkenést tapasztalhatunk.

A háztartás jövedelmének nincs hatása az önkéntes munka végzésére. Nem igényel különösebb magyarázatot, hogy a rossz egészségi állapotúak jóval kevesebb önkéntes tevékenységet folytatnak.

Az iskolai végzettséggel (általános iskola, szakiskola, középiskola, felsőfokú) növekszik az önkéntes munkát végzők aránya. A különböző típusú érettségivel rendelkezők között, illetve a főiskolai és egyetemi végzettségűek között nincs szignifikáns különbség ebben a vonatkozásban.

Az önkéntes munka jelentős mértékben kapcsolódik a gyerekekhez. *Minél több gyereke van valakinek (3 gyerekig), annál valószínűbb, hogy végez önkéntes munkát* (itt értelemszerűen a vele egy háztartásban élő gyerekekről van szó). Valószínű, hogy az önkéntes munka sok esetben a gyerekek óvodájához, iskolájához köthető. Egyéb családszerkezeti tényezők (gyereket egyedül nevelő szülő, nagyszülők jelenléte, stb.) nem játszanak szerepet, ezért nem is szerepeltettük a táblázatban. Gyerekek itt a 15 éven aluliakat tekintettük. Elvégeztük a becslést a 19 éven aluliakra is. Kvalitatíve hasonló eredményt kaptunk, de kisebb esélyhányadosokkal, ami azt jelenti, hogy az önkéntes munka elsősorban a kisebb gyerekekhez kapcsolódik.

Az önkéntes munkának jelentősek a területi sajátosságai is. *A községekben nagyobb az önkéntes munka végzésének a valószínűsége, mint a városokban, és a Budapesten kívüli városokban nagyobb, mint Budapesten* (a nagyobb és kisebb városok között nincs érdemi különbség).

Különösen érdekes a 2. modellben bevezetett új változó hatása. Erre vonatkozó hipotézisünk teljes mértékben igazolódott, *az, hogy a háztartás más tagjai végeznek önkéntes munkát a legerősebben befolyásoló tényezője annak, hogy valaki folytat-e ilyen tevékenységet, az esélykülönbség több mint 8-szoros.*

5. A JÖVEDELEM-ÚJRAELOSZTÁSHOZ VALÓ VISZONY ÉS A KÖZSZFÉRA

A jövedelem-újraelosztáshoz való viszonyt illetően kétféle kérdésre válaszoltak az adatfelvétel résztvevői: "Egyetért-e azzal, hogy az államnak korlátoznia kell a gazdagok jövedelmét?" és "Egyetért-e azzal, hogy az államnak nagyobb jövedelmet kellene a szegényeknek juttatnia?". A válaszlehetőségek: alapvetően nem ért egyet, inkább nem ért egyet, inkább egyetért, alapvetően egyetért.

Hasonló vizsgálatot 2002-ben is végeztünk (lásd *Molnár–Kapitány* [2007]). A 2002 és 2006 közötti 4 év alatt jelentősen megnőtt az *alapvetően egyetért* választ adók aránya mindkét kategóriában, az *inkább egyetért* rovására (5. táblázat).

A jövedelem-újraelosztáshoz való viszony megoszlása, 2002 és 2006, %

	Nagyobb jövedelem a szegényeknek		Gazdagok jövedelmének korlátozása	
	2002	2006	2002	2006
Alapvetően nem ért egyet	4	3	6	9
Inkább nem ért egyet	7	6	14	11
Inkább egyetért	29	21	30	21
Alapvetően egyetért	60	70	50	59
Összesen	100	100	100	100

A szegényekre vonatkozó kérdéssel 2006-ban 70 százalék értett alapvetően egyet és további 21 százalék inkább. 4 évvel korábban csak 60 százalék volt az alapvetően, 29 az inkább egyetértők részaránya. A gazdagok jövedelmének korlátozására vonatkozó kérdéssel 2006-ban 59 százalék értett teljesen egyet és 21 százalék inkább. Itt is 9 százalékpontos átrendeződést tapasztalhattunk az elmúlt 4 évben.

Kiinduló hipotézisünk az volt, hogy a közsféra dolgozói inkább hívei a jövedelem-újraelosztásnak, mint mások. Ennek több oka is lehet: a társadalmi elkötelezettségből adódóan az egyenlőtlenségek csökkentése iránti igény; a szegények iránti szolidaritás; annak tudata, hogy a közsféra, és így a saját munkájuk finanszírozása a jövedelmek újraelosztásából ered; a gazdagokkal szembeni irigység.

A jövedelem-újraelosztás két irányához való viszonyt rendezett logit modell segítségével vizsgáltuk, magyarázó változóink hasonlóak a 3. táblázatban használtakhoz. Az eredményeket a 6. táblázat tartalmazza.

Hipotézisünkötől eltérően a magánszférában alkalmazottakhoz viszonyítva a közszférában dolgozók közül egyedül az egészségügyi és szociális ellátásban dolgozók hívei inkább a jövedelmek újraelosztásának, elsősorban a gazdagok jövedelmének korlátozásával értenek egyet, de kisebb mértékben a szegények többlet-támogatásával is. (Minél nagyobb az esélyhányados, annál inkább híve a jövedelem-újraelosztásnak az adott csoport, a referencia csoporthoz képest.) A közoktatásban dolgozók esetében csak a gazdagok jövedelem-korlátozásának támogatása volt 10 százalékos szinten szignifikáns.

Itt tehát eltér a helyzet az előző alfejezettől, ahol a közoktatásban is kimagaslóan magas volt az önkéntes munka aránya, az egészségügyi és szociális ágazathoz hasonlóan. Annyiban logikusnak tűnik ez az eredmény, hogy a társadalmi elkötelezettség a két ágazatban eltérő jellegű. Az egészségügyben és a szociális ágazatban nagyobb szerepet játszik az emberek egyenlőségének elve, a különbségek kiegyenlítése, mint a közsféra egyéb területein. Ez az eredmény tehát összhangban van azzal a feltevessel, hogy bizonyos tevékenységek esetén az újraelosztáshoz való viszonyban szerepet játszik az egyenlőtlenségek iránti averzió.

A jövedelem-újraelosztáshoz való viszonyt befolyásoló tényezők a felnőtt népesség körében N=10614

Becslés rendezett logit modellel, függő változó: jövedelem-újraelosztáshoz való viszony	Esélyhányados (szórás)	
	Többletjövedelem a szegényeknek	Gazdagok jövedelmének korlátozása
Magánszférában alkalmazott	referencia csoport	
Közigazgatásban dolgozó	1,09 (0,16)	0,94 (0,12)
Közoktatás, K+F, kultúra	0,98 (0,12)	1,21 (0,14) ⁺
Egészségügy, szociális ellátás	1,36 (0,22) ⁺	1,61 (0,23) ^{**}
Egyéb közsféra	1,22 (0,16)	1,18 (0,14)
Vállalkozó	0,79 (0,10) ⁺	0,58 (0,07) ^{**}
Alkalmi munkás, közhasznú foglalkoztatott	0,99 (0,21)	1,13 (0,21)
Nyugdíjas	1,04 (0,10)	1,16 (0,10)
Tanuló	0,66 (0,08) ^{**}	0,71 (0,08) ^{**}
Egyéb inaktív ^a	1,04 (0,10)	1,26 (0,11) ^{**}
Háztartási jövedelem logaritmus	0,65 (0,05) ^{**}	0,59 (0,04) ^{**}
Kor	1,00 (0,002)	1,003 (0,002)
Roszs az egészségi állapota	1,29 (0,09) ^{**}	1,25 (0,09) ^{**}
Nő	1,07 (0,04) ⁺	1,04 (0,04)
Legfeljebb általános iskolai végzettség	referencia csoport	
Szaktanácsos	0,92 (0,07)	1,14 (0,08) ⁺
Szakközépiskolai érettségi	0,71 (0,06) ^{**}	0,75 (0,06) ^{**}
Gimnáziumi érettségi	0,65 (0,06) ^{**}	0,82 (0,07) [*]
Főiskola	0,49 (0,05) ^{**}	0,50 (0,05) ^{**}
Egyetem	0,48 (0,06) ^{**}	0,34 (0,04) ^{**}
Nincs 15 éven aluli gyermek a háztartásában	referencia csoport	
1 gyermek	1,01 (0,11)	0,79 (0,07) [*]
2 gyermek	0,61 (0,08) ^{**}	0,61 (0,07) ^{**}
3 gyermek	1,02 (0,26)	0,57 (0,13) [*]
4 vagy több gyermek	0,56 (0,20)	0,96 (0,45)
Házaspár nélküli élettársas háztartás	1,01 (0,14)	0,76 (0,09) [*]
Budapest	referencia csoport	
Megyei jogú város	1,34 (0,14) ^{**}	1,45 (0,14) ^{**}
Egyéb város	1,51 (0,14) ^{**}	1,71 (0,15) ^{**}
Község	1,50 (0,15) ^{**}	1,81 (0,18) ^{**}
Pseudo R ²	0,035	0,056

Megjegyzés: zárójelben a háztartásokra klaszterezett, robusztus becslések standard hibája található.

⁺ a 10 százalékos szinten, ^{*} az 5 százalékos szinten, ^{**} az 1 százalékos szinten szignifikáns együttthatókat jelzi.

Itt is érdemes áttekinteni a többi magyarázó változó hatását. Sajnos olyan változó nem állt rendelkezésünkre, amivel mérni tudtuk volna a jövőre vonatkozó várakozásokat.

A vállalkozók nagyon erősen ellenszenveznek a gazdagok jövedelmének korlátozásával. Figyelembe véve a vállalkozók adóterheit logikus, hogy az ő esetükben a legalacsonyabb az esélyhányados. A szegények állami támogatásának is kevésbé hívei, mint a magánszféra alkalmazottai, de itt csak 10 százalékos szinten szignifikáns az eltérés. A tanulók viszont mindkét területen a jövedelem-újraelosztással legkevésbé egyetértők közé tartoznak. Ez minden bizonnyal a tanulói helyzettel függ össze, mivel életkori hatások egyáltalán nem mutathatók ki.

Érdekes, hogy az egyéb inaktívok (köztük a munkanélküliek) támogatói a gazdagok korlátozásának, de nincs szignifikáns hatás a szegények támogatása esetében. Itt mintha inkább az irigység-szempont érvényesülne.

A jövedelem növekedésével mindkét területen határozottan csökken a jövedelem-újraelosztás iránti igény.

Logikus, hogy a rossz egészségi állapot növeli a jövedelem-újraelosztás iránti igényt, itt minden bizonnyal motiváló tényező az önérdek is, hiszen a rossz egészségi állapotúak az újraelosztás jelentős igénybevevői közé tartoznak.

Az iskolai végzettséggel határozottan csökken a jövedelem-újraelosztás iránti igény. A gyerekszám növekedésével is csökken a gazdagok jövedelme korlátozásának igénye. (Ez alól csak a 4 vagy több gyerekesek a kivételek.) Korábbi, hivatkozott kutatásaink alapján valószínű, hogy itt érhetőek tetten leginkább a jövőre vonatkozó várakozások, hiszen a gyerek (és a 2 vagy 3 gyerek) vállalása bizonyos fokig kifejezője lehet a jövőre vonatkozó pozitív elképzeléseknek is. A szegények támogatása esetében nincsenek a gyerekszám szerinti világos trendek.

Érdekes, hogy az élettársas háztartások nem hívei a gazdagok jövedelme korlátozásának. Elképzelhető, hogy itt valamilyen liberális életfelfogás megjelenéséről van szó, ami egyaránt jelentkezik mind a túlzott állami beavatkozás elutasításában, mind a kapcsolatok állami aktussal történő szentesítése fölöslegesnek tartásában.

Végül, a nagyobb településektől a kisebbek felé haladva növekszik az újraelosztás iránti igény.

Azt láthatjuk tehát, hogy a jövedelem-újraelosztás iránti igényt, illetve az önkéntes munkavégzést meghatározó tényezők nagyon sok esetben ellenkező, más esetekben viszont egy irányba hatnak. A két tényező közötti korreláció 0 közeli, egymástól független jelenségekről van szó. Így az újraelosztáshoz való viszony nem tűnik általánosan alkalmasnak a társadalmi elkötelezettség mérésére. Ugyanakkor az egészségügyben és szociális ellátásban ez a hatás érvényesülni látszik.

6. A FŐBB KÖVETKEZTETÉSEK ÖSSZEFOGLALÁSA

Megmutattuk, hogy a közsféra munkahelyül választása nem feltétlenül kizárólag személyes döntés, a családi szempontok is fontos szerepet játszhatnak benne. Több olyan élethelyzetet, családi körülményt is azonosítottunk, amelyek fennállása esetén nagyobb a valószínűsége a közsféra választásának. Ilyen, ha valaki egyedül neveli a gyermekét, gyermekeit és nincs a háztartásában más felnőtt; ha valakinek tartós, de a munkavállalást nem kizáró betegsége van; ha párja, vagy gyermeke tartósan beteg; és ha egy nő férje korábban munkanélküli volt. A fordított esetben (ha a feleség volt korábban munkanélküli) nincs ilyen hatás.

Mindegyik olyan helyzet, ahol szerepet játszik a közszféra nagyobb biztonsága és kiszámíthatósága. A témával foglalkozó irodalomban közhely, hogy a kockázatkerülés összefügg a közszférával, mint munkahellyel, a hatás iránya azonban nem egyértelmű, hiszen az is lehetséges, hogy a közszféra keres magának ilyen típusú munkavállalókat, illetve, hogy az ott való munka alakítja ki a kockázatkerülő magatartást. Esetünkben nem kérdés a hatásirány, hiszen olyan tényezőkről van szó, amelyek létrejötte független a munkakörülményektől.

A tartós betegség kivételével a többi tényező nem jelenik meg a bérekben, a munkáltató nagy valószínűséggel nem is tud róluk. A tartós betegség esetén viszont a magánszféra kisebb bért fizet, míg a közszférában ilyen hatás nem mutatható ki.

Összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy bizonyos esetekben túlzott leegyszerűsítés, ha a közszféra választását kockázatkerülő magatartásként interpretáljuk. Az általunk bemutatott helyzetekre sokkal jobban illik a *családi stratégiák optimalizálása*.

Kimutattunk egy fordított hatást is, azok, akik élettársi (de nem házastársi) viszonyban élnek, szívesebben választják munkahelyül a magán-, mint a közszférát. Valószínűnek tűnik, hogy ebben a kötöttségekkel szembeni averzió játszik szerepet, ami mindkét területen, a családi életben és a munkavállalásban is hat. Ezt erősíti az a megfigyelésünk, hogy az élettársi kapcsolatban élők kevésbé hívei a jövedelem-újraelosztásnak is.

A választási modell számítása során figyelembe kellett venni egyéb tényezők hatását is, és – bár nem tartozik közvetlenül a tárgyunkhoz – ennek során érdekes megfigyeléseket tettünk a közszféra választása és a képzettség kapcsolatát illetően. A nők túlsúlya, valamint az, hogy a magasabb képzettségűek aránya nagyobb a közszférában szakmai közhely. Az viszont érdekes, hogy a gimnáziumi (tehát hangsúlyozottan nem technikai, vagy szakközépiskolai) érettségi esetén nincs különbség ebben a vonatkozásban a férfiak és a nők között. A gimnáziumi érettségi – ha nem tanulnak utána tovább – a közszféra felé „tereli” a férfiakat is. A nők és a férfiak közötti különbség a közszférában való munkavállalást illetően a főiskolai végzettségűek között a legnagyobb.

A nők munkajövedelmi hátránya mind a köz-, mind pedig a magánszférában 14 százalék körül van, nem tudtunk ezen a téren eltérést kimutatni a két szféra között. Az iskolai végzettség tekintetében azt láttuk, hogy a középfokú végzettségűek számára előnyösebb a közszféra választása, a többi iskolai végzettség esetében nem találtunk szignifikáns jövedelmi különbséget a két szféra között.

A közszféra választásának a biztonság igényén kívül másik motivációja lehet a társadalmi elkötelezettség. Ennek meglétét az önkéntes munkavégzéssel közelítjük. Megállapítottuk, hogy az önkéntes munkában kifejeződő társadalmi elkötelezettség csak a humán szolgáltatások (oktatás, kultúra, kutatás-fejlesztés, egészségügy, szociális ellátás, sport)

területén dolgozó közalkalmazottak esetében mutatható ki, az egyéb állami tulajdonú vállalatoknál dolgozók esetében csak nagyon csekély mértékben, míg a közigazgatásban (akár állami, akár önkormányzati) egyáltalán nem. Itt is kérdés azonban, hogy az önkéntes munkavégzés saját elkötelezettségéből adódik-e, vagy valójában a munkahelyi nyomás következménye. A közszférában régebben dolgozók, illetve az oda újonnan bekerültek önkéntes munkavégzését összehasonlítva arra a következtetésre jutottunk, hogy a humán társadalmi szolgáltatások területén munkát vállalók társadalmi elkötelezettsége valóban már eleve magasabb másokénál. Elképzelhető ugyanakkor, hogy az általuk végzett önkéntes munka *részben* a munkahelyi elvárások eredménye. A közigazgatásban dolgozók esetében felmerült annak a lehetősége is, hogy idővel inkább csökken elkötelezettségük.

Ezen a területen is tettünk néhány érdekes megállapítást, ami nem közvetlenül kapcsolódik a közszférához. Az önkéntes munka legerősebb motiváló tényezője, ha van valaki a családban, aki végez ilyent, rendkívül magas a családi „halmozódás” mértéke. Az életkorral, az iskolai végzettséggel, a gyerekszám növekedésével, a településméret csökkenésével növekszik az önkéntes munkavégzés valószínűsége.

A jövedelem-újraelosztáshoz való viszony egyik mércéje lehet az egyenlőtlenségek iránti averzió, ami a társadalmi elkötelezettség egyik formája lehet. Ilyen jellegű kapcsolatot csak az egészségügyben és a szociális ellátásban dolgozók esetében tudtunk kimutatni, ők az átlagnál jobban pártolják a jövedelmek állami újraelosztását. A jövedelem-újraelosztás iránti igény Magyarországon kiemelkedően magas és 2002 és 2004 között kis mértékben növekedett is. 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, se pozitív, se negatív irányba. Valószínűnek tűnik, hogy az újraelosztás támogatásának szisztematikus módon csak az egészségügyben és a szociális ágazatban van köze a társadalmi felelősségvállaláshoz, más csoportok esetében ettől eltérőek a motívumok.

IRODALOMJEGYZÉK

- Alesina, A. – Giuliano, P. [2010]: Preferences for Redistribution. In: Benhabib, J. – Bisin, A. – Jackson, M.O. (eds.): *Handbook of Social Economics, Vol. 1A*, The Netherlands: North-Holland, pp. 93-131.
- Barsky, R. B.– Juster, F.T.– Kimball, M.S. – Shapiro, M.D. [1997]: Preference parameters and behavioral heterogeneity: an experimental approach in the Health and Retirement Study. *Quarterly Journal of Economics*. 112: 537-579.
- Bálint Mónika – Köllő János [2008]: A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. *Esély* 2008/1, 3-27 oldal.
- Bellante, D. – Link, A.N. [1981]: Are public sector workers more risk averse than private sector workers?, *Industrial and Labor Relations Review* 34(3), 408-412
- Besley, T. – Ghatak, M. [2005]: Competition and Incentives with Motivated Agents. *American Economic Review*, 95(3): 616-636
- Blank, R.M. [1985]: An analysis of workers' choice between employment in the public and private sectors. *Industrial and Labor Relations Review* 38(2), 211-224.
- Bloch, F. – Smith, S. [1977]: Human Capital and Labor Market Employment. *Journal of Human Resources*, Vol. 12, No. 4, pp. 550- 60.
- Buurman, M. – Dur, R. – Bossche, S. Van den [2009]: Public Sector Employees: Risk Averse and Altruistic? *IZA Discussion Paper No. 4401*, p. 25.
- Clark, A. and Postel-Vinay, F. [2005]: Job security and job protection. *IZA Discussion Paper No. 1489*.
- Clark, A. and Postel-Vinay, F. [2009]: Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 2009, 61 (2), 207-239.
- Crewson, P. E. [1997]: Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect. *Journal of Public Administration Research and Theory* 7(4): 499-518
- Cseres-Gergely Zs. – Molnár Gy. [2008]: Háztartási fogyasztói magatartás és jólét a rendszerváltás után Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 55. évf., 2. szám, 107–135. o.
- Csontos, L. – Kornai, J. – Tóth, I.Gy. [1998]: Tax awareness and the reform of the welfare state. Hungarian Survey Results. *Economics of Transition*, 6 (2), 287–312.
- Dixit, A. [2002]: Incentives and Organizations in the Public Sector: An Interpretative Review. *Journal of Human Resources* 37(4): 696-727.
- Finseraas, H. – Ringdal, K. [2012]: Economic globalization, personal risks and the demand for a comprehensive welfare state. In: Ervasti, H. – Andersen, J. G. – Fridberg, T. – Ringdal, K.: *The Future of the Welfare State. Social Policy Attitudes and Social Capital in Europe*. Edward Elgar Publishing, 2012. pp. 68-87.
- Frank, R. H. [2004]: *What Price the Moral High Ground? Ethical Dilemmas in Competitive Environment*, Princeton University Press
- Gábos A. – Keller T. – Medgyesi M. – Tóth I. Gy. [2007]: Adótudatosság, fiskális illúziók és az állami újraelosztással kapcsolatos preferenciák 2007-ben Magyarországon. Tárki, Budapest, 121 oldal.
- Goddeeris, J.H. [1988]: Compensating differentials and self-selection: An application to lawyers, *Journal of Political Economy* 96: 411-428.
- Gregory, R. G. – Borland, J. [1999]: Recent Developments in Public Sector Labor Markets. In: Orley Ashenfelter and David Card (eds). *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C. Amsterdam: Elsevier: 3573-3630.

- Hartog, J. – Ferrer-i-Carbonell, A. – Jonker, N. [2002]: Linking Measured Risk Aversion to Individual Characteristics. *KYKLOS*, Vol. 55. pp. 3-26.
- Jaime-Castillo, A. M. [2008]: Expectations of Social Mobility, Meritocracy and the Demand for Redistribution in Spain. Centro de Estudios Andaluces Working Paper No. S2008/03. <http://ssrn.com/abstract=1278562>.
- Linder V. [2010]: Személyzeti politika – humánstratégia a közigazgatásban. PhD értekezés. Debreceni Egyetem Állam- és jogtudományi doktori iskola. p. 251.
- Luechinger, S.–Stutzer, A.–Winkelmann, R. [2007]: The Happiness Gains from Sorting and Matching in the Labor Market. *SOEPpapers*, DIW Berlin. p42.
- Luechinger, S. – Stutzer, A. – Winkelmann, R. [2010]: Self-selection Models for Public and Private Sector Job Satisfaction. *Research in Labor Economics* 30: 233-251.
- Luechinger, S. – Meier, S. – Stutzer, A. [2008]: Bureaucratic Rents and Life Satisfaction. *Journal of Law, Economics and Organization* 24(2): 476-488.
- Meltzer, A. H. – Richard, S. F. [1981]: A Rational Theory of the Size of Government. *Journal of Political Economy*, 89, 914-27.
- Molnár Gy. – Kapitány Zs. [2006]: Mobilitás, bizonytalanság és szubjektív jóllét Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 53. évf., 10. szám, 845-872. o.
- Molnár Gy. – Kapitány Zs. [2007a]: Bizonytalanság és a jövedelmek újraelosztása iránti igény Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, LIV. évf., 2007. március, 201-232. o.
- Molnár Gy. – Kapitány Zs. [2007b]: A jóléti ellátásban részesülők elégedettsége életükkel, anyagi helyzetükkel. In: Fazekas Károly – Cseres-Gergely Zsombor – Scharle Ágota (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2007*, MTA Közgazdaságtudományi Intézete és Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2007, 50-53. o.
- Pfeifer, C. [2008]: Risk Aversion and Sorting into Public Sector Employment. *IZA Discussion Paper* No. 3503, p. 22.
- Praag, C.M. van [1996]: Determinants of successful entrepreneurship, Tinbergen Institute Research Series, 107, Amsterdam: Thesis Publishers.
- Smith, S. P. [1976]: Pay Differentials Between Federal Government and Private Sector Workers. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 29, No. 2 (January 1976), pp. 179-97.
- Tansel, A. [2004]: Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey. *IZA Discussion Paper* No. 1262. p. 43.
- Tóth I. Gy. [2009]: Bizalomhiány, normazavarok, igazságtalanságérzet és paternalizmus a magyar társadalom értékstruktúrájában. Tárki, Budapest, 64 oldal.

FÜGGELÉK – LEÍRÓ STATISZTIKÁK

A 2006. évi magyar EU-SILC adatfelvétel alapján számított súlyozott értékek.

F1. táblázat

Az alkalmazottakra vonatkozó leíró statisztikák, a köz- és a magánszféra szerinti bontásban (N=4200)^a

Kategória	Közsféra	Magán-szféra	Összesen/átla g
Megoszlás a két szféra között (%)	35,2	64,8	100,0
Nemek szerinti megoszlás (%)			
Férfiak	39,5	56,5	50,5
Nők	60,5	43,5	49,5
Összesen	100,0	100,0	100,0
Iskolai végzettség szerinti megoszlás (%)			
Legfeljebb általános iskola	8,6	12,5	11,1
Szakmunkás végzettségűek	17,6	38,0	30,8
Szakközépiskolai végzettségűek	17,4	21,6	20,1
Gimnáziumi végzettségűek	15,3	12,1	13,2
Főiskolai végzettségűek	25,4	10,4	15,7
Egyetemi vagy magasabb	15,8	5,5	9,1
Összesen	100,0	100,0	100,0
Személyek háztartástípus szerinti megoszlása (%)			
Egyedülálló	6,6	6,3	6,4
Házastárs gyerek nélkül	8,6	7,0	7,6
Házastárs gyerekekkel	44,1	40,5	41,8
Egyedülálló szülő gyerekekkel	8,9	6,1	7,1
Egyedülálló szülő gyerekekkel + más felnőtt	1,7	2,6	2,3
Élettárs	6,7	11,1	9,5
Egyéb háztartástípusban él	26,4	23,4	25,3
Összesen	100,0	100,0	100,0
Átlagok és szórások			
Életkor átlaga (év)	42,6	39,1	40,3
Életkor szórása (év)	(10,7)	(10,9)	(11,0)
Munkanélküliként töltött idő átlaga (év)	0,33	0,43	0,39
Munkanélküliként töltött idő szórása (év)	(0,90)	(0,89)	(0,89)
Munkajövedelem átlaga (ezer Ft)	1315	1075	1159
Munkajövedelem szórása (ezer Ft)	(1011)	(1019)	(1022)
Részarányok az adott szférán belül (%)			
Párja a közsférában dolgozott előző évben	22,7	13,3	16,6
Van tartós betegsége	21,3	16,0	17,8
Párja vagy gyereke tartósan beteg	14,4	11,2	12,3
Volt munkanélküli	27,7	41,2	36,5
Férje volt munkanélküli a feleség 40 éves kora előtt	9,3	6,0	7,2
Felesége volt munkanélküli a férj 40 éves kora előtt	6,0	8,6	7,7
Végez önkéntes munkát	26,2	13,6	18,1

^a Csak azokat vettük számba, akiknek volt munkajövedelmük.

F2. táblázat

Regionális munkanélküliségi ráták

Régió	ráta (%)
Közép-Magyarország	5,1
Nyugat-Dunántúl	5,7
Közép-Dunántúl	6,1
Dél-Alföld	7,8
Dél-Dunántúl	9,0
Észak-Alföld	10,9
Észak-Magyarország	11,0
Összesen	7,4

Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qlf012a.html

F3. táblázat

A közsféra ágazati megoszlása (N=1451)

Ágazat	százalék
Közigazgatás	23,1
Oktatás, K+F	27,0
Kultúra, sport	3,0
Egészségügy, szociális ellátás	18,7
Egyéb (közüzem, szállítás, posta, egyéb szolg.)	28,2
Összesen	100,0

**A felnőtt (18 évesnél idősebb) népességre vonatkozó leíró statisztikák
(N=10664)**

Kategória	százalék
Nemek szerinti megoszlás	
Férfi	46,1
Nő	53,9
Aktivitás szerinti megoszlás	
Magánszférában alkalmazott	27,6
Közsférában alkalmazott	14,8
Vállalkozó	5,9
Alkalmi munkás, közfoglalkoztatott	1,9
Nyugdíjas	33,6
Tanuló	6,2
Egyéb inaktív	10,1
Összesen	100,0
Korcsoportok szerinti megoszlás (évek)	
19-29	19,8
30-39	17,6
40-49	16,0
50-59	19,2
60-69	12,9
70 +	14,5
Összesen	100,0
Iskolai végzettség szerinti megoszlás	
Legfeljebb általános iskolai végzettségűek	26,7
Szakmunkás végzettségűek	26,4
Szakközépiskolai végzettségűek	16,6
Gimnáziumi végzettségűek	13,9
Főiskolai végzettségűek	9,9
Egyetemi vagy magasabb végzettségűek	6,5
Összesen	100,0
Településtípus szerinti megoszlás	
Budapest	17,3
Megyei jogú város	20,1
Egyéb város	30,0
Község	32,6
Összesen	100,0
Részarányok a felnőtt lakosságon belül	
Végez önkéntes munkát	14,5
Rossz, vagy nagyon rossz a szubjektív egészségi állapota	21,2

Háztartások gyerekszám szerinti megoszlás (N=5092)

Gyerekszám	százalék
0	74,8
1	13,5
2	8,6
3	2,7
4+	0,4
Összesen	100,0