

TUDÁS-AVULÁS ÉS „ÖREGEDÉS” A RENDSZERVÁLTOZÁS UTÁNI MAGYARORSZÁGON

Köllő János

kandidátus, tudományos főmunkatárs (MTA Közgazd. Int.) kollo@econ.core.hu

Az ötvenes-hatvanas évek hosszan tartó prosperitása idején sokan gondolták (gondoltuk), hogy a termelékenység növekedése előbb-utóbb lehetővé teszi a munkaidő jelentős, napi életvitelünket radikálisan átformáló csökkentését. Nem ez történt. Ha terjedt is a rész munkaidős foglalkoztatás, alapvetően nem a napi munkateher csökkenésében nyilvánult meg a „haladás”, hanem az aktív életszakasz lerövidülésében. Gazdasági értelemben nemcsak lassabban érünk, gyorsabban is öregszünk, mint harminc-negyven évvel ezelőtt. A tudás (és vele az ember, mint gazdasági cselekvő) „amortizálódásának” ütemét a nyolcvanas évek elejétől kezdve világszerte tovább gyorsította a műszaki fejlődésben bekövetkezett irányváltás: az információs technológia terjedése, és a nyomában járó piaci és munkaszervezeti átalakulás. (Berman–Bound–Machin 1998).

Kelet-Európában mindehhez sajátos okként társult a szocialista tervgazdaságban felhalmozott ismeretek egy részének parlagra kerülése. Az idősebb korosztályok munkaerőpiaci pozícióját a rendszerváltás több okból is fenyegette: az iskolában megszerzett tudásuk elavulása, a munka közben felhalmozódott gyakorlati tapasztalatuk értékvesztése, a számítógépes és nyelvi ismeretek terén meglévő hátrányuk miatt,¹ amit tetézhettek az átlagos fiatal és átlagos idős közötti különbséget az egyes esetekre kivetítő statisztikai diszkrimináció. E hatások

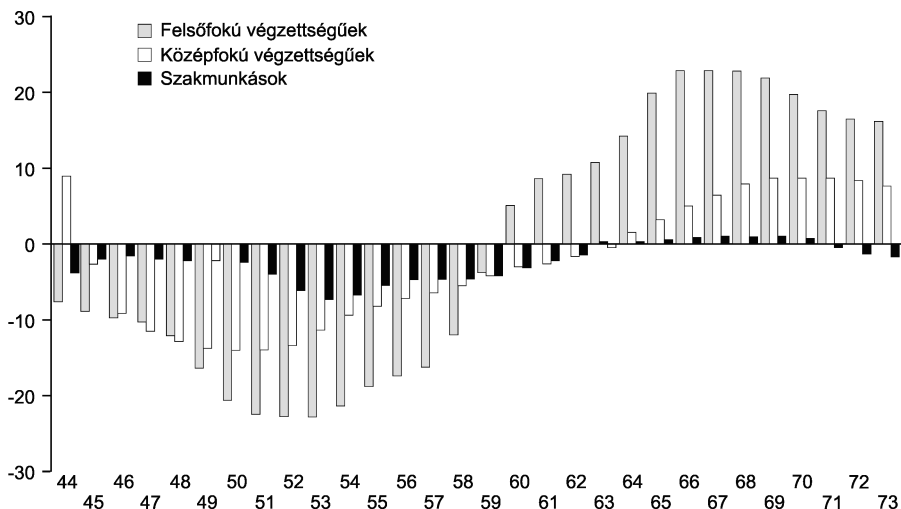
szétválasztásához nem mindig állnak rendelkezésre megfelelő adatok, ám kétségtelen, hogy együttesen komoly mértékben devalválták az idősebb generációk munkaerejének piaci értékét. Ebben a tanulmányban röviden áttekintjük, hogyan alakult az idősebbek munkaerőpiaci helyzete Magyarországon a rendszerváltást követő évtizedben. Röviden bemutatjuk a mértékeket, és szólunk a lehetséges okokról.

A munkaerőpiaci tapasztalat kereseti hozamának változása az átmenet időszakában

A generációk közötti kereseti különbségeket a munkaerőpiaci irodalom a tapasztalati tudásban meglévő különbségekből eredezteti. Az életkor-specifikusnak tűnő kereseti különbségek voltaképpen nem a korrallal, hanem a begyakorlottsággal, ennél fogva a munkában töltött idővel függenek össze, változásuk – adott kínálat mellett – a munkatapasztalat piaci értékének változását jelzi.²

¹Az 1990. évi népszámlálás szerint az akkori 24-28 éves diplomásoknak 38 százaléka beszélt legalább egy idegen nyelven. A KSH Munkaerőfelvételének keretében 1996 őszén végrehajtott ifjúsági felvétel szerint ez az arány az akkori 25-29 éveseknek a körében már 83 százalék volt.

² Ez az írás elfogadja az emberi tőke-elmélet értelmezését, és nem tér ki arra, milyen további okok (pl. a korrupciós veszély csökkentésére kötött implicit szerződés, szakszervezeti szabályok) vezethetnek még emelkedő életkor-kereset görbéhez.



Az 1998. évi tényleges relatív (bruttó) kereset és az 1989. évi életkor-kereseti profil alapján várható relatív kereset különbsége a vállalati szférában. Bértarifa-felvételek. Simított értékek.

1. ábra • Az 1944 és 1973 között született évjáratok relatív kereseti nyereségei illetve veszteségei 1989 és 1998 között, iskolázottsági fokozatonként

Hogyan alakultak az életkorral összefüggő bérkülönbségek Magyarországon? A kérdés elemzésekor szem előtt kell tartani, hogy a naptári időben lezajló változásokkal párhuzamosan az egyes korosztályok idősödnek, és pusztán emiatt is változik a kereseti hierarchiában elfoglalt helyük. A kétfajta változás – a naptári időben végbement átértékelődés és az életkor-kereseti profilon történő elcsúszás – szétválasztására többféle módszer is kínálkozik. Az itt választott megoldás három lépésben halad.

Először megfigyeljük az egyes évjáratok relatív keresetét 1989-ben és 1998-ban, relatív kereseten az adott évjárat átlagkeresetét értve az összes, azonos iskolázottságú vállalati alkalmazott átlagkeresetéhez viszonyítva. Második lépésben kiszámítjuk, hogy az egyes évjáratok mekkora relatív keresetre számíthattak volna 1998-ban, ha az 1989. évi életkor-kereseti profil érvényben maradt volna. Harmadszor, az 1998. évi tényleges relatív keresetből kivonjuk az 1989. évi ke-

reseteloszlás alapján várható relatív keresetet. Az így képzett mutató az életkor-kereseti profil időbeni megváltozásából – az egyes korosztályok munkájának átértékelődéséből – eredő nyereségeket vagy veszteségeket méri, kiszűrve a kereseti változást, ami változások nélkül is bekövetkezett volna.

A mutatókat az 1. ábra közli, melyen a relatív kereseti nyereségek és veszteségek simított értékeit látjuk születési évjáratonként.³ Az ábrán figyelmen kívül hagytuk azokat a korosztályokat, melyeknek tagjai 1998-ra már elérték a női öregségi nyugdíjkorhatárt.

A szakmunkásképzőt végzettek esetében az életkorral összefüggő kereseti válto-

³ Az ábrán simított értékek láthatók. A megfigyelt értékeket egy szisztematikus és egy véletlen komponensre bontjuk, az eljárás logikája hasonló a mozgóátlagoláséhoz. Az ábra a szisztematikus komponens értékeit mutatja a születési év függvényében. Az alkalmazott simítási módszerről és a maradéktag eloszlásáról lásd Fazekas szerk. (2000), 141. o.

zások jelentéktelennek tűnnek: az 1960 előtt született évjáratok valamivel alacsonyabb keresetet értek el, mint amire az 1989. évi kereseteloszlás alapján számíthattak volna, de a lecsúszás mértéke még a legerősebben érintett korosztályokban sem haladta meg a négy-öt százalékpontot. A középiskolát végzeteknél az elmozdulások lényegesen nagyobbak voltak: a negyvenes évek végén, ötvenes évek elején születettek több mint tíz százalékponttal kevesebbet – a hatvanas évek végén, hetvenes évek elején születettek pedig hét-nyolc százalékkal többet – kerestek 1998-ban, mint amennyit a kései szocializmus kereseti viszonyainak továbbélése esetén kerestek volna. Ezek a változások is eltörpülnek azonban a diplomások körében végbement generációs átértékelődéshez viszonyítva: az ötvenes évek elején született diplomások – a „Nagy Generáció” és a „Ratkó-gyerekek” – relatív keresete több mint 20 százalékponttal süllyedt az átalakulás évtizedében. A legnagyobb, ugyancsak 20 százalékpontot meghaladó nyereséget azok könyvelhették el, akik a rendszerváltás kezdetén 20-25 évesek voltak, azaz, éppen az intenzív gazdasági szerkezetváltozás éveiben léptek a munkaerőpiacra.

A legfiatalabbak magasabb relatív bérrrel kezdték a pályájukat, mint amilyennel a kései szocializmus pályakezdői, ám a nyereségük valamivel szerényebbnek tűnik, mint az 1965-70-es születésűeké. Ez összefügg a pályakezdők és a néhány évvel idősebbek közötti bérkülönbség növekedésével: a tapasztalat szerinti különbségek erősödésével a fiatalabb korosztályokon belül. A legidősebb (de 1998-ban még munkavállalási korú) generációk kevesebbet vesztek, mint a náluk öt-tíz évvel fiatalabbak. Ebben szerepet játszhatott, hogy közülük az átmenet korai szakaszában különösen sokan hagytak fel a kereső tevékenységgel. Mivel a kilépésben az alacsony bérjáratokra számítottak erősebben érdekeltek, a munkában ma-

radó idősebbek mintája nem véletlenszerűen rostált, átlagkeresetük alakulásában egyidejűleg tükröződhet a piaci értékelés – vélelmezhetően negatív – valamint a kínálat-változás pozitív hatása.

Az életkor szerinti kereseti arányok hasonló irányú változását figyelték meg más volt szocialista országokban is. A vállalati szektorra vonatkozó kutatások zöme a munkaerőpiaci tapasztalat értékének csökkenésére enged következtetni, a ritka kivételek között említhető Franz–Steiner (1997), illetve Munich–Svejnar–Terrell (1999) tanulmánya.

Akkor hát csökkent-e a szocializmusban felhalmozott tudás piaci értéke az átalakulás során? Igen, ezt mutatják azok a tanulmányok, melyek hosszabb távon vizsgálják a rendszerváltozást követő folyamatokat, megbízható adatokon alapulnak, figyelmüket a versenyszférára korlátozzák, és kellően rugalmas modellt alkalmaznak a bérkülönbségek becslésére, képesek megragadni az iskolázottság értékének korosztályonként eltérő irányú vagy mértékű változását. A magyar adatok több szerencsés körülménynek köszönhetően a szakasosnál mélyebb betekintést engednek e folyamatokba: az egyéni kereseteket tartalmazó adatbázisok elég nagyok és gazdagok ahhoz, hogy a bérhözamok vizsgálata a minták ágazat, iskolázottság, nem és tapasztalat szerinti megbonthatásával történjen. A magyar „átmenet” két eltérő jellegű szakaszra bontható. A rendszerváltást követő időszakban példátlan mértékben és hirtelenséggel esett vissza az iskolázatlan munkaerő iránti kereslet. Logikailag helytálló, ha „az iskolázottság értékének növekedéséről”, „az iskolázottak helyzetének javulásáról”, „a tudás felértékelődéséről” beszélünk – de semmi olyasmi nem történt, amit e kifejezések pozitív jelentéstartalma sugároz: a képzett dolgozók iránti kereslet nem nőtt, hanem csökkent; reálbérük nem javult, hanem romlott; az iskolázott

munkavállalók tudását próbára tevő új típusú munkahelyek ekkor még csak igen kis számban jelentek meg.

Amikor ez megtörtént – a kilencvenes évek közepétől – megváltoztak a kereseti trendek is: az idősebb, iskolázott munkavállalók helyzete a fiatalabbakhoz képest romlott, és az iskolázottság kereseti hozama csak a fiatalabb korosztályokban nőtt. Mint Kertesi–Köllő (2001) cikkünkben bemutatjuk: a főiskolát vagy egyetemet végzettek minden életkori csoportban növelték a kereseti előnyüket, de az iskolázottság értéke sokkal nagyobb mértékben emelkedett a fiatalabb korosztályokban; a középfokú végzettség kereseti hozama *csak* a fiatalabbaknál emelkedett; a szakmunkásképzőt végzettek helyzete általánosságban nem javult, de a fiatal (egy-tíz éve dolgozó) szakmunkás végzettségük bére mintegy 10 százalékkal nőtt idősebb kollégáikhoz képest. A fiatal és iskolázott munkaerő felértékelődésének folyamata legalábbis 1999-ig annak ellenére is folytatódott, hogy a kilencvenes évek közepétől növekvő számban léptek a munkaerőpiacra középiskolát vagy főiskolát-egyetemet végzett pályakezdők.

Az átértékelődés mechanizmusa

Az életkor szerinti kereseti arányok különféle okokból változhatnak. Az alábbiakban röviden tárgyalunk négy, egymást nem kizáró mechanizmust.

a) *A képzettség, mint jelzés értékének megváltozása?* Az érettségizettek és a diplomások száma lényegesen kisebb volt tízhúsz évvel ezelőtt, mint jelenleg. A középiskolába, illetve egyetemre felvettek a mainál szigorúbb rostáláson estek át, ennél fogva az iskolai végzettség pusztán ténye pontosabb információval szolgált a munkavállaló egyéni képességeiről, mint manapság. Felmerülhet, hogy az elmúlt tíz évben csupán a közép- és felsőfokú ismereteknek a fenti okból keletkezett *ritkasági és jelzés-értéke* csökkent,

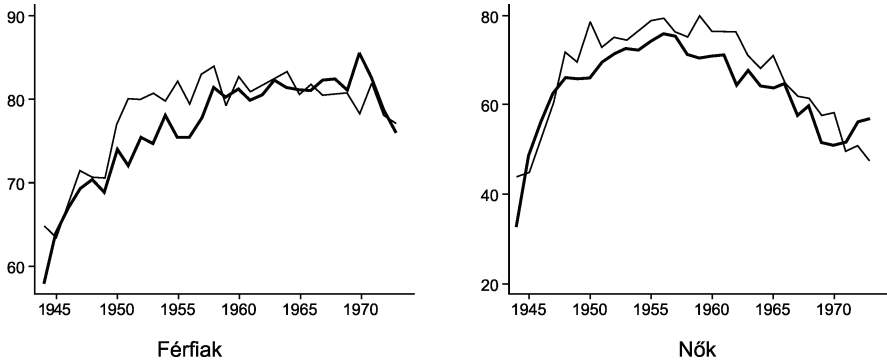
és az ebből fakadó kereseti hozamok elvesztése vezetett az idősebb, iskolázott munkaerő relatív keresetének csökkenéséhez.⁴

A változások ilyen értelmezése ellen szól, hogy az iskolázott munkaerő kínálatának általános növekedése, illetve az iskolai előszűrés gyengülése nem vezetett a képzettséghez kapcsolódó hozamok általános csökkenéséhez. Az általános iskolát végzettekhez viszonyítva még azok az érettségizettek és diplomások is fokozták a kereseti előnyüket, akik az ötvenes években tanulták a szakmát. Ráadásul az érettségi és a diploma értéke legnagyobb mértékben éppen azoknál a fiatal korosztályoknál nőtt meg, akiknek az esetében a munkáltató az iskolai végzettség pusztán tényéből a legkevésbé következtethet kimagasló egyéni képességekre.

b) *Kínálati okok?* A generációk közötti kereseti különbségek változhatnak pusztán kínálati okokból is, ha módosul a kínálat korosztályi összetétele. Amennyiben a relatív keresetek csökkenésével párhuzamosan a foglalkoztatottak (relatív) számának a növekedése figyelhető meg egy adott életkori csoportban vagy fordítva, akkor nem zárható ki, hogy a keresleti görbe mentén, csupán a kínálat elmozdulása miatt történt a változás. Ellenkező esetben jelentősebb keresleti változások nélkül nehezen értelmezhetők a történetek. Mint a 2. *ábra* jelzi, éppen abban az időszakban (1992 után), amikor végbement a középkorúak munkaerejének súlyos leértékelődése, egyszerre mind a *foglalkoztatási szintjük is csökkent*, ami a keresleti magyarázat mellett szóló érv.

Az összefüggést ismét úgy mutatjuk meg, hogy szétválasztjuk a naptári időben végbement foglalkoztatás-változást és az életkor-foglalkoztatási profilon történő elcsúszást. Kiszámítjuk, hogy az egyes évjáratok milyen foglalkoztatási rátára számíthattak

⁴ A képzettség, mint jelzés gazdasági hozamairól magyar nyelven lásd például Varga (1999) könyvének a szűrőelméletéről szóló fejezetét.



2. ábra • Az 1944 és 1973 között született férfiak és nők 1998. évi tényleges foglalkoztatási rátája (vastag vonal) az 1992. évi életkor-foglalkoztatási profil alapján várható rátához (vékony vonal) képest

volna 1998-ban, ha az 1992. évi életkor-foglalkoztatási profil érvényben maradt volna.⁵ (Ezt mutatja a vékony vonal). Az 1998. évi tényleges rátának (vastag vonal) a várt rátától való eltérése mutatja az egyes korosztályok helyzetének javulását vagy romlását. Látható, hogy a férfiak esetében az 1950 és 1960 között születettek esetében beszélhetünk foglalkoztatás-csökkenésről, míg a nőknél a negyvenes évek végén illetve a hatvanas évek elején születettek helyzete is kedvezőtlenül változott.

c) *Termelékenységi különbségek?* A szocializmusban szerzett tudás viszonylagos értékvesztésének hipotézise mellett szól az a megfigyelés, hogy az átmenet időszakában nagymértékben erősödött a vállalati tökefelszereltség és a fiatal-iskolázott munkaerő vállalaton belüli részaránya közötti korreláció, továbbá növekedtek a fiatal-iskolázott munkaerő magasabb részarányának betudható termelékenységi többletek.

Tanulmányunkban (Kertesi és Köllő 2001) arra a kérdésre kerestünk választ, hogy a vállalatok termelékenysége összefügg-e a munkaerő-állományuk életkor szerinti ösz-

szetételével, elindult-e valamiféle specializáció, melynek során a modernebb és termelékenyebb technológiák működtetéséhez fiatalabb munkaerőt alkalmaznak? A számítástechnikát kényszerűségből a legalább 300 főt foglalkoztató nagyvállalatok körére korlátozva három munkaerőtípust különböztettünk meg: legfeljebb szakmunkásképzőt végzett „iskolázatlanokat”, valamint „fiatal-iskolázottakat” és „idős-iskolázottakat”, az életkori határt a medián gyakorlati időnél vonva meg. Ezután megvizsgáltuk a háromféle munkaerő részaránya és a tökefelszereltség közötti korrelációt, valamint keresztmetszeti termelékenységi függvényeket becsültünk, melyek függő változója az egy főre eső hozzáadott érték volt, magyarázó változói pedig a vállalati tökefelszereltség valamint a három munkaerő-csoport részaránya.

Az iskolázott munkaerő részaránya és a vállalati tökefelszereltség között lényegében semmilyen összefüggés nem volt 1986-ban. A rendszerváltozás éveiben markáns különbségek alakultak ki: ma elmondható, hogy minél magasabb az egy dolgozóra eső vállalati állóeszközérték, annál magasabb az iskolázott – különösen pedig a fiatal és iskolázott – munkaerő részaránya, legalábbis a vizsgálatba bevont nagyvállalati körben.

⁵ A foglalkoztatási ráta a KSH Munkaerőfelvételének fogalmi szerint foglalkoztatottnak számíthatók aránya az adott kohorszban.

A termelékenységi függvény-becslések azt mutatják meg, hogy az idős-iskolázott, illetve fiatal-iskolázott munkaerő részarányának egy százalékkal magasabb értéke hány százalékkal magasabb vállalati termelékenységet valószínűsített azonos tökefel-szereltségű vállalatok összehasonlításában. A fiatal-iskolázott munkaerő magasabb részarányának betudható termelékenységi többletek növekedtek a megfigyelt tíz évben, míg az idős-iskolázott munkaerő fenti módon becsült termelékenysége csökkent, olyanmódon, hogy az időszak közepétől kezdve már nem is különbözött érdemben az iskolázatlanokétól.

További vizsgálatra szorul, hogy valóban oksági kapcsolatról van-e szó, vagy csupán látszólagos korrelációról. Elképzelhető, hogy az új vállalatok elsősorban a modern gép-állományuknak köszönhetően termelékenyebbek, miközben a piacon nagyobb számban megjelenő fiatalokból merítenek, vagy az átlagosnál jobb képességű jelölteket választják ki. A fiatalok részaránya és a vállalati termelékenység közötti *korreláció* azonban nehezen vitatható tény, mely előbb-utóbb mindenképp létrehozza az életkor és az egyéni termelékenység közötti ok-okozati kapcsolatot is: az átlagos fiatalnak nagyobb esélye van arra, hogy megtanulja a korszerű technológia működtetését.

d) *Statisztikai diszkrimináció?* Az átértékelődés folyamatának említésre méltó vonása, hogy erőteljes vállalatok szerinti specializációval párosult, azaz, nem kis részben az új állásokért versengő munkaerő életkor szerinti szelekciójának révén ment végbe. Úgy tűnik, a betöltésre váró munkahelyekért versenyző – munkanélküli vagy munkahelyet változtató – idősebbek a folyamatosan állásban lévő kortársaikhoz képest is komoly kereseti veszteségeket szenvednek. Erre utal, hogy az újonnan belépett munkavállalók közül az idősebbek bére alaposan elmarad a hosszabb ideje állásban lévő – hasonló nemű,

korú, lakóhelyű, azonos ágazatban dolgozó – kollégáiknak a béreitől (*1. táblázat*).²

Felvetődhet, hogy minél idősebb csoportról van szó, annál nagyobb a termelékenységi különbség a munkahelyet változtatók és nem változtatók között az előbbiekről rovására: az idősebbeket ritkábban bocsátják el, ezért az állást kereső kisebbség minőségi jegyeiben különösen élesen elúthet a többségtől. Ha így van, a fenti adatok nem feltétlenül utalnak különösen súlyos kereseti veszteségekre az idősebbeknél.

Korcsoport	Relatív kereset
15-20	103,9
21-25	99,3
26-45	92,3
46-50	88,6
51–	86,2

A többiek keresete
az adott korcsoportban = 100

Forrás: Saját számítás a Bértarifa-felvétel 1998. évi hullama alapján, összes ágazat

1. táblázat • A munkahelyükre fél-másfél éve belépettek relatív keresete, 1998

Ennek azonban ellentmondanak a munkahely-változtatással járó kereseti veszteségekre-nyereségekre vonatkozó adatforrások (*2. táblázat*), melyek szerint a munkanélküliség után elhelyezkedő idősebbek a *saját* korábbi béreikhez képest is jelentékeny veszteséget szenvednek el.

Az, hogy az idősebbeket állásváltogatás esetén egy további – kifejezetten a mobilitással összefüggő – kereseti veszteség is éri, felkelti az életkor szerinti statisztikai diszkrimináció gyanúját. Úgy tűnik, hogy mun-

² A táblázatban szereplő relatív béreket életkori csoportonként külön-külön futtatott regressziós modellekkel becsültük, melyek bal oldalán a bruttó kereset logaritmus, jobb oldalán a nem, az iskolázottság, a helyi munkanélküliség, két települési kvázi (Budapest, falu), valamint 36 ágazati változó szerepelt.

Korcsoport	1994	2001
15-20	+8.5	+11.4
21-25	-0.1	4.6
26-45	-5.7	-6.1
46-50	-7.1	-6.1
51 és idősebb	-9.7	-8.1

Forrás: teljes körű adatfelvételek a munkanélküli segélyrendszerből állásba lépők körében, 1994. március 21.-április 20., 2001 március 18.-április 7.

A mintákat részletesen ismerteti Köllő és Nagy (1995), Köllő (2001)

2. táblázat • A segélyrendszerből állásba lépő munkanélküliek reálkeresetének változása a munkanélküliség előtti keresetükhöz képest 1994, 2001 (medián, százalék)

kaerő-felvételkor – amikor nincs közvetlen tapasztalatuk a jelentkezők termelékenységéről – a vállalatok kedvezőtlenebbül értékelik az idősebb munkavállalókat, mint amikor közvetlen ismeretekkel rendelkeznek róluk. Sajnos e kérdéskör alapos kutatására a Magyarországon gyűjtött statisztikai adatok nem alkalmasak: nincs olyan megfelelő mé-

retű adatbázis, amely egyidejűleg nyújtana információt az egyének munkaerőpiaci státusz-változásairól és kereseteiről.

Összegzés

A rendszerváltozás éveiben született ország-tanulmányok, gazdaságpolitikai programok visszatérő fordulata volt, hogy a kelet-európai országok magasan képzett munkaerő-állománnyal rendelkeznek, ami megkönnyíti számukra az intézményi reformok és a piacváltás végrehajtását. Az azóta lezajlott változások megkérdőjelezzik ezt az optimista előrejelzést: a szocializmusban megszerzett tudás nagymértékben devalválódott, és következményeképp egész generációk – mint generációk – süllyedtek le a társadalmi hierarchiában. Ez nemcsak az érintettek, hanem az ország egésze számára is súlyos teherterhelés, és nem csak gazdasági értelemben. Mert nem csak a karrier-utakat, a nyugdíjrendszert és általában a generációk közötti kapcsolatokat érinti még hosszú éveket: minden bizonnyal szerepet játszik a visszanyert demokráciát mérgező kiábrándultságban, az indulatoktól fűtött közgondolkodásban is.

IRODALOM

- Berman, E., J. Bound and S. Machin (1998): *Implications of skill-biased technological change: International evidence*, Quarterly Journal of Economics, Vol. CXIII, pp. 245-79.
- Fazekas, K. szerk. (2000): *Munkaerőpiaci Tükör 2000*, MTA KTI
- Franz, W. and V. Steiner (1999): *Wages in the East German transition process - Facts and explanations*, ZEW Discussion Paper No. 99-40, Mannheim
- Kertesi G. – Köllő J. (2001): *A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberi tőke átértékelődése. A bérszerkezet átalakulása Magyarországon 1986-*
99. III. rész. Közgazdasági. Szemle, XLVIII. évf., november.
- Köllő J. (2001): *A járadékos munkanélküliek álláskilátásai 1994 és 2001 tavaszán*, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, kézirat
- Köllő J. and G. Nagy (1995): *Bérek a munkanélküliség előtt és után*, Közgazdasági Szemle, 6.
- Munich, D., J. Svejnar and K. Terrell (1999): *Returns to human capital from the communist wage grid to transition: Retrospective evidence from Czech micro data*, CERGE, Prague and The William Davidson Institute, Ann Arbor, mimeo
- Varga J. (1995): *Az oktatás megtérülési rátái Magyarországon*, Közgazdasági Szemle, 6.