

Pannon Egyetem

Veszprém



Gazdálkodás-és Szervezéstudományok Doktori Iskola

A bérek hatása az álláskeresésre és a munka közbeni erőfeszítésre

DOI:10.18136/PE.2017.652

Bakó Tamás

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

Témavezető:

Dr. Köllő János

Veszprém

2017

**A BÉREK HATÁSA AZ ÁLLÁSKERESÉSRE ÉS A MUNKA KÖZBENI
ERŐFESZÍTÉSRE**

Értekezés doktori (PhD) fokozat elnyerése érdekében
a Pannon Egyetem Gazdálkodás-és Szervezéstudományok
Doktori Iskolájához tartozóan

Írta: Bakó Tamás

Témavezető: Dr. Köllő János

Elfogadásra javaslom (igen/nem)

.....
(aláírás)

A jelölt a doktori szigorlaton.....%-ot ért el.

Az értekezést bírálóként elfogadásra javaslom:

Bíráló neve:.....(igen/nem)

.....
(aláírás)

Bíráló neve:.....(igen/nem)

.....
(aláírás)

Veszprém,

.....
a Bíráló Bizottság elnöke

A doktori (PhD) oklevél minősítése:.....

.....
az EDHT elnöke

Kivonat

Jelen értekezés fő célja, hogy feltárja a pénzbeli ösztönzők hatását az álláskeresésre és a munka közbeni erőfeszítésre. A bevezetést követő második fejezet azt vizsgálja a KSH Munkaerő-felmérés adatainak felhasználásával, hogy a munkanélküliek álláskeresési módszereire, keresési intenzitására, milyen hatást gyakorolnak az olyan pénzbeli ösztönzők, mint a rezervációs bér, a munkanélküli járadék, a szociális segély, és az egy főre jutó háztartási jövedelem. Azt találtuk, hogy a rezervációs bér és a kistérségi átlagbér pozitívan, míg a szociális segély és eltartottak aránya (egy főre jutó háztartási jövedelem) negatívan befolyásolja a keresési intenzitást, ugyanakkor a munkanélküli járadéknak nincs kimutatható, szignifikáns hatása a munkanélküliek keresési intenzitására. Továbbá megvizsgáltuk, hogy milyen hatással volt a 2011. évi munkanélküli járadékreform a munkanélküliek keresési intenzitására és rezervációs bérére. Eredményeink szerint, a járadék folyósítási idejének és maximális összegének csökkentése a szabályok bevezetését követő egy éven belül pozitívan befolyásolta a keresési intenzitást, de nem volt hatással a rezervációs bérre. A harmadik fejezet a dolgozók munkában kifejtett erőfeszítésére ható ösztönzőket tárja fel a hatékony bér elmélet előrejelzései alapján. A primer adatfelvételre támaszkodó eredmények szerint, ha az alternatív bér kisebb, mint a jelenlegi munkáltatónál kapott bér, akkor a nő annak a valószínűsége, hogy a dolgozó az elvárt erőfeszítésnél többet fog kifejteni. Ugyanakkor a nyitott kérdésekre adott válaszokból az derült ki, hogy a munka során kifejtett erőfeszítést számos dolgozó esetében a belső, önjutalmazó motiváció segíti elő. A dolgozat új elméleti eredménye egy olyan megbízó-ügyvivő modell, melyben egyszerre jelenik meg a pénzbeli ösztönzés és munkából fakadó emocionális jutalom. A disszertáció utolsó fejezete a dolgozók munka közbeni álláskeresésére ható pénzbeli ösztönzőket vizsgálja. Az eredmények azt mutatják, hogy a dolgozóknak a keresési magatartástól függetlenül van elképzelésük az alternatív bérekről, és ha az alternatív bér magasabb, mint a jelenlegi munkáltató által fizetett bér, akkor a dolgozók nagyobb valószínűséggel keresnek más állás után. Az alternatív bér mellett további olyan, az irodalomban kevésbé kutatott pénzbeli ösztönzők hatását is megvizsgáltuk a munka közbeni álláskeresésre, mint a béremelés és a bércsökkentés, valamint a bérdiszkrimináció.

Abstract

The main objective of this dissertation is to explore the impact of financial incentives on job search and on effort provision at the workplace. Following the introduction, the second chapter examines the impact of financial incentives such as reservation wage, unemployment benefit, social assistance and the per capita household income on search methods and search intensity. We found that the reservation wage and the micro-regional average wage affect positively the search intensity, while the social assistance and per capita household income have a negative influence on the intensity of the job search; moreover the unemployment benefit has no demonstrable disincentive effect on the job search behavior of the unemployed. Moreover, we estimated the effect of the UI benefit reform on search intensity and reservation wages. The results show that the UI benefit reform had a positive impact on job search intensity within one year after the introduction of the new rules, but it had no effect on the reservation wage. Based on the prediction of the efficiency wage theory, the third chapter examined the incentives of effort provision at the workplace. Based on primary data, our results showed that if the alternative wage is lower than the wage at the current employer, it increases the probability that worker outperforms the effort requirements. However, the responses to the open-ended questions revealed that for several workers the self-rewarding motivation promotes the effort provision. New theoretical result of the dissertation is a principal-agent model, in which emotional reward resulting from work effort and the financial incentives appear simultaneously. The last chapter of the dissertation examines the impact of financial incentives on the job search behavior of employees. The results show that regardless of their job search behavior employees aware of alternative wages, and if the alternative wage higher than the wage paid by their current employer, the workers are more likely to look for another job. Besides alternative wage, we examined the impact of the less explored financial incentives such as wage rise, wage cut, and wage discrimination on the job search behavior of employees.

Estratto

L'obiettivo di questo studio è l'analisi dell'effetto esercitato dagli incentivi finanziari sull'impegno di ricerca e svolgimento del lavoro. Nel secondo capitolo successivo alla parte introduttiva, tramite l'utilizzo dei dati relativi alle forze di lavoro rilevati dall'Istituto Nazionale Ungherese di Statistica (KSH), vengono analizzati i vari effetti che gli incentivi finanziari, come il salario di riserva, l'indennità di disoccupazione, il sussidio sociale e il reddito pro capite, esercitano sui metodi e sul livello d'intensità di ricerca del lavoro dei disoccupati. Abbiamo rilevato che il salario di riserva e il salario medio micro-regionale influenza in modo positivo il livello d'intensità di ricerca, mentre il sussidio sociale e l'indice di dipendenza (il reddito pro capite) lo influenza in modo negativo. Contemporaneamente l'indennità di disoccupazione non esercita alcun effetto significativo sul livello d'intensità di ricerca dei disoccupati. Abbiamo anche studiato l'effetto esercitato dal programma di riforma dell'indennità di disoccupazione del 2011 sul livello d'intensità di ricerca del lavoro e sul salario di riserva dei disoccupati. Secondo i nostri risultati, la riduzione del periodo di concessione e dell'importo massimo dell'indennità nell'anno successivo alla data di implementazione delle regole ha influenzato in modo positivo il livello d'intensità di ricerca, senza generare alcun effetto sul salario di riserva. Nel terzo capitolo, in base alle previsioni della teoria dei salari di efficienza, si analizza l'influenza sullo sforzo impiegato durante lo svolgimento del lavoro esercitata dai vari incentivi. Secondo i risultati basati sulla rilevazione dei dati primari, se il salario alternativo a quello guadagnato dall'attuale datore di lavoro risulta inferiore, aumenta la probabilità che il lavoratore eserciti uno sforzo superiore a quello richiesto. Allo stesso tempo, dalle risposte fornite alle domande aperte, si rileva che nel caso di numerosi impiegati lo sforzo esercitato durante il lavoro viene stimolato dalla motivazione interna auto-premiante. Il nuovo risultato teorico di questo studio è un modello principale-agente in cui siano presenti contemporaneamente l'incentivo finanziario e il compenso emotivo derivante dal lavoro. Nell'ultimo capitolo della dissertazione viene approfondita l'influenza esercitata da parte degli incentivi finanziari sulla ricerca del lavoro degli impiegati. I risultati dimostrano che i lavoratori indipendentemente dal comportamento della ricerca hanno un'idea sui salari alternativi e, se il salario alternativo risulta superiore a quello pagato dall'attuale datore di lavoro, sarà maggiore la probabilità che cercheranno un altro lavoro. Oltre al salario alternativo, nello studio sono approfonditi anche gli effetti esercitati sulla ricerca di lavoro da parte degli incentivi finanziari meno indagati nella letteratura, come l'aumento e la riduzione dello stipendio, e la discriminazione di salario.

Köszönetnyilvánítás

Ezúton szeretnék köszönetet mondani Dr. Köllő Jánosnak, témavezetőmnek, aki számos értékes tanáccsal látott el és hasznos észrevételeivel sokat segített a doktori disszertáció megírása során.

Köszönöm az MTA-KRTK Közgazdaság-tudományi Intézetének, hogy biztosította azokat az erőforrásokat, melyek a disszertáció elkészítéséhez szükségesek voltak. Hálás vagyok az Intézet Adatbanki munkatársainak, akik segítettek eligazodni a kutatáshoz szükséges adatbázisok rejtelseiben.

És végül, de nem utolsó sorban köszönettel tartozom családom minden tagjának, hogy támogattak a doktori tanulmányaim során.

Tartalomjegyzék

Ábrajegyzék	1
Táblázatok jegyzéke	2
I. Bevezetés	3
II. Pénzbeli ösztönzők hatása a munkanélküliek álláskeresési magatartására	6
2.1 Bevezetés.....	6
2.2 Irodalmi áttekintés	8
2.3 Adatok és leíró statisztika	13
2.3.1 A felhasznált adatbázisok és a változók képzése.....	13
2.3.2 A minta leíró statisztikája	14
2.4 Elméleti megfontolások és hipotézisek.....	19
2.5 Alkalmazott ökonometriai modellek.....	22
2.5.1 Szelekcióval korrigált rendezett probit modell.....	22
2.5.2 Nemparaméteres szakadós regresszió.....	24
2.6 Eredmények.....	28
2.6.1 Munkapiaci aktivitást meghatározó tényezők	28
2.6.2 Az egyes keresési módokat és keresési intenzitást meghatározó tényezők.....	29
2.6.3 A munkanélküli járadék reform hatása a keresési intenzitásra és a rezervációs bérre...31	
2.7 Összefoglalás.....	34
2.8 Függelék.....	36
III. Munka közbeni erőfeszítésre ható tényezők: pénzbeli és emocionális hatások.....	48
3.1 Bevezetés.....	48
3.2 Irodalmi áttekintés	50
3.3 Adatok és leíró statisztika	56
3.4 Ökonometriai és kvalitatív elemzés	59
3.5 Elmélet	65
3.6 Összefoglalás.....	73
3.7 Függelék.....	74
IV. Pénzbeli ösztönzők hatása a kilépési szándéokra és az állás közbeni keresésre.....	75
4.1 Bevezetés.....	75
4.2 Irodalmi áttekintés	77
4.3 Adatok és leíró statisztika	82
4.4 Kutatási kérdések és hipotézisek	86
4.5 Ökonometriai módszer	88
4.6 Eredmények.....	89
4.7 Összefoglalás.....	93
4.8 Függelék.....	94
V. Az értekezés tézisei.....	98
Irodalomjegyzék	101

Ábrajegyzék

2.1 ábra: A keresési módok választása: rokonokon, ismerősökön és hirdetésekén keresztül	15
2.2 ábra: A keresési módok használatának változása: közvetlenül és közvetítőkön keresztül	16
2.3 ábra: Alkalmazott keresési módok száma	17
2.4 ábra: Munkanélküliség és a keresési intenzitás	17
2.5 ábra: Keresési intenzitás éven belüli változása	18
F2.1 ábra: Átlagos keresési intenzitás, 270 napos ablak, trianguláris magfüggvény	44
F2.2 ábra: Átlagos keresési intenzitás, 270 napos ablak, egyenletes magfüggvény	44
F2.3 ábra: Átlagos keresési intenzitás 360 napos ablak, trianguláris magfüggvény	45
F2.4 ábra: Átlagos keresési intenzitás 360 napos ablak, egyenletes magfüggvény	45
F2.5 ábra: Átlagos rezervációs bér, 270 napos ablak, trianguláris magfüggvény	46
F2.6 ábra: Átlagos rezervációs bér, 270 napos ablak, egyenletes magfüggvény	46
F2.7 ábra: Átlagos rezervációs bér, 360 napos ablak, trianguláris magfüggvény	47
F2.8 ábra: Átlagos rezervációs bér, 360 napos ablak, egyenletes magfüggvény	47
3.1 ábra: Nem pénzübeli hasznosság és erőfeszítésből fakadó hasznosság-veszteség	67
3.2 ábra: A szerződés játék időbeli lefolyása	69

Táblázatok jegyzéke

2.1 táblázat: Munkanélküli járadékreform hatása a keresési intenzitásra	32
2.2 táblázat: A munkanélküli járadékreform hatása a rezervációs bérre.....	34
F2.1 táblázat: Munkapiaci aktivitást magyarázó egyenlet változói, leíró statisztika	36
F2.2 táblázat: Keresési módokat és keresési intenzitást magyarázó egyenletek változói	37
F2.3 táblázat: A reform előtti és utáni átlagok összehasonlítása, 270 napos ablak	38
F2.4 táblázat: A reform előtti és utáni átlagok összehasonlítása, 360 napos ablak	38
F2.5 táblázat: Munkapiaci aktivitást meghatározó tényezők, koefficiensek	39
F2.6 táblázat: Keresési módokat meghatározó tényezők, koefficiensek	40
F2.7 táblázat: Keresési módokat meghatározó tényezők, marginális hatások	41
F2.8 táblázat: Keresési intenzitást meghatározó tényezők, koefficiensek	42
F2.9 táblázat: Keresési intenzitás meghatározó tényezői, marginális hatások	43
3.1 táblázat: A normán felüli erőfeszítés meghatározói	61
3.2 táblázat: Követelmények túlteljesítésének okai, feleletválasztós kérdés	62
F3.1 táblázat: Változók leíró statisztikája	74
4.1 táblázat: Adatok leíró statisztikája	83
4.2 táblázat: Válaszadók jellemzői az alternatív bér ismeretének függvényében	84
4.3 táblázat: A főbb magyarázó változók ismérvei a függő változó kategóriái szerint.....	85
4.4 táblázat: A munka közbeni álláskeresési tényezők. Sztereotip logit becslések	90
F4.1 táblázat: Az alternatív bér ismeretének tényezői, logit becslések	94
F4.2 táblázat: A munka közbeni álláskeresés tényezők. Rendezett-logit modell, esélyhányadosok	95
F4.3 táblázat: A rendezett-logit modell Brant tesztje.....	96
F4.4 táblázat: Keresési magatartás tényezők. Sztereotip logit becslés, esélyhányadosok	97

I. Fejezet

Bevezetés

A disszertáció a pénzbeli ösztönzők hatását vizsgálja az álláskeresőkre, és a munka közbeni erőfeszítésre. A téma jelentőségét a szakpolitikai vonatkozások, és az ösztönzőknek a gazdaságelméletben betöltött kiemelt szerepe adja. A dolgozók álláskeresőse a nem tökéletes munkahelyi illeszkedésből fakadó hatékonyság-veszteséget mérsékelheti, míg a munkanélküliek álláskeresősi magatartása befolyásolhatja a foglalkoztatásba kerülés valószínűségét. Ez utóbbira ugyanakkor hatással van az egyensúlyinál magasabb bér, melyet a munkaadók a hatékony bér¹ elmélet szerint azért állapítanak meg, hogy profitmaximalizáló erőfeszítésre bírják a munkavállalókat. Noha az elmúlt évtizedekben szerteágazó kutatások folytak az álláskeresőssel és a munka közbeni erőfeszítésre ható tényezőkkel kapcsolatban, mégis számos fontos kérdés maradt megválaszolatlanul, illetve magyar adatokon még nem tesztelték a vonatkozó elméletek néhány fontos részletének az érvényességét.

A jelen bevezetőt követő második fejezet a munkanélküliek álláskeresősére ható pénzbeli ösztönzőket vizsgálja a KSH Munkaerő-felméréséből származó adatok felhasználásával. A munkanélküli ellátások tekintetében a kormányok azzal a dilemmával néznek szembe, hogyha túl bőkezűen állapítják meg a munkanélküli járadék, vagy a szociális segély összegét, akkor az ellenösztönző hatású lehet az álláskeresőkre nézve, ha viszont túl alacsonyan, akkor a munkanélküliek létfenntartása kerülhet veszélybe, és így foglalkoztathatóságuk is romlik. A pénzbeli ösztönzők nem csak a munkanélküli keresési intenzitására, hanem az alkalmazott keresési módokra is hatással vannak. A keresési módok választására ható tényezőkkel nemzetközi szinten is meglehetősen kevés tanulmány foglalkozott eddig; magyar adatok alapján pedig még egyáltalán nem folyt vizsgálat. Jelen értekezés újdonsága, hogy a demográfiai és munkatörténeti ismérveken

¹ Az eredeti angol szakkifejezés „efficiency wage”, mely szó szerinti fordításban hatékonysági bért jelent. Mi a következőkben mégis a hatékony bér elnevezést fogjuk használni, mert ez véleményünk szerint jobban utal arra, hogy a bér-erőfeszítés kapcsolatot figyelembe vevő profitmaximalizáló vállalat ezen a béren termel hatékonyan.

kívül a pénzbeli ösztönzők viszonylag széles körét használja fel az egyes keresési módok és a keresési intenzitás magyarázatához. További fontos hozzájárulásunk az irodalomhoz a 2011. évi munkanélküli járadékreform hatásának kimutatása a keresési intenzitásra, illetve a rezervációs bérré.

Válságok esetén csökken a munkakereslet, nő a munkanélküliség, de nem csökken a nominálbér. Felmerül a kérdés, hogy a vállalatok miért a foglalkoztatást csökkentik és miért nem a béreket? Az egyik lehetséges választ a hatékony bérek elmélete szolgáltatja. Az elmélet alapmodellje szerint a munkában kifejtett erőfeszítés függ a cég által fizetett bértől, ezért a cégek a termékpiacon kereslet csökkenése esetén nem a bért, hanem a foglalkoztatást fogják csökkenteni. A hatékony bérek elméletének további megállapítása, hogy amennyiben a jelenlegi munkáltató által fizetett bér magasabb, mint a máshol elérhető bér, akkor a dolgozó kisebb valószínűséggel fog lazítani, mert magas az állás elvesztésének költsége. A dolgozat harmadik fejezetének fontos kérdése, hogy a sajátbér-alternatív bér közötti különbségen, illetve az egyéb pénzbeli ösztönzőkön kívül, milyen más magyarázata lehet a megkövetelnél magasabb erőfeszítés kifejtésének a vállalatoknál. Az empirikus elemzés lényeges célja volt az állás elvesztéséből fakadó költség hatásának minél pontosabb jellemzése, ezért a primer adatok mellett a KSH Munkaerő-felmérésből számított regionális munkanélküliségi rátákat is figyelembe vettük. Magyar adatokon még nem tesztelték a hatékony bérek elméletét, valamint nagyon kevés a tanulmány használt fel önbevallásos sajátbér és alternatív bér adatokat, és a jelenség mélyebb megértéséhez alapvetően szükséges nyitott kérdéseket. Ez utóbbiak segítségével sikerült kideríteni, hogy a pénzbeli ösztönzők mellett számos dolgozó a maximalizmusa, önbecsülése miatt tesz többet, mint amennyi az elvárt, illetve maga a munka jelent sokak számára örömforrást. Az empirikus eredmények egy új modell kialakítását tették szükségessé, annak érdekében, hogy a pénzbeli ösztönzők mellett az emocionális jutalom is megjelenjen az erőfeszítést meghatározó egyenletben.

A hatékony bérek elmélete alapján a jelenlegi munkáltató által fizetett bérhez képest alacsony alternatív bér a munkahely megbecsülésére és kemény munkára ösztönöz, de vajon a magas alternatív bér ezzel ellentétes hatást, azaz lazítást vált-e ki? Vagy sokkal inkább arra sarkalja a dolgozókat, hogy más állás után nézzenek? Kérdés jelentősége abban rejlik, hogy a munka közbeni álláskeresésre való hajlandóság a munkapiac rugalmasságának, önkorrektív képességének egyik fontos jellemzője. Vállalati oldalról tekintve ugyanakkor a dolgozók kilépése jelentős költséget okoz, ezért fontos cél a munkahellyel való elégedetlenséget előidéző hatások pontos ismerete. Annak ellenére, hogy a munka közbeni álláskeresés irodalma meglehetősen terjedelmes, szubjektív alternatív bért felhasználó tanulmány nagyon kevés létezik, valamint a magyar dolgozók munka közbeni álláskeresési magatartásáról is csak nagyon töredékes

információink vannak. A negyedik fejezet első kérdése az, hogy vajon csak azok ismerik az alternatív béreket, akik munka közben keresnek, vagy a dolgozóknak általában is van elképzelésük a máshol elérhető bérekről? Ehhez kapcsolódóan a negyedik fejezet második fontos kutatási kérdése az, hogy van-e szignifikáns hatása a szubjektív alternatív bérnek az állás közbeni keresésre? A kutatás további eredménye, hogy az alternatív béren kívül a bércsökkentés és a béremelés, valamint a bérdiszkrimináció hatását is kimutattuk a munka közbeni álláskeresésre. A bérdiszkrimináció tekintetében legjobb tudomásunk szerint még volt közvetlen bizonyíték, míg a bérváltozások hatását nem mutatták még ki elkülönülten. Az ötödik fejezetben összefoglaljuk az értekezés eredményeit és megfogalmazzuk a téziseket.

II. Fejezet

Pénzbeli ösztönzők hatása a munkanélküliek álláskeresői magatartására

2.1 Bevezetés

A magyar munkapiacot jellemző strukturális problémák – a közfoglalkoztatás magas szintje, az egyes szakmák iránt megnyilvánuló túlkereslet – ráirányítják a figyelmet a munkanélküliek álláskeresői magatartására. Pissarides (2000) elmélete szerint, a munkanélküliségi ráta alapvetően az álláskereső munkanélküliek és az üres állások egymásra találását biztosító keresési folyamat hatékonyságától függ, azaz a strukturális munkanélküliség mögött részben az álláskeresői folyamat alacsony hatékonysága húzódhat meg. Noha viszonylag sokat tudunk a munkanélküliség időtartamára és a kilépés valószínűségére ható főbb tényezőkről, magáról az álláskeresői folyamatról, annak módszereiről és intenzitásáról, illetve az ezeket befolyásoló tényezőkről már lényegesen kevesebb ismerettel rendelkezünk. Jelen dolgozat célja, hogy bepillantást nyerjünk a „fekete dobozba” és feltárjuk hogyan hatnak a pénzbeli ösztönzők az egyes keresési csatornák választására és a keresési intenzitásra. A korábbi munkaviszony jogcímén szerzett munkanélküli járadék egyfajta biztosításként tekinthető a munkanélküliséggel járó negatív jövedelmi sokk hatásának tompítására, valamint fedezetet nyújt az álláskeresőre. Ugyanakkor a túl bőkezű támogatás visszafoghatja a munkanélküli álláskeresői erőfeszítéseit, illetve növelheti a rezervációs bérét, mely csökkenti az állásajánlat elfogadásának valószínűségét. Az elméleti modellekben az optimális munkanélküli járadékot az előbb említett trade-off (Baily, 1978, Chetty, 2008), illetve

Shimer és Werning (2007) szerint az adózás utáni rezervációs bér határozza meg². A modellek empirikus tesztelése szakpolitikai szempontból is fontos, mivel így fény derülhet arra, hogy mely intézkedésekkel csökkenthető a munkanélküli járadékkal járó erkölcsi kockázat, hogyan növelhető a munkanélküliek álláskeresési intenzitása és az állás elfogadásának valószínűsége. A közelmúlt egyik ilyen fontos szakpolitikai beavatkozása volt, hogy 2011. szeptember 1-től jelentősen rövidítették munkanélküli járadék folyósításának időtartamát, valamint csökkentették a járadék maximális összegét³ annak érdekében, hogy ösztönözzék a munkanélküliek elhelyezkedését. Az intézkedés hatásának kimutatására kihasználjuk annak kvázi-kísérleti jellegét, mivel közvetlenül 2011. szeptember 1. előtt és után regisztráló munkanélküliek csoportszinten hasonlónak tekinthetők, így keresési intenzitásuk és rezervációs bérük közötti különbséget csak a kezelésnek tulajdoníthatjuk. Mindezekre figyelemmel a következő területeken kívánunk hozzájárulni az irodalomhoz: (1) magyar adatokon elsőként becsüljük meg, hogy milyen tényezők hatnak az egyes keresési módok választására, (2) Galasi (1996) korai modelljét további pénzbeli ösztönzőkkel kibővítve, szelekcióval korrigált becslést adunk a keresési intenzitás meghatározó tényezőire, (3) megvizsgáljuk, hogy befolyásolta-e a keresési intenzitást és a rezervációs béreket a munkanélküli járadék folyósításának időtartamát érintő új szabályozás.

A fejezet felépítése a következő: a második alfejezetben áttekintjük a vonatkozó irodalmat, majd a harmadik alfejezetben ismertetjük a felhasznált adatokat és rövid jellemzést adunk a főbb változókról, ezt követően rátérünk a kutatási kérdéseinkre és hipotéziseinkre, majd az ötödik alfejezetben bemutatjuk az alkalmazott ökonometriai módszereket, a hatodik alfejezetben ismertetjük a becslési eredményeinket, végül a hetedik alfejezetben összefoglalást adunk.

² A szerzők meglátása szerint az adózás utáni rezervációs bér – a rezervációs bér és a munkanélküli segély fedezetétől szolgáló adó különbsége – a munkanélküli jólétre vonatkozó összes információt kódolja. A modell alapján azt találták, hogy a munkanélküli hasznossága az adózás utáni rezervációs bér monoton növekvő függvénye. Ebből következik, hogy az optimális munkanélküli biztosítás – a dolgozó hasznosságát maximalizáló munkanélküli járadék és újrafoglalkoztatási adó – egyszerűen az, amely a dolgozó adózás utáni rezervációs bérét maximalizálja.

³ A 2011. szeptember 1-től életbe lépő új szabályok szerint a korábbi 5 év helyett 3 éven belül kell legalább 360 nap munkaviszonnal rendelkezni. Továbbá jelentősen csökkent a folyósítási idő, mely minimum 36, maximum 90 nap lett, azaz a korábbi 5 helyett 10 jogosultsági nap felel meg 1 ellátási napnak. Az ellátás összege a munkaerő-piaci járulékalap 60 százaléka, ez lényegében megfelel a korábbi szabályozásnak, de az adható felső határ a minimálbér 100 százaléka lett és megszűnt a korábbi alsó határ is.

2.2 Irodalmi áttekintés

Jelen tanulmány szempontjából legnagyobb jelentősége a pénzbeli ösztönzőknek van, különösen azért, mert nincs teljes konszenzus az eredményességüket tekintve. A kilépési ráta hirtelen megugrását a járadék kimerítése előtt sokan annak tulajdonítják, hogy a munkanélküliek addig halogatják az álláskeresést, míg ellátásban részesülnek és ezt több kutató a munkanélküli járadék ellenősztönző hatásának bizonyítékaként értékelte (Moffitt, 1985, Katz és Meyer, 1990a, Katz és Meyer 1990b). Magyar adatokon Micklewright és Nagy (1998) azt találták, hogy a munkanélküliek egy része úgy időzíti az elhelyezkedést, hogy az egybeessen a járadékjogosultság kimerítésével, de ezek a munkanélküliek meglehetősen kevesen vannak, mindössze a járadékban részesülők 2%-ról van szó. Némiképp hasonló eredményre jutott Card, Chetty és Weber (2007) osztrák adatok alapján. Megállapították, hogy a legtöbb munkanélküli Ausztriában nem vár addig a munkába állásra, amíg kimeríti a segélyt, és csak a munkanélküli időszakok kevesebb, mint 1 százalékánál esik egybe a kimerítés dátuma a munkanélküliség végével (a foglalkoztatás kezdetével). Noha jelentős kiugrást találtak a regisztrált munkanélküliségből való kiáramlási rátában a munkanélküli járadék kimerítésének időpontjában, de ugyanakkor a foglalkoztatásba kerülés esélye csak kissé emelkedett ugyanebben a pontban. Arra a következtetésre jutottak, hogy a járadék kimerítés közelében tapasztalt kiáramlás általában kisebb, amikor a munkanélküli időszakot a következő állásig eltelt idővel mérjük, mint amikor úgy definiáljuk, mint a munkaügyi rendszerben töltött idő. Lalive (2007) osztrák adatokon szakadós regresszió alkalmazásával azt vizsgálta meg, hogy a meghosszabbított járadékfolyósítási idő növeli-e a munkanélküliek álláskeresési időtartamát. Eredményei szerint nem befolyásolja erősen a sikeres állástalálással járó munkanélküli periódusok hosszát a meghosszabbított járadékfolyósítási idő.

Adamchik (1999) lengyelországi adatok alapján azt állapította meg, hogy a járadékkimerítés időpontja közeledtével jelentősen megnő a foglalkoztatásba kerülés valószínűsége, míg ezzel szemben Puhani (2000) szintén lengyel adatokon nem talált ilyen hatást. Farber és tsai. (2015) megvizsgálták, hogy a 2008-ban kezdődő válság hatására meghosszabbított járadékfolyósítási idő, illetve annak visszavonása 2013-ban a válság elmúltával milyen hatással volt a munkanélküliségből való kilépésre. Eredményeik szerint sem a hosszabbításnak, sem a csökkentésnek nem volt jelentős hatása az állásba kerülés valószínűségére. A hosszabb járadékfolyósítási idő azonban csökkentette a kiáramlást a munkaerő-állományból, míg a hosszabbítás visszavonása épp ellenkező hatással járt, 0,1 százalékponttal csökkentette az aktivitási rátát 2014 elején. Lindner és Reizer (2016) azt vizsgálta magyar adminisztratív adatokon, hogy a 2005-ben bevezetett járadékreform milyen

hatással volt a munkanélküliség hosszára. Eredményeik szerint a korábbi fix összegű segélyt felváltó időben csökkenő segélypálya hatására a munkanélküliség átlagos hossza 1,5 hetet csökkent a reform után, míg az új munkahelyen eltöltött idő és az új elhelyezkedés utáni bérek nem változtak. Köllő (2001) tanulmányában összehasonlította 1994. év tavaszán és 2001. év tavaszán a munkanélküliek álláskilátásait. Eredményei szerint a kompenzációs hányad, azaz munkanélküli járadék korábbi jövedelemhez viszonyított nagysága nem hat a járadékosok elhelyezkedési ütemére. Galasi és Nagy (2003) egy követéses vizsgálat alapján azt elemezte, hogy a jövedelempótló támogatásról a rendszeres szociális segélyre való áttérés milyen hatást gyakorolt a járadékkimerítők segélyhez jutási és elhelyezkedési esélyeire. A szerzők azt találták, hogy az alacsonyabb segélyösszeg és a segély nélkül maradás gyorsította az elhelyezkedés ütemét.

Firle és Szabó (2007) a KSH MEF 2001-2004 évi adatain végzett probit regresszióval vizsgálta a munkanélküliségből való kilépésre ható tényezőket. Eredményeik szerint, ha valaki rendszeres szociális segélyt kap, a nőknél átlagosan 5,3, a férfiaknál 6,8 százalékponttal csökkenti az esélyét arra, hogy a következő negyedévben foglalkoztatott lesz. A kilépés vizsgálata mellett diszkrét-időtartam modellt is becsültek, mely hasonló eredménnyel járt; a rendszeres szociális segélyben részesülő férfiak negyedekora, a nők 85 százalékkal kisebb eséllyel állnak munkába, mint a nem segélyezett társaik. A szerzők arra hívják fel a figyelmet, hogy a segély ellenőszönző hatása a kimutatottnál kisebb lehet, mert a változó olyan nem megfigyelt tényezők hatásait (belső motiváltság, kapcsolati háló, talpraesettség, kitartás) is felveheti, amelyekben a szociális segélyben részesített csoport különbözik a többi nem foglalkoztatottól. A munkanélküli járadék hatása tekintetében Eriksson és tsai. (2002) Finnország, Dánia, Norvégia adatai alapján ellentmondásos eredményre jutottak. Míg Dániában nem volt hatása a munkanélküli járadéknak a keresési döntésre, Finnországban és Norvégiában az állományi adatok alapján a munkanélküli járadék növelte a keresési hajlandóságot. A szerzők ezzel kapcsolatban arra hívják fel a figyelmet, hogy amennyiben a munkanélküli járadék feltétele az aktív keresés, és a munkaügyi kirendeltségek szorosan ellenőrzik a munkanélküliek magatartását, akkor a segélyezettök ösztönözve lesznek arra, hogy az interjú során eltúlozzák az aktuális keresési erőfeszítésüket (St. Louis és tsai., 1986). Finnországban és Norvégiában a foglalkoztatási szolgálatok szorosan monitorozzák a munkanélkülieket, ez a szerzők szerint részben magyarázhatja az eltéréseket.

Krueger és Mueller (2010) keresésre fordított idő alapján mérte a keresési intenzitást és arra jutott, hogy a keresési intenzitás fordítottan aránylik a munkanélküli járadék nagyságával, valamint a keresési intenzitás növekszik közvetlenül a járadék kimerítése előtti időszakban. Megállapították továbbá, hogy azok esetében, akik nem jogosultak munkanélküli járadékra a keresési intenzitás többé-kevésbé állandó a munkanélküliség időtartama alatt. Baker és Fradkin (2016) Google keresési

adatok alapján elemezte, hogy milyen hatással volt az álláskeresésre a munkanélküli járadék folyósítási idejének meghosszabbítása 2008-2009-ben. Eredményeik szerint nem mutatható ki közgazdaságilag értelmezhető mértékű csökkenés az aggregált keresési aktivitásban a járadék folyósítási idejének meghosszabbítása miatt. Galasi (1996) magyar háztartáspanel adatok felhasználásával végzett becslése szerint a munkanélküli járadék és az egyéb nem munkából származó jövedelem emeli a munkanélküliek rezervációs bérét, de ugyanakkor az emelkedő rezervációs bér rontja az elhelyezkedési esélyeiket. A magasabb rezervációs bérrrel együtt azonban növekszik a keresési intenzitás, és az intenzívebb keresés eredményeként az elhelyezkedési esélyek nőnek. A szerző további fontos megállapítása, hogy mind a munkanélküli járadék, mind az egyéb nem munkából származó jövedelem emelkedése javítja az elhelyezkedés esélyét.

Bachmann és Baumgarten (2012) az EU-LFS felhasználásával elemezte az európai munkanélküliek által használt álláskeresési módszereket, valamint keresési intenzitást. Ez utóbbit a használt keresési módok összegeként definiálták, minél több keresési módszerrel élt a munkanélküli annál intenzívebbnek tekintették az álláskeresését. Eredményeik megerősítették az elmélet előrejelzéseit, a keresési intenzitás növekedett a képzettséggel, valamint szignifikánsan alacsonyabb volt a legidősebb korcsoport esetén. Eriksson és tsai. (2002) mindhárom vizsgált ország (Finnország, Dánia, Norvégia) esetén azt találták, hogy az alapfokú végzettséggel rendelkezők kevésbé intenzíven keresnek állást, mint a többi végzettségi csoportba tartozók, továbbá azt találták, hogy a végzettségnek nagyobb hatása van a keresési intenzitásra, mint arra, hogy egyáltalán keressen-e állást a munkanélküli (aktivitási döntés). A családi állásnak és a gyerekek számának kicsiny hatása volt a keresési intenzitásra. Érdekes eredmény, hogy Finnország esetében nem volt a kornak szignifikáns hatása a keresési intenzitásra, míg a másik két országban az 50 év felettieknek jelentősen kisebb volt a keresési intenzitása, mint a fiatalabb korcsoportoknak. Tasci (2008) törökországi adatok felhasználásával becsülte a keresési intenzitás magyarázó változóit és azt találta, hogy a férfiak esetében csökken a keresési intenzitás a háztartásban élő foglalkoztatottak számának növekedésével, míg nők esetében a hatás ellenkező, minél több a foglalkoztatott a háztartásban, annál nagyobb a keresési intenzitás. A keresési intenzitás és a kor között inverz U kapcsolatot sikerült kimutatni; a keresési intenzitás kezdetben növekszik a korrallal, majd csökken. A végzettség hatását tekintve a szerző a teljes mintán a várt eredményeket kapta, azaz a keresési intenzitás nőtt a végzettséggel, de nemek szerinti becslés rávilágított arra, hogy a nők esetében egyetlen végzettség dummy sem volt szignifikáns. Smirnova (2004) oroszországi adatokat felhasználva becsülte a keresési intenzitást, és az egyes keresési módok választását befolyásoló tényezőket. Eredményei szerint a nők nagyobb valószínűséggel vesznek igénybe munkaerő közvetítőket, mint más keresési csatornákat. A keresési intenzitás nagyobb közép-és felsőfokú

végzettség esetén a legfeljebb alapfokú végzettséghez képest, valamint a moszkvai és szentpétervári lakosok esetében, ugyanakkor alacsonyabb intenzitással keresnek a nők, mint a férfiak és azok, akik nagyobb munkatapasztalattal rendelkeznek. Legjobb tudomásunk szerint magyar adatokon elsőként Galasi (1996) vizsgálta a keresési intenzitásra ható tényezőket, és a legtöbb tanulmányhoz hasonlóan a keresési módszerek összegét tekintette keresési intenzitás mércéjének. Eredményei szerint a nők esetében a munkanélküliség időtartama nem befolyásolja a keresési intenzitást, a férfiaknál ugyanakkor azt találta, hogy a rövid (0-3 hónap) és az egy évnél hosszabb ideje munkanélküliek keresnek intenzívebben a 4-6 hónapja munkanélküliekhez képest. A végzettség mindkét nem esetében pozitívan befolyásolja a keresési intenzitást.

Osberg (1993) a horgászathoz hasonlította az álláskeresési folyamatot, mert a horgász nemcsak a horgászással töltött időről dönt, hanem arról is, hogy hol és milyen csalival próbálja kifogni a halat. Ezt felismerve az utóbbi években egyre több eredmény jelenik meg a keresési módszerek eredményességéről és az egyes keresési módok választását befolyásoló tényezőkről. Számos országban az informális keresési módszerek a legelterjedtebbek, melyekre először Rees (1966) hívta fel a figyelmet. Az informális keresési módszerek kevésbé költségesek és hatékonyabbak lehetnek az álláslehetőségek feltárása szempontjából, mint a formális módszerek, de széles társadalmi háló meglétét feltételezik. Try (2005) norvég friss diplomások álláskeresési magatartását vizsgálva arra az eredményre jutott, hogy az informális keresési módok választását a társadalmi tőke befolyásolja, mely alatt a cégekkel, rokonokkal, barátokkal való kapcsolatok mennyiségét és minőségét értette. Cappellari és Tatsiramos (2010) a foglalkoztatott barátok számának hatását vizsgálva azt kapták, hogy egy további foglalkoztatott barát 3,7 százalékponttal növeli a munkahely találás valószínűségét a munkanélküliek esetében. Caliendo és tsai. (2010) német adatok felhasználásával arra az eredményre jutottak, hogy azok az egyének, akik nagyobb kapcsolati hálóval rendelkeznek, gyakrabban használják az informális keresést és gyakrabban váltanak formális csatornáról informálisra. A szerzők azt találták, hogy az informális csatornák a passzív, kevésbé költséghatékony keresési csatornák helyettesítőjének tekinthetők, valamint pozitív kapcsolatot találtak a hálózat mérete és a rezervációs bérek között.

Holzer (1988) amerikai adatok alapján azt találta, hogy a leggyakrabban használt keresési módok (barátokon és rokonon keresztül, valamint a közvetlen jelentkezés ajánlás nélkül) egyben a leghatékonyabbak is az állásajánlatok generálása és elfogadása tekintetében. Bachmann és Baumgarten (2012) eredményei alapján a keresési módokban jelentős eltérések voltak országok között még azután is, hogy az egyéni, illetve háztartási tényezőkre kontrolláltak. A „kapcsolattartás állami munkaközvetítőn keresztül” és a „keresés barátokon, rokonok keresztül” keresési módokra ható tényezőket külön is vizsgálták, és arra jutottak, hogy az idősebb (55 és 64 éves) munkavállalók

kisebbségi valószínűséggel választják ezt a két keresési módot, mint a középkorúak (25-54 éves), valamint a képzettebb munkanélküliek (különösen a férfiak) esetében a legkisebb a valószínűsége, hogy munkaügyi központon keresztül keressenek állást.

Weber és Mahringer (2008) osztrák adatok alapján azt találta, hogy ugyan a munkaügyi hivatalok jellemzően az alacsony képzettségűek számára nyújtanak segítséget, de esetükben ezek más keresési módokkal megegyező hatékonyságúak. Böheim és Taylor (2001) pooled probit és véletlenhatás panel probit modellek használatával Nagy-Britanniára vonatkozó adatokon becsült keresési intenzitást és keresési módokat magyarázó egyenleteket. Eredményeik szerint az álláshirdetésekre válaszolás és a munkaügyi központok szolgáltatásainak igénybevétele a két leggyakoribb keresési mód, valamint a munkaadók közvetlen megkeresése növeli leginkább annak a valószínűségét, hogy a következő periódusban foglalkoztatott lesz a munkanélküli.

Addison és Portugal (2002) portugál adatokon végzett Cox-regresszió segítségével vizsgálta a munkanélküliségből való kilépés időtartamát különös tekintettel a különböző keresési csatornák szerepére. A szerzők azt találták, hogy használati gyakoriságuk ellenére az állami munkaügyi kirendeltségek alacsony hatékonyságot mutattak és igénybevételük alacsony fizetésű, rövid időtartamú állások megszerzéséhez vezetett. Try (2005) norvég friss diplomások keresési magatartását vizsgálva azt találta, hogy az állami munkaközvetítőket a legrosszabb álláskilátással rendelkezők választották. Az eddigi tanulmányok (Böheim és Taylor, 2001; Wadsworth, 1991) szerint álláskeresés intenzitása inverz kapcsolatban van a helyi munkanélküliségi rátával, minél nagyobb a helyi munkanélküliségi ráta, annál kevésbé intenzíven keresnek állást munkanélküliek, melynek döntően az lehet az oka, hogy magas munkanélküliséggel sújtott területeken a munkanélküliek jelentős része nem látja értelmét a keresésnek. McGregor (1983) hipotézise szerint a munkahelyekkel kapcsolatos információkat alapvetően a foglalkoztatott ismerősökön, szomszédokon keresztül szerzik be a munkanélküliek, ezért magas helyi munkanélküliségi ráta esetén, amikor a rokonok, ismerősök között kevesebb alkalmazott van, akkor az álláskeresők inkább a munkaügyi központokon és hirdetésekön keresztül próbálnak állást keresni. Ugyanakkor Heath (1999) arra az eredményre jutott, hogy magas helyi munkanélküliség esetén kisebb valószínűséggel keresnek állást hirdetésekön keresztül a munkanélküliek, mert kevesebb hirdetés jelenik meg.

2.3 Adatok és leíró statisztika

2.3.1 A felhasznált adatbázisok és a változók képzése

A változók zömét a Központi Statisztikai Hivatal Munkaerő-felmérésének (KSH MEF) 2010 és 2013 közötti 16 negyedévet felölelő hullámaiból vettük. Jelen fejezet egyik függő változója a keresési intenzitás, melynek kialakítása során az eddigi kutatásoknak megfelelően az adott időszakban alkalmazott keresési módok összege⁴ volt a kiindulási pont. Először egy olyan változót hoztunk létre, mely tartalmazta mind a 13 lehetséges keresési mód összegét, majd ebből kivontuk a vállalkozás alapításához tartozó két tevékenységet, valamint az előző időszak keresési aktivitásához tartozó két passzív keresési módot⁵. A keletkezett változóból egy 0-3 kategóriával rendelkező változót képeztünk, amely 0-át vett fel, ha az előző változó 0-volt, 1-et, ha az előző változó 1-től 3-ig, 2-öt, ha az előző változó 4-től 6-ig és 3-at, ha 7-től 9-ig vett fel értékeket. A munkanélküliek rezervációs bére a “Mennyi az a minimális havi nettó bér, amennyiért munkát vállalna?”, kérdésre adott válasz alapján került az adatbázisba. A megélhetés és az álláskeresés szempontjából lényeges lehet, hogy a háztartás jövedelme hány személy között oszlik meg. A KSH MEF kutatható verziója nem tartalmaz a foglalkoztatottakra vonatkozó béradatokat, ezért az eltartottak arányával próbáltuk megragadni az egy főre jutó háztartási jövedelem nagyságát, minél nagyobb az eltartottak aránya, annál kisebbnek tekinthetjük az egy főre jutó háztartási jövedelmet. Az eltartottak arányát úgy képeztük, hogy a nem foglalkoztatottak létszámát elosztottuk a háztartás létszámával, ez utóbbi két ismervre vonatkozóan van adat a KSH MEF adatbázisban. A KSH MEF adatbázisban arra vonatkozóan is van egy kategoriális változó, hogy milyen transfereket kap az egyén, ebből képeztünk egy olyan bináris változót, melynek értéke 1, ha rendszeres szociális segélyben, vagy bérpótló juttatásban⁶ részesül, és 0 egyébként. A munkanélküli járadék esetében is csak azt tudjuk, hogy kapott-e az illető vagy sem, ezért ezt is bináris változóval mértük. A személy

⁴ A keresési intenzitás illetően meghatározása mögött az a feltételezés húzódik meg, hogy minél több keresési módot használ az illető egységnyi idő alatt, annál több időt és erőfeszítést fektet a keresésbe.

⁵ A vállalkozás indításához tartozó tevékenységek: „vállalkozáshoz hitel, engedély ügyintézése”, valamint a „vállalkozáshoz föld, telek, helység keresés”. A passzív keresési módok a következők: „jelentkezett és válaszra vár”, valamint a „munkaügyi központ értesítésére vár”.

⁶ 2009. január 1-jétől vált le a rendelkezésre állási támogatás (RÁT) a korábbi szociális segélyről, az összege megegyezett a nyugdíjminimummal, azaz 28500 Ft-tal. 2011. január 1-jétől a RÁT-ot a bérpótló juttatás váltotta fel, amely megegyezett vele a jövedelmi feltételek és összegek tekintetében. 2011. szeptember 1-jétől a bérpótló juttatás elnevezése foglalkoztatást helyettesítő támogatás lett. A támogatásban részesülő a munkaügyi szervezettel nyilvántartott álláskeresőként köteles együttműködni. A támogatás összege 2012. január 1-jétől az öregségi nyugdíjminimumról annak 80 százalékára, azaz 28500 Ft-ról 22800 Ft-ra csökkent.

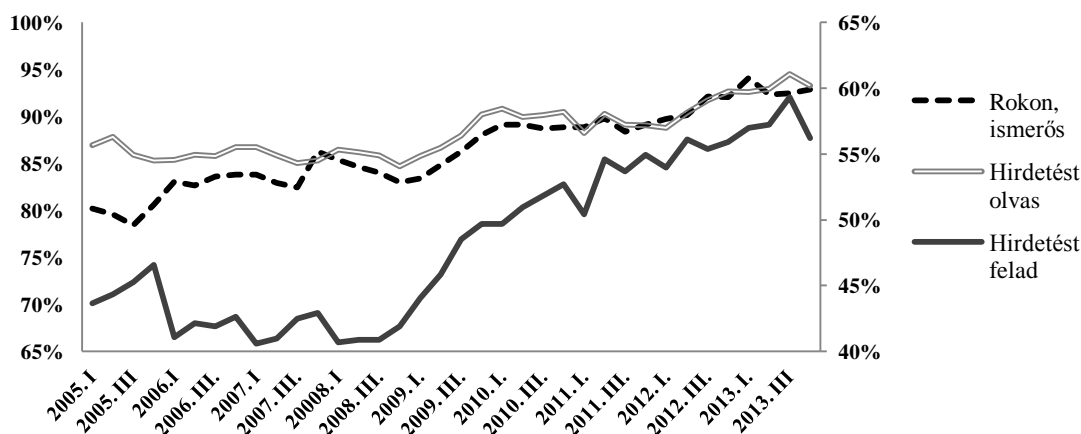
munkatörténetére vonatkozóan fontos jellemző, hogy volt-e valaha állása, valamint ha volt, akkor milyen okból szűnt meg. Ez utóbbi változó a KSH MEF-ben kategoriális változó, melyből egy olyan dummy változót képeztünk, mely 1-et vett fel, ha közfoglalkoztatás megszűnése volt a munka megszűnésének az oka, és 0-át, egyébként. A munkatörténettel kapcsolatos további elérhető ismérv a KSH MEF-ben az adatfelvétel időpontjához képest 1 évvel ezelőtti munkapiaci státus. Ebből öt dummy változót képeztünk (dolgozott, tanult, gyesen/gyeden volt, háztartásbeli volt, egyéb státus), mely közül a dolgozott volt a referencia kategória a regressziókban. A munkanélküliek esetében tudjuk, hogy hány hónapja munkanélküliek, ebből az adatból hat dummy változót képeztünk, melyek közül a 0-5 hónap volt a kihagyott referencia-kategória a regressziókban, valamint felhasználtuk a szakadós regressziókhoz a regisztráció óta eltelt hónapok számát. Minden személy esetében ismert a lakhelyének település azonosítója, így ennek, valamint az ILO szerinti munkapiaci státuszt tartalmazó változónak a felhasználásával kerültek kiszámításra a kistérségi szintű munkanélküli ráták. A további regionális jellemzők figyelembe vétele érdekében a KSH T-Star adatbázisát használtuk, mely településenként, éves bontásban tartalmaz széleskörű települési adatokat. A települési szintű demográfiai adatok és a bölcsődei férőhelyek száma alapján lett meghatározva az 1000 szülőképes korú nőre jutó bölcsődei férőhelyek száma változó kistérségenként. A további fontos ismérv a lokális munkaerőpiac állapotát jellemző kistérségi átlagbér, melynek kiszámításához a Bértarifa felmérés 2010-2013 közötti adatait használtuk fel. Mivel a Bértarifa felmérés éves adatfelvételen alapul, ezért minden kistérségre évente számoltuk ki az átlagbért. A szokásos demográfiai jellemzőkön (nem, iskolázottság, kor) kívül a szelekciós egyenletekben szerepelt egy olyan dummy, amely azt mutatta, hogy van-e 4 évesnél fiatalabb gyermek a háztartásban. A mintába a 15-64 éves, nem tanuló munkanélküliek kerültek bele.

2.3.2 A minta leíró statisztikája

A keresési módokat csak azoktól kérdezik meg, akik azt válaszolták, hogy keresnek állást, ezért a mintánk szelektív. A szelekciós torzítás kezelése érdekében először azt vizsgáltuk meg, hogy milyen tényezők hatnak arra, hogy az egyén belép-e, vagy sem a munkapiacra. A probit becslés mintájának leíró statisztikáját a függelék F2.1 táblázata mutatja. Az adatok szerint a 2010-2013-as évek negyedéves hullámain felölelő 251 273 megfigyelést tartalmazó mintában szereplő nem dolgozók átlagosan 47 évesek, közel 60 százalékuk nő, 38 százalékuk legfeljebb általános iskolát végzett és 57 százalékuk több mint 48 hónapja munkanélküli. A nemdolgozók 14 százalékával él együtt 4 évesnél fiatalabb gyermek, 21 százalékuk saját bevallása szerint munkaképtelen, és 20 százalékuk keresett állást az adatfelvételt megelőző négy hétben. Ez utóbbi csoport főbb jellemzőit mutatja a függelék F2.2 táblázata. Az álláskeresők átlagosan 10 évvel fiatalabbak, ugyanakkor

némileg képzetesebbek, mint a nemdolgozók. Többségük férfi és 30 százalékuk 48 hónapnál régebben munkanélküli. Átlagos rezervációs bérük 82097 forint, 10 százalékuk kap munkanélküli járadékot és 24 százalékuk szociális segélyt. Az álláskeresők által használt egyes keresési módok gyakorisága változott a válság hatására (2.1-2.2 ábrák). A vizsgált időszakban nemzetközi felmérésekkel összhangban a leggyakrabban alkalmazott keresési módok a hirdetések olvasása, valamint rokonokon, ismerősökön keresztül történő információszerzés és jelentkezés volt. A rokonokon, ismerősökön keresztül történő álláskeresés használati gyakorisága 16 százalékkal nőtt 2005 és 2013 között, de ez a lassú növekedés már a válság előtt megkezdődött. A hirdetések olvasása keresési mód növekedése volt a második legkisebb az összes keresési mód közül, 2005 és 2013 között 5 százalékponttal, mintegy 7 százalékkal nőtt a használati gyakorisága. Noha mindegyik keresési mód előfordulása nőtt, a legnagyobb mértékben – rendre 7,6 és 13 százalékponttal, azaz 30 és 29 százalékkal – a magánközvetítőken keresztül történő álláskeresés, valamint a hirdetések feladása, megválaszolása növekedett.

2.1 ábra: A keresési módok változása: rokonokon, ismerősökön és hirdetésekén keresztül



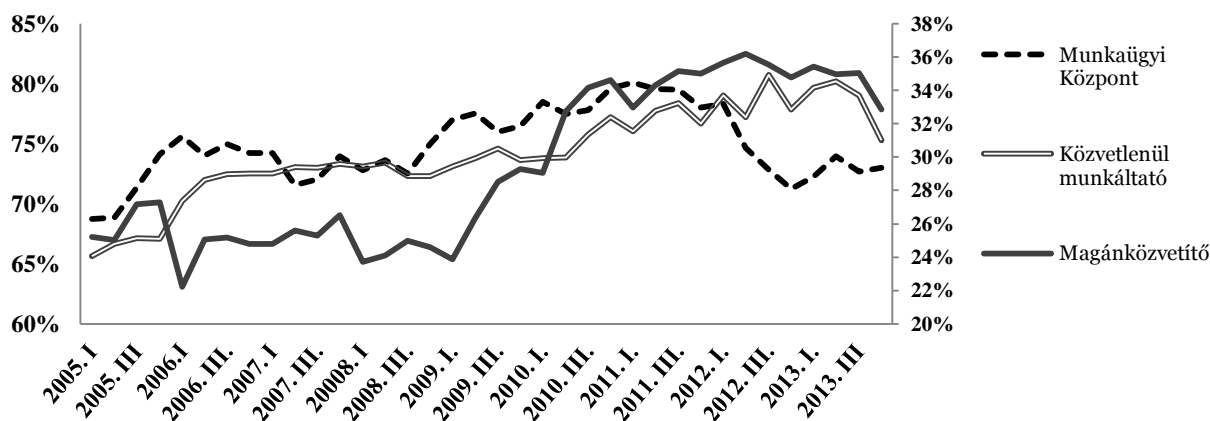
Megjegyzés: Az adatok a KSH MEF 2005-2013 közötti hullámaiból valók, és a nem tanuló, 15-64 éves, munkanélküliekre vonatkoznak. A jobb oldali tengelyen a hirdetések feladása, megválaszolása keresési mód szerepel, míg a bal oldali tengelyen a hirdetések olvasása és a rokonokon, ismerősökön keresztül keresési mód.

Mindkét keresési mód viszonylag alacsony bázisról indult, és használatuk a 2009-es gazdasági válság első másfél évében indult látványos növekedésnek. A magánközvetítő használatának növekedésében szerepet játszhatott az internet hozzáférés jelentős növekedése⁷, hiszen ezek a magánközvetítő döntően webes felületen keresztül teszik lehetővé az álláshirdetések feladását és olvasását. Az internetes álláskeresés az elmúlt években igen dinamikus növekedett, mely többek között annak is köszönhető, hogy a webes felületen koncentráltan, nagy mennyiségű hirdetést tud

⁷ Az internet előfizetések száma a KSH szerint 2013-ban elérte a 6 482 ezret, ami 648 százalékos növekedés 2005-höz képest. Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_oni001.html.

átnézni a munkanélküli, ráadásul mindezt gyorsan, könnyen és költségmentesen. A magánközvetítők használati gyakoriságának növekedésében részben a képzett munkanélküliek arányának a növekedése⁸ is szerepet játszhatott; míg a legalább középfokú végzettségűek 35 százaléka fordul magánközvetítőkhöz, a középfokúnál alacsonyabb végzettségűeknek csak a 27 százaléka. Legkisebb mértékben a munkaügyi központok alkalmazása növekedett 4,3 százalékponttal, ami 6 százalékos növekedésnek felel meg. Érdeemes megjegyezni, hogy mindkét alacsony növekedési dinamikával jellemezhető keresési mód magas bázisról indult; a munkaügyi központokat a munkanélküliek 68 százaléka, a hirdetések olvasása módszert pedig 87 százaléka vette igénybe 2005 első negyedében, miközben a magánközvetítők használata a 2013 végén sem érte el a 33 százalékot.

2.2 ábra: A keresési módok használatának változása: közvetlenül és közvetítőkön keresztül



Megjegyzés: Az adatok a KSH MEF 2005-2013 közötti hullámaiból valók, és a nem tanuló, 15-64 éves, munkanélküliekre vonatkoznak. A jobb tengelyen a Magánközvetítő, míg a bal tengelyen a Munkaügyi Központ és Közvetlenül munkáltató keresési módok szerepelnek.

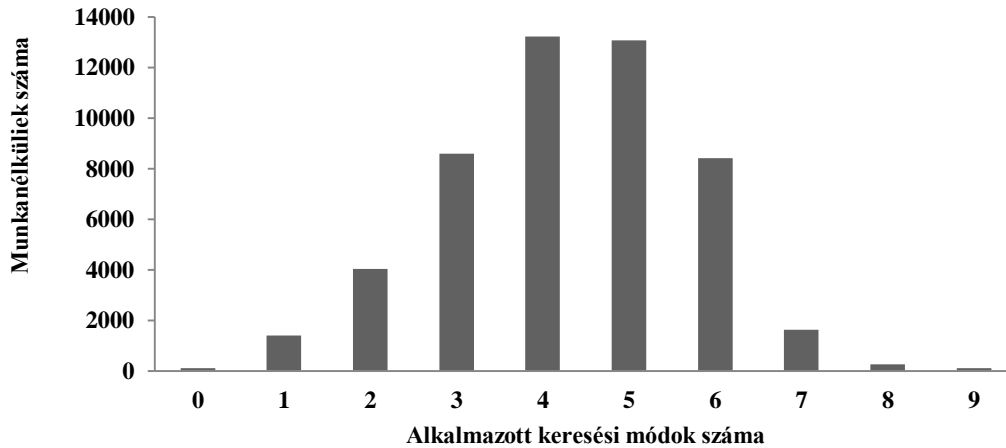
Az adatfelvételt megelőző négy hétben alkalmazott keresési módok számának megoszlását mutatja a 2.3 ábra, mely szerint az álláskeresők többsége 4-5 keresési módot használ. Az adatok alapján elenyésző azok száma, akik csak vállalkozás indítását tervezik, vagy csak passzív keresési módot használnak⁹. Négy keresési módot az álláskeresők 55%-a használ, míg 5-nél több keresési módot csak az álláskeresők 20%-a. Ez utóbbi csoport átlagéletkora 36 év, az átlagos rezervációs bérük 88130 forint, míg az előbbi csoport átlagéletkora 45 év, az átlagos rezervációs bérük 80557 forint. A keresési intenzitást a használt keresési módok összegeként határoztuk meg, és mivel a legtöbb

⁸ 2005 első negyedében a legalább középfokú végzettséggel rendelkező munkanélküliek aránya 33 százalék volt, ez 2012-re 38 százalékra emelkedett. Forrás: KSH MEF, saját számítás

⁹ Ezeket a keresési módokat kódoltuk 0-nak.

keresési mód használati gyakorisága nőtt, nem meglepő, hogy az éves átlagos keresési intenzitás is nőtt; 2005 és 2013 között 14 százalékkal (2.4 ábra).

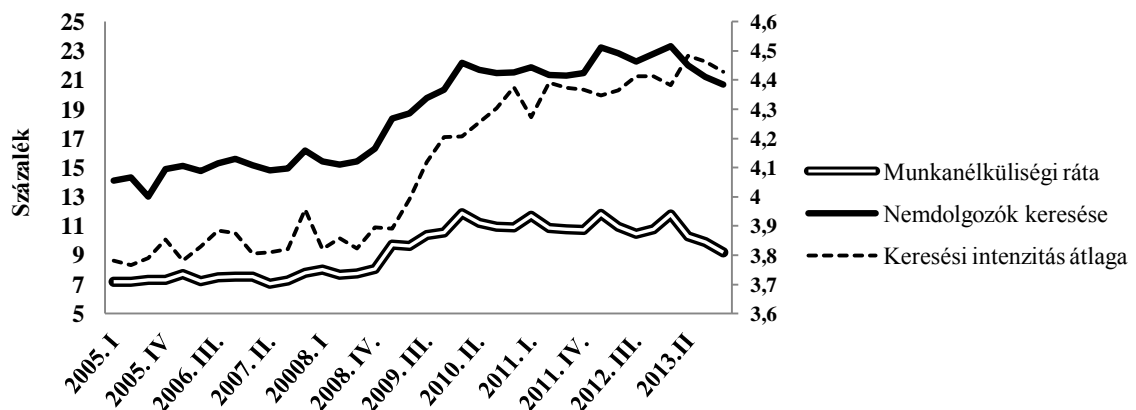
2.3 ábra: Alkalmazott keresési módok száma



Megjegyzés: Az adatok a KSH MEF 2005-2013 közötti hullámaiból valók, és a nem tanuló, 15-64 éves, munkanélküliekre vonatkoznak.

A keresési intenzitás a 2008-2009-es válság alatt nőtt meg drámaian, majd egyre csökkenő mértékben emelkedett a következő években. Ugyanebben az időszakban a munkanélküliségi ráta éves átlagos értéke 42 százalékkal, míg az állást kereső nemdologzók éves átlagos aránya 55 százalékkal növekedett.

2.4 ábra: Munkanélküliség és a keresési intenzitás, 2005-2013

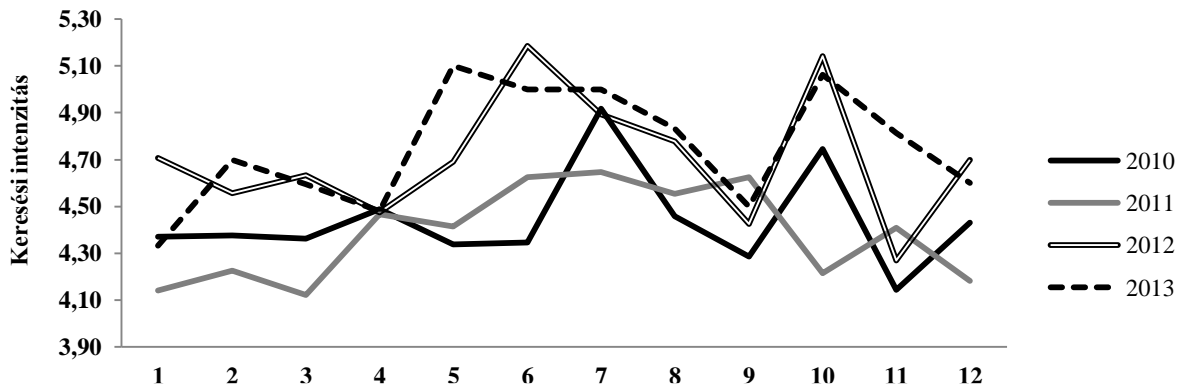


Megjegyzés: Az adatok a KSH MEF 2005-2013 közötti hullámaiból valók, és a nem tanuló, 15-64 éves, munkanélküliekre vonatkoznak. A jobb oldali tengelyen a keresési intenzitás átlaga, míg a bal oldali tengelyen a munkanélküliségi ráta és a nemdologzók keresése szerepel.

Noha nincs egyértelmű szabályosság a keresési intenzitás éven belüli ingadozása tekintetében, annyi mindenesetre megállapítható, hogy az első negyedév általában gyengébb, mint a többi és a

keresési intenzitás nem csökken nyáron, mint ahogy azt várnánk (2.5 ábra).

2.5 ábra: Keresési intenzitás éven belüli változása



Megjegyzés: Az adatok a KSH MEF 2005-2013 közötti hullámaiból valók, és a nem tanuló, 15-64 éves munkanélküliekre vonatkoznak.

Az egyes évek között viszonylag jelentős eltérés van az őszi hónapok keresési intenzitása tekintetében. Míg 2010-ben, 2012-ben és 2013-ban október volt legnagyobb keresési intenzitással jellemezhető őszi hónap, 2011-ben novemberben érte el a keresési intenzitás átlaga az őszi időszak maximumát. Továbbá 2010-ben, 2012-ben és 2013-ban a szeptember határozott csökkenést mutat a nyári hónapokhoz képest, míg 2011-ben augusztushoz képest növekedés volt megfigyelhető szeptemberben.

A keresési intenzitásra ható tényezők közül szakpolitikai szempontból különösen fontos a munkanélküli járadék, melynek hatását a 2011. szeptember 1-én bevezetett új szabályozás tekintetében vizsgáljuk meg. A megváltozott szabályok bevezetési időpontja két egyértelműen elhatárolható csoportra osztja a munkanélkülieket: a 2011. szeptember 1-ét követően regisztráltakat tekinthetjük a kezelt csoportnak, míg a 2011. szeptember 1-et megelőzően regisztráltak alkotják a kontrol csoportot. Az elemzésből kizártuk azokat, akik saját bevallásuk szerint nem kapnak munkanélküli járadékot, valamint a pályakezdőket, akik szabály szerint sem kaphatnának járadékot. A kontrol és kezelt csoportok főbb jellemzőinek átlagát mutatják a F2.3-F2.4 táblázatok a 270 és a 360 napos ablak esetén. Noha közgazdasági szempontból nincs jelentős különbség, de statisztikai értelemben szignifikáns eltérést mutat mindkét ablak esetében a kistérségi munkanélküliségi ráta és a kistérségi átlagbér. A kistérségi munkanélküliségi ráta 1, illetve a 360 napos ablak esetében 2 százalékponttal kisebb a kezelt csoportra vonatkozóan, míg a kistérségi átlagbér 5587 forinttal, illetve a 360 napos ablak esetében 6957 forinttal nagyobb a kezelt csoport tekintetében. A képzettség esetében azt látjuk, hogy a kezelt csoport – különösen a 360 napos ablak esetében – némileg képzetlenebb, mint a kontrol csoport. A kor, a nem és az eltartottak aránya esetében nincs szignifikáns eltérés a kontrol és a kezelt csoport között egyik ablak vonatkozásában sem.

2.4 Elméleti megfontolások és hipotézisek

A hipotézisek és a kutatási kérdések a pénzbeli ösztönzők keresési módokra és keresési intenzitására gyakorolt hatására vonatkoznak. A hipotézisek megfogalmazása során építettünk az eddigi irodalmi eredményekre, az adatok leíró statisztikáira, valamint Baron és Mellow (1979), valamint Holzer (1987, 1988) elméleti modelljeire. A következőkben az egyszerűség kedvéért feltételezzük, hogy a munkanélküli keresési tevékenységét szigorúan ellenőrzi, ezért csak az kap munkanélküli járadékot, aki állást keres, továbbá csak az a munkanélküli lehet foglalkoztatott a következő periódusban, aki azt megelőzően munkát keresett. Ha a munkanélküli nem keres, akkor jelenbeli hasznossága a következő:

$$(1) U = v(Y, L),$$

ahol Y a nem bérből és munkanélküli járadékból származó jövedelem¹⁰, L a szabadidő. Ha a munkanélküli munkát keres, akkor annak a valószínűsége, hogy foglalkoztatott lesz a következő periódusban az a P_o állásajánlat beérkezési valószínűség és a P_A állásajánlat elfogadási valószínűség szorzata:

$$(2) P_E = P_o P_A.$$

Az állásajánlat beérkezésének a valószínűsége függ a munkanélküli keresési intenzitásától¹¹, amit az egységnyi idő alatt keresésre fordított pénz és időráfordítással azonosítunk:

$$(3) P_o = p(C, T), P_o = p(0,0) = 0, \frac{\delta P_o}{\delta C} > 0, \frac{\delta P_o}{\delta C^2} < 0, \frac{\delta P_o}{\delta T} > 0, \frac{\delta P_o}{\delta T^2} < 0,$$

ahol C a keresésre fordított összes pénzbeli költség, T a keresésre fordított összes idő. Az összes keresési költség az alkalmazott keresési módoktól függ a következőképpen: $C = \sum_{i=1}^N c_i$, ahol N az alkalmazott keresési módok száma; c_i az i -edik keresési módra fordított pénzráfordítás. Az összes keresésre fordított idő az alkalmazott keresési módokra fordított keresési időtartamok összege: $T = \sum_{i=1}^N t_i$, ahol t_i az i -edik keresési módra fordított időráfordítás. Az állásbeérkezési valószínűség akkor nő, ha vagy az álláskeresésre fordított idő és pénzösszeg nő, vagy a kettő közül legalább az egyik. Ha az egyik tényező nő, miközben a másik tényező csökken, akkor a két hatás eredőjétől

¹⁰ A nem bérből, illetve munkanélküli ellátásból származó jövedelem rendszerint a háztárs, vagy más jövedelemmel rendelkező családtag munkanélküli juttató jövedelme.

¹¹ A modellünk parciális keresési modell, ezért aggregált munkakínálati és munkakeresleti hatásokról eltekintünk.

függően a keresési intenzitás nőhet, csökkenhet, vagy változatlan maradhat. Ha a munkanélküli keres, akkor az (1) összefüggés a következőképpen módosul:

$$(4) U = v(Y - C + b, L - T),$$

ahol b a munkanélküli járadék. A keresési tevékenység során a munkanélküli a keresésre fordított idő és pénzbeli ráfordítás mellett meghatározza a rezervációs bérét is, mely egyúttal hatással van az ajánlat elfogadási valószínűsége az alábbiak szerint:

$$(5) P_A = [1 - F(w^r)],$$

ahol w^r a munkanélküli rezervációs bére, míg $F(w)$ és $f(w)$ rendre a bérajánlatok eloszlás-és sűrűségfüggvénye. A várható bér, feltéve, hogy a w^r rezervációs bérral rendelkező munkanélküli állást kap a következő:

$$(6) \mathbb{E}(w|w > w^r) = \frac{\int_{w^r}^{\infty} wf(w)dw}{\int_{w^r}^{\infty} f(w)dw}.$$

Az előzőek figyelembevételével, ha a munkanélküli munkát keres, akkor a jelen periódusban $v(Y - C + b, L - T)$ hasznosságot élvez és a keresési tevékenység eredményeként a következő $t + 1$ időszakban P_E valószínűséggel lesz foglalkoztatott és $1 - P_E$ valószínűséggel munkanélküli. Az egyszerűség kedvéért feltételezzük, hogy a munkanélküli egy periódusra tekint előre. Ha az egyén foglalkoztatottá válik, akkor továbbra is Y nem bérből származó jövedelemre számíthat, mely kiegészül az $\mathbb{E}(w|w > w^r)$ várható bérral és értelemszerűen nem kell álláskeresésre költenie, de munkanélküli járadékot sem kap. A munkabér h óra időráfordítással jár, mely csökkenti az egyén szabadidejét, de nem kell T órát álláskereséssel töltenie. A munkanélküli feladata, hogy úgy válassza meg a keresésre fordítandó C költséget és T időt, valamint a w^r rezervációs bért, hogy a két időszakból eredő hasznosságát maximalizálja.

$$(7) \max_{(w^r, C, T)} U = v(Y - C + b, L - T) + \delta\{P_E v(Y + \mathbb{E}(w|w > w^r), L - h) + (1 - P_E)U_{t+1}\},$$

ahol $P_E = P_0(C, T)[1 - F(w^r)]$, δ a diszkonttényező, h a ledolgozott munkaórák száma, U_{t+1} a jövő időszak munkanélküliségből származó hasznossága. A modell és az irodalom alapján a pénzbeli ösztönzőkre vonatkozóan a következő hipotéziseket, illetve kutatási kérdéseket fogalmazzuk meg:

H2.1 Minél magasabb a rezervációs bér, annál magasabb a keresési intenzitás.

A rezervációs bér növelése minden egyéb tényező változatlanul tartása mellett két egymással ellentétes hatást indít el. A magasabb rezervációs bér hatására csökken a P_A állásfoglalási valószínűség¹² és ezen keresztül a foglalkoztatás P_E valószínűsége, ugyanakkor a magasabb rezervációs bér magasabb várható bérjövdelemmel jár, ami növeli a keresés megtérülését. Annak érdekében, hogy kompenzálja az állásfoglalási valószínűség csökkenését és realizálja a magasabb várható bért a munkanélkülinek növelnie kell a keresési intenzitást.

H2.2 Minél magasabb a kistérségi átlagbér, annál magasabb a keresési intenzitás.

Magasabb átlagbér esetén a béreloszlás a magasabb bérek irányába tolódik el, ami magasabb várható bérrel, valamint – minden egyéb tényező változatlansága mellett – magasabb állásfoglalási valószínűséggel jár¹³. Mindkét hatás növeli keresési tevékenység megtérülését, ezért arra számítunk, hogy a munkanélküli növeli a keresési intenzitását.

H2.3 Minél magasabb az eltartottak aránya, annál kisebb a keresési intenzitás.

Minél magasabb az eltartottak aránya, annál kisebb Y , melyet a háztartás dolgozó tagjának a munkanélkülire jutó jövedelmével azonosítottunk. Ha a munkanélkülinek már nem jár munkanélküli járadék, illetve egyéb segély, akkor a keresési költséget kizárólag ebből az összegből kell fedeznie. Ha kisebb összeg jut a keresésre, akkor azért, hogy ne csökkenjen a keresési intenzitás a munkanélkülinek növelnie kell a keresésre fordított T időt. Ugyanakkor, ha a háztartásban az eltartottak aránya magas, akkor azok sok esetben kiskorú gyerekek, esetleg idős szülők, ezért a keresésre fordított idő sem növelhető jelentősen.

A munkanélküli járadék keresési intenzitásra gyakorolt hatása elméletileg nem jelezhető előre, mert az függ a jelenbeli jövedelem és szabadidő közötti helyettesítéstől, valamint a keresési intenzitást meghatározó keresési költségek és keresési idő közötti helyettesítés fokától. Továbbá az ismertetett empirikus irodalom nem ad egyértelmű eligazítást arra vonatkozóan, hogy a munkanélküli járadék milyen irányban befolyásolja a keresési intenzitást, ezért erre vonatkozóan nem fogalmazunk meg hipotézist, hanem empirikus kérdésnek tekintjük.

¹² A magas rezervációs bér hatására bekövetkező állásfoglalási valószínűség csökkenés úgy is értelmezhető, hogy a munkanélküli azért állapítja meg magasan a rezervációs bérét, mert értékesebb számára a szabadidő, mint a munkában töltött idő, ezért a magas rezervációs bér alacsony keresési intenzitással jár. Ugyanakkor a magas rezervációs bér miatt magas a várható bér is, ami értékesebbé teszi a munkát a szabadidővel szemben.

¹³ Ha elvetjük az egyéb tényezők változatlansága feltételt, akkor természetesen más forgatókönyv is elképzelhető. Magasabb átlagbér esetén a béreloszlás a magasabb bérek irányába tolódik el, így ha a rezervációs bér nem változik, akkor nő az állásfoglalási valószínűség. Ugyanakkor a magas átlagbérek arra utalnak, hogy a munkanélkülieknek magas volt az utolsó bére, ami az eddigi empirikus adatok alapján (Christensen, 2001) magas rezervációs bérrel jár, és ez csökkenti az állásfoglalási valószínűséget. Ha a két hatás kioltja egymást, akkor az állásfoglalási valószínűség nem változik.

2.5 Alkalmazott ökonometriai módszerek

2.5.1 Szelekcióval korrigált rendezett-probit modell

Azt, hogy melyik keresési módot alkalmazzák a munkanélküliek, csak azoktól kérdezik meg a Munkaerő-felmérés során, akik előzőleg azt válaszolták, hogy keresnek állást. Abban az esetben, ha azoknak a munkanélkülieknek a mintája, akik nem keresnek állást, szisztematikusan különbözik azokétól, akik keresnek, akkor a keresési módok választását és a keresési intenzitást magyarázó egyenletek koefficiensei torzítottak lehetnek (Ericsson és tsai., 2002; Weber és Mahringer, 2008; Smirnova, 2004). A szelektós torzítás kezelése érdekében együttesen kell modelleznünk, hogy a munkanélküli keres-e állást, vagy sem és azt, hogy az adott keresési módot választja-e vagy sem. Természetesen a keresési intenzitás becslése során is felmerül a szelektós torzítás problémája, ezért ebben az esetben is együttesen becsüljük a keresési hajlandóságot és a keresési intenzitást. Ez utóbbit egy olyan kategoriális változóval mértük, mely 0-tól 3-ig vesz fel értékeket attól függően, hogy mennyi keresési módot alkalmazott a munkanélküli egyidejűleg. Minél több keresési módot használ a munkanélküli az adott időszakban, annál intenzívebbnek tekintjük a keresést, ezért olyan ökonometriai módszert kell alkalmaznunk, mely figyelembe veszi ezt a sorrendiséget. Ennek megfelelően az alábbi szelekcióval korrigált rendezett-probit modellt alkalmazzuk a keresési intenzitás és a keresési módok¹⁴ választásának becslésére (DeLuca és Perotti, 2011):

$$(1) y_j^* = \beta_j' x_j + \varepsilon_j, \text{ ahol } j = 1, 2$$

$$(2) y_1 = I(y_1^* \geq 0)$$

$$(3) y_2 = \sum_{h=0}^H hI(\alpha_h < y_2^* \leq \alpha_{h+1}), \text{ ha } y_1 = 1$$

, ahol y_1^* és y_2^* jelölik rendre a folytonos látens változót a szelektós modellhez és a rendezett-probit modellhez, β_j -k az ismeretlen paraméterek vektorai, x_j -k az exogén magyarázó változók vektorai, ε_j -k a véletlen hibák. Az y_1^* látens változó az y_1 bináris változóhoz kapcsolódik a (2) kifejezés szerint, ahol $I(A)$ jelöli az A esemény indikátor függvényét. Esetünkben az A esemény az, hogy keresett-e állást a munkanélküli, vagy sem. Az y_2^* látens változó az y_2 változóhoz kapcsolódik a (3) egyenlet által meghatározott szabály szerint, ahol $\alpha = (\alpha_1, \dots, \alpha_H)$ szigorúan növekvő küszöbértékek vektora, melyek y_2^* felosztják $H + 1$ diszjunkt intervallumra, és $\alpha_h < \alpha_{h+1}$, $\alpha_0 = -\infty$, valamint $\alpha_{H+1} = +\infty$. A keresési intenzitást kifejező y_2 változó megfigyelhetősége a

¹⁴ A keresési módokra ható tényezők becslése során a függő változó bináris, ezért a hagyományos szelekcióval korrigált probit modell és a szelekcióval korrigált rendezett-probit modell azonos eredményt ad.

megfigyeléseknek arra az almintájára korlátozódik, melyekre $y_1 = 1$. A szelekciós hatás csak a látens regressziók ε_1 és ε_2 hibatagjainak korrelációján keresztül érvényesülhet. A modell paramétereinek identifikálhatósága érdekében megköveteljük, hogy \mathbf{x}_1 legalább egy olyan változót tartalmazzon, amelyet nem tartalmaz \mathbf{x}_2 , valamint mind \mathbf{x}_1 , mind \mathbf{x}_2 legalább egy folytonos változót tartalmazzon (Manski, 1988), és a tengelymetszet koefficiense β_2 -ben nullára legyen normalizálva. DeLuca és Perotti (2011) parametrikus specifikációja feltételezi, hogy az ε_1 és ε_2 hibatagok kétváltozós Gauss eloszlást követnek nulla várható értékkel és egy varianciával, valamint a hibatagok korrelációs koefficiense ρ . Az n megfigyelés $\{(y_{1i}, y_{2i}, \mathbf{x}_{1i}, \mathbf{x}_{2i}) : i = 1, \dots, n\}$ véletlen mintájának log-likelihood függvénye a következő:

$$(4) \quad L(\boldsymbol{\theta}) = \sum_{i=1}^n \left\{ (1 - y_{1i}) \ln \pi_{0i}(\boldsymbol{\theta}) + \sum_{h=0}^H y_{1i} I(y_{2i} = h) \ln \pi_{1hi}(\boldsymbol{\theta}) \right\}$$

, ahol $\boldsymbol{\theta} = (\beta_1, \beta_2, \alpha, \rho)$ a modell paraméter vektora és $(\pi_0, \pi_{10}, \dots, \pi_{1H})$ az y_1 és y_2 változók $H + 2$ lehetséges realizációjához tartozó feltételes valószínűségeket, továbbá

$$\pi_0(\boldsymbol{\theta}) = P(y_1 = 0) = 1 - \Phi_1(\boldsymbol{\beta}'_1 \mathbf{x}_1)$$

$$\pi_{1h}(\boldsymbol{\theta}) = P(y_1 = 1, y_2 = h) = \Phi_2(\boldsymbol{\beta}'_1 \mathbf{x}_1, \alpha_{h+1} - \boldsymbol{\beta}'_2 \mathbf{x}_2; -\rho) - \Phi_2(\boldsymbol{\beta}'_1 \mathbf{x}_1, \alpha_h - \boldsymbol{\beta}'_2 \mathbf{x}_2; -\rho),$$

ahol Φ_1 jelöli a standardizált Gauss eloszlást és Φ_2 jelöli a kétváltozós Gauss eloszlást, nulla várható értékkel, egy varianciával és ρ korrelációs koefficienssel. Ha az (1)-(3) modell megfelelően lett specifikálva, és az ε_1 és ε_2 hibatagokra kirótt feltevések teljesülnek, akkor $\boldsymbol{\theta}$ parametrikus maximum-likelihood esztimátora konzisztens és aszimptotikusan hatékony.

2.5.2 Nemparaméteres szakadós regresszió

A munkanélküli járadék folyósítási idejének és maximális összegének a csökkentése a kormányzat szándékai szerint intenzívebb álláskeresésre ösztönzi a munkanélkülieket. Az intézkedés oksági hatásának kimutatására szakadós regressziót alkalmazunk, aminek egyik legfőbb jellemzője, hogy létezik egy X folytonos besoroló változó, melynek c küszöbértéke alapján történik a kezelt és a kontrol csoport elkülönítése. A besoroló változó a mi esetünkben a regisztráció kezdő dátuma, mely egyértelműen meghatározza a maximális folyósítási idő és járadék nagyságát, a küszöbérték pedig 2011. szeptember 1, amikortól hatályos az új szabályozás. Ha $X_i \geq c$, akkor az i -edik egyén a kezelt

csoportba sorolódik, ha $c < X_i$, akkor a kontrol csoportba tartozik. Legyen $Y_i(1)$ a kezelés esetén kapott kimenetel, míg jelölje $Y_i(0)$ azt a kimenetelt, melyet akkor figyelünk meg, ha nincs kitéve a kezelésnek az i -edik munkanélküli. Az „éles”, szakadós regresszió esetén kezelésben való részvétel a besoroló változó determinisztikus függvénye, így $T_i = \mathbb{I}(X_i \geq c)$ jelöli a kezelési státuszt, ahol \mathbb{I} az indikátor függvény. Ezek után a Rubin-Neyman lehetséges kimenetel módszert alkalmazva, a megfigyelt Y_i -t a következőképp kapjuk:

$$(1) \quad Y_i = Y_i(0)(1 - T_i) + Y_i(1)T_i = \begin{cases} Y_i(0), & \text{ha } T_i = 0 \\ Y_i(1), & \text{ha } T_i = 1 \end{cases}$$

Az okozati hatás kimutatásának fundamentális problémája, hogy a két „potenciális” kimenetelt nem tudjuk szimultán megfigyelni, ezért a kezelés hatását nem egyéni, hanem csoportszinten, azaz átlagértéken tudjuk kimutatni. Az éles, szakadós regresszió esetén a kimenet feltételes várható értékét vizsgáljuk a szakadási pont környezetében:

$$(2) \quad \lim_{x \downarrow c} \mathbb{E}[Y_i | X_i = x] - \lim_{x \uparrow c} \mathbb{E}[Y_i | X_i = x] = \mathbb{E}[Y_i(1) - Y_i(0) | X_i = c].$$

Az (2) egyenlet azt mondja, hogy a különbség a kezelt-és kontrolcsoport átlagos kimeneteleinek határértékei között, amint a besoroló változó tart c -hez, egyenlő az átlagos kezelési hatással a küszöbértéknél. Az előzőek értelmében az átlagos kezelési hatást a következőképp definiáljuk:

$$(3) \quad \tau = \tau(c) = \mathbb{E}[Y_i(1) - Y_i(0) | X_i = c] = \mu_+ - \mu_-,$$

ahol $\mu_+ = \lim_{x \downarrow c} \mu(x)$, $\mu_- = \lim_{x \uparrow c} \mu(x)$, $\mu(x) = \mathbb{E}(Y_i | X_i = x)$.

Fontos megemlíteni, hogy (3) egyenlőségben kifejtett kezelési hatás különbözik a konvencionális átlagos kezelési hatástól, melyet a tipikus véletlen kísérleteknél keresünk. Mivel jelen esetben a kezelési hatás, azaz a két potenciális kimenet görbéje közötti különbség az X_i besoroló változótól függ, ezért a $X = c$ pontban identifikált kezelési hatás nem általánosítható a teljes populációra.

Az identifikáció tekintetében kulcsfontosságú feltétel a feltételes regresszió függvények folytonossága. A folytonossági feltétel összefüggésben van a kezelési státusz manipulálhatóságával. Ha van lehetőségük a minta tagjainak arra, hogy befolyásolják a kezelt-, vagy kontrolcsoportba kerülés valószínűségét és ezzel élnek is, akkor vélhetően sérülni fog a folytonossági feltétel. A mi esetünkben nem valószínű, hogy a munkanélküliek befolyásolták, hogy a küszöbérték (2011. szeptember 1.) melyik oldalára kerüljenek. Akiknek lehetett volna módjuk ezt megtenni, azaz a 2011. szeptember 1. előtt munkanélkülivé válók, nem voltak ebben érdekeltek, hiszen önként senki sem akar rosszabb helyzetbe kerülni. A 2011. szeptember 1. után munkanélkülivé válóknak pedig

nem volt lehetőségük az idő kerekének visszaforgatására, ők, még ha akartak volna se tudtak 2011. szeptember 1. előtt regisztrálni. Természetesen felmerül az a lehetőség is, hogy a munkaadók tekintetbe veszik a munkavállalók érdekeit, és úgy időzítik az elbocsátást, hogy az 2011. szeptember 1. előtt bekövetkezzen. Az adatok azonban nem utalnak az elbocsátások előrehozatalára, sőt, azt találtuk, hogy némileg több újonnan regisztrált van közvetlenül 2011. szeptember 1. után, mint közvetlenül 2011. szeptember 1. előtt. Mindazonáltal formális teszt segítségével is megvizsgáltuk az esetleges manipulálásra utaló jelet. A manipulálás tesztelésének alapötlete, hogy a besoroló változó küszöbérték körüli manipulálásának hiányában a küszöbérték közelében a minta elemek sűrűségének folytonosnak kell lennie (McCrary, 2008). Ennek megfelelően a nullhipotézisünk az, hogy a besoroló változó sűrűségfüggvénye folytonos a küszöbérték közelében, míg az alternatív hipotézisünk az, hogy a besoroló változó sűrűségfüggvénye a küszöbérték közelében szakadósos:

$$(4) \quad H_0: \lim_{x \uparrow c} f(x) = \lim_{x \downarrow c} f(x) \text{ vs. } H_1: \lim_{x \uparrow c} f(x) \neq \lim_{x \downarrow c} f(x).$$

A (4) hipotézis tesztelésének technikai részleteit Cattaneo és tsai. (2016) cikke tartalmazza. A hipotézist mindkettő általunk alkalmazott ablakszélesség esetében teszteltük és azt találtuk, hogy egyik esetben sincs statisztikai bizonyítéka a szisztematikus manipulációnak¹⁵. A (3) egyenlet becslésére Calonico, Cattaneo és Titiunik (2014a, 2014b) a következő kernel-alapú p-ad rendű lokális polinomiális becslőfüggvényt konstruálta a küszöbérték mindkét oldalán Hahn, Todd és Van Der Klaauw (2001), valamint Porter (2003) alapján:

$$(5) \quad \hat{\tau}_p(h) = \hat{\mu}_{+,p}(h) - \hat{\mu}_{-,p}(h),$$

ahol $\hat{\mu}_{+,p}(h)$ és $\hat{\mu}_{-,p}(h)$ jelölik a p-ad rendű súlyozott polinomiális regressziós egyenleteket rendre a kezeltekre és a kontrol csoport tagjaira, azaz

$$\hat{\mu}_{+,p}(h) = \mathbf{e}'_0 \hat{\beta}_{Y+,p}(h) \text{ és } \hat{\mu}_{-,p}(h) = \mathbf{e}'_0 \hat{\beta}_{Y-,p}(h),$$

ahol $\mathbf{e}_0 = (1, 0, \dots, 0) \in \mathbb{R}^{p+1}$ az első egységvektor, valamint $\hat{\beta}_{Y+,p}(h)$ -t és $\hat{\beta}_{Y-,p}(h)$ -t a következőképpen definiáljuk:

$$\hat{\boldsymbol{\theta}}_{Y,p}(h) = \arg \min_{\beta_-, \beta_+, \gamma} \sum_{i=1}^n (Y_i - \mathbf{r}_{-,p}(X_i - c)' \beta_- - \mathbf{r}_{+,p}(X_i - c)' \beta_+ - \mathbf{Z}'_i \gamma)^2 K_h(X_i - c)$$

¹⁵ A 270 napos ablak esetében a p-érték 0,8054, míg a 360 napos ablak esetében 0,1954.

, ahol $\hat{\boldsymbol{\theta}}_{Y,p}(h) = [\hat{\beta}_{Y-,p}(h)', \hat{\beta}_{Y+,p}(h)', \hat{\gamma}_{Y,p}(h)']'$ és $\beta_+, \beta_- \in \mathbb{R}^{p+1}$, valamint $\gamma \in \mathbb{R}^d$, $\mathbf{r}_{-,p}(\mathbf{x}) = \mathbb{I}(u < 0)(1, x, \dots, x^p)'$, $\mathbf{r}_{+,p}(\mathbf{x}) = \mathbb{I}(u \geq 0)(1, x, \dots, x^p)'$, $K_h = K(u/h)/h$, ahol $K(\cdot)$ a magfüggvény és h az ablakszélesség.

A h ablakszélesség meghatározza, hogy a c küszöbérték mekkora környezetéből vesszük a megfigyeléseket a lokális polinom illesztéséhez. Általában a nagyon kicsi h csökkenti a lokális polinom approximációjának hibáját, de a kevés megfigyelés növeli a becsült koeficiens varianciáját. Ugyanakkor a nagy h növelheti a torzítást, ha az ismeretlen függvény jelentős mértékben eltér a polinomiális approximációtól, de alacsonyabb varianciát fog eredményezni a nagyobb számú megfigyelésnek köszönhetően. Mivel az approximáció pontosságát lényegében a h ablakszélesség befolyásolja, a polinom rendjét érdemes alacsonyán tartani. Mindezek ellenére időnként érdemes magasabb rendű polinomot alkalmazni, ha az X besoroló változó és a kimenet közötti kapcsolat nemlineáris, mert ekkor a lineáris közelítés esetleg szignifikáns, de valójában téves, félrevezető eredményt szolgáltat. A mi esetünkben a grafikus elemzés arra vezetett, hogy a kapcsolat nemlineáris a besoroló változó és a kimenetek között, ezért másodrendű polinomiális illesztést alkalmaztunk.

A lokális polinomiális módszerek csak azokat a megfigyeléseket használják, melyek $c - h$ és $c + h$ közé esnek. Ezen intervallumon belül azok a megfigyelések kapnak általában nagyobb súlyt a megfelelően választott magfüggvény kimeneteként, melyek közelebb vannak a c küszöbértékhez. A kedvező pontbecsléses tulajdonságai miatt sokan a trianguláris magfüggvényt preferálják, mely a küszöbértéktől távolodva lineárisan csökkenő súlyt ad az egyes megfigyeléseknek, azaz $K\left(\frac{X_i - c}{h}\right) = \left(1 - \left|\frac{X_i - c}{h}\right|\right) \mathbb{I}\left(\left|\frac{X_i - c}{h}\right| \leq 1\right)$.

A leíró statisztikák alapján a kezelt és kontrol csoport némileg eltér a kistérségi munkanélküliségi ráta, a kistérségi átlagbér és a végzettségi megoszlás tekintetében, ezért fontos, hogy legalább ezekre a változókra kontroláljuk a két csoport homogenizálása érdekében. Ezért a besoroló változó mellett további pre-determinált, beavatkozás előtti változókat illesztettünk be a (3) egyenletbe, melyeket a $\mathbf{Z}_i \in \mathbb{R}^d$ véletlen vektor tartalmaz (Calonico és tsai., 2016). Tekintettel arra, hogy a megfigyelések túlnyomó többsége a munkanélküliek első adatfelvételi periódusát érinti, ezért csak olyan változókat tudtunk kiválasztani, melyek értéke nem változhat, vagy meghatározható az első adatfelvételi hullám előtti érték. A nem, illetve az egy évvel ezelőtti munkapiaci státusz nem változhatott a kezelés hatására, a munkanélküliség oka, illetve, hogy pályakezdő-e az illető szintén olyan exogén változók, melyek a kezelés időpontja előtt felvették értéküket és a későbbiekben nem változnak a munkanélküliség időtartama alatt. A kistérségi munkanélküliségi ráta és a kistérségi átlagbér változók esetében rendelkezésünkre állt az előző

időszaki érték, így ezeknél ezt alkalmaztuk¹⁶, továbbá a regressziókba beillesztettük az első adatfelvételnél ismert értékekkel a kor és végzettség változókat is.

A gyakorlatban leginkább használt konvencionális konfidencia intervallum szerkesztési módszer nem veszi figyelembe a becslőfüggvény esetleges torzítását, és csak akkor igazolható a használata, ha a szakadós regresszió simítási torzítása „kicsi”. Az elméleti nem-paraméteres irodalomban a következő torzítás korigált konfidencia intervallumot alkalmazzák:

$$(6) \quad CI_{1-\alpha,n}^{bc} = \left[\{\hat{\tau}_p(h) - \hat{b}_n\} \pm \Phi_{1-\frac{\alpha}{2}}^{-1} \sqrt{\hat{v}_n} \right],$$

ahol Φ jelöli a Gauss eloszlás megfelelő kvantilisét, \hat{v}_n a megfelelő variancia-esztimátor, \hat{b}_n az új tag a hagyományos konfidencia intervallumhoz képest, mely a simítási torzítást távolítja el. A fenti konfidencia intervallum kedvezőtlen véges-mintás tulajdonságai miatt nem gyakran használt az empirikus munkák során, ezért Calenico és tsai. (2014a, 2014b) új, robusztus torzítás-korigált konfidencia intervallumot javasoltak. Az alternatív konfidencia intervallum torzítás-korigált lokális polinomokon alapul és a következő formát ölti:

$$(7) \quad CI_{1-\alpha,n}^{rbc} = \left[\{\hat{\tau}_p(h) - \hat{b}_n\} \pm \Phi_{1-\frac{\alpha}{2}}^{-1} \sqrt{\hat{v}_n^{bc}} \right],$$

ahol az egyetlen változás (6)-hoz képest az új variancia esztimátor \hat{v}_n^{bc} .

¹⁶ A járadékreform mind a kistérségi átlagbérre, mind a kistérségi munkanélküliségi rátára hatással van, ezért a kezelés előtti értékeiket kellett alkalmaznunk a szakadós regressziós egyenletek becslése során.

2.6 Eredmények

2.6.1 Munkapiaci aktivitást meghatározó tényezők

Elsőként azt vizsgáltuk meg, hogy milyen tényezők befolyásolják az aktivitási döntést, mely egyben ahhoz is szükséges, hogy korrigáljuk a szelektív torzítás hatását. A becslési eredményeket a függelék F2.5 táblázata mutatja. A pénzbeli ösztönzőket tekintve azt találtuk, hogy minél magasabb az eltartottak aránya (minél kisebb az egy főre jutó háztartási jövedelem), annál kisebb valószínűséggel keres munkát az egyén, minden egyéb tényező változatlansága esetén. Az alacsony egy főre jutó jövedelem vélhetően erős készletelés az álláskeresésre, de úgy tűnik, hogy egyben erős pénzügyi korlátot is jelent a munkanélküli számára, és eredményeink szerint ez utóbbi hatás dominál.

Eredményeink szerint, ha a munkanélküli részesül szociális segélyben, vagy munkanélküli járadékban akkor az növeli a munkapiaci keresés valószínűségét, szemben azzal, ha nem kap ellátást. A munkanélküli járadék pozitív hatására az lehet a magyarázat, hogy a regisztráció és a folyamatos kapcsolattartás a munkaügyi kirendeltséggel előfeltétele a járadék folyósításának, ezért akik járadékban részesülnek vélhetően szorosabb kapcsolatban vannak a munkapiaccal, mint azok, akik nem. A keresési döntés mögött alapvetően a szabadidő és a munkavállalás következtében elérhető többletfogyasztás határhaszna közötti választás eredménye húzódik meg. Ezt a választást az egyén demográfiai jellemzői, valamint a munkával elérhető jövedelem befolyásolja; minél nagyobb az elérhető jövedelem, annál valószínűbb, hogy a munkanélküli munkát akar találni. Ezt az érvelést erősíti meg becslési eredményünk, mely szerint az elérhető jövedelem, melyet a kistérségi átlagbérrel közelítettünk pozitívan hat az álláskeresés valószínűségére.

A munkanélküliséggel és a munkatörténettel kapcsolatos változók közül említést érdemel a közmunka dummy, melynek negatív értéke azt jelzi, hogy kisebb valószínűséggel keresnek munkát, akik azért váltak munkanélkülivé, mert kikerültek a közfoglalkoztatásból, mint azok, akik más okból váltak munkanélkülivé. Az eredmény arra enged következtetni, hogy a közfoglalkoztatásból kikerülők kevésbé bíznak abban, hogy saját erejükből állást találnak és vélhetően a következő közmunkaprogramra várnak¹⁷. A hosszú munkanélküliség erodálja a munkanélküli készségeit, kapcsolatát a munkapiaccal, valamint negatív jelzés lehet a potenciális munkaadók felé a termelékenységével kapcsolatban, és mindez visszafoghatja a keresési hajlandóságát.

¹⁷ Csak regisztrált munkanélküliként válhat az egyén közfoglalkoztatottá.

Eredményeink megerősítik az előbbi gondolatmenetet, a munkanélküliség hossza negatívan befolyásolja annak a valószínűségét, hogy a munkanélküli állást keres. A kistérségi és demográfiai hatások tekintetében szakpolitikai szempontból is érdekes a 4 éves kor alatti gyerek és bölcsődei férőhely számának hatása az aktivitásra. Azt találtuk, hogy a 4 évesnél fiatalabb gyerek negatívan hat a munkanélküliek aktivitására, ugyanakkor minél több bölcsődei férőhely jut 1000 szülőképes korú nőre – minden egyéb tényezőt változtatlanul tartva –, annál nagyobb valószínűséggel fog a munkanélküli állást keresni. Becslési eredményeink szerint az inaktivitás egyik legmeghatározóbb tényezője – nem meglepő módon – a munkaképtelenség.

2.6.2 Az egyes keresési módokat és keresési intenzitást meghatározó tényezők

Az elemzés következő lépésében azt néztük meg, hogy milyen tényezők hatnak az egyes keresési módok választására (függelék F2.6-F2.7 táblázatok) és a keresési intenzitásra (függelék F2.8-F2.9 táblázatok), különös tekintettel a pénzbeli ösztönzőkre. Eredményeink azt mutatják, hogy minél magasabb a munkanélküli rezervációs bére annál kisebb valószínűséggel veszi igénybe a munkaügyi központot, illetve a rokonokon, ismerősökön keresztül történő álláskeresést, de ugyanakkor annál valószínűbb a többi keresési mód (magánközvetítő, közvetlenül munkáltató, hirdetés feladása, olvasása) választása. Úgy tűnik, hogy a munkaügyi központokon és a rokonokon, ismerősökön keresztül elérhető állások alacsonyabb bérrel kecsegtetnek, mint a többi három keresési mód alkalmazásával megszerezhető állások, ezért az alacsonyabb rezervációs bérű munkanélküliek alkalmazzák inkább őket. A magas rezervációs bér nemcsak meghatározott keresési csatornák felé tereli a munkanélkülieket, hanem hipotézisünknek megfelelően növeli a keresési intenzitást is. Ennek az lehet a magyarázata, hogy magas rezervációs bér esetén csökkenhet az állás megszerzésének esélye, ezért ezt ellensúlyozandó a munkanélküli ösztönözve van arra, hogy növelje az egységnyi idő alatt beérkező állásajánlatok számát, melyet a keresési intenzitás növelésével érhet el (Galasi, 1996).

Minél magasabb az eltartottak aránya (azaz minél kisebb az egy főre jutó háztartási jövedelem), annál kisebb valószínűséggel alkalmazza a munkanélküli a rokonokon, ismerősökön keresztül történő álláskeresést, és a hirdetés feladása, olvasása keresési módokat, míg a többi keresési mód esetén a változó nem szignifikáns. Mivel a keresési intenzitást az alkalmazott keresési módok összegeként határoztuk meg, ezért ez az eredmény azt sejteti, hogy az eltartottak magas aránya csökkenti a keresési intenzitást. Valóban, azt találtuk, hogy az eltartottak aránya koefficiens negatív, de csak a férfiak és a teljes minta esetében szignifikáns.

A szociális segély és a munkanélküli járadék kizárólag a munkaügyi közvetítő választására hat pozitívan, a rokonokon, ismerősökön keresztül történő álláskeresés esetében nem szignifikáns,

míg a többi keresési mód választására negatívan hat. Az eredményre az lehet a magyarázat, hogy aki munkanélküli járadékot, vagy szociális segílyt kap köteles együttműködni a munkaügyi központtal. Mindazonáltal a tökéletes korreláció hiánya arra enged következtetni, hogy a munkanélküli járadékban, illetve szociális segílyben részesülők egy része¹⁸ nem tekinti aktív keresésnek a munkaügyi központtal való együttműködést. Becslési eredményeink szerint a szociális segíly a keresési intenzitásra szignifikáns negatív hatást gyakorol, míg a munkanélküli járadék hatása nem szignifikáns. A szociális segíly keresési intenzitásra gyakorolt negatív hatására magyarázat lehet, hogy a segíly címzettei döntően olyan nagyon rossz anyagi körülmények között éló munkanélküliek, akiknek meglehetősen kevés esélyük van nyílt piacon való munkához jutásra és ez visszafoghatja a keresési intenzitásukat. A szociális segíly nem jelent jövedelmi többletet, ahhoz képest, ha a munkanélküli nem kap segílyt, hanem épp ellenkezőleg, annak a jelzése, hogy a munkanélküli az anyagi javak olyan szintű megfosztottságával néz szembe, mely ellenhetetleníti az álláskeresést. Továbbá, ha feltételezzük, hogy a nem megfigyelt egyéni jellemzők növelik a szociális segílyre szorulás valószínűségét (például a fent említett súlyos depriváltság), miközben a keresési intenzitást negatívan befolyásolják, akkor lehet, hogy a szociális segílynek tulajdonított negatív hatás valójában a nem megfigyelt egyéni jellemző hatása.

A várható jövedelem, melyet a kistérségi átlagbérrel helyettesítettük negatívan befolyásolja az munkaügyi központok igénybevetelét és a munkáltató közvetlen megkeresését, míg a többi keresési mód választására pozitív hatást gyakorol. Ez az eredmény azt sejteti, hogy magas kistérségi átlagbér esetén az előbb említett két keresési csatornán keresztül főként alacsonyabb bérű állások megszerzése számít a munkanélküli, ezért ezeket kisebb valószínűséggel alkalmazza. A várható bér keresési intenzitásra gyakorolt hatása hipotézisünknek megfelelően pozitív, melynek az lehet a magyarázata, hogy minél magasabb a várható bér, annál nagyobb lehet a munkavállalás haszna és ezért kifizetődő lehet nagyobb erőfeszítést az álláskeresésbe fektetni. Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy az eredmény csak a teljes mintán és a nők esetében szignifikáns.

A munkatörténetre és a munkanélküliség jellemzőire vonatkozó változók közül szakpolitikai szempontból talán a közmunka dummy a legfontosabb. Becslési eredményeink szerint a munkaügyi központ választására pozitívan hat, míg az összes többi keresési mód választását negatívan befolyásolja, ha közfoglalkoztatás megszűnése miatt lett az egyén munkanélküli. Mivel csak egy keresési mód választását befolyásolta pozitívan a közmunka, mint utolsó foglalkoztatási jogviszony, ezért várakozásunknak megfelelően a keresési intenzitásra is negatív hatást gyakorol. Úgy tűnik, hogy a közfoglalkoztatásból kikerültek lényegesen rosszabb álláskeresési attitűddel és

¹⁸ A munkanélküli járadékban részesülők 6,8%-a, míg a szociális segílyben részesülők 9,4%-a válaszolta azt, hogy nem keres állást a Munkaügyi Központon keresztül.

hatékonysággal rendelkeznek, mint a más okból munkanélkülivé válók, minden egyéb tényezőt változatlanul tartva. A munkaügyi központok erőteljes preferálása az összes többi keresési móddal szemben arra utal, hogy a közfoglalkoztatást elvesztők nagy része nem lát más lehetőséget az újbóli álláshoz jutásra, mint a közfoglalkoztatást. Ez az eredmény összhangban van azokkal a kutatásokkal, melyek a közfoglalkoztatást egyfajta csapdahelyzetként azonosítják, mert minél többször és minél hosszabb ideig közfoglalkoztatott valaki, annál kisebb az esélye, hogy az elsődleges munkapiacra elhelyezkedjen. Ugyanakkor fel kívánjuk hívni a figyelmet arra, hogy egyértelmű oksági kapcsolat a közfoglalkoztatás megszűnése és a keresési magatartás között nem határozható meg teljes bizonyossággal. Jó okunk van azt gondolni, hogy akik korábban közfoglalkoztatottak voltak más nem megfigyelhető jellemzőkkel rendelkeznek, mint a többi munkanélküli.

Ha a munkanélküli nem pályakezdő (volt már korábban munkája), akkor – *ceteris paribus* – kisebb intenzitással keres állást, mint a pályakezdők, ugyanakkor ez az eredmény csak a nők és a teljes minta esetében szignifikáns. A demográfiai változók közül a kor érdemel említést, mely meglepő módon nem szignifikáns egyik mintán sem. A végzettség az eddigi irodalmi adatokkal egybecsengően pozitívan befolyásolja a keresési intenzitást, minél képzetesebb az egyén annál nagyobb a keresési intenzitása. Ugyanakkor az egyes keresési módok választására vonatkozóan jelentős különbségeket találtunk. A munkáltató közvetlen megkeresésére csak a szakmunkás végzettség, míg a munkaügyi központ választására csak a középfokú végzettség gyakorol szignifikáns pozitív hatást a legfeljebb 8 általános iskolai végzettséghez képest. A magánközvetítők választásának valószínűségét a középfokú végzettség és a felsőfokú végzettség is pozitívan befolyásolja. A hirdetés olvasása, feladása keresési mód választására mind a szakmunkás, mind a közép-és felsőfokú végzettség pozitívan hat, a legfeljebb 8 általános iskolai végzettséghez képest.

2.6.3 A munkanélküli járadék reform hatása a keresési intenzitásra és a rezervációs bérre

Elemzésünk előző részében a pénzbeli ösztönzők és a keresési intenzitás közötti kapcsolatot vizsgáltuk alapvetően leíró jelleggel. Oksági hatás kimutatására olyan kvázi-kísérleti szituációt kell keresni, mely lehetővé teszi a tényellentétes állapotok „megfigyelését”. Erre ad lehetőséget a munkanélküli ellátások 2011. szeptember 1-én életbe lépett új szabályozása, mely a maximális folyósítási időt harmadolta, illetve csökkentette a járadék maximálisan adható összegét azért, hogy ösztönözze a munkanélküliek álláskeresési magatartását. Az elméleti részben ismertetett modellünk

alapján a munkanélküli alapvetően kétféle stratégiát alkalmazhat a minél előbbi álláshoz jutás érdekében: fokozhatja a keresési intenzitását azért, hogy növelje az adott idő alatt beérkező állásajánlatok számát, és/vagy csökkentheti a rezervációs bérét, annak érdekében, hogy növelje a jelentkezés elfogadási valószínűségét. A fentiek értelmében ezért a kezelés kimenetelét a regisztrációt¹⁹ követő első negyedévre vonatkozó keresési intenzitással és rezervációs bérrel mértük. Először grafikus elemzést végeztünk, melynek eredményeit a keresési intenzitás tekintetében a függelék F2.1-F2.4 ábrái mutatják. Az ábrák alapján megállapítható, hogy a kezelt csoport esetében a keresési intenzitás átlaga a besoroló változó majdnem minden értéke esetén 4,5 felett van, míg a kontrol csoport esetében a keresési intenzitás az időszak jelentős részében 4,5 alatt van. A grafikus elemzés mellett két ablakszélesség és két magfüggvény alkalmazásával összesen négy szakadós regressziót futtattunk, melyek eredményeit az 2.1 táblázat mutatja. Az átlagos kezelési hatás a 270 napos ablaknál, a robusztus torzítás-korrigált konfidencia-intervallum esetében nem szignifikáns, melynek vélhetően a kevés adat az oka, míg az összes többi esetben szignifikáns és pozitív hatás mutatható ki.

2.1 táblázat: Munkanélküli járadékreform hatása a keresési intenzitásra

	Keresési intenzitás			
	270 napos ablak		360 napos ablak	
	Trianguláris magfüggvény	Egyenletes magfüggvény	Trianguláris magfüggvény	Egyenletes magfüggvény
Átlagos kezelési hatás, hagyományos KI esetén	0.694** (0.314)	0.739** (0.296)	0.551** (0.261)	0.494** (0.240)
Átlagos kezelési hatás, torzítás-korrigált KI esetén	0.663** (0.314)	0.620** (0.296)	0.744*** (0.261)	0.659*** (0.240)
Átlagos kezelési hatás, robusztus torzítás-korrigált KI esetén	0.663 (0.506)	0.620 (0.481)	0.744* (0.380)	0.659* (0.358)
Megfigyelések száma összesen:	1073		1531	
Megfigyelések száma a kontrol csoportban:	645		1019	
Megfigyelések száma a kezelt csoportban:	428		512	

Megjegyzések: A minta 16-57 év közötti regisztrált, járadékban részesülő munkanélküliek az első munkanélküli negyedévükben. A keresési intenzitást 0-9 kategóriás változóval mértük. A pontbecsléshez másodrendű lokális polinomokat használunk. A regressziókban a következő pre-determinált változókat szerepeltettük: kistérségi munkanélküliségi ráta logaritmus, kistérségi átlagbérek logaritmus, egy évvel ezelőtti foglalkoztatási státus dummy-k (tanult; háztartásbeli volt; gyese, gyeden volt; egyéb státusú volt), végzettségi kategóriák (szakmunkás, szakiskolai végzettségű; középfokú végzettségű; felsőfokú végzettségű), közmunka dummy, kor, kor négyzete, munkanélküli neme. A referencia kategóriák: dolgozott, legfeljebb általános iskolai végzettség. A klaszterezett standard hibák zárójelben találhatóak. A ***, **, * szimbólumok jelölik a szignifikáns változókat, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten.

Természetesen felmerül a kérdés, hogy melyik konfidencia-intervallumhoz és ablakszélességhez tartozó eredményt fogadjuk el véglegesként. Mivel viszonylag kis minta állt rendelkezésünkre, ezért

¹⁹ A kezelés hatása intuíciónk szerint akkor a legkifejezettebb, amikor a munkanélküli szembesül a hivatal által megállapított járadék nagysággal és folyósítási idővel.

a hosszabb időszakot megbízhatóbbnak tekintjük a több adat miatt. Hosszabb időszak esetén azonban felmerül annak a veszélye, hogy növekszik a torzítás, ha a függvény jelentősen eltér a polinomiális közelítéstől, valamint hosszabb távon nehezebb elkülöníteni a kezelés hatását a gazdasági környezet változásának a hatásától. Ezért a szakadási ponthoz közelebbi megfigyeléseknek nagyobb súlyt adó trianguláris magfüggvénnyel számított átlagos kezelési hatást tartjuk érvényesnek, amit a robusztus, torzítás-korrigált konfidencia-intervallum mellett értékelünk. Mindezeket figyelembe véve azt mondhatjuk, hogy az munkanélküli járadék reform átlagos kezelési hatása 0,659, mely a 4,5-ös átlagos keresési intenzitást figyelembe véve viszonylag jelentős. Ezt az eredményt azonban óvatossággal kell kezelni, mivel az adatok alapján már a járadékreform bevezetése előtt elkezdett növekedni a keresési intenzitás, ezért lehetséges, hogy a reform csak ráerősített egy egyébként is meglévő folyamatra.

A rezervációs bér változása ugyanakkor közel sem mutat ennyire meggyőző képet (lásd függelék F2.5-F2.8 ábrái). A grafikus elemzést megnehezíti, hogy a rezervációs bér rekeszenkénti átlagának szórása jóval nagyobb, mint a keresési intenzitás esetében. Ha a 270 napos ablakszélesség és a trianguláris magfüggvény esetében nézzük a rezervációs bér átlagát a besoroló változó függvényében (F2.5 ábra), akkor azt látjuk, hogy közvetlenül a reform bevezetése után meredeken csökken a rekeszenkénti átlagos rezervációs bér, majd körül-belül 80 nap múlva emelkedni kezd és 200 nap után meghaladja a reform előtti szintet. Az összes többi esetben lényegesen enyhébb rezervációs bér csökkenést látunk közvetlenül 2011. szeptember 1. után, valamint kevésbé meredek növekedést a 200 nap után. A grafikus elemzés alapján nem bízhatunk abban, hogy a munkanélküli járadék reform hatására a rezervációs bér csökkent. Ezt a sejtésünket megerősítik a szakadós regresszió által kapott eredmények (2.2 táblázat). A rezervációs bér esetében is a hosszabb időszakot és a trianguláris magfüggvénnyel számított átlagos kezelési hatást, valamint a robusztus torzítás-korrigált konfidencia-intervallum mellett számított standard hibát tekintjük érvényes eredménynek. Noha a koefficiensek a minden esetben a vártnak megfelelően negatívak, azonban csak a 270 napos ablakszélesség és a torzítás-korrigált konfidencia-intervallum esetében szignifikánsak. A becslési eredményeink azt mutatják, hogy a munkanélküli járadékreformnak csak a keresési intenzitásra volt hatása, a rezervációs bérrre vonatkozóan nem sikerült érdemi, szignifikáns hatást kimutatni. Mindazonáltal eredményeinket fenntartásokkal kell kezelni az adatbázis jellegéből fakadó adatproblémák miatt. Egyrészt nem tudtuk mérni annak a hatását, hogy a járadékreform hatására a minimális folyósítási időhöz több foglalkoztatásban eltöltött napra volt szükség, így voltak olyanok, akik 2011. szeptember 1. előtt még kaptak volna járadékot, de 2011. szeptember 1. után már nem voltak rá jogosultak. Másrészt mindenki, aki azt válaszolta a Munkaerő-felmérés során, hogy kapott munkanélküli járadékot, annak az aktuális negyedévre

vonatkozóan volt munkanélküli járadéka, ezért 2011. szeptember 1. után mindenki a maximális 90 nap folyósítási idővel rendelkezett, ennél rövidebb időszakot nem tudunk a Munkaerő-felmérésben megfigyelni.

2.2 táblázat: A munkanélküli járadékreform hatása a rezervációs bérre

	Rezervációs bér			
	270 napos ablak		360 napos ablak	
	Trianguláris magfüggvény	Egyenletes magfüggvény	Trianguláris magfüggvény	Egyenletes magfüggvény
Átlagos kezelési hatás, hagyományos KI esetén	-5,342 (5,704)	-2,679 (5,142)	-1,383 (4,579)	134.6 (4,019)
Átlagos kezelési hatás, torzítás-korrigált KI esetén	-12,284** (5,704)	-12,723** (5,142)	-7,111 (4,579)	-4,317 (4,019)
Átlagos kezelési hatás, robusztus torzítás-korrigált KI esetén	-12,284 (9,617)	-12,723 (8,966)	-7,111 (7,053)	-4,317 (6,376)
Megfigyelések száma összesen:	1073		1531	
Megfigyelések száma a kontrol csoportban:	645		1019	
Megfigyelések száma a kezelt csoportban:	428		512	

Megjegyzések: A minta 16-57 év közötti regisztrált, járadékban részesülő munkanélküliek az első munkanélküli negyedévükben. A keresési intenzitást 0-9 kategóriás változóval mértük. A pontbecsléshez másodrendű lokális polinomokat használunk. A regressziókban a következő pre-determinált változókat szerepeltettük: kistérségi munkanélküliségi ráta logaritmus, kistérségi átlagberek logaritmus, egy évvel ezelőtti foglalkoztatási státus dummy-k (tanult; háztartásbeli volt; gyesen, gveden volt; egyéb státusú volt), végzettségi kategóriák (szakmunkás, szakiskolai végzettségű; középfokú végzettségű; felsőfokú végzettségű), közmunka dummy, kor, kor négyzete, munkanélküli neme. A referencia kategóriák: dolgozott, legfeljebb általános iskolai végzettség. A klaszterezett standard hibák zárójelben találhatóak. A ***, **, * szimbólumok jelölik a szignifikáns változókat, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten.

2.7 Összefoglalás

Jelen fejezetben a munkanélküliek keresési magatartását elemeztük a KSH MEF adatainak felhasználásával különös tekintettel a pénzbeli ösztönzők szerepére a keresési módok és a keresési intenzitás magyarázatában, valamint az előzőekkel összefüggésben megvizsgáltuk a munkanélküli ellátással kapcsolatos 2011. szeptember 1-én életbelépő új szabályozás hatását a munkanélküliek keresési intenzitására és rezervációs bérére.

Eredményeink megmutatták, hogy a pénzbeli ösztönzők jelentősen befolyásolják a munkanélküliek álláskereső magatartását. A becslési eredmények azt mutatják, hogy a munkapiaci aktivitást (keresési hajlandóságot) legnagyobb mértékben a munkaképtelenség korlátozza, mely ráirányítja a figyelmet a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához kapcsolódó intézkedések fontosságára. A 4 éven aluli gyermek jelenléte a családban negatívan, míg a bölcsődei férőhelyek száma pozitívan befolyásolja a keresési hajlandóságot, mely szintén arra utal, hogy megfelelő szakpolitikai beavatkozással növelhető lenne az aktivitási ráta.

A keresési intenzitást a rezervációs bér és a kistérségi átlagbér pozitívan, míg a szociális segély és eltartottak aránya (egy főre jutó háztartási jövedelem) negatívan befolyásolja, míg a munkanélküli járadéknak nem volt kimutatható, szignifikáns hatása a munkanélküliek keresési intenzitására. Fontos szakpolitikai tanulsággal szolgál, hogy azoknak a keresési intenzitása kisebb, akik előzőleg közfoglalkoztatottak voltak azokhoz képest, akik nem a közfoglalkoztatás megszűnése miatt váltak munkanélkülivé. A munkanélküli járadék folyósítási idejének és maximális összegének csökkentése a szabályok bevezetését követő egy éven belül pozitívan befolyásolta a keresési intenzitást, de nem volt szignifikáns hatása a rezervációs bérre. A munkanélküli járadékreform keresési intenzitásra gyakorolt pozitív hatását némiképp beárnyékolja, hogy a keresési intenzitás már a 2011. szeptember 1-én bevezetett új munkanélküli járadék szabályok bevezetése előtt növekedésnek indult, ezért az is lehetséges, hogy az új szabályok csak egy már meglévő folyamatra erősítettek rá.

Végezetül arra kívánjuk felhívni a figyelmet, hogy eredményeik alapján csak kellő körültekintéssel lehet foglalkoztatáspolitikai javaslatokat megfogalmazni. A segélyekkel kapcsolatosan komoly hiányossága az általunk használt adatbázisnak, hogy nem ismerjük a munkanélküliek által kapott segélyek nagyságát, sem pedig a háztartás jövedelmét, ezért nem tudunk egyik esetben sem a szintekkel kapcsolatos hatásokat mérni. A szociális segély és a közfoglalkoztatás változókkal kapcsolatban felmerülhet az endogenitás problémája, ezért az itt mért hatások torzítottak lehetnek. Kérdéseket vehet fel a keresési intenzitás mérése, mely ugyan az irodalomban széleskörűen elfogadott, mégis okozhat torzítást, ha a keresésre fordított idő, pénz, nem arányos az alkalmazott keresési módok számával. Ez akkor fordulhat elő, ha vannak olyan munkanélküliek, akik csak kevés keresési módot használnak, de azokra sok időt és erőfeszítést szánnak, vagy fordítva, lehetnek olyan munkanélküliek is, akik ugyan sok keresési módot használnak, de azokra összességében kevés erőfeszítést fordítanak. Az ideális az lenne, ha ismernénk minden egyes keresési mód esetében a felhasznált időt és egyéb erőforrásokat, valamint azt, hogy melyik keresési mód volt az, mely a kilépést lehetővé tette. Ekkor lehetővé válna az egyes keresési módok hatékonyságának vizsgálata, mely szakpolitikai szempontból is fontos kutatás lenne.

2.8 Függelék

F2.1 táblázat: Munkapiaci aktivitást magyarázó egyenlet változói, leíró statisztika

	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum
Keresett-e állást az elmúlt 4 héten	0,20	0,40	0,00	1
Eltartottak aránya	0,82	0,22	0,17	1
Szociális segílyt kap	0,09	0,29	0	1
Munkanélküli járadék	0,03	0,17	0	1
Kistérségi munkanélküliségi ráta logaritmusa	-2,23	0,59	-5,36	-0,61
Kistérségi munkanélküliségi ráta	0,13	0,07	0	0,54
Kistérségi átlagbér logaritmusa	11,96	0,21	11,57	12,53
Kistérségi átlagbér	160432	36770	106181	277116
Munkaképtelen	0,21	0,41	0	1
0-5 hónapja munkanélküli	0,09	0,28	0	1
6-12 hónapja munkanélküli	0,09	0,28	0	1
13-24 hónapja munkanélküli	0,12	0,33	0	1
25-36 hónapja munkanélküli	0,07	0,25	0	1
37-48 hónapja munkanélküli	0,07	0,25	0	1
48 hónapnál hosszabb ideje munkanélküli	0,57	0,49	0	1
Munkanélküli közmunka megszűnése miatt	0,06	0,23	0	1
Volt már korábban munkája	0,83	0,38	0	1
Férfi	0,41	0,49	0	1
Egy éve dolgozott	0,12	0,33	0	1
Egy éve tanult	0,04	0,19	0	1
Egy éve háztartásbeli volt	0,04	0,20	0	1
Egy éve gyesen, gyeden volt	0,10	0,30	0	1
Egy éve egyéb státusú volt	0,70	0,46	0	1
Legfeljebb általánost végzett	0,38	0,49	0	1
Szakmunkás	0,29	0,45	0	1
Középfokú végzettségű	0,24	0,43	0	1
Felsőfokú végzettségű	0,09	0,28	0	1
Kor	47,05	14,33	15	64
1000 szülőképes korú nőre jutó bölcsődei férőhelyek száma	15,76	10,48	0	39,46
Négy éves kor alatti gyerekek	0,14	0,35	0	1

F2.2 táblázat: Keresési módokat és keresési intenzitást magyarázó egyenletek változói

	Átlag	Szórás	Min	Max
Munkaügyi Központ	0,80	0,40	0	1
Magánközvetítő	0,31	0,46	0	1
Közvetlenül munkáltató	0,78	0,42	0	1
Rokon, ismerős	0,90	0,31	0	1
Hirdetés feladása, olvasása	0,89	0,31	0	1
Keresési intenzitás (4 kategóriás)	1,76	0,51	0	3
Keresési intenzitás (bináris)	0,46	0,50	0	1
Rezervációs bér	82097	25893	9105	481135
Rezervációs bér logaritmusa	11,28	0,26	9,12	13,08
Eltartottak aránya	0,79	0,23	0,20	1,00
Szociális segílyt kap	0,24	0,42	0	1
Munkanélküli segílyt kap	0,10	0,30	0	1
Kistérségi átlagbér	160265	37503	106181	277116
Kistérségi átlagbér logaritmusa	11,96	0,21	11,57	12,53
Kistérségi munkanélküliségi ráta	0,15	0,07	0,00	0,54
Kistérségi munkanélküliségi ráta logaritmusa	-2,04	0,49	-5,36	-0,61
0-5 hónapja munkanélküli	0,21	0,41	0	1
6-12 hónapja munkanélküli	0,19	0,39	0	1
13-24 hónapja munkanélküli	0,19	0,39	0	1
25-36 hónapja munkanélküli	0,06	0,25	0	1
37-48 hónapja munkanélküli	0,05	0,22	0	1
48 hónapnál hosszabb ideje munkanélküli	0,30	0,46	0	1
Munkanélküli közmunka megszűnése miatt	0,12	0,33	0	1
Volt már korábban munkája	0,85	0,36	0	1
Férfi	0,55	0,50	0	1
Egy éve dolgozott	0,27	0,44	0	1
Egy éve tanult	0,07	0,26	0	1
Egy éve háztartásbeli volt	0,02	0,14	0	1
Egy éve gyesen, gyeden volt	0,03	0,17	0	1
Egy éve egyéb státusú volt	0,61	0,49	0	1
Legfeljebb általános iskola	0,34	0,47	0	1
Szakmunkás	0,34	0,47	0	1
Középfokú végzettségű	0,25	0,43	0	1
Felsőfokú végzettségű	0,08	0,27	0	1
Kor	37,62	12,03	15	64
Kor négyzete	1559,82	935,14	225	4096

F2.3 táblázat: A reform előtti és utáni átlagok összehasonlítása, 270 napos ablak

	2011. 09.01. előtt 270 nap	2011. 09.0 1. után 270 nap	Különbség	t-statisztika
Keresési intenzitás (10 kategória)	4,41	4,65	0,23	-2,6747
Járadék folyósítási ideje (nap)	141,8	90	51,8	20,9663
Rezervációs bér	84549	82944	-1605	1,0688
Eltartottak aránya	78%	78%	-0.002%	0,1601
Kistérségi átlagbér	156043	161630	5587	-2,6054
Kistérségi munkanélküliségi ráta	15%	14%	-1%	2,3334
Férfiak	53%	56%	3%	-0,9127
Kor	37.37	37.46	0.09	-0,1416
Legfeljebb 8 általánost végzett	27%	26%	-1%	-0,2868
Szakmunkás	39%	35%	-4%	1,2487
Középfokú végzettségű	25%	31%	6%	-1,984
Felsőfokú végzettségű	9%	8%	-1%	0,2863

F2.4 táblázat: A reform előtti és utáni átlagok összehasonlítása, 360 napos ablak

	2011.09.01. előtt 360 nap	2011.09.0 1. után 360 nap	Különbség	t-statisztika
Keresési intenzitás (10 kategória)	4,315996	4,634766	0,31877	-4,2328
Járadék folyósítási ideje (nap)	140,3435	90	-50,3435	25,3986
Rezervációs bér	83440	84454	1015	-0,6475
Eltartottak aránya	80%	78%	-2%	1,7397
Kistérségi átlagbér	154347	161305	6957	-3,7474
Kistérségi munkanélküliségi ráta	16%	14%	-2%	5,0882
Férfiak	56%	54%	-2%	0,7174
Kor	37,88	37,69	-0,19	0,3416
Legfeljebb 8 általánost végzett	30%	25%	-5%	2,0602
Szakmunkás	40%	35%	-4%	1,607
Középfokú végzettségű	23%	30%	7%	-2,7027
Felsőfokú végzettségű	7%	10%	3%	-1,6701

F2.5 Munkapiaci aktivitást meghatározó tényezők, koefficiensek

	Teljes minta	Férfiak	Nők
Eltartottak aránya	-0.254*** (0.0297)	-0.261*** (0.0425)	-0.300*** (0.0419)
Szociális segély	0.518*** (0.0201)	0.382*** (0.0275)	0.624*** (0.0295)
Munkanélküli járadék	0.783*** (0.0255)	0.634*** (0.0336)	0.900*** (0.0387)
Kistérségi munkanélküliségi ráta logaritmus	0.570*** (0.0125)	0.620*** (0.0179)	0.528*** (0.0174)
Kistérségi átlagbér logaritmus	0.458*** (0.0408)	0.545*** (0.0606)	0.376*** (0.0558)
Munkaképtelen	-1.320*** (0.0309)	-1.415*** (0.0447)	-1.201*** (0.0429)
6-12 hónapja munkanélküli	0.105*** (0.0147)	0.176*** (0.0204)	0.0453** (0.0215)
13-24 hónapja munkanélküli	0.0536*** (0.0191)	0.161*** (0.0263)	-0.0335 (0.0282)
25-36 hónapja munkanélküli	-0.0884*** (0.0248)	-0.0479 (0.0343)	-0.128*** (0.0362)
37-48 hónapja munkanélküli	-0.101*** (0.0278)	-0.193*** (0.0403)	-0.0380 (0.0386)
48 hónapnál hosszabb ideje munkanélküli	-0.315*** (0.0216)	-0.471*** (0.0327)	-0.291*** (0.0303)
Közmunka	-0.422*** (0.0266)	-0.428*** (0.0357)	-0.404*** (0.0397)
Volt már korábban munkája	0.447*** (0.0220)	-0.0203 (0.0392)	0.558*** (0.0286)
Férfi	0.202*** (0.0139)		
Egy éve tanult	0.270*** (0.0299)	-0.0267 (0.0405)	0.440*** (0.0444)
Egy éve háztartásbeli volt	-0.829*** (0.0378)	-0.760*** (0.0931)	-0.785*** (0.0443)
Egy éve gyesen, gyeden volt	-1.053*** (0.0289)	-1.331*** (0.121)	-0.825*** (0.0334)
Egy éve egyéb státusú volt	0.00620 (0.0147)	-0.0968*** (0.0197)	0.0911*** (0.0220)
Szakt munkás	0.148*** (0.0169)	0.189*** (0.0242)	0.132*** (0.0246)
Középfokú végzettségű	0.0990*** (0.0181)	0.0869*** (0.0286)	0.141*** (0.0237)
Felsőfokú végzettségű	-0.00204 (0.0256)	0.0308 (0.0438)	0.0576* (0.0323)
Kor	0.142*** (0.00374)	0.151*** (0.00517)	0.148*** (0.00560)
Kor2	-0.00224*** (4.33e-05)	-0.00230*** (5.99e-05)	-0.00232*** (6.46e-05)
Bölcsődei férőhelyek száma	0.00690*** (0.000841)	0.00829*** (0.00123)	0.00627*** (0.00116)
0-3 éves gyerek a családban	-0.593*** (0.0218)	-0.200*** (0.0321)	-0.833*** (0.0317)
Megfigyelések száma:	251273	103580	147693
Pszeudo-R ² :	0.3858	0.3914	0.3741

Megjegyzés: Probit becslés; függő változó értéke 1, ha keresett az egyén állást, 0 egyébként. Adatbázis: KSH MEF 2010-2013 közötti 16 negyedév. Minta: 15-64 éves, nem tanuló, nem foglalkoztatottak. Referencia-kategóriák: legfeljebb 8 általánost végzett, 0-5 hónapja munkanélküli, egy éve dolgozott. Az év és negyedév dummy-k nem szerepelnek a táblázatban. A ***, **, * szimbólumok jelölik a szignifikáns változókat, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten. A klaszterezett standard hibák zárójelben találhatók.

F2.6 táblázat: Keresési módokat meghatározó tényezők, koefficiensek

	Munkaügyi központ	Magán-közvetítő	Közvetlenül munkáltató	Rokon, ismerős	Hirdetés feladása, olvasása
Rezervációs bér logaritmusa	-0.503*** (0.0474)	0.397*** (0.0419)	0.185*** (0.0467)	-0.102* (0.0571)	0.105* (0.0635)
Eltartottak aránya	0.0351 (0.0500)	-0.0410 (0.0474)	-0.0540 (0.0493)	-0.186*** (0.0578)	-0.335*** (0.0619)
Szociális segély	0.393*** (0.0348)	-0.230*** (0.0298)	-0.146*** (0.0304)	-0.0300 (0.0347)	-0.202*** (0.0336)
Munkanélküli járadék	0.589*** (0.0441)	-0.108*** (0.0365)	-0.0764** (0.0367)	-0.0539 (0.0441)	-0.0877* (0.0449)
Kistérségi munkanélküliségi ráta logaritmusa	-0.0695** (0.0288)	-0.218*** (0.0276)	0.0178 (0.0285)	-0.0480 (0.0357)	-0.232*** (0.0349)
Kistérségi átlagbér logaritmusa	-0.784*** (0.0578)	0.326*** (0.0576)	-0.716*** (0.0572)	0.374*** (0.0742)	0.857*** (0.0895)
6-12 hónapja munkanélküli	0.0145 (0.0229)	0.0412** (0.0195)	0.0400* (0.0212)	-0.0527** (0.0257)	0.0161 (0.0261)
13-24 hónapja munkanélküli	0.0184 (0.0295)	0.0731*** (0.0260)	0.0317 (0.0278)	-0.0182 (0.0329)	0.129*** (0.0347)
25-36 hónapja munkanélküli	-0.0985** (0.0411)	0.105*** (0.0372)	0.0118 (0.0401)	0.0166 (0.0469)	0.0947* (0.0503)
37-48 hónapja munkanélküli	-0.140*** (0.0460)	0.0570 (0.0436)	-0.0666 (0.0456)	-0.0608 (0.0529)	0.0576 (0.0554)
48 hónapnál hosszabb ideje munkanélküli	-0.213*** (0.0407)	0.100*** (0.0369)	-0.104*** (0.0387)	-0.114** (0.0456)	0.0341 (0.0474)
Közmunka	0.171*** (0.0436)	-0.130*** (0.0388)	-0.127*** (0.0372)	-0.147*** (0.0421)	-0.347*** (0.0403)
Volt már korábban munkája	-0.245*** (0.0490)	-0.143*** (0.0463)	-0.0823* (0.0476)	-0.0205 (0.0551)	0.0703 (0.0579)
Férfi	-0.155*** (0.0237)	-0.0417* (0.0220)	0.0954*** (0.0230)	0.0555** (0.0262)	-0.0673** (0.0281)
Egy éve tanult	0.0948** (0.0462)	-0.106** (0.0415)	0.0456 (0.0455)	0.0449 (0.0527)	-0.0687 (0.0569)
Egy éve háztartásbeli volt	-0.0570 (0.0790)	0.0789 (0.0790)	0.0471 (0.0815)	0.124 (0.0836)	0.240** (0.0948)
Egy éve gyesen, gyeden volt	0.000741 (0.0777)	0.0741 (0.0788)	-0.0531 (0.0745)	0.130 (0.0928)	0.0323 (0.0920)
Egy éve egyéb státusú volt	-0.0564** (0.0229)	-0.0368* (0.0191)	-0.0673*** (0.0211)	0.0116 (0.0245)	0.0156 (0.0259)
Szaktmunkás	0.00162 (0.0284)	0.0300 (0.0265)	0.0949*** (0.0271)	0.109*** (0.0310)	0.276*** (0.0313)
Középfokú végzettségű	0.0737** (0.0307)	0.0587** (0.0287)	0.0484 (0.0299)	0.0903*** (0.0338)	0.348*** (0.0368)
Felsőfokú végzettségű	-0.0112 (0.0444)	0.0975** (0.0421)	0.0175 (0.0450)	-0.0113 (0.0516)	0.360*** (0.0603)
Kor	-0.0164* (0.00893)	-0.0282*** (0.00875)	-0.00421 (0.00871)	-0.00152 (0.0103)	-0.0322*** (0.0105)
Kor ²	0.000290** (0.000119)	0.000405*** (0.000120)	3.81e-05 (0.000118)	1.05e-05 (0.000141)	0.000363** (0.000142)
Szelekciós tényező	-0.323*** (0.0537)	-0.349*** (0.0581)	-0.135** (0.0523)	-0.0389 (0.0652)	-0.213*** (0.0691)
Megfigyelések száma:	50859	50859	50859	50859	50859
Pszευdo-likelihood:	-101162.89	-108006.16	-104109.84	-94526.717	-93308.473

Megjegyzés: Probit becslés; függő változó értéke 1, ha az egyén az adott keresési módot alkalmazta, 0 ha nem. Adatbázis: KSH MEF 2010-2013 közötti 16 negyedév. Minta: 15-64 éves, nem tanuló nem foglalkoztatottak. Referencia-kategóriák: legfeljebb 8 általánost végzett, 0-5 hónapja munkanélküli, egy éve dolgozott. Az év és negyedév dummy-k nem szerepelnek a táblázatban. A ***, **, * szimbólumok jelölik a szignifikáns változókat, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten. A klaszterezett standard hibák zárójelben találhatók.

F2.7 táblázat: Keresési módokat meghatározó tényezők, marginális hatások

	Munkaügyi központ	Magán-közvetítő	Közvetlenül munkáltató	Rokon, ismerős	Hirdetés feladása, olvasása
Rezervációs bér logaritmusa	-0.109*** (0.0139)	0.158*** (0.0167)	0.0514*** (0.0137)	-0.0176* (0.0100)	0.0110 (0.00686)
Eltartottak aránya	0.00760 (0.0107)	-0.0163 (0.0189)	-0.0150 (0.0140)	-0.0320*** (0.0118)	-0.0350*** (0.00939)
Szociális segély	0.0706*** (0.00992)	-0.0912*** (0.0121)	-0.0425*** (0.00812)	-0.00523 (0.00579)	-0.0241*** (0.00385)
Munkanélküli járadék	0.0917*** (0.0117)	-0.0432*** (0.0146)	-0.0219** (0.00999)	-0.00956 (0.00736)	-0.00979** (0.00465)
Kistérségi munkanélkülségi ráta logaritmusa	-0.0151*** (0.00563)	-0.0871*** (0.0111)	0.00494 (0.00813)	-0.00825 (0.00549)	-0.0242*** (0.00338)
Kistérségi átlagbér logaritmusa	-0.170*** (0.0153)	0.130*** (0.0229)	-0.199*** (0.0168)	0.0642*** (0.0179)	0.0894*** (0.0188)
6-12 hónapja munkanélküli	0.00312 (0.00493)	0.0164** (0.00777)	0.0109* (0.00586)	-0.00930** (0.00464)	0.00166 (0.00271)
13-24 hónapja munkanélküli	0.00395 (0.00631)	0.0291*** (0.0104)	0.00871 (0.00761)	-0.00316 (0.00574)	0.0124*** (0.00374)
25-36 hónapja munkanélküli	-0.0224** (0.0101)	0.0419*** (0.0148)	0.00327 (0.0110)	0.00283 (0.00789)	0.00925** (0.00469)
37-48 hónapja munkanélküli	-0.0325*** (0.0119)	0.0227 (0.0174)	-0.0189 (0.0135)	-0.0108 (0.00998)	0.00577 (0.00529)
48 hónapnál hosszabb ideje munkanélküli	-0.0454*** (0.0105)	0.0400*** (0.0147)	-0.0288** (0.0115)	-0.0194** (0.00901)	0.00357 (0.00480)
Közmunka	0.0340*** (0.00773)	-0.0518*** (0.0152)	-0.0370*** (0.0123)	-0.0274*** (0.0103)	-0.0464*** (0.0109)
Volt már korábban munkája	-0.0485*** (0.00934)	-0.0571*** (0.0183)	-0.0223* (0.0125)	-0.00349 (0.00922)	0.00762 (0.00679)
Férfi	-0.0342*** (0.00554)	-0.0166* (0.00878)	0.0263*** (0.00697)	0.00946* (0.00489)	-0.00710** (0.00294)
Egy éve tanult	0.0196** (0.00960)	-0.0422** (0.0165)	0.0124 (0.0124)	0.00750 (0.00888)	-0.00755 (0.00643)
Egy éve háztartásbeli volt	-0.0127 (0.0185)	0.0314 (0.0314)	0.0128 (0.0214)	0.0198* (0.0114)	0.0209*** (0.00630)
Egy éve gyesen, gyeden volt	0.000161 (0.0168)	0.0295 (0.0313)	-0.0150 (0.0221)	0.0208* (0.0121)	0.00330 (0.00889)
Egy éve egyéb státusú volt	-0.0121** (0.00494)	-0.0147* (0.00762)	-0.0185*** (0.00587)	0.00200 (0.00423)	0.00163 (0.00274)
Szaktanács	0.000350 (0.00616)	0.0120 (0.0106)	0.0259*** (0.00784)	0.0181*** (0.00604)	0.0263*** (0.00541)
Középfokú végzettségű	0.0157** (0.00663)	0.0234** (0.0114)	0.0133 (0.00826)	0.0150** (0.00610)	0.0315*** (0.00615)
Felsőfokú végzettségű	-0.00244 (0.00973)	0.0388** (0.0167)	0.00484 (0.0123)	-0.00195 (0.00897)	0.0295*** (0.00619)
Kor	-0.00355** (0.00178)	-0.0113*** (0.00349)	-0.00117 (0.00237)	-0.000260 (0.00175)	-0.00336*** (0.000883)
Kor ²	6.28e-05*** (2.27e-05)	0.000162*** (4.81e-05)	1.06e-05 (3.22e-05)	1.80e-06 (2.40e-05)	3.79e-05*** (1.15e-05)
Megfigyelések száma:	50859	50859	50859	50859	50859
Log-pszeudolikelihood:	-101162.89	-108006.16	-104109.84	-94526.717	-93308.473

Megjegyzés: Probit becslés; függő változó értéke 1, ha az egyén az adott keresési módot alkalmazta, 0 ha nem. Adatbázis: KSH MEF 2010-2013 közötti 16 negyedév. Minta: 15-64 éves, nem tanuló nem foglalkoztatottak. Referencia-kategóriák: legfeljebb 8 általánost végzett, 0-5 hónapja munkanélküli, egy éve dolgozott. Az év és negyedév dummy-k nem szerepelnek a táblázatban. A marginális hatások a többi változó átlagértékén számítottak. A ***, **, * szimbólumok jelölik a szignifikáns változókat, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten. A klaszterezett standard hibák zárójelben találhatók.

F2.8 táblázat: Keresési intenzitást meghatározó tényezők, koefficiensek

	Teljes minta	Férfiak	Nők
Rezervációs bér logaritmusa	0.159*** (0.0379)	0.109** (0.0479)	0.216*** (0.0646)
Eltartottak aránya	-0.114*** (0.0429)	-0.214*** (0.0591)	7.77e-05 (0.0654)
Szociális segély	-0.0751*** (0.0254)	-0.0847** (0.0427)	-0.0787** (0.0375)
Munkanélküli járadék	0.0412 (0.0304)	0.0458 (0.0474)	0.0165 (0.0493)
Kistérségi átlagbér logaritmusa	0.201*** (0.0488)	0.120 (0.0952)	0.262*** (0.0746)
Kistérségi munkanélküliségi ráta logaritmusa	-0.133*** (0.0225)	-0.127*** (0.0334)	-0.158*** (0.0327)
6-12 hónapja munkanélküli	0.0322* (0.0179)	0.0137 (0.0245)	0.0522* (0.0273)
13-24 hónapja munkanélküli	0.0505** (0.0240)	0.0272 (0.0317)	0.0752** (0.0374)
25-36 hónapja munkanélküli	-0.00307 (0.0338)	-0.00746 (0.0448)	0.00576 (0.0526)
37-48 hónapja munkanélküli	-0.0428 (0.0391)	-0.0406 (0.0584)	-0.0286 (0.0548)
48 hónapnál hosszabb ideje munkanélküli	-0.107*** (0.0336)	-0.0526 (0.0526)	-0.113** (0.0462)
Közmunka	-0.242*** (0.0315)	-0.241*** (0.0435)	-0.229*** (0.0477)
Volt már korábban munkája	-0.133*** (0.0412)	-0.0382 (0.0590)	-0.165*** (0.0600)
Férfi	-0.0599*** (0.0195)		
Egy éve tanult	0.0456 (0.0384)	0.0958* (0.0505)	0.0121 (0.0589)
Egy éve háztartásbeli volt	0.114* (0.0689)	0.264* (0.138)	0.0968 (0.0878)
Egy éve gyesen, gyeden volt	-0.0373 (0.0634)	-0.0418 (0.239)	-0.0394 (0.0856)
Egy éve egyéb státusú volt	-0.0501*** (0.0176)	-0.0533** (0.0240)	-0.0367 (0.0284)
Szakmunkás	0.143*** (0.0226)	0.147*** (0.0301)	0.116*** (0.0355)
Középfokú végzettségű	0.236*** (0.0254)	0.245*** (0.0361)	0.211*** (0.0360)
Felsőfokú végzettségű	0.422*** (0.0441)	0.448*** (0.0796)	0.375*** (0.0569)
Kor	-0.0100 (0.00714)	-0.0132 (0.0104)	-0.0126 (0.0116)
Kor ²	0.000115 (9.64e-05)	0.000176 (0.000143)	0.000129 (0.000162)
Szelekciós tényező	-0.226*** (0.0413)	-0.275*** (0.0738)	-0.227*** (0.0622)
Megfigyelések száma:	50859	27735	23123
Log-pszeudolikelihood:	-114647.64	-56440.01	-57171.04

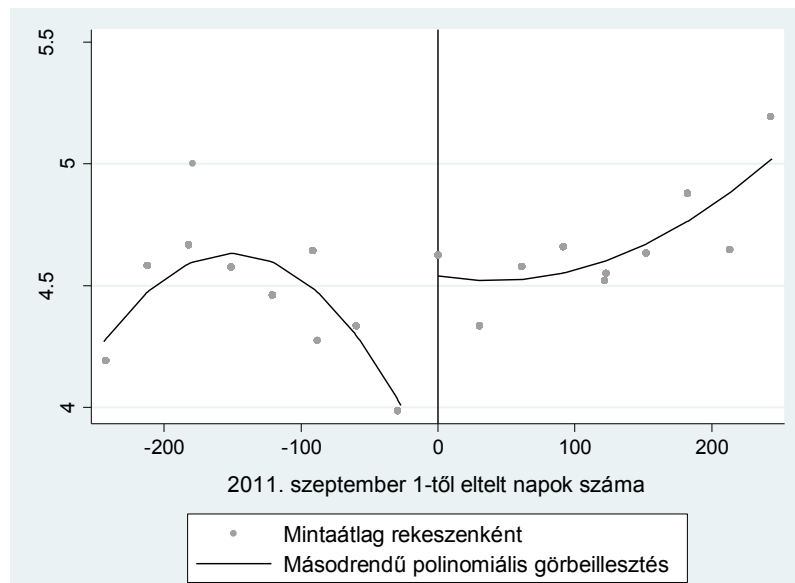
Megjegyzések: A függő változó a keresési intenzitás. Adatbázis: KSH MEF 2010-2013 közötti 16 negyedév. Minta: 15-64 éves, nem tanuló nem foglalkoztatottak. Referencia-kategóriák: legfeljebb 8 általánost végzett, 0-5 hónapja munkanélküli, egy éve dolgozott. A marginális hatások a többi változó átlagértékén számítottak. Az év és negyedév dummy-k nem szerepelnek a táblázatban. A ***, **, * szimbólumok jelölik a szignifikáns változókat, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten. A klaszterezett standard hibák zárójelben találhatók.

F2.9 táblázat: Keresési intenzitás meghatározó tényezők, marginális hatások

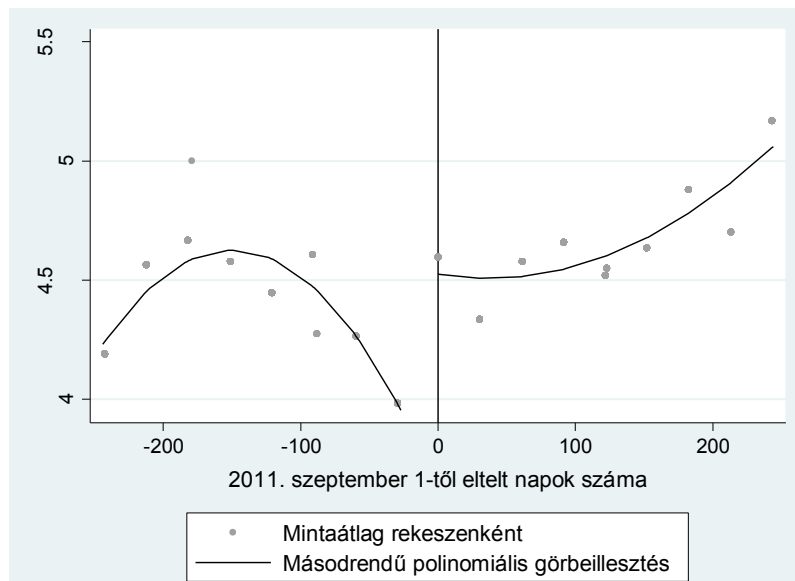
	Teljes minta	Férfiak	Nők
Rezervációs bér logaritmusa	0.0175*** (0.00509)	0.0119** (0.00602)	0.0266** (0.0110)
Eltartottak aránya	-0.0125*** (0.00449)	-0.0233*** (0.00687)	9.57e-06 (0.00806)
Szociális segély	-0.00785** (0.00309)	-0.00876 (0.00537)	-0.00921* (0.00528)
Munkanélküli járadék	0.00467 (0.00325)	0.00516 (0.00492)	0.00205 (0.00596)
Kistérségi átlagbér logaritmusa	0.0221*** (0.00595)	0.0131 (0.00943)	0.0323** (0.0127)
Kistérségi munkanélküliségi ráta logaritmusa	-0.0146*** (0.00365)	-0.0139** (0.00578)	-0.0194*** (0.00607)
6-12 hónapja munkanélküli	0.00361* (0.00204)	0.00151 (0.00265)	0.00665* (0.00368)
13-24 hónapja munkanélküli	0.00572** (0.00283)	0.00302 (0.00355)	0.00968* (0.00512)
25-36 hónapja munkanélküli	-0.000337 (0.00369)	-0.000809 (0.00483)	0.000713 (0.00652)
37-48 hónapja munkanélküli	-0.00456 (0.00403)	-0.00430 (0.00606)	-0.00346 (0.00649)
48 hónapnál hosszabb ideje munkanélküli	-0.0119*** (0.00348)	-0.00574 (0.00525)	-0.0142** (0.00564)
Közmunka	-0.0224*** (0.00282)	-0.0222*** (0.00429)	-0.0240*** (0.00477)
Volt már korábban munkája	-0.0157*** (0.00573)	-0.00427 (0.00661)	-0.0219** (0.0105)
Férfi	-0.00652*** (0.00242)		
Egy éve tanult	0.00518 (0.00444)	0.0112* (0.00654)	0.00151 (0.00731)
Egy éve háztartásbeli volt	0.0136 (0.00958)	0.0353 (0.0245)	0.0127 (0.0137)
Egy éve gyesen, gyeden volt	-0.00400 (0.00635)	-0.00440 (0.0241)	-0.00475 (0.00946)
Egy éve egyéb státusú volt	-0.00559*** (0.00207)	-0.00596** (0.00265)	-0.00455 (0.00359)
Szaktanácsos	0.0165*** (0.00293)	0.0165*** (0.00390)	0.0150*** (0.00529)
Középfokú végzettségű	0.0286*** (0.00422)	0.0302*** (0.00693)	0.0280*** (0.00634)
Felsőfokú végzettségű	0.0609*** (0.00979)	0.0659*** (0.0205)	0.0579*** (0.0128)
Kor	-0.00110 (0.000867)	-0.00144 (0.00134)	-0.00155 (0.00164)
Kor ²	1.26e-05 (1.17e-05)	1.91e-05 (1.86e-05)	1.59e-05 (2.23e-05)
Szelekciós tényező	-0.226*** (0.0413)	-0.275*** (0.0738)	-0.227*** (0.0622)
Megfigyelések száma:	50859	27736	23123
Log-pszeudolikelihood:	-114647.64	-56440.01	-57171.04

Megjegyzések: A függő változó a keresési intenzitás. Adatbázis: KSH MEF 2010-2013 közötti 16 negyedév. Minta: 15-64 éves, nem tanuló nem foglalkoztatottak. Referencia-kategóriák: legfeljebb 8 általánost végzett, 0-5 hónapja munkanélküli, egy éve dolgozott. A marginális hatások a többi változó átlagértékén számítottak. Az év és negyedév dummy-k nem szerepelnek a táblázatban. A ***, **, * szimbólumok jelölik a szignifikáns változókat, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten. A klaszterezett standard hibák zárójelben találhatók.

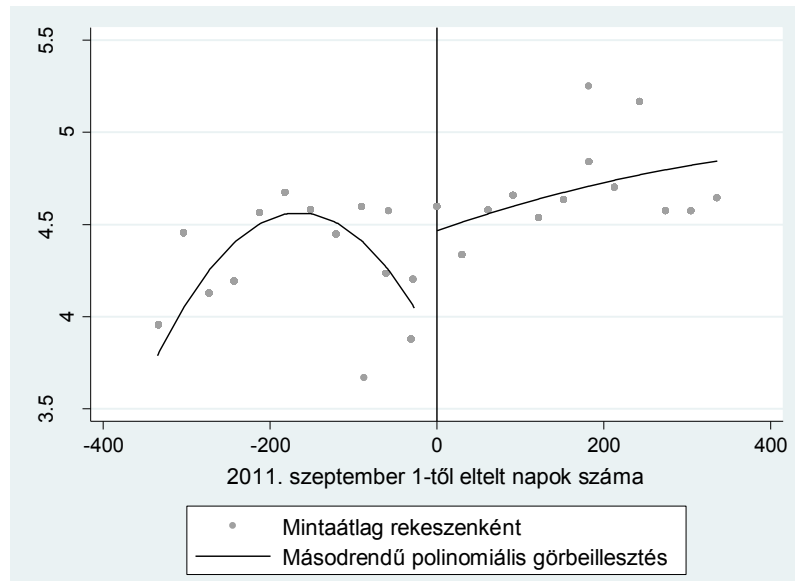
F2.1 ábra: Átlagos keresési intenzitás, 270 napos ablak, trianguláris magfüggvény



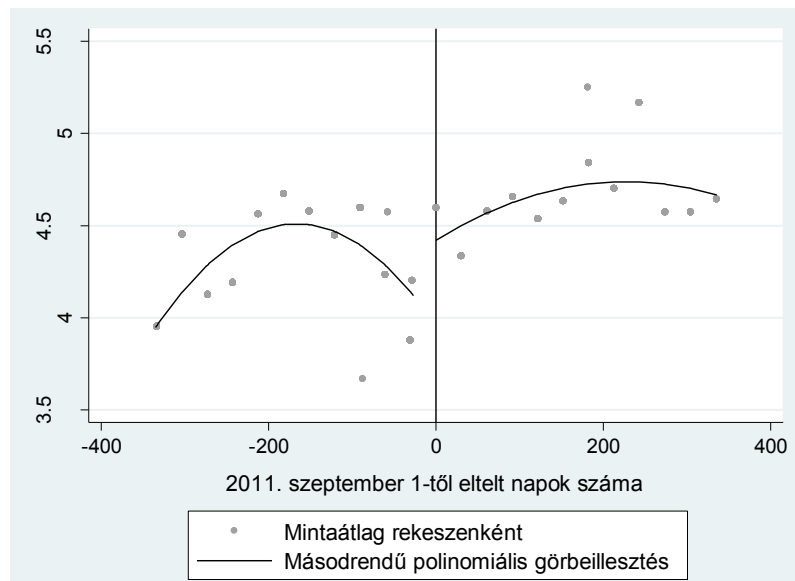
F2.2 ábra: Átlagos keresési intenzitás, 270 napos ablak, egyenletes magfüggvény



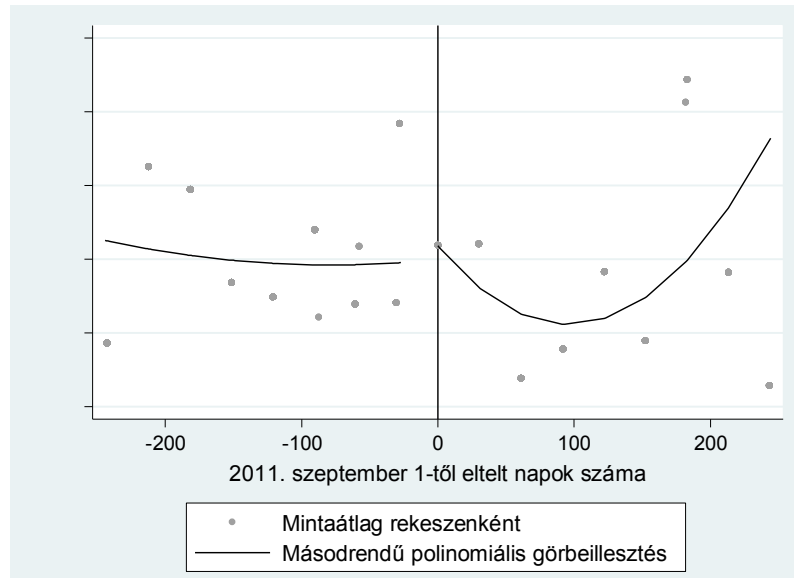
F2.3 ábra: Átlagos keresési intenzitás, 360 napos ablak, trianguláris magfüggvény



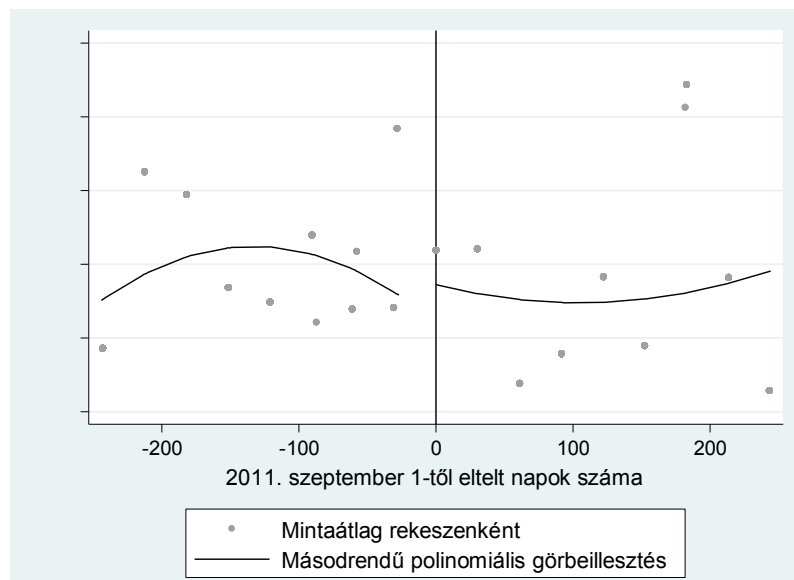
F2.4 ábra: Átlagos keresési intenzitás, 360 napos ablak, egyenletes magfüggvény



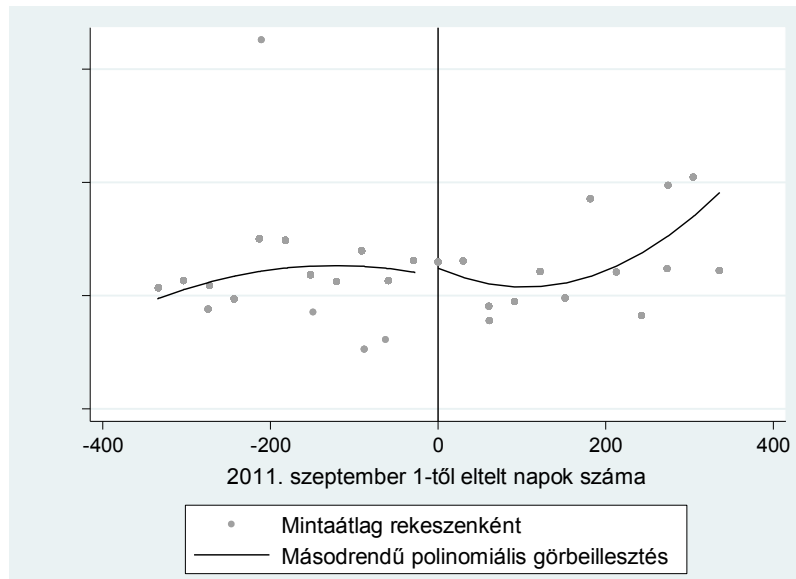
F2.5 ábra: Átlagos rezervációs bér, 270 napos ablak, trianguláris magfüggvény



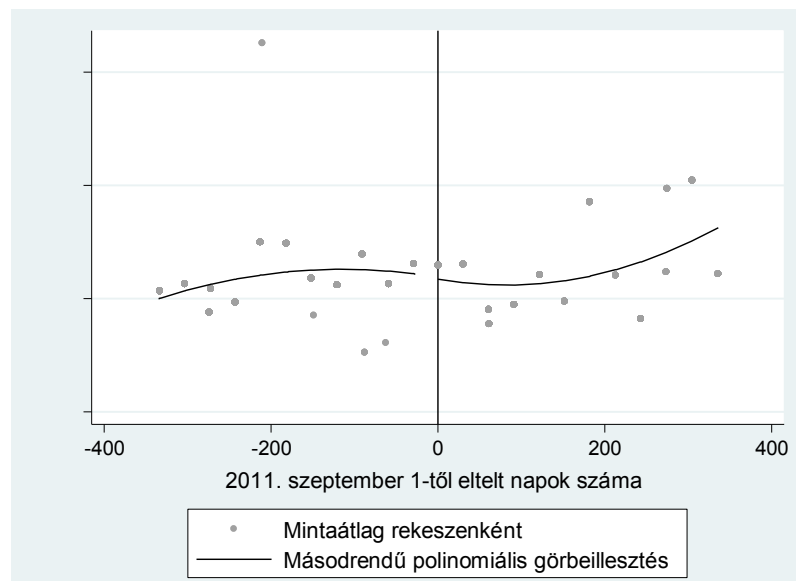
F2.6 ábra: Átlagos rezervációs bér, 270 napos ablak, egyenletes magfüggvény



F2.7 ábra: Átlagos rezervációs bér, 360 napos ablak, trianguláris magfüggvény



F2.8 ábra: Átlagos rezervációs bér, 360 napos ablak, egyenletes magfüggvény



III. Fejezet

Munka közbeni erőfeszítésre ható tényezők: pénzbeli és emocionális hatások

3.1 Bevezetés

Miért nem csökkennek a bérek még recesszió idején sem egyensúlyi szintre? Friss magyar tapasztalat, hogy a 2008-2009-es válság során a versenyszférában az alkalmazkodás terhét döntő mértékben a foglalkoztatás viselte (Köllő, 2010). Számos különböző magyarázat (implicit szerződések, insider-outsider elmélet, intézményi korlátok) született a kérdés megválaszolására, ezek közül az egyik a hatékony bérek elmélete, mely maga is több modellt tartalmaz. Az elmélet alapmodellje szerint, ha az erőfeszítés – mely a bér nagyságától függ – munkaerő-növelő módon lép be a termelési függvénybe, akkor a cégek a termék iránti keresletcsökkenés esetén nem bér, hanem mennyiségi alkalmazkodást fognak végrehajtani, azaz csökkenteni fogják a létszámot. A hatékony bér elmélet modelljeiben a cégek az egyensúlyi szint felett állítják be a bért, ezért a túlkínálattal jellemezhető munkapiacok nem tudnak egyensúlyba kerülni. Az elmélet a kényszerű munkanélküliség mellett magyarázatot szolgáltat a reálbérek merevségére, a duális munkapiacra és arra, hogy azonos jellemzőkkel rendelkező munkavállalók miért kapnak eltérő béreket különböző cégeknél. Az elméletet fejlett piacgazdaságokra vonatkozóan számos tanulmány tesztelte az elmúlt évtizedekben, ezek egy jelentős része igazolta főbb következményeket, de olyanok is voltak, melyek elvetették azokat.

Jelen fejezet egyik fontos kutatási kérdése, hogy vajon a rosszabb alternatív munkalehetőségekkel rendelkező dolgozók nagyobb erőfeszítést fejtenek-e ki a munkavégzés során, mint azok, akiknek kisebb az állás elvesztéséből fakadó veszteségük. A kérdés teszteléséhez primer adatfelvételt, és a kapott adatokon ökonometriai, valamint kvalitatív elemzést végeztünk. Eredményeink megerősítették azokat a hatékony bér modelleket, melyekben az állás elvesztésének költsége ösztönzi nagyobb erőfeszítésre a munkavállalókat. A kvantitatív elemzés mellett a követelmények túlteljesítésére adott válaszokat kvalitatív módon is elemeztük. A szövegelemzés alapján két olyan csoportot sikerült azonosítanunk, amelyek tagjai döntően emocionális okok miatt teljesítenek többet, mint amennyit a munkaadó elvár. A két csoport közül az egyiket úgy nevezhetjük, hogy önmaguknak bizonyítók, ők alapvetően önbecsülésük, maximalizmusuk miatt fejtenek ki a munkában több erőfeszítést, míg a másik csoport tagjait a munka iránti átlagosnál erősebb elkötelezettség jellemzi, számukra a munka inkább öröm forrása mintsem szükségesség rossz.

A fejezet második fontos célkitűzése volt, hogy beépítsük az emocionális tényezők szerepét a vállalati bérmeghatározást leíró modellbe. Ennek érdekében egy olyan egyszerű megbízó-ügynök modellét alakítottunk ki, melyben a munkaadó (megbízó) a bér és az elvárt erőfeszítés meghatározása során számol azzal, hogy a munkavállaló (ügynök) figyelembe veszi a munkavégzésből fakadó emocionális jutalmat is. Azzal járultunk hozzá az elmélethez, hogy rámutattunk nem pénzbeli ösztönzők szerepére az erőfeszítés meghatározása során és megmutattuk, hogy a nem pénzbeli ösztönzők figyelembe vétele a vállalat részéről csökkentheti az egységnyi erőfeszítésre jutó bért.

A fejezet felépítése a következő: a második alfejezetben röviden ismertetjük a hatékony bérek elméletét és fontosabb empirikus eredményeit, majd a harmadik alfejezetben kitérünk a felhasznált adatokra, ezt követően a negyedik alfejezetben ismertetjük az ökonometriai és kvalitatív elemzés eredményeit, majd erre alapozva az ötödik alfejezetben bemutatjuk az általunk kifejlesztett egyszerű elméleti modellt, majd végül a hatodik alfejezetben összefoglalást adunk.

3.2 Irodalom áttekintése

Az irodalmi áttekintés első részében a hatékony bér elmélet főbb modelljeit mutatjuk be, ezután röviden kitérünk a különböző empirikus és kísérleti eredmények ismertetésére.

A múlt század ötvenes éveinek közepén Leibenstein (1957) gazdaságilag elmaradott agrár országok gazdaságát vizsgálva arra a következtetésre jutott, hogy a földbirtokosoknak érdekében állhat a piactisztító bérnél magasabb bért adni a dolgozóiknak. A bér-termelékenység kapcsolatot felosztotta két részre és megvizsgálta: a bér és a táplálkozás, valamint a táplálkozás és a termelékenység közötti kapcsolatot. Az előbbi vonatkozásában Orr (1936) tanulmányára, valamint a League of Nation's Committee on Nutrition adataira hivatkozva megállapította, hogy az elfogyasztott élelem tápértéke a jövedelem monoton növekvő függvénye. Az utóbbi rész, azaz a kalóriabevitel és a termelékenység között Kraut és Müller (1946) által elvégzett felmérés mutatott közvetlen kapcsolatot; a nagyobb kalória bevitel a dolgozók nagyobb termelékenységével járt együtt. Mindezek alapján Leibenstein azt a következtetést vont le, hogy egészen addig érdemes növelnie a munkáltatónak a dolgozók bérét – és így közvetve a kalória bevitelüket –, amíg a bérnövelés okozta költségnövekedést meghaladja az így realizált kibocsátás többletből fakadó bevétel növekedés.

Leibenstein modellje nem vizsgálta a vállalatok által fizetendő optimális bér meghatározása során kialakuló egyensúlyi helyzetet. Ezt a hiányt pótolta a hatékony bér elmélet legfontosabb alapmodellje, mely Stiglitz (1976a) és Solow (1979) cikkeiben került kifejtésre. Tekintsünk egy gazdaságot, melyet sok azonos, tökéletesen versenyző cég alkot és a munkaerő iránti aggregált kereslet elmarad az aggregált kínálattól. Mivel a cégek egyformák, mindegyik $q = f(e(w)n)$ alakú termelési függvénnyel rendelkezik, ahol n a dolgozók létszáma, w a reálbér, és az $e(w)$ függvény adja meg egy dolgozó által kifejtett erőfeszítés mértékét. A profitmaximalizáló cég, ha bármennyi dolgozót fel tud venni, amennyit akar, akkor olyan w^* reálbért fog ajánlani, amelynél az erőfeszítés berrugalmassága egységnyi (Solow-feltétel). A w^* bér esetében minimális az egységnyi erőfeszítésre jutó bér, ezért ezt a bért nevezzük hatékony bérnek. Minden egyes cég addig a pontig alkalmaz munkaerőt, amíg az $e(w^*)f'(e(w^*)n^*)$ határtermékérték egyenlő a w^* reálbérrel. Ameddig w^* meghaladja a rezervációs bért, a cégeket a munkapiaci feltételek nem korlátozzák az előbb említett hatékony bér meghatározásában, így a munkapiaci egyensúly kényszerű munkanélküliséggel lesz jellemezhető. Ha w^* meghaladja a munkanélküliek rezervációs bérét, akkor ez azt jelenti, hogy a munkanélküliek szigorúan preferálják w^* -ot a munkanélküliséghez képest, a cégek mégsem alkalmazzák őket ezen, vagy ennél alacsonyabb bérért. Ennek oka az, hogy ha csökkentené a cég a bért, akkor csökkenne a már foglalkoztatott összes alkalmazott

termelékenysége is. A hatékony bér elmélet előzőekben bemutatott alapmodelljének egyszerű kiterjesztéseivel a kényszerű munkanélküliség mellett több munkapiaci stilizált ténytet lehet magyarázni. Az egyik ilyen a reálbérek merevsége, melynek hatékony bér elméleti magyarázata az, hogy amikor csökken a termék relatív ára, akkor nem fog a hatékony bér változni, ezért a cég mennyiségi alkalmazkodással fogja a bértömeget csökkenteni, azaz dolgozókat fog elbocsátani. A duális munkapiac is magyarázható a hatékony bérek elméletével, elég belátnunk, hogy a bér-termelékenység kapcsolat iparáganként eltérő lehet. Azokban az iparágakban, ahol a bér-termelékenység viszony releváns (ezeket nevezzük elsődleges szektoroknak) a hatékony bér lesz az optimális bér, míg a másodlagos szektorokban, ahol a bér-termelékenység kapcsolat gyenge, vagy nem is létezik, a neoklasszikus modell alapján állítják be a béreket. Ennek eredményeképpen a másodlagos munkapiacon egyensúly van, míg az elsődleges szektort túlkínálat jellemzi. A hatékony bér elmélettel magyarázható az a jelenség is, hogy azonos jellemzőkkel rendelkező dolgozók miért kapnak eltérő béreket különböző cégeknél. Elég feltennünk, hogy a bér-erőfeszítés kapcsolat cégenként különbözik, ekkor a cégek által beállított bér különbözni fog, így egyensúlyban azonos jellemzőkkel rendelkező dolgozók különböző béreket fognak kapni. A következőkben az alapmodell négy különböző változatát ismertetjük, melyek mindegyike hozzátesz valamit az alapmodellhez.

Az irodalomban legtöbbször hivatkozott hatékony bér modellek a lazsálás visszaszorításával magyarázzák a piactisztító szint feletti béreket. A modern gazdaságokban nagyszámú olyan munkahely van, ahol a dolgozók teljesítményét nehéz, vagy költséges ellenőrizni, ezért a teljesítmény alapú bérezés nem alkalmazható eredményesen. Ha időbért alkalmaznak, akkor megnő a lazsálás veszélye, ezért a cégek optimálisnak tarthatják a piactisztító bér felé emelni a bért, annak érdekében, hogy lazsálás helyett munkára ösztönözzék a dolgozókat (Bowles, 1985; Eaton és White, 1982; Shapiro és Stiglitz, 1984; Summers, 1988). Mindegyik modell feltételezi, hogy a dolgozók teljesítménye megfigyelhető, még ha nem is tökéletesen. Könnyen belátható, hogy a sokszor költséges ellenőrzés hatékonysága fokozható, ha a lebukás miatti büntetés mértékét növeljük. Ha minden cég azonos bért ajánl és nincs munkanélküliség, akkor hiába tökéletes az ellenőrzés, a dolgozó számára nincs költsége a lazsálásnak. Ha ugyanis lazsáláson kapnák, és elbocsátanák, akkor ugyanakkora bérért máshol el tudna helyezkedni²⁰. A cégeknek ezért érdekükben áll a bért növelni, és ha mindegyikük ezt teszi, akkor az átlagbér növekedni fog és csökken a foglalkoztatás. Egyensúlyban mindegyik cég azonos, a piactisztító bérnél magasabb bért ajánl, és munkanélküliség alakul ki, mely költségessé teszi a lazsálást. Ha az egyensúlyi bér w^* és a munkanélküli $w < w^*$

²⁰ A modell feltevése szerint a cégek egyformák és kompetitív piacon tevékenykednek, valamint nem alkalmaznak bérdiszkriminációt. Az elbocsátásból fakadó esetleges stigma-hatást nem vesszük figyelembe.

bért ajánl, akkor számára ez lehetőséget adna a költségmentes lazsálásra, ezt tudva a cég nem fogja elfogadni a w^* alatti bérajánlatot. A lazsálás modellek fontos újítása az alapmodellhez képest, hogy új elemekkel bővítették az erőfeszítés függvényét. Summers (1988) modelljében $e = (w - x)^\beta$, ahol e az erőfeszítés, w a munkaadó által fizetett bér, x az alternatív bér (ezzel kell számolnia a dolgozónak, ha lazsáláson kapják, és emiatt elbocsátják), β a relatív bér erőfeszítésre sarkalló hatását kifejező paraméter. Az alternatív bért a következőképpen határozzuk meg: $x = \bar{w}(1 - u) + ub$, ahol \bar{w} a máshol elérhető bérek átlaga, b a munkanélküli járadék, u a munkanélküliségi ráta. Látható, hogy az alternatív bér, illetve a munkanélküli járadék növekedésével – minden egyéb tényező változatlansága esetén –, csökken az erőfeszítés, míg a munkanélküliségi ráta növekedése az erőfeszítés növekedését vonja maga után. A munkanélküliségi ráta megjelenése az erőfeszítést meghatározó függvényben egy olyan mechanizmust hoz létre, melynek hatására a munkakínálat befolyásolja az egyensúlyi bért és foglalkoztatást.

A fluktuációs modellekben a cégek azért ajánlanak a piactisztító bérnél magasabb bért, hogy elkerüljék a kilépést, és így csökkentsék a költséges fluktuációt (Salop, 1979; Schlicht, 1978; Stiglitz, 1974). A dolgozók kevésbé lesznek ösztönözve a kilépésre, ha azt tapasztalják, hogy munkaadójuk magasabb bért fizet, mint amennyi a máshol elérhető, és/vagy magas a munkanélküliségi ráta. Ha minden cég egyforma, egy egyensúlyi bér lesz, amely magasabb, mint ami a piactisztító bér lenne, ezért kényszerű munkanélküliség alakul ki, mely csökkenti a kilépéseket. A fluktuációs modellek formális struktúrája azonos a lazsálás modellekével. A legtöbbet hivatkozott Salop modell központi eleme, hogy a munkapiac két szeparált részből áll: létezik egy belső munkapiac, melyet a tapasztalt dolgozók alkotnak, és van egy külső munkapiac, mely a tapasztalatlan, új munkaerőből áll, ugyanakkor a vállalat – különböző okokból kifolyólag – azonos bért fizet minden dolgozójának a szenioritástól függetlenül. Ennek eredményeképpen a két piac nem tud szimultán egyensúlyba kerülni – hiszen csak egy ár van –, és ezért mennyiségi alkalmazkodást igényel az egyik piac. Salop arra az esetre fókuszált, amikor az új jelentkezők piacán történik mennyiségi alkalmazkodás. A magas bért kínáló cégeknek alacsonyabb a kilépési rátája, és folyamatosan sokkal több jelentkezőt vonzanak, mint amennyit felvesznek. A modell azért keltett feltűnést, mert egyensúlyban nem csak a szokásos, önkéntes súrlódásos munkanélküliség van jelen, hanem egy önkéntelen komponens is. Ez az önkéntelen, vagy kényszerű munkanélküliség permanens, nem csökkenthető aggregált monetáris, vagy fiskális politika segítségével.

A kontraszelekción modellekben (Weiss, 1980; Stiglitz, 1976b) szintén azt tételezik fel, hogy sok egyforma cég van a gazdaságban. Új elemként azonban felteszik, hogy a dolgozó képessége befolyásolja a munkavégzés során nyújtandó teljesítményét, és a dolgozók különböznek képességeikben. Ha a dolgozó képessége és rezervációs bére között pozitív korreláció van, akkor a

magasabb bért ajánló cégek jobb képességű – és így termelékenyebb – dolgozókat fognak vonzani. A modellben minden cég hatékony bért fog ajánlani, és el fogják utasítani azokat a jelentkezőket, akik ennél a bérnél alacsonyabb összegért is hajlandóak lennének dolgozni. Ha egy munkanélküli a cég által kínált bérnél alacsonyabb összegért is hajlandó lenne dolgozni, akkor ez jelezné a cégnek, hogy az általa kívánt (profitmaximalizáló) termelékenységnél alacsonyabb a termelékenysége, így a magas bér az aszimmetrikus információból (a munkanélküli ismeri saját képességét, a potenciális munkaadó viszont ezt nem tudja megfigyelni) eredő kontraszelektációs probléma megoldása lehet.

Az előzőekben bemutatott modellek mindegyike az egyéni érdekkövetésen és haszonmaximalizáláson alapult. Akerlof (1982) volt az első, aki számos szociológiai tanulmány empirikus megállapításait felhasználva amellettt érvelt, hogy a dolgozó erőfeszítése függ a munkatársak által alkotott csoport normáitól. Akerlof parciális ajándék-csere modelljében a munkaadó növelheti a csoportnormát és az átlagos erőfeszítést azáltal, hogy magasabb bért fizet a minimálisan elvárható erőfeszítésért, mint amennyi az alternatív bér, feltételezve, hogy ezért cserébe a dolgozók nagyobb erőfeszítést tesznek, mint amennyit a cég minimálisan elvár. A szociológiai modell több olyan jelenséget is meg tud magyarázni, melyet a neoklasszikus modellek nem: miért állítják be a cégek olyan szinten a kötelező normát, hogy a legtöbb dolgozó túl tudja teljesíteni, miért nem alkalmaznak teljesítménybért, amikor az megvalósítható lenne, miért nem bocsátják el azokat a dolgozókat, akikről kiderül, hogy kevésbé termelékenyek.

Az összes eddigi hatékony bér modellben a munka során kifejtett erőfeszítés negatívan befolyásolta a dolgozó összhasztnát. Ugyanakkor Juster (1985) azt találta egy kérdőíves felmérés adatai alapján, hogy a dolgozók a munkát preferálják a tipikus szabadidős tevékenységekkel szemben, azaz elképzelhető, hogy a maga a munkavégzés is jár pozitív haszonnal. Bewley (1999) ezzel kapcsolatban megjegyzi: „az állás elvesztésének egyik káros következménye a munkavégzésből fakadó elégedettség megszűnése, valamint a társadalmi kapcsolatok beszűkülése, de ennek ellenére azt állítani, hogy a munkavégzés kellemes és nem kellemetlen, valamint pénzbeli ösztönzők nélkül is keményen dolgoznának az emberek, egy olyan következtetés lenne, mely szembe menne a közvélekedéssel”. Annak érdekében, hogy feloldja ezt az ellentétet, Bewley (1999) egy viszonylag bonyolult pszichológiai modellt alkotott, melyben az erőfeszítés (munkavégzés) tudat alatt érzett mentális és fizikai költséggel és pénzbeli haszonnal jár. A dolgozó tudatosan érzett hasznossága pozitívan függ az erőfeszítésért járó pénzbeli jutalomtól, valamint magától a tevékenységtől. Így a modellben egyszerre jelenik meg az, hogy a munkavégzés örömet is okoz, de ugyanakkor fáradtsággal, hasznosság-veszteséggel is jár. Fontos elem a modellben az, hogy a körülmények tudat alatt hatással vannak a dolgozó hangulatára, mely befolyásolja, hogy miképp értékeli a pénzbeli jutalmat, és a tevékenységből származó hasznot. A dolgozó tudatosan határozza

meg a munka során kifejtett erőfeszítés mértékét, mely maximalizálja a tudat alatti hasznosságát. Delfgaaauw és Dur (2007) modelljében a dolgozók heterogének a belső motiváltságukat tekintve. Az eltérő belső motiváltság alatt a munkavégzésből származó pozitív hasznosságot értették a szerzők. Azt találták, hogy minél magasabb bért kínál a vállalat, annál nagyobb a valószínűsége, hogy sikerül betölteni a hiányzó állást, de annál inkább csökken a jelentkezők átlagos minősége, mivel egyre nagyobb arányban jelentkeznek kevésbé motivált dolgozók az állásra.

A következőkben röviden ismertetjük a hatékony bér modelleket tesztelő fontosabb tanulmányokat. Raff és Summers (1987) megvizsgálta Henry Ford 1914-ben bevezetett napi 5 dolláros bérének okait és következményeit. Korabeli vállalati és munkaügyi adatok felhasználásával arra jutottak, hogy a Fordnak komoly problémái voltak a megfelelő végzettségű és képességű munkaerő megszerzésével. Az akkori viszonyokhoz képest rendkívül magas bér bevezetése után azonban jelentősen megnövekedett a céghez jelentkezők száma, hosszú sorok alakultak ki a felvételi irodák előtt, valamint jelentősen nőtt a cég termelékenysége és profitja. A szerzők összességében azt állapították meg, hogy a Fordnál szerzett tapasztalatok meggyőző bizonyítékkal szolgálnak a hatékony bérek elmélete mellett. Huang és tsai. (1998) angol iparági adatokon becsült panel-regressziókkal arra a következtetésre jutottak, hogy az átlagos piaci bérnél 10 százalékkal magasabb bér 2-6 százalékkal növeli a kibocsátást. Ez az eredmény arra enged következtetni, hogy az alternatív bérnél magasabb bér növeli a dolgozók termelékenységét.

Machin és Manning (1992) 486 angol cég panel adatát felhasználva azt találták, hogy az alacsony szakszervezeti jelenléttel rendelkező cégek esetében a becslési eredmények konzisztensek a Shapiro-Stiglitz lazsalás modellel. Capelli és Chauvin (1991) egy több telephellyel rendelkező vállalatot vizsgáltak, ahol az azonos munkakörben dolgozók bére azonos volt – nem alkalmaztak szenioritás alapú bérdifferentiálást sem –, azonban az egyes telephelyek környezetében a másutt dolgozó, de azonos jellemzőkkel bíró dolgozók kisebb, vagy nagyobb bért kaptak, és így telephelyenként eltért az állás elvesztésének a költsége is. A lazsalás proxijaként a fegyelmi okokból történő elbocsátások számát tekintették, melyről telephelyi szintű adatokkal rendelkeztek. Az eredmények megerősítették a lazsalás modellt: ahol magasabb volt a külső referencián alapuló bérprémium, ott kisebb volt a fegyelmi okokból történő elbocsátások száma. Ezzel szemben Bewley (1999) amerikai vállalatok felsővezetőivel készített interjúi alapján arra következtetésre jutott, hogy a munkavállalók rendszerint nem rendelkeznek megfelelő ismerettel a máshol elérhető bérekről, így valószínűleg nem a külső referencia az, ami az erőfeszítést befolyásolja. Campbell és Kamlani (1997) humánerőforrás menedzserek körében végzett kérdőíves felmérést és azt találták, hogy a dolgozók bérüket saját múltbéli bérükkel, a cégen belüli más dolgozók béreivel, és a cég profitjával hasonlítják össze. A szerzők tehát implicit módon elutasítják a külső referencián (alternatív bérek)

alapuló hatékony bér modelleket. Ugyanakkor Agell és Lundborg (1995) svéd vállalati vezetők körében végzett kérdőíves felmérés adatai alapján arra jutott, hogy a vezetők kétharmada szerint az alternatív bérek növekedése rombolná a vállalati morált, és így a dolgozók erőfeszítését. Az alternatív bérek hatása az eddigi kutatások alapján tehát nem egyértelmű, pozitív kapcsolatot leginkább a munkapiac alsó szegmensében tudtak kimutatni. Néhány tanulmány (Strobl és Walsh, 2007; Goldsmith és tsai., 2000; Brown, McNabb, Taylor, 2004) a hatékony bérek alapmodelljét tesztelte önbevalláson alapuló szubjektív erőfeszítés ismérvet felhasználva. Strobl és Walsh (2007) az elmélettel ellentétben azt találta, hogy azokban a szektorokban, ahol alacsonyabb az ellenőrzés intenzitása, magasabb az erőfeszítés. Goldsmith és tsai. (2000) azt találták, hogy a magasabb bérű személyek nagyobb erőfeszítést tesznek, és ugyanakkor a nagyobb erőfeszítést kifejtők, nagyobb bért kapnak. Brown, McNabb, Taylor (2004) illesztett munkaadói-munkavállalói adatbázist felhasználva azt kapták, hogy bérprémium esetén kisebb volt a lazsálás. A bérprémium nem az állás elvesztésének észlelt költségén keresztül hatott, hanem a munkaadó iránti magasabb elkötelezettségen és hűségen. Eredményeik azt is mutatták, hogy a cégen belüli bér differenciálás is egy fontos tényezője az erőfeszítés meghatározásának.

Clark és Tomlinson (2001) az Employment in Britain 1992-es felmérésének adatai alapján tesztelték a hatékony bér elméletet. Azt találták, hogy a hatékony bér elmélet alapmodelljének megfelelően az erőfeszítés a bér növekvő függvénye. Az ellenőrzésnek nem a gyakorisága hatott az erőfeszítésre, hanem az, hogy milyen könnyen bocsátható el a dolgozó. A szakszervezet jelenléte csökkentette, míg a helyi munkanélküliségi ráta a hatékony bérek elméletének előrejelzésével szemben nem befolyásolta a bevallott erőfeszítés szintjét. A nők annak ellenére, hogy a férfiakhoz képest alulfizetettek nagyobb erőfeszítésről számoltak be. Campbell (1993) 5 302 cégtől származó kérdőíves felmérés adatai alapján becsült bér és kilépési egyenleteket, és eredményei igazolták a hatékony bérek elméletének előrejelzéseit. A tanulmány fontos megállapítása, hogy azok a vállalati jellemzők, melyek növelik a dolgozók termelékenységét egyben a magasabb bérekért is felelősek, valamint a fluktuációból származó vállalati költségek növekedése csökkenti a kilépéseket. Wadhvani és Wall (1991) 219 angol cég 1972-1982 közötti adatát felhasználva azt találta, hogy a cég szintű termelékenység növekszik, ha a relatív bér (a sajátbér és a máshol elérhető bér különbsége) nő, vagy ha a munkanélküliség szintje nő. A becsült erőfeszítés-bér rugalmasság 0,6 körüli, míg az erőfeszítés-munkanélküliség rugalmasság hozzávetőlegesen 0,05. Az eredmények annyiban konzisztensek a hatékony bérek elméletével, hogy a magasabb bér nagyobb erőfeszítést eredményez, de a szerzők megjegyzik, hogy a becsült bér-erőfeszítés rugalmasság lényegesen kisebb, mint a Solow-feltétel által megadott.

3.3 Adatok és leíró statisztika

Jelen fejezet első kutatási kérdése az, hogy a munka során kifejtett erőfeszítésre milyen tényezők hatnak. Sajnos nincs olyan magyar adatbázis, mely tartalmazna erőfeszítésre vonatkozó adatot a szükséges egyéb ismérvekkel együtt, ezért saját adatfelvételt kellett megvalósítanunk. A fejezet során felhasznált egyik adatforrás az NRC Kft. által felépített NetPanel adatbázis, melynek 140 000 internetező tagjáról részletes demográfiai (kor, nem, település típus, végzettség, családi állapot, háztartás nagysága) információ áll rendelkezésre. Az adatfelvétel jellegéből fakadóan megállapításaink nem a teljes munkában álló népességre vonatkoznak, hanem csak azokra, akik interneten elérhetők. A NetPanel tagjai vállalták, hogy időnként a cég webes felületén kérdőíveket töltenek ki, így lehetőségünk volt a számunkra szükséges, de szekunder adatforrásokból nem elérhető információk megszerzésére. Az adatfelvétel három hullámban történt ebből kettő 2011. októberben és novemberben, valamint egy 2012. áprilisban (mindegyik hullámban 1200 fő kapta meg a kérdőívet, így összesen 3600 kérdőív állt rendelkezésünkre). Csak azok kapták meg a kérdőívet, akik a kérdezés időpontjában alkalmazásban álltak, és nem voltak önfoglalkoztatók. A minta súlyozott, és reprezentatív a 18-65 éves legalább heti egy alkalommal internetező népességre nem, korcsoport, végzettség, településtípus és régió jellemzők alapján. A kérdőív elején közöltük a válaszadókkal, hogy minden kérdés a főállásukra vonatkozik.

A függő változóhoz tartozó kérdést Clark és Tomlinson (2001) alapján az Employment in Britain kérdőívből vettük, és amely magyar fordításban a következő: „Mekkora erőfeszítést fejt ki a munkája során azon túl, mint amennyit megkövetelnek?” A kérdés feltevése során azt feltételeztük, hogy még ha nincs is explicit módon meghatározva a teljesítendő norma, a munkavállalók döntő része tisztában van azzal, hogy milyen mértékű erőfeszítést kell tennie annak érdekében, hogy elérje, vagy túlteljesítse a normát. A kérdésre a következő válaszokat lehetett adni: 1 = semennyit, 2 = kicsit többet, 3 = sokkal többet, 4 = nem tudom. A kérdés azért van pozitív keretben megfogalmazva, mert azt kevesen vallanák be, hogy lazsálnak. Így viszont nem tudjuk megítélni, hogy azok közül, akik semennyivel sem teljesítik túl a normát, hányan vannak, akik teljesítik, és hányan, akik nem. A válaszadók 88 százaléka tett kicsivel, vagy sokkal többet, mint amennyit a cég elvár. A norma feletti teljesítményt nevezete Akerlof ajándéknak, ez az a teljesítmény, amennyivel többet tesz a dolgozó azért cserébe, mert magasabb a bére, mint amennyit a minimálisan elvárt erőfeszítésért máshol kapna. Mindazonáltal úgy véljük, hogy ez a változó nemcsak az ajándék-csere modell függő változóját méri, hanem átfogóan mutatja a munkavégzés során kifejtett erőfeszítés mértékét, így lazsáláson alapuló hatékony bér modellek tesztelésére is megfelelő. Az előző változó

alapján a norma túlteljesítésére a következő bináris változót képeztük: ajándék erőfeszítés = 1, ha az előző kérdésre adott válasz 2, vagy 3, és 0, ha 1²¹. Azoktól, akiknél az előző változó 1-et vett fel megkérdeztük, hogy miért teljesítenek többet, mint amennyit megkövetelnek (ez a kérdés csak az utolsó két hullámban résztvevő 2400 főtől lett megkérdezve). A kérdés nyitott volt, a kérdőívet kitöltők a rendelkezésre álló 300 karakterben írhatták le véleményüket, és összesen csak 1121 fő válaszolt a nyitott kérdésre. Akik nem válaszoltak erre a kérdésre, azoktól ugyanezt a kérdést zárt, feleletválasztós formában is feltettük. A lehetséges válaszok, melyek közül választani lehetett (akár többet is), a következők voltak: 1 = Mert bízom benne, hogy ez később magasabb bérben, jutalomban megtérül, 2 = Mert így nagyobb az esélye a későbbi előléptetésnek, 3 = Mert fontos számomra a cég sikere, 4 = Mert csak így lehetek biztos abban, hogy nem bocsátanak el. A feleletválasztós kérdésre 918 fő válaszolt (választott legalább 1 feleletet).

A hatékony bérek legtöbb modelljében az erőfeszítés kulcsfontosságú magyarázó változója az alternatív bér. Ha a máshol elérhető bér kisebb, mint amennyit a jelenlegi munkaadónál a dolgozó kap, akkor azt várjuk, hogy jelentős erőfeszítést fog a munka során kifejtteni, így akár túl is teljesítheti azt, amit megkövetelnek, annak érdekében, hogy megőrizze az állását. Azt, hogy a jelenlegi bérehez képest mekkora bérért tudna máshol elhelyezkedni, a következő skála szerint kellett a válaszadónak meghatároznia: sokkal kevesebért = 1, valamivel kevesebért = 2, kb. ugyanekkora bérét = 3, valamivel többért = 4, sokkal többért = 5.

A béremelés megerősítheti a dolgozót abban, hogy elismerik a munkáját és érdemes jelentős erőfeszítést tenni, míg a bércsökkenés ezzel épp ellentétes üzenetet hordoz, és nem sarkalja a dolgozót a norma túlteljesítésére. Feltételeztük, hogy a bércsökkenés ritka esemény, a bérnövelés pedig viszonylag gyakori, ezért a bércsökkenés esetében csak arra kérdeztünk rá, hogy volt-e olyan alkalom, amikor a jelenlegi munkáltató csökkentette a bért, a bérnövelésnél pedig arra, hogy mikor volt a legutóbbi béremelés. A válaszadók 22%-a jelezte, hogy szenvedett el már bércsökkenést a jelenlegi munkaadójánál. A bércsökkenés viszonylag magas arányában szerepet játszhat több kormányzati intézkedés is. A 2011. januári adóváltozások hatására a munkavállalók jelentős részénél nettó bércsökkenés következhetett be, ha a munkaadójuk nem, vagy nem eléggé emelte a bruttó bért. Azoknak a válaszadóknak a munkáltatóik, akik csökkentették bért 42%-ban többségi állami tulajdonban vannak. Az állami tulajdonú munkáltatók nagy aránya a bércsökkenésről számot adó válaszadók körében valószínűleg annak is köszönhető, hogy 2009-ben eltörölték a közszférában a 13. havi fizetést. A béremelésre adott válasz lehetett: 0 = soha, 1 = régebben, mint két éve, 2 = egy-két éve, 3 = fél-egy éven belül, 4 = fél éven belül. A megkérdezettek 78%-a kapott

²¹ Akik nem válaszoltak, vagy azt válaszolták, hogy „nem tudom” kizártuk az elemzésből. A kizártak száma összesen 151 fő volt, mely a megkérdezettek 4 százaléka.

már béremelést a jelenlegi munkaadójánál, közülük legtöbben (25 százalék) fél-egy éve kapott béremelést.

A bérdiszkrimináció az eddigi kutatások szerint negatív hatással van a munkával való elégedettségre (Pfeffer és Langton, 1993) a munkával való elégedettség pedig befolyásolja a termelékenységet (Böckermann és Ilmakunnas, 2012). Ezért beillesztettük a magyarázó változók közé a bérdiszkriminációt is, melynek méréséhez az „Azonos munkakörben, azonos munkáért, mindenki azonos bért kap” állítást kellett 1-től 6-ig terjedő skálán értékelni, ahol a „teljes mértékben egyet értek” = 1, és az „egyáltalán nem értek egyet” = 6. A munkahelyi státuszt a következő kategóriákkal mértük: 1 = beosztott fizikai, 2 = beosztott szellemi, 3 = középvezető, 4 = felsővezető. Ebből egy dummy változó képeztünk, melynek értéke 1, ha az előző válasz közép-, vagy felsővezető volt, és 0 egyébként. A válaszadók 11 százaléka közép-, vagy felsővezető. Dummy változóval mértük azt, hogy legalább 50%-os állami tulajdonban van-e a munkáltató, vagy sem. A válaszadók 35%-ának a munkaadója többségi állami tulajdonban van. A munkáltató létszámát a következő kategóriák szerint mértük: létszám 1-9 fő között = 1, 10-49 fő között = 2, 50-249 fő között 3, 250 fő, vagy több = 4. A mintában némileg felülreprezentáltak a nagy cégek. A munka során kifejtett erőfeszítésére hatást gyakorolhat az is, hogy milyen intenzíven ellenőrzik a munkavállalót. Az ellenőrzés mérésére a következő kérdésre kellett válaszolni: „Milyen rendszerességgel ellenőrzik, kérik számon a munkáját?”. A kérdésre adatható válasz lehetett: 1 = soha, 2 = alkalmadtán, 3 = havonta, 4 = hetente, 5 = naponta. A demográfiai adatok közül tudtuk a végzettséget, melyet a KSH Munkaerő-felmérés szerinti 9 kategóriával mértük, valamint az életkort és a nemet. A NetPanel adatbázisban szerepelt minden válaszadó lakhelyének a megyéje. A KSH Munkaerő-felmérés alapján kiszámoltuk a megyei munkanélküliségi rátákat, majd ezt a változót hozzáillesztettük a kérdőíves felmérés adatbázisához, így minden válaszadónál rendelkezésre állt a megyei munkanélküliségi ráta. A mintába csak a teljes állásban foglalkoztatottak és a csak időbérben²² részesülők szerepeltek.

²² Az elemzésből kizártuk azokat, akik részben, vagy egészben teljesítménybért kapnak, mert a hatékony bérek elmélete alapvetően az időbérben részesülőkre vonatkozik.

3.4 Ökonometriai és kvalitatív elemzés

A fejezet legfontosabb kutatási kérdése, hogy vajon a rosszabb alternatív lehetőségekkel rendelkező munkavállalók nagyobb erőfeszítést fejtenek-e ki a munkavégzés során, mint azok, akiknek kisebb az állás elvesztéséből fakadó veszteségük. A kérdés teszteléséhez a következő hipotéziseket állítottuk fel az ajándék-csere és a lazálás modellek alapján:

H3.1. A sokkal kisebb alternatív bér szignifikáns és pozitív hatással van a norma túlteljesítésére.

H3.2. A valamivel kisebb alternatív bér szignifikáns és pozitív hatással van a norma túlteljesítésére.

H3.3. A megyei munkanélküliségi ráta szignifikáns és pozitív hatással van a norma túlteljesítésére.

A hipotéziseket logit regresszióval teszteltük, ahol a függő változó Clark és Tomlinson (2001) alapján a norma túlteljesítés (ajándék-erőfeszítés) volt. A jelen fejezet szempontjából a legfontosabb magyarázó változó az alternatív bér, mely mellett kontrollváltozóként szerepeltettük a bérrrel kapcsolatos egyéb jellemzőket (volt-e valaha bércsökkenés, legutóbbi béremeléstől eltelt időtartam, bérdiszkrimináció), a munkával és a munkahellyel kapcsolatos ismérveket (beosztás, ellenőrzés gyakorisága, a cég létszáma), továbbá a demográfiai és települési ismérveket (kor, nem, legmagasabb iskolai végzettség, megyei munkanélküliségi ráta). Két specifikációt futtattunk, az elsőben az alternatív bér mellett a bérrrel kapcsolatos egyéb jellemzőket, a demográfiai változókat és a megyei munkanélküliségi rátát szerepeltettük, míg a második modellbe beillesztettük a munkával és a munkahellyel kapcsolatos ismérveket is.

Az adatok leíró statisztikáját a függelék F3.1 táblázata tartalmazza, míg a becslési eredmények az 3.1 táblázatban láthatók. A következőkben a bővített modell eredményeit ismertetjük. Csak a sokkal kisebb alternatív bér dummy szignifikáns, és hatása pozitív a norma túlteljesítésére, ezért a H3.1 hipotézist elfogadjuk, míg a H3.2 hipotézist elvetjük. Nem tudjuk, hogy a sokkal kisebb alternatív bérhez a jelenlegi munkahelyen megkövetelt teljesítményhez képest milyen elvárásokat becsül a válaszadó, ezért csak azt mondhatjuk, hogy az eredmény nem cáfolja meg Akerlof ajándék-csere modelljét. Ugyanakkor némi támogatást ad a lazáláson alapuló hatékony bér modelleknek, mert úgy tűnik, hogy a jelenlegi munkahelyen elérhető bérhez képest sokkal alacsonyabb alternatív bér ösztönző eszközként funkcionál. Érdemes túlteljesíteni a normát, ha ezzel a munkavállaló megszilárdítja a helyzetét a cégnél, ha ugyanis valamilyen okból

elbocsátanak, akkor sokkal kisebb bérért tudna csak elhelyezkedni. A béremelés nem szignifikáns, a bércsökkenés ugyanakkor az, és némileg meglepő módon hatása pozitív a norma túlteljesítésére. Az eredmény ellentmond több eddigi tanulmánynak, melyek a bércsökkenés káros hatását mutatták ki a munkahelyi morálra és a termelékenységre (Kawaguchi és Fumio, 2007; Kube és tsai., 2010). Egy lehetséges magyarázat erre az eredményre, hogy a munkaadók elbocsátások után, utolsó eszközként vetették be a bércsökkenést, ezért a még nem elbocsátott dolgozók növelték erőfeszítésüket, nehogy ők legyenek a következők, akiket elküldenek. Ez a magyarázat recessziós időszakokban lehet érvényes, amikor az alternatív álláslehetőségek korlátozottak, és még a csökkentett bérnek is magasabb az értéke, mint az állástalálás valószínűségével súlyozott alternatív bér. A bérdiszkrimináció csak a bővített modellben szignifikáns, és hatása a várakozásoknak megfelelően negatív, de mértéke nem jelentős. Nem meglepő módon a vezető beosztás szignifikáns, és erős pozitív hatása van a norma túlteljesítésére. Az eredmény mögött több hatás húzódhat meg. Egyrészt nagyok a vezetőkkel szembeni elvárások, az ő körükben a leggyakoribb, hogy noha 8 óra hivatalosan a munkaidő, az valójában addig tart, amíg van feladat. Mindemellett a jelenlegi szabályozás szerint nem jogosultak ellenértékre a túlmunkáért a vezető beosztású munkavállalók, valamint azok, akik a munkaidő beosztását, felhasználását maguk határozzák meg. Az ellenőrzés gyakorisága szignifikáns és hatása pozitív a követelmények túlteljesítésére. Az eredmény arra utalhat, hogy sok esetben a norma rosszul specifikált, szubjektív megítélés tárgya lehet, ezért ha szigorúan ellenőrzik a munkáját, akkor a dolgozó igyekszik bebiztosítani magát, és többet teljesít, mint amennyi feltétlenül szükséges lenne. Itt érdemes említést tenni Frey (1993) tanulmányáról, aki amellet érvel, hogy megbízó-ügyvivő modellkeretben az ellenőrzés gyakorisága növeli az erőfeszítést, de ha a pszichológiai tényezőket is figyelembe vesszük, akkor ellentétes hatás is felléphet. A gyakori, szoros ellenőrzés ugyanis a bizalmatlanság légkörét teremti meg, melynek hatására a munkavállaló visszafogja az erőfeszítését. A vállalat létszáma csak a közepes méretű (50-249 fő) cégek esetében szignifikáns és hatása pozitív a norma túlteljesítésére. A végzettség szignifikáns és növeli a norma túlteljesítésének a valószínűségét. Az eredmény megerősíti a jelzéselméletet, arra utal, hogy a végzettség jó előrejelzője a szorgalomnak. Az irodalmi eredményekkel (Clark és Tomlinson, 2001) összhangban férfiak hatása szignifikáns, és negatív a norma túlteljesítésére. Úgy tűnik a nők minden egyéb tényező változatlansága esetén szorgalmasabbak, mint a férfiak. A kor hatása nem szignifikáns. A megyei munkanélküliségi ráta a H3.3 hipotézisnek megfelelően szignifikáns és hatása pozitív a norma túlteljesítésére. Az eredmény összhangban van az ismertetett empirikus eredményekkel, és bizonyítékkal szolgál a lazulás modellre. Magas munkanélküliség esetén nagy az állás elvesztésének költsége, ezért a dolgozó úgy

érezheti, hogy csak akkor tudja biztosan megtartani az állását, ha többet teljesít, mint amennyit megkövetelnek.

3.1 táblázat: A normán felüli erőfeszítés meghatározói

	Alapmodell		Bővített modell	
	Esély-hányados	Marginális hatás	Esély-hányados	Marginális hatás
Alternatív bér sokkal kisebb	1.609** (0.341)	0.0422** (0.0164)	1.499* (0.332)	0.0332** (0.0162)
Alternatív bér valamivel kisebb	1.257 (0.254)	0.0218 (0.0181)	1.129 (0.237)	0.0108 (0.0181)
Alternatív bér körülbelül ugyanekkora	1.121 (0.192)	0.0114 (0.0169)	1.120 (0.200)	0.0103 (0.0160)
Alternatív bér valamivel nagyobb	0.942 (0.203)	-0.00614 (0.0226)	0.958 (0.219)	-0.00402 (0.0216)
Alternatív bér sokkal nagyobb	1.117 (0.383)	0.0107 (0.0320)	1.057 (0.381)	0.00495 (0.0318)
Legutóbbi béremelés időpontja	1.036 (0.0417)	0.00355 (0.00407)	1.014 (0.0454)	0.00131 (0.00411)
Bércsökkenés	1.400** (0.213)	0.0316** (0.0132)	1.423** (0.231)	0.0300** (0.0127)
Bérdiskrimináció	0.950 (0.0313)	-0.00518 (0.00332)	0.940* (0.0334)	-0.00571* (0.00326)
Vezető beosztás			3.809*** (1.103)	0.0830*** (0.0112)
Állami tulajdon			0.855 (0.119)	-0.0147 (0.0133)
Ellenőrzés			1.215*** (0.0568)	0.0179*** (0.00422)
Létszám 10 és 49 fő között			1.285 (0.267)	0.0218 (0.0170)
Létszám 50-249 fő között			1.607** (0.340)	0.0393** (0.0158)
Létszám 250 fő , vagy több			1.332 (0.265)	0.0259 (0.0176)
Legmagasabb végzettség	1.183** (0.0824)	0.0169** (0.00703)	1.153* (0.0891)	0.0131* (0.00710)
Férfi	0.585*** (0.0723)	-0.0526*** (0.0118)	0.526*** (0.0698)	-0.0570*** (0.0114)
Kor	0.986 (0.0451)	-0.00140 (0.00461)	0.967 (0.0473)	-0.00311 (0.00447)
Kor négyzete	1.000 (0.000558)	2.35e-05 (5.62e-05)	1.000 (0.000597)	4.13e-05 (5.45e-05)
Megyei munkanélküliségi ráta	1.555** (0.302)	0.0446** (0.0195)	1.785*** (0.375)	0.0532*** (0.0192)
Konstans	18.47*** (19.42)		17.43** (19.72)	
Megfigyelések száma:		3286		3161
Pszeudo-R ² :		0,02		0,0463

Megjegyzés: Logit becslés. Független változó értéke 1, ha valamivel, vagy ha sokkal többet teljesített a dolgozó és 0 egyébként. A marginális hatások a többi változó átlagértékén számítottak. A referencia-kategória: a létszám 1-9 fő. A ***, **, * szimbólumok jelölik a szignifikáns változókat, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten. A klaszterezett standard hibák zárójelben.

A bővített modell illeszkedése közepesnél gyengébb (Pszeudo-R² 0,046), ami arra utal, hogy további tényezők is lehetnek, melyek hatást gyakorolnak a norma túlteljesítésre. Az utolsó két hullám válaszadói közül azoktól, akik többet teljesítenek, mint amennyit megkövetelnek

megkérdeztük, hogy „Miért tesz többet, mint amennyit megkövetelnek?” Azoknak, akik nem válaszoltak erre a kérdésre, egy feleletválasztós kérdés jelent meg; a felsorolt válaszok közül akár többet is bejelölhettek. Az alábbi táblázat mutatja a feleletválasztós kérdésre válaszolók fontosabb ismérveit.

3.2 táblázat: Követelmények túlteljesítésének okai, feleletválasztós kérdés

Miért tesz többet, mint amennyit megkövetelnek?	Válaszok száma	Iskolai végzettség	Életkor	Férfiak aránya	Ellenőrzés	Munka-nélküliségi ráta
Magasabb bérért, jutalomért	370	2,99	36	61%	3,98	11%
Előléptetésért	154	3,23	33	62%	4	10%
A cég sikeréért	247	3	38	57%	3,8	11%
Mert csak így lehetek biztos abban, hogy nem bocsátanak el	349	2,86	39	52%	3,8	10%

Megjegyzés: a válaszadók száma 921 fő, és összesen 1121 választ jelöltek be.

A csoportok nem különböznek jelentősen demográfiai ismérveiket tekintve; amiben az is szerepet játszhat, hogy több választ is megjelölhettek a kérdőív kitöltők, és ez némileg homogenizálhatta a csoportokat. Az összes megjelölhető válasz, ha különböző mértékben is, de pénzbeli ösztönzőnek tekinthető. Legtöbben a magasabb bért, jutalmat jelölték meg a norma túlteljesítésének indokaként. Az előléptetésért dolgozók némileg fiatalabbak és képzettebbek, mint a többi csoport tagjai, ezzel szemben a munkahelyüket féltők idősebbek és kevésbé képzettek. Jogosan merülhet fel az a kérdés, hogy az előléptetésért dolgozók miért alkotnak külön csoportot, mivel vélhetően őket is a magasabb bér motiválja, ami az előléptetéssel jár. Valóban, az előléptetés iránti vágy mögött is meghúzódhat pénzbeli ösztönzés, de olyan emocionális tényezők is szerepet kaphatnak, mint az elismerés utáni vágy. A cég sikeréért dolgozó sem feltétlenül tér el az önérdekkövetés neoklasszikus közgazdasági paradigmájától. Ha a cég sikeres, akkor kevésbé kell tartani a munkahely megszűnésétől, nagyobb eséllyel várható béremelés a jövőben.

A nyitott kérdésekre adott válaszokat is elemeztük, és a hasonló értelmű válaszokat adókból csoportokat képeztünk. A válaszadók jelentős része a feleletválasztós kérdésben megfogalmazott indokokat írta le. A magasabb bér reményében dolgozók ezeket, illetve ezekhez hasonló válaszokat adták: „több pénzért”, „Több legyen a havibérem”, „plusz pénz”, „Fizetésemelés reményében”²³. Az előléptetés miatt túlteljesítők által adott válaszok közül néhány: „többre vagyok képes és ezt meg is akarom mutatni az előrelépés vagy áthelyezés érdekében”, „mert előbbre szeretnék lépni”, „Azért, hogy lássák, hogy többre vagyok képes, így ha előléptetésről van szó, rám gondoljanak”. Néhány jellemző válasz azoktól, akik úgy gondolják, hogy csak a követelmények túlteljesítése árán lehetnek biztosak abban, hogy nem szűnik meg a munkahelyük: „nincs más választásom, mert a cég léte a tét”, „hogy legyen továbbra is munkahelyem”, „mert meg akarom tartani a munkámat”, „mert

²³ A zárójelben szereplő szövegrészek szó szerinti idézetek, nem lettek semmilyen módon megváltoztatva.

megakarok felelni és nem akarom, hogy kirúgjanak”, „Mert félek elvesztem munkahelyem”, „mert a mai világba már csak így lehet megmaradni egy munkahelyen, ha mindig mutat valami újat az ember és próbál mindig valami pluszt adni”, „Koromnál fogva nehezen találnék ugyanennyi bérért állást”. A cég sikeréért többlet erőfeszítést kifejtők néhány jellemző válasza: „mert magaménak érzem a vállalat gondjait, problémáit. És hátha valaki majd egyszer értékelné is fogja a munkámat.”, „Mert érdekem hogy jól menjen a cégnek, mert így tovább lesz munkahelyem”, „Azért, mert közös cél, hogy az elvégzett munka minősége átlagon felüli legyen, hogy további munkákat is megkapjunk, és stabil maradjon a cég jövője”, „Mert az jó a cégnek is”.

A válaszok alapján sikerült két olyan csoportot is azonosítani, melyek tagjainak norma túlteljesítésében egyértelműen nem pénzbeli ösztönző is szerepet játszott. A két új csoport közül az egyik a „munkában örömet lelők”, akik jellemezően az alábbi válaszokat adták a nyitott kérdésre: „Imádom a munkámat”, „Mert szeretek dolgozni”, „Szeretem a szakmámat, gyakran beleélem magam”, „Szeretem a munkámat”, „Szeretem, amit csinálok, a munkám egyben a hobbim is”, „Szeretem ezt a munkát csinálni”. A munkában örömet lelők csoportját vélhetően a hivatástudat és az önmegvalósítás iránti vágy is hajtja. A másik csoport a „saját maguknak bizonyítók, maximalisták”, akik az alábbi, illetve ezekhez hasonló válaszokat adták a nyitott kérdésre: „Mert többlet várok magamtól”, „Mert maximalista vagyok”, „Igényesség a saját munkámmal kapcsolatban”, „Önbecsülés miatt”, „Saját magamért, az önbecsülésemért”. Az előzőekben említett két csoportban magasabb a felsőfokú végzettségűek és a nők aránya, mint a feleletválasztós kérdés alapján elkülönített csoportokban.

Sok kérdőív kitöltő adott olyan választ, mely egyszerre több okot is felsorolt, és gyakori, hogy különböző pénzbeli ösztönzők keverednek emocionális, nem pénzbeli ösztönzőkkel: „Több elismerésért, esetleges béremelésért és mert szeretem a munkámat”, „Mert szeretem a munkámat, érdekel a cég jövője, és mert szeretnék még sokáig a jelenlegi munkahelyemen dolgozni”, „A cégért és az elismerésért, de nem kapom meg”, „Mert szeretem a munkám, a szakmám, a munkahelyem, megbecsülve, értékesnek érzem magam. emellett a feladataimnak megfelelő fizetést kapok. A közösség is nagyon jó.” Voltak olyan válaszok is, melyek arra utaltak, hogy a többletteljesítmény mögött munkaszervezési problémák húzódnak meg, valamint sok esetben nincs jól specifikált norma, vagy az nem illeszkedik a dolgozók képességeihez. Íme, néhány ezekből: „Túl sok feladatom van, így sokszor kénytelen vagyok túlórázni”, „Azért, mert ez még mindig kevesebb, mint amire képes lennék”, „a munka mennyisége megkívánja időnként ezt”, „Olyan feladatokat is ellátok, ami nem az én hatáskörömbe tartozik”. „Szeretném, ha előrébb jutna a cégem, és szerintem a vezetők nem követelnek eleget ahhoz, hogy igazán jól működjünk”.

Mindazonáltal fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a szövegelemzés meglehetősen

szubjektív módja az összefüggések feltárásának. Számos esetben nehéz a válaszok alapján a munkavállalókat egyértelműen egy-egy csoportba sorolni, nagyon kevés egyforma válasz van, valamint gyakori, hogy egy mondatban több, akár egymással összefüggő okot is megjelölnek. Továbbá jelentős probléma, hogy a kvalitatív elemzés során megszerzett ismereteket nem tudtuk hasznosítani az ökonometriai elemzés során, mert csak azoknak a munkával kapcsolatos attitűdjéről van információnk, akik többet tesznek, mint amennyi a munkaadó által elvárt követelmény.

Az alfejezet legfontosabb eredménye annak megmutatása, hogy a pénzbeli ösztönzők mellett emocionális hatások is jelentős szerepet játszanak az erőfeszítés meghatározása során. A pénzbeli ösztönzés alapvetően kétféle lehet, az egyik a magasabb bér elérésének vágyában nyilvánul meg, a másik a már elért jövedelem megtartásának irányába hat. A munkával járó emocionális jutalom sokféle lehet (elismerés, önbecsülés, önmegvalósítás stb.). A pénzbeli és emocionális ösztönzők a legtöbb esetben nem külön-külön hatnak, hanem együttesen. Az erőfeszítést leíró elméleti modellek alapvetően a pénzbeli ösztönzők szerepét hangsúlyozták eddig, noha elemzésünk rámutatott arra, hogy a munka során kifejtett erőfeszítésnek csak egy része történik pénzbeli indokok miatt, legalább ekkora hatása van a munka végzés során érzett emocionális jutalmaknak is. Legjobb tudomásunk szerint Bewley (1999) modellje volt az első, mely megpróbálta feloldani ezt az ellentmondást. Ugyanakkor véleményünk szerint jelentős hátránya a modelljének, hogy nem jelenik meg benne az állás elvesztésétől való félelem, noha az eredményeink szerint ez nagyon hangsúlyos motiváló tényező az erőfeszítés meghatározása során. Továbbá, a modellt meglehetősen bonyolulttá teszi a munkavállaló tudatos és tudat alatti énjének „harca” az optimális erőfeszítés meghatározása során.

3.5 Elmélet

Az előző alfejezetben olyan munkavállalókat azonosítottunk, akik számára a munkavégzés örömet okoz, illetve maximalizmusuk, önbecsülésük kielégítésének egyik fontos eszköze. Sok olyan válaszadó is volt, akiknek noha fontos a pénzbeli motiváció, de emellett szeretik a munkájukat, élvezik, amit csinálnak. Mindazonáltal hajlunk Bewley (1999) véleményét elfogadni, hogy az emberek döntő többsége nem dolgozna ingyen, bármennyire is szereti a munkáját, valamint a munkavégzéssel járó erőfeszítés csökkenti az abból fakadó örömet. Továbbá, felmérésünk szerint a dolgozók egy jelentős részét kizárólag pénzbeli motivációk ösztönzik erőfeszítésre, azaz a munkapiacon egyszerre vannak jelen a „neoklasszikus” munkavállalók, akiket kizárólag a pénz érdekel, valamint a belsőleg motivált munkavállalók, akik számára az erőfeszítés nem pénzbeli hasznossággal is jár. Ezért jelen fejezet célja, hogy megvizsgáljuk, milyen hatása van a megkívánt erőfeszítésre és a bérre, ha a munkaadó nem ismeri a jelentkező munkavállaló típusát. Modellünkben az egyszerűség kedvéért egy vállalat kíván egy munkavállalót foglalkoztatni és ennek érdekében meghatározza az elvárt erőfeszítést, valamint a hozzá tartozó bért. A munkavállaló megismeri az elvárt erőfeszítést és bért tartalmazó szerződést és azt vagy elfogadja, vagy elutasítja. Ha elfogadta, akkor a szerződésnek megfelelően biztosítja a cég számára a munkaerejét. Ezt követően a cég realizálja a profitot, és kifizeti a dolgozó számára a bért.

I. feltétel. Tegyük fel, hogy a munkavállaló hasznosság-függvénye a következő:

$$U = u(w) + \theta v(e) - c(e) \text{ és } U \geq \underline{U},$$

ahol $u(w)$ a bérből fakadó pénzbeli hasznosság, $v(e)$ a munkából fakadó nem pénzbeli hasznosság, $c(e)$ az munkavégzés során kifejtett erőfeszítés miatt bekövetkező hasznosság-veszteség, w a munkavállaló bére, e a munkavállaló által kifejtett erőfeszítés, θ paraméter jelzi a dolgozó típusát és $\theta = 1$, ha a dolgozó számára a munkavégzés nem pénzbeli hasznossága is releváns („belsőleg motivált”), míg $\theta = 0$, ha a dolgozó számára nem jelent nem pénzbeli hasznosságot a munkavégzés, valamint \underline{U} az alternatív (külső) hasznosság.

Modellünk egyik fontos feltevése, hogy a pénzbeli hasznosság, a munkavégzésből fakadó nem pénzbeli hasznosság, és a munkavégzés során kifejtett erőfeszítés miatti hasznosság-veszteség elkülöníthető. A feltétel következménye, hogy alacsony bér mellett is elképzelhető az, hogy a munkavállaló örömet leli a munkában és fordítva, a magas bérnek nincs közvetlen hatása a munkavégzésből fakadó nem pénzbeli hasznosság szintjére.

II. feltétel. Tegyük fel, hogy létezik a következő $u(w): \mathbb{R}_+ \rightarrow \mathbb{R}_+$ függvény, mely kétszer differenciálható w -ben: $u'(w) > 0$, $u''(w) < 0$, és $u(0) = 0$, ahol w a munkavállaló bére.

A bérből származó pénzbeli hasznosságot az u függvény adja meg. Az u függvény alakja konkáv, a bér növekedésével egyre kisebb mértékben nő a munkavállaló hasznossága. A w bér időbér, részben sincs teljesítményhez kötve.

III. feltétel. Tegyük fel, hogy létezik a következő $v(e): \mathbb{R}_+ \rightarrow \mathbb{R}_+$ függvény, mely kétszer differenciálható e -ben: $v(e)' > 0$, $v(e)'' < 0$.

A modell legfontosabb újdonsága az uralkodó hatékony bér elméletekhez képest, hogy a munkavégzésből fakadó nem pénzbeli hasznossággal is számol, melyet a v függvény ragad meg. A függvény alakja a pénzbeli hasznosságot megadó függvényhez hasonlóan konkáv, a munka során kifejtett erőfeszítés növekedése egyre kisebb mértékben növeli a hasznosságot. A nem pénzbeli hasznosság abból ered, hogy a munka során végzett tevékenység számos pszichológiai mechanizmuson keresztül jutalmazza a munkavállalót, amint azt láttuk az előző alfejezetben.

IV. feltétel. Tegyük fel, hogy létezik a következő $c(e): \mathbb{R}_+ \rightarrow \mathbb{R}_+$ függvény, mely kétszer differenciálható e -ben: $c(e)' > 0$, $c(e)'' > 0$.

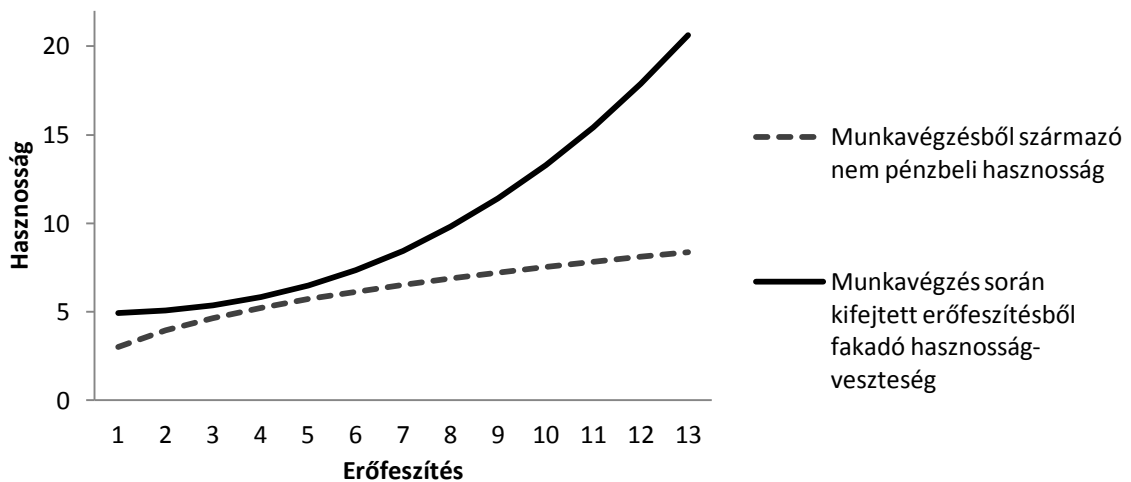
A munkavégzés bármekkora pszichológiai jutalommal is jár, fizikailag, szellemileg megerőltető tevékenység, ezért feltételezésünk szerint, ahogy nő a munkavégzés során kifejtett erőfeszítés, úgy nő az ebből fakadó hasznosság-veszteség.

V. feltétel. Feltesszük, hogy a munkavégzésből származó hasznosság és a munka során kifejtett erőfeszítéséből fakadó hasznosság-veszteség között a kapcsolat a következő:

$$c(e) > v(e).$$

Az V. feltétel azt mondja ki, hogy a munkavégzésből fakadó hasznosság-veszteség az erőfeszítés kifejtés minden szintjén nagyobb, mint a munkavégzésből származó hasznosság (lásd 3.1 ábra). Ha ezt a feltételt nem kötnénk ki, akkor elképzelhető lenne olyan szituáció, hogy a munkaadó negatív bért ajánl, azaz a belsőleg motivált munkavállaló még fizet is azért, hogy dolgozhasson, ami nyilvánvalóan nem életszerű.

3.1 ábra: Nem anyagi hasznosság és az erőfeszítésből származó hasznosság veszteség



VI. feltétel. Feltesszük, hogy a kockázat semleges vállalat termelési függvénye a következő: $Q(e): \mathbb{R}_+ \rightarrow \mathbb{R}_+$, mely kétszer differenciálható e -ben: $Q(e)' > 0$, $Q(e)'' < 0$, ahol e a munkavállaló által biztosított erőfeszítés.

Először azt vizsgáljuk meg, hogy miképp alakul az elvárt bér és erőfeszítés, ha a felek szimmetrikus információval rendelkeznek, azaz a vállalat tökéletes információval rendelkezik a jelentkező típusával kapcsolatban, így pontosan tudja, hogy belsőleg motivált vagy neoklasszikus munkavállalónak kell ajánlatot tennie, valamint a munkavállaló is ismeri a saját típusát és a vállalat jellemzőit. A modell statikus, ezért a szerződő felek csak az adott periódusban elérhető hasznossággal számolnak. A vállalat tökéletesen versenyző piacon működik, így számára a termékár adottság, amit 1-re normáltunk. A termelés technológiája nagyon egyszerű, a vállalat csak munkát használ fel, amelyet egyetlen munkavállaló szolgáltat. A munkavállaló által biztosított erőfeszítés, és a kibocsátás közötti kapcsolatot a $Q(e)$ függvény adja meg. Ha a vállalat belsőleg motivált munkavállaló számára ajánl szerződést, akkor olyan (e^G, w^G) párt alakít ki, mely maximalizálja a profitját, ennek megfelelően az alábbi feladatot oldja meg az e^G, w^G optimális választásával.

$$(1) \quad \max_{(e^G, w^G)} Q(e^G) - w^G$$

A vállalatnak úgy kell meghatároznia az dolgozótól elvárt erőfeszítést és annak ellenértékeként fizetett bért, hogy a dolgozó az ajánlatot elfogadja:

$$(2) \quad u(w^G) + v(e^G) - c(e^G) \geq \underline{U}.$$

A (2) korlátozó feltétel szerint a szerződés elfogadásából származó haszonnak legalább akkorának kell lennie, mint a dolgozó alternatív (külső) hasznossága. Ha a (2) feltétel, melyet részvételi korlátnak is neveznek teljesül, akkor a vállalat fel tudja venni a munkavállalót, aki a szerződés szerinti erőfeszítést fogja tenni. Az (1) feladat Lagrange-függvénye a következő:

$$\mathcal{L} = Q(e^G) - w^G + \lambda[u(w^G) + v(e^G) - c(e^G) - \underline{U}],$$

ahol λ a (2) feltételhez tartozó Lagrange multiplikátor. A maximumfeladat elsőrendű feltételei:

$$(3) \quad \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial w^G} = -1 + \lambda u'(w^G) = 0$$

$$(4) \quad \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial e} = Q'(e^G) + \lambda v'(e^G) - \lambda c'(e^G) = 0$$

Ha feltesszük, hogy $\lambda=0$, akkor a (3) egyenlet nem értelmes, ezért $\lambda > 0$, ekkor a (3) egyenlet a következő alakot ölti:

$$(5) \quad \lambda = \frac{1}{u'(w^G)}.$$

Az (5) egyenletet a (4) egyenletbe helyettesítve a következőt kapjuk:

$$(6) \quad Q'(e^G) = \frac{c'(e^G) - v'(e^G)}{u'(w^G)}.$$

Mivel $\lambda > 0$, ezért a (2) feltétel kötött, így $u(w^G) + v(e^G) - c(e^G) = \underline{U}$, azaz a belsőleg motivált dolgozó a rezervációs hasznosságával megegyező hasznosságot kap a szerződés elfogadásával. A (6) egyenlet a hatékonysági feltétel, mely azt mondja, hogy az optimumban az erőfeszítés és a bér helyettesítési határrátája egyenlő a vállalat és a dolgozó számára. Ha a vállalat nem belsőleg motivált dolgozónak ajánl szerződést, hanem olyan „neoklasszikus” munkavállalónak, akit csak a pénz motivál, akkor az I. feltételnek megfelelően $\theta = 0$, ezért a részvételi korlát a következő:

$$(7) \quad u(w^B) - c(e^B) \geq \underline{U}.$$

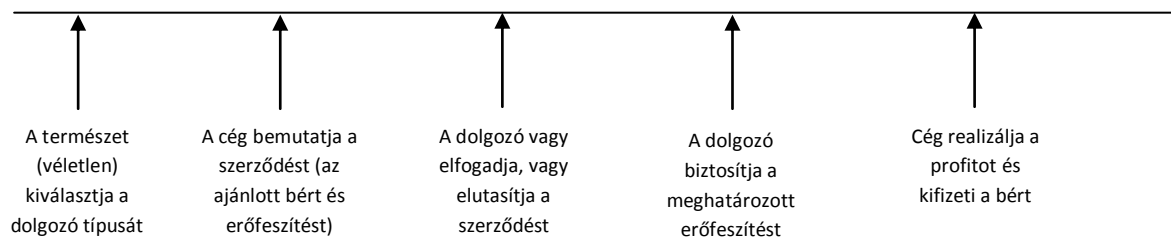
A (3) elsőrendű feltétel nem változik, ezért λ továbbra is csak nullánál nagyobb lehet, így a (7) feltétel kötött, azaz a neoklasszikus, kevésbé motivált dolgozó is csak az alternatív hasznosságának megfelelő hasznosságot nyer a munkavállalással. A (6) elsőrendű feltétel azonban változik, mivel most a kevésbé hatékony B-típusú dolgozó esetében nem származik a kifejtett erőfeszítésből hasznosság:

$$(8) \quad Q'(e^B) = \frac{c'(e^B)}{u'(w^B)}$$

A két eredmény összevetéséből látszik, hogy $w^G < w^B$, azaz a belsőleg motivált dolgozónak alacsonyabb bért fog a cég ajánlani, ugyanakkor az elvárt e^G és e^B közötti reláció csak a függvényformák pontos ismerete mellett határozható meg.

A szimmetrikus információt feltételező esetről áttérünk a valós viszonyokat jobban leképező aszimmetrikus információs helyzetre, amikor a dolgozó munkához való hozzáállása magáninformáció, azaz a cég nem tudja megfigyelni a jelentkező típusát. A cég csak azt tudja, hogy a munkavállalók q valószínűséggel belsőleg motiváltak, akiknek a munkavégzés nemcsak erőfeszítést jelent, hanem a pénzbeli ellenértéken túlmenő pozitív hasznossággal is bír, valamint $1 - q$ valószínűséggel olyan „neoklasszikus” munkavállalók, akik kizárólag munkabéréért dolgoznak. A vállalat emellett ismeri mindkét munkavállaló típus hasznosság-függvényét és alternatív hasznosságát. A játék menetét a következő ábra mutatja:

3.2 ábra: A szerződés játék időbeli lefolyása



A vállalat feladata olyan $\{(w^G, e^G), (w^B, e^B)\}$ szerződésmenü kialakítása, mely a belsőleg motivált, jó hatékonyságú dolgozó számára a (w^G, e^G) szerződést teszi optimális választássá, míg a kevésbé hatékony, „neoklaszikus” munkavállaló számára kizárólag a (w^B, e^B) szerződés legyen optimális választás. A fentieknek megfelelően a vállalat a következő profitfüggvényt maximalizálja:

$$(9) \quad \max_{\{(w^G, e^G), (w^B, e^B)\}} q[Q(e^G) - w^G] + (1 - q)[Q(e^B) - w^B].$$

Annak érdekében, hogy a dolgozó elfogadja a szerződést, és részt vegyen a termelésben legalább olyan hasznosságot kell biztosítania számára, mint az alternatív (külső) hasznossága. Ennek megfelelően a két részvételi korlát a szimmetrikus információval jellemezhető helyzettel azonos:

$$(10) \quad u(w^G) + v(e^G) - c(e^G) \geq \underline{U}, \text{ ha } \theta = 1$$

$$(11) \quad u(w^B) - c(e^B) \geq \underline{U}, \text{ ha } \theta = 0$$

A $\{(w^G, e^G), (w^B, e^B)\}$ szerződésmenü akkor lesz ösztönzés-kompatibilis, ha G-típusú (belsőleg motivált) munkavállaló a (w^G, e^G) szerződést gyengén preferálja a (w^B, e^B) szerződéshez képest, míg a B-típusú munkavállaló a (w^B, e^B) szerződést gyengén preferálja a (w^G, e^G) szerződéssel szemben. Az ösztönzés-kompatibilitási feltételek a következők:

$$(12) \quad u(w^G) + v(e^G) - c(e^G) \geq u(w^B) + v(e^B) - c(e^B)$$

$$(13) \quad u(w^B) - c(e^B) \geq u(w^G) - c(e^G).$$

A hatékonyabb dolgozó típus részvételi korlátja elhagyható, mivel (11)-ből és (12)-ből következik:

$$u(w^G) + v(e^G) - c(e^G) \geq u(w^B) + v(e^B) - c(e^B) \geq u(w^B) - c(e^B) \geq \underline{U}.$$

Az egyetlen részvételi korlát, mellyel a cégnek foglalkoznia kell, az a legkevésbé hatékony dolgozó részvételi korlátja. Továbbá, a megfelelően felírt ösztönzési korlátok alapján az optimális szerződésmenünek olyannak kell lennie, hogy a hatékonyabb dolgozótól legalább akkora erőfeszítést követeljen meg, mint a kevésbé hatékony dolgozótól, azaz $e^G \geq e^B$, mely a (12) és (13) egyenlőtlenségek megfelelő átrendezéséből következik:

$$c(e^G) - v(e^G) + v(e^B) - c(e^B) \leq u(w^G) - u(w^B) \leq c(e^G) - c(e^B), \text{ amiből}$$

$$(14) \quad v(e^B) - v(e^G) \leq u(w^G) - u(w^B) \leq 0, \text{ melyből következik, hogy}$$

$$v(e^G) \geq v(e^B) \Rightarrow e^G \geq e^B.$$

A maximum feladat Lagrange-függvénye a következő:

$$(15) \quad \mathcal{L} = q[Q(e^G) - w^G] + (1 - q)[Q(e^B) - w^B] + \lambda[u(w^B) - c(e^B) - \underline{U}] + \mu[u(w^G) + v(e^G) - c(e^G) - u(w^B) - v(e^B) + c(e^B)] + \delta[u(w^B) - c(e^B) - u(w^G) + c(e^G)]$$

, ahol λ , μ és δ rendre a (11), (12) és (13) korlátokhoz tartozó Lagrange multiplikatorkok.

A maximum elsőrendű feltételei az alábbiak:

$$(16) \quad \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial w^G} = -q + \mu u'(w^G) - \delta u'(w^G) = 0 \Leftrightarrow \mu - \delta = \frac{q}{u'(w^G)}$$

$$(17) \quad \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial w^B} = -1 + q + \lambda u'(w^B) - \mu u'(w^B) + \delta u'(w^B) = 0 \Leftrightarrow \lambda - \mu + \delta = \frac{1 - q}{u'(w^B)}$$

$$(18) \quad \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial e^G} = qQ'(e^G) + \mu v'(e^G) - \mu c'(e^G) + \delta c'(e^G) = 0 \Leftrightarrow \mu - \delta = \frac{\mu v'(e^G) + qQ'(e^G)}{c'(e^G)}$$

$$(19) \quad \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial e^B} = (1 - q)Q'(e^B) - \lambda c'(e^B) - \mu v'(e^B) + \mu c'(e^B) - \delta c'(e^B) = 0 \Leftrightarrow \lambda - \mu + \delta = \frac{(1 - q)Q'(e^B) - \mu v'(e^B)}{c'(e^B)}$$

A (16) és a (17) egyenletekből következik:

$$(20) \quad \lambda = \frac{q}{u'(w^G)} + \frac{1 - q}{u'(w^B)} > 0,$$

ami azt jelenti, hogy (11) kötött, ezért $u(w^B) - c(e^B) = \underline{U}$. A (18), valamint a (19) egyenletekből adódik a következő:

$$(21) \quad \lambda = \frac{qQ'(e^G) + \mu v'(e^G)}{c'(e^G)} + \frac{(1 - q)Q'(e^B) - \mu v'(e^B)}{c'(e^B)}$$

Ha $\mu = 0$ lenne, akkor (16)-ból az következne, hogy $\delta < 0$, ami lehetetlen, mivel a Kuhn-Tucker feltételek megkövetelik a Lagrange multiplikátorok nem-negativitását, ezért $\mu > 0$, így a (12) feltétel kötött, azaz $u(w^G) + v(e^G) - c(e^G) = u(w^B) + v(e^B) - c(e^B)$.

Az előzőek alapján a belsőleg motivált G-típusú dolgozó ösztönzési korlátja az alábbi alakba írható:

$$u(w^G) + v(e^G) - c(e^G) = u(w^B) + v(e^B) - c(e^B) = \underline{U} + v(e^B),$$

azaz a belsőleg motivált, hatékonyabb dolgozó számára ajánlott szerződés a rezervációs hasznosságánál szigorúan nagyobb hasznosságot biztosít.

1. Tétel. *Nem lehet optimális egy olyan szerződés, mely azonos erőfeszítést kíván meg a belsőleg motivált G-típusú munkavállalótól és a kevésbé hatékony, neoklasszikus B-típusú munkavállalótól.*

Bizonyítás: Tegyük fel, hogy $e^G = e^B$, ekkor a (14) egyenlőtlenség miatt $w^G = w^B$. Ennek megfelelően a (20) és (21) egyenletekből kapjuk:

$$\lambda = \frac{1}{u'(w)} = \frac{Q'(e)}{c'(e)}$$

Továbbá, a (16) és (18) egyenletekből következik, hogy

$$(22) \quad \mu = \frac{q}{u'(w)} + \delta = q\lambda + \delta = q \frac{Q'(e)}{c'(e)} + \delta$$

$$(23) \quad \mu = \frac{qQ'(e) + \mu v'(e)}{c'(e)} + \delta = q \frac{Q'(e)}{c'(e)} + \frac{\mu v'(e)}{c'(e)} + \delta.$$

A (22) és (23) egyenletekből következik, hogy $\frac{\mu v'(e)}{c'(e)} = 0$, ami lehetetlen, mivel $\mu > 0$, $v'(e) > 0$, ezért ellentmondásra jutottunk, azaz $e^G \neq e^B$. Q.E.D.

Következmény: Mivel a (14) egyenlőtlenség alapján $v(e^G) \geq v(e^B) \Rightarrow e^G \geq e^B$, valamint az 1. Tétel szerint $e^G \neq e^B$, ezért $e^G > e^B$.

2. Tétel. Csak olyan szerződés lehet optimális, mely egyenlő bért ajánl a belsőleg motivált G-típusú munkavállalónak és a kevésbé hatékony, neoklasszikus B-típusú munkavállalónak.

Bizonyítás: Először azt látjuk be, hogy a (12) és (13) feltételek mindegyike nem lehet egyszerre kötött. Mivel (12) kötött, mert $\mu > 0$, emiatt ha (13) is kötött lenne, akkor azt kapnánk, hogy $v(e^G) = v(e^B)$, ami lehetetlen, mert $e^G > e^B$. Ellentmondásra jutottunk, ezért (13) nem kötött. Ha (13) nem kötött, akkor $c(e^G) - c(e^B) > u(w^G) - u(w^B)$, ami csak akkor lehetséges, ha $w^G \geq w^B$, ugyanakkor a (14) egyenlőtlenség alapján $u(w^G) - u(w^B) \leq 0$, ezért $w^G \leq w^B$. A bérekre kapott relációk csak akkor lehetnek egyszerre igazak, ha $w^G = w^B$. Q.E.D.

Modellünk esetében az optimális $\{(w^G, e^G), (w^B, e^B)\}$ szerződésmenü fontos jellemzője, hogy a kevésbé hatékony B-típusú dolgozó esetében a részvételi korlát kötött, ami azt jelenti, hogy a szerződés elfogadásából származó hasznossága megegyezik a szimmetrikus információs helyzettel, azaz egyenlő az alternatív hasznosságával. Mivel a (12) feltétel kötött, ezért a belsőleg motivált G-típusú dolgozó magáninformációjának köszönhetően egy $v(e^B)$ információs járadékot kap a szimmetrikus információval jellemezhető helyzethez képest. A modell alapján, ha a cég nem ismeri a jelentkező típusát, akkor a belsőleg motivált és a neoklasszikus dolgozónak egyforma bért ajánl, de az előbbitől nagyobb erőfeszítést vár el. Noha a modell gyakorlati megvalósítása nem túl valószínű, az egyértelműen bizonyítást nyert, hogy belsőleg motivált dolgozók alkalmazásával az egységnyi erőfeszítésre jutó bér kisebb, mintha csak neoklasszikus dolgozót alkalmazna a cég.

3.6 Összefoglalás

Jelen alfejezetben arra kerestük a választ, hogy milyen tényezők hatnak a munkavégzés során kifejtett erőfeszítésre. Ennek érdekében primer adatfelvételt, és a kapott adatok felhasználásával ökonometriai, valamint kvalitatív elemzést végeztünk. Az elemzés alapján több bizonyítékot találtunk, melyek alátámaszthatják a lazáláson alapuló hatékony bér modelleket. A logit modell becslési eredményei arra utaltak, hogy az állás elvesztésének észlelt költsége – melyet elsősorban a sokkal kisebb alternatív bér és a munkanélküliségi ráta változók mutattak – pozitív irányba befolyásolja a követelmények túlteljesítését. A kvalitatív elemzés ugyanakkor megmutatta, hogy az állás elvesztésének költsége mellett számos egyéb tényező is hat a munka során kifejtett erőfeszítésre. Fontos pénzbeli ösztönző a magasabb bér, a jutalom elérése, valamint az előléptetés reménye, mely nemcsak magasabb bért, hanem elismerést is jelent. A pénzbeli ösztönzők mellett többen jelezték, hogy a maximalizmusuk, az önbecsülésük miatt tesznek többet, mint amennyi az elvárt, és sok olyan munkavállaló volt, aki örömet leli a munkában, ezért teljesítette túl a követelményeket. A fejezet utolsó részében egy olyan megbízó-üggyvivő modellt mutattunk be, melyben megjelenik a munkából fakadó emocionális jutalom is. A modell alapján bebizonyítottuk, hogy aszimmetrikus információ mellett, ha csak pénzbeli motivációval rendelkező „neoklasszikus” munkavállalók és belsőleg motivált munkavállalók egyszerre vannak jelen a munkapiacra, akkor egyenlő bért, de különböző erőfeszítést fog a munkaadó a szerződésmenüben kínálni.

A munkaadók számára több tanulsággal szolgál az általunk végzett felmérés és a kialakított modell. Adataink megerősítették a pénzbeli ösztönzők szerepét az erőfeszítés meghatározása során. Ebben a tekintetben fontosnak tűnik, hogy a munkaadó úgy állapítsa meg a bért, hogy az versenyképes legyen a munkavállaló számára máshol elérhető bérrel szemben. Továbbá úgy tűnik, hogy a munkában kifejtett erőfeszítésre a pénzbeli ösztönzőkön kívül egyéb, főként olyan nem könnyen megfigyelhető egyéni jellemzők hatnak, mint az önbecsülés foka, a tökéletességre törekvés, a munkaszeretet, és ez felhívja a figyelmet a szűrés, a felvételi interjúk fontosságára.

3.7 Függelék

F3.1 táblázat: Változók leíró statisztikája

	Megfigyelések száma	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum
Erőfeszítés a normán felül	3449	0,88	0,32	0	1
Alternatív bér sokkal kisebb	3424	0,16	0,36	0	1
Alternatív bér valamivel kisebb	3424	0,17	0,38	0	1
Alternatív bér körülbelül ugyanekkora	3424	0,36	0,48	0	1
Alternatív bér valamivel nagyobb	3424	0,11	0,32	0	1
Alternatív bér sokkal nagyobb	3424	0,03	0,16	0	1
Legutóbbi béremelés időpontja	3598	1,74	1,51	0	4
Bércsökkenés	3597	0,22	0,42	0	1
Bérdiszkrimináció	3595	3,62	1,91	1	6
Vezető beosztás	3593	0,11	0,32	0	1
Állami tulajdon	3592	0,35	0,48	0	1
Ellenőrzés	3600	3,97	1,32	1	5
Létszám 1 és 9 fő között	3460	0,13	0,34	0	1
Létszám 10 és 49 fő között	3460	0,22	0,41	0	1
Létszám 50-249 fő között	3460	0,23	0,42	0	1
Létszám 250 , vagy több fő	3460	0,42	0,49	0	1
Legmagasabb végzettség	3600	3,06	0,84	1	4
Férfi	3600	0,55	0,50	0	1
Kor	3600	38,48	10,19	18	65
Megyei munkanélküliségi ráta	3600	0,11	0,03	0,06	0,18

IV. Fejezet

Pénzbeli ösztönzők hatása a kilépési szándéokra és a munka közbeni álláskeresésre

4.1 Bevezetés

Makrogazdasági szempontból a dolgozói mobilitásnak lényeges szerepe van a nem tökéletes munkahelyi illeszkedés korrekciójában; egy olyan mechanizmus, mely elősegítheti az emberi tőke optimális allokációját. Ugyanakkor a dolgozók munka közbeni álláskeresése és az ebből adódó esetleges kilépés jelentős költséget okoz a cégeknek. A költségek egy része azért merül fel, mert a kilépett munkatársak helyett újakat kell felvenni, mely keresési és képzési költséget jelent. A költségek másik részét az úgynevezett elsüllyedt költségek alkotják, melyek abból fakadnak, hogy a kilépett munkatársak olyan ismereteket, készségeket sajátítottak el a cég költségén, melyek esetleg csak részben térültek meg a munkatárs kilépéséig. A cégvezetés fontos feladata olyan vállalati gyakorlatok alkalmazása, melyek a jó munkatársak megtartását segítik elő, ehhez azonban szükséges a munkahellyel való elégedetlenséget előidéző hatások pontos ismerete. Souza-Poza és Henneberger (2004) 24 országra kiterjedő vizsgálatának alapján Japán és a kelet-európai volt szocialista országok dolgozói lényegesen kisebb arányban szándékoznak más munkahelyet keresni, mint a felmérésben szereplő többi, főként nyugat-európai országok dolgozói. A szerzők ezzel kapcsolatban a tradíciók és szokások szerepét emelték ki. Ezt azzal egészítenénk ki, hogy a volt szocialista országok dolgozói a rendszerváltást megelőző évtizedekben azt tapasztalták, hogy

számos ágazaton belül csak egy-egy tröszt működik, kicsi a bérek szóródása, a munkahelyi körülmények nem nagyon különböznek, ezért nem lehetett erős a készlet a munka közbeni álláskeresésre. Az említett kutatás az 1997-es International Social Survey Program keretén belül létrejött adatokat használta fel, ezért sok olyan kelet-európai kérdőív-kitöltő lehetett, akik még a rendszerváltás előtti munkapiaci körülmények között szocializálódtak. Az eltelt időszakban nem született olyan átfogó kutatás, mely a magyar dolgozók munka közbeni álláskeresési magatartását vizsgálta volna. Köllő (2013) csak a közszféra és magánszektor bérei közötti különbség hatását elemezte a két szektor közötti átlépésekre; Varga (2013) tanulmánya pedig kizárólag a tanárok pályaelhagyási döntéseit vizsgálta a magyarázó változók egy viszonylag szűk körével. Jelen fejezet egyik célja ezért az, hogy felmérje, változott-e a magyar dolgozók munka közbeni álláskeresési gyakorisága. Kutatásunk primer adatfelvétellel épít, így lehetőségünk volt több, eddig nem, vagy csak kevésbé vizsgált fontos tényező hatását is feltárni a munka közbeni álláskeresésre. Ilyen új magyarázó változó a dolgozók szubjektív elképzelése az alternatív bérről; mellyel kapcsolatban fontos kutatási kérdés, hogy csak azok ismerik az alternatív béreket, akik munka közben keresnek, vagy a dolgozóknak általában is van elképzelésük a máshol elérhető bérekről. Ehhez kapcsolódóan a második kutatási kérdésünk az, hogy van-e szignifikáns hatása a szubjektív alternatív bérnek az állás közbeni keresésre? Az alternatív bér mellett a bérváltozások hatását is kimutatták az állás közbeni keresésre (Bewley, 1999; Clark, Georgellis és Sanfey, 1998), de ezek a tanulmányok vagy aggregált adatokat használtak fel, vagy vállalatvezetői interjúkon alapultak, és nem munkavállalói véleményeken. Továbbá nincs olyan tanulmány, mely elkülönítetten mutatná ki a bércsökkenés és a béremelés hatását. A harmadik kutatási kérdésünk ezért az, hogy munkavállalói adatok alapján, van-e szignifikáns hatása a bércsökkenésnek és a béremelésnek a keresési szándékra, és az aktív keresésre. Az alternatív bér és a bérváltozások mellett a bérdiszkrimináció is hatással lehet a munka közbeni álláskeresésre. A vonatkozó irodalom döntően a bérdiszkrimináció mérésével, alanyainak azonosításával, valamint a munkahelyi elégedettségre gyakorolt hatásával foglalkozik (Pfeffer és Langton, 1993; Johnson és Lambrinos, 1985; Groshen, 1991), ezért viszonylag keveset tudunk az állás közbeni keresésre gyakorolt hatásáról. Ezért utolsó kutatási kérdésünk az, hogy van-e közvetlen hatása a bérdiszkriminációnak a kilépési szándékra és az aktív keresésre.

A fejezet felépítése a következő. A második alfejezetben röviden kitérünk a vonatkozó irodalomra, a harmadik alfejezetben áttekintjük a felhasznált adatokat, a negyedik alfejezetben ismertetjük a hipotéziseinket, majd az ötödik alfejezetben bemutatjuk az alkalmazott ökonometriai módszert, a hatodik alfejezetben ismertetjük az eredményeinket, majd az utolsó alfejezetben összefoglalást adunk.

4.2 Irodalmi áttekintés

A fluktuációnak, beleértve az önkéntes kilépéseket is, egészen az ötvenes évekig visszanyúló, és a mai napig folyamatosan bővülő, kiterjedt irodalma van. Az önkéntes kilépés olyan komplex pszichológiai és gazdasági jelenség, mely nem vezethető vissza egy, vagy néhány tényezőre, hanem sok, egymásra is ható változó függvénye. A következőkben ezért csak a jelen fejezet szempontjából fontos magyarázó változókkal kapcsolatos empirikus eredmények rövid ismertetésére szorítkozunk.

A hatékony bérek több modelljében (Salop, 1979; Stiglitz, 1974) a cégek azért emelik a bért az egyensúlyi szint felé, hogy csökkentsék a költséges fluktuációt. A bérek nagysága és a kilépések száma közötti inverz kapcsolatot már a korai, iparági adatokat felhasználó tanulmányok is megerősítették (Stoikov és Raimon, 1968; Burton és Parker, 1968; Parsons, 1973; Pencavel, 1972). Minél nagyobb a bér, annál kisebb a valószínűsége, hogy a dolgozó máshol még többet kaphat. A munkavállaló ezért nem kezd állás közbeni keresésbe, és így kisebb valószínűséggel kap kilépésre okot adó ajánlatot. Khan és Low (1984) rangsorolt függő változónak a keresési intenzitást vették, feltételezve, hogy a keresés munka nélkül intenzívebb, mint a keresés munka közben, ami természetesen intenzívebb, mint dolgozni álláskeresés nélkül. Eredményeik szerint a keresési intenzitásra negatívan hatott a sajátbér nagysága. Varga (2013) magyar adatokon becsült időtartam-modelleket, és azt találta, hogy alacsony saját jövedelem minden korcsoportban növeli annak valószínűségét, hogy más állást keres a tanár.

Jelentős eltéréseket találhatunk az alternatív bér, illetve az alternatív bér és sajátbér különbség formalizálásában, abban azonban nagy a hasonlóság a tanulmányok között, hogy a legtöbb valamilyen számított másutt elérhető bért használ. Shorey (1980) az adott iparág és az összes többi iparág átlagbérei közötti eltérést vizsgálva pozitív koefficienseket kapott, a növekvő eltérés növekvő kilépést jelentett. Black (1981) a jelenlegi bér, és a dolgozó, valamint a munkahely jellemzői által előrejelzett bér közötti különbségre szignifikáns pozitív koefficienszt kapott, mely szintén azt erősítette, hogy a dolgozók reagálnak a másutt elérhető bérekre; ha nagyobb a máshol elérhető bér nagyobb valószínűséggel fognak munka közben keresni. Az alternatív bér kilépésre ösztönző hatását az is igazolhatja, ha az önkéntes kilépők munkahely-váltás utáni bérváltozása pozitív. Bartel és Borjas (1981) a National Longitudinal Surveys of Young and Mature Men adatainak alapján azt találták, hogy noha a kilépés okozta bérnövekmény pozitívnak tűnt a fiatal férfiak esetében és nullának, vagy negatívnak az idősebb férfiak körében, miután megkülönböztették a kilépés okát – kilépés jobb munkahely miatt, kilépés a jelenlegi munkahellyel szembeni elégedetlenség miatt, kilépés személyes okokból – jelentősen finomodott a kép. Mindkét

korcsoport esetében szignifikáns bérnövekményt sikerült kimutatni azon egyének esetében, akik jobb munkahely miatt léptek ki. Idősebb korosztály körében a kilépés főleg a volt munkahellyel szembeni elégedetlenség miatt következett be, és ezekben az esetekben a kilépés általánosságban nem növelte a bért. Varga (2013) a tanári pályán kívüli kereseti lehetőségek hatásának vizsgálatára minden egyének minden megfigyeléséhez kiszámította a relatív keresetét, vagyis az adott régióban, adott végzettségi szinten és azonos neműek átlagos keresetének arányában a keresetét. Eredményei szerint csak a fiatal (30 év alatti) tanárok más pálya választásának valószínűségére hat pozitívan a relatív jövedelem, a többi korcsoport esetében nem szignifikáns ez a változó. Martin (1998) alternatív bérnek az adott vállalat geográfiai régiójához tartozó cégek átlagbérét tekintette. A sajátbér-alternatív bér eltérés várt irányú, szignifikáns hatást mutatott. Köllő (2013) 1997-2008 közötti magyar adatok vizsgálata alapján arra a következtetésre jutott, hogy a 2002 évi jelentős közalkalmazotti béremelés hatására visszaesett a közszférából a magánszektorba átlépők száma, csökkentve az üresen maradó munkahelyek számát. Ez arra enged következtetni, hogy a magánszektor által meghatározott alternatív bér és a közszférában elérhető sajátbér közötti különbség csökkenése negatívan hatott a közszférában dolgozók munka közbeni álláskeresésére.

A bérváltozások hatása nem egyértelmű az irodalomban. Stoikov és Raimon (1968) megállapította, hogy amikor az üzleti feltételek jók, akkor a bérváltozás jelentős tényezője annak, hogy a dolgozók mennek, vagy maradnak. Parsons (1973) ezzel szemben azt találta, hogy az üresedések és a relatív bérek kontrolálása mellett a dolgozó sajátbér változásának nem volt szisztematikus hatása a kilépési magatartásra. Parsons ezt azzal magyarázta, hogy a dolgozók elég gyorsan juthatnak ismeretekhez a bérek változásáról, ezért nem hiszik, hogy a saját bérük emelkedik az alternatív lehetőségekhez képest, amikor a bérek általánosan emelkednek. A kilencvenes évek elejének recessziós időszakában Bewley (1999) interjúkat készített vállalatvezetőkkel, akik egy esetleges bércsökkenés káros hatásai között a munkamorál romlása és a termelékenység csökkenése mellett a dolgozók önkéntes kilépését jelölték meg leggyakrabban. Az interjúkban többen említették, hogy bércsökkenés esetén a legjobb dolgozók lépnének ki. Clark, Georgellis és Sanfey (1998) két időszak közötti bérváltozás hatását vizsgálták az önkéntes kilépésre és azt találták, hogy azokban az esetekben ahol a két időszak közötti bérváltozás alacsonyabb volt – kisebb béremelés, vagy nagyobb bércsökkenés hatására – nagyobb valószínűséggel történt önkéntes kilépés. A bércsökkenés negatív hatását a morálra és a munkával való elégedettségre több tanulmány is igazolta (Kawaguchi és Ohtake, 2007; Kubé, Maréchal és Puppe, 2010).

A bér jellegű változók mellett a munkahelyi elégedettség kap egyre nagyobb figyelmet az elmúlt években a munka közbeni álláskeresés magyarázatában. Souza-Poza és Henneberger (2004) 24 ország keresztmetszeti adata alapján azt találta, hogy a munkahelyi elégedettségnek van az egyik

legerősebb hatása a kilépési szándéokra. Holland állami alkalmazottak körében végzett felmérés alapján Delfgaauw (2007) arra a következtetésre jutott, hogy a dolgozók elégedettsége a különböző munkahelyi jellemzőkkel kapcsolatban nemcsak a kilépési szándékot befolyásolja, hanem azt is, hogy hol kívánnak másik állás után nézni. A szerzők amellet érvelnek, hogy a dolgozók akkor kívánják elhagyni a jelenlegi munkaadójukat, ha valamely szervezet-specifikus munkahelyi jellemzővel – például menedzsment – elégedetlenek, de ha iparág-specifikus munkahelyi jellemzővel – például munkaköri feladatok – nincsenek megelégedve, akkor az iparágat kívánják elhagyni. Az European Community Household Panel (ECHP) dán családokra vonatkozó adatai alapján, Kristensen és Westegard-Nielsen (2004) azt találta, hogy a munkahelyi elégedettség beillesztése a modellbe javítja az aktuális kilépések előrejelzését: a munkahelyi elégedettség alacsony szintje jelentősen növelte a kilépések valószínűségét. A szerzők rangsorolták a munkahelyi elégedettséget meghatározó ismérveket a kilépést előrejelző képességük szerint és arra jutottak, hogy a munka típusával való elégedettség a legfontosabb ismérv, míg a munkahely biztonsága nem volt szignifikáns. Clark (2001) a British Household Panel Survey hullámaiból képzett időtartam adatok felhasználásával hét munkahelyi elégedettséggel kapcsolatos ismérv kilépésre gyakorolt hatását hasonlította össze és arra jutott, hogy a munka biztonsága és a fizetés a legfontosabbak, majd az önálló munkavégzés lehetősége, a munka maga és a munkaórák száma. Meglepő módon a felettesekkel való kapcsolat statisztikailag szignifikáns volt, de nem bírt jelentős hatással a kilépésekre. A munkahelyi elégedettség egyik fontos összetevője lehet a bérdiszkrimináció. Barth és Dale-Olsen (2009) azt találta, hogy a kilépések tekintetében a férfiak rugalmasabban reagálnak a bérprémiumra, mint a nők, amelyből az következik, hogy a cégek rugalmasabb munkakínálatot néznek szembe a férfiak, mint a nők esetében. A szerzők amellet érvelnek, hogy ez a rugalmasságbeli különbség arra ösztönzi a cégeket, hogy monopolisztikus bérdiszkriminációt alkalmazzanak. A tanulmány hiányossága, hogy csak a bérdiszkrimináció lehetőségét mutatta ki, de nem nyújtott bizonyítékot arra, hogy valóban létezik-e, és hogy ennek bármiféle hatása lenne a kilépésekre.

A szakszervezet jelenléte a kilépésre és a munka közbeni álláskeresésre a legtöbb tanulmányban negatív, de a hatásmechanizmus nem teljesen tisztázott. A szakszervezetek általában magasabb bért, jobb munkakörülményeket, kedvezőbb panasztételi lehetőségeket harcolnak ki, ezért azt várnánk, hogy a szakszervezeti tagok elégedettebbek a munkahelyükkel, és ezért kisebb valószínűséggel lépnek ki önként. Freeman és Medoff (1984) azonban arra mutatott rá, hogy a szakszervezeti tagok körében nagyobb az elégedetlenség, mégis kisebb a hajlandóság a kilépésre. Hirschman (1970) „Exit-Voice” elméletére alapozva, Freeman (1980) amellet érvel, hogy az elégedetlen nem szakszervezeti tagok kilépnek a cégtől, míg az elégedetlen szakszervezeti tagok

inkább maradnak, és a hangjukat hallatják különböző szakszervezeti csatornákon keresztül. Miller és Mulvey (1991) ausztrál adatokon erősítette meg az Exit-Vocie elmélet két előrejelzését, a hosszabb szolgálati időt, és az alacsonyabb kilépési rátát a szakszervezeti tagok körében. Ezzel szemben Hersch és Stone (1990) az Exit-Voice modell újraértelmezését javasolják, mert adataik alapján úgy vélik, hogy maga a szakszervezeti működés vezet a szakszervezeti dolgozók körében az elégedetlenség erőteljesebb kifejezéséhez, még akkor is, amikor az objektív munkakörülményeket kontrollálták, ugyanakkor az elégedetlenségnek valós következménye volt a magasabb kilépési hajlandóság. Batt, Colvin, és Keefe (2002) eredményei azt mutatják, hogy tekintettel a különböző panasztételi és érdekérvényesítő mechanizmusokra a szakaszervezeti jelenlét alacsonyabb kilépési rátákkal jár, még azt követően is, hogy kontrollálták a kompenzációt és más, a kollektív alku által befolyásolható humán-erőforrás menedzsment gyakorlatokat. Számos tanulmány kimutatta a szakszervezet negatív hatását a kilépésre a bérek kontrollálása után (Freeman, 1980; Cotton és Tuttle, 1986; Miller és Mulvey, 1991). Ugyanakkor van olyan tanulmány is (Delerey és tsai., 2000) mely mellett érvel, hogy a szakszervezet hatása teljes mértékben a kompenzáción keresztül hat.

A vállalat nagyságnak, melyet a fluktuációval foglalkozó irodalomban főként a létszámmal azonosítanak, az eddigi tanulmányok alapján inkonzisztens a hatása a munka közbeni álláskeresésre és az önkéntes kilépésekre. A szervezeti szociológiával foglalkozók úgy vélik, hogy kisebb létszám esetén az egyén számára kisebb konfliktus van a munkahelyi kötelezettségeknek való megfelelés és a magánéletbeli szerepekben való helytállás között (March és Simon, 1958), ezért a növekvő méret növekvő kilépéssel jár. Ugyanakkor több kutatás mutat abba az irányba, hogy a nagyobb méretű vállalatok a nagyobb belső munkapiac miatt, több lehetőséget biztosítanak az előmenetel terén, valamint nagyvállalatnál sok esetben presztízst jelent dolgozni (Stoikov és Raimon, 1968), ezért a méret és a kilépés között inverz kapcsolat van.

A munkaadó tulajdonformája egyértelmű hatással van a kilépésekre: minden egyéb tényezőt változtatlanul tartva, az állami tulajdon csökkenti a dolgozók munka közbeni álláskeresési aktivitását és a kilépések számát (Bartel és Borjas, 1981). Elek és Szabó (2013) a KSH Munkerő-felmérésnek adatai alapján azt találta, hogy a közszférából mind a munkanélküliségbe, mind más munkába kisebb a kiáramlás a versenyszférához képest. Ponzo (2012) szerint az állami alkalmazás azért csökkenheti az álláskeresés valószínűségét, mert alacsonyabb nyomás a vezetők részéről, hogy a dolgozók erőfeszítést fejtsenek ki a munka során, nyugodtabb a munkahelyi környezet és magasabb fokú a munka biztonsága, mint a magántulajdonú cégeknél. Ezt az érvelést támasztja alá Molnár és Kapitány (2013) magyar adatokon végzett elemzése. A szerzők arra a következtetésre jutottak, hogy a családi körülmények is szerepet játszanak a közszférában való elhelyezkedésben. Eredményeik szerint, ha valaki egyedül neveli a gyermekét, ha olyan tartós betegsége van, ami a munkavállalást

nem teszi lehetővé, ha tartós betegségben szenvedő családtagja van, vagy nők esetében, ha férje korábban munkanélküli volt, növeli annak a valószínűségét, hogy a közsférában vállal munkát. Ippolito (1987) amerikai viszonyokra érvényes magyarázata szerint a karrier során nem csak a kompenzáció szintje, hanem annak időzítése is befolyásolja a kilépési rátát. Különösen a nyugdíjak tekintetében veszítenek sokat a karrierjük elején kilépők, és az USA állami szektorában a kompenzáció jelentős részét a nyugdíj képezi, ezért Ippolito szerint az állami alkalmazottak bérstruktúrája okozhatja az alacsony kilépési rátát.

Elméleti megfontolások alapján a végzettség növeli az állás közbeni keresés intenzitását és az önkéntes kilépéseket. Sicherman és Galor (1990) megmutatta, hogy a képzettségből eredő haszon egy része a cégen belüli és a cégek közötti szakmai előmenetel magasabb valószínűségében nyilvánul meg. Egy adott szakmán belül a képzettség magasabb szintje növeli az előléptetés esélyét, és ha egy dolgozót a nagy esély ellenére nem léptetnek elő, akkor nagyobb valószínűséggel fog kilépni. Theodossiou és Zangelidis (2009) hat európai ország fluktuációjának vizsgálata alapján azt állapították meg, hogy az alacsony képzettségű nők alacsonyabb munkahely-munkahely átmenettel jellemezhetők, és nagyobb valószínűséggel lépnek ki munkanélküliségbe, mint a magasan képzett nők, és képzettségi szinttől függetlenül a férfiak. Pissarides és Wadsworth (1994) azt találta, hogy a képzett munkások intenzívebben keresnek munka közben, mint a képzetlenek.

Az empirikus tanulmányokban (Weiss 1984; Clark, 2001; Balck, 1981) a kor hatása általában nemlineáris. A fiatal kor általában növeli a munka közbeni álláskeresés és a kilépés valószínűségét, de ez a növekedés a kor előrehaladtával egyre csökken, míg az idősebb kor kifejezetten csökkenti az álláskeresés valószínűségét, mert minél kevesebb év van hátra, amely alatt a dolgozó a munkahely-váltás hozadékát élvezheti, annál kisebb a valószínűsége a kilépésnek.

Keith és McWilliams (1999) kimutatta, hogy mivel elsődlegesen a nők feladata a gyermekgondozás, ezért az önkéntes mobilitás esetében a nők nagyobb valószínűséggel fognak családi okok miatt munkahelyet váltani, mint a férfiak. Adataik alapján az önkéntes kilépés összes okát tekintve a férfiak nagyobb arányban keresnek munkát állás közben, mint a nők. A családi okból történő munkahely-váltás alacsonyabb bérnövekedést eredményez, mint a nem családi okból történő munkahely-váltás, ezért a nők munkahely-váltásból származó bérnövekedése – az átlagot tekintve – alacsonyabb, mint a férfiaké. Továbbá, a gyerekgondozás és más háztartási teendők miatt a nők számára a keresés magasabb alternatíva költséggel jár.

A magas növekedéssel és alacsony munkanélküli rátával jellemezhető munkapiac növeli a munka közbeni álláskeresés valószínűségét (Black, 1981; Pissarides és Wadsworth, 1994).

4.3 Adatok és leíró statisztika

A III. fejezethez hasonlóan ebben a fejezetben is az NRC Kft. által felépített NetPanel adatbázist használjuk annak érdekében, hogy primer adatokhoz juthassunk. Az általunk kifejlesztett kérdőívet 2011. október és november hónapok során három hullámban (rendre 2000, 1200, 1200 személy) és 2012. áprilisában további 1200 személy kapta meg. A következőkben csak azokat a változókat definiáljuk részletesen, melyekről nem szóltunk a 3.3 alfejezetben.

A függő változónk a keresési intenzitás, mellyel kapcsolatban a legfontosabb törekvésünk az volt, hogy minél jobban elkülönítsük azokat, akik teljes mértékben meg vannak elégedve a jelenlegi munkahelyükkel és ezért fel sem merült bennük az, hogy más munkahely után nézzenek, azoktól, akik valamilyen szinten elégedetlenek az állásukkal. További szempont volt, hogy az elégedetlenek csoportján belül megkülönböztessük azokat, akikben csak a szándék merült fel az álláskeresésre, vagy ugyan néztek álláshirdetéseket, esetleg kérdezték ismerőseiket lehetséges állásokról, de ténylegesen nem jelentkeztek állásra, azoktól, akik ezt már megtették. A kérdőívet kitöltőnek a következő három állítás közül kellett kiválasztania azt, amelyik az elmúlt egy évet, vagy ennél kevesebb szolgálati idővel rendelkezők esetén a belépéstől eltelt időszakot tekintve a legjobban illik rá: „Amilyen hosszú ideig csak lehet, jelenlegi munkahelyemen szeretnék dolgozni”, „Gondoltam már rá, hogy keresek másik munkahelyet”, „Már jelentkeztem más állásra”. A függő változó értéke az előbbi állításoknak megfelelően rendre 1, 2 vagy 3 lehetett. Az adatok leíró statisztikáját az 1. táblázat mutatja. A keresésre adott válaszok átlaga 1,62; a dolgozók közel 51 százaléka nem szeretne megválni a munkahelyétől, 37 százaléka gondolt már rá, hogy másik állást keres és 12 százaléka már jelentkezett más állásra.

A rögzített bérben részesülőktől a múlt havi nettó bérré²⁴, a részben, vagy egészben teljesítménybért kapó dolgozóktól az elmúlt fél évet jellemző havi nettó átlagbérré kérdeztünk rá, akiknél a szolgálati idő ennél rövidebb, azoknak a belépéstől eltelt időszak havi nettó átlagbérét kellett megadniuk. A 2012. áprilisi hullám béreit 2011. novemberi szintre diszkontáltuk. A bérré vonatkozó kérdés esetén a válaszmegtagadók aránya 16 százalék volt. A bevallott nettó bérek átlaga 130698 Ft, mely közel 10 ezer forinttal marad el a KSH intézményi statisztikájában szereplő értéktől. Ennek egyik magyarázata lehet az, hogy a magasabb bérré rendelkezők esetleg nagyobb arányban tagadták meg a választ, valamint az, hogy a válaszadó 18-65 éves internetező népesség

²⁴ A bevallott nettó bérek között volt két kiugró érték (100 millió forint feletti), melyeket kizártunk az elemzésből, hasonlóan az összes 25000 Ft alatti nettó bérréhez. Ez utóbbiak között jellemzően valószínűtlenül kis összegek szerepeltek.

némileg fiatalabb, mint a KSH Intézményi statisztikájában szereplő teljes népesség²⁵, ezért átlagosan alacsonyabb bérré számíthat.

4.1 táblázat: Adatok leíró statisztikája

Változó neve	Megfigyelések száma	Átlag	Szórás	Medián	Minimum	Maximum
Keresési intenzitás	5588	1,62	0,70	1	1	3
Nettó sajátbér	4703	130698	87811	110000	26000	2008000
Alternatív bért nem tudja	5118	0,11	0,32	0	0	1
Szubjektív alternatív bér	4536	2,61	1,04	3	1	6
Sokkal kisebb	5118	0,16	0,37	0	0	1
Valamivel kisebb	5118	0,20	0,40	0	0	1
Körülbélül ugyanakkora	5118	0,37	0,48	0	0	1
Valamivel nagyobb	5118	0,12	0,33	0	0	1
Sokkal nagyobb	5118	0,03	0,17	0	0	1
Bércsökkenés volt-e	5596	0,23	0,42	0	0	1
Utolsó béremelés időpontja	5597	1,74	1,48	2	0	4
Bérdiszkrimináció	5593	3,61	1,91	4	1	6
Főnök-beosztott viszony	5592	3,07	1,56	3	1	6
Beosztás	5590	3,26	0,68	3	1	4
Szakszervezet	5590	0,47	0,50	0	0	1
Állami tulajdonos	5586	0,35	0,48	0	0	1
Vállalat létszáma:						
1-9 fő	5399	0,13	0,34	0	0	1
10-49 fő	5399	0,21	0,41	0	0	1
50-249 fő	5399	0,23	0,42	0	0	1
250 fő, vagy több	5399	0,42	0,49	0	0	1
Szolgálati idő	5589	2,62	1,07	2	1	4
Szolgálati idő 1 évnél kevesebb	5589	0,16	0,37	0	0	1
Szolgálati idő 1-4 év	5589	0,34	0,23	0	0	1
Szolgálati idő 5-9 év	5589	0,20	0,40	0	0	1
Szolgálati idő 10 év, vagy több	5589	0,30	0,46	0	0	1
Férfi	5600	0,55	0,50	0	0	1
Kor	5600	38,46	10,39	37	18	65
Végzettség						
Maximum alapfokú	5600	0,02	0,15	0	0	1
Szakmunkás, szakiskola	5600	0,24	0,43	0	0	1
Középfokú	5600	0,38	0,49	0	0	1
Felsőfokú	5600	0,36	0,48	0	0	1
Háztartás létszáma	5600	2,94	1,26	3	1	6
Megyei munkanélküliségi ráta	5600	0,11	0,31	0,10	0,06	0,18

Ezt ugyanakkor ellensúlyozza, hogy az internetező népesség magasabb átlagos iskolai végzettséggel rendelkezik, mint a teljes 18-65 éves foglalkoztatott népesség, és ez magasabb bérekkel jár.

²⁵ A KSH 2011 évi intézményi statisztikájában szereplő 18-65 éves munkavállalók átlagéletkora 41,9 év, míg a mi felmérésünkben a 38,46 év.

A keresési szándék, illetve az aktív keresés legfontosabb ösztönző tényezője lehet az alternatív bér, melyet a 3.3 alfejezetben ismertetett módon mértünk. A megkérdezetteknek 19% nem tudott, vagy nem akart válaszolni erre a kérdésre. Feltevésünk szerint azok is rendelkeznek ismerettel az alternatív bérekről, akik éppen nem keresnek állást, ezért érdemes megvizsgálni, hogy milyen jellemzők mentén különböznek a válaszadók azoktól, akik nem tudtak, vagy nem akartak válaszolni az alternatív bérről vonatkozó kérdésre. Az alternatív bérről történő válaszadáskor a kérdőívet kitöltők 10% jelölte meg az, hogy nem tudja a választ, és további 9% nem válaszolt egyáltalán erre a kérdésre. A 4.2. táblázat a válaszadók főbb jellemzőit mutatja annak függvényében, hogy válaszolt-e az alternatív bérről vonatkozó kérdésre, vagy sem.

4.2 táblázat: Válaszadók jellemzői az alternatív bér ismeretének függvényében

	Válaszolt az alternatív bér kérdésre		Nem tudja a választ		Nem tudja a választ, vagy nem akar válaszolni	
	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás
Keresési intenzitás	1,63	0,70	1,56	0,67	1,55	0,67
Sajátbér	134171	91484	117203	62412	114861	66391
Állami tulajdon	0,33	0,47	0,42	0,49	0,45	0,50
Szaktanácsos	0,23	0,42	0,24	0,43	0,26	0,44
Középfokú	0,38	0,49	0,38	0,49	0,37	0,48
Felsőfokú	0,36	0,48	0,35	0,48	0,33	0,47
Szolgálati idő	2,56	1,14	2,82	1,12	2,87	1,08
Kor	37,73	10,21	40,63	10,05	40,63	10,05

Annak érdekében, hogy a feltárjuk a keresésnek az alternatív bér ismeretére vonatkozó hatását (vagy legalábbis a válaszadási hajlandóságot), két bináris függő változót képeztünk. Az első függő változó értéke 1, ha a dolgozónak volt véleménye az alternatív bérről vonatkozó kérdésre és 0, ha azt jelölte meg, hogy nem tudja az alternatív bér sajátbérhez viszonyított nagyságát. A második függő változó értéke hasonlóan 1, ha a dolgozónak volt véleménye az alternatív bérről vonatkozó kérdésre és 0, ha nem tudja, vagy nem válaszolt egyáltalán erre a kérdésre. Akik válaszoltak a kérdésre, azoknak alig kevesebb, mint 50 százaléka nem keresett és nem is gondolt arra, hogy más állást keres. A keresési intenzitás átlaga kicsit magasabb azok körében, akik válaszoltak, közöttük nagyobb arányban vannak azok, akik gondoltak már a keresésre, vagy már jelentkeztek is másik állásra, de a különbség nem jelentős. Akik válaszoltak az alternatív bérről vonatkozó kérdésre nagyobb bérrel, magasabb iskolai végzettséggel, rövidebb szolgálati idővel rendelkeznek, mint azok, akik nem tudtak, vagy nem akartak válaszolni a kérdésre és ez utóbbiak között nagyobb arányban vannak állami tulajdonú munkáltatónál alkalmazottak. Létrehoztunk egy olyan változót is,

mely minden válaszadó esetében tartalmazta, hogy összesen hány kérdésre nem válaszolt, ezt általános válaszmegtagadásnak neveztük el.

4.3 táblázat: A főbb magyarázó változók ismérvei a függő változó kategóriái szerint

	Keresett már munka közben		Csak gondolt rá (felmerült a szándék)		Nem akar munkahelyet váltani	
	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás
Nettó saját bér	128076	95406	123714	71109	136676	96317
Szubjektív alternatív bér	3,0465	1,0584	2,8128	0,9971	2,3321	0,9878
Sokkal kisebb	0,0922	0,2895	0,1072	0,3094	0,2263	0,4185
Valamivel kisebb	0,1391	0,3463	0,1850	0,3884	0,2240	0,4170
Körülbelül ugyanakkora	0,3828	0,4865	0,4009	0,4902	0,3493	0,4768
Valamivel nagyobb	0,2219	0,4158	0,1626	0,3607	0,0642	0,2452
Sokkal nagyobb	0,0719	0,2585	0,0350	0,1839	0,0133	0,1146
Bércsökkenés volt-e	0,2952	0,4565	0,2758	0,4470	0,1837	0,3873
Béremelés	1,5282	1,5540	1,6426	1,4746	1,8701	1,4578
Bérdiszkrimináció	3,9725	1,9666	3,8454	1,9013	3,3484	1,8648
Főnök-beosztott viszony	3,7812	1,5864	3,4266	1,5293	2,6275	1,4487

A bércsökkenés tényét és a legutolsó béremelés időpontját a 3.3 alfejezetben ismertetett módon mértük. Ebben a nagyobb mintában is a válaszadók 23%-a jelezte, hogy szenvedett el már bércsökkenést a jelenlegi munkaadójánál. A megkérdezettek 69%-a kapott már béremelést a jelenlegi munkaadójánál; legtöbben (21 százalék) fél-egy éve kapott béremelést. Azoknak, akik nem kaptak még béremelést 82 százaléka négy éve, vagy ennél rövidebb ideje dolgozik jelenlegi munkahelyén. A 4.3. táblázat néhány független változó főbb statisztikáit mutatja a függő változó értékei szerint. A bérdiszkrimináció átlaga azok körében, akik jelenlegi munkahelyükön szeretnének maradni 3,34, ellenben akik gondoltak már arra, hogy más állást keresnek 3,84, és akik már állást keresnek 3,97. A bérdiszkrimináció megítélése nem különbözik jelentősen a férfiak és a nők körében, az előbbi csoportban 3,67, míg az utóbbinál 3,57 a válaszok átlaga, sem pedig a vezetők és a beosztottak között.

A bérdiszkrimináció mellett a munkahellyel kapcsolatos elégedettségnek számos további tényezője lehet – munkakörülmények, a munka maga, fejlődési lehetőségek, méltányos bérezés, a számonkérés módja stb. –, de ezek részben a vezetők által meghozott döntések hatására formálódnak, és ezek a vezetői döntések jelentős mértékben befolyásolhatják a vezetők és beosztottak közötti viszonyt. A vezetés és a beosztottak közötti viszonyra vonatkozó állítás a következő volt: „A munkahelyemen jó a viszony a vezetők és a beosztottak között” és ezt a bérdiszkriminációval azonos, 1-től 6-ig terjedő skálán kellett értékelni. Azok, akik nem keresnek állást 2,62-re értékelték átlagosan a vezetők és a beosztottak közötti viszonyt, míg azok, akik

gondoltak arra, hogy más állás után néznek 3,42-re és azok, akik már jelentkeztek más állásra átlagosan 3,78-re. A munkahelyi státuszt, a szolgálati időt és a végzettséget a 3.3 alfejezetben ismertetett módon mértük. A megkérdezettek 39%-a beosztott fizikai munkás, 49%-a beosztott szellemi, és összesen 12%-a vezető és 50%-a 0-4 év közötti, 30%-a pedig 10 év, vagy hosszabb szolgálati idővel rendelkezik. A válaszadók 38%-a középfokú, 35,6%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezik, ez magasabb képzettségi szintet jelez, mint a teljes 18-65 éves korú, foglalkozásban álló népességre vonatkozó adat.

Dummy változókkal mértük a szakszervezet, vagy üzemi tanács jelenlétét a munkáltatónál, valamint azt, hogy legalább 50%-os állami tulajdonban van-e a munkáltató, vagy sem. A válaszadók 35%-ának a munkaadója többségi állami tulajdonban van, és 47%-uk jelezte, hogy a cégénél működik szakszervezet, vagy üzemi tanács. A vállalat mérete meghatározhatja a potenciális előléptetési, munkakörváltási lehetőségek számát, és ezen keresztül hatással lehet a munka közbeni keresésre. A munkáltató létszámát a 3.3 alfejezetben meghatározott módon mértük. A NetPanel információt szolgáltat a tagok háztartásának létszámáról is (közös kasszán élők száma), melynek átlaga 2,94 fő volt. A háztartás létszáma mellett a válaszadók korát és a lakóhelyük megyéjét is tudtuk. Ez utóbbinak segítségével a KSH Munkaerő-felméréséből számított megyei munkanélküliségi rátákat is be tudtuk illeszteni a regressziós egyenletekbe. A legalacsonyabb megyei munkanélküliségi ráta 6, míg a legmagasabb 18 százalék volt.

4.4 Kutatási kérdések és hipotézisek

Első kutatási kérdésünk arra irányul, hogy van-e elképzelésük a dolgozóknak az alternatív bérekről? A leíró statisztika alapján azt látjuk, hogy jelentős százaléka azoknak, akik válaszoltak az alternatív bérré vonatkozó kérdése nem keresnek, és nem is gondoltak rá, hogy más állás után néznek, továbbá azoknak, akik nem keresnek, szintén jelentős részük ismeri az alternatív béreket. Ezért az első kutatási kérdésünkkel kapcsolatban a következő hipotézist fogalmaztuk meg:

H4.1 A keresésnek nincs szignifikáns hatása az alternatív bérek ismeretére.

Az ismertetett irodalom alapján a becslült, illetve számított alternatív bérnek erős, pozitív hatása van a munka közbeni álláskeresésre és a kilépésre. Következésképpen hihetőnek tűnik, hogy a szubjektív alternatív bérnek is hasonló hatása, ezért a második kutatási kérdésünkhöz kapcsolódva a hipotézisünk a következő:

H4.2 A sokkal és a valamivel magasabb szubjektív alternatív bérnek szignifikáns és pozitív hatása van a keresési szándéokra és az aktív keresésre.

A bérváltozások az eddigi tanulmányok alapján befolyásolják a dolgozók állás közbeni magatartását. A bércsökkenésnek a legtöbb tanulmány szerint pozitív hatása van kilépési szándéokra, míg a béremelés negatívan befolyásolja a munka közbeni álláskeresés valószínűségét. Tekintettel arra, hogy lehetőségünk van a két eseményt elkülönülten vizsgálni, hasznosnak tűnik annak feltárása, hogy vajon mindkettő szignifikáns-e, és hatásuk a várttal egyező, vagy sem. Ennek megfelelően a bércsökkenéssel és béremeléssel kapcsolatos hipotézisünk a következő:

H4.3 Egy valamikori bércsökkenésnek a jelenlegi munkahelyen szignifikáns és pozitív hatása van a kilépési szándéokra és az aktív keresésre.

H4.4 Egy időben közeli béremelésnek szignifikáns és negatív hatása van a kilépési szándéokra és az aktív keresésre.

Legjobb tudomásunk szerint nincs olyan tanulmány, mely a bérdiszkrimináció közvetlen hatását tárta volna fel a munka közbeni álláskeresésre. Mindazonáltal az ismertetett irodalom alapján tudjuk, hogy a bérdiszkrimináció csökkenti a munkahelyi elégedettséget, és minél kisebb a munkahelyi elégedettség szintje, annál erősebb a motiváció a munka közbeni álláskeresésre. Ezt figyelembe véve a bérdiszkrimináció hatásával kapcsolatos hipotézisünk az alábbi:

H4.5 A bérdiszkrimináció hatása a kilépési szándéokra és az aktív keresésre pozitív.

A 4.3 alfejezetben ismertetett további demográfiai és munkahelyi ismérvek hatása jól dokumentált a nemzetközi irodalomban, ezért nem foglalmaztunk meg velük kapcsolatban hipotéziseket, ugyanakkor érdekes kutatási kérdésként merül fel érvényességük vizsgálata magyar adatokon.

4.5 Ökonometriai módszer

A H4.1 hipotézis teszteléséhez két bináris függő változót képeztünk, melyek akkor vesznek fel 1-et, ha a dolgozó ismerte az alternatív bér sajátbérhez viszonyított nagyságát. Az első függő változó akkor vesz fel 0-át, ha nem tudta a választ a dolgozó, a második függő változó pedig akkor, ha nem tudta, vagy nem válaszolt egyáltalán erre a kérdésre. A modell becsléséhez logit modellt használtuk. A független változók közé beillesztettük a keresési intenzitást, a sajátbér logaritmusát, a munkahelyi jellemzőket (tulajdonos, szakszervezet jelenléte), az egyéni jellemzőket (beosztás, végzettség, kor, nem), valamint az általános válaszmegtagadást mutató mérőszámot.

A H4.2-H4.5 hipotézisek teszteléséhez a keresési intenzitás a függő változó, mely ugyan rendezett, de mivel a Brant-teszt alapján a párhuzamossági feltétel sérül, ezért a hagyományos rendezett-logit modellek nem alkalmazhatók. A rendezett-logit modellt és a hozzá tartozó Brant-teszt eredményeit lásd a függelék F4.2-F4.3 táblázatainál. Megoldást jelent a problémára a sztereotip logit modell, mely nem igényli az arányos esély feltétel teljesülését (Anderson, 1984). A sztereotip modell esetén annak a valószínűsége, hogy az i -edik megfigyelés esetén az s -edik kategória következik be:

$$(1) \Pr(y_i = s | x_{i1} \dots x_{ip}) = \frac{\exp(\beta_{0s} + \varphi_s \sum_{j=1}^p x_{ij} \beta_j)}{\sum_{t=1}^k \exp(\beta_{0t} + \varphi_t \sum_{j=1}^p x_{ij} \beta_j)}$$

, ahol $x_{i1} \dots x_{ip}$ -k az i -edik megfigyeléshez tartozó magyarázó változók, k a függő változó kategóriáinak száma, a β -k a becsülendő koefficiensek, míg a φ -k az egyes kategóriák közötti távolságot kifejező skálaparaméterek, melyeket szintén becsülni kell. A magyarázó változók közé tartoznak a bérekkel kapcsolatos változók (nettó bér logaritmus, alternatív bér, bércsökkenés, utolsó béremelés időpontja, bérdiszkrimináció), a vállalati jellemzők (vezetők és beosztottak közötti viszony, állami tulajdonos, szakszervezet jelenléte), valamint a demográfiai és munkapiaci ismérvek (nem, kor, beosztás, szolgálati idő, háztartás méret, végzettség, megyei munkanélküli ráta).

4.6 Eredmények

Mielőtt a munka közbeni álláskeresésre ható tényezőket vizsgálnánk, fontos annak eldöntése, hogy vajon azok ismerik az alternatív béreket, akik keresnek, vagy a dolgozóknak egyébként is vannak elképzeléseik a máshol elérhető bérekről. A logit modellek eredményeit a függelék F4.1-es táblázata mutatja (az 1-es modell az első függő változóra vonatkozóan, a 2-es modell a 2-es függő változóra vonatkozóan). Egyik modell esetében sem szignifikáns a keresés változó, ami arra enged következtetni, hogy nincs a keresésnek hatása az alternatív bér ismeretére, így elfogadhatjuk az első hipotézisünket. A többi magyarázó változó közül a szolgálati idő, az állami tulajdonú munkáltató, valamint az 1-es modell esetében a kor negatívan, míg a magasabb sajátbér és a szakmunkás végzettség pozitívan befolyásolja az alternatív bér ismeretét. Némiképp árnyalja az eredményeinket, hogy önmagában a kérdésnek, és az adatfelvételi módnak is lehet hatása a válaszadásra. Nem túlságosan valószínű, de azért elképzelhető, hogy a nem keresők egy része, valójában nem ismeri az alternatív béreket, és csak azért válaszolnak, mert ezt várják el tőlük. Természetesen ez nem ad kielégítő magyarázatot arra, hogy ők miért nem jelölték be a „Nem tudom” állítást. Elemzésünk következő lépésében megvizsgáltuk a keresésre ható tényezőket, melyhez a 4.5 pontban bemutatott sztereotip logit modellt használtuk fel. A 4.4 táblázat a marginális hatásokat mutatja az utolsó két kimeneti kategóriára vonatkozóan, ahol a „keresési szándék” jelöli a 2-es kimeneti kategóriát és az „aktív keresés” jelöli a 3-as kimeneti kategóriát, míg a függelék F4.4-es táblázata az esélyhányadosokat mutatja. A becsléseket a teljes mintán, valamint a nemek szerinti almintákon is elvégeztük; a következőkben – ha másként nem jelezzük – a teljes mintán kapott becslési eredményeket ismertetjük.

A vártak megfelelően a magas sajátbér mindkét nem esetében csökkenti a keresési szándék felmerülésének és az aktív keresésnek a valószínűségét, de a férfiak esetében a hatás némileg erősebb. Az alternatív bér sajátbérhez viszonyított nagysága jelentős mértékben befolyásolja a keresési szándékot és az aktív keresést. Ha az alternatív bér sokkal nagyobb, akkor 14,3 százalékponttal növekszik a valószínűsége annak, hogy a felmerül a keresés szándéka és 16,8 százalékponttal nő az aktív keresés valószínűsége. A valamivel, illetve a sokkal kisebb alternatív bér kisebb mértékben csökkenti a keresési szándék felmerülésének és az aktív keresésnek a valószínűségét, mint amennyivel a valamivel, vagy sokkal nagyobb alternatív bér növeli.

4.4 táblázat: A munka közbeni álláskeresés tényezői. Sztereotip logit becslések

	Teljes minta		Férfiak		Nők	
	Szándék	Aktív keresés	Szándék	Aktív keresés	Szándék	Aktív keresés
Megyei munkanélküliségi ráta logaritmusa	-0.0331*** (0.0111)	-0.0188*** (0.00652)	-0.0170 (0.0196)	-0.00913 (0.0105)	-0.0604** (0.0236)	-0.0359** (0.0152)
Sajátbér logaritmusa	-0.0621*** (0.0109)	-0.0352*** (0.00693)	-0.0730*** (0.0182)	-0.0392*** (0.0101)	-0.0545*** (0.0182)	-0.0325*** (0.0109)
Alternatív bér sokkal kisebb	-0.112*** (0.0117)	-0.0535*** (0.00587)	-0.0971*** (0.0196)	-0.0445*** (0.00684)	-0.142*** (0.0195)	-0.0695*** (0.0125)
Alternatív bér valamivel kisebb	-0.0462** (0.0186)	-0.0245*** (0.00933)	-0.0506* (0.0262)	-0.0251** (0.0118)	-0.0498* (0.0292)	-0.0278* (0.0160)
Alternatív bér körülbelül ugyanekkora	0.0284 (0.0196)	0.0164 (0.0110)	0.0282* (0.0162)	0.0155* (0.00884)	0.0225 (0.0333)	0.0135 (0.0197)
Alternatív bér valamivel nagyobb	0.121*** (0.0151)	0.0946*** (0.0118)	0.112*** (0.0158)	0.0833*** (0.0167)	0.134*** (0.0325)	0.108*** (0.0307)
Alternatív bér sokkal nagyobb	0.143*** (0.0122)	0.168*** (0.0306)	0.142*** (0.0171)	0.183*** (0.0484)	0.142*** (0.0204)	0.141*** (0.0379)
Bércsökkenés	0.0620*** (0.00966)	0.0387*** (0.00550)	0.0576*** (0.0158)	0.0337*** (0.00947)	0.0691*** (0.0143)	0.0458*** (0.0126)
Az utolsó béremelés dátuma	-0.0141*** (0.00475)	-0.00800*** (0.00246)	-0.0195*** (0.00690)	-0.0104*** (0.00364)	-0.00714 (0.00498)	-0.00425 (0.00284)
Bérdiszkrimináció	0.0146*** (0.00299)	0.00829*** (0.00170)	0.0138*** (0.00406)	0.00739*** (0.00204)	0.0163*** (0.00399)	0.00971*** (0.00207)
Főnök-beosztott viszony	0.0662*** (0.00448)	0.0375*** (0.00341)	0.0628*** (0.00533)	0.0337*** (0.00354)	0.0716*** (0.00781)	0.0426*** (0.00535)
Beosztás	-0.0263*** (0.00770)	-0.0149*** (0.00452)	-0.0210** (0.00931)	-0.0113** (0.00502)	-0.0352** (0.0138)	-0.0209** (0.00921)
Állami tulajdonos	-0.0561*** (0.0166)	-0.0304*** (0.00785)	-0.0729*** (0.0207)	-0.0363*** (0.00918)	-0.0343* (0.0183)	-0.0201** (0.00952)
Szakszervezet	-0.0341*** (0.0109)	-0.0192*** (0.00604)	-0.0405** (0.0158)	-0.0217*** (0.00832)	-0.0278 (0.0250)	-0.0164 (0.0155)
Szolgálati idő: 1-4 év	0.0548*** (0.0137)	0.0324*** (0.00906)	0.0696** (0.0316)	0.0402** (0.0192)	0.0390* (0.0231)	0.0236* (0.0128)
Szolgálati idő: 5-9 év	0.0207 (0.0170)	0.0121 (0.0106)	0.0408 (0.0270)	0.0236 (0.0165)	-0.00194 (0.0261)	-0.00115 (0.0154)
Szolgálati idő: 10 év, vagy több	-0.0409** (0.0191)	-0.0221** (0.0106)	-0.0318 (0.0286)	-0.0164 (0.0146)	-0.0405 (0.0371)	-0.0230 (0.0219)
Férfi	0.0340** (0.0139)	0.0190*** (0.00703)				
Kor	0.0172*** (0.00369)	0.00972*** (0.00210)	0.0217*** (0.00454)	0.0116*** (0.00260)	0.0120* (0.00720)	0.00714 (0.00435)
Kor négyzete	-0.000269*** (4.78e-05)	-0.000152*** (2.65e-05)	-0.000325*** (5.94e-05)	-0.000174*** (3.44e-05)	-0.000205** (9.23e-05)	-0.000122** (5.68e-05)
Végzettség	0.0616*** (0.00758)	0.0349*** (0.00586)	0.0663*** (0.00771)	0.0356*** (0.00475)	0.0555*** (0.0156)	0.0330*** (0.0114)
Háztartás mérete	-0.00873* (0.00508)	-0.00495* (0.00299)	-0.00335 (0.00769)	-0.00180 (0.00415)	-0.0173** (0.00852)	-0.0103** (0.00453)
Megfigyelések száma:	4274		2349		1925	
Log pseudolikelihood:	-3687.0661		-2125.9076		-1547.7604	

Megjegyzések: Sztereotip logit modell, marginális hatások. A függő változó a keresési intenzitás, melynek értéke 1, ha nem keres, 2, ha gondolt már arra, hogy más munkahelyet keres (szándék), és 3, ha már jelentkezett más állásra (aktív keresés). A koefficiensek a marginális hatásokat mutatják a többi változó átlagértéke mellett. A nem bináris kategoriális változók esetén a diszkrét változást a kategória közepétől vett egységnyi változásként kell értelmezni. A referencia kategóriák: szolgálati idő 1 év, vagy rövidebb. Zárójelben a heteroszkedaszticitás-robustus standard hibák. A standard hibák korrigáltak a megyei szinten jelentkező potenciális klaszterezés miatt. A ***, **, * jelek mutatják a statisztikailag szignifikáns koefficienseket, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten.

Ezek az eredmények megengedik, hogy elfogadjuk a második hipotézisünket, mely szerint a sokkal nagyobb és a valamivel nagyobb alternatív bérnek szignifikáns és pozitív hatása van a kilépési szándéokra és az aktív keresésre. Jelen tanulmány egyik újdonsága a béremelés és a bércsökkenés hatásának kimutatása a munka közbeni álláskeresésre. Azt találtuk, hogy ha a munkavállaló bércsökkenést szenvedett el jelenlegi munkahelyén, akkor mind a keresési szándék, mind az aktív keresés valószínűsége növekszik (rendre 6,2 és 3,87 százalékponttal), de a hatás a nők esetében erősebb. A béremelést tekintve azt látjuk, hogy időben minél közelebb volt a béremelés, annál kisebb a valószínűsége az álláskeresésnek, de ez az ellenőztönző hatás kismértékű (1,41 százalékponttal csökken a keresési szándék és 0,08 százalékponttal az aktív keresés valószínűsége). Az előzőekben említett eredmények alapján elfogadhatjuk a harmadik hipotézist is. Itt kell megjegyeznünk, hogy nem tudjuk a különböző időpontokban végrehajtott béremeléseknek és a valamikori bércsökkenésnek mekkora volt a mértéke. A bérdiszkrimináció várakozásunknak megfelelően szignifikáns és rossz megítélése növeli az állás közbeni keresés valószínűségét, de a hatás erőssége meglepően kicsiny. A becslési eredményeknek megfelelően elfogadhatjuk a negyedik hipotézisünket is.

Az alábbiakban röviden áttekintjük a munkával és a céggel kapcsolatos kontrollváltozók hatását a munka közbeni álláskeresésre. Az eredmények azt mutatják, hogy egy szinttel rosszabb felettes-beosztott viszony 6,62 százalékponttal növeli a kilépési szándék és 3,75 százalékponttal az aktív keresés valószínűségét, miközben az összes többi változót az átlagértékén tartottuk. Az önkéntes kilépések egyik motiváló tényezője az előmenetel, ezért feltételeztük, hogy minél magasabb beosztásban van valaki, annál kisebb a valószínűsége, hogy másik állást keres. A negatív koefficiens megerősíti ezt; egy szinttel magasabb beosztás 1,49 százalékponttal csökkenti az aktív keresés valószínűségét.

Az állami tulajdonú munkáltató több mint 5 százalékponttal csökkenti a kilépési szándékot (a többségében magántulajdonú munkáltatóhoz képest); azonban a hatás a férfiak esetében jóval erősebb (7,2 százalékpont). Az állami tulajdon negatív hatása az állás közbeni keresésre több hatás eredője. Véleményünk szerint az egyik legfontosabb jellemzője az állami tulajdonú munkáltatóknak az, hogy többségében olyan szakmákban kínálnak állásokat (pedagógus, rendőr, tűzoltó, egészségügyi szakmák, közlekedési szakmák), melyek nagyon ritkák a nem állami tulajdonú munkáltatóknál, és ez önmagában is csökkenti a potenciális alternatív álláslehetőségek számát. Az állami tulajdonú munkáltatóknál felhalmozott speciális szakmai tapasztalat sok esetben nehezen konvertálható át a legtöbb magántulajdonú vállalatnál igényelt tudásra még azokban a szakmákban is, melyek egyébként nagy számban található meg a nem állami tulajdonú munkáltatóknál. A szakszervezet, vagy üzemi tanács léte a munkáltatónál az eddigi kutatásokkal összhangban

szignifikánsan negatív hatást gyakorol az álláskeresés valószínűségére, de csak a teljes mintán és a férfiak esetében szignifikáns (körükben az aktív keresés valószínűségét 2,17 százalékponttal csökkenti).

Végül röviden ismertetjük a demográfiai és munkapiaci kontrollváltozók hatását. Fontos felhívni a figyelmet a szolgálati idő szerepére: az egy és négy év közötti szolgálati idő 3,24 százalékponttal növeli az aktív keresés valószínűségét a referencia kategóriához (1 év, vagy rövidebb szolgálati idő) képest; az 5 és 9 év közötti szolgálati idő nem szignifikáns, míg a 10 év, vagy hosszabb szolgálati idő 2,21 százalékponttal csökkenti az álláskeresés valószínűségét. Az irodalomnak megfelelően a nem szignifikáns hatással van a keresésre, ha a munkavállaló férfi, akkor 1,9 százalékponttal nő munka közbeni aktív álláskeresés valószínűsége. A kor hatása a várakozásoknak megfelelő és hasonló a szolgálati időhöz; minden egyéb tényezőt változatlanul tartva a kor növeli az állás közbeni keresés valószínűségét a fiatalok és a középkorúak esetében, és csökkenti az idősek esetében. Az iskolai végzettség hatása az eddigi kutatások eredményeivel összhangban magasan szignifikáns és pozitív, ami azt jelzi, hogy a magasabb végzettségűek nagyobb valószínűséggel néznek munka közben más állás után. Elemzésünk azt mutatja, hogy egy fokkal magasabb iskolai képzettségi szint 3,49 százalékponttal növeli az aktív keresés valószínűségét. Az eddigi magyarázatok szerint ez annak köszönhető, hogy a képzettebbek hatékonyabbak lehetnek a keresésben a szélesebb szociális hálójuk és jobb kapcsolatrendszerük miatt, valamint több munkalehetőséggel szembesülhetnek (Ponzo, 2012). Véleményünk szerint a képzettebbek magasabb keresési aktivitásában az is szerepet játszhat, hogy olyan szakmákkal rendelkeznek, melyek változatosabb munkakörökben teszi őket foglalkoztathatóvá a képzetlenek, vagy az alacsony képzettségűekhez képest. A munkakörök szélesebb választéka magában rejti annak a veszélyét, hogy többszöri munkahelyváltás kell ahhoz, hogy dolgozó kompetenciáinak, érdeklődésének és bérigényének megfelelő állást találjon.

Egy új állás megtalálásának nehézsége jelentős mértékben függ a munkavállaló számára releváns munkapiacot jellemző kínálati viszonyoktól. *Ceteris paribus*, a dolgozó kisebb valószínűséggel fog más munka után nézni, ha nehezen talál jobb állást. A regionális munkapiacok közötti különbségek nagyon jelentősek Magyarországon, ezért szerepeltettük a regressziókban megyei munkanélküli ráta logaritmusát. Eredményeink szerint a megyei munkanélküli ráta hatása szignifikáns és hatása negatív a munka közbeni álláskeresésre. A háztartás létszáma csak a teljes mintán és a nők esetében szignifikáns; egy további fő a háztartásban egy százalékponttal csökkenti az aktív keresést a nők esetében. Az eredmény egyik lehetséges magyarázata az, hogy minél több ember él együtt, annál több a háztartási munka, melynek terhe rendszerint a nőkre hárul, így nekik kevesebb idejük jut az álláskeresésre.

4.7 Összefoglalás

Ebben a fejezetben az internethasználó 18-65 éves munkavállalók reprezentatív mintáján vizsgáltuk a munka közbeni álláskeresésre ható tényezőket, különös tekintettel a szubjektív alternatív bérré és a bérváltozásokra. Noha nem vethető össze közvetlenül az általunk mért keresési intenzitás a kilencvenes évek második felében mért 3 százalékos értékkel (Souza-Poza és Henneberger, 2004); adataink alapján arra lehet következtetni, hogy nagyon jelentős mértékben növekedett azoknak az aránya, akikben felmerült, hogy más állás után néznek (37 százalék), vagy kerestek is már másik állást (12 százalék). Ez azt jelezheti, hogy az elmúlt több mint másfél évtizedben lényegesen megváltoztak a karrier-építési stratégiák, sokkal kevésbé kötődnek a dolgozók a munkaadójukhoz. Ebben szerepet játszhat az internet elterjedése is; a dolgozók sokkal könnyebben és olcsóbban juthatnak információkhoz a munkalehetőségekről.

Becslési eredményeink arra utalnak, hogy a keresésnek nincs jelentős hatása az alternatív bérek ismeretére. Úgy tűnik, hogy a keresési magatartástól függetlenül a dolgozók jelentős részének van elképzelése az uralkodó alternatív bérekről, melyekkel kapcsolatban azt találtuk, hogy a valamivel, illetve a sokkal nagyobb alternatív bér statisztikailag szignifikáns és pozitív hatást gyakorol a kilépési szándéokra és az aktív keresésre. A bérváltozások hatását tekintve újszerű tudományos eredményünk, hogy sikerült a bércsökkenés és a béremelés hatását elkülönítve kimutatni, és megállapítottuk, hogy mindkettő szignifikáns; az előzőnek erős pozitív hatása van a kilépési szándéokra és az aktív keresésre, míg az utóbbi csökkenti a munka közbeni álláskeresés valószínűségét. Legjobb tudomásunk szerint jelen tanulmány az első, mely a bérdiszkrimináció közvetlen hatását mutatta ki a keresési magatartásra, mellyel kapcsolatban azt találtuk, hogy kicsiny, de pozitív hatása van a munka közbeni álláskeresésre. A fejezet legfontosabb következtetése, hogy a jó dolgozók megtartása érdekében valószínűleg nem elég, ha a rezervációs bérré képest nyújtanak magas bért a cégek. A munkavállalók az olyan további pénzületi ösztönzőkre is reagálnak, mint az alternatív bérek, a bérváltozások, és a bérdiszkrimináció. Végül, de nem utolsó sorban, eredményeink megerősítik a nem pénzületi ösztönzők szerepét az álláskeresésben. Ebben a tekintetben különösen a felettes-beosztott viszonyoknak van különös jelentősége. A rossz felettes-beosztott viszonyoknak erős pozitív hatása van a dolgozók munka közbeni álláskeresésére.

4.8 Függelék

F4.1 táblázat: Az alternatív bér ismeretének tényezői, logit becslések

	Modell I.		Modell II.	
	Esély- hányadosok	Marginális hatások	Esély- hányadosok	Marginális hatások
Keresés	1.126 (0.0960)	0.0100 (0.00721)	1.045 (0.0696)	0.00568 (0.00859)
Sajátbér logaritmusa	2.342*** (0.352)	0.0720*** (0.0126)	2.377*** (0.276)	0.112*** (0.0148)
Állami tulajdonos	0.756** (0.0947)	-0.0246** (0.0114)	0.687*** (0.0659)	-0.0504*** (0.0134)
Beosztás	1.046432 (0.155)	0.991653 (0.0155)	0.974 (0.140)	-0.00337 (0.0187)
Szakszervezet	1.072 (0.133)	0.00584 (0.0104)	1.034 (0.0996)	0.00426 (0.0124)
Szakt munkás, szakiskolai végzettségű	1.761* (0.558)	0.0428** (0.0216)	1.786** (0.445)	0.0678** (0.0264)
Középfokú végzettségű	1.278 (0.401)	0.0203 (0.0254)	1.514* (0.375)	0.0516* (0.0299)
Főiskola, egyetem	1.006 (0.331)	0.000519 (0.0277)	1.300 (0.337)	0.0329 (0.0317)
Szolgálati idő	0.872** (0.0503)	-0.0116** (0.00485)	0.821*** (0.0374)	-0.0254*** (0.00585)
Kor	0.927* (0.0398)	-0.00641* (0.00358)	0.963 (0.0330)	-0.00492 (0.00440)
Kor-négyzet	1.001 (0.000511)	4.66e-05 (4.28e-05)	1.000 (0.000404)	9.33e-06 (5.21e-05)
Férfi	1.019 (0.120)	0.00155 (0.00996)	1.085 (0.0992)	0.0106 (0.0119)
Válaszadási hajlandóság	0.979 (0.412)	-0.00180 (0.0356)	0.615 (0.189)	-0.0627 (0.0397)
Konstans	0.00340*** (0.00639)		0.000963*** (0.00139)	
Megfigyelések száma:	4,292		4,659	
Pszedo R ² :	0,0419		0,0584	

Megjegyzések: logit becslés. Mindkét modell függő változója akkor vesz fel 1-et, ha ismerte a dolgozó az alternatív bér sajátbérhez viszonyított nagyságát. Az első modell függő változója, akkor vesz fel 0-át, ha nem tudta a választ a dolgozó, a második modell függő változó pedig akkor, ha nem tudta, vagy nem válaszolt egyáltalán erre a kérdésre. Az első oszlopban láthatók az esélyhányadosok, míg a második oszlop mutatja az adott változó marginális hatását, az összes többi változó átlagértéke mellett. A nem bináris kategoriális változók esetén a diszkrét változást a kategória középértékétől vett egységnyi változásként kell értelmezni. Zárójelben a heteroszkedaszticitás-robustus standard hibák. A standard hibák korrigáltak a megyei szinten jelentkező potenciális klasztereződés miatt. A ***, **, * jelek mutatják a statisztikailag szignifikáns koefficienseket, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten.

F4.2 táblázat: A munka közbeni álláskeresés tényezői (Rendezett-logit modell, esélyhányadosok)

	Teljes minta	Férfiak	Nők
	Esélyhányados	Esélyhányados	Esélyhányados
Megyei munkanélküliségi ráta logaritmus	0.719*** (0.0526)	0.668*** (0.0786)	0.755*** (0.0641)
Sajátbér logaritmus	0.128*** (0.0894)	0.188 (0.199)	0.0731** (0.0815)
Alternatív bér sokkal kisebb	0.538*** (0.0362)	0.632*** (0.0748)	0.429*** (0.0430)
Alternatív bér valamivel kisebb	0.766** (0.0927)	0.838 (0.129)	0.676** (0.107)
Alternatív bér körülbelül ugyanekkora	1.171 (0.155)	1.261* (0.159)	1.052 (0.197)
Alternatív bér valamivel nagyobb	2.220*** (0.265)	2.287*** (0.302)	2.129*** (0.448)
Alternatív bér sokkal nagyobb	3.060*** (0.520)	3.370*** (1.013)	2.661*** (0.618)
Bércsökkenés	1.404*** (0.0740)	1.437*** (0.141)	1.348*** (0.137)
Az utolsó béremelés dátuma	0.935*** (0.0226)	0.911** (0.0333)	0.964* (0.0212)
Bérdiszkrimináció	1.074*** (0.0163)	1.067*** (0.0222)	1.082*** (0.0207)
Főnök-beosztott viszony	1.490*** (0.0286)	1.449*** (0.0416)	1.537*** (0.0462)
Beosztás	1.161*** (0.0506)	1.119* (0.0708)	1.238** (0.112)
Állami tulajdonos	0.723*** (0.0583)	0.621*** (0.0584)	0.855* (0.0807)
Szakszervezet	0.800*** (0.0498)	0.761*** (0.0779)	0.850 (0.126)
Szolgálati idő: 1-4 év	1.410*** (0.115)	1.558** (0.284)	1.288* (0.190)
Szolgálati idő: 5-9 év	1.091 (0.0933)	1.247 (0.177)	0.948 (0.119)
Szolgálati idő: 10 év, vagy több	0.780** (0.0888)	0.841 (0.114)	0.757 (0.158)
Férfi	1.195*** (0.0802)		
Kor	1.096*** (0.0263)	1.124*** (0.0297)	1.061 (0.0444)
Kor négyzete	0.999*** (0.000299)	0.998*** (0.000351)	0.999* (0.000546)
Végzettség	1.461*** (0.0865)	1.529*** (0.0736)	1.388*** (0.143)
Háztartás mérete	0.952* (0.0274)	0.984 (0.0407)	0.912** (0.0380)
Megfigyelések száma:	4274	2,349	1,925
Log-pszeudolikelihood:	0,1268	0,1274	0,1315

Megjegyzés: Rendezett-logit modell, esélyhányadosok. A függő változó a keresési intenzitás, melynek értéke 1, ha nem keres, 2, ha gondolt már arra, hogy más munkahelyet keres (szándék), és 3, ha már jelentkezett más állásra (aktív keresés). Zárójelben a

heteroszkedaszticitás-robustus standard hibák. A standard hibák korrigáltak a megyei szinten jelentkező potenciális klasztereződés miatt. A ***, **, * jelek mutatják a statisztikailag szignifikáns koefficienseket, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten.

F4.3 táblázat: A rendezett-logit modell Brant-tesztje

Változók	chi2	p>chi2	Szabadságfok
Összes változó együttesen	72.14	0.000	22
Megyei munkanélküliségi ráta	0.24	0.624	1
Sajátbér logaritmusa	5.25	0.022	1
Alternatív bér sokkal kisebb	0.38	0.535	1
Alternatív bér valamivel kisebb	1.25	0.264	1
Alternatív bér körülbelül ugyanekkora	2.87	0.090	1
Alternatív bér valamivel nagyobb	5.56	0.018	1
Alternatív bér sokkal nagyobb	0.43	0.510	1
Bérsökkenítés	0.16	0.686	1
Az utolsó béremelés dátuma	0.78	0.378	1
Bérdiszkrimináció	3.14	0.076	1
Főnök-beosztott viszony	2.43	0.119	1
Beosztás	0.31	0.580	1
Állami tulajdonos	1.00	0.318	1
Szakszervezet	0.25	0.618	1
Szolgálati idő: 1-4 év	11.67	0.001	1
Szolgálati idő: 5-9 év	13.74	0.000	1
Szolgálati idő: 10 év, vagy több	25.47	0.000	1
Férfi	4.38	0.036	1
Kor	2.99	0.084	1
Kor négyzete	3.69	0.055	1
Végzettség	0.01	0.934	1
Háztartás mérete	0.25	0.614	1

Megjegyzés: A Brant-tesztet a teljes mintán végeztük el.

F4.4 táblázat: Keresési magatartás tényezői (sztereotip logit becslés, esélyhányadosok)

	Teljes minta	Férfiak	Nők
Megyei munkanélküliségi ráta logaritmus	0.753*** (0.0723)	0.863 (0.148)	0.608** (0.126)
Sajátbér logaritmus	0.588*** (0.0577)	0.530*** (0.0949)	0.638*** (0.0950)
Alternatív bér sokkal kisebb	0.398*** (0.0447)	0.446*** (0.0722)	0.319*** (0.0537)
Alternatív bér valamivel kisebb	0.680** (0.105)	0.651** (0.139)	0.668* (0.157)
Alternatív bér körülbelül ugyanekkora	1.277 (0.213)	1.281* (0.181)	1.205 (0.331)
Alternatív bér valamivel nagyobb	3.438*** (0.511)	3.189*** (0.626)	3.759*** (1.425)
Alternatív bér sokkal nagyobb	7.316*** (2.471)	9.160*** (4.778)	5.156*** (2.060)
Bércsökkenés	1.740*** (0.141)	1.683*** (0.235)	1.822*** (0.247)
Az utolsó béremelés dátuma	0.886*** (0.0337)	0.844*** (0.0450)	0.943 (0.0382)
Bérdiszkrimináció	1.133*** (0.0298)	1.127*** (0.0422)	1.144*** (0.0328)
Főnök-beosztott viszony	1.761*** (0.0686)	1.726*** (0.0803)	1.806*** (0.107)
Beosztás	1.252*** (0.0839)	1.201** (0.0977)	1.337** (0.156)
Állami tulajdonos	0.623*** (0.0816)	0.538*** (0.0808)	0.755* (0.109)
Szakszervezet	0.748*** (0.0672)	0.703** (0.100)	0.796 (0.167)
Szolgálati idő: 1-4 év	1.612*** (0.194)	1.870** (0.525)	1.383* (0.256)
Szolgálati idő: 5-9 év	1.197 (0.178)	1.442 (0.344)	0.984 (0.211)
Szolgálati idő: 10 év, vagy több	0.709** (0.118)	0.761 (0.194)	0.720 (0.223)
Férfi	1.336** (0.154)		
Kor	1.158*** (0.0343)	1.208*** (0.0502)	1.104* (0.0655)
Kor négyzete	0.998*** (0.000377)	0.997*** (0.000549)	0.998** (0.000761)
Végzettség	1.693*** (0.119)	1.780*** (0.136)	1.580*** (0.221)
Háztartás mérete	0.928* (0.0407)	0.971 (0.0649)	0.867** (0.0585)
Megfigyelések száma:	4274	2349	1925
Log pseudolikelihood:	-3687.0661	-2125.9076	-1547.7604

Megjegyzések: Sztereotip logit modell, esélyhányadosok. A függő változó a keresési intenzitás, melynek értéke 1, ha nem keres, 2, ha gondolt már arra, hogy más munkahelyet keres (szándék), és 3, ha már jelentkezett más állásra (aktív keresés). Zárójelben a heteroszkedaszticitás-robosztus standard hibák. A standard hibák korrigáltak a megyei szinten jelentkező potenciális klastereződés miatt. A ***, **, * jelek mutatják a statisztikailag szignifikáns koefficienseket, rendre 1, 5 és 10 százalékos szinten.

V. Fejezet

Az értekezés tézisei

Az értekezés a bérek, illetve tágabb értelemben a pénzbeli ösztönzők szerepét vizsgálta az álláskeresési magatartásra, és a munka közbeni erőfeszítésre. Az álláskeresésre gyakorolt hatások vizsgálatánál külön kezeltük a munkanélkülieket és a már dolgozókat. A munkanélküliek álláskeresési magatartását keresési intenzitásukkal, az alkalmazott keresési módszereikkel, és rezervációs bérükkel jellemeztük. A munkanélküli járadék keresési intenzitásra és rezervációs bére gyakorolt hatásának elemzéséhez kihasználtuk a 2011. évi járadékreform kvázi-kísérleti jellegét. A becslési eredményeink alapján a következő tézisek fogalmazhatók meg:

- 1. A munkanélküliek álláskeresési intenzitására a rezervációs bér, valamint a kistérségi átlagbér pozitívan hat. Minél magasabb az eltartottak aránya (azaz minél kisebb az egy főre jutó háztartási jövedelem) annál kisebb a keresési intenzitás. A vizsgált időszakra vonatkozóan a munkanélküli járadéknak nincs kimutatható hatása a keresési intenzitásra.*
- 2. A 2011. évi munkanélküli járadékreform a bevezetést követő egy éven belül pozitívan befolyásolta a keresési intenzitást, de nem volt szignifikáns hatása a rezervációs bére.*

A pénzbeli ösztönzők mellett azt találtuk, hogy a munkapiaci aktivitást (keresési hajlandóságot) legnagyobb mértékben a munkaképtelenség korlátozza, mely ráirányítja a figyelmet a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához kapcsolódó intézkedések fontosságára. A 4 éven aluli gyermek jelenléte a családban negatívan, míg a bölcsődei férőhelyek száma pozitívan befolyásolja a keresési hajlandóságot, mely szintén arra utal, hogy megfelelő szakpolitikai beavatkozással növelhető lenne az aktivitási ráta. További fontos szakpolitikai tanulsággal szolgál, hogy azoknak a keresési intenzitása kisebb, akik előzőleg közfoglalkoztatottak voltak, azokhoz képest, akik nem a közfoglalkoztatás megszűnése miatt váltak munkanélkülivé. A már dolgozók

esetében is megvizsgáltuk, hogy miképp hatnak a pénzbeli ösztönzők az álláskeresői szándéokra és az aktív keresésre. Becslési eredményeink alapján a következő téziseket fogalmaztuk meg:

3. Álláskeresői magatartástól függetlenül a munkavállalóknak van elképzelésük az alternatív bérekről.

4. A pénzbeli ösztönzők (alternatív bérek, bérváltozások, bérdiszkrimináció) hatnak a munkavállalók keresési szándékára és aktív álláskeresői magatartására.

A valamivel, illetve a sokkal nagyobb alternatív bér statisztikailag szignifikáns, és pozitív hatást gyakorol a kilépési szándéokra és az aktív keresésre. A bérváltozások hatását tekintve újszerű tudományos eredményünk, hogy sikerült a bércsökkenés és a béremelés hatását elkülönítve kimutatni, és megállapítottuk, hogy mindkettő szignifikáns; a bércsökkenésnek erős pozitív hatása van a kilépési szándéokra és az aktív keresésre, míg a béremelés csökkenti a munka közbeni álláskeresői valószínűségét. Legjobb tudomásunk szerint jelen tanulmány az első, mely a bérdiszkrimináció közvetlen hatását mutatta ki a keresési magatartásra, mellyel kapcsolatban azt találtuk, hogy kicsiny, de pozitív hatása van a munka közbeni álláskeresői magatartásra. A fejezet legfontosabb következtetése, hogy a jó dolgozók megtartása érdekében valószínűleg nem elég, ha a rezervációs bérhoz képest nyújtanak magas bért a cégek. A munkavállalók az olyan további pénzbeli ösztönzőkre is reagálnak, mint az alternatív bérek, a bérváltozások, és a bérdiszkrimináció. Végül, de nem utolsó sorban, eredményeink megerősítik a nem pénzbeli ösztönzők szerepét az álláskeresői magatartásban. Ebben a tekintetben különösen a rossz felettes-beosztott viszonyoknak van jelentősége, mely jelentősen növeli a munka közbeni álláskeresői magatartást.

A pénzbeli ösztönzők nemcsak az álláskeresői magatartásra vannak hatással, hanem a munka közbeni erőfeszítésre is. Eredményeink szerint a csak sokkal kisebb alternatív bér és a munkanélküliségi ráta hatása szignifikáns és pozitív a norma túlteljesítésére, ugyanakkor a valamivel kisebb alternatív bér nem szignifikáns. A primer adatok alapján végzett becslésünk megerősítette a lazulás modellt, de ugyanakkor azt is kimutattuk, hogy a pénzbeli ösztönzők mellett sokan emocionális okok miatt teljesítik túl a normát. Az empirikus elemzés alapján készítettünk egy olyan modellt, melyben csak pénzbeli motivációval rendelkező „neoklasszikus” munkavállalók és belsőleg motivált munkavállalók egyszerre vannak jelen a munkapiacra. A modell alapján bebizonyítottuk, hogy aszimmetrikus információ mellett a munkaadó egyenlő bért, de különböző erőfeszítést fog a szerződésmenüben kínálni. Noha a modell gyakorlati megvalósítása nem túl valószínű, az egyértelműen bizonyítást nyert, hogy belsőleg motivált dolgozók alkalmazásával csökkenthető az egységnyi erőfeszítésre jutó bér.

4. Ha elég magas a munkahely elvesztésének észlelt költsége, akkor a dolgozó nagyobb valószínűséggel tesz többet, mint amennyit megkövetelnek.

5. A munkavállalók egy jelentős része belsőleg motivált és a pénzbeli ösztönzők mellett, ezért is tesz többet, mint amennyit megkövetelnek.

A munkaadók számára több tanulsággal szolgál az általunk végzett felmérés, és a kialakított modell. Adataink megerősítették a pénzbeli ösztönzők szerepét az erőfeszítés meghatározása során. Ebben a tekintetben fontosnak tűnik, hogy a munkaadó úgy állapítsa meg a bért, hogy az versenyképes legyen a munkavállaló számára máshol elérhető bérrel szemben. Továbbá úgy tűnik, hogy a munkában kifejtett erőfeszítésre a pénzbeli ösztönzőkön kívül egyéb, főként olyan nem könnyen megfigyelhető egyéni jellemzők hatnak, mint az önbecsülés foka, a tökéletességre törekvés, a munkaszeretet, és ez felhívja a figyelmet a szűrés, a felvételi interjúk fontosságára.

Irodalomjegyzék

- Adamchik, V. [1999]: "The Effect of Unemployment Benefits on the Probability of Re-employment in Poland", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61: 95-108
- Addison, J. T. és Portugal, P. [2002]: "Job search methods and outcomes ", *Oxford Economic Papers*, Vol. 54, 505-533
- Agell, J. és Lundborg, P. [1995]: "Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing Firms", *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 97, 295-307
- Akerlof, G. [1982]: "Labor Contracts as Partial Gift Exchange", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97, 543-69
- Anderson, J. A. [1984]: "Regression and ordered categorical variables", *Journal of the Royal Statistical Society, Series B.*, 46(1), 1-30
- Bachmann, R. és Baumgarten, D. [2012]: "How Do the Unemployed Search for a Job?", *Ruhr Economic Papers*, No. 312
- Baily, M. N. [1978]: "Some aspects of optimal unemployment insurance", *Journal of Public Economics*, 10(3), 379-402
- Baker, S. R. és Fradkin, A. [2016]: "The Impact of Unemployment Insurance on Job Search: Evidence from Google Search Data", kézirat
- Barron, M. és Mellow, W. [1979]: "Search Effort in the Labor Market", *The Journal of Human Resources*, Vol. 14, No. 3, 389-404
- Bart, E. és Dale-Olsen, H. [2009]: "Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap", *Labour Economics*, Vol.16, 589-597
- Bartel, A. és Borjas, G. [1981]: "Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis." In *Studies in Labor Markets*, edited by Sherwin Rosen, 65–89, University of Chicago Press
- Batt, R. , Colvin A. J., Keefe, J. [2002]: "Employee Voice, Human Resource Practices, and Quit Rates: Evidence from the Telecommunications Industry", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, No. 4, 573-594
- Bewley, T. F. [1999]: "Why Wages Don't Fall During a Recession", Harvard University Press
- Black, M. [1981]: "An Empirical Test of the Theory of On-The-Job Search", *The Journal of Human Resources*, Vol. 16, 129-140
- Bowles, S. [1985]: "The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian Models", *American Economic Review*, Vol. 75, 16-36
- Böckermann, P. és Ilmakunnas, P. [2012]: "The Job Satisfaction-Productivity-Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data", *ILR Review*, Vol. 65, 245-262
- Böheim, R. és Taylor, M. [2001]: "Job search methods, intensity and success in Britain in the 1990s", kézirat
- Brown, S., McNabb, Robert és Taylor, Karl [2004]: "Efficiency Wages and Effort: A Test of The Shirking and Fair Wage Explanations", kézirat
- Burton, J. F. és Parker, J. E. [1968]: "Interindustry Variations in Voluntary Labor Mobility", *Industrial and Labor Relations Review*, 22, No. 2, 199-216
- Caliendo, M, Schmidl, R., Uhlendorff, A. [2010]: "Social Networks, Job Search Methods and Reservation Wages: Evidence for Germany", *IZA Working Papers*, IZA DP. No.5165.
- Calonico, S., Cattaneo, M. D. és Titiunik, R. [2014a]: "Robust Data-Driven Inference in the Regression-Discontinuity Design", *Stata Journal*, 14(4), 909-946

- Calonico, S., Cattaneo, M.D. és Titiunik, R. [2014b]: "Robust Nonparametric Confidence Intervals for Regression-Discontinuity Designs", *Econometrica*, Vol. 82, No. 6, 2295-2326
- Calonico, S., Cattaneo, M.D., Farrell, M. H. és Titiunik, R. [2016]: "Regression Discontinuity Designs Using Covariates", Working Paper, University of Michigan
- Campbell III, Carl [1993]: "Do Firms Pay Efficiency Wages? Evidence with Data at the Firm Level", *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, No. 3, 442-470
- Campbell III, Carl és Kamlani, Kunal S., [1997]: "The Reason for Wage Rigidity: Evidence From a Survey of Firms", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 112, No.3, 759-789
- Cappellari, L. és Tatsiramos, K. [2010]: "Friend's Networks and Job Finding Rates", *IZA Working Papers*, IZA DP. No. 5240.
- Cappelli, P. és Chauvin, K. [1991]: "An Interplant Test of the Efficiency Wage Hypothesis", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 106, No. 3, 769-787
- Card, D., Chetty, R. és Weber, A. [2007]: "The Spike at Benefit Exhaustion: Leaving the Unemployment System or Starting a New Job?", *The American Economic Review*, Vol. 97, No. 2, 113-118
- Cattaneo, M. D., Jansson, M. és X. Ma, [2016]: "Simple Local Regression Distribution Estimators with an Application to Manipulation Testing", working paper, University of Michigan
- Chetty, R. [2008]: "Moral Hazard vs. Liquidity and Optimal Unemployment Insurance", *Journal of Political Economy*, 116(2), 173-234
- Christensen, B. [2001]: "The Determinants of Reservation Wages in Germany - Does a Motivation Gap Exist?", Working Paper
- Clark, A. [2001]: "What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data", *Labor Economics*, Vol. 8, 223-242
- Clark, A., Georgellis, Y. és Sanfey, P. [1998]: "Job satisfaction, wage changes and quits: Evidence from Germany", *Research in Labor Economics*", Vol. 17, 95-121.
- Clark, K. és Tomlinson, M. [2001]: "The Determinants of Work Effort: Evidence from the Employment in Britain Survey", kézirat, The School of Economics Discussion Paper Series from Economics, The University of Manchester
- Cotton, J.L. és Tuttle, M. [1986]: "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research", *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 1, 55-70
- De Luca, G. és Perotti, V. [2011]: "Estimation of ordered response models with sample selection", *Stata Journal*, 11: 213-239
- Delerey, J., Gupta, N., Shaw, J., Jenkins, D., Ganster, M. [2000]: "Unionization, Compensation, and Voice Effects on quits and Retention", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 39. No. 4, 625-46
- Delfgaauw, J. [2007]: "The effect of job satisfaction on job search: Not just whether, but also where", *Labour Economics*, Vol. 14, 299-317
- Delfgaauw, J. és Dur, R. [2007]: "Signaling and screening of worker's motivation", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 62, 605-624
- Eaton, B. C. és White, W. [1982]: "Agent Compensation and Limits of Bonding", *Economic Inquiry*, 20, 330-343.

- Elek, P. és Szabó, P. [2013]: "A közszférából történő munkaerő-kiáramlás elemzése Magyarországon", *Közgazdasági Szemle*, LX. évf., 601-628
- Eriksson, T., Lilja, R. és Torp, H. [2002]: "Determinants of Job Search Intensity – Some Evidence From the Nordic Countries", *Labour Institute for Economic Research, Discussion Papers No. 185*
- Farber, H. S., Rothstein, J. és Valletta, R. G., [2015]: "The Effect of Extended Unemployment Insurance Benefits: Evidence from the 2012-2013 Phase-Out.", *American Economic Review*, 105(5):171-176
- Firle, R. és Szabó, A. [2007]: "A rendszeres szociális segély célzottsága és munkakínálati hatása", *Közpénzügyi Füzetek*, Vol. 18.
- Freeman, R. B. [1980]: "The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 94, No. 4, 643-673
- Freeman, R. B. és Medoff, J. L. [1984]: "What Do Unions Do?", New York, Basic Books
- Frey, B. S., [1993]: "Does Monitoring Increase Work Effort? The Rivalry between Trust and Loyalty" *Economic Inquiry*, 31, pp. 663-70.
- Galasi, P. és Nagy Gy. [2003]: "A munkanélküli-ellátás változásainak hatása a munkanélküliek segélyezésére és elhelyezkedésére", *Közgazdasági Szemle*, 7–8., 608–634.
- Galasi, P. [1996]: "A munkanélküliek álláskeresői magatartása", *Közgazdasági Szemle*, XLIII. évf. , szeptember, 805-815 old.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., Darity, Jr., William [2000]: "Working hard for the money? Efficiency wages and worker effort", *Journal of Economic Psychology*, Vol. 21, 351-385
- Groshen, E. L. [1991]: "The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?", *The Journal of Human Resources*, Vol. 26, No. 3, 457-472
- Hahn, J., Todd, P. és Van der Klaauw, W. [2001]: "Identification and Estimation of Treatment Effects with Regression-Discontinuity Design", *Econometrica*, Vol. 69, No. 1, 201-209.
- Heath, A. [1999]: "Job-search methods, neighborhood effects and the youth labour market", kézirat, 1999-07, Reserve Bank of Australia
- Hersch, J. és Stone, J. A. [1990]: "Is Union Job Dissatisfaction Real?", *The Journal of Human Resources*, Vol. 25, No. 4, 736-751
- Hirschman, A. O. [1970]: "Exit, Voice, and Loyalty", Harvard University Press
- Holzer, H. J. [1987]: "Job Search by Employed and Unemployed Youth", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, No. 4, 601-611
- Holzer, H. J. [1988]: "Search Method Use by Unemployed Youth", *Journal of Labor Economics*, Vol. 6, No. 1 (Jan., 1988), 1-20
- Huang, Tzu-Ling; Hallam, Arne; Orazem, P. F., Paterno, E. M. [1998]: "Empirical Tests of Efficiency Wage Models", *Economica*, New Series, Vol. 65, No. 257., 125-143
- Ippolito, R. A. [1987]: "Why Federal Workers Don't Quit", *The Journal of Human Resources*, Vol. 22, No. 2, 281-299
- Johnson, W. G. és Lambrinos, J. [1985]: "Wage Discrimination against Handicapped Men and Women", *The Journal of Human Resources* Vol. 20, No. 2., 264-277

- Juster, F. T. [1985]: "Preferences for Work and Leisure", 13. fejezet, Time, Goods, and Well-Being, szerk. Juster, F. T. és F. P. Stafford, Ann-Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan
- Kahn, L. M. és Low, S. A. [1984]: "An Empirical Model of Employed Search, Unemployed Search, and Non-search", The Journal of Human Resources, Vol. 19, No. 1, 104-117
- Katz, L. F. és Meyer, B. D. [1990a]: "The Impact of the Potential Duration of Unemployment Benefits on the Duration of Unemployment", Journal of Public Economics, 41(1):45-72
- Katz, L. F. és Meyer, B. D. [1990b]: "Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes", Quarterly Journal of Economics, 105(4):973-1002
- Kawaguchi, D. és Ohtake, F. [2007]: "Testing the Morale Theory of Nominal Wage Rigidity", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 61, No. 1, 59-74
- Keith, K. és McWilliams, A. [1999]: "The Returns to Mobility and Job Search by Gender", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 52, No. 3, 460-477
- Köllő, J. [2001]: "A járadékos munkanélküliek álláskilátásai 1994 és 2001 tavaszán", Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2001/7
- Köllő, J. [2013]: "A közszféra bérszintje és magánszektorból átlépők szelekciója 1997-2008 között", Közgazdasági Szemle, LX. évf., 523-554
- Köllő, J. [2010]: "Vállalati reakciók a gazdasági válságra 2008-2009", Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP – 2010/5
- Kraut, H. A. és Muller E. A., [1946]: "Calorie Intake and Industrial Output", Science, Vol. 104, 495-497.
- Kristensen, N. és Westergaard-Nielsen, N. [2004]: "Does low job satisfaction lead to job mobility?", IZA Discussion Paper, 1026
- Krueger, A., B. és Mueller, A. [2010]: "Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data", Journal of Public Economics, 94, 298-307 old.
- Kube, S., Maréchal, M. A. és Puppe, C. [2010]: "Do Wage Cuts Damage Work Morale? Evidence from a Natural Field Experiment", Journal of the European Economic Association, Volume 11, Issue 4, 853–870
- Laive, R. [2007]: "Unemployment Benefits, Unemployment Duration, and Post-Unemployment Jobs: A Regression Discontinuity Approach", The American Economic Review, Vol. 97, No. 2, 108-112
- Leibenstein, H. [1957]: "The Theory of Underemployment in Densely Populated Backward Areas", Economic Backwardness and Economic Growth, 6. fejezet, John Wiley & Sons, 1963
- Lindner, A. és Reizer, B. [2016]: "Frontloading the Unemployment Benefit: An Empirical Assessment", MTA KRTK-KTI műhelytanulmány, MT-DP-2016/27
- Machin, S. és Manning, A. [1992]: "Testing Dynamic Models of Worker Effort", Journal of Labor Economics, Vol. 10, No. 3, 288-305
- Manski, C. F. [1988]: "Identification of binary response models", Journal of the American Statistical Association, 83: 729-738
- March, J. G. és Simon, H. A. [1958]: "Organizations", New York

- Martin, C. [1998]: "Labour Turnover: Evidence from UK Establishments", Brunel University, Economics and Finance Discussion Papers
- McCrary, J. [2008]: "Manipulation of the running variable in the regression discontinuity design: A density test.", *Journal of Econometrics*, 142(2), 698-714 old.
- McGregor, A. [1983]: "Neighborhood Influence on Job Search and Job Finding Methods", *British Journal of Industrial Relations*, Volume 21, Issue 1, 91-99
- Micklewright, J. és Nagy, Gy. [1998]: "Segélyezés, életszínvonal és ösztönzés a munkanélküli-járadék kimerítése után", *Közgazdasági Szemle*, 5. szám, 401-423 old.
- Miller, P. és Mulvey, C. [1991]: "Australian Evidence on the Exit/Voice Model of the Labor Market", *Industrial and Labor Relations Review*", Vol. 45. No 1., 44-57
- Moffitt, R. [1985]: "Unemployment Insurance and the Distribution of Unemployment Spells", *Journal of Econometrics*, 28(1):85-101
- Molnár Gy. és Kapitány Zs. [2013]: "Munkahely a közszférában- Biztonság és hivatás, a szubjektív szempontok szerepe", *Közgazdasági Szemle*, LX. évf., 781-813
- Orr, J. B. [1936]: "Food, Health, and Income, A Survey of Adequacy of Diet in Relation to Income", *Macmillan and Company*, 34-35
- Osberg, L. [1993]: "Fishing in different pools: job-search strategies and job-finding success in Canada in the early 1980s", *Journal of Labor Economics*, 11(2), pp. 348-386.
- Parsons, D. O. [1973]: "Quit Rates Over Time: A Search and Information Approach", *The American Economic Review*, Vol. 63, No. 3, 390-401
- Pencavel, J. H. [1972]: "Wages, Specific Training, and Labor Turnover in U.S. Manufacturing Industries", *International Economic Review*, Vol. 13, No. 1, 53-64
- Pfeffer, J. és Langton, N. [1993]: "The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively: Evidence from College and University Faculty", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 38, No. 3, 382-407
- Pissarides, C. [2000]: "Equilibrium Unemployment Theory", *The MIT Press*
- Pissarides, C. és Wadsworth, J. [1994]: "On-the-job search: some empirical evidence from Britain", *European Economic Review*, 38(2), 385-402
- Ponzo, M. [2012]: "On-the-job search in Italian Labour Market: An Empirical Analysis", *International Journal of the Economics of Business*, Vol. 19(2), 213-232
- Porter, J. [2003]: "Estimation in the Regression Discontinuity Model", *Working Paper*, University of Wisconsin, 2297-2300
- Puhani, P. [2000]: "Poland on the dole: The effect of reducing the unemployment benefit entitlement period during transition", *Journal of Population Economics*, vol. 13, 35-44
- Raff, D. M. és Summers, L. H. [1987]: "Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?", *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, No. 4, Part 2: The New Economics of Personnel, pp. 57-86
- Rees, A. [1966]: "Information networks in labor markets", *The American Economic Review*, Vol. 56, pp. 559-566.

- Salop, S. C. [1979]: "A Model of the Natural Rate of Unemployment", *The American Economic Review*, Vol. 74., 117-25
- Schlicht, E. [1978]: "Labor Turnover, Wage Structure and Natural Unemployment", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 134, 337-46
- Shapiro, C. és Stiglitz, J. [1984]: "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, Vol. 4, 433-44
- Shimer, R. és Wering, I. [2007]: "Reservation wages and unemployment insurance", *The Quarterly Journal of Economics* (2007) 122 (3): 1145-1185
- Shorey, J. [1980]: "An Analysis of Quits Using Industry Turnover Data", *The Economic Journal*, Vol. 90, No. 360 , 821-837
- Sicherman, N. és Galor, O. [1990]: "A Theory of Career Mobility", *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 1, 169-192
- Smirnova, N. [2004]: "Job Search Behaviour of Unemployed in Russia", kézirat, William Davidson Institute, Working Paper Number: 629
- Solow, R. [1979]: "Another Possible Source of Wage Stickiness", *Journal of Macroeconomics*, Vol. 1, 79-82
- Souza-Poza, A. és Henneberger, F. [2004]: "Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study", *Journal of Economic Issues*, Vol. 38, No. 1, 113-137
- St. Louis, R., Burgess, P., Kingston, J. [1986]: "Reported vs. Actual job search by unemployment insurance claimants", *Journal of Human Resources*, 21, 92-117
- Stiglitz, J. [1974]: "Wage Determinations and Unemployment in L.D.C.s: The Labor Turnover Model", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 88, 194-227
- Stiglitz, J. [1976a]: "The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labor, and the Distribution of Income in L.D.Cs", *Oxford Economic Papers*, 28, 185-207
- Stiglitz, J. [1976b]: "Prices and Queues as Screening Devices in Competitive Markets", IMSSS Technical Report No. 212, Stanford University
- Stoikov, V. és Raimon, R. L. [1968]: "Determinants of Differences in the Quit Rate among Industries", *The American Economic Review*, 58, No. 5, 1283-1298
- Strobl, E. és Walsh, F. [2007]: "Estimating the shirking model with variable effort", *Labour Economics*, Vol. 14, 623-637.
- Summers, L. H. [1988]: "Relative wages, Efficiency wages, and Keynesian Unemployment", *American Economic Review*, Vol. 78, No. 2, 383-385
- Tasci, H. M., [2008]: "Job Search and Determinants of Job Search Intensity in Turkey", kézirat
- Theodossiou, I. és Zangelidis, A. [2009]: "Should I Stay or Should I go? The effect of gender, education and unemployment on labour market transitions", *Labour Economics*, Vol. 16(5), 566-577
- Try, S. [2005]: "The use of job search strategies among university graduates", *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 34, 223-243

Van de Ven, W. és van Praag, B. [1981]: "The Demand for Deductibles in Private Health Insurance", *Journal of Econometrics*, 17(1981), 229-252

Varga, J. [2013]: "Közalkalmazotti béremelés hatása a tanárok pályaelhagyási döntésére", *Közgazdasági Szemle, Közgazdasági Szemle*, LX. évf., 579-600

Wadhvani, S. B. és Wall, M. [1991]: "A Direct Test of the Efficiency Wage Model Using UK Micro-Data", *Oxford Economic Papers, New Series*, Vol. 43, 529-548.

Wadsworth, J. [1991]: "Unemployment benefits and search effort in the UK labor market", *Economica*, Vol. 58, pp. 17-34.

Weber, A. és Mahringer, H. [2008]: "Choice and success of job search methods", *Empirical Economics*, Volume 35, Issue 1, 153-178

Weiss, A. [1984]: "Determinants of Quit Behavior", *Journal of Labor Economics*, Vol. 2, No. 3, 371-387

Weiss, A. [1980]: "Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages", *Journal of Political Economics*, Vol. 88, 526-38