

KÖZELKÉP – II.
A VÁLLALATI JELLEMZŐK HATÁSAI
A MUNKAPIACI FOLYAMATOKRA

Szerkesztette
TELEGDY ÁLMOS

Szerkesztői előszó

1. A szakszervezeti bérrés becslése Magyarországon
2. A külföldi beruházások hatásai a munkavállalók béreire
3. Privatizáció, foglalkoztatás és bérek
4. A külkereskedelem hatása a vállalati munkaerőre és a bérek alakulására

SZERKESZTŐI ELŐSZÓ

TELEGDY ÁLMOS

A vállalati jellemzők és a dolgozói bérek kapcsolata

Az egyéni jellemzők (mint például a nem, a legmagasabb iskolai végzettség, munkapiaci tapasztalatok vagy a családi háttér) bér- és foglalkoztatási hatásai a munkagazdaságtan központi kérdései közé tartoznak. Amióta az 1980-as évektől a hozzáférhető adatbázisok már tartalmaznak vállalati szintű adatokat is, a közgazdászok figyelme a dolgozói bérek és a vállalati jellemzők közötti kapcsolat felé fordult. Ennek irodalma rohamosan nőtt, és tipikusan a szakszervezeti aktivitásra, az iparági hovatartozásra, a vállalatok méretére, tulajdonosi formáira (általában külföldi, állami és dolgozói tulajdon) és a nemzetközi piacokon való szereplésükre összpontosít.¹

Ami ezzel a nagy és egyre növekvő irodalommal kapcsolatban elsőre felvetődhet: vajon fontos ez egyáltalán? Azok a dolgozók, akik megfigyelt és nem figyelt jellemzőik szerint azonosak, valóban azért kapnak különböző béreket, mert munkaadóik különbözők? Első megközelítésben nincs erre magyarázat: végeredményben csak egy munkapiac létezik, ahol a dolgozók versenyeznek lehető legmegfelelőbb állásokért, a vállalatok pedig megpróbálják közülük a legjobb alkalmazottakat kiválasztani. A munkapiac azonban sokkal bonyolultabb, mint ahogy első látásra tűnik.

A bérkülönbségek okai sokféleképpen lehetnek – a hasonló termelékenységű dolgozók különböző béreket kaphatnak.

1) A dolgozók nem csak a bérszintet veszik figyelembe, amikor elfogadnak egy felajánlott munkalehetőséget, hanem a munkával együtt járó összes jellemzőt – a bérszint pedig csak egy a sok közül. A munkahelyi jellemzők nagyon különbözők lehetnek, egyesek például különleges előnyökkel is járnak (például szép munkahelyi környezet, érdekes kihívások), és vannak olyan jellemzők, amelyek nem teszik vonzóvá a munkaajánlatot a munkavállalók részére (például a hosszú munkaidő, éjszakai műszak, balesetveszélyes munkakör, monoton munka és így tovább). Mivel a vállalatok különböző költség szinten tudják növelni a munkahelyi pozitív jellemzőket és csökkenteni a negatívakat (mint például egy biztonságosabb környezet létrehozása), és ezek hasznossága a dolgozók számára – egyéni hozzáállásuktól függően – különböző, a dolgozók a kevesebb pozitívumot felmutató vállalatok közül azokat választják, amelyek magasabb bérekkel kárpótolják őket (Rosen, 1986).² A munkahelyi jellemzők (mind a pozitívak, mind a negatívak) iparágak és foglalkozások szerint eltérnek (sőt még ugyanabban az iparágban működő

¹ Pencavel (1991) a szakszervezetek munkaerőpiacra tett hatásainak az elméleti és az empirikus szempontjait taglalja, míg DiNardo–Lee (2004) tanulmánya példa egy újszerű identifikációs módszerre a szakszervezeti extrabérek mérésében. Az iparági bérkülönbségeket elemzi Groshen (1991), Kertesi–Köllő (2003a,b) pedig ugyanezt a kérdést vitatják Magyarországon. A vállalat méretének és a béreknek a hatását Oi–Idson (1999) összegezte. Brown és szerzőtársai (2010) a privatizáció foglalkoztatási és bérhatásait tanulmányozza, Bonin és szerzőtársai (1993) és Hansmann (1996) dolgozói tulajdonban lévő vállalkozások viselkedését tárgyalja és Huttunen (2007) a külföldi tulajdonforma a bérekre és a dolgozói összetételre gyakorolt hatásait elemzi. Johnson–Stafford (1999) foglalja össze a nemzetközi kereskedelem hatásait a munkapiacra.

² A kockázatot nem vállaló dolgozók például biztonságosabb munkahelyeket választanak, de ennek ára a relatíve alacsonyabb bér. Ezzel szemben kockázatvállaló kollégáik magasabb bérekért hajlandók veszélyesebb munkakörülményeket is elfogadni. Meg kell jegyeznünk, hogy ez a bér meghatározás beleillik a versenyzői munkapiac modelljébe: a különbség csupán annyi, hogy a dolgozók fizetése helyett a munkahely összes jellemzőjét figyelembe vesszük, amelyek fontosak a dolgozóknak és további költségeket jelenthetnek a munkaadónak.

vállalatok között is), amivel magyarázhatók a vállalati jellemzőkkel összefüggő bérkülönbségek.

2) A munkaadónak jövedelmező lehet, hogy a dolgozók bérét a piaci bér fölött határozza meg. Ha a dolgozók munkatermelékenysége összefügg bérezésükkel,³ akkor egy profitmaximalizáló vállalat esetében ésszerű „hatékony-sági béreket” fizetni, amelyek magasabbak, mint a munkakereslet és kínálat egyszerű összehangolásából keletkező bérszínvonal (*Shapiro–Stiglitz*, 1984). Hasonló okokból adódhat az a helyzet is, amikor nem a dolgozó erőfeszítése, hanem önkéntes mobilitása hat a vállalat nyereségességére. Ha a dolgozók felvétele (vagy kilépése) a munkaadó számára egyszeri költségekkel jár, akkor – hogy az időegységre jutó fix költségeit csökkentse – érdeke minél hosszabb ideig megtartani a dolgozókat.⁴ Ebben az esetben a piacinál magasabb bérek csökkenthetik a dolgozók felmondási kedvét, és ez közvetve növeli a vállalatok nyereségét (*Stiglitz*, 1985). A felületei költségek (amelyek közvetlenül összefüggésben van a dolgozói erőfeszítés szintjével) és a munkaerő fix költségei vállalat típusonként változnak (például iparágakként vagy a vállalat mérete szerint), ami miatt is – a bérhatékony-sági mechanizmus által – különbözni fognak a bérek.⁵

3) Egy dolgozó termelékenysége nemcsak képességeitől függ, hanem attól is, hogy jó párost alkot-e munkaadójával, vagy sem. Ha a munkapiac súrlódásmentes lenne, akkor minden egyes dolgozó és vállalat megtalálná a hozzá illő legjobb párt, és együttes termelékenységük (valamint a dolgozó bére is) a lehető legmagasabb lesz. A dolgozók keresési és a vállalatok alkalmazási költségei azonban gyakran megakadályozzák a legjobb munkaadó–munkavállaló párosítást. Ebben a mechanizmusban sok a bizonytalanság: egyes dolgozók (munkaadók) megtalálják azokat a munkaadókat (munkavállalókat), amelyekkel (akikkel) nagyon jól tudnak együttműködni, míg mások kevésbé szerencsések, és számukra kevésbé megfelelő munkaadóval (munkavállalóval) kötnek szerződést. Ezt a folyamatot jócskán megnehezíti az, hogy mind a dolgozónak, mind a vállalatnak számos fontos tulajdonsága rejtett marad addig, ameddig nem kezdődik meg együttműködésük. Ennek a valószínűségi folyamatnak hatása lesz a bérekre, és így két ugyanolyan képességű dolgozónak nagyon különböző lehet a fizetése csak azért, mert az egyik szerencsésebb volt a munkakeresésben, mint a másik.⁶ Ha egyes munkaadók nagyobb költséget vállalnak azért, hogy a vállalatukhoz vonzzák a lehető legmegfelelőbb dolgozókat, akkor munkavállalóik jobban meg fogják felelni számukra, és ez majd tükröződik a bérekben is – ez ismét vállalatok közötti bérkülönbségekhez vezet.

4) Különböző típusú munkaadóknak más célkitűzéseik is lehetnek, mint a konvencionálisan elfogadott profitmaximalizálás. Talán a legjobb példa erre a dolgozói tulajdon; ebben az esetben a munkavállaló saját magának fizeti a nyereséget bér formájában, vagy hajlandó feláldozni juttatásainak egy részét munkahelye biztonságáért (*Earle–Estrin*, 1996). Az állami is olyan tulaj-

3 Az, hogy magasabb bérek magasabb erőfeszítést generálnak, nem valóságtól elrugaszkodott feltételezés.

4 Példák a munkaerő fix költségeire: kiválasztási, betanítási költségek, a kiesett termelés amiatt, hogy a tapasztalt dolgozók betanítják új munkatársaikat.

5 Lásd például a *Krueger–Summers* (1988) által írt tanulmányt, amely ezt a kérdést elemzi az iparágak közötti bérkülönbségek összefüggésében.

6 Lásd *Pissarides* (2000), amelyben szerepel ennek a problémakörnek az általános taglalása.

donos, amelynek célfüggvényében szintén nem csak a profit maximalizálása szerepel. Állami tulajdonban lévő vállalatoknak társadalmi célkitűzéseik is lehetnek, illetve a politikusok által felügyelt vállalatok növelhetik szavazótáborukat a vállalati források segítségével – ezek miatt az ilyen vállalatokban magasabb lehet a foglalkoztatás és a bérszínvonal (*Shleifer*, 1998).

Mérési problémák

A vállalati jellemzők hatástanulmányai jó minőségű adatokat igényelnek. Az adatok minősége több szempont szerint osztályozható: a gazdaság mekkora részét fedik le, időben követhetők-e a vállalatok és a dolgozók, és milyen hosszban, összeköthetők-e a vállalati és a munkavállalói adatok (készíthetők-e összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatbázis a különálló vállalati és munkavállalói adatbázisokból).

A lefedettséget kétféleképpen értelmezhetjük: lefedi-e az adat a gazdaság egészét (vagy például csak az iparágak egy részét), másrészt reprezentatív-e (és milyen mértékben reprezentatív) a minta a vállalati populációra.⁷

Az adatbázisok időbeli hossza is nagyon lényeges. Az elemzések során meghatározó jelentőségű, hogy a vállalatok és a dolgozók jellemzőinek hatásai nem véletlenszerűek. Például a külföldi tulajdonban lévő vagy az exportáló vállalatok több szempont szerint is alapvetően különbözhetnek a hazai tulajdonúaktól vagy a csak belföldön értékesítőktől. A vállalatok szelekciója miatt előfordulhat, hogy nem a vizsgált jellemző hatása miatt áll fenn a bérkülönbség. Például a külföldi tulajdonban lévő vállalatok megalakulhatnak olyan iparágakban, amelyek magasabb béreket fizetnek, vagy olyan régiókban telepedhetnek le, ahol a bérek magasak. Az is lehetséges, hogy a külföldi tulajdonos olyan belföldi vállalatot vesz meg, amelyben már eleve magas volt a bérszínvonal. Vagy például az exportáló vállalatok magasabb béreket fizetnek, még mielőtt megmérettetnék magukat a nemzetközi piacon. Ebben a két példában – a külföldi és a hazai tulajdonban lévő vállalatok között vagy az exportáló és a nem exportálók között – a bérkülönbséget nem az a változó okozta, amelyet tanulmányozni kívánunk (a külföldi tulajdon és az exportálás).

Az ilyen szelekciótól való eltekintés torzíthatja a vállalati és a dolgozói jellemzők között mért kapcsolatot. Ha a szelekciót kiváltó tényezők mérhetők, és az adatbázisok tartalmazzák róluk információkat, akkor könnyen ki lehet szűrni a szelekciós torzításokat. Nagyon sok olyan tényező van azonban, amely nem mérhető, de ettől még befolyásolja az eredményeket. Ilyen esetekben paneladatokat felhasználó eljárások – mint például a kísérletek vagy a vállalati szintű fix hatások kiszűrése – korrigálhatják a szelekciós torzítást.⁸ Az egyszerű és a szelekciótól (részben) megtisztított becslések közötti különbség általában jelentős, ami indokolja a szelekciós probléma kezelését. A kezelés olyan mértékben befolyásolhatja a mért hatások nagyságát, hogy teljesen más fényben tüneti fel a vállalati jellemzők és a bérek (vagy a vállalat dolgozói állománya) közötti kapcsolatot.

⁷ Ezek magától értetődő minőségi jellemzők: azokat az iparágakat nem lehet elemezni, amelyek nincsenek az adatbázisban, és minél nagyobb a minta, annál pontosabb mérésre vagyunk képesek.

⁸ Ezzel az eljárásokkal ki lehet szűrni az összes, időben nem változó jellemző hatásait.

Végül, az összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatok több szempontból is javíthatják az elemzés minőségét. A dolgozói jellemzők bevonásával kiszűrhetők a lényeges torzítások, és így a hatások mérései pontosabbak lehetnek.⁹ Ezenkívül egyes változók, például a bérek, sokkal pontosabban mérhetők egyéni szinten, mint akkor, ha csak vállalati szintű információ áll rendelkezésünkre. Mindezeknél fontosabb azonban, hogy dolgozói információ hiányában egyes kérdéseket nem lehet tanulmányozni. Ilyen például a vállalaton belüli bérkülönbségek elemzése nem, végzettség, foglalkozások vagy kor szerint.¹⁰

A Közelkép – II. tartalma

A Közelkép – II. négy tanulmányból áll, mindegyik elemzi a dolgozói bérekre – és némelyik a vállalat foglalkoztatási szintjére – gyakorolt vállalati hatásokat is.

Az 1. fejezet (szerzője: Rigó Mariann) azt elemzi, hogyan hatnak a kollektív szerződések (melyek nem korlátozódnak a bérszerződésekre) a bérekre, milyen bérkülönbségek alakulnak ki aszerint, hogy a dolgozó munkahelyén létezik vagy nem létezik ilyen szerződés. Az 1992–2008 közötti adatokból kiderül, hogy az átlagos bérkülönbségek a kollektív szerződésekkel rendelkező vagy nem rendelkező vállalatok alkalmazottai között elég magas (20 százalék feletti), és ez nem csökken számottevően az egyéni jellemzők kiszűrésével. A megfigyelt vállalati jellemzőkre való kontrollálás azonban nagymértékben lecsökkenti a bérkülönbséget 3–3,5 százalékra. Amikor a nem megfigyelt vállalati jellemzőkre is kontrollálnak, a bérkülönbség kismértékben tovább csökken 2–2,5 százalékra. Külön elemezve az 1992–2000 és a 2001–2008 közötti időszakokat, az első időszakban a bérkülönbség valamivel magasabb (4,7 *versus* 2,1 százalék). Ezt a különbséget megmagyarázhatja a minimálbér 2000 utáni növekedése.

A 2. fejezet (szerzői: John Sutherland Earle és Telegdy Álmos) azt elemzi, hogyan változik a dolgozók fizetése, amikor egy hazai vállalatot felvásárol egy külföldi vállalat. A szerzők két adatbázist használnak; az egyik vállalati szintű adatokat tartalmaz, a másik pedig egy összekapcsolt munkavállaló–munkaadói adatbázis. Az elemzés szerint a külföldi tulajdonban lévő vállalatok 46–60 százalékkal magasabb bért fizetnek a dolgozóknak. Hasonlóan az ilyen tanulmányokhoz, a célvállalatok kiválasztása a leendő tulajdonosok által nem véletlenszerű, aminek figyelembevétele a regressziókban megváltoztatja az eredményeket. A vállalati megfigyelhető és nem megfigyelhető jellemzőkre kontrollálva a hatás a felére csökken. Az adatbázisban sok olyan vállalat szerepel, amely kétszer is váltott tulajdonost a vizsgált időszakban: a külföldi felvásárlást sokszor belföldi átvétel követ. A szerzők megvizsgálták, hogy vajon a külföldi tulajdonos által kialakított bérszint megmarad-e a belföldi tulajdonba kerülés után, vagy sem? Az eredmények szerint a külföldi tulajdonos kivonulása után a dolgozók bére nagymértékben visszaesik. Tehát a külföldi tulajdonhoz kapcsolható bértöbblet nem marad azután, hogy a külföldi tulajdonosok kivonulnak.

9 Két vállalat (például) munkaerő-összetétele különbözhet. Ha nem kontrollálunk erre, a bérek becslése torzított lehet.

10 Közép-Kelet-Európában Magyarország büszkélkedhet talán a legjobb adatokkal. A vállalati szintű adatbázis (amelyet a Nemzeti Adó- és Vámhivatal gyűjt) tartalmazza az összes ket-tőskönyvvitelt vezető vállalatot, információt nyújt ezek mérlegéről és az eredménykimutatásáról, valamint egyéb információkat is tartalmaz, például a vállalati szintű foglalkoztatást, a vállalat főtevékenységét és székhelyét. Ezeket az adatokat össze lehet kapcsolni a Bértarifa-adatokkal (amelyet a Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal gondoz), amely számos vállalat dolgozóinak egyéni jellemzőiről – például béreiről, a munkahelyéről, foglalkozási kódjáról, szolgálati idejéről) – is nyújt információkat. Ez az adatbázis sajnos nem teszi lehetővé a dolgozói panelminta kialakítását (csak a vállalati). Mindkét adatbázist folyamatosan frissítik az adatgazdák.

A 3. fejezet (szerzői: John Sutherland Earle és Telegdy Álmos) egy másik tulajdonforma hatásait vizsgálja. Összeveti az állami és (külföldi és belföldi) magántulajdonosok viselkedését munkavállalóikkal szemben. Ez a kérdés nagyon fontos, ugyanis a közpolitikai és a közvélemény az volt, hogy a privatizáció elbocsátásokkal és bércsökkentésekkel fog járni (*Szentpéteri–Telegdy*, 2010). A fejezet első részében a szerzők a privatizáció foglalkoztatási hatását vizsgálják, felhasználva öt közép-kelet-európai ország adatbázisát (Magyarország, Litvánia, Románia, Oroszország és Ukrajna). Két ökonometriaival modellel igyekeznek kiszűrni a szelekciós torzítást: vállalati fix hatásokkal, amely az időben állandó vállalati jellemzők hatásait szűri ki, és vállalatspecifikus trendekkel, amelyek hozzáadva a fix hatásokhoz, nemcsak az időben állandó, de a lineárisan változó hatásokat is kiszűrik. A félelmekkel ellentétben a privatizáció nem vezetett létszámcsoökkentéshez, legalábbis nem akkor, amikor az állami tulajdonban maradó vállalatokhoz hasonlítják őket. Amikor a fix hatásokat és a vállalati trendeket kiszűrik, a belföldi privatizáció becsült hatásaira valóban negatívértéket kapnak (kivéve Oroszország esetében), de a nagyságuk 5 százalék alatt maradt. Ezzel ellentétben a külföldi privatizációval növekedett a vállalatok foglalkoztatási szintje Románia kivételével minden országban, és három országban a hatások nagysága meghaladta a 10 százalékot. Ha a vállalati foglalkoztatások nagyságával súlyozzák az adatokat (és ezáltal a becsült hatások a nettó foglalkoztatásra vonatkoznak), a belföldi tulajdonosok általi privatizáció becsült foglalkoztatási hatása lényegében nulla (kivéve Oroszországban, ahol továbbra is pozitív a becsült hatás), és a külföldiek privatizációjának jótékony hatásai is lenullázódnak a három EU-tagországban, de magas és pozitív Oroszországban és Ukrajnában.

A fejezet második része csak Magyarországgal foglalkozik, és azt tanulmányozza, hogy hogyan változnak a bérek, amikor a vállalatok állami kézről magántulajdonba kerülnek. Egy összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatbázist használva, a szerzők arra következtetésre jutottak, hogy a belföldiek privatizációja estében csökkennek a dolgozói bérek, a külföldiek esetében pedig nőnek, a változás nagysága pedig dolgozói típusonként különbözik. Demográfiai jellemzők szerint, a nők és a fiatal alkalmazottak bérei csökkennek a legkevésbé, ha belföldiek veszik meg az állami vállalatot, a külföldi befektetők pedig a magasán képzett dolgozók bérét emelik meg jelentősen.

A 4. fejezet (szerzői: Koren Miklós és Tóth Péter) a nemzetközi kereskedelem munkapiaci hatásait vizsgálja. A magyar vállalati és dolgozói adatbázist használva, a szerzők összehasonlítják az importáló és az exportáló vállalatok által fizetett béreket azokkal a bérekkel, amelyeket olyan vállalatok fizetnek, amelyek nem kereskednek külföldi vállalatokkal. A szerzők azt elemzik, hogy hogyan változik a dolgozók bére, amikor egy vállalat exportálni vagy importálni kezd. A külkereskedelem hatékony erőforrás-elosztásáról általában egyetértenek a hozzáértők, de az kevésbé egyértelmű, hogy milyen hatással van az

dolgozókra. Ha egy dolgozó az olcsó import miatt elveszíti a munkáját, kevés vigaszt talál abban, hogy az ország egésze ettől hatékonyabb lett.

A vállalati és egyéni adatok segítenek abban, hogy a külkereskedelem hatását elkülönítsük az ebben az időszakban zajló többi gazdaságpolitikai változás hatásától. Egy iparágban például az export és bérék is megnövekedhetnek a ciklikus keresletnövekedés miatt. Ha azonban a kereslet ciklusai egybeesnek a hazai és a külföldön piacon, akkor a kereskedelemnek nincs semmi hatása a bérekre, a korreláció csak látszólagos. Az elemzés kiszűri a regressziókban az iparági heterogenitást.

A fejezet végkövetetése az, hogy mind az exportáló, mind az importáló vállalatok magasabb béreket fizetnek a hazai piacokon működő vállalatokhoz képest, de a hatás sokkal erősebb az importálók esetében. Az exportálók által fizetett többlet elsősorban szelekcióval magyarázható: az ilyen vállalatok magasabb béreket fizettek már azt megelőzően is, hogy exportáltak volna (valószínűleg azért, mert képzetesebb munkaerővel rendelkeztek). Ezzel ellentétben, az importálók által fizetett magasabb bér fokozatosan növekedett az első importálás után. Ez ellentmond annak a közhelynek, miszerint „az export jó, az import rossz.” Hogy megértsük ennek az okát, a szerzők az import hatásait elemzik a vállalati teljesítményre: a köztes terméket és a beruházási javak importálása hozzájárul a vállalat jobb teljesítményéhez, aminek következtében nőhet a vállalat piaci részesedése. Úgy tűnik, hogy az ebből fakadó többletet a tulajdonosok megosztják a dolgozókkal nagyobb bérék formájában. Az importkorlátozások megszüntetése tehát közvetve megnövelheti a helyi munkaerő iránti keresletet.

A kereskedelem növekedésének azonban nem minden dolgozó nyertese. A fejezethez készített előtanulmány szerint, amely a magyarországi élelmiszer- és textilipart elemzi, azoknak a dolgozóknak, akiknek kibocsátását importjóságokkal helyettesítették, csökkent a bérük a nem importáló vállalatok dolgozóihoz képest. A bérnövekedést élvező dolgozók között pedig bérnövekmény pedig nem azonos: a vállalat vezetői és a magasan képzett alkalmazottak nyeresége nagyobb. Ez az utóbbi két évtizedben azt sugallja, hogy a kereskedelem hozzájárulhatott a béregyenlőtlenség növekedéséhez.

HIVATKOZÁSOK

- BONIN, J. P.–JONES, D. C.–PUTTERMAN, L. (1993): Theoretical and Empirical Studies of Producer Cooperatives: Will Ever the Twain Meet? *Journal of Economic Literature*, Vol. 31. 1290–1320.
- BROWN, D. J.–EARLE, J. S.–TELEGDY ÁLMOS (2010): Employment and Wage Effects of Privatization: Evidence from Hungary, Romania, Russia and Ukraine. *Economic Journal*, 120. 683–708. o.
- DINARDO, J.–LEE, D. S. (2004): Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984–2001. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119. No. 4. 1383–1441. o.
- EARLE, J. S.–ESTRIN, S. (1996): Employee Ownership in Transition. Megjelent: *Frydman, R.–Gray, C.–Rapaczynski, A. (szerk.): Corporate Governance in Central Europe and Russia*, Vol. 2. Central European University Press, Budapest.
- GROSHEN, E. (1991): Sources of Intra-Industry Wage Dispersion: How much do Employers Matter? *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 106. No. 3. 869–884. o.

- HANSMANN, H. (1996): The Ownership of Enterprise. The Belknap Press of Harvard University Press. Cambridge, MA.
- HUTTUNEN, K. (2007): The Effect of Foreign Acquisition of Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 89. No. 3. 497–509. o.
- JOHNSON, G.–STAFFORD, F. (1999): The Labor Market Implications of International Trade. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D. (szerk.): Handbook of Labor Economics*, Vol 3B. Elsevier, Amsterdam.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2003a): Ágazati bérkülönbségek Magyarországon, I. rész. Az ágazati járadékképződés alternatív modelljei. *Közgazdasági Szemle*, 50. évf. 11. sz. 923–938. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2003b): Ágazati bérkülönbségek Magyarországon, II. rész. Járadékokon való osztozkodás koncentrált ágazatokban, szakszervezeti aktivitás jelenlétében. *Közgazdasági Szemle*, 50. évf. 12. sz. 1049–1074. o.
- KRUEGER, A. B.–SUMMERS, L. H. (1988): Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure. *Econometrica*, Vol. 56. No. 2. 259–293. o.
- OI, W.–IDSON, T. L. (1999): Firm Size and Wages. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D. (szerk.): Handbook of Labor Economics*, Vol 3B. Elsevier, Amsterdam.
- PENCAVEL, J. (1991): Labor Markets Under Trade Unionism: Employment, Wages, and Hours. Blackwell, Cambridge.
- PISSARIDES, C. A. (2000): Equilibrium Unemployment Theory. MIT Press, Cambridge, MA.
- ROSEN, S. (1986): The Theory of Equalizing Differences. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D. (szerk.): Handbook of Labor Economics*. North Holland, New York.
- SHAPIRO, C.–STIGLITZ, J. E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Disciplinary Device. *American Economic Review*, Vol. 74. 433–444. o.
- SHLEIFER, A. (1998): State versus Private Ownership. *The Journal of Economic Perspectives* Vol. 12. No. 4. 133–150. o.
- STIGLITZ, J. E. (1985): Information and Economic Analysis: A Perspective. *Economic Journal*, Vol. 95. Melléklet, 21–41. o.
- SZENTPÉTERI ÁDÁM–TELEGDY ÁLMOS (2010): Political Selection of Firms into Privatization Programs. Evidence from Romanian Comprehensive Data. *Economics and Politics*, Vol. 22. No. 3. 298–328. o.

1. A SZAKSZERVEZETI BÉRRÉS BECSLÉSE MAGYARORSZÁGON*

RIGÓ MARIANN

Bevezetés

* Jelen tanulmány a Rigó (2012) elemzés alapján készült.

1 Az 1950–1960-as években a taylorista és fordista munkaszervezési modellt követő szakszervezetek a kollektív szerződések keretében igyekeztek a munkáltató mozgásterét a bérek és munkakörülmények terén a legminimálisabbra korlátozni. Ennek elemei közé tartozott például a merev bértarifarendszer, a jutalmak pontos szabályozása, nagyon részletes munkaköri leírás. Az 1980-as évektől kezdődően ez a merev típusú szabályozási rendszert a japán stílusú vezetési modell váltotta fel, amely valamivel nagyobb mozgásteret hagyott a munkáltató számára, például lehetővé tette az egyéni teljesítmény jutalmazását. A kollektív szerződések legfőbb célja ezt követően a munkavállalók közötti, automatikus szolidaritás” biztosítása, fenntartása lett. A különböző gyökerű nyugati és posztoszocialista szakszervezetek stratégiáját részletesen elemzi Tóth András írása a Munkaerőpiaci tükrő 2005. évi kötetében (Tóth, 2005b).

2 Az amerikai szakszervezetekről lásd például Lewis (1986) összefoglaló írását, amely számos tanulmány következtetéseit elemzi, vagy Blanchflower–Bryson (2004), illetve Hirsch (2003) tanulmányait. Vállalati adatokat használva, a későbbi évek szakszervezeteinek erejét vizsgálja DiNardo–Lee (2004), Freeman–Kleiner (1990), illetve Lalonde–Marschke–Troske (1996). A kontinentális nyugat-európai országokról lásd például Hartog és szerzőtársai (2002), Card–de la Rica (2006) vagy Gürtzgen (2006).

3 A 2005. évi Munkaerőpiaci tükrő Középkép fejezete részletes áttekintést ad a munkaügyi kapcsolatokról Magyarországon. Például Tóth (2005a) és Neumann (2005a,b) leírást ad a munkáltatói szervezetekről és a szakszervezetekről, elemzi a rendszerváltást követő újraszerveződés folyamatát, hangsúlyozva az alkalmazott stratégiák pozitív és negatív elemeit. Tóth (2005b) a posztoszocialista szakszervezetek stratégiáját állítja szembe a klasszikus

A kontinentális nyugat-európai országokban a társadalmi párbeszédnek komoly hagyománya van. A szociális párbeszéd résztvevői vállalati, ágazati és országos szinten is aktívan részt vesznek a kollektív alkuban, amelyet általában centralizált struktúra és – az ágazati kollektív szerződések kiterjesztésének köszönhetően – közel százszázalékos lefedettség jellemez. Ezzel szemben a posztoszocialista országokban a társadalmi párbeszéd intézménye törekény struktúrájú, decentralizált, és hiányzik belőle az ágazati párbeszéd (Neumann, 2005b). A különbség nem meglepő, ismerve a nyugat- és kelet-európai rendszerek eltérő történelmi gyökerét. Míg Nyugat-Európában a jelenlegi szakszervezetek a klasszikus, taylorista, fordista, majd a japán stílusú munkaszervezési hagyományokból építkeztek,¹ addig a tranzíciós országokban a szakszervezetek a rendszerváltást követően újraszerveződtek, és ezen újonnan szerveződött (vagy átszerveződött) intézmények számára komoly kihívást jelentett, hogy megtalálják helyüket az új, kialakulóban levő gazdasági környezetben. A helyezkedés, osztozkodás következtében a legtöbb posztoszocialista országban törekény struktúrájú, decentralizált társadalmi intézmény szilárdult meg, amelyben a kollektív alku legfontosabb (többnyire egyetlen) elemét a vállalati kollektív szerződések jelentik.

A kétféle rendszer közötti különbség a szakszervezeti alkut, a szakszervezeti bérrést elemző tanulmányok számában is nyomon követhető. Míg az angol, amerikai és a nyugat-európai szakszervezetek alkuerejét számos tanulmány elemzi és számszerűsíti,² a tranzíciós országokban jóval csekélyebb számú tanulmány – nagyrészt esettanulmány és leíró elemzés – áll rendelkezésünkre.³ A publikált tanulmányok a kollektív alku eredménytelenségére, az alkupartnerek gyenge pozíciójára hívják fel a figyelmet, és kismértékű munkaerő-piaci hatást mutatnak ki. Ebben a cikkben ezt az állítást vizsgáljuk közelebbről, és a kollektív szer-

hagyományokon alapuló nyugati szakszervezetekével. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium számos esettanulmányt tesz közzé honlapján, Fodor–Nacs–Neumann (2008) pedig országos szintű értékelést ad az érvényben levő kollektív szerződésekről. Pollert (1999) a lengyel, magyar, szlovák és cseh munkaügyi kapcsolatokat elemzi, míg Frege–Tóth (1999) a magyar és keletnémet tapasztalatokat hasonlítja össze.

A posztoszocialista országokban a szakszervezeti alkunak tulajdonítható bérrés mennyiségi elemzésével jóval kevesebb tanulmány foglalkozik. Példának magyar adatokat használva Neumann (2001), illetve Kertesi–Köllő (2003) említhető, továbbá Iga és szerzőtársai (2009) magyar, cseh és lengyel adatokat elemez.

zódéseknek betudható bérrés standard ökonometriai elemzésével jellemezzük a szakszervezetek alkuerejét. A becsléshez átfogó, reprezentatív, vállalati és dolgozói információt is tartalmazó paneladatokat használunk, amely az 1992–2008 időszakra vonatkozik, és 17 ezer 783 vállalatról tartalmaz részletes információt.

Intézményi háttér

A magyar munkaügyi kapcsolatokat erősen decentralizált struktúra jellemzi, ahol a vállalati szintű osztozkodás – egyéni és kollektív alku – jelenti a bérmegállapodások legfontosabb elemét. Az ágazati szintű megállapodások többnyire hiányoznak, a meglévő ágazati megállapodások pedig kifejezetten óvatos szabályozási elemeket tartalmaznak.⁴ A legtöbb munkáltatói szervezet nem is ír alá ágazati kollektív szerződést, illetve az aláírt szerződések is nagy arányban tartalmaznak kibúvókat. Ily módon az ágazati szerződések többnyire „jókívánságok” (Neumann, 2005b, 139.o.) gyűjteményét jelentik. A magasabb szintű szakszervezetek gyenge működése háttérben pénzügyi okok is vannak. Elvben a vállalati szintű szakszervezetek a bevételeik 40–60 százalékát kötelesek magasabb szintre továbbítani, a valós utalások azonban ennél szerényebbek. Másrészt a magasabb szinten működő szakszervezetek emberhiánnyal is küzdenek, a szükségesnél kevesebb szakértővel és dolgozóval rendelkeznek.⁵

Országos szinten, az Országos Érdekegyeztető Tanácsban való részvételen keresztül, valamelyest a szakszervezeti konföderációk is hatást gyakorolnak a kollektív alkura és a bérek alakulására, mivel az itt megállapított minimálbér és ajánlott átlagos béremelkedés szolgál sok esetben a vállalati szintű megállapodások alapjául.

A vállalati döntéshozatalban a munkavállalói részvételt, illetve a dolgozók érdekvédelmét két intézmény képviseli: a vállalati szinten működő üzemi tanács és a szakszervezet.⁶ Az üzemi tanácsok létrehozására a munkatörvénykönyv 1992. évi XXII. törvénye keretében került sor. A cél egy olyan új, a dolgozók érdekeit képviselő intézmény létrehozása volt, amely a szakszervezeti tagságtól független, és – a német mintához hasonlóan – lehetőséget nyújt a dolgozók számára, hogy a vállalatvezetés legfontosabb döntéseibe beleszóljanak. A magyar rendszer keretein belül létrejött intézmény azonban ezen ambiciózus célhoz képest meglehetősen szűk mozgásteret kapott, a munkavállalói részvétel mindössze a vállalati szociálpolitikára korlátozódik. Mindemelllett az üzemi tanácsok és a szakszervezetek mozgásterre, intézményi háttére erősen összefonódott. Egyrészt a szakszervezetek kollektív szerződéskötési jogosultsága az üzemi tanácsban kapott szavazatok számától függ, másrészt az üzemi tanácsok jogköre a szakszervezetek által kialakított vállalati szociális alap felhasználására terjed ki. A szakszervezetek és az üzemi tanácsok személyi összetétele sokszor nagyon hasonló, mivel a szakszervezetek érdeke, hogy jelöltjei az üzemi tanácsban is részt vegyenek. Ily módon az üzemi tanácsot sok vállalatban felesleges, működésképtelen intézményként ítélik meg.

4 A magasabb (ágazati) szintű szakszervezetek működéséről és stratégiájáról Neumann (2005a,b) ad átfogó képet. Jelen írásban a tanulmány egyes megjegyzéseit emeljük ki.

5 Az ágazati szerződések első hulláma 1992-ben volt, ezt követően 2005-ben írtak alá újabb szerződéseket. 2001-ben az ágazati szerződéssel fedett dolgozók aránya 5,9 százalék volt, szemben a vállalati szintű 37,2 százalékos lefedettséggel (lásd *Statisztikai adatok*, 2005, 11.8. táblázat 339. o.).

6 Az üzemi tanácsok működéséről Benyó–Neumann–Kelemen (2005) ad átfogó elemzést. Itt e tanulmányban ismertetett legfontosabb jellemzőket emeljük ki.

A munkavállalói részvételt biztosító másik csatorna, a szakszervezetek funkcionalitása is alulmarad a Nyugat-Európát jellemző, klasszikus hagyományokkal rendelkező szakszervezetekétől. Míg ezen országokban a szakszervezetek legfontosabb funkciója a munkaviszony szabályozása, „a rendezett munkáltató–munkavállaló kapcsolat” (Tóth, 2005b, 160. o.) kialakítása a „szolidaritás és az egyenlőség nevében” (163. o.), addig a posztszocialista országokban a szakszervezetek magatartására a konfliktuskerülés jellemző, a kialakított kollektív szerződések pedig a munkavállalók közötti „mechanikus szolidaritás kialakítása” (167. o.) helyett tág teret biztosítanak a munkáltató számára a munkakörülmények és a bérek meghatározására.

A munkatörvénykönyv 1992. évi XXII. törvénye értelmében a vállalati szakszervezet jogosult a kollektív szerződés megkötésére. Az aláírt kollektív szerződés – szakszervezeti tagságtól függetlenül – a cég valamennyi munkavállalójára vonatkozik. A magyar szerződésekben azonban – eltérően az amerikai és a nyugat-európai gyakorlattól – általában nagyon laza a bérszabályozás, sőt a megkötött kollektív szerződések egy része nem is tartalmaz a bérekre vonatkozó szabályozást. A bérszabályozást is tartalmazó kollektív szerződések a bérmegállapodások. A bérmegállapodás jogilag egyenértékű a kollektív szerződéssel, de még abban is különböznek, hogy a bérmegállapodásokat évente tárgyalják, míg a kollektív szerződés hatálya általában határozatlan vagy több évre kiterjedő (Neumann, 2005b). Fodor–Nacs–Neumann (2008) átfogó képet ad a magyarországi kollektív szerződések tartalmáról. A szerzők 304 kollektív szerződés szövegét elemezve a következő sajátosságokat emelték ki. A legtöbb esetben a szerződések pontos és részletes szabályozást tartalmaznak a túlórára, illetve a nem bér jellegű és a szociális juttatásokra vonatkozóan.⁷ Ugyanakkor a bérjuttatásokra vonatkozó szabályozások nagyon homályosak, többnyire csak garantált bért⁸ és bér ajánlásokat fogalmaznak meg. A modern vállalati bérstratégiát (mint például a teljesítménybér, csoportos teljesítményhez köthető bónusz) jellemző szabályozás szinte teljesen hiányzik a kollektív szerződésekben.⁹

7 A nem bér jellegű juttatásokat a rendszerváltást megelőző időszakban is viszonylag részletesen szabályozták a kollektív szerződések (Fodor–Nacs–Neumann, 2008).

8 A garantált bért általában olyan vállalatoknál határozzák meg, ahol a bér a dolgozó teljesítményétől függ. A garantált bér általában a személyi alapbér vagy annak 70–80 százaléka.

9 A vegyiparban fellelhető néhány kivétel, ahol a kollektív szerződések szabályozzák mind a bónuszfeladatokat, mind a bónusz elosztását.

A kollektív szerződésekkel való lefedettség vállalati méret és iparág szerint változatos képet fest. Nagyvállalatokban nagyobb valószínűséggel kötnek kollektív szerződést. Például 2004-ben az 50 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatok mindössze 9,4 százaléka rendelkezett bérmegállapodással, míg ugyanez a szám közel 50 százalék a 300 főnél többet foglalkoztató cégekben (Statisztikai adatok, 2005, 11.16. táblázat). Iparág szerint a bányászat, közlekedés és az elektromos ipar lefedettsége a legmagasabb: az itt dolgozók 80 százaléka tartozott bérszerződés hatálya alá, míg az építőipar, kereskedelem és pénzügyi közvetítés szektorokban a dolgozók lefedettsége 25 százalék körül volt (uo. 11.15. táblázat). A megkötött kollektív szerződések száma időben nem nagyon változott, 1998–2004 időszakban 1200 és 1300 között mozgott a megkötött szerződések száma (uo. 11.3. táblázat). Ugyanakkor a bérszerződések száma csök-

kenő tendenciát mutat: míg 1998-ban 800 bérszerződést regisztráltak, addig 2004-re ez a szám 515-re változott. 2001-től az országos szintű előírásoknak köszönhetően is kevesebb bérszerződést kötöttek. 2001-ben a kötelezően előírt minimálbér mintegy 60 százalékkal emelkedett, így módon a minimálbér magasabb lett, mint amit a szakszervezetek a vállalati tárgyalások során kitűztek volna, és a bérmegállapodások veszítettek jelentőségükből.¹⁰

Nemzetközi összehasonlításban a magyar munkaügyi kapcsolatok két, egymástól jelentősen különböző – az angolszász és a kontinentális nyugat-európai – intézményi rendszer sajátosságait ötvözik. Az angolszász intézményi rendszerhez hasonlóan a magyar intézményi rendszer is decentralizált, a kollektív alku főleg vállalati szinten folyik, és mivel a kiterjesztett ágazati szerződések gyakorlatilag hiányoznak, a gazdaság két része kettéválk a vállalati szerződésekkel lefedett és a vállalati szerződésekkel nem rendelkező szektorra.¹¹ A kontinentális Nyugat-Európa országai (például Spanyolországban, Olaszországban, Hollandiában, Portugáliában) ugyanakkor a kiterjesztett ágazati szerződések a gazdaság egészét lefedik, így módon ezek az ágazati szerződések jelentik a kollektív alku meghatározó csatornáját. Az iparági szerződések mellett a vállalati szintű kollektív alku is jelen van ezen országokban, a vállalati szintű szerződések tagságtól függetlenül az összes dolgozóra érvényesek, de ezen a szinten a lefedettség viszonylag csekély.¹² Bár a posztszocialista és az angolszász intézményi rendszerekhez képest magas fokú centralizáltság jellemzi a kontinentális Nyugat-Európában a munkaügyi kapcsolatokat, vannak különbségek az egyes országok intézményi rendszerei között. *Calmfors–Driffill* (1988) a centralizáció és koordináció mértékére hívja fel a figyelmet. A szerzők hipotézise szerint a kialakult bérek a legmagasabbak, ezzel együtt a kollektív alku makroökonómiai következményei közepes centralizáció esetén a legkedvezőtlenebbek. Ugyanakkor a decentralizált és az erősen centralizált intézményi rendszerben is alacsonyabbak a bérek, és a makroökonómiai helyzet kedvezőbben alakul.¹³ A legtöbb országban (például Portugáliában, Németországban) viszont az alku egyszerre több szinten folyik, és ezekben az esetekben nem tudjuk az elméletet követve megjósolni a következményeket.

Calmfors–Driffill (1988) besorolása alapján Ausztria, Norvégia és Svédország rendelkezik a legerősebben centralizált rendszerrel, az Egyesült Királyság, Egyesült Államok és Kanada intézményi rendszere a skála másik végén erősen decentralizált, és például a német és holland rendszer a centralizáltság fokát tekintve ezek között helyezkedik el. Az OECD besorolása alapján (*OECD*, 2004, 151. o. 3.5. táblázat) az 1995–2000 periódust tekintve Norvégia és Portugália a legerősebben centralizált, és a kollektív alku folyamatát nagyfokú koordináció jellemzi. Ausztriát, Németországot és Hollandiát közepes fokú centralizáltság, az ágazati megállapodások dominanciája és az alkufolyamat magas fokú koordinációja jellemzi. Spanyolország és Svédország közepesen centralizált, közepes mértékű koordinációval, míg az olasz rendszer decentralizált, magas

10 A minimálbér emelését követően is a bérmegállapodások elyben a juttatások számos egyéb részletét szabályozhatják. Ugyanakkor – mint azt *Fodor–Nacs–Neumann* (2008) tanulmányukban hangsúlyozzák – a bérmegállapodások a legtöbb esetben csak a minimum és a garantált béreket, illetve az átlagos bérnövekményt specifikálják.

11 E hasonlóság mellett azonban számos különbség van a magyar és az angolszász intézményi rendszerek között. Példaként említhető a szakszervezetek eltérő történelmi múltja, a szerződéskötés menete, az egyéni szakszervezeti tagság jelentősége (az angolszász rendszerekben a vállalati szinten kötött szerződés érvénye csak a tagokra terjed ki). A kollektív alku folyamatáról az Egyesült Államokban részletes leírást ad *DiNardo–Lee* (2004) tanulmánya.

12 Például 1991-ben Spanyolországban a dolgozók 15 százaléka tartozott vállalati szintű kollektív szerződés hatálya alá (*Card–de la Rica*, 2006), Portugáliában pedig 2000-ben a vállalati szintű lefedettség a 10 százalékot sem érte el (*Cardoso–Portugal*, 2005).

13 Decentralizált alku esetén a szakszervezetek bérköveteléseit a piaci verseny szorítja vissza (ugyanis a vállalati költségek nem lehetnek tartósan magasabbak, mint a versenytársak költségei). Centralizált alku esetén pedig a bérköveteléseket a negatív externáliák (például magasabb fogyasztói árak, magasabb inputárak, növekvő munkanélküliség) internalizálása szorítja vissza (*Calmfors–Driffill*, 1988).

fokú koordinációval. A posztszocialista országok mind a centralizációt mind a koordinációt mérő skála alsó végén helyezkednek el: a töredezett intézményi rendszert a vállalati szintű megállapodások dominanciája és az ágazati szerződések hiánya jellemzi.¹⁴ Mivel Magyarországon az ágazati szerződések jelenléte és befolyása csekély, ebben a tanulmányban a vállalati (egy- és többmunkáltató) kollektív szerződések bérhatását vizsgáljuk.¹⁵

A magyar szakszervezetek erejét elemző korábbi tanulmányok szerény vagy statisztikailag nem szignifikáns bérhatást mutattak ki. *Neumann* (2001) 1998. évi magyar adatokat használva 5,5 százalékos bérelőnyt talált a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatoknál. *Kertesi–Köllő* (2003) a szakszervezetek erejét és a piaci koncentráció összefonódását vizsgálta, és szintén 1998. évi adatokat használva, arra a következtetésre jutott, hogy az erősen koncentrált iparágakban a szakszervezetek – a járadékok megszerzésén keresztül – magasabb béreket tudnak kiharcolni. *Iga és szerzőtársai* (2009) 2002. évi magyar és cseh adatokat, illetve 2004. évi lengyel adatokat használva, a vállalati és iparági szintű kollektív szerződések bérhatását vizsgálta. A szerzők átlagosan egyik országban sem találnak szignifikáns bérhatást. A bérhatást a vállalatok kora szerint vizsgálva, a magyar vállalati kollektív szerződéseknek 5–7 százalékos bérelőnyt tulajdonítanak azokban a cégekben, amelyeket a rendszerváltás előtt vagy az utána következő néhány évben hoztak létre. Ez a tanulmány a fentiekben bemutatott, magyar adatokat használó tanulmányokhoz képest az első olyan elemzés, amely hosszú idősort tartalmazó paneladatokat dolgoz fel, és így módon – a vállalatok évről évre nyomon követése révén – lehetőség nyílik nemcsak a megfigyelhető beralakító tényezők kiszűrésére, hanem a nem megfigyelhető, vállalati fix hatások figyelembe vételére is.

Adatok

14 Az egyetlen kivételt Szlovákia jelenti, ahol az ágazati szerződések viszonylag fontos szerep jut.

15 A többmunkáltató kollektív szerződések általában egymással tulajdoni kapcsolatban álló vállalatok szerződésai, és tartalmukban, jelentőségükben a vállalati egymunkáltató szerződésekhez állnak közelebb (*Neumann*, 2005b). A jelen tanulmányban az egy- és többmunkáltató kollektív szerződéseket együttesen vállalati kollektív szerződésként kezeljük.

16 1995-től az adatgyűjtést kiterjesztették a kisebb vállalatok mintájára is (1995-től a 10–20 főt foglalkoztató vállalatok, 1999-től az 5–20 főt foglalkoztató vállalatok mintájára is bekerült az adatbázisba).

A becsléshez a Bértarifa-felvétel vállalati információkkal összekapcsolt 1992–2008 közötti adatait, illetve a Szociális és Munkaügyi Minisztérium által regisztrált kollektív szerződések adatbázisát használjuk. A Bértarifa-felvétel vállalati változókhoz kapcsolt adatbázisa reprezentatív, dolgozói és vállalati információkat is tartalmaz. Egyrészt részletes információt tartalmaz a dolgozóról: a dolgozók koráról, neméről, foglalkozásáról, iskolai végzettségéről. Másrészt az alkalmazó vállalatról is tartalmaz adatokat: a vállalat tevékenységi körét, főbb mérlegétteleit, alkalmazottak számát, földrajzi elhelyezkedését. Az adatbázis valamennyi kettős könyvelést vezető, legalább húsz dolgozót foglalkoztató¹⁶ vállalat adatait, a vállalatokon belül pedig a dolgozók mintáját tartalmazza. A fizikai dolgozók körülbelül 6,5 százalékos, a szellemi dolgozók körülbelül 10 százalékos véletlenszerű mintája kerül be az adatbázisba. Az adatbázis egyik erőssége, hogy vállalati szintű paneladatbázis, ami lehetővé teszi, hogy a vállalatokat évről évre nyomon tudjuk követni, és így módon a regressziós elemzés során figyelembe tudjuk venni a vállalati fix hatásokat.

A kollektív szerződések és bérmegállapodások regisztrációját, az adatbázis karbantartását a Szociális és Munkaügyi Minisztérium végzi.¹⁷ A bérmegállapodások bejelentési kötelezettségét 1992-ben vezették be, és a regisztrációt 1998-tól kiterjesztették a kollektív szerződésekre is. Az adatbázis egyik hiányossága, hogy – bár a regisztráció kötelező – az elmulasztott bejelentés nem jár jogi következményekkel, így a bejelentett szerződések száma lefelé és felfelé is torzított lehet. Egyrészt a be nem jelentett, de érvényben levő szerződések lefelé torzítják az intézményi statisztikát, másrészt a már megszűnt, de a megszűnést be nem jelentett esetekben a statisztika felfelé torzít. Mivel a bérmegállapodásokat évente tárgyalják, a bérmegállapodások esetében elsősorban a be nem jelentett esetek jelenthetik a problémát. A kollektív szerződések esetében viszont mindkét irányú torzítással kell számolnunk, mivel lejáratuk döntő többségben határozatlan idejű.¹⁸ A minisztériumi adatbázis a szerződés kötésének idejét és lejáratát is tartalmazza. Bérmegállapodások esetében csak a szerződéskötés ideje fontos, lejáratuk egységesen egy év. A kollektív szerződések lejárata viszont határozatlan, amennyiben az adatbázis egyértelműen nem jelzi a lejárat pontos dátumát.

Az adatbázist leszűkítettük a legalább 20 főt foglalkoztató vállalatokra, ugyanis ezzel egyrészt a cégek mintavételében bekövetkezett változásokat ki lehet szűrni, másrészt a 20 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatokban nagyon alacsony a kollektív szerződések aránya. Az adatbázist tovább szűkítettük az iparági lefedettség vizsgálatával. Az egyes iparágakon belül a dolgozók szerződéssel való lefedettsége 0 és 77 százalék között mozog. A legalacsonyabb lefedettségű iparágakkal szűkítettük az adatbázist, ahol a szerződéssel rendelkező dolgozók aránya az 5 százalékot sem éri el. Így az elemzéshez használt végső adatbázis 17 783 vállalatról tartalmaz információt, összesen 1 493 331 (összes dolgozó, összes év) megfigyeléssel.

Az elemzéshez felhasznált adatbázisban a kollektív szerződések és bérmegállapodások éves számát, a vállalatok, dolgozók lefedettségét az *1.1. táblázat* szemlélteti. Ez alapján, az 1992–2008 évekre vonatkozóan a vállalatok kollektív szerződéssel való lefedettsége átlagosan 12,5 százalék, míg dolgozói szinten a lefedettség 27 százalékos. A vállalatok lefedettsége 2003-ban érte el a maximumát, ekkor a cégek 18,6 százalékánál írtak alá kollektív szerződést. 2003-tól a kollektív szerződések aránya valamelyest visszaesett: 2008-ban a vállalati lefedettség 14,8, a dolgozói 27 százalékos volt. A hasonló statisztikák bérmegállapodás esetében: a vállalatok átlagos lefedettsége az 1992–2008 időszakra vonatkozóan 4,9 százalék, míg a dolgozói lefedettség 11,7 százalék volt. A vállalatok lefedettsége 2003-ban volt a legmagasabb 9,7 százalékkal, mely 2007–2008-ra jelentősen visszaesett 1–2 százalék körüli értékre.

17 A kollektív szerződések adatbázisa a Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapján elérhető.

18 A kollektív szerződések esetében a felfelé irányú torzítást (megszűnt, de a megszűnést be nem jelentett esetek) mérsékli, hogy a minisztérium folyamatosan vizsgálja, hogy a szerződések érvényben vannak-e, vagy sem, illetve a Bértarifa-adatbázisban is nyomon követhető a vállalatok megszűnése (ily módon a megszűnt vállalatok szerződéseit nem torzítják a becslést).

1.1. táblázat: A kollektív szerződések és bértmegállapodások száma, a vállalatok és dolgozók lefedettsége az elemzéshez felhasznált adatbázisban (az adatok tisztítása és az adatbázis leszűkítését követően)

Év	Kollektív szerződés			Bértmegállapodás		
	szerződések száma	vállalatok lefedettsége (százalék)	dolgozók lefedettsége (százalék)	szerződések száma	vállalatok lefedettsége (százalék)	dolgozók lefedettsége (százalék)
1992	17	0,4	0,6	6	0,1	0,2
1993	108	2,2	4,2	63	1,3	1,8
1994	292	5,6	16,5	129	2,5	5,9
1995	378	6,6	18,9	102	1,8	3,6
1996	491	8,8	20,1	141	2,5	4,9
1997	669	11,8	25,6	204	3,6	6,6
1998	959	17,0	35,3	473	8,4	19,3
1999	969	16,2	35,5	458	7,6	23,8
2000	995	14,6	34,0	513	7,5	19,7
2001	945	13,7	28,9	438	6,3	13,6
2002	885	18,4	39,0	461	9,6	19,4
2003	859	18,6	41,8	451	9,7	23,3
2004	874	16,9	36,3	485	9,4	25,3
2005	846	16,3	33,4	344	6,6	14,7
2006	763	15,7	32,4	199	4,1	10,6
2007	709	15,1	30,7	72	1,5	3,0
2008	696	14,8	27,1	62	1,3	2,5
Összesen	11 455	12,5	27,1	4 601	4,9	11,7

Becslési eljárás

A szakszervezeti bért elemzése egyéni kereseti függvények becslésével történt. Első lépésben a kollektív szerződéssel lefedett és nem lefedett szektorok közötti átlagos bérkülönbséget, az úgynevezett nyers bért számoljuk ki (*első specifikáció*). A nyers bért azonban számos olyan, a béreket alakító tényező hatását is magában foglalja, amelyeket a rendelkezésre álló adatbázis és a regresszió elemzés módszerével ki tudunk szűrni. Ilyen például a dolgozó iskolai végzettsége, foglalkozása vagy a vállalat tevékenységi köre, tulajdonosi struktúrája. Előfordulhat például, hogy a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok az átlagnál nagyobb arányban alkalmaznak magasán képzett dolgozókat, akiknek magasabb bért fizetnek. Ebben az esetben a nyers bért mutatója – tévesen – a kollektív szerződésnek tulajdonítja a magasabb képzettség hozadékát. De az előző, Intézményi háttér című fejezetben említett statisztikák is arra hívják fel a figyelmet, hogy a vállalatok eloszlása a kollektív szerződéssel lefedett és nem fedett szektorok között nem véletlenszerű: kollektív szerződést nagyobb arányban kötnek nagyobb vállalatokban, és bizonyos iparágakban.

A nyers bért kiszámítása után a kollektív szerződésnek tulajdonítható bértelőnyre¹⁹ számos – a kutató által megfigyelhető és a béreket alakító – tényező

¹⁹ A bért, bértel, bértelvény, bértelvény-kifejezés egymás szinonimájaként szerepel a tanulmányban.

kiszűrése mellett adunk becslést. A becslés során a kontrollváltozókat fokozatosan, lépésről lépésre vonjuk be az elemzésbe. Második lépésben az egyéni dolgozói jellemzőket (dolgozó neme, iskolai végzettsége, kora, foglalkozása) (*második specifikáció*), majd pedig a vállalati megfigyelhető változókat (vállalat mérete, tevékenységi köre, földrajzi elhelyezkedése, tulajdonosi szerkezete) vesszük figyelembe (*harmadik specifikáció*).

Ezen túlmenően a magyar adatbázis lehetőséget ad arra is, hogy a vállalatokat évről évre nyomon követve, a nem megfigyelhető vállalati fix hatásokat is figyelembe vegyük (*negyedik specifikáció*). A vállalati fix hatások olyan időben állandó, a kutató által nem megfigyelhető vállalati jellemzőket foglalnak magukban, mint például a vállalatvezetés hatékonysága, a vállalat tőkefelszereltsége, a tőke minősége, profitkilátások, a vállalat szervezeti struktúrája, munkakörülmények, földrajzi elhelyezkedés (például autópálya, repülőtér közelsége) stb. A vállalati fix hatások jelenléte felfelé és lefelé is torzíthatja a csak megfigyelhető jellemzőket figyelembe vevő becslést. Abban az esetben, ha a kollektív szerződéssel rendelkező cégek tipikusan „jobb”, magasabb béreket fizető vállalatok, úgy a fix hatásokat figyelembe nem vevő specifikáció tévesen a kollektív szerződésnek tulajdonítja a magasabb béreket, vagyis felfelé torzul a becslés. Ellenkező esetben, ha a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok nagyobb arányban „rosszabbak”, a becslés lefelé torzított lesz.²⁰

A *negyedik specifikációban* a megfigyelhető egyéni és vállalati jellemzők mellett a nem megfigyelhető, időben állandó vállalati fix hatásokat is figyelembe vesszük.²¹

A magyar adatok elemzése során a szakszervezetek erejét kétféle változó jellemzi: egyrészt a kollektív szerződés, másrészt a bérmegállapodás kétértékű változója.²² Mindkét változó alkalmazásának megvannak az előnyei, hátrányai. Például a bérmegállapodások intézményi regisztrációja valószínűleg lefelé torzított, míg a kollektív szerződések esetében a lefelé torzítás kevésbé valószínű, de az intézményi statisztika felfelé torzított is lehet. Szigorú értelemben bérprémium csak a bérmegállapodással rendelkező cégekben várható, de az is elképzelhető, hogy a szakszervezetek pusztán jelenléte, és arra való képességük, hogy a dolgozók együttes képviselőjét kollektív szerződés keretében ellássák, elegendő a pozitív szakszervezeti prémiumhoz. Ebben az esetben a kollektív szerződés változója pontosabban méri a szakszervezeti jelenlétet.

Továbbá az is érdekes kérdés, hogy a kollektív szerződés megkötését követően a bérmegállapodás aláírása jár-e további bérelőnnyel. Mindezen kérdések tanulmányozása érdekében a béregyenletet mind a négy specifikációban – nyers bérelőny, megfigyelhető egyéni jellemzők, megfigyelhető egyéni és vállalati jellemzők, végül vállalati fix hatások bevonása mellett – először a kollektív szerződés kétértékű változó használatával becsüljük. Ebben az esetben a kollektív szerződéssel lefedett és nem lefedett vállalatok közötti bérrést mérjük. Egy következő lehetőségként a bérmegállapodások kétértékű változóját

20 A torzítás iránya és mértéke a fix hatásoknak a kollektív szerződés kétértékű változóval és a függő változóval való kapcsolatától függ. Amennyiben mindkét korreláció pozitív (vagyis a kollektív szerződéssel rendelkező cégek tipikusan „jobbak” például a hatékonyabb vállalatvezetés miatt, és a „jobb” cégek magasabb béreket fizetnek a dolgozóknak), úgy a csak megfigyelhető változókra kontrolláló becslés felfelé torzított lesz.

21 A becsült béregyenlet pontos specifikációja a Függelékben található.

22 A kollektív szerződés (bérmegállapodás) kétértékű változója 1 értéket vesz fel, ha az adott vállalat az adott évben rendelkezett kollektív szerződéssel (bérmegállapodással). Kollektív szerződés (bérmegállapodás) hiánya esetén értéke 0.

alkalmazzuk, és a bérmegállapodással lefedett és a kollektív szerződéssel nem rendelkező vállalatok közötti bérrést becsüljük.²³ Végül mind a kétféle szakszervezeti jelenlét változóját bevonjuk az elemzésbe: ebben az esetben arra a kérdésre is választ kapunk, hogy pusztán a kollektív szerződés megkötése (bérmegállapodás nélkül) jár-e bérelőnnyel, és az ezt követő bérmegállapodás mennyivel magasabb béreket biztosít.

Becslési eredmények

Az 1992–2008 időszakra vonatkozó átlagos szakszervezeti bérrés becslését mind a négy specifikációban, különböző szakszervezeti jelenlét változók alkalmazásával, az 1.2. táblázat tartalmazza.

1.2. táblázat: Az átlagos szakszervezeti bérrés – egyéni béregyenletek felhasználásával, 1992–2008

	Nyers bérrés	+ Megfigyelhető egyéni jellemzők	+ Megfigyelhető vállalati jellemzők	+ Vállalati fix hatások
Egyféle szakszervezeti jelenlét változó használata				
Kollektív szerződés	0,227*** (0,0264)	0,185*** (0,0192)	0,0534*** (0,0133)	0,0259*** (0,00944)
Megfigyelések száma	1 517 744	1 517 744	1 493 331	1 493 331
Bérmegállapodás	0,262*** (0,0253)	0,220*** (0,0212)	0,0626*** (0,0143)	0,0347*** (0,00913)
Megfigyelések száma	1 250 041	1 250 041	1 226 778	1 226 778
Mindkét szakszervezeti jelenlét változó együttes használata				
Kollektív szerződés	0,202*** (0,0318)	0,161*** (0,0216)	0,0353** (0,0179)	0,0208* (0,0111)
Bérmegállapodás	0,0574** (0,0273)	0,0572*** (0,0205)	0,0440** (0,0198)	0,0101 (0,00631)
Megfigyelések száma	1 517 744	1 517 744	1 493 331	1 493 331

23 Ebben a specifikációban (amikor a szakszervezeti változó a bérmegállapodások kétértékű változója) a csak kollektív szerződéssel rendelkező vállalatokat kihagyjuk az elemzésből. Ellenkező esetben ugyanis a bérmegállapodással rendelkező és kollektív szerződéssel nem fedett, illetve a bérmegállapodással rendelkező és a csak kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok közötti bérrés összemósódik. A 81 497 cég-év megfigyelésből 5615 ilyen eset van.

24 A bérrés becslése minden esetben egyéni béregyenlet felhasználásával történik, amelynek függő változója a bér természetes alapú logaritmus. A becsült bérrés tehát logaritmikus mértékben értendő, mely közelítően a százalékos bérréssel megegyezik (főként alacsony bérkülönbség esetén).

Megjegyzés: A táblázat a kollektív szerződés (bérmegállapodás) változók becsült paramétereit tartalmazza.

Függő változó: a dolgozó adott havi bruttó bére, kiegészítve a pótlékokkal és az előző évi jutalom 1/12-ed részével.

A becslések minden esetben tartalmaznak éveket jelölő kétértékű változókat. Az egyéni megfigyelhető változók a következők: nem, iskolai végzettség (három kategória), kor (három kategória), foglalkozás (hét kategória). A megfigyelhető vállalati jellemzők a következők: tulajdon, méret, iparági besorolás (19 kategória), földrajzi elhelyezkedés (hét kategória).

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

A versenyszféra egészére vonatkozó nyers bérrés jelentős: a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatokban átlagosan 23, a bérmegállapodással rendelkező vállalatokban 26 százalékkal magasabbak a bérek, mint a szerződéssel nem rendelkező cégekben.²⁴ Az egyéni megfigyelhető jellemzők (dolgozó neve, iskolai végzettsége, kora, foglalkozása) az átlagos nyers bérkülönbséget csak kismértékben

magyarázzák: az egyéni kontrollváltozók bevonását követően a bérrés 19–22 százalék. A vállalati megfigyelhető jellemzők (vállalat mérete, tevékenységi köre, földrajzi elhelyezkedése, tulajdonosi szerkezete) a fennmaradó bérrés jelentős hányadáért felelősek: a bérprémium a vállalati kontrollváltozók bevonását követően mintegy 70 százalékkal, 5–7 százalék közötti értékre csökken. Tehát a kutató által megfigyelhető beralakító tényezők kiszűrése után a kollektív szerződéseknek betudható bérelőny már jóval szerényebb, mint a nyers bérrés mutatója: a 23–26 százalékkal magasabb bér nagyrészt olyan, vállalati szintű beralakító tényezőknek köszönhető, mint például a vállalat mérete vagy tevékenységi köre. A nem megfigyelhető vállalati fix hatások még további csökkenésért felelősek: a végső specifikációban a kezdetben jelentős nyers bérrés a kollektív szerződések esetében 2,6, a bérmegállapodások esetében 3,5 százalékra zsugorodik.

Az elemzés egyes lépései (nyers bérrést követően a különböző kontrollváltozók bevonása) tehát arra mutatnak rá, hogy a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok mind a megfigyelhető, mind a nem megfigyelhető (időben állandó) jellemzőket tekintve az átlagnál „jobb” vállalatok. Például többnyire nagy vállalatok, és előnyös földrajzi régióban helyezkednek el, aminek köszönhetően valószínűleg magasabb béreket fizetnek, mint a hátrányos régióban elhelyezkedő, kisebb versenytársaik.²⁵ A vállalati fix hatásokat szemlélítve, az is elképzelhető, hogy dolgozóik termelékenyebbek, motiváltabbak, aminek köszönhetően magasabb béreket fizetnek, mint a kevésbé termelékeny, kevésbé motivált dolgozókat alkalmazó versenytársaik.

A kollektív szerződés és a bérmegállapodás változók külön-külön bevonásával kapott eredményeket összehasonlítva, megállapítható, hogy a bérmegállapodáshoz köthető bérprémium valamivel magasabb, mint a kollektív szerződés bérelőnye, de a különbség kicsi köztük, és mindkét változó hasonlóan jól használható a szakszervezetek erejének jellemzésére. Ezt támasztja alá a két változót együttesen alkalmazó specifikáció is. Ez az alkalmazás választ ad arra a kérdésre, hogy a bérmegállapodás bérprémiuma meghaladja-e a kollektív szerződéshez kapcsolódó bérrést. Az 1.2. táblázat alsó soraiban ennek az eredménye látható. A vállalati fix hatásokat is figyelembe véve a kollektív szerződéshez köthető bérelőny körülbelül 2 százalék, és a bérmegállapodásokhoz köthető bérprémium ettől szignifikánsan nem különbözik. Vagyis – bár szigorú értelemben véve bérprémium csak a bérmegállapodásoktól várható – az a tény, hogy a vállalatnál egy olyan szakszervezet szerveződött, mely a kollektív alku lebonyolítására képes, már jól jelzi a szakszervezetek erejét. Ilyen szakszervezet jelenléte esetén a vállalat vezetősége formális bérmegállapodás nélkül is magasabb béreket ajánlhat a dolgozóknak.

A magyar eredmények nemzetközi eredményekkel való összehasonlítása nem könnyű. A nehézséget egyrészt az intézményi rendszer különbözősége, másrészt a sokszor eltérő módszertani megközelítés jelenti. A szerény mértékű bérprémium mennyiségileg a kontinentális Nyugat-Európa országaiban

25 A leíró statisztikák is azt támasztják alá, hogy a lefedettség a vállalatmérettel nő. Például az elemzéshez használt adatbázis 2000. évi adatai alapján a vállalatok kollektív szerződéssel való lefedettsége a 60 százalékot is meghaladta a 300 főnél többet foglalkoztató vállalatokban, míg a 20–50 fős cégekben ez az arány 5 százalék volt. Ugyanabban az évben Budapest körzetében a kollektív szerződéssel való lefedettség a 60 százalékot is meghaladta, míg a többi megyében a lefedettség 21 és 54 százalék között mozgott.

dokumentált bérrel, valamint a vállalati szintű adatokat használó amerikai tanulmányok eredményeivel is összemérhető. A magyar adatokon talált körülbelül 2 százalékos bérrés és az egyes specifikációk között tapasztalt eltérés (a bérprémium csökkenése a kontrollváltozók fokozatos bevonása során) nagyon hasonló egyrészt a *Gürtzgen* (2006) által dokumentált eredményekhez. A szerző német, dolgozói–vállalati információkat is tartalmazó paneladatokat használva 18–20 százalékos nyers bérrést talál, amelyet közel 70 százalékos arányban megfigyelhető vállalati jellemzők magyaráznak. A végső, vállalati fix hatásokat is figyelembe vevő specifikációban maximum 2 százalékos bérprémiumot sikerül kimutatnia. A *Gürtzgen* (2006) tanulmánnyal való párhuzam nem csak az eredmények hasonlósága miatt egyértelmű, ugyanis a becslési eljárásnak és az intézményi rendszernek is vannak hasonló elemei.²⁶ A szerény mértékű bérprémiumnak azonban a német és a magyar esetben más a háttere. *Gürtzgen* (2006) lehetséges magyarázatként említi az erősen korporatista német intézményi rendszert, amelyben a szakszervezetek járadékvadász hozzáállása nem tud kibontakozni. Hasonló a magyarázat a holland esetben is. *Hartog és szerzőtársai* (2002) keresztmetszeti vállalati adatokon vizsgálja a vállalati kollektív szerződésekhez köthető bérelőnyt, és a kiterjesztett ágazati szerződésekhez képest inszignifikáns bérrést talál.²⁷ A szerzők szerint a valószínű magyarázat, hogy a holland rendszerben az alku különböző szintjeit egy központosított „korporatista háló” (320. o.) fogja össze, és ily módon a szakszervezetek nem tudnak „járadékvadász” (322. o.) módon viselkedni. Spanyol keresztmetszeti adatokat használva *Card-de la Rica* (2006) a vállalati kollektív szerződésekhez köthetően 5–10 százalékos bérprémiumot talál.²⁸ A szerzők egy lehetséges magyarázatként viszont azt említik, hogy míg az ágazati szerződések kiegyenlíteni igyekeznek a dolgozók közti béreket, a vállalati kollektív szerződések a rugalmasabb bérstruktúrát biztosítják.²⁹

Az angolszász szakszervezeteket elemző korai tanulmányok általában magasabb bérprémiumot dokumentálnak, mint a kontinentális nyugat-európai tanulmányok. A legáltalánosabban elfogadott érték a *Lewis* (1986) összefoglaló, elemző írása által hangsúlyozott átlagos 15 százalékos bérrés. *Blanchflower–Bryson* (2004) és *Hirsch* (2003) ennél valamivel magasabb, 18–20 százalékos bérprémiumot talál. Ezek a becslések viszont többnyire háztartási felvételek adatain alapulnak, így elsősorban dolgozói szintű kontrollváltozókat használnak, a dolgozó vállalatáról kevés információval rendelkeznek. A vállalati szintű adatokat és részletes (megfigyelhető és nem megfigyelhető) vállalati kontrollváltozókat alkalmazó tanulmányok (*Freeman–Kleiner*, 1990; *Lalonde–Marschke–Troske*, 1996; *DiNardo–Lee*, 2004) azonban szerény vagy nem szignifikáns bérhatást mutatnak ki. Az eltérés utalhat a módszertani különbözősége (egyéni *versus* vállalati szintű becslés, háztartáspanel-felvétel *versus* vállalati adatok, kollektív szerződések egyéni megkérdezésen alapuló statisztikája *versus* intézményi regisztráció, vállalati kontrollváltozók hiánya

26 *Gürtzgen* (2006) tanulmánya is vállalati–dolgozói információkat tartalmazó adatbázist használ, és egyéni béregyenletet becsül. Az adatbázis azonban nemcsak a vállalatokat követi évről évre, hanem az egyének mozgását is, így lehetősége van a vállalati fix hatások mellett egyéni fix hatások figyelembevételére. A kollektív szerződés változója – a magyar esethez hasonlóan – vállalati szintű, de a tanulmány az ágazati kollektív szerződések hatását is vizsgálja. A német rendszerben egymás mellett létezik a szerződésekkel nem fedett, az ágazati szerződésekkel fedett és a vállalati szerződésekkel fedett szektor.

27 A holland és magyar esetet összehasonlítva a módszertanban és az intézményi háttérben is találunk különbséget. A holland tanulmány egyrészt vállalati szintű keresztmetszeti adatokat használ, így vállalati fix hatásokra nem tud kontrollálni. Másrészt – mivel az ágazati szerződések gyakorlatilag a gazdaság egészét lefedik – a tanulmány a vállalati és ágazati kollektív szerződések közötti bérrést tanulmányozza.

28 Az ágazati szerződések univerzális kiterjesztésének köszönhetően a spanyol tanulmány is a vállalati és iparági kollektív szerződések közötti bérprémiumot elemzi.

29 A szerzők a magasan képzett dolgozók esetében magasabb bérprémiumot találnak.

versus részletes vállalati kontrollváltozók), illetve az is állhat a háttérben, hogy ezen vállalati szintű tanulmányok a később szerveződött szakszervezetek erejét elemzik. A szakszervezeti mozgalom az 1980-as évektől kezdve jelentősen visszaesett az Egyesült Államokban, köszönhetően például a vállalatvezetők erősödő ellenállásának és az olyan új technológiai fejlesztéseknek, amelyek kevesebb munkaerőt igényelnek (DiNardo–Lee, 2004).

A magyar adatok felhasználásával dokumentált szerény mértékű bérprium mennyiségileg a fentiekben tárgyalt, vállalati adatokon alapuló elemzésekben származó bérréssel is összehasonlítható. További hasonlóság, hogy mindkét esetben a tanulmányok a kollektív szerződéssel lefedett és nem lefedett szektorok közötti bérkülönbséget tanulmányozzák. A szerény mértékű bérprium mögötti magyarázat azonban ez esetben is eltérő. Míg az Egyesült Államokban a decentralizált struktúrájú szakszervezeti hálózat klasszikus hagyományok jellemzik, addig Magyarországon a decentralizált struktúra a rendszerváltást követő alkufolyamatok következtében szilárdult meg, és a szakszervezetek sokszor a szocialista rendszerből „örökölt” hagyományokat folytatják tovább (tág mozgástér a munkáltató számára, hangsúly a nem bér jellegű jövedelmek szabályozásán, a tagok számára kedvezményes üdülési lehetőség biztosítása stb.).

Jelen tanulmányban dokumentált, 1992–2008 közötti paneladatok felhasználásával kapott magyar eredmények a korábban publikált, keresztmetszeti magyar adatokat használó elemzések becsült paramétereivel is összhangban állnak. A Bértarifa-felvétel és az intézményi regisztráció 1998. évi adatait használva, Neumann (2001) 5–6 százalékos bérpriumot talált a bérmegállapodásokhoz köthetően. Ez hasonló tanulmányunk által dokumentált bérréshez (6,26 százalék) a bérmegállapodás változóját használó specifikációban, azt követően, hogy bevontunk megfigyelhető egyéni és vállalati jellemzőket. Iga és szerzőtársai (2009) – bár különböző adatbázist használ³⁰ – szintén hasonló következtetésre jutott: a vállalati szintű kollektív szerződéseknek 5–7 százalékos bérelőnyt tulajdonítanak a tranzíció előtt vagy a tranzíció korai éveiben létrejött cégekben. Tanulmányunk ezen túlmenően arra is rávilágít, hogy a nem megfigyelhető vállalati jellemzők tovább csökkentik a bérrést, és a végső specifikáció szerint a kollektív szerződéssel és/vagy bérmegállapodással rendelkező vállalatokban dolgozók bére átlagosan csak nagyon szerény mértékben, maximum 2–3,5 százalékkal magasabb a kollektív szerződéssel nem rendelkező vállalatokban fizetett bérnél.

Egy másik érdekes kérdés, hogy a minimálbérek országos szabályozásában bekövetkezett változások milyen hatást gyakoroltak a kollektív szerződéshez köthető átlagos bérrésre. Az országos minimálbért 2000-ről 2001-re 60 százalékkal emelték, ily módon a bérmegállapodások veszítettek érvényükből, ami a bérmegállapodások számának csökkenésén is látszik.³¹ A kérdés tanulmányozása érdekében az 1992–2008-as adatokat két periódusra osztottuk. Az első periódus az 1992–2000 éveket, a második a 2001–2008 éveket foglalja

30 Iga és szerzőtársai (2009) a 2002. évi európai bérfelvétel (European Structure of Earnings Survey) magyar adatait használja, ami más forrásból tartalmazza a kollektív szerződés változót.

31 A kötelező minimálbér első nagymértékű emelését 2001-ben hajtották végre. 2006-tól kezdve pedig iskolai végzettségtől függő minimálbért vezettek be. A szabályozás következtében a vállalati szintű bérmegállapodások száma jelentősen visszaesett, elsősorban 2005-től. Az intézményi regisztráció szerint a bérmegállapodások száma 2007-ben 267 volt, ami 2009-re 185 szerződésre csökkent.

magában. A bérmegállapodás kétértékű változóját és a periódusokat definiáló kétértékű változókat együttesen (a szorzatukat) vontuk be, így a modell külön paramétert becsül az első és a második periódusra. A regressziós becslés eredményét az 1.3. táblázat tartalmazza.

1.3. táblázat: A szakszervezeti bérrés periódusos bontásban, egyéni béregyenlet felhasználásával

	Megfigyelhető egyéni és vállalati jellemzők	+ Vállalati fix hatások
1992-2000	0,0745*** (0,0185)	0,0466*** 80,00793)
2001-2008	0,0522*** (0,0160)	0,0210* (0,0121)
Megfigyelések száma	1 226 778	1 226 778

Megjegyzés: A táblázat a bérmegállapodás, valamint a periódusokat definiáló kétértékű változók szorzatainak egyéni béregyenletből származó paraméterbecsléseit tartalmazza.

Függő változó: a dolgozó adott havi bruttó bére, kiegészítve a pótlékokkal és az előző évi jutalom 1/12-ed részével.

A becslések minden esetben tartalmaznak éveket jelölő kétértékű változókat. Az egyéni megfigyelhető változók a következők: nem, iskolai végzettség (három kategória), kor (három kategória), foglalkozás (hét kategória). A megfigyelhető vállalati jellemzők a következők: tulajdon, méret, iparági besorolás (19 kategória), földrajzi elhelyezkedés (hét kategória).

Zárójelben a becslés standard hibája látható.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Az eredmények – a várakozásoknak megfelelően – nagyobb bérrest jeleznek az első időszakra. A csak megfigyelhető jellemzőkre szűrt becslés 7,5 százalékos bérmegállapodáshoz köthető prémiumot jelez az első időszakra, míg 2000 után a becsült paraméter 5,2 százalék. A vállalati fix hatásokat is figyelembe vevő specifikációban tovább csökken a bérrest: az első periódusra 4,7, a másodikra 2,1 százalékos bérprémiumot mutat. A periódusokat külön kezelő specifikáció tehát a szakszervezetek jelentőségének csökkenését jelzi, és az 1992–2008 időszakra kapott átlagos szakszervezeti bérrest nagyobb részben a 2001 előtti adatok magyarázzák. Megjegyzendő, hogy a szakszervezetek jelentőségének csökkenése valószínűleg nagyrészt a minimálberek országos szabályozásában bekövetkezett változásával magyarázható, de elképzelhető az is, hogy emellett a szakszervezetek szerepének általános – főként az Egyesült Államokban tapasztalt – csökkenése is áll a háttérben, amelynek során egyre nagyobb szerep jut az egyéni béralkunak, az egyéni bérezésnek és a rugalmas munkaszervezési módszereknek.

Összefoglalva tehát elmondható, hogy – a törekény, decentralizált intézményi struktúrának megfelelően – a magyar szakszervezetek kollektív alkujának betudható bérprémium szerény mértékű. Az egyéni béregyenletet becsülő és a kollektív szerződések intézményi statisztikáját használó elemzésünk az 1992–2008 időszakra átlagosan 2–3,5 százalékos bérprémiumot talált a kollektív

szerződéseknek köszönhetően. A nyers bérprémiumot legnagyobb mértékben a megfigyelhető vállalati jellemzők magyarázzák, de a vállalati fix hatásokat figyelembe vevő specifikáció arra is felhívja a figyelmet, hogy a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok az átlagnál nagyobb arányban a nem megfigyelhető jellemzők mentén „jobb”, magasabb bért fizető vállalatok közül kerülnek ki.

A becsült paraméterek nagyságrendileg nagyon hasonlóak a kontinentális nyugat-európai országokban becsült értékekhez, illetve a vállalati adatokat használó amerikai elemzésekben publikált becslésekhez. A szerény bérprémium mögött meghúzódó okok azonban valószínűleg eltérők. Míg a kontinentális Nyugat-Európában az egyik legvalószínűbb magyarázat a centralizált, az alkufolyamatokat koordináló, korporatista szerveződésű társadalmi párbeszéd, az Egyesült Államok decentralizált rendszerében pedig a szakszervezeti mozgalom jelentőségének csökkenése, addig Magyarországon gyakorlatilag a rendszerváltás után sem tudtak kialakulni a „klasszikus”, a dolgozók közti „automatikus szolidaritást” biztosító szakszervezetek. A dolgozók, a szakszervezetek és a munkáltatók hozzáállását is a korábbi rendszer sajátosságai jellemzik leginkább: tág mozgástér a vállalat vezetősége számára, és elsősorban a nem bér jellegű juttatások szabályozása. A szakszervezetek jelentőségének elemzése a nem bér jellegű elemek szabályozásában a jövőben további kutatás témául szolgálhat.

FÜGGELÉK

A becsült egyéni béregyenlet

A becsült egyéni béregyenlet legáltalánosabb alakja a következő:

$$\ln W_{ijt} = \alpha U_{jt} + \gamma \Gamma + \varepsilon_{ijt}, \text{ ahol } \Gamma = (X_{ijt}, Z_{jt}), \varepsilon_{ijt} = v_j + \eta_{ijt} \text{ és } \eta_{ijt} \sim N(0, \sigma_\eta).$$

Ebben az egyenletben W_{ijt} az egyéni bért jelöli: az i -edik dolgozó egyéni bruttó bérét a j -edik cégben a t -edik időpontban. Az egyenlet jobb oldalán U_{jt} a kollektív szerződés (vagy bérmegállapodás) kétértékű változója: értéke a j -edik cégben a t -edik időpontban 1, ha az adott évben az adott cég rendelkezett kollektív szerződéssel vagy bérmegállapodással. Az elemzés során az U kollektív szerződés kétértékű változó α paraméterét próbáljuk minél pontosabban megbecsülni, ezen paraméter becsült értéke ad mennyiségi értékelést a szakszervezeti bérrésre vonatkozóan. A további kontrollváltozókat a $\Gamma = (X_{ijt}, Z_{jt})$ mátrix foglalja magában. Az X_{ijt} az egyéni dolgozót jellemző változókat jelöli (dolgozó neme, iskolai végzettsége, kora, foglalkozása), míg Z_{jt} a vállalati jellemzőket tartalmazza (vállalat mérete, tevékenységi köre, földrajzi elhelyezkedése, tulajdonosi szerkezete). Az $\varepsilon_{ijt} = v_j + \eta_{ijt}$ hibtag egyrészt a v_j vállalati fix hatásokat, másrészt a véletlenszerű 0 várható értékű hibát, az $\eta_{ijt} \sim N(0, \sigma_\eta)$ jelöli. A becslések minden esetben tartalmaznak éveket jelölő kétértékű változókat.

HIVATKOZÁSOK

- BENYÓ BÉLA–NEUMANN LÁSZLÓ–KELEMEN MELINDA (2005): [A munkavállalói részvétel magyarországi gyakorlata](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrő, 2005. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 169–186.o.
- BLANCHFLOWER, D.–BRYSON, A. (2004): What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised? *Journal of Labor Research*, Vol 25. No 3. 383–414. o.
- CALMFORS, L.–DRIFFILL, J. (1988): Centralization of Wage Bargaining. *Economic Policy*, 6. 13–61. o.
- CARD, D.–DE LA RICA, S. (2006): The Effect of Firm-Level Contracts on the Structure of Wage: Evidence from Matched Employer-Employee Data. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 59. No. 4. 573–592. o.
- CARDOSO, A. R.–PORTUGAL, P. (2005): Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings. *Journal of Labor Economics*, Vol. 23. No. 4. 875–902. o.
- DINARDO, J.–D. S. LEE (2004): Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984–2001. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119. No. 4. 1383–1440. o.
- FODOR T. GÁBOR–NACSA BEÁTA–NEUMANN LÁSZLÓ (2008): Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány, Kende Ügyvédi Iroda, Budapest.
- FREEMAN, R. B.–KLEINER, M. M. (1990): The Impact of New Unionization on Wages and Working Conditions, *Journal of Labor Economics*, Vol. 8. No. 1. pt. 2. S8–S25.
- FREGE, C. M.–TÓTH ANDRÁS (1999): Institutions Matter: The Case of Union Solidarity in Hungary and East Germany, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 37. No. 1. 177–140. o.
- GÜRTZGEN, N. (2006): The Effect of Firm- and Industry-Level Contracts on Wages. Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data. ZEW Discussion Paper, No. 6.
- HARTOG, J.–LEUVEN, E.–TEULINGS, C. (2002): Wages and the Bargaining Regime in a Corporatist Setting: the Netherlands. *European Journal of Political Economy*, Vol. 18. No. 2. 317–331. o.
- HIRSCH, B. (2003): Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic. IZA Discussion Papers, No. 795.
- SZMM (2008): [Szociális és Munkaügyi Minisztérium](#).
- IGA, M.–MARSDEN, D.–MORICONI, S. (2009): Collective Agreements, Wages and Restructuring in Transition. CEP Discussion Paper, No. 959.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2003): [Ágazati bérkülönbségek Magyarországon, II. rész. Járadékokon való osztzkodás koncentrált ágazatokban, szakszervezeti aktivitás jelenlétében](#). *Közgazdasági Szemle*, 50. évf., 12. sz. 1049–1074. o.
- LALONDE, R.–MARSCHKE, G.–TROSKE, K. (1996): Using Longitudinal Data on Establishments to Analyze the Effects of Union Organizing Campaigns in the United States. *Annales D'Economie et de Statistique*, No. 41/42. 155–185. o.
- LEWIS, H. G. (1986): Union Relative Wage Effects: A Survey. University of Chicago Press, Chicago, Ill.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2001): Do Decentralized Collective Bargaining Have an Impact on the Labour Market in Hungary? *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 8. No. 1. 11–31. o.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2005a): [A magyar szakszervezetek – hogyan tovább?](#) Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrő, 2005. I. m., 65–83.o.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2005b): [Kollektív szerződések – csökkenő lefedettséggel, változatlanul decentralizáltak](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrő, 2005. I. m., 131–146.o.
- OECD (2004): [Employment Outlook](#).
- POLLERT, A. (1999): Trade Unionism in Transition in Central and Eastern Europe. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 5. No. 2. 209–234. o.
- RIGÓ MARIANN (2012): Estimating Union – Non-union Wage Differential in Hungary. Unpublished PhD dissertation chapter, Central European University, Department of Economics.
- STATISZTIKAI ADATOK (2005): [Statisztikai adatok](#). Összeállította: *Fazekas Károly–Köllő János–Lakatos Judit–Lázár György*. Megjelent: Munkaerőpiaci tükrő, 2005. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- TÓTH ANDRÁS (2005a): [A munkáltatói szövetségek helyzete és szerepük a munka világában](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrő, 2005. I. m., 46–65.o.
- TÓTH ANDRÁS (2005b): [Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcéhes és poszt-szocialista szakszervezetek eltérő stratégiái a munkaviszony szabályozására](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrő, 2005. I. m., 159–168.o.

2. A KÜLFÖLDI BERUHÁZÁSOK HATÁSAI A MUNKAVÁLLALÓK BÉREIRE*

JOHN SUTHERLAND EARLE & TELEGDY ÁLMOS

Bevezetés

Ebben a fejezetben olyan kérdéskört tárgyalunk, amelyet éles viták kísérnek mind a közpolitikában, mind a tudományos kutatásban. Külföldi tulajdon belföldi tulajdon ellenében? A gazdaságpolitika meglehetősen ambivalens a külföldi befektetésekkel szemben. Ezek előnyeit senki sem kérdőjelezi meg: új pénzügyi források lehetőségeit nyitják meg, új munkahelyeket teremtenek, és modern technológiákat importálnak a fogadó országba. Emiatt számos kormány kiemelten kezeli a külföldi befektetőket, adókedvezményeket kínál számukra. A legtöbb országban azonban tiltják a többségi külföldi tulajdont az úgynevezett stratégiai területeken – mint például a repülőtérsaságok vagy a pénzügyi szektor esetében, amely még az Egyesült Államokban sem lehetett külföldi kézben a legutóbbi időkig. Ráadásul szabályozási többletterheket rónak a külföldi vállalatokra, növelve azokat a bizonytalansági tényezőket, amelyek velejárói a határokon átnyúló tőkebefektetéseknek. Ezek a közpolitikai intézkedések sok esetben reakciók a globalizációs félelmektől felbujtott közvéleményre, amely leginkább a külföldi felvásárlások munkahelyekre és bérekre gyakorolt negatív hatásai miatt aggódik.

A bérek és a külföldi befektetések területén végzett kutatások számos ország esetében dokumentálták, hogy valóban létezik pozitív bérkülönbözet a külföldi tulajdon javára. Ennek okai azonban nagyon sokfélék lehetnek. Lehetőséges, hogy a külföldi tulajdonosok eleve a fogadó ország legsikeresebb vállalkozásait vásárolták meg, zöldmezős beruházásaikat pedig a leggyorsabban növekvő és ezáltal magas béreket generáló iparágakba irányították. A vállalati szintű adatokat használó és a szelekciós torzítást csökkentő módszerekkel készített becslések azt mutatják, hogy a külföldi vállalatok bérprémiuma megmarad, de nagysága csökken (lásd *Conyon és szerzőtársai*, 2002; *Girma–Görg*, 2007).

Természetesen a vállalati szintű adatok általában nem tartalmaznak információt az egyéni bérekről és a dolgozók jellemzőiről, ezért nagyon nehéz vagy teljesen lehetetlen a dolgozók egyéni jellemzőit figyelembe venni, és kontrollálni az alkalmazottak összetételére. A vállalaton belül kialakult relatív béreket sem lehet elemezni. Azok az egyéni szintű adatok, amelyek információt hordoznak a munkahely tulajdonosáról, megválaszolhatják ezeket a kérdéseket, de ilyen adatokkal nem lehet csökkenteni a vállalati szelekciós hatást, és általában nincs is adat a munkaadóról, pedig ez hasznos lehet külföldi működőtőke-befektetések és a bérek közötti kapcsolat meghatározásában.

* Jelen tanulmány az *Antal–Earle–Telegdy* (2012) által írt elemzésre alapul. Köszönet *Tőkés Lászlónak* a kiváló kutatói asszisztenciáért.

Szerencsére nagyon sok olyan tanulmányra lehet már támaszkodni, amelyek a munkaadói és munkavállalói adatokat össze tudják kapcsolni – és ezáltal olyan adatbázis jön létre, amely mind vállalati szintű, mind egyéni információt tartalmaz –, és így mindkét adatforrás előnyeit egyesíti (például *Heyman és szerzőtársai*, 2007; *Huttunen*, 2007). A tanulmányok szerint a külföldi tulajdon kauzális bérhatása kicsi vagy teljesen elhanyagolható.

Ebben a fejezetben megbecsüljük a külföldi felvásárlás hatásait a magyarországi bérek szintjére és szerkezetére. Tanulmányunk az 1986. évi adatok elemzésével kezdődik – ekkor még a központosított államhatalom teljesen tiltott bármilyen külföldi jelenlétet, azonban a rendszerváltás után – jelentős ellenállás ellenére – a kormány minden adminisztrációs akadályt elgördített a külföldi befektetők előtt, és számos kedvezményt nyújtott számukra. Az elemzés utolsó éve 2008, ekkor Magyarország már négy éve belépett az Európai Unióba. A liberalizáció során átalakult a tulajdonszerkezet; a külföldi tulajdon nemcsak gyorsan, hanem széles körben terjedt, érintve majdnem az összes iparágat. Ugyanakkor, a szocialista rendszerben alkalmazott szigorú bérszabályozás megszűnt, ami megnövelte a béregyenlőtlenséget. Tanulmányunk a felvásárlásokat elemzi, egyrészt mert ezek sokkal inkább tárgyává váltak a gazdaságpolitikai vitáknak, mint a zöldmezős beruházások, másrészt ez lehetőséget ad arra, hogy a vállalatok szelekciójára kontrolláljunk – ami gyakorta torzítja a külföldi tulajdon becsült kauzális hatásait.

Adatforrás és mintaválasztás

Az adatok elemzéséhez két forrást veszünk alapul. Az első az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (APEH, jelenleg: NAV) adatbázisa, amely minden kettős könyvvitelt alkalmazó jogi személy mérlegadatait tartalmazza. Míg 1992 és 2008 között az adatbázisban minden vállalat szerepelt, addig 1986 és 1991 között elsősorban csak egy nagyvállalatokat tartalmazó minta adatai. Az adatállományok tartalmazzák a vállalatok mérlegét és eredménykimutatását, különböző típusú tulajdonosok jegyzett tőkéjének arányát, valamint néhány alapváltozót: a dolgozók számát, illetve a vállalat régiójára és iparágára vonatkozó információkat.

A második forrás a Bértarifa-felvétel, amely információkat tartalmaz a dolgozók jellemzőiről és jövedelméről 1986-tól 1992-ig háromévente, majd évente. A Bértarifa-adatbázisban szerepelnek az alkalmazottak keresetéről, legmagasabb iskolai végzettségéről, neméről, koráról, foglalkozásáról információk, valamint arról, hogy egy dolgozó új alkalmazott-e. A felvétel az összes vállalatot átfogta 1986-ban és 1989-ben. A tranzíció kezdetekor a mintába olyan vállalatok kerültek, amelyekben több mint 20 alkalmazott dolgozott, ez a szám fokozatosan lecsökkent 5 főre. 1986-ban és 1989-ben a dolgozókat véletlen minta alapján választották ki (ez a szabály nem vonatkozott a vállalati vezetőkre, akik kivétel nélkül bekerültek a felmérésbe). 1992-től a mintavétel

módja megváltozott; a fizikai dolgozók akkor kerültek a mintába, ha minden hónap 5-én vagy 15-én születtek, míg a szellemi dolgozók akkor, ha 5-én, 15-én vagy 25-én születtek. Habár a felmérés a 20 alkalmazottat foglalkoztató vállalatokra vonatkozott, ha egy vállalat alkalmazottai közül senki sem született a fenti napokon, akkor az adott évben a vállalat hiányzik az adatbázisból. Ezt a mintaszelekciós módszert 2001-ig tartották meg, ezután a küszöböt felemelték 50 dolgozóra, az ennél kisebb vállalatok esetében pedig az összes alkalmazott adatait lekérdezték. A vállalati szintű létszámot a mintabeli fizikai és szellemi dolgozók létszámának súlyozásával kaptuk meg. Ugyanakkor a vállalati szintű adatok segítségével felsúlyoztuk a vállalatokat úgy, hogy kiadják az alkalmazottak számát a gazdaságban.

Ezek az adatok össze vannak kötve a vállalati szintű adatokkal, így egy összekapcsolt munkaadó–munkavállaló adatbázis állt rendelkezésünkre, de ez vállalati, és nem dolgozói panel. Mindazonáltal, az egyéni információ segítségével összekötöttük azokat a munkavállalókat, akik nem változtatták a munkahelyüket egyik évről a másikra. Az időben összekötött dolgozói információk alapján kontrollálni lehet az olyan dolgozók nem megfigyelt heterogenitására, akik ugyanannál a vállalatnál maradtak a külföldi felvásárlás vagy a külföldi tulajdoni rész eladása után is.

Elemzésünket leszűkítettük a 15–74 év közötti, csak teljes munkaidőben foglalkoztatottakra. A végső adatbázis 1,9 millió cég–év megfigyelést tartalmazott, amely 377 ezer különálló vállalatot érintett. Ebből 33 ezerhez tudtunk dolgozói információt csatolni, amelyből 2,5 millió dolgozó–évet tartalmazó munkaadó–munkavállalói adatbázist nyertünk.

Tulajdonstruktúra leíró statisztikái

Magyarországon az állami tulajdon térvesztése viszonylag korán megkezdődött. Ennek első lépése a nagyvállalatok autonómiájának növekedése volt az 1980-as évek végén (*Szakadát*, 1993). Az első külföldi felvásárlásokra 1989-ben került sor, a leghíresebb közülük a Tungsram privatizációja, amelyet a General Electric vásárolt fel. Az 1990-es évek elején nemcsak a külföldi befektetésekre vonatkozó megszorításokon lazítottak, hanem adó- és egyéb kedvezményeket is nyújtottak a külföldi befektetők számára (*OECD*, 2000). Az 1990-es évek közepén Magyarország vezetett az egy főre jutó külföldi befektetések értékével az összes volt szocialista államok között.

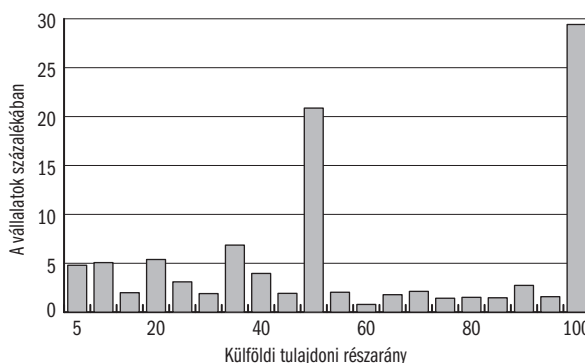
A felvásárlásokból eredő külföldi tulajdon megoszlása 2000-ben a 2.1. ábrán látható.¹ A külföldi tulajdonossal rendelkező vállalatok majdnem egyharmada került teljesen külföldi tulajdonba, és 20 százaléka esetében a vállalati részvényeknek pontosan 50 százaléka lett külföldieké.

A külföldiek többségi felvásárlásainak alakulását, valamint e vállalatok foglalkoztatásának adatait a 2.2. ábra tartalmazza: világosan látható a korai kezdet és a külföldi felvásárlások fontossága a magyarországi vállalati tulajdon alaku-

¹ Leszámítva az átalakulás kezdeti éveit, a külföldi tulajdon eloszlása nagyon hasonló az itt bemutatotthoz.

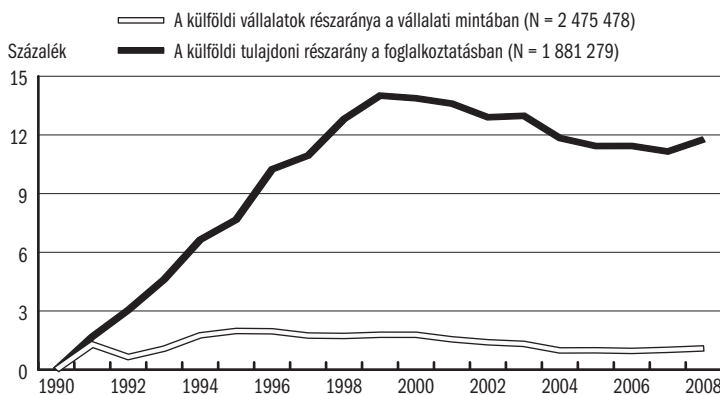
lásában. Már az 1990-es évek elején növekedni kezdett a külföldi felvásárlások részaránya, és hamarosan elérte a 3 százalékos küszöböt, ennek következtében az ilyen vállalatokban dolgozók részaránya – a vállalati adatbázis szerint – 1999-re elérte a 15 százalékos küszöböt. A következő években ez az arány valamelyest csökkent, de 11 százalék alá nem süllyedt.

2.1. ábra: A külföldi tulajdoni arány eloszlása 2000-ben



Megjegyzés: $N = 4418$. Az ábra csak a külföldi tulajdonhányaddal rendelkező vállalatokra vonatkozik.

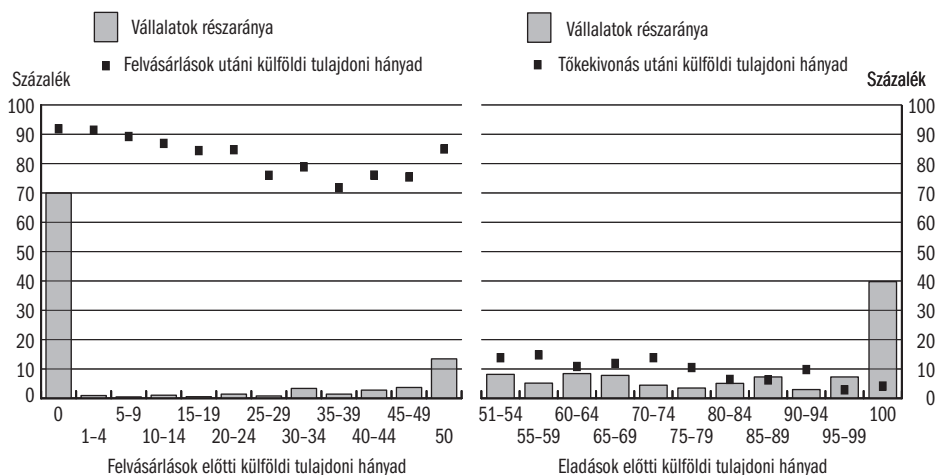
2.2. ábra: A külföldi felvásárlások alakulása



A tanulmányban használt meghatározás szerint az egyetlen feltétel, hogy egy külföldi tulajdoni változást (felvásárlást vagy eladást) meghatározónak tekintsünk az, hogy az átlépje az 50 százalékos tulajdoni küszöböt, azonban a vállalatok kezdeti és a végső külföldi tulajdoni arányai nagy skálán mozoghatnak. Megnézzük e vállalatok külföldi tulajdoni hányadának eloszlását, hogy elemezzük melyik a jellemző tulajdoni változás: vajon a külföldi tulajdoni érdekeltség már 50 százalék körüli küszöbnél változik, vagy a külföldiek inkább nagyobb arányban vásárolják fel vagy adják el tőkéjüket ezeknél a vállalatoknál. A 2.3. ábra bemutatja a külföldi tulajdoni érdekeltségeket a felvásárlások vagy

eladások előtt és után. Az oszlopok a felvásárlások előtti, valamint az eladások utáni külföldi tulajdonhányadot ábrázolják, a pontok pedig a változások utáni külföldi tulajdon átlagos részesedését. Az ábra szerint a célvállalatok 70 százaléka egyáltalán nem volt külföldi tulajdonban a felvásárlás előtt. A vállalatok szinte egyötödének 45–50 százaléka külföldi tulajdonban volt már a felvásárlás előtt, míg a vállalatok maradék 10 százalékának tulajdoni összetétele nagyjából egyenlően oszlott meg a külföldi tulajdoni részesedések között. A külföldi átvétel után a külföldi tulajdoni részesedés a vállalatokban nagyon magas lett, átlagosan eléri a 80 százalékot.

2.3. ábra: A külföldi tulajdon eloszlása ($N = 4928$) a felvásárlások előtt és a divesztíciók ($N = 983$) után



Megjegyzés: Az oszlopok a felvásárolt (bal oldal) és később eladott (jobb oldal) vállalatok eloszlását mutatják a külföldi tulajdon függvényében a felvásárlás, illetve az eladás előtt. A rombuszok az átlagos külföldi tulajdonhányadot mutatják a felvásárlás, illetve az eladás után.

Az értékesítésre kerülő külföldi tulajdoni részesedésű vállalatoknak közel fele kizárólag külföldi tulajdonban van, a többi ilyen vállalat külföldi tulajdoni hányada nagyjából egyenletesen oszlik meg 51 és 99 százalék között. Az átlagos külföldi tulajdoni érdekeltség az eladás után 10 százalék körüli értékre csökken, ami arra enged következtetni, hogy a külföldi tulajdonosok egy-egy eladás után gyakorlatilag teljesen kivonulnak a vállalat felügyeletéből. A 2.3. ábra tehát azt mutatja, hogy a külföldi tulajdoni váltások igen erőteljesen megváltoztatták a tulajdoni szerkezetet.

A vállalatok külföldi/belföldi tulajdonforma szerinti jellemzőit a 2.1. táblázat mutatja be. Az első sorban láthatjuk, hogy a feltétel nélküli átlagbérek nagyobbak a külföldi tulajdonban levő vállalatok esetében, mint a hazai nagyvállalatokéban. A béreket a vállalati és az összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatok alapján számítottuk ki. A vállalati adatok esetében a vállalati

szintű átlagbéreket (a teljes bértömeg/a dolgozók átlagos száma) használtuk (a béreket 2008. évi fogyasztói árindexszel defláltuk).

**2.1. táblázat: Vállalati változók tulajdonforma szerinti jellemzői
Magyarországon, 2000**

	Belföldi	Külföldi
Átlagbér (ezer forint)	1 083,6 (1 829,4)	2 052,9 (2 634,0)
Tárgyi eszközök (millió forint)	142,1 (4 803,9)	2 094,6 (30 214,6)
Vállalati létszám (fő)	22,4 (366,3)	119,3 (651,0)
Munkatermelékenység (egy alkalmazottra jutó eladások értéke, millió forint)	23,0 (171,4)	62,5 (928,5)
<i>N</i>	1 835 371	47 972
Ágazat százalékos részaránya 2000-ben		
Mezőgazdaság, halászat, vadászat, erdőgazdálkodás	5,0	2,8
Bányászat, energia, vízellátás	0,6	1,2
Feldolgozóipar	17,3	26,2
Építőipar	10,2	3,4
Kereskedelem, javítás	31,2	36,1
Pénzügyek, biztosítás, ingatlan	5,2	7,0
Vállalati szolgáltatások	19,4	12,0
Egyéb szolgáltatások	11,2	11,3
Összesen	100,0	100,0
<i>N</i>	90 171	3 055

Megjegyzés: A forintadatok 2008. évi fogyasztói árindexszel defláltak. Zárójelben a folytonos változók szórása.

Az összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatok a májusban kifizetett bérekről nyújtanak információt, amely magába foglalja a havi alapbért, a túlórázásért járó kifizetéseket, az alapbéren felüli rendszeres kifizetéseket (például nyelvpótlékokat, vezetői juttatásokat), valamint az előző év nem rendszeres kifizetéseinek (például az év végi prémiumnak) az 1/12-ét (vagy akkora hányadát, ahány hónapot a dolgozók ledolgoztak a vállalatnál az adott évben). A 2.2. táblázatban látható, hogy számításaink alapján a külföldi tulajdonú cégek bértöbblete megegyezik a vállalati szintű adatokban levővel.

A béreken kívül a 2.1. táblázat tartalmazza a vállalatok jellemzőit is, míg a 2.2. táblázatban feltüntetjük a dolgozók jellemzőit leíró statisztikákat. Mind a tárgyi eszközök értékével, mind a foglalkoztatottak számával mérve, a külföldi vállalatok sokkal nagyobbak, mint a belföldiek. A munkatermelékenység (amelyet az egy alkalmazottra jutó eladások értékével mérünk) sokkal magasabb a külföldi vállalatok esetében. A külföldi és a hazai vállalatok iparági eloszlása is alapvetően különböző. A belföldi vállalatokhoz képest a külföldi

tulajdonban levő vállalatok a feldolgozóipart uralják, és kevésbé vannak jelen a mezőgazdaságban, építőiparban és az üzleti szolgáltatásokban.

**2.2. táblázat: Egyéni változók tulajdonforma szerinti jellemzői
Magyarországon, 2000**

	Belföldi	Külföldi
Havibér (ezer forint)	137,3 (120,9)	237,2 (247,6)
Nő (százalék)	38,1	42,4
Végzettség százalékos megoszlása		
Legfeljebb nyolc osztály	27,1	16,9
Szakmunkás	33,9	28,7
Érettségi	30,2	36,0
Felsőfokú	8,8	18,4
Összesen	100,0	100,0
Munkapiaci tapasztalat (év)	22,7 (11,0)	21,6 (10,8)
Foglalkozás százalékos megoszlása		
Egyszerű	10,1	5,0
Szakképzettséget igénylő	46,8	46,0
Szolgáltatási	10,3	6,9
Irodai	7,5	6,2
Egyéb felső vagy középfokú képzettséget igénylő	12,7	18,2
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő	4,1	8,7
Vezetők	8,6	9,0
Összesen	100,0	100,0
N	2 344 622	142 433

Megjegyzés: A forintadatok 2008-ra deflálva a fogyasztói árindexszel. Zárójelben a folytonos változók szórása.

A dolgozók átlagos jellemzői is eltérnek az egyes tulajdoni formák esetében. A külföldi tulajdonosok nagyobb arányban alkalmaznak női munkaerőt és főiskolát vagy egyetemet végzetteket. Szakmunkás-képesítéssel és érettségivel rendelkezők egyenlő arányban fordulnak elő mindkét tulajdoni forma esetén, és nyolc osztályt vagy annál kevesebbet végzett dolgozókat inkább a belföldi vállalatok alkalmaznak. A külföldi és belföldi vállalatok hasonlítanak egymásra dolgozóik munkatapasztalatai és az újonnan felvettek aránya tekintetében. A külföldi és hazai vállalatok foglalkozási eloszlásai eltérnek egymástól: a külföldi tulajdonban levő vállalatok nagyobb arányban foglalkoztatnak felsőfokú vagy középfokú képzettségűeket, és kisebb arányban szakképesítés nélküli, szolgáltatási jellegű és irodai dolgozókat. A vállalati és dolgozói leíró statisztikák egy-egy jellemzőt nem kapcsolnak össze a külföldi és hazai vállalatok többi jellemzőjével, de jelzésértékű, hogy a két vállalati csoport valóban eltér egymástól számos jellemző alapján.

Becslési módszerek

Az első vállalati szintű becslési egyenletünk a következő:

$$\ln W_{jt} = \alpha + \delta_f \text{KÜLFÖLDI}_{j,t-1} + \Sigma \gamma_j \text{RÉGIO}_j + \Sigma \lambda_t \text{ÉV}_t + u_{jt}, \quad (1)$$

ahol j index a vállalatokat és t index az időt jelöli, $\ln W_{jt}$ az egy alkalmazottra jutó bértömeg logaritmus, és kontrollálunk az éves és a regionális hatásokra. A regressziót az alkalmazottak számával súlyozzuk. Egyes regressziókban a külföldi tulajdont jelentő változót szétosztjuk kétféle külföldi felvásárlásra: egyszerű felvásárlásokra és olyanokra, amelyeket később eladás követ.

Ahhoz, hogy a munkaerő összetételét figyelembe vegyük, az összekötött munkaadó–munkavállalói adatokat használjuk, amelyben az alkalmazottak egyéni jellemzőire kontrollálunk:

$$\ln w_{ijt} = \alpha + \beta_{it} X_{it} + \delta_f \text{KÜLFÖLDI}_{j,t-1} + \Sigma \gamma_j \text{RÉGIO}_j + \Sigma \lambda_t \text{ÉV}_t + z_{ijt}. \quad (2)$$

X_{it} az i -edik egyéni jellemző t -edik időpontbeli értéke: legmagasabb iskolai végzettség (szakmunkás, érettségizett és egyetemet végzett, a kihagyott kategória a legfeljebb nyolc osztályt végzettek), (potenciális) munkapiaci tapasztalat első és másodfokú tagja, és a nem kétértékű változója ($nő = 1$). Mivel a képzettség és a munkatapasztalat összefüggnek egymással, valamint a nem befolyásolhatja mindkettőt, a köztük lévő interakciókat is betettük a regresszióba.

A külföldi tulajdon hatásait vizsgálva, nyomós okunk van azt gondolni, hogy a legkisebb négyzetes (OLS) becslések torzítottak: például a felvásárló külföldi vállalatok tulajdonosai inkább a jövedelmezőbb vagy a képzettebb munkaerőt foglalkoztató vállalatokat választják. Ha az a vállalati jellemző, amely szerint a szelekció történik, nem megfigyelhető (és nincs benne az adatbázisban), akkor a tulajdoni hatás mérése torzított lesz. Hogy csökkentsük a szelekciós torzítást, vállalati fix hatásokat hozzáadtuk a regresszióhoz, hogy kontrolláljuk az összes nem megfigyelt, időben állandó vállalati szintű hatásokat.

Ezenkívül azoknak a dolgozóknak az adatait, akik nem váltottak munkahelyet egyik évről a másikra, időben összekötöttük, felhasználva demográfiai jellemzőiket (azokat a dolgozókat, akik munkahelyet változtattak, nem tudjuk összekötni). Ezzel a módszerrel évenként majdnem a dolgozók felét sikerült vállalatukkal összekötni. Az így készült egyéni paneladatok lehetővé teszik, hogy nemcsak a vállalati, de az időben állandó dolgozói jellemzők hatásait is kiszűrjük a munkahelyet nem változtató alkalmazottak esetében.

A külföldi befektetések hatásai az átlagbérekre és a bérstruktúrára

Az (1) és a (2) egyenlet segítségével megbecsültük a külföldi tulajdoni hatást, kiszűrve a vállalati fix és az összekapcsolt vállalat–dolgozó hatásokat. Az egyszerű OLS regressziók megadják az átlagos bérkülönbséget a tulajdonformák között. Ezenkívül mérceként is működnek; összehasonlítva őket a szelekciós

torzítást kezelő becslések eredményeivel, meg tudjuk becsülni a szelekció mértékét. Csak régióra és évhatasókra kontrollálva, a vállalati szintű adatokon egy nagyon nagy, 64 százalékos külföldi bértöbbletet mértünk, az összekapcsolt adatokon ennél kisebb, de szintén magas, 46 százalékos bérkülönbséget (2.3. táblázat).²

2.3. táblázat: A külföldi felvásárlások bérhatása

Adatbázis	OLS		Vállalati	Dolgozói
	kontrollváltozó nélkül	kontrollváltozóval	fix hatás	
Vállalati	0,636*** (0,041)	-	0,270*** (0,024)	-
Összekapcsolt	0,463*** (0,038)	0,420*** (0,025)	0,158*** (0,016)	0,051*** (0,012)

N = 1 881 267 a vállalati adatokban, 2 475 478 Az összekapcsolt adatokban, 1 519 737 a dolgozói fix hatás regressziókban.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos szinten szignifikáns.

Az összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatok ugyanakkor lehetővé teszik, hogy beleszámítsuk a dolgozók jellemzőit, és kontrolláljuk a nemre, végzettségre, potenciális tapasztalatra és a változók kölcsönhatásaira (2.3. táblázat). Elég meglepő, hogy a változók figyelembevétele csak kis mértékben, 4 százalékponttal változtatja meg a becsült külföldi tulajdoni hatást. A vállalati fix hatások figyelembevétele azonban jócskán lecsökkenti az együtthatókat mindkét mintában. A vállalati szintű becsült bérkülönbség 27, az egyéni pedig 16 százalék.

Mivel az OLS és a fix hatásokon alapuló becslések különbsége a szelekciós hatás mértéke, a különbség a becsült együtthatók között arra enged következtetni, hogy ez elég nagy: a külföldi befektetők azok közül a hazai vállalatok közül választják ki befektetéseik célpontjait, amelyekben a bérek magasabbak.

Mivel a bér egy dolgozó minőségi mutatója, arra lehet számítani, hogy a külföldiek által felvásárolt vállalatok már felvásárlásuk előtt is átlagban jobb munkaerőt alkalmaztak. A dolgozói hatások beszámítása az olyan dolgozók esetében, akik nem váltottak munkahelyet, 5 százalékra csökkenti a külföldi tulajdon becsült bérhatását. Ez azt mutatja, hogy mindazok, akik már a felvásárlás előtt alkalmazottak voltak, átlagban 5 százalékkal magasabb bért élvezhettek a külföldiek által nem felvásárolt cégek dolgozóihoz képest.

Az elemzés során az összes külföldi vállalatot egyformán figyelembe vettük, és nem tettünk különbséget az egyszeri és többszöri tulajdonváltások között. A regresszióban az egyetlen külföldi változóval azt az implicit feltételezést tettük, hogy a külföldi tulajdon bérhatása szimmetrikus mindkét irányba, de érdekes kérdés, hogy ez a feltételezés igaz-e, vagy sem. A következő specifikációk

2 A két adatbázis és az függő változók nagyon különbözők, tehát esetükben nem kell ugyanazokkal a várható hatásokkal számolni. Ennél fontosabb, hogy mindkettő a külföldi tulajdon pozitív bérhatását mutatja ki.

lehetővé tesszük, hogy megvizsgáljuk a különbségeket azok között a vállalatok között, amelyek külföldi tulajdonban maradtak, és amelyeket később hazai vállalatoknak adtak el. Azokkal a vállalatokkal, amelyeket a megfigyelt időszakban felvásároltak és el is adtak, megbecsülhetjük, hogy szimmetrikus-e a külföldi tulajdon bérhatása, és ez a hatás érvényesül-e a külföldi tulajdonos távozása után is (2.4. táblázat).

2.4. táblázat: A külföldi felvásárlások bérhatása – felvásárlások és divesztíciók

	Vállalati adat	Összekapcsolt adat	
	vállalati fix hatás	vállalati fix hatás	dolgozói fix hatás
Egyszeri felvásárlás			
Külföldi hatás	0,283*** (0,031)	0,169*** (0,020)	0,052*** (0,016)
Többszöri tulajdonosváltás (külföldi-belföldi-külföldi)			
Külföldi hatás	0,298*** (0,046)	0,212*** (0,037)	0,083*** (0,021)
Eladási hatás	0,164*** (0,063)	0,142*** (0,048)	0,051** (0,026)

$N = 1\,881\,267$ a vállalati adatokban, $2\,475\,478$ Az összekapcsolt adatokban, $1\,519\,737$ a dolgozói fix hatás regressziókban.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

A táblázatból látható, hogy egyszeri felvásárlások esetén a bérek 28 százalékkal növekednek a vállalati mintában és 17 százalékkal az egyéni mintában. Hasonló nagyságú akvizíciós hatást mérünk az olyan vállalatoknál, amelyeket később magyar tulajdonosnak értékesítenek. Amikor a dolgozói hatásokat is szűrjük (és ezáltal a becslt eredmények azokra a dolgozókra vonatkoznak, akik már a felvásárlás előtt is a vállalatnál dolgoztak), a hatás 5–8 százalék. Mindkét típusú felvásárlás esetén kimutatható a bértöbblet, de vajon ez fennmarad akkor is, ha a vállalatot hazai tulajdonosnak adják el? A becslések azt mutatják, hogy a külföldi hatás visszafordulása nem teljes, de nem is elhanyagolható. A értékesítések együttthatója mindig kisebb, mint a felvásárlásé, és a különbség számottevő. A vállalati minta esetében például az eladás együttthatója alig több, mint a fele a felvásárlásokénak. Ez az elemzés megerősíti azt tehát, hogy a külföldi tulajdonnak köszönhető bérhatás nagy részben összefüggésben van a külföldi tulajdonnal, és részben eltűnik, amikor a külföldi tulajdonos elhagyja a vállalatot.

Eredményeink szerint a külföldi felvásárlások pozitív hatással vannak a vállalati bérekre, de még nem tanulmányoztuk, hogy ez a hatás hogyan oszlik meg különböző dolgozói csoportok között. Vajon léteznek-e olyan dolgozótípusok, akik elveszítik bérük egy részét a külföldi felvásárlás következtében, vagy mindenki haszonélvezője a külföldi tulajdon pozitív bérhatásának? A külföldi tu-

lajdonban levő vállalatokat általában minőségi termékekkel és szolgáltatásokkal azonosítják, amelyek előállításához jobb technológiára és magasabb szintű vállalati kultúrára van szükség. Tehát azt feltételezhetjük, hogy a magas szintű emberi tőkével rendelkező dolgozók relatíve magasabb béreket kapnak a kevésbé képzett társaikhoz képest.

Hogy különböző dolgozói csoportokra külön-külön meghatározzuk a külföldi tulajdon bérhatását, kölcsönhatásba hoztuk a külföldi tulajdont és a dolgozói jellemzőket, majd az eddigi regressziót lefutattuk. Elsőször azt vizsgáltuk, hogy a külföldi tulajdonnak betudható bérhatás hogyan változik a nemre, végzettségre és munkapiaci tapasztalatra. A 2.5. táblázat megmutatja, hogy a referenciacsoport (10–20 év munkatapasztalattal, férfi dolgozók, akik legfeljebb nyolc osztályt végeztek) külföldi tulajdoni hatásnak betudható bértöbblete 13 százalék.

**2.5. táblázat: A külföldi felvásárlások hatásai a bérstruktúrára
nem, végzettség és munkapiaci tapasztalat szerint**

Változó	Együttható
Referenciacsoport ^a	0,127*** (0,021)
Egyéni változók interakcióban a külföldi tulajdonnal	
Nő	-0,011 (0,011)
Szakmunkás	0,021** (0,010)
Érettségi	0,046*** (0,013)
Felsőfokú	0,238*** (0,032)
0–10 év munkatapasztalat	-0,032*** (0,009)
21–30 munkatapasztalat	-0,015** (0,007)
30+ munkatapasztalat	-0,009 (0,010)
Új alkalmazott	-0,033** (0,015)
<i>N</i>	2 474 692

^a Referenciacsoport: 11–20 év munkatapasztalat, férfi, legfeljebb nyolc osztály, nem új alkalmazott. A szelekció vállalati fix hatásokkal kezelve. Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

Az interakciók becsült hatásai azt mutatják, hogy a külföldi felvásárlást követően a relatív bérek valóban megváltoztak: egyes csoportok bérkülönbözete a referenciacsoportéhoz képest negatív, míg másoké pozitív, és a becsült hatások nagyságukban is különböznek. Mindazonáltal a negatív hatások sohasem na-

gyobbak, mint a referenciacsoport mért bértöbblete, ami azt mutatja, hogy a külföldi felvásárlás után a bérek mindkét nem, az összes végzettségi típus és munkatapasztalattal rendelkező dolgozók esetében nőnek, valamint az újonnan alkalmazott és a régebben alkalmazásban levő dolgozók bérei is emelkednek. Várakozásainknak megfelelően a magasabban képzettek külföldi tulajdonnak betudható bérhatásai is magasabbak, és a többlet a munkatapasztalattal csökken. A becslült bérkülönbség a két nem között elhanyagolható, míg a vállalatnál az első munkaévüket töltő dolgozók 3 százalékkal kevesebb bért kapnak, mint felvásárlás előtt.

Az általános bérnövekedés a foglalkozási struktúrára szintén igaz, melyet a 2.6. táblázatban mutatunk be, amikor a külföldi tulajdont különböző foglalkozáscsoportokkal hozunk interakcióba. A becslült hatások mind pozitívak, és majdnem mind szignifikánsan különböznek nullától. A külföldi tulajdonban levő vállalatok győztesei a vezetők és az egyetemi végzettséggel rendelkezők, de az alacsonyabb végzettséget követelő foglalkozások esetében is 12–16 százalékos a bértöbblet. A szolgáltatásban dolgozók egyetlen kivételt jelentenek, esetükben a bértöbblet szintén meglehetősen magas (9 százalék), de ez a hatás statisztikailag nem szignifikáns.

2.6. táblázat: A külföldi felvásárlások hatásai a bérstruktúrára foglalkozási csoportok szerint

Változó	Együttható
Vezető	0,474*** (0,043)
Felsőfokú önálló használatát igénylő	0,356*** (0,043)
Egyéb felső vagy középfokú	0,162*** (0,022)
Irodai	0,127*** (0,021)
Szolgáltatási	0,090 (0,058)
Szaktmunkás	0,121*** (0,019)
Egyszerű foglalkozású	0,126*** (0,022)
N	2 474 692

Megjegyzés: A szelekció vállalati fix hatásokkal kezelve. Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos szinten szignifikáns.

Egy lehetséges ellenvetés ezzel az elemzéssel szemben az, hogy hibásan mérjük a függő változót, és hogy ez a mérési hiba korrelál a tulajdon típusával. Ennek több oka lehet. A munkaórák száma változhat a hazai és a külföldi tulajdonú vállalatok esetében. A bérváltozó, amelyet ebben az elemzésben használtunk,

az éves átlagos bér a vállalatai adatbázisban és a havi bér az egyéni adatokban, de egyik változó kiszámításánál sem vettük figyelembe a ledolgozott munkaórákat. Az egyéni adatok azonban 1999 után tartalmaznak információt a ledolgozott órákról, és ezt fel is használtuk a lehetséges torzítások teszteléséhez. Hasonló regressziókat futattunk, mint korábban, de a függő változó a ledolgozott órák száma. A külföldi tulajdon becsült együtthatója kicsi, és statisztikailag nem szignifikáns, ami azt mutatja, hogy az adatok szerint a munkaórák nem változnak tulajdonostípusonként, és így nem változtathatják meg számottevően a tulajdonostípusonkénti bérhatásokat.³

A bérek az adóelkerülés miatt is torzítottak lehetnek. A munkát terhelő adó magas Magyarországon, és az adóelkerülés gyakori. Ha a jövedelemeltitkolás általánosabb a hazai tulajdonban levő vállalatoknál, mint a külföldiek által ellenőrzötteknél, akkor a becsült külföldi hatás felfele fog torzítani.

Kétféle tesztet is alkalmaztunk annak ellenőrzésére, hogy a hazai tulajdonban levő vállalatok valóban jobban érintettek az adóelkerülésben. A külföldi tulajdoni változót kölcsönhatásba hoztuk egy csalási indexszel, amely azt mutatja meg, hogy mennyire gyakori az adóelkerülés iparáganként (*Elek és szerzőtársai*, 2009). Eredményeink azt mutatják, hogy azokban az iparágakban, amelyekre nem jellemző a jövedelemeltitkolás, a külföldi tulajdonnak betudható bérkülönbség magasabb, mint azokban az iparágakban, ahol az adóelkerülés a jellemzőbb. Ez az eredmény elveti azt a hipotézist, hogy a hazai vállalatokra inkább jellemző az adóelkerülés.

A második tesztben a regresszió függő változója a bér helyett azt mutatja, hogy a dolgozó minimálbért kapott-e, vagy sem.⁴ Ebben az esetben azt találtuk, hogy a dolgozók kisebb aránya kapott minimálbért a külföldi tulajdonban levő vállalatoknál, és a becsült együttható szignifikánsan különbözik a nullától. Ez az eredmény arra utalhat, hogy a hazai tulajdonban levő vállalatokban nagyobb a jövedelemeltitkolás, de a becsült együtthatók nagysága kicsi (0,038–0,066). Mivel a mintában levő dolgozók csupán 10 százaléka kap minimálbért, az így mért jövedelemelkerülés nem magyarázhatja meg a külföldi tulajdon magas bértöbbletét.⁵

Az itt lefolytatott elemzés egy pozitív, statisztikailag szignifikáns külföldi felvásárlási bérhatásra utal. A külföldi befektetési hatás visszafordulása abban az esetben, amikor a vállalatokat eladják, azt mutatja, hogy a bérhatás valódi és nem csak a szelekció következménye. A becsült külföldi befektetési hatás az összekapcsolt munkaadó–munkavállalói adatokban inkább csökken, mint a vállalati szintű adatbázisban, de még mindig magasabb, mint amit más országok esetében találtak a kutatók. De vajon milyen mechanizmus eredményezi ezt a prémiumot?

A mechanizmus, amelyet megvizsgálunk, a termelékenységkülönbség hazai és külföldi tulajdonban levő vállalatok között. A magas termelékenység nem elég ahhoz, hogy magasak legyenek a bérek, ha a munkapiac kompetitív,

3 A szellemi dolgozók esetében a munkaidő mérése elég nehéz. Ezért újrafuttattuk a regresszót csak a fizikai dolgozók mintájára, és hasonló eredményt kaptuk. Egy másik teszt az lenne, ha havi bér helyett órabért használnánk, de a bérváltozó számos kifizetési típust tartalmaz, amelyek nem függenek a munkaidőtől.

4 A változó akkor egyenlő 1-gyel, ha a dolgozó legfeljebb 3 százalékkal kapott magasabb bért, mint a minimálbér.

5 Az eredmény a pozitív külföldi bérprémium melletti újabb bizonyítékként is értelmezhető.

de feltétele ennek, ha a munkaadók megosztják a profitot a dolgozókkal (például azért, hogy jobban dolgozzanak). Nehéz azt elképzelni, hogy egy vállalat, amelyik nem termelékeny, magas béreket fizessen, hacsak nem rendelkezik pozíciójából eredően járadékokkal (például monopolhelyzete következtében). Mivel adatainkban a külföldi vállalatok az összes iparágban tevékenykednek, nehéz elképzelni, hogy általánosságban valamilyen járadékban részesülnek, amit megoszthatnak dolgozóikkal.

A bér és termelékenység kapcsolatának vizsgálatához két regressziót futtatunk, amelyek függő változói rendre az átlagbér és a munkatermelékenység (árbevétel/foglalkoztatás). A két becslést együttható nagyságából következtethetünk a termelékenység és a bérhatások hasonlóságra. A 2.7. táblázat tartalmazza az eredményeket. Korábbi eredményeinkhez hasonlóan 24 százalékos a bérhatás. A külföldi tulajdonban levő vállalatok munkaerő-termelékenységi hatása majdnem 38 százalékos, amely sokkal nagyobb, mint a bérhatás. A különbség a két hatás között tőke termelékenységi hatásai és tulajdonosok járadékának eredménye lehet. Hogy kiszűrjük ezt a hatást, a táblázat (2) oszlopában kontrolláltunk az egy dolgozóra jutó tőke- és anyagköltségekre. Ekkor hasonló bér- és termelékenységi hatásokat kapunk (a béregenletnek a külföldi tulajdon hatását mérő együtthatója 17 százalékra, míg a munkaerő-termelékenységi együttható 18 százalékos hatása még nagyobb csökkenés következménye).

2.7. táblázat: A külföldi felvásárlások bér és termelékenységi hatásai

	(1)	(2)
Átlagbér	0,241*** (0,002)	0,172*** (0,002)
Munkatermelékenység	0,378*** (0,003)	0,179*** (0,002)
Egy dolgozóra jutó tőke- és anyagköltség	nem	igen
N	1 658 584	

Megjegyzés: A szelekció iparág–év hatásokkal és vállalati fix hatásokkal kezelve.

***1 százalékos szinten szignifikáns.

6 A külföldi felvásárlók leginkább a kontinentális európai országokból származnak.

7 Alternatív feltételezések például azok, hogy a külföldi tulajdonosok méltányossági okból hajlandók megemlíni a magyarországi dolgozók béreit, vagy azért, hogy jobb teljesítményre készítsék őket, vagy hogy minél több ideig tartsák őket a vállalatnál.

Miért olyan magasak a külföldi befektetések termelékenységi és bérhatásai Magyarországon? Egyik lehetséges magyarázat az, hogy a magyarországi vállalatok a tranzíciót hátrányos helyzetben kezdték, technológiailag és szervezetiileg messze elmaradva az élenjáró országoktól, és emiatt a külföldi befektetőknek könnyű dolguk volt emelni a termelékenységet és a béreket. Ezt a hipotézist csak közvetve ellenőriztük. Adatokat gyűjtöttünk a külföldi tulajdonos származási országáról.⁶ Munkahipotézisünk az, hogy a fejlett országok tulajdonosai sokkal naprakészebb technológiával és jobb szervezeti tőkével rendelkeznek, ezáltal jobban megnövelik a vállalat termelékenységét és következőképpen a béreket.⁷ Úgy ellenőriztük ezt a hipotézist, hogy a külföldi

tulajdont interakcióba hoztuk a küldő ország egy főre jutó GDP/magyar egy főre jutó GDP hányadosával.

Azt is megvizsgáltuk, hogy a bérhatás változik-e a külföldi felvásárlás időzítésével. A hazai vállalatok termelékenysége és a bérszínvonal is alacsonyabb volt rendszerváltáskor, mint a későbbiekben. Az átmenet kezdetén tehát a külföldi befektetőknek sokkal nagyon terük volt a termelékenységnövelésre, mint később.

Egy másik regresszióban a célvállalatokat tulajdonosi típusokként állami és magánvállalatokra osztottuk, és azt vizsgáltuk, hogy a külföldi felvásárlás hatásai különböznek-e a két típus között. Az volt a hipotézisünk, hogy az állami vállalatok távolabb állnak a termelési lehetőségek határától, és ezért a külföldi felvásárlás nagyobb hatást válthat ki.

A 2.8. táblázatban gyűjtöttük össze a becsült együtthatókat. Az egy főre jutó relatív GDP és a külföldi tulajdon bérhatásai között pozitív és szignifikáns kapcsolat van mindkét mintában, ami azt mutatja, hogy a külföldi bérhatás magasabb a gazdagabb küldő országok esetében. A korai felvásárlások bérhatása is nagyobb, mint az 1998 után végbementeké. A becsült külföldi befektetés hatása jóval nagyobb az állami vállalatok esetében, mint amikor a külföldiek egy belföldi magántulajdonban levő vállalatok vettek át.

2.8. táblázat: A külföldi felvásárlások heterogenitása

	Vállalati adat	Összekapcsolt adat
Egy főre jutó GDP	0,055*** (0,005)	0,036*** (0,004)
N	1 786 859	2 430 840
Felvásárlás 1998 előtt	0,301*** (0,028)	0,208*** (0,022)
Felvásárlás 1998 után	0,235*** (0,090)	0,104*** (0,017)
N	1 804 481	2 474 692
Állami	0,351*** (0,030)	0,202*** (0,024)
Belföldi privát	0,137*** (0,057)	0,120*** (0,022)
N	1 804 481	2 474 692

Megjegyzések: A szelekció vállalati fix hatásokkal kezelve. Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos szinten szignifikáns.

Következtetések

Elemzéseink a külföldi befektetések magyarországi jövedelmekre tett hatását vizsgálta. Az egyszerű OLS regressziók szerint a külföldi bértöbblet nagyon magas (40–60 százalék), még az után is, hogy kontrolláltunk a különböző dolgozói jellemzőkre. Ökonometriai módszerekkel csökkentve a szelekciós

torzítást, a bértöbblet kisebb lett, de továbbra is jelentős, 16–27 százalék. A külföldi tulajdonnak betudható magasabb többlet dolgozói típusonként változik, de minden típus esetében pozitív: a magasan képzett, fiatal dolgozóknál a legmagasabb, de minden egyes végzettségi csoportnak, foglalkozásnak és mindkét nemnek bérelőnye származik a külföldi tulajdonból. Azok a dolgozók is magasabb bért kapnak, akik már a felvásárlás előtt a vállalatnál dolgoztak.

Elemzésünk kimutatja, hogy a bérkülönbség kapcsolatban van a hazai és a külföldi tulajdonban lévő vállalatok közötti termelékenységekülönbséggel. Ezt nyomatékosítja a külföldi tulajdonból eredő bérhatás heterogenitása: a bérhatás magasabb a korai felvásárlások esetén, amikor a célvállalat állami tulajdonban volt, és amikor a küldő ország fejlődési szintje magas.

HIVATKOZÁSOK

- ANTAL GÁBOR–EARLE, JOHN–TELEGDY ÁLMOS (2012): FDI and Wages: Evidence from Firm-Level and Linked Employer-Employee Data in Hungary, 1986-2008.
- CONYON, M. J.–GIRMA, S.–THOMPSON, S.–WRIGHT, P. W. (2002): The Productivity and Wage Effects of Foreign Acquisitions in the United Kingdom. *The Journal of Industrial Economics*, Vol. 50. No. 1. 85–102. o.
- EARLE, J. S.–TELEGDY ÁLMOS (2008): Ownership and Wages: Estimating Public-Private and Foreign-Domestic Differentials with LEED from Hungary, 1986–2003. NBER Working Paper, No. 12997. Megjelent még: *Andersson, F.–Bender, S.–Lane, J.–Shaw, K.–Wachter, T. von* (szerk.): *Analysis of Firms and Employees. Qualitative and Quantitative Approaches*, NBER and University of Chicago.
- ELEK PÉTER–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ BÁLINT–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2009): A bérérekhez kapcsolódó adóeltitkolás Magyarországon. *Közpénzügyi Füzetek*, 23.
- GIRMA, S.–GÖRG, H. (2007): Evaluating the Foreign Ownership Wage Premium Using a Difference-in-Differences Matching Approach. *Journal of International Economics*, Vol. 72. No. 1. 97–112. o.
- HEYMAN, F.–SJÖHOLM, F.–GUSTAVSSON TINGVALL, P. (2007): Is there Really a Foreign Ownership Wage Premium? Evidence from Matched Employer-Employee Data. *Journal of International Economics*, Vol. 73. No. 2. 355–376. o.
- HUTTUNEN, K. (2007): The Effect of Foreign Acquisition of Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 89. No. 3. 497–509. o.
- KORNAI JÁNOS (1989): *Indulatos röpirat a gazdasági átmenet ügyében*. HVG Kiadó, Budapest.
- OECD (2000): *OECD Reviews of Foreign Direct Investment: Hungary*. OECD, Párizs.
- SZAKADÁT LÁSZLÓ (1993): Property Rights in a Socialist Economy: the Case of Hungary. Megjelent: *Earle, J.–Frydman, R.–Rapaczynski, A.* (szerk.): *Privatization in the Transition to a Market Economy. Studies of Preconditions and Policies in Eastern Europe*. Pinter Publishers, London, 17–45. o.

3. PRIVATIZÁCIÓ, FOGLALKOZTATÁS ÉS BÉREK*

JOHN SUTHERLAND EARLE & TELEGDY ÁLMOS

Eddig kevéssé vizsgálták azt az igen ellentmondásos – és minden átmeneti és számos fejlett és fejlődő országot közvetlenül érintő – jelenséget, hogy milyen hatást gyakorol a privatizáció a dolgozók létszámára és bérszínvonalára. Bár sokan feltételezték, hogy az új magántulajdonosok a termelékenység növeléséhez csökkenteni fogják a foglalkoztatást és a béreket, empirikusan ezt kevesen bizonyították, s az ilyen elemzések mind kizárólag a feldolgozóipari vállalatokkal foglalkoztak. Ez a tanulmány a privatizáció foglalkoztatási hatásait kívánja megbecsülni Magyarország és négy más közép-kelet-európai ország (Litvánia, Oroszország, Románia, Ukrajna) esetében, továbbá egy magyarországi összekapcsolt munkaadói–munkavállalói adatbázis segítségével megbecsüli a privatizáció bérekre gyakorolt hatásait is.

A privatizáció foglalkoztatási hatásai

Amikor egy-egy vállalat privatizációja felmerül, általában a dolgozók ellenkezőnek leginkább, mivel félnek munkahelyük elvesztésétől és béreik csökkentésétől. A dolgozók ellenállása a privatizációval szemben megfelel számos elemzés következtetéseinek: az új magántulajdonosok profitorientáltságuk és a költségvetési korlát keményedése miatt növelik a termelékenységet, és csökkentik a költségeket (például *Boycko és szerzőtársai*, 1996; *Aghion–Blanchard*, 1998). Bár e gondolatmenet logikusan hangzik, empirikusan nagyon kevés tanulmány vizsgálta ezt a kérdést, s csak nagyon kis részük használt – azok is kizárólag feldolgozóipari – vállalati szintű adatokat.¹

A kérdéskör korábbi kutatásait különösképpen akadályozta, hogy csak kis-méretű minták, rövid idősorok álltak rendelkezésre, és nehézségekbe ütközött a kontrollcsoport kialakítása is. Az adatok hiánya nemcsak az eredmények általánosíthatóságát, hanem azon módszerek használatát is korlátozta, amelyek képesek kiszűrni a szelekciós torzítást a privatizációs folyamatban.

Az első átfogó tanulmány (*Haskel–Szymanski*, 1993), amely a privatizáció foglalkoztatásra és bérekre gyakorolt hatásait elemzi, 14 angol köztulajdonban lévő vállalatot tanulmányozott, amelyből négyet időközben privatizáltak. *Bhaskar–Khan* (1995) az 1983. és az 1988. évi adatokkal mérte fel a foglalkoztatási hatásokat 62 bangladesi jutamalomban, amelynek a felét privatizálták. *La Porta–Lopez-de-Silanes* (1999) 170 mexikói privatizált vállalatot elemzett, de a privatizáció utáni adatok csupán egy évre korlátozódtak. Vannak tanulmányok, amelyek elemzésükbe számos más vállalati teljesítménymutató közé

* Köszönet Nagy Eszternek és Tőkés Lászlónak a kiváló kutatási asszisztenciáért.

¹ Ez a kisszámú tanulmány még kevesebbnek tűnik, ha összehasonlítjuk a privatizáció és vállalati teljesítmény kapcsolatát elemző számottevő irodalommal, lásd *Meggison–Netter* (2001), valamint *Djankov–Murrell* (2002) összefoglaló tanulmányait.

bevonták a foglalkoztatási hatások mutatóját is, de nem ez állt kutatásuk középpontjában. A korábbi tanulmányok eredményei nem egyértelműek, egyesek létszámbeli növekedést, mások pedig csökkenést mutattak ki.

Valamelyest kivételt jelent *Brown és szerzőtársai* (2010) kutatása, amely Magyarország, Románia, Oroszország és Ukrajna feldolgozóipari vállalati adatait vizsgálja. Tanulmányunkban erre a kutatásra építünk, de kiterjesztjük a kutatást még egy országra – Litvániára – és a nem feldolgozóipari ágazatokra. Elsősorban Magyarországra összpontosítunk, amelyet összehasonlítunk a többi gazdasággal. Létszámmal súlyozott becsléseket is készítünk, amelyek alapján következtetéseket vonhatunk le a privatizáció hatásáról az általános foglalkoztatásra, valamint meghatározhatjuk, hogyan változik a vállalatok méretével ez a hatás. Módszertani szempontból követjük a privatizációról szóló korábbi tanulmányokat (például *Brown és szerzőtársai*, 2006): megkülönböztetjük a belföldi tulajdont a külfölditől, és kezeljük az abból származó szelekciós torzítást, hogy az új tulajdonosok kiválogatják a jobban teljesítő vállalatokat, ami miatt a privatizált és az állami tulajdonban maradó vállalatok nem feltétlenül összehasonlíthatók egymással.

Magyarország összehasonlító elemzése sajátos jelentőségű, mivel általános vélemény, hogy viszonylag sikeresen és gyorsan alakította át intézményrendszerét, míg az adatbázisunkban szereplő többi ország sikeressége piacgazdasággá alakulásában a nemzetközi pénzügyi intézmények rangsorolása szerint különböző fokú volt.² Adatbázisaink több mint 70 000 vállalata (*Brown és szerzőtársai* 2010-es tanulmányában csak 30 000) lefedi szinte az összes eredetileg állami vállalatot, amelyek egy részét magánosították, a másik pedig továbbra is állami tulajdonban maradt. Idősoraink a rendszerváltás előtt vagy közvetlenül azután kezdődnek, azaz amikor még az összes vállalat állami tulajdonban volt, és 2005–2006-ban fejeződnek be, amikor már legtöbb vállalatot privatizálták. Minden ország minden egyes vállalatáról éves adataink vannak az átlagos vállalati létszámról és a tulajdoni formáról, amelyben megkülönböztetjük az állami, belföldi és külföldi tulajdonosokat, és ismerjük a tulajdonváltások pontos évét.

Célunk, hogy becslésekkel szolgáljunk a magyarországi és négy másik ország privatizációjának foglalkoztatási hatásairól egy sokkal nagyobb minta segítségével, mint amilyen adatbázisok korábban elérhetők voltak a kutatók számára. Az adatbázis tartalmazza az azonos iparágban működő állami vállalatokat, amelyeket kontrollcsoportként használunk. A hosszú idősorok lehetővé teszik, hogy olyan ökonometriaival módszereket alkalmazzunk, amelyeket a munkaerő-piaci értékelések számára a szelekciós torzítások kezelésére fejlesztettek ki. Becsléseinkben nemcsak vállalati fix hatásokat alkalmazunk, hanem vállalat-specifikus trendeket is, így nemcsak a vállalatok közötti fix különbségeket szűrjük ki, hanem cégszintű trendnövekedést is, amely összefüggésben lehet a privatizáció valószínűségével és azzal, hogy az új tulajdonos hazai vagy külföldi befektető-e.

² A *World Bank* (1996) 26 tranzíciós gazdaságot osztályozott: Magyarországot az első helyre sorolta a vezető reformgazdaságok csoportjában, Litvániát és Romániát a másodikba, Oroszországot a harmadikba és Ukrajnát az utolsóba. Hasonlóan: az *EBRD* (2000) az intézményi teljesítmény szerint Magyarországot az első helyre sorolta 3,5-es pontszámmal, Litvániát az ötödik helyre 2,8-es pontszámmal; míg Románia pontszáma 2,3, Oroszorszáké 1,9, és Ukrajnáé 2,1 volt.

Az eredmények erős függősége a különböző specifikációktól rávilágít az ökonometriai módszerek kiválasztásának fontosságára. A legmeggyőzőbb specifikációk, amelyek tartalmazzák a vállalati fix hatásokat és különösen azok, amelyek figyelembe veszik a vállalatspecifikus trendeket is, nem mutatnak ki nagy negatív hatásokat a foglalkoztatásban sem Magyarországon, sem a többi országban. A külföldi tulajdonosok hatása általában pozitív a vállalati létszámra, habár ez a hatás erősebb Magyarországon, Oroszországban, Ukrajnában, és gyengébb Litvániában és Romániában. A súlyozott eredmények kevésbé egyértelműek, de a legmeggyőzőbb regressziók, amelyek tartalmazzák a vállalatspecifikus trendeket, nem mutatnak ki nagy, statisztikailag szignifikáns negatív hatásokat. Az eredmények tehát nem igazolják a dolgozók és a közgazdászok elképzeléseit, hogy a privatizált vállalatok csökkentik a foglalkoztatást, de megegyeznek a *Brown és szerzőtársai* (2010) tanulmányának eredményeivel, amely egy lényeges mérethozadékot igazolt: a privatizált vállalatok megnövelik kibocsátásukat, ami ellensúlyozza a termelékenység növeléséből fakadó fajlagos munkaerő-csökkenést.

Ebben az alfejezetben először az adatokat ismertetjük, majd pedig a privatizációs programokat, valamint a becslési eljárásokat, végül bemutatjuk eredményeinket.

Adatok

Az országos adatbázisok éves szintű kiegyensúlyozatlan paneladatokat tartalmaznak, amelyek felölelik a szocializmusban működő vállalatokat mind az öt vizsgált országban. Az adatgazdák és a változók hasonlóak minden egyes ország esetében, bár a magyarországi és a romániai adatok jobban hasonlítanak egymásra, mint a posztszovjet országok adatai. Az adatok első számú forrása Magyarországon az adóhivatal (APEH, majd NAV), Romániában a pénzügyminisztérium. Ezek az intézmények az összes kettős könyvvitelű vállalatról szolgáltatnak adatot. Ezenfelül a romániai adatokat kiegészítettük a statisztikai hivatal vállalati regiszterével és az állami vagyonalap két – a portfóliót és a privatizációs tranzakciókat tartalmazó – adatbázisával. A magyarországi adatbázis az 1986–2005 közötti, míg a romániai adatbázis az 1992–2006 közötti éveket öleli át.

A litván, orosz és ukrán nemzeti statisztikai hivatal (*Statistikos Departamentas* Litvániában, *Goszkomstat* Oroszországban és *Derzskomstat* Ukrajnában) a szovjet állami statisztikai hivatal utódai. Ezek összesítik az elemzésünkhöz szükséges alapadatbázisokat, az éves vállalati regisztereket. Ezeket kiegészítik a hozzáférhető oroszországi vegyes vállalatok regiszterei és az ukrán állami vagyonalap adatbázisa. A litván adatok az 1995–2006, az orosz adatok az 1985–2005 és az ukrán adatok 1989-t és az 1992–2006 közötti időszakokat ölelik fel. Az összes orosz és a korai ukrán adatok (1996-ig) alapját az ipari regiszterek képezik, amelyek feltehetően azokat az ipari vállalatot tartalmazzák (feldolgozóipari, illetve nem feldolgozóipari vállalatokat egyaránt), amelyek

100-nál több főt foglalkoztattak, illetve több mint 25 százalékuk az állam vagy jogi személyek tulajdonában volt. A gyakorlat azt mutatja, hogy ha egyszer egy vállalat bekerül a regiszterbe, még akkor is ott marad, ha a bekerüléshez szükséges kezdeti feltételeket többé már nem teljesíti. Ezért az adatok felölelik a szocialista eredetű vállalatok szinte egészét. Az egész litván adatbázis és az ukrán adatok 1996-tól kezdődően tartalmazzák az összes vállalatot, függetlenül annak méretétől vagy ipari hovatartozásától.³

A 3.1. táblázat tartalmazza a vállalatok számát és a vállalat–év megfigyeléseket tulajdonforma szerint. A privatizáció hatásaira vonatkozó regressziós becslések alapja sok ezer megfigyelés (a legkevesebb adat a litván privatizációs idősorok esetében található, de ez is majdnem 6500, míg Oroszország esetében szinte 200 000 vállalat–év megfigyelést elemezhetünk). A külföldi privatizációk teljes száma ennél kisebb, de elég ahhoz, hogy a hatásait megbecsüljük.

3.1. táblázat: A regressziós minta tulajdontípusok szerint

Ország	Mindig állami		Belföldi magán		Külföldi magán	
	vállalat–év	vállalat	vállalat–év	vállalat	vállalat–év	vállalat
Magyarország	27 505	6 064	74 763	6 579	9 008	712
Litvánia	9 010	1 353	6 454	705	448	42
Románia	29 686	4 783	69 458	5 739	2 442	184
Oroszország	79 436	9 933	194 053	13 801	2 959	188
Ukrajna	78 437	12 397	86 063	7 540	3 805	283
Összesen	224 074	34 530	430 791	34 364	18 662	1 409

Privatizációs stratégiák

A privatizáció módszerei és ütemezése lényegesen különböznek az öt országban, amelyeket ebben a cikkben tanulmányozunk. Magyarország korán kezdte a tulajdoni átalakítást, a legtöbb vállalatot egyenként adta el. Az első privatizációk még „spontán” módon zajlottak, vagyis a vezetők kezdeményezésére indultak el, akik általában a haszonélvezői is voltak a folyamatnak, néha társulva külföldi vagy más befektetőkkel (Voszka, 1993). 1991-től szabályozták az állami vállalatok eladásait – általában kompetitív tenderajánlatokra támaszkodtak, és megengedték a külföldi befektetők részvételét. A vállalat vezetősége gyakran befolyásolhatta ezt a folyamatot. Ellentétben a többi országgal, a dolgozóknak nem voltak különleges jogaik, és kuponos privatizációs eljárást sem alkalmaztak az állami tulajdon csökkentésére. A munkavállalói részvénytulajdonosi programba csupán 250–300 vállalatot vontak be, így a magyarországi privatizáció során alig jött létre dolgozói tulajdon. A tulajdon nagyon kevés vállalatban aprózódott szét, helyette inkább a vezetői tulajdon és a többségi tulajdonosi formák jellemzők, nagyarányú külföldi részvétellel (Frydman és szerzőtársai, 1993a). Magyarországon sokkal gyorsabban épült le az állami tulajdon, mint a többi közép-kelet-európai országban.

3 Az adatbázisokat részletesebben bemutatja Brown és szerzőtársai (2006, 2010), amelyek az itt elemzett adatoknak egy alhalmazát használják.

A magyarországi módszerekkel szöges ellentétben, a romániai privatizáció kezdeti időszakában a kuponos eljárásokat részesítették előnyben, de sem ez, sem közvetlenül a beruházók számára történő eladások nem voltak sikeresek. A magánosítás valójában 1993-ban kezdődött el, elsőször egy munkavállalói részvényprogrammal, később pedig az 1995–1996 között a tömeges privatizációval (Earle–Telegdy, 2002). A programok során széles skálájú dolgozói és szétaprózott tulajdonosi formák jöttek létre. A privatizáció első öt évében a külföldi befektetők jelenléte nem volt jellemző, de 1997-től a kormány egyre inkább a közvetlen eladásos privatizációt részesítette előnyben. Romániához hasonlóan, az 1990-es évek elején a Litvánia is a tömeges privatizációt részesítette előnyben, és csak később választotta a közvetlen eladásokat; mivel litván adataink csak 1995-től vannak, eredményeink ezt a későbbi privatizációt tükrözik. A román és a litván privatizációt a különböző típusú tulajdonosi formák keveréke jellemezte, és a folyamat lassabban ment végbe, mint Magyarországon.

Ukrajna és Oroszország korai privatizációja hasonlóan zajlott a „spontán” magyarországi folyamathoz. A központosított rendszer az 1980-as évek végén tűnt el, és a döntési hatalom egyre inkább a vállalati vezetők és a dolgozók kezébe került (Frydman és szerzőtársai, 1993b). Az első szervezett tranzakciók 1990–1992 között mentek végbe, és az állami vállalatok eszközeinek kölcsönbe adása volt céljuk (amelyet ezek megvásárlása követett), de a magánosítás csak 1992 októberétől 1994 júniusáig öltött nagy arányokat, amikor levezényelték a kuponos privatizációt. E program során az ipari vállalatok részvényeinek nagy részét az érintett vállalatok vezetői és dolgozói szerezték meg, akik nagy kedvezményeket kaptak az eredeti árból (Boycko és szerzőtársai, 1995). A részvények egy részét (általánosan 29 százalékot) kuponos aukciókra különítették el, amelyeken bárki részt vehetett. E privatizációs eljárással változatos tulajdonstruktúra jött létre, amelyben ugyanúgy megtalálható a szétaprózott tulajdon, amit kuponos befektetési alapokban tartottak, mint a hazai nagybefektetők részvényei, akik lényeges nagytulajdoni részt szereztek meg. A vállalatok egy számottevő részében a vállalat vezetői és dolgozói voltak a tulajdonosok, a külföldi befektetők aránya azonban alacsony volt. A belföldi vagy külföldi befektetők kezében levő nagy tulajdonrészek inkább a másodlagos részvényfelvásárlások következtében alakultak ki.

Ukrajna némileg különböző mechanizmusokat használt, de általánosságban elmondható, hogy lassúbb tempóban követte az oroszországi mintát. Mindkét országban a privatizáció során a vállalatok részvényei jellemzően az alkalmazottak kezébe és egyes esetekben belföldi nagybefektetők tulajdonába került. A tulajdonkoncentráció és a külföldi befektetők részvétele pedig később, fokozatosan növekedett.

A belföldi és a külföldi tulajdonú privatizált vállalatok arányát a 3.2. táblázatban mutatjuk be. Egy vállalatot akkor tekintünk privatizáltnak, ha rész-

4 A tulajdont év végén mérjük. Az orosz adatok nem tartalmaznak semmilyen tulajdoni változót 1993 előtt. Mivel az adatbázis gyakorlatilag összes privatizációja tömeges privatizáció, a legkorábbi privatizációs dátum 1992 októbere lehet. Majdnem az összes privatizáció a többségi magántulajdont eredményezett (például *Boycko és szerzőtársai*, 1995).

5 Összehasonlítva más tanulmányokkal, amelyek ugyanezt az adatbázist használták, ezek az arányok kicsinek tűnnek (*Brown és szerzőtársai*, 2010). A fő különbség a privatizált vállalatok arányaiban az, hogy mi az gazdaság minden szektorából vizsgáltuk a vállalatokat, míg ők csak a feldolgozóiparból (amikor a mintákat a feldolgozóiparra korlátoztuk a privatizált vállalatok aránya nagyon megnő). Az energiaszektor és néhány szolgáltatási iparág csak kismértékben került magánkézbe: ilyen iparág például a bányászat, az energiaipar, vízszolgáltatás és olyan szolgáltatási szektorok, mint a szállítás, posta és telekommunikáció, ingatlanügyletek, szeméthyűjtés, sport és kulturális tevékenységek.

6 Lásd a minta méretét a 3.1. táblázatban. Az orosz adatbázisból meghatározható, melyik vállalat állami, hazai, vegyes vállalat vagy teljes egészében külföldi, de a külföldi részvények aránya csak egyes vállalatok esetében érhető el, és csak négy évben. Az összes vegyes vállalatot külföldinek tekintjük ebben a tanulmányban.

7 Azok a tanulmányok, amelyek úgy becsülik a privatizációs hatásokat mint az elő- és utóprivatizációs szintek különbségét (például *Meggison és szerzőtársai*, 1994) képtelenek megkülönböztetni a privatizációs hatást egy aggregált sokk hatásától.

vényeinek több mint 50 százaléka magánkézben van; akkor van belföldi tulajdonban, ha privatizált és a belföldi befektetők kezében lévő részvényeinek a száma nagyobb, mint a külföldi befektetők részesedése; akkor külföldi, ha privatizált és nem belföldi (azok a vállalatok, amelyeket a definíció szerint külföldi tulajdonban vannak, nagyrészt többségi külföldi tulajdonba kerültek).⁴

3.2. táblázat: A belföldi és külföldi magántulajdon százalékaránya 1992-ben és 2004-ben

	1992		2004	
	belföldi	külföldi	belföldi	külföldi
Magyarország	37	3	60	9
Litvánia	-	-	37	2
Románia	0	0	80	3
Oroszország	0	0	58	2
Ukrajna	0	0	48	1

Míg 1992 végén a magyarországi vállalatokat már 37 százalékban privatizálták, addig Romániában, Oroszországban és Ukrajnában ez a privatizációs folyamat még el sem kezdődött (Litvániában erre az évre vonatkozóan nincsenek adataink). Az elemzett időszak végére az összes országban a vállalatok nagy részét privatizálták: 83 százalékát Romániában, 69 százalékát Magyarországon, 60 százalékát Oroszországban, 49 százalékát Ukrajnában és 39 százalékát Litvániában.⁵ A külföldi tulajdonba került privatizált vállalatok aránya Magyarországon a legmagasabb (2004-ben elérte a 9 százalékot), míg a többi országban ez az arány 1–3 százalék. Mivel mintánk nagy, ez az arány is elég ahhoz, hogy a külföldi tulajdon hatását megbecsüljük.⁶

Empirikus módszertan

A privatizáció foglalkoztatási hatásaira vonatkozó kiszámításokban követjük a szakirodalmat, és redukált egyenleteket becslünk, amelyekben figyelembe vesszük a vállalatok heterogenitását és a potenciális szelekciós torzítást (*Meggison–Netter*, 2001; *Djankov–Murrell*, 2002). Ezek a becslések jó néhány problémába ütköznek. Az aggregált sokkok egyaránt érinthetik a foglalkoztatást és a tulajdont.⁷ Ezek a sokkok iparspecifikusak lehetnek, és a deflátorok nem feltétlenül képesek pontosan meghatározni az árváltozásokat. A legtöbb adatbázisban túl kevés megfigyelés áll rendelkezésre, hogy ki lehessen szűrni az ipárgspecifikus ingadozásokat, de ha ezek korrelálnak a privatizációval, akkor a becslések torzítottak lesznek. Nagymintás adataink megengedik, hogy két számjegyű iparágakra kontrolláljunk, és ezeket ráadásul egy időtrenddel is korrelációba hozzuk.

A legfőbb probléma az elemzésben a szelekciós torzítás valószínűsége a privatizációs folyamatban. A politikusok, befektetők és a vállalatok alkal-

mazottai mind befolyásolhatják, hogy egy vállalatot privatizálnak-e, vagy sem, és vajon az új tulajdonosok belföldi vagy külföldi befektetők lesznek-e. A politikusok állami tulajdonban tarthatják azokat a vállalatokat, amelyekben az új tulajdonosok nagy valószínűséggel elbocsátják a dolgozókat, és az alkalmazottak is a privatizáció ellen teszik le voksukat ilyen esetben. A potenciális befektetők szintén a jobb kilátásokkal kecsegtető vállalatok felvásárlásában érdekeltek.

A vállalatok közötti időtől független különbségek kiszűrésére néhány specifikációba belefoglaltunk vállalati fix hatásokat (FE). Mivel a vállalatok növekedési arányaikban is különböznek, amelyek szintén korrelálhatnak a tulajdonváltással (például azért, mert a befektetők tudatában vannak ennek), vállalat-specifikus trendeket is hozzáadtunk néhány specifikációhoz (FE–FT). Mind az iparág–trend interakciók, mind a vállalati fix hatások és a vállalat-specifikus trendek kontrollálnak a környezeti változásokra, beleértve a verseny erősségét és a közvetlen vagy közvetett kormányzati támogatásokat, amelyek szintén befolyásolhatják a vállalati szintű foglalkoztatást.⁸

A következő egyenletet futtatjuk a paneladatokon külön-külön minden egyes országra:

$$\log \text{LÉTSZÁM}_{ijt} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{DO}_{it-1} + \alpha_2 \text{FO}_{it-1} + \text{IPAR}_j + \text{IPAR}_j \times \text{TREND}_t + \text{ÉV}_t + u_{it}, \quad (1)$$

ahol az i index a vállalatokat, j az iparágakat és t az időt jelöli. A függő változó a vállalatok foglalkoztatásának logaritmus (létszám), az ipar 2 számjegyű iparág, az év az évek változója, trend az időtrend, az u_{it} pedig egy idioszinkratikus hibatag.⁹ Az egyenletet súlyozatlanul és létszámmal súlyozva is becsüljük. Ez utóbbi lehetővé teszi a későbbiekben, hogy értékeljük a teljes foglalkoztatási hatás mértékét, valamint azt, hogy milyen mértékben változik ez a hatás a vállalat méretével.

Eredmények

A 3.3. és 3.4. táblázat tartalmazza a súlyozatlan és vállalati létszámmal súlyozott regressziók eredményeit. Az egyenletet legkisebb négyzetekkel (OLS), a vállalati fix hatásokkal (FE) és vállalat-specifikus trendekkel (FE–FT) is megbecsültük. Amikor nem súlyozunk, az OLS specifikáció a belföldi vállalatok esetében kis negatív együtthatókat mutat Magyarországon, Romániában és Litvániában, pozitív együtthatókat Oroszországban és Ukrajnában. Ezzel ellentétben a külföldi vállalatok együtthatói mind nagyok és pozitívak. Mivel az OLS specifikáció csak a privatizált vállalatok átlagos létszámát hasonlítja össze az állami tulajdonban levő vállalatokéval (amelyben mind a privatizáció előtti cég–évek, mind a végig állami tulajdonban maradó vállalatok minden éve szerepel), és nem kontrollálunk az előző év méretére, ezeket az eredményeket nem lehet a privatizáció hatásaként értelmezni. Inkább egy szelekciós hatás és a privatizáció kauzális hatásának a keverékét tükrözik, és arra jó, hogy összehasonlítsuk velük az FE és az FE–FT becsléseket.

8 A vállalati fix hatások és trendek szintén kontrollálnak a gazdasági környezet azon regionális különbségeire, amelyek például a munkaerő-piaci feltételekben nyilvánulhatnak meg, és befolyásolhatják a foglalkoztatást és a béreket.

9 Becsléseink megengedik a vállalatokon belüli hibatagok korrelációját, felhasználva Arellano (1987) módszerét. Statisztikánk standard hibái az időkorrelációkra és a heteroszkedaszticitásra is robusztusak.

**3.3. táblázat: A privatizáció hatásai a vállalati létszámmra
(súlyozatlan eredmények)**

	Magyarország	Litvánia	Románia	Oroszország	Ukrajna
OLS					
Belföldi	-0,106*** (0,033)	-0,178** (0,070)	-0,126*** (0,029)	0,967*** (0,018)	0,077*** (0,024)
Külföldi	0,698*** (0,074)	1,271*** (0,233)	0,705*** (0,114)	1,674*** (0,098)	1,369*** (0,096)
FE					
Belföldi	0,048*** (0,018)	-0,222*** (0,029)	0,014 (0,016)	0,009 (0,009)	-0,186*** (0,012)
Külföldi	0,450*** (0,041)	-0,091 (0,114)	0,155** (0,076)	0,243*** (0,047)	0,208*** (0,055)
FE-FT					
Belföldi	-0,029** (0,012)	-0,051** (0,023)	-0,036*** (0,010)	0,058*** (0,006)	-0,033*** (0,009)
Külföldi	0,112*** (0,029)	0,014 (0,069)	-0,052 (0,050)	0,152*** (0,035)	0,127*** (0,036)
<i>N</i>	111 276	15 912	101 586	276 448	168 305

Megjegyzések: A becslőfüggvények iparágra, évhatasokra, és iparág–időtrend interakcióra kontrollálnak.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

**3.4 táblázat: A privatizáció hatásai a vállalati létszámmra
(vállalati létszámmal súlyozva)**

	Magyarország	Litvánia	Románia	Oroszország	Ukrajna
OLS					
Belföldi	-0,937*** (0,092)	-0,213 (0,129)	-0,717*** (0,121)	0,350*** (0,064)	-0,494*** (0,098)
Külföldi	-0,083 (0,146)	0,145 (0,250)	0,151 (0,184)	0,712** (0,167)	0,102 (0,210)
FE					
Belföldi	-0,209*** (0,024)	-0,121** (0,061)	-0,097*** (0,023)	0,061*** (0,013)	0,002 (0,030)
Külföldi	-0,072 (0,045)	-0,295*** (0,098)	-0,052 (0,043)	0,235*** (0,044)	0,144*** (0,035)
FE-FT					
Belföldi	0,037 (0,039)	0,008 (0,051)	-0,002 (0,028)	0,056*** (0,014)	-0,034 (0,030)
Külföldi	-0,003 (0,055)	-0,085 (0,052)	0,009 (0,105)	0,179*** (0,051)	0,106** (0,045)
<i>N</i>	111 276	15 912	101 586	276 448	168 305

Megjegyzések: A becslőfüggvények iparágra, évhatasokra, és iparág–időtrend interakcióra kontrollálnak.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

A vállalati fix hatásokkal és még inkább vállalatspecifikus trendekkel végzett becslések szerint a belföldi tulajdonú vállalatok együttthatói egy szűk sávban helyezkednek el, a külföldi tulajdon együttthatói pedig csökkennek az OLS becslésekhez képest. Nagy negatív hatásokat csak fix hatással becsültünk a belföldi tulajdonosú privatizáció esetében Litvániában és Ukrajnában, ami azt mutatja, hogy az alkalmazottak száma mintegy 20 százalékkal csökken a privatizáció után. A többi országban mind a fix hatással, mind a vállalatspecifikus trendekkel készített becslés eredménye közelít a nullához. Magyarországon az FE becslés a belföldi tulajdonra pozitív együttthatót ad: 0,048, míg a vállalatspecifikus trendekre becsült együtttható negatív: $-0,029$. A külföldi vállalatokra az együttthatók mindig pozitívak, és statisztikailag szignifikánsan különböznek nullától. A vállalatok külföldi tulajdonba kerülésének létszámhatása Magyarországon a fix hatású specifikációban: 0,45; és vállalatspecifikus trendekében: 0,11. Ezek szerint tehát a becslési eredmények alapvetően változnak országonként és a becslési módszerek szerint, és egy esetben sincs bizonyított negatív kauzális hatása a privatizációnak a foglalkoztatásra, függetlenül attól, hogy az új tulajdonosok belföldi vagy külföldi befektetők. A fix hatással, valamint a vállalatspecifikus trendekkel végzett becslések összehasonlítása egymással és az OLS becslésekkel azt mutatják, hogy a szelekciós torzítás kezelése nagyon fontos, és ennek nagysága és iránya országonként változik.

A 3.3. táblázat súlyozatlan becslései kiszámítják a privatizációs hatásokat vállalati szinten a foglalkoztatásra, de nem veszik figyelembe a vállalat méretét. A 3.4. táblázatban súlyozzuk a regressziókat a vállalati foglalkoztatással, és ezáltal megbecsüljük a privatizáció hatását a teljes foglalkoztatásra, valamint figyelembe vesszük a vállalati méretet is.¹⁰ Az OLS becslések ismét csak arra szolgálnak, hogy felmérhessük a szelekció nagyságát és irányát, míg a fix hatással és a vállalatspecifikus trendekkel végzett számítások mutatják ki a kauzális hatásokat. A súlyozott fix hatású specifikációk nagyobb negatív hatásokat mutatnak a belföldi privatizáció esetében Magyarországon, Litvániában és Romániában; és a külföldiek esetében Litvániában (de ez utóbbi esetben a minta nagyon kicsi volt). Mindezek az együttthatók azonban kicsik és statisztikailag elhanyagolhatók lesznek a vállalatspecifikus trendekkel bővített specifikációban. Határozottan pozitív privatizációs hatások a külföldiek esetében csak Oroszországban és Ukrajnában vannak, míg belföldiek esetében csak Oroszországban. Összefoglalásképpen, a kelet-európai fix hatással becsült eredmények azt mutatják, hogy a privatizáció foglalkoztatási hatása sokkal nagyobb és negatív volt a nagyobb vállalatok esetében, de az eredmények kis különbséget mutatnak, ha a vállalatspecifikus trendek szelekciós hatását kiszűrjük.

¹⁰ Ez a „teljes hatás” sem veszi figyelembe az közvetett hatásokat, azaz hogy a privatizált vállalat viselkedése érintheti a többi vállalatot a termelési és a piaci interakciókon keresztül.

A privatizáció hatása a bérekre

A foglalkoztatásra gyakorolt hatás mellett az is érdekes kutatási kérdés, hogy a privatizáció hogyan befolyásolja a dolgozói béreket. Ez a hatás negatív, ha az új magántulajdonosok a profit érdekében oly módon is csökkentik költségeiket, hogy kisajátítják a dolgozók évek során felhalmozott járadékát.¹¹ Ezt azonban ellensúlyozhatja, ha a privatizált vállalat magasabb bért fizet azért, hogy új dolgozókat vonzzon, nagyobb erőfeszítést követel, vagy megjutalmazza a magasabb termelékenységet. Az ilyen mechanizmusok relatív erősségének függvényében nőhetnek vagy csökkenhetnek a bérek.

A közgazdaságtani elmélet szerint a privatizáció hatása a bérkülönbségekre sem egyértelmű. Az új magántulajdonosok elkötelezhetik magukat a költségcsökkentés mellett, ami hat az összes dolgozó bérére. Ez bércsökkenéshez vezet minden dolgozói típus esetében. Ha az állami tulajdonlás idején a nem közvetlenül a termelésben dolgozó alkalmazottak túlsúlyban voltak (*Kornai*, 1993), akkor lehetséges, hogy az általános költségcsökkentés erőteljesebben hat rájuk. Az ilyen dolgozók bérszínvonala ezáltal kisebb lesz, mint közvetlenül termelésben dolgozó társaiké. Ha azonban a vállalatok új technológiákat alkalmaznak, és ezért a szakmunkásokat képzettebb munkaerőre cserélik (*Katz–Murphy*, 1992), akkor a fizikai dolgozók bérei fognak csökkenni. Mivel az új technológia révén a rutinfeladatokra alkalmazott szakmunkások munkája elvégezhető számítógépekkel és robotokkal, az is lehetséges, hogy a nem rutinfeladatokat végző, alacsonyan képzett dolgozók (mint például a sofőrök vagy takarítók) bére nem fog annyira csökkenni, mint a szakmunkásoké vagy adminisztrációs feladatokat ellátó munkatársaiké (*Katz és szerzőtársai*, 2006).

Bár a privatizáció hatása a bérekre közpolitikai jelentőségű, és elemzése elősegíti az állami tulajdonú vállalatok viselkedésének megértését, igen kevés tanulmány foglalkozott ezzel a kérdéssel. *Haskel–Szymanski* (1993) az elsők között tett kísérletet a privatizáció átlagbérekre gyakorolt hatásainak tanulmányozására egy kis mintájú brit vállalati minta segítségével. *Brown és szerzőtársai* (2010) négy tranzíciós ország feldolgozóiparának vállalati szintű adatbázisát használta, és eredményei szerint az átlagbérek 5 százaléknál kisebb mértékben csökkentek a belföldi tulajdonosú privatizáció után, ha azonban külföldiek vettek részt a privatizációban, nőttek a dolgozói bérek. Csak egyetlen tanulmányt találtunk, amely különböző dolgozói csoportokra elemzi a privatizáció hatásait: *Melly–Puhani* (megjelenés alatt) dolgozói adatokat elemez egy privatizált nagyvállalat esetében, és a nők, az alacsonyan képzettek, az idősebbek és a határozatlan szerződéssel dolgozók esetében figyel meg relatív bércsökkenést.

Ebben az alfejezetben erre az irodalomra támaszkodunk, de tovább is lépünk a privatizáció bérhatásainak elemzésében. Egy összekapcsolt munkaadói–munkavállalói adatbázist használtuk, amely magyarországi vállalatokról és dolgozóikról nyújt információt, és lefedi az összes iparágat. Az idősor

¹¹ Az erre vonatkozó irodalom az ehhez hasonló kisajátításokat nemcsak a privatizációs tranzakciók esetében tárgyalja, hanem sokkal általánosabban az ellenséges felvásárlásokban is (*Shleifer–Summers*, 1988, *Gokhale és szerzőtársai* 1995).

hosszú, több mint húsz évet fog át, és a legtöbb vállalatot megfigyeljük mind privatizáció előtt, mind utána. Ez azért nagyon fontos, mert így panelmódszerek segítségével csökkenthetjük a szelekciós torzítást. Az adatok tehát lehetővé teszik, hogy ne csak néhány iparágat tanulmányozzunk, hanem górcső alá vegyük az összes nagyvállalati privatizációt Magyarországon. Nemcsak az átlagbéreket vizsgáljuk, hanem demográfiai és foglalkozási csoportonként határozzuk meg a privatizáció bérekre gyakorolt hatását. Kutatásunkban külön elemezzük a belföldiek és a külföldiek vásárlásait, és eredményeink valóban bizonyítják, hogy ezek a bérhatásokat tekintve nagyon különbözőképpen viselkednek privatizáció után.

A következőkben bemutatjuk az adatbázist, a módszertant és az eredményeket.

Adatok, leíró statisztikák és a módszertan

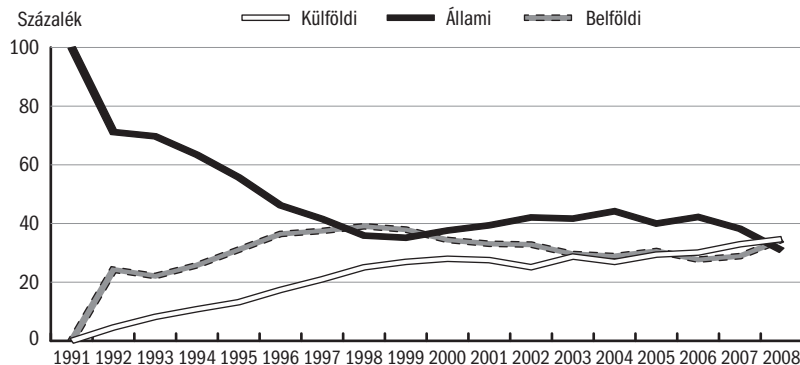
Ebben az alfejezetben a magyarországi összekapcsolt munkaadói–munkavállalói adatbázist használjuk, amely a gazdaság egészét lefedő vállalati panel. Az adatbázis 23 évet ölel fel (1986-tól 2008-ig). A vállalatokat követjük időben, a dolgozókat azonban nem. Az adatok az összes nagyvállalatot tartalmazzák és egy mintát a kisebb vállalatokból. Most csak azokat a vállalatokat vettük figyelembe, amelyek valaha állami tulajdonban voltak. A vállalati panel segítségével csökkenteni tudjuk a szelekciós torzítást, és a dolgozói szintű adatok lehetővé teszik az egyéni bérek használatát, az egyéni jellemzők kiszűrését és a bérkülönbségek elemzését. A vállalati állományból véletlenszerűen kiválasztott dolgozók körülbelül 8 százalékat teszik ki az összlétszámnak.¹² A rendelkezésünkre álló vállalati mintában a kisvállalatok nagyon kevés dolgozóját figyelhetjük meg (néha csak egyet), azonban a bérkülönbségek tanulmányozásához olyan vállalatokra van szükség, amelyek esetében a relatív bérek megbízható becsléséhez elég sok dolgozó béradatát ismerjük. Ezért vizsgálatunkba csak olyan vállalatokat vontunk be, amelyeknek több mint 10 dolgozóját meg tudjuk figyelni. Az így keletkező minta nagy, 2129 belföldi, 109 külföldi és 84 olyan privatizációt tartalmaz, amely után a vállalat mind belföldi, mind külföldi tulajdonban is volt.¹³ A 3.1. ábra bemutatja a tulajdoni arányok változását, és jó látható rajta a külföldi tulajdon jelenléte. A 2000 évek elejére az állami tulajdonban lévő vállalatok aránya 35 százalékra csökkent, míg a belföldi és külföldi privatizált vállalatok aránya nulláról a 40 százalékra, illetve 25 százalékra növekedett.

A három tulajdontípusba tartozó vállalatok nagyon sok mindenben különböznek egymástól, ami azt sugallja, hogy szelekciójuk nem véletlenszerű. Az ilyen torzítás kezelése nagyon fontos. A 3.5. táblázat mutatja, hogy a havi jövedelmek majdnem megegyeznek az állami vállalatok és a belföldieknek eladott vállalatok esetében, de sokkal nagyobbak a külföldiek által privatizált vállalatokban.

¹² Az adatok leírását lásd a Közelkép – II. 2. fejezetében.

¹³ Egy vállalat abban az esetben privatizált, ha az állam a kisebbségi tulajdonos. Ha magánkézben levő részvények többségét belföldiek tulajdonolják, akkor belföldi privatizációról, fordított esetben külföldi privatizációról beszélünk.

3.1. ábra: A tulajdon változása (N = 35 483)



Megjegyzés: A mintaváltozásoknak köszönhető az állami vállalatok arányának növekedése az elemzett időszak végére, nem pedig a már privatizált vállalatok államosításának.

3.5. táblázat: A dolgozói jellemzők tulajdonformák szerint

	Állami	Belföldi	Külföldi
Havibér (ezer forint)	149,2 (109,7)	135,5 (142,9)	236,6 (244,1)
Nő (százalék)	38,3	41,8	43,5
Végzettség (százalék)			
Alapfokú	35,3	26,5	16,6
Szaktanús	27,7	36,7	27,9
Érettségi	29,9	27,8	37,6
Felsőfokú	6,9	9,0	17,9
Munkapiaci tapasztalat (év)	22,8 (11,0)	24,0 (10,7)	21,3 (10,7)
Foglalkozás (százalék)			
Egyszerű foglalkozás	10,5	9,3	4,8
Szaktanús	46,8	50,2	45,2
Szolgáltatási	9,4	8,3	6,4
Irodai	8,3	7,5	6,4
Egyéb felső vagy középfokú	14,2	10,9	20,2
Felsőfokú önálló használatát igénylő	4,5	3,3	8,0
Vezető	6,2	10,5	9,1
Megfigyelések száma			
Dolgozó (év)	1 265 138	287 584	165 539

Megjegyzés: Súlyozott átlagok. A forintadatok 2008-ra deflálva a fogyasztói árindexszel. A foglalkozások a FEOR beosztást követik, ahol a szaktanús-kategória lefedi a mezőgazdasági, ipari és építőipari, gépkezelők és járművezetők kategóriákat. A folytonos változók szórása zárójelben.

A dolgozók megoszlása a különböző egyéni jellemzők szerint szintén különbözik a három tulajdonostípus között: a női alkalmazottak aránya az állami tulajdonban lévő vállalatokban alacsony, a belföldi tulajdonosok által privatizált

vállalatokban magasabb, és még magasabb a külföldiek által privatizált vállalatok alkalmazottai között. A külföldi tulajdonú vállalatokban a legmagasabb a jól képzett munkavállalók aránya, és a legalacsonyabb az állami vállalatokban. A potenciális munkatapasztalat (a dolgozó kora *minusz* iskolai évek száma *minusz* 6) a külföldi tulajdonú vállalatoknál a legalacsonyabb, és legmagasabb a belföldi tulajdonú vállalatok esetében. Számos figyelemre méltó különbség van a vállalatok foglalkozási struktúrájában is. A külföldi tulajdonú vállalatok esetében az egyszerű foglalkozású dolgozók aránya kicsi, míg az egyéb felső vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozású és a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozású alkalmazottak száma nagyon magas. Az állami vállalatoknál kevesebb vezető, mint a privatizált vállalatoknál.

A privatizáció hatását a bérekre a következő egyenlettel becsüljük:

$$\ln BÉR_{ijt} = \alpha + \beta_{it}X_{it} + \alpha_d BELFÖLDI_{j,t-1} + \alpha_f KÜLFÖLDI_{j,t-1} + \sum \gamma_j RÉGIÓ_j + \sum \lambda_t ÉV_t + z_{ijt}. \quad (2)$$

X_{it} az i egyén jellemzőinek t -edik időpontbeli értéke: magában foglal egy női kétértékű változót, három végzettséggel kapcsolatos kétértékű változót (szakmunkás, érettségi, felsőfokú, a kihagyott kategória a legfeljebb 8 osztályt végzettek), és három munkatapasztalatra vonatkozó kétértékű változót (11–20 év, 21–30 év és több mint 30 év munkatapasztalattal rendelkezők, a kihagyott kategória a 0–10 év munkatapasztalattal rendelkezők). Minket az α_d és α_f együtthatók érdekelnek, amelyek a belföldiek és a külföldiek általi privatizáció feltételes hatásait mérik. Mivel a privatizációs szelekció nem véletlenszerű, a regresszióhoz vállalati fix hatásokat adtunk.

Amikor a bérkülönbségeket elemezzük, akkor a (2) egyenletet úgy változtatjuk meg, hogy a belföldi és külföldi privatizációs változókat kölcsönhatásba hozzuk az X_{it} értékekkel.

$$\ln BÉR_{ijt} = \alpha' + \beta'_{it}X_{it} + \alpha'_d BELFÖLDI_{j,t-1} + \alpha'_f KÜLFÖLDI_{j,t-1} + \gamma'_d X_{it} BELFÖLDI_{j,t-1} + \sum \gamma'_f X_{it} KÜLFÖLDI_{j,t-1} + \sum \gamma'_j RÉGIÓ_{j,t-1} + \sum \lambda'_t ÉV_t + z_{ijt}. \quad (3)$$

Ebben a specifikációban a minket érdeklő paraméterek a γ'_d és γ'_f , amelyek dolgozói kategóriánként megmutatják, hogy a béreket hogyan érinti a belföldi és a külföldi tulajdoni privatizáció. Ahhoz, hogy foglalkozásonként is megmérjük a privatizációs bérhatást, egy másik specifikációban az X_{it} értékeket nem az egyéni jellemzőkhöz, hanem a foglalkozási kategóriákhoz rendeljük.

Eredmények

A belföldiek és a külföldiek privatizációjának bérekre gyakorolt hatását a 3.6. táblázat mutatja be. Először OLS-sel becsüljük a bérkülönbségeket az állami vállalatok és a belföldiek vagy külföldiek által privatizált cégek között, miután kiszűrtük a nem, végzettség, munkatapasztalat, régió és év hatásokat. A regressziós eredmények szerint a belföldi tulajdonosok által privatizált vállalatok átlagosan 12 százalékkal alacsonyabb béreket fizetnek, mint az állami vállalatok.

Ezzel ellentétben, a külföldi tulajdonban lévő vállalatok 24 százalékkal több bért fizetnek. Ezek az eredmények azonban nem feltétlenül mutatják a kauzális hatásokat, mivel ha szelektált a minta, akkor nemcsak a privatizáció húzódik meg az eredmények mögött, hanem a privatizációra kiválasztott vállalatok jellemzői is. A fix hatás bevonása a becslésekbe tompítja a szelekciós hatást. Valóban, a becsült együttthatók nagysága csökken, de továbbra is nagy marad: a belföldi vállalatok tulajdonosai, miután átvették a vállalatokat, 9 százalékkal csökkentették a béreket, míg a külföldi tulajdonosok 12 százalékkal növelték azokat.

3.6. táblázat: A privatizáció hatásai a bérekre

	OLS	Fix hatás
Belföldi	-0,124*** (0,020)	-0,093*** (0,016)
Külföldi	0,238*** (0,029)	0,117*** (0,021)
N	1 718 261	

Függő változó = $\ln(\text{reálbér})$. A becslőfüggvény régió, év, nem, végzettség, munkapiaci tapasztalat kontrollokat tartalmaz.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

Vajon ezek a változások a bérekben minden alkalmazottat arányosan érintenek, vagy dolgozótípusonként változnak? A következő két táblázatban ezt a kérdést vizsgáljuk. Először nem, végzettség és munkatapasztalat szerint vizsgáljuk a bérkülönbségeket (3.7. táblázat). A belföldi privatizáció hatásával kezdjük. A referenciacsoport (nyolc vagy kevesebb osztályt végzett férfiak, legfeljebb 10 éves munkatapasztalattal) bércsökkenése 8,4 százalékos. Ehhez képest a női dolgozóknak 5 százalékos bérnyereségük van (tehát a női dolgozók privatizációs bérhatása -3,4 százalékkal). A privatizációs bérhatás gyengén korrelál a legmagasabb iskolai végzettséggel: a legfeljebb szakmunkásképzővel rendelkező dolgozókhoz képest az érettségivel és felsőfokú végzettséggel rendelkező dolgozók bére 3–4 százalékkal magasabb. A belföldi tulajdonban lévő vállalatok egyértelműen a fiatal munkavállalókat részesíti előnyben, mivel az összes olyan alkalmazottnak, akinek több mint 10 év munkatapasztalata van, 6 százalékkal jobban csökken a bére, mint azoknak, akik legfeljebb tíz éve léptek a munkapiacra. Összefoglalva, a belföldiek privatizációja csökkenti a béreket, de ez dolgozói csoportok szerint különbözik. A legnagyobb bércsökkenést a rosszul képzett, idős férfiak szenvedik el, akik bére átlagosan 14 százalékkal csökken, míg a fiatal, magasan képzett női dolgozók 1 százalékkal magasabb bért kapnak, mint privatizáció előtt.

A külföldi privatizáció bérhatásait a 3.7. táblázat második számoszlópa tartalmazza. A referenciacsoport esetében egy kis (3,6 százalékos) bérprémium észlelhető, ami statisztikailag nem különbözik a nullától. Észrevehető néhány

hasonlóság a belföldiek privatizációjának hatásaként becsült bérkülönbségekkel: a nők szintén 5 százalékkal magasabb béreket kapnak, mint a referencia-csoport, és a bérkülönbség a szakmunkások és az érettségizettek között gyakorlatilag minkét tulajdonostípusnál ugyanaz. A külföldi befektetők szintén a fiatal munkavállalóknak kedveznek, de a hatás kisebb és statisztikailag sokkal pontatlanabb, mint amit a belföldi befektetőknel mértünk. A legnagyobb különbség a külföldi és a belföldi privatizációs bérhatások között az egyetemet végzett munkavállalóknál tapasztalható. Míg képzett kategória bérprémiuma csak 4 százalék a belföldi privatizáció után, addig a külföldi tulajdonban lévő vállalatoknál a bérek 17 százalékkal nőttek a referencia csoporthoz képest.

3.7. táblázat: A privatizáció hatásai a bérekre nem, végzettsége és munkapiaci tapasztalat szerint

Interakciók a tulajdonnal	Belföldi	Külföldi
Referenciacsoport	-0,084*** (0,014)	0,036 (0,024)
Nő	0,049*** (0,011)	0,050*** (0,016)
Szakmunkásképző	-0,004 (0,008)	0,021 (0,012)
Érettségi	0,033*** (0,013)	0,034** (0,017)
Felsőfokú	0,043** (0,020)	0,168*** (0,029)
11–20 év munkatapasztalat	-0,058*** (0,006)	-0,023** (0,011)
21–30 év munkatapasztalat	-0,060*** (0,008)	-0,025 (0,013)
30+ év munkatapasztalat	-0,053*** (0,011)	-0,015 (0,017)
R^2 belső	0,365	
N	1 718 261	

Referenciacsoport: alapvégzettségű férfi, 0–10 év munkapiaci tapasztalattal. Súlyozott regresszió, amely év, régió, nő, végzettség, és munkapiaci tapasztalat kontrollokat, illetve vállalati fix hatásokat tartalmaz.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

A foglalkozások szerinti privatizációs bérhatások szintén nagyok (3.8. táblázat). A belföldi tulajdonosok előnyben részesítették a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúakat, akiknek bérei nagyjából szinten maradtak a privatizáció után. Az többi felső vagy középfokú képzettséget igénylő, valamint az irodai és az egyszerű foglalkozásúak bére 4–6 százalékkal csökkent, a vezetőké pedig 7 százalékkal. A legnagyobb vesztesek a szolgáltatási és a szakképzettséget igénylő foglalkozásúak voltak, akik 10, illetve

13 százalékkal keresnek kevesebbet, mint az állami tulajdonú elődvállalatnál. A külföldi tulajdonosok legjobban a vezetők és a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúak béreit növelték 34,5, illetve 25 százalékkal. Az egyéb felső vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak és az irodai foglalkozásúak 7–10 százalékos béremelést kaptak, ami hasonló az egyszerű foglalkozásúak bérnövekményéhez. A szolgáltatási foglalkozásúak semmilyen, a szakképzettséget igénylő foglalkozásúak pedig csak egy nagyon alacsony béremelésben részesültek a privatizáció után.

3.8. táblázat: A privatizáció hatásai a bérekre foglalkozások szerint

	Belföldi	Külföldi
Interakciók a tulajdonnal		
Vezető	-0,073 (0,038)	0,345*** (0,056)
Felsőfokú önálló használatát igénylő	-0,034 (0,023)	0,247*** (0,032)
Egyéb felső vagy középfokú	-0,055** (0,025)	0,095*** (0,034)
Irodai	-0,044** (0,017)	0,070*** (0,025)
Szolgáltatási	-0,102*** (0,028)	0,004 (0,066)
Szakt munkás	-0,128*** (0,015)	0,031** (0,015)
Egyszerű foglalkozás	-0,060*** (0,012)	0,100*** (0,025)
R ² belső	0,343	
N	1 718 261	

Megjegyzés: Súlyozott regresszió, amely év, régió, és foglalkozási csoport kontrollokat, illetve vállalati fix hatásokat tartalmaz.

Standard hibák zárójelben.

***1 százalékos, **5 százalékos szinten szignifikáns.

Következtetések

Bár a privatizációs hatások elemzéseinek középpontjában elsősorban a vállalatok teljesítménye állt, a legtöbb politikai és társadalmi vita az alkalmazottakat érintő következmények körül forgott. Sokan arra számítottak, hogy a privatizáció rontani fog a foglalkoztatás és a bérek színvonalán, és a dolgozók az egész világon sztrájkokkal reagálnak a privatizáció „veszélyére” – főleg, ha az új tulajdonos külföldi befektető. Az e témakörben eddig született néhány tanulmány általában még csak kisméretű mintákon, rövid idősorokkal dolgozott, és emiatt a szelekciós torzítást is csak kissé csökkenthették. Tisztázatlan maradt az a kérdés, hogy kinek a félelme reális – a dolgozóké vagy a gazdaságpolitikusoké?

Ebben a tanulmányban a privatizáció foglalkoztatási hatásait elemeztük, felhasználva öt tranzíciós ország – köztük Magyarország – vállalatainak adatbázisát. Az öt ország sokféle privatizációs módszert alkalmazott az állami tulajdon lebontása során. Ezeknek az országoknak az adatbázisai hasonló változókat tartalmaznak, és így kialakíthattunk egy olyan adatbázist, amellyel országokként összehasonlítható becsléseket kaphattunk. A privatizáció bértársadalmának elemzéséhez egy magyarországi összekapcsolt munkaadói–munkavállalói adatbázist használtunk. A nagyméretű vállalati minták, a hosszú idősorok, amelyek átnyúlnak a privatizáció előtti időszakra is, és egy nem privatizált vállalati kontrollcsoport hozzáférhetősége egyaránt lehetővé tették azt, hogy a privatizáció hatásait úgy elemezzük, hogy eredményeinket csak kismértékben befolyásolja a szelekciós torzítás.

Empirikus számításaink egyik privatizációs forma esetében sem igazoltak foglalkoztatásra gyakorolt erős negatív privatizációs hatásokat. A vállalat-specifikus trendekre kontrollált becslések szerint a foglalkoztatási hatások csak néhány esetben negatívak szignifikánsan, és amikor azok, akkor nagyságuk 5 százaléknál kevesebb. A közép-európai országok belföldi privatizációs hatásának vállalati fix hatásokkal való becslései valamivel több negatív hatást jeleznek, de ezek mind lecsökkennek ha vállalat-specifikus trendekre is kontrollálunk. A külföldi tulajdon becsült hatása az összes országban nagymértékű és pozitív, és a becslések többségükben statisztikailag szignifikánsak. Feltűnő, hogy egyik országban sem mutatható ki a privatizáció erős negatív foglalkoztatási hatása. Ha erős negatív hatást találtunk volna Ukrajnában és Oroszországban (amelyek a rosszul teljesítő országok csoportjához tartoznak), akkor ebből következtethetnénk arra, hogy a kevésbé fejlett gazdaságok is, például a közép-ázsiai országok privatizációjának hasonló következményei lennének. Vagy ha erős negatív hatásokat találtunk volna Magyarországon, amely talán a legjobban hasonlított a fejlett piacgazdaságokhoz a gazdasági átmenet kezdetén, akkor arra következtethetnénk, hogy ellentétben az elképzelésekkel, a privatizáció akkor hat a leginkább a foglalkoztatásra, amikor az ország fejlett. Eredményeink azonban inkább elevezik azokat a feltételezéseket, amelyek a foglalkoztatás erőteljes negatív hatásait jelzik mind az öt ország esetében. Habár az extrapoláció veszélyes terep, eredményeink azt mutatják, hogy privatizáció semmilyen gazdasági környezetben nem csökkenti számottevően a vállalatok foglalkoztatási szintjét.

A privatizáció hatásai a bérekre sokkal ellentmondásosabbak. A belföldi tulajdonosok 9 százalékkal csökkentették a béreket Magyarországon, míg a külföldi tulajdonosok 12 százalékkal növelték azokat. Ezek a bérkülönbségek nem oszlanak el egyenletesen dolgozói típusonként. Az új belföldi és külföldi magánbefektetők a fiatal, képzett munkaerőnek kedveznek, és a nőket érintő bérnövekedés nagyobb, mint amit a férfi dolgozók esetében mérünk. A bérkülönbségek szintén fellelhetők foglalkozásonként is: mind a belföldiek, mind

a külföldiek privatizációja esetében a legrosszabbul a szolgáltatási foglalkozásúak és a szakképzett munkások jártak (ami azt jelenti, hogy az ő béreik csökkentek a leginkább a belföldi, és nőttek legkevésbé a külföldi tulajdon esetében). Ezek az eredmények arra engednek következtetni, hogy a privatizáció után csökkent a relatív kereslet a rutinfeladatokat ellátó dolgozók iránt, talán azért, mert a privatizáció új, automatizált technológiákat vezetett be, amelyek helyettesítői voltak az ilyen típusú munkásoknak.

HIVATKOZÁSOK

- AGHION, PH.–BLANCHARD, O. (1998): On Privatization Methods in Eastern Europe and Their Implications. *Economics of Transition*, Vol. 6. No. 1. 87–99. o.
- ARELLANO, M. (1987): Computing Robust Standard Errors for Within-Groups Estimators. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 49. No. 4. 431–434. o.
- BHASKAR, V.–KHAN, M. (1995): Privatization and Employment: A Study of the Jute Industry in Bangladesh. *American Economic Review*, Vol. 85. No. 1. 267–273. o.
- BOYCKO, M.–SHLEIFER, A.–VISHNY, R. (1995): Privatizing Russia. MIT Press, Cambridge, MA.
- BOYCKO, M.–SHLEIFER, A.–VISHNY, R. (1996): A Theory of Privatization. *Economic Journal*, Vol. 106. No. 435. 306–319. o.
- BROWN, D. J.–EARLE, J. S.–TELEGDY ÁLMOS (2006): The Productivity Effects of Privatization: Longitudinal Estimates from Hungary, Romania, Russia, and Ukraine. *Journal of Political Economy*, Vol. 114. No. 1. 61–99. o.
- BROWN, D. J.–EARLE, J. S.–TELEGDY ÁLMOS (2010): Employment and Wage Effects of Privatization: Evidence from Hungary, Romania, Russia and Ukraine. *Economic Journal*, 120. 683–708. o.
- DJANKOV, S.–MURRELL, P. (2002): Enterprise Restructuring in Transition: A Quantitative Survey. *Journal of Economic Literature*, Vol. 45. No. 3. 739–792. o.
- EARLE, J. S.–TELEGDY ÁLMOS (2002): Privatization Methods and Productivity Effects in Romanian Industrial Enterprises. *Journal of Comparative Economics*, Vol. 30(4), 657–682. o.
- EBRD (2000): Transition Report. European Bank for Reconstruction and Development, London.
- FRYDMAN, R.–RAPACZYNSKI–A. EARLE, J. S. (1993a): The Privatization Process in Central Europe. CEU Press, London.
- FRYDMAN, R.–RAPACZYNSKI–A. EARLE, J. S. (1993b): The Privatization Process in Russia, Ukraine, and the Baltic States. CEU Press, London.
- GOKHALE, J.–GROSHEN, E. L.–NEUMARK, D. (1995): Do Hostile Takeovers Reduce Extramarginal Wage Payments? *Review of Economics and Statistics*, Vol. 77. NO. 3. 470–485. o.
- HASKEL, J.–SZYMANSKI, S. (1993): Privatization, Liberalization, Wages and Employment: Theory and Evidence for the UK. *Economica*, Vol. 60. No. 238. 161–182. o.
- KATZ, L. F.–MURPHY, K. M. (1992): Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107. No. 1. 35–78. o.
- KATZ, L.–AUTOR, D.–KEARNEY, M. (2006): The Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Association Papers and Proceedings*, 189–194. o.
- KORNAI JÁNOS (1993): A szocialista rendszer. Kritikai politikai gazdaságtan. HVG Kiadó, Budapest.
- LA PORTA, R.–LOPEZ–DE–SILANES, F. (1999): The Benefits of Privatization: Evidence from Mexico. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114. No. 4. 1193–1242. o.
- MEGGINSON, W. L.–NASH, R. C.–RANDENBORGH, M. VAN (1994): The Financial and Operating Performance of Newly Privatized Firms: An International Empirical Analysis. *Journal of Finance*, Vol. 49. No. 2. 403–452. o.
- MEGGINSON, W. L.–NETTER, J. M. (2001): From State to Market: A Survey of Empirical Studies on Privatization. *Journal of Economic Literature*, Vol. 39. No. 2. 321–389. o.
- MELLY, B.–PUHANI, P. (megjelenés alatt): Do Public Ownership and Lack of Competition Matter for Wages and Employment? Evidence from Personnel Records of a Privatized Firm. *Journal of the European Economic Association*.
- SHLEIFER, A.–SUMMERS, L. H. (1988): Breach of Trust in Hostile Takeovers. Megjelent: *Auerback, A. (szerk.): Corporate Takeovers: Causes and Consequences*. University of Chicago Press, Chicago.
- VOSZKA ÉVA (1993): Spontaneous Privatization in Hungary. Megjelent: *Earle, J. S.–Frydman, R.–Rapaczynski, A. (szerk.): Privatization in the Transition to a Market Economy: Studies of Preconditions and Policies in Eastern Europe*. Pinter Publishers–St. Martin's Press, New York–London. 89–107. o.
- WORLD BANK (1996): From Plan to Market: World Development Report 1996. Oxford University Press, Oxford.

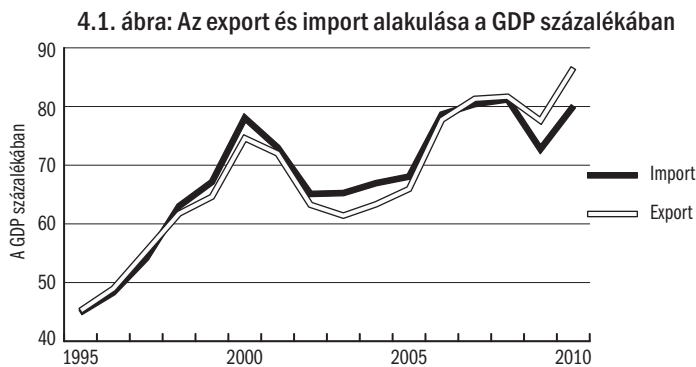
4. A KÜLKERESKEDELEM HATÁSA A VÁLLALATI MUNKAERŐRE ÉS A BÉREK ALAKULÁSÁRA

KOREN MIKLÓS & TÓTH PÉTER

Bevezetés

A 2008–2009. évi válság óta szerte a világban nagyobb teret kapnak a globalizációellenes, protekcionista álláspontok. A külkereskedelmi kapcsolatok és legfőképpen a globális beszállítói láncok is hozzájárultak ahhoz, hogy az eredetileg néhány országra korlátozódó pénzügyi válság nagy sebességgel szinte minden országra továbbterjedjen (lásd például *Békés és szerzőtársai*, 2011a). Erre válaszul több ország vezetett be olyan szabályozásokat, amelyek a hazai vállalatokat előnyben részesítik a külföldiekkel szemben. 2008 novembere óta a G20 csoporthoz tartozó országok mintegy ezer olyan intézkedést hoztak, amelyek a külföldi gazdasági érdekeltségeket diszkriminálják (*Global Trade Alert*, 2012). A gazdaságpolitikai szándék érthető: védjük meg a hazai vállalatokat és munkásokat a globális válság hatásaitól!

Ha azonban ezek az intézkedések tartósak maradnak, akkor hosszú távon befolyásolhatják a gazdasági növekedést. Különösen egy olyan kis, nyitott gazdaság esetében, mint Magyarország, nem tekinthetünk el a kereskedelmi protekcionizmus hosszú távú hatásaitól. Hogy ezeket megértsük, tekintsünk vissza egy korábbi periódusra, a Magyarország EU-csatlakozását megelőző 10 évre! Ebben az időszakban zajlott le a privatizáció, és számos reform mellett jelentősen liberalizálták a külkereskedelmet. Az Európai Gazdasági Közösséggel kötött 1992-es egyezmény hatására például a gépipari termékekre kivetett átlagos vám 10 százalékról 1997-re 1 százalék alá csökkent, majd 2001-re teljesen megszűnt.¹ A külkereskedelmi nyitás természetesen az export és import mértékében is megmutatkozik (4.1. ábra).



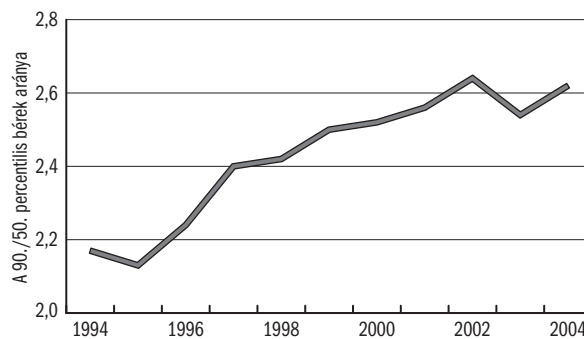
Forrás: KSH tájékoztatási adatbázis.

¹ Magyarország 2004. évi EU-csatlakozása a külkereskedelmi adatszolgáltatás szabályait is jelentősen megváltoztatta, ezért elemzésünk 2003-ban ér véget.

Jogosan merül fel a kérdés, hogy milyen hatások érik a magyar munkapiacot egy ilyen jelentős piacnyitás eredményeként. Bár a legtöbb elméleti külkereskedelmi modell azt mutatja, hogy az ország egészének előnyére válik a kereskedelmi nyitás, egyes csoportok lehetnek sérülékenyebbek. A külkereskedelmi nyitás ugyanis szükségszerű újraelosztással is jár, hiszen a termelési szerkezet megváltozása miatt a nemzeti jövedelemből eltérő mértékben részesednek az egyes termelési tényezők (például a tőke és a munka), egyes iparágak (exportképes vagy importtal versengő), de akár egyes (nagy és termelékeny, kicsi és hátrékonytalan) vállalatok és egyes dolgozók (például képzettség szerint).

Fontos látnunk, hogy az elosztásbeli konfliktus nem a külföldi és hazai csoportok zajlik (hiszen tapasztalataink szerint mindkét ország nyer nemzeti szinten), hanem országon belüli csoportok között. A munkapiac ez különösen érdekes, ahol a nagyon különböző (képzettségbeli és készségbeli) háttérű egyének esélyei eltérnek egymástól. A külkereskedelem jótékony makrohatásai nem biztos, hogy mindenkit érintenek. Mint a 4.2. ábrán látható, a magasabb bérűek előnye jelentősen nőtt a vizsgált időszakban.

4.2. ábra: A kereseti egyenlőtlenségek alakulása. A bérelosztás 90. és 50. percentilisének aránya 1994 és 2004 között



Forrás: A szerzők számításai a Bértarifa-adatfelvétel alapján.

Ebben a fejezetben a külkereskedelem munkabérre gyakorolt hatásait mutatjuk be. A szakirodalmi kitekintés mellett alapvetően magyar vállalati és egyéni adatokra koncentrálunk 1994 és 2003 között. Alapkérdésünk: hogyan változik a dolgozók bére akkor, amikor egy vállalat exportálni vagy importálni kezd? A vállalati és egyéni adatok segítenek abban, hogy a külkereskedelem hatását elkülönítsük az ebben az időszakban zajló többi gazdaságpolitikai változás hatásától. Ugyanis, mint látni fogjuk, nem minden vállalat vesz részt a külkereskedelemben, így egyazon iparágon vagy foglalkozási körön belül is végezhetünk összehasonlítást a külkereskedelemnek kitett és nem kitett dolgozók között. Ezzel közvetett módon a vállalatok munkaerő-keresletének változását vizsgáljuk.² Elemzési módszerünknek ugyanez a hátránya is, hiszen el kell vonatkoztatnunk a külkereskedelem aggregált, egész iparágra vagy egész ország-

² Ha a vállalat által észlelt munkakínálati görbe emelkedő, a munkakereslet és a fizetett munkabér pozitív kapcsolatban van egymással.

ra vonatkozó hatásaitól. A regressziós együtthatónk nem fogja tartalmazni a külkereskedelmi liberalizációnak azokat a – közép- és hosszú távon feltehetően jelentős – hatásait, amelyek például egy egész iparág minőségi standardjának emelkedésén keresztül hatnak a cégek termelékenységére (és ezáltal a bérekre), ugyanis a regressziókban kiszűrjük az iparági heterogenitást („kontrollálunk rá”). Hasonló módon a hosszú távú – összetettebb, mégis igen jelentős – általános egyensúlyi hatások sem lesznek identifikálva. Ez utóbbira fontos példa lehet, hogy a külgazdasági nyitás által generált esetleges bértöbblet a képzett munkavállalók csoportjában arra ösztönözte a fiatalokat, hogy magasabb szintű képzettséget szerezzenek, ami vezethetett magasabb termelékenységhez a gazdaság *egészében*, ezáltal ez a hatás minden munkavállaló bérében megjelent. Ezek az aggregáltabb szinten jelen lévő hatások az általunk használt módszertannal nem identifikálhatók – szerencsére azonban ezek mind a liberalizáció előnyei közé tartoznak, tehát a külkereskedelem hatásáról itt bemutatott eredményeink ebből a szempontból alsó becslésnek tekinthetők.

Egyik fő eredményünk, hogy a külkereskedelemben aktív cégek kitűnnek a többi közül. Nagyobbak, termelékenyebbek, magasabb bért fizetnek. Mint látni fogjuk, ez részben vállalatok közti szelekció, de részben valódi oksági kapcsolatot jelez. Az átlagos magyar dolgozó így mindenképpen jobban jár a külkereskedelmi nyitás hatására, hiszen a gazdaságban megnő a jól fizető állások aránya.

Ami talán meglepőbb eredmény, hogy az import legalább annyira számít, mint az export. Az importáló vállalatok nagyobbak, termelékenyebbek, és magasabb bért fizetnek, mint a nem importálók. Nem igaz, hogy az „export jó, import rossz.” Azért nem, mert az importáló vállalatok olcsóbban tudnak termelni, növekedésre képesek, és ezzel munkakeresletük is nő. A későbbiekben részletesen bemutatjuk, hogyan teremt növekedési lehetőségeket a vállalati import. Ennek az eredménynek egy fontos következménye, hogy az import elleni diszkrimináció visszafogja a magyar munkaerő iránti keresletet.

Természetesen, mint korábban említettük, nem egyformán nyer mindenki. A legnagyobb bérnövekményt a középszintű vezetői feladatokat végzők és a jól képzett munkavállalók könyvelhetik el. Olyan iparágat és foglalkozást is találunk (például egyes élelmiszer-ipari foglalkozások), ahol a megnövekvő import a bérek csökkenéséhez vezet.

Fejezetünk több, külföldi és magyar mikroadatokon készült tanulmányt foglal össze. A hazai munkák (Koren–Csillag, 2011; Halpern–Koren–Szeidl, 2011; Tóth, 2011; Halpern és szerzőtársai, 2012 és Pető, 2012) mindegyike a vámstatisztika alapján méri a vállalat export- és importviselkedését. Exportálónak tekintünk egy vállalatot, ha bármilyen értékben végez exportértékesítést, illetve importálónak tekintjük, ha bármilyen értékben külföldről árut hoz be.³ Ez utóbbi csak a közvetlen importot takarja, a nagykereskedőkön keresztüli behozatalt nem. Ezzel természetesen alulbecsüljük a tényleges vállalati importot. Eredményeink többsége, ha ezt külön nem jelezzük, a feldolgozóiparra vonat-

3 A nagyobb exportálók és importálók leválasztása hasonló számszerű eredményekhez vezet.

kozik. A munkavállalókra vonatkozó adatok a Bértarifa adatfelvételből származnak, amely a vállalati szektor munkavállalóinak 6–10 százalékos mintáját tartalmazza. Ebből főleg a bruttó havi keresetet használjuk függő változóként, de természetesen figyelembe vesszünk egyéni kontrollváltozókat is.

Először bemutatjuk, hogy a külkereskedelemben részt vevő és abból kima­radó vállalatok miben térnek el egymástól, és megvizsgáljuk, hogy ezek az el­terések az exportnak vagy az importnak köszönhetőek-e. Majd ráközelítünk a vállalatok importtevékenységére mint egy fontos, de mind ez ideig kevésbé elemzett külkereskedelmi csatornára. Bemutatjuk, hogy az import növeli a vállalati termelékenységet, ezáltal lehetőséget nyújt a vállalatnak a bővülés­re. Ezután megvizsgáljuk az import hatását a dolgozói bérekre, elkülönítve az egyes lehetséges hatásokat. Végül azt is bemutatjuk, hogy hogyan hat a válla­lati külkereskedelem a bérek közti egyenlőtlenségre. Tanulmányunkat gazda­ságpolitikai következtetésekkel zárjuk.

A külkereskedelemben részt vevő vállalatok

A nemzetközi kereskedelem irodalma egészen a kilencvenes évekig országok és iparágak szerinti vizsgálatokat tartalmazott, csak a legutóbbi időszakból vannak eredmények, amelyek a céget vagy a munkavállalót helyezik a közép­pontba. Ez azért fontos előrelépés, mert végső soron nem országok, hanem vál­latok kereskednek egymással, illetve mert így több rálátásunk lehet a nem­zetközi kereskedelem okozta esetleges jövedelmi egyenlőtlenség természetére.

Bernard–Jensen (1999) az Egyesült Államok külkereskedelmi tevékenysé­get végző cégeit vizsgálva arra kereste a választ, hogy az export vagy az import növeli-e egy vállalat termelékenységét. Ugyan egyértelműen megállapítható, hogy az importáló/exportáló vállalatok termelékenysége magasabb, ám nem tudjuk, melyik az ok, és melyik az okozat. Vajon a magasabb termelékenység miatt kezdenek el exportálni, vagy az exporttevékenység miatt lettek termelék­enyek? Hogy a későbbi regressziókban ki tudjuk szűrni ezeknek a jellegzetes­ségeknek a hatását, és hogy pontosabb fogalmunk legyen arról, milyen cégek kereskednek külföldi partnerekkel, a tanulmánynak ebben a részében meg­vizsgáljuk, pontosan milyen változók mentén különlegese­ek ezek a vállalatok.

Miért mások a külkereskedelmi forgalmat bonyolító vállalatok? Erre a leg­főbb érv (például *Melitz*, 2003 vagy *Altomonte–Békés*, 2009), hogy az exportá­lás és az importálás fix költségekkel jár. Vannak a piacra lépésnek olyan költségei – mint például a kereskedelmi partnerek keresése, elosztóhálózat létrehozása, marketing –, amelyek akkor is felmerülnek, ha a vállalat csak keveset szeret­ne értékesíteni. Ezek a költségek annyira jelentősek lehetnek, hogy csak egy megfelelő forrásokkal rendelkező vállalatnak érdemes befognia a külföldi értékesítésbe (értékesítési lánc megszervezése stb.) vagy importba (külföldi piac ismerete, információs problémák stb.). Magyarországon még hozzá kell ehhez adnunk például az esetleges nyelvi nehézségek áthidalásának költségeit

is, vagy a jövőt illető bizonytalanságot (főleg a 1990-es évek közepén), hogy például az átalakuló intézményi környezetben a csúcstechnológiát képviselő német gép tíz éven belül behozza-e az árát.

Ezek miatt azt sejtethetjük, hogy az exportra vagy importra vállalkozó cégek nagyobbak és hatékonyabbak; méretgazdaságossági okok miatt az elsüllyedt költségeket könnyebb egy nagyobb, hatékonyabb vállalatnak az esetleges extraprofittal ellensúlyozni. Továbbá az előbbiekből következően a külkereskedelmet folytató vállalatok valószínűleg képzettebb munkásokat alkalmaznak (például több dolgozónak kell tudnia angolul), és a magasabb termelékenységet fejlettebb technikával, magasabb tőke–munka aránnyal érik el.

Többek között ezek azok a jellegzetességek, amelyeket *Bernard és szerzőtársai* (2007) hangsúlyoznak. Megvizsgálva, hogy a cég mekkora hányada milyen intenzitással exportál/importál, a szerzők megállapítják, hogy a külkereskedelmi forgalom nagyon koncentrált. 2000-ben az Egyesült Államokban a cégeknek csak 4 százaléka volt exportőr. Továbbá leírják a már említett eredményeket; a külkereskedelmet folytató cégek már a tevékenység megkezdése előtt is termelékenyebbek, arányaiban több tőkét és képzett munkaerőt alkalmaznak, nagyobbak, hatékonyabban termelnek, és a kereskedelmi tevékenység megkezdése után gyorsabban nőnek.⁴

Magyarországon is számíthatunk tehát arra, hogy a külkereskedelemben aktív vállalatokat hasonló tulajdonságok jellemzik. Valószínűsíthető az is, hogy az importtevékenység sokkal erősebb például az autóiparban, mint az erdőgazdálkodás területén, illetve hogy a külföldi cégekkel kereskedő vállalatok Budapesten és a fejlettebb nyugat-magyarországi megyékben koncentrálódnak, hiszen általában itt termelékenyebbek a vállalatok. Részletes leíró elemzés olvasható az importáló és exportáló magyar cégekről *Békés és szerzőtársai* (2011b) tanulmányban, további adatokat közöl *Altomonte–Békés* (2009). Ezek a tanulmányok megerősítik, hogy a magyar helyzet a többi országban tapasztaltakhoz hasonló.

Amint a 4.1. táblázatból is látható, a külkereskedelemben részt vevő vállalatok valóban különlegeseek; a magyar adatok az összes *Bernard–Jensen* (1999) által felvázolt változó szerint visszaadják az amerikai vállalatok esetében látottakat. A táblázat az 1994–2003 közötti periódus egészére és három évre (1994, 1998, 2003) részletesen mutatja az átlagos vállalat dolgozóinak létszámát, az alkalmazott tőke–munka arálynak a logaritmusát, a felsőfokú képzettséggel rendelkező dolgozók arányát és a termelékenységet. Utóbbi változót az árbevétel és az alkalmazotti létszám arányának logaritmusaként definiáltuk.

A táblázat jól mutatja, hogy a külkereskedelemben aktív vállalatok átlagos létszáma legalább három és félszerese az ilyen tevékenységet nem végző vállalatokénak. A tőke és a munka aránya a termelésben szintén mindig magasabb az exportáló vagy importáló vállalatoknál, ráadásul a különbség időben egyre nagyobb lesz – a külkereskedő vállalatok tőke–munka aránya 110 százaléka a

⁴ Ezeket az eredményeket részben megerősítik más országokra is, például *Mayer–Ottaviano* (2008) nyolc európai országra, *Castellani–Serti–Tomas*i (2010) Olaszországra a cégek méretére és a termelékenységre vonatkozóan. *Eaton és szerzőtársai* (2007) a nem fejlett világhoz tartozó országok közül Kolumbia statisztikai adatok vizsgálatai alapján mutatják ki, hogy az exportőr vállalatok termelékenyebbek már az exporttevékenység megkezdése előtt. Például *Castellani–Serti–Tomas*i (2010) az eredeti listához hozzáadja az exportőrök területi és iparági koncentrációját mint a heterogenitás új dimenzióját.

nem külkereskedők tőke–munka arányának az első évben, és körülbelül 140 százaléka az adatbázisban szereplő utolsó évben. Hasonlóképpen, a felsőfokú végzettségűek aránya az alkalmazottak között magasabb a külkereskedelmet folytató vállalatok között, bár ez a jellemző nem annyira élesen választja el a két csoportot. Az aggregált különbség csak 3 százalékpont, és a 2003-ra is csak 1 százalékpontot találunk. Ellenben a termelékenység újra viszonylag tiszta képet mutat, a külkereskedő vállalatok egy dolgozóra jutó árbevétele átlagosan 82 százalékkal magasabb – ez jelentős különbséget takar.

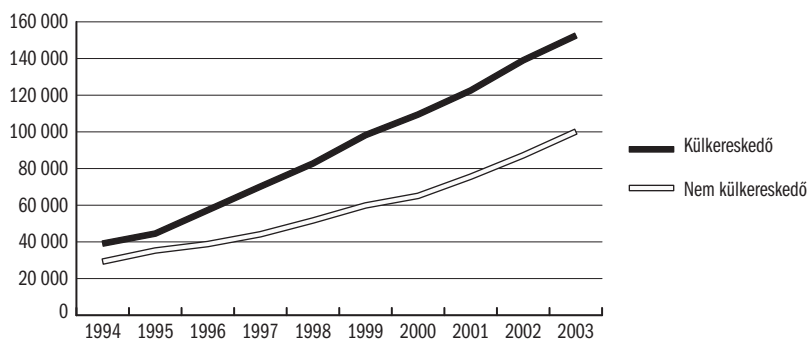
4.1. táblázat: A külkereskedelemben részt vevő (kereskedő) és nem kereskedő átlagos vállalatok egyes jellemzői

Év	Létszám		Tőke–munka arány logaritmus		Képzett alkalmazottak aránya		Termelékenység	
	külkereskedő	nem külkereskedő	külkereskedő	nem külkereskedő	külkereskedő	nem külkereskedő	külkereskedő	nem külkereskedő
1994	465,62	126,23	-0,09	-0,19	0,12	0,10	1,79	-0,29
1998	239,58	58,85	0,38	0,15	0,15	0,09	1,94	1,30
2003	248,19	65,39	1,05	0,68	0,18	0,17	2,56	1,98
1994–2003	302,63	77,81	0,44	0,29	0,15	0,12	2,29	1,64

Megjegyzés: *Bernard–Jensen* (1999) által megállapított főbb, az exportáló vállalatokra jellemző tulajdonságok a magyar külkereskedelemben aktív vállalatokra is jellemzők. Forrás: A szerzők saját számításai 1994–2003 közötti magyar vámstatisztikai adatok alapján.

Azt, hogy a két csoport különbözősége a fizetett bérekben is megjelenik, a 4.3. ábra mutatja. Látható, hogy a pozitív irányú korreláció a külkereskedelemben való részvétel és a bérek között jelentős. Az évek során a két csoportban fizetett bérek közötti különbség nőtt, és 30 százalékos körüli értéken stabilizálódott.

4.3. ábra: Átlagbér a külkereskedelemben részt vevő és nem részt vevő vállalatokban



Forrás: A szerzők saját számításai a Bértarifa-felvétel és a magyar vámstatisztikai adatok alapján.

Export vagy import?

A külkereskedelemben részt vevő vállalatok tehát több mutató szerint is különlegeseek, a béreik is magasabbak. Mi ennek a magyarázata? Vajon az importáló vállalatok ugyanúgy nagyobbak és termelékenyebbek, mint az exportőrök?

Közkeletű az a vélekedés, hogy az export a vállalat, iparág, esetleg ország sikerét mutatja – ugyanis az a vállalat képes exportálni, amelyik jó minőségű, versenyképes terméket állít elő olcsón. Ezzel szemben az import a hazai termelők elől veszi el a piacot, így kevés jó tulajdonságot társítunk hozzá.

Az adatok azonban azt mutatják, hogy nem indokolt az export és import ilyen szembeállítás. A 4.2. táblázat az exportáló és importáló vállalatok átlagbéreit mutatja be, különválasztva azokat, amelyek mindkét módon részt vesznek a külkereskedelemben. Mind az exportőrök, mind az importőrök magasabb átlagbért fizetnek, mint azok a cégek, amelyek a külkereskedelemben nem vesznek részt. A legnagyobb, 45 százalékos bérkülönbség az importáló és a nem importáló vállalatok között adódik, az export szerepe kisebb: 12 százalék.

4.2. táblázat: Exportáló és importáló vállalatok átlagbérei (forint)

	Nem importál	Importál
Nem exportál	100 100	145 200
<i>N</i> (vállalatok száma)	4 349	1 154
Exportál	111 900	157 300
<i>N</i> (vállalatok száma)	418	2 884

Megjegyzés: A táblázat a bruttó havi átlagkeresetet mutatja 2003-ban feldolgozóipari vállalatok mintáján. Exportáló az a vállalat, amely 2003-ban bármilyen összegű exportértékesítést végzett. Importáló az a vállalat, amely 2003-ban bármely értékben hozott be közvetlenül külföldről terméket.

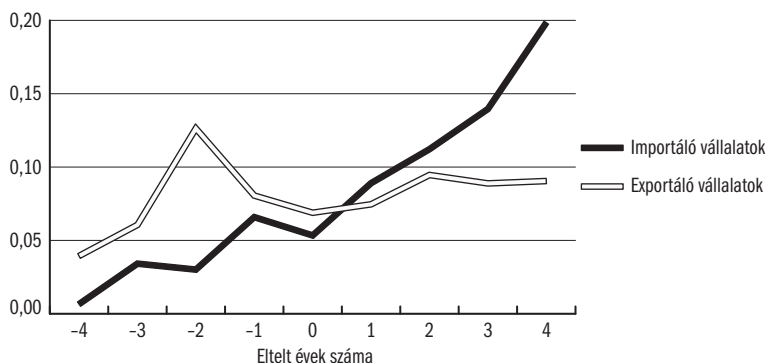
Forrás: A szerzők saját számításai Bértarifa-felvétel és a magyar vámstatisztikai adatok alapján.

Ezekből a bérkülönbségekből azonban nem következik, hogy a külkereskedelem közvetlen hatást gyakorolna a bérekre. Az előző alfejezet tanulságai szerint a külkereskedő cégek sok tekintetben eltérnek társaiktól, és elképzelhető, hogy a bérkülönbség csak a vállalatok meglévő különbségeit tükrözi. Például lehet, hogy egy jól képzett, idegen nyelveket beszélő vezető jobb szervezéssel lehetővé teszi a magasabb béreket. Mindeközben külföldi kapcsolatokat is épít, bevonja a vállalatot a külkereskedelembé, de ennek nincs feltétlen hatása a bérekre. Ebben az esetben is magasabb bért látnánk a külkereskedő vállalatoknál, noha a külkereskedelem és a bérek között nem lenne oksági hatás.

Hogy megkülönböztessük a vállalatok közti szelekciót a bérekre gyakorolt tényleges, oksági hatástól, tekintsük a következő eseményelemzést! Vizsgáljuk meg, hogyan alakul a munkabér azelőtt és azután, hogy a vállalat elkezd exportálni, illetve importálni! A 4.4. ábra a külkereskedelemben részt nem vevő vállalatokhoz képesti béreltérést mutatja az „eseményidő” függvényében. Az

eseményidő az első export, illetve import óta eltelt évek számát jelenti. Negatív szám esetén az esemény még nem következett be, például $t = -2$ azt jelenti, hogy a vállalat két év múlva kezd el exportálni.

4.4. ábra: A bérkülönbség alakulása a külkereskedelem kezdete előtt és után



Megjegyzés: Az ábra a log bruttó kereset különbségét mutatja az exportáló, illetve az importáló és a nem külkereskedő vállalatok között. A referenciacsoportot a nem külkereskedő vállalatokban dolgozók alkotják. Exportáló az a vállalat, amely 1992 és 2003 között bármilyen összegű exportértékesítést végzett. Importáló az a vállalat, amely 1992 és 2003 között bármely értékben hozott be közvetlenül külföldről terméket. A becslések kontrollálnak a dolgozók négyjegyű foglalkozási besorolására és a naptári évre.

Forrás: A szerzők saját számításai Bértarifa-felvétel és a magyar vámt statisztikai adatok alapján.

Az ábra külön mutatja az exportáló és az importáló vállalatok bértöbbletét. Az exportáló vállalatok már az export megkezdése előtt négy évvel is magasabb bért fizetnek, mint a nem exportálók, és ez a bérkülönbség nem nő az export után. Úgy is értelmezhetjük, hogy a vállalatok már az export megkezdése előtt különlegesek, jól irányítottak, munkaerejük jól képzett, és ezért fizetnek magasabb bért. Sikerüknek az export inkább tünete, nem pedig oka.

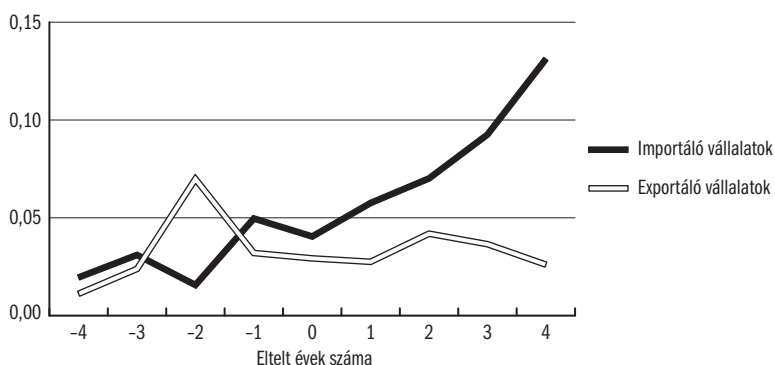
Ezzel szemben az importáló vállalatok bérkülönbsége fokozatosan nő, és az import megkezdése után jóval magasabb, mint az import előtti években. Érdekes azonban, hogy ez a bérnövekedés már az import előtti években megkezdődik, aminek egy lehetséges oka, hogy a vállalat olyan dolgozókat alkalmaz, akik jobban tudják használni a behozandó külföldi termékeket és technológiát.

Noha a bérkülönbségek növekedése konzisztens azzal, hogy az import okozza a béremelkedést, önmagában nem igazolja az oksági kapcsolatot. Az import megkezdésekor a vállalat több átalakításon is keresztülmehet, és ezek közül némelyik okozhat bérnövekedést is (ez természetesen az exportáló vállalatokra is igaz). Elképzelhető, hogy az importáló vállalat leépíti a munkaerőt, és éppen az alacsonyabb bérű dolgozókat küldi el. Bár a 4.4. ábrán négyjegyű FEOR-kódokkal kontrolláltunk a foglalkozásra, természetesen adott foglalkozáson be-

lül is lehetnek alacsony és magas bérű dolgozók. Az is lehetséges, hogy a vállalat beruházás céljából importál gépeket, és a béremelkedés csak a magasabb tőkeellátottságnak tudható be, nem pedig az importnak.

A 4.5. ábrán oly módon próbálunk megezekre a hatásokra kontrollálni, hogy a béregyenletből kiszűrjük az egyéni változók (nem, életkor, iskolázottság) és bizonyos céges változók (foglalkoztatás, tárgyi eszközök értéke, külföldi tulajdon) hatását. Látható, hogy az így becsült bérkülönbségek kisebbek, mint a korábbiak, de tendenciájuk hasonló. Az exportbérkülönbség már az export megkezdése előtt pozitív, és inkább stabil, az importbérkülönbség viszont inkább növekvő.

4.5. ábra: A bérkülönbség alakulása a külkereskedelem kezdete előtt és után – egyéni és vállalati hatások kiszűrésével



Megjegyzés: Az ábra a log bruttó kereset különbségét mutatja az exportáló, illetve az importáló és a nem külkereskedő vállalatok között. A referenciacsoportot a nem külkereskedő vállalatok alkotják. Exportáló az a vállalat, amely 1992 és 2003 között bármilyen összegű exportértékesítést végzett. Importáló az a vállalat, amely 1992 és 2003 között bármely értékben hozott be közvetlenül külföldről terméket. A becslések kontrollálnak a dolgozó négyjegyű foglalkozási besorolására, nemére, életkorára, iskolai végzettségére, a vállalat méretére, tőkeellátottságára, külföldi tulajdonára és a naptári évre.

Forrás: A szerzők saját számításai Bértarifa-felvétel és a magyar vámstatisztikai adatok alapján.

Hogyan hat az import a vállalatra és dolgozóira? Mi lehet az oka annak, hogy az importáló vállalatok magasabb bért képesek fizetni? Mivel ezek az eredmények az előzetes várakozásaink fényében elég meglepők, érdemesnek tartjuk mélyebben foglalkozni az import hatásaival.

Az import és a kiszervezés hatásai

A kiszervezéscélú import (*outsourcing*) talán a legvitatottabb kérdések közé tartozik a nemzetközi kereskedelemről szóló szakirodalomban. Első gondolatunk az lehet, hogy az a vállalat, amely kiszervezi saját tevékenységének egy részét, szükségszerűen kevesebb munkást alkalmaz. Az a ruhaipari vállalat, amely import-

anyagok felhasználásával varr ruhákat, biztosan kevesebb munkást alkalmaz, mint aki több munkafázist, például szövést és varrást is végez.

Ellenben sem a kiszervezés definíciója, sem annak hatása nem ennyire egyértelmű. Mikor mondhatjuk azt, hogy a vállalat saját termelése kiszervezése céljából importált? Kiszervezésnek minősül-e ha például egy bútorgyártó cég a bútorlapokat már „lekezelve” szerzi be külföldről? Intuitíve akkor beszélünk a hazai termelés kiszervezéséről, ha egy teljesen zárt gazdaságban az adott vállalat a nyitott gazdaságban importált javakat maga termelné meg. Bár ez a definíció közgazdaságilag hasznos, de a meglévő adatokkal nehezen mérhető.

Az irodalom a *tágabb értelemben vett kiszervezésbe* belefoglalja a cég összes importját, míg a *szűkebb értelemben vett kiszervezés* mértéke azoknak az importált javaknak az összessége, amelyek a cég saját iparágának a termékei. Intuitíve csak azokat az importált javakat szeretnénk belefoglalni a számításokba, amelyek a hipotetikus, zárt gazdaságban működő vállalat által előállított javak helyettesítői. Amint *Pető* (2012) is kifejti, még a szigorúbb mérőszám is túlbecsülheti a kiszervezés mértékét; emellett egyértelmű, hogy ez a mutató nagyban függ attól, hogy milyen szűken definiáljuk a cég iparágát.

Grossman–Rossi–Hansberg (2008) szerint ez a zavar abból adódik, hogy ahogyan a szó is jelöli, a cégek nem termékeket, hanem tevékenységeket (*task*) szerveznek ki. Ez a megközelítés új megvilágításba helyezi a kiszervezés előnyeit és hátrányait. Először is, a kiszervezés specializálódást jelent, és a méretgazdaságossági előnyök miatt növeli a vállalati termelékenységet. Továbbá egyes vállalatok olyan köztes terméket szerezhetnek be azáltal, hogy külföldi vállalatoknak *delegálnak* bizonyos tevékenységeket, amelyek olcsóbbak, illetve jobb minőségűek, mint amit saját maguk elő tudnának állítani.

Mindkét mechanizmus növeli a kiszervező vállalat piaci részesedését, bővítve a keresletet (ezen keresztül a bért) az ágazatban dolgozó összes típusú munka iránt. Ez a hatás akár dominálhatja is az először említett negatív hatást, vagyis például a csak varrással foglalkozó vállalat munkakereslete nagyobb lehet, mint a szövessel és varrással is foglalkozóé. Ebben a alfejezetben azt vizsgáljuk, vajon bér formájában a munkaerő mennyiben részesül a kiszervezés okozta többletből.

Pető (2012) a kiszervezésnek a termelékenység növekedésén keresztül jelentkező hatását nevezi a kiszervezés *közvetett* hatásának. Ekkor is azonban – akár csak a termékek kereskedelméről szóló modellekben, ahol az importált terméket gyártó cégek a kereskedelem vesztesei – csökken a delegált tevékenységet végző alkalmazottak munkája iránti kereslet. A ruhaipari példát követve, a kiszervezés után a vállalatnak nincs többé szüksége szövőkre. Mivel a munkaerő-kínálat nem képes ennyire rugalmasan változni, a kiszervezett tevékenységhez alkalmazott típusú munkaerő ára alacsonyabb lesz az új piaci egyensúlyban, azaz a relatív bér csökken. Ezt nevezi *Pető* (2012) a kiszervezés *közvetlen* bérhatásának; ez a negatív oldal több teret kap a közbeszédben is, hiszen általa a fejlettebb országokban a kevésbé képzett munkaerő tovább marginalizálódik.

Az import bérhatásainak vizsgálatakor a fő kérdés tehát az, hogy az javítja-e a cégnövekedési lehetőségeit. Ekkor ugyanis, mint már láttuk, a dolgozók is nyerhetnek a megnövekvő munkakereslettel. A vállalat növekedését és hatékony méretét elsősorban termelékenység határozza meg. Ezért a következőkben azt vizsgáljuk, hogy milyen hatása van az importnak a vállalati termelékenységre. Megkülönböztetjük az inputok és köztes termékek importját (szűkebb és tágabb értelemben vett kiszervezés) a tőkejavak importjától. Míg az előbbieket felhasználása a termelési folyamatot közvetlenül olcsóbbá teheti, a tőkejavakat úgy is felfoghatjuk, mint a technológiaimport egy formáját.

Kiszervezés és vállalati termelékenység

Miért lehet termelékenyebb egy olyan vállalat, amelyik importált inputokat használ? Az elméleti irodalom (*Ethier*, 1982; *Grossman–Helpman*, 1991; *Feenstra*, 1994) kétféle hatást különböztet meg. Egyrészt a külföldi inputok, adott ár mellett, magasabb minőségűek lehetnek, mint a hazaiak. Ekkor egységnyi összeg elköltésével a vállalat nagyobb termelékenységnövekedést képes elérni külföldi inputtal, mint hazaiával. (Az is lehetséges, hogy ugyanolyan vagy nem sokkal gyengébb minőség mellett az importált input jóval olcsóbb. Közgazdasági szempontból ez ugyanazt a hatást eredményezi.) Másrészt lehetnek olyan specializált inputok, amelyek idehaza egyáltalán nem érhetők el, és csak termelékenységvesztés árán helyettesíthetők. Egyszerű példával élve: helyettesítheti egy étterem vagy konzervgyár borssal a római köményt, de ezzel nem tudja pontosan ugyanazt az ízt elérni.

Mit mutatnak a vállalati adatok a termelékenységi hatásról? Indonéz vállalatok mintáján *Amiti–Konings* (2007) elsőként mutatta meg, hogy az inputot érintő vámok csökkentése jelentősen növeli a vállalatok termelékenységét. Ez konzisztens a fenti magyarázatokkal, ha a csökkenő vámok növelik az importált input felhasználását és ezen keresztül a vállalati termelékenységet. Indiai cégekre azt látjuk, hogy az importáló vállalatok nemcsak termelékenyebbek lesznek, hanem többféle terméket is állítanak elő (*Goldberg–Khandelwal–Pavcnik*, 2010). Vagyis ténylegesen növelik méretüket, és újabb piacokat szereznek.

Halpern–Koren–Szeidl (2011) eredményei szerint a magyar adatok is azt mutatják, hogy az importált inputok jelentősen növelhetik a vállalati termelékenységet. Az *Olley–Pakes* (1996) által javasolt módszertan alapján a 4.3. táblázat 1. számoszlópa egy importtal kiegészített termelési függvény becslési eredményeit mutatja be. A szokásos termelési tényezőkön kívül (tőke, munka, anyagok) az import is hat a vállalat termelésére. Azok a vállalatok, amelyek optimális mértékben használnak importált inputokat (a szerzők becslései szerint ez 67 százalék), $0,78 \times 0,17 = 13$ százalékkal termelékenyebbek, mint azok, amelyek egyáltalán nem importálnak. A becslés eredményei szerint azonos ár mellett az importált inputok átlagosan 11,6 százalékkal jobb minőségűek a ha-

zaiaknál. A teljes termelékenységi hatás 40 százaléka a magasabb minőségnek tudható be, 60 százaléka pedig a nem tökéletes helyettesítésnek.

4.3. táblázat: Az import termelékenységi hatásai – vállalati termelési függvények becslései eredményei

Függő változó	Az árbevétel logaritmusa	A hozzáadott érték logaritmusa
Tőke (log)	0,029*** (0,003)	0,251*** (0,004)
Munka (log)	0,200*** (0,003)	0,750*** (0,005)
Anyagok (log)	0,788*** (0,003)	
Importtermelékenység	0,174*** (0,046)	
Optimális importarány	0,666*** (0,108)	
Az import relatív minősége	1,116*** (0,080)	
A tőke K + F-tartalma (log)		0,091*** (0,006)
Külföldi tulajdon indikátora	0,039*** (0,011)	0,219*** (0,014)
Iparág-év indikátorok	igen	igen
Megfigyelések száma	127 374	112 917
R ²		0,788

Megjegyzés: Az importváltozók és -paraméterek definícióját lásd *Halpern–Koren–Szeidl* (2011)-ben. A becslés *Olley–Pakes* (1996) módszerével szűri a termelékenységbeli különbségeket, közelítő változóként a vállalati beruházást használva. Zárójelben a standard hibák szerepelnek. A tőke K+F tartalmának számítását lásd a szövegben.

***1 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: *Halpern és szerzőtársai* (2012) alapján.

Importált gépek és vállalati termelékenység

Mennyiben más az importált gépek és berendezések hatása? Egy specializált ipari berendezés komoly technológiai tudást testesít meg, és minőségétől függően gyakran pontosabb, gyorsabb, jobb minőségű termelési folyamatot tesz lehetővé. A számítógép által vezérelt (CNC) esztergák például gyorsabbak és pontosabbak, mint a kéziek. Sőt a CNC gépek között is lehetnek minőségbeli különbségek. Indiai fémmegmunkáló cégek vezetőit kérdezve *Sutton* (2000) megállapította, hogy a Japánból és Tajvanból importált CNC gépeket megbízhatóbbnak és termelékenyebbnek ítélik, mint az indiai gyártásúakat. A jó minőségű gépek importjával tehát magasabb technológiai színvonal érhető el.

Hogyan mérhető a gépek minősége és technológiai színvonala? *Halpern és szerzőtársai* (2012) származási ország szerint különböztetik meg a Magyaror-

szágra behozott gépeket. Az egyes országok jelentősen eltérnek abban, hogy milyen mértékű kutatás-fejlesztést végeznek a gépiparban és az ahhoz kapcsolódó szektorokban (4.4. táblázat).

4.4. táblázat: A magyarországi gépipport megoszlása származási ország szerint

Származási ország	Az import részaránya (százalék)	K + F-intenzitás
Németország	35,9	12,1
Ausztria	8,8	12,1
Japán	7,6	14,6
Olaszország	5,5	6,3
Egyesült Államok	3,8	18,2
Franciaország	3,4	17,8
Egyesült Királyság	2,5	10,0
Belgium	1,8	9,6
Hollandia	1,4	14,4
Spanyolország	1,4	4,7
Magyarország	-	1,2
Összesen	72,1	12,3

Megjegyzés: A K + F-intenzitás a vállalati K + F-kiadás aránya az iparági hozzáadott értékhez viszonyítva 1992 és 2003 között a 29–35 NACE iparágakban.

Forrás: Halpern és szerzőtársai (2012) számításai OECD és Eurostat-adatok alapján.

Magyarország a legnagyobb értékben Németországból vásárol gépeket, ahol a hozzáadott érték 12,1 százalékát költik K + F-re. Olaszországban ez az érték csak 6,3 százalék. Összehasonlításképpen a hazai gépipar K + F-kiadásai mindössze 1,2 százalékot tesznek ki. Bár nyilván nem tökéletesen, a K + F-intenzitás adhat egyfajta jelzést a felhasznált gép minőségéről.

Halpern és szerzőtársai (2012) megbecsülik, hogy az importált gépek milyen hatást gyakorolnak a vállalati termelékenységre. Mivel az ország legtöbb külkereskedelmi partnere több K + F-et végez, nem meglepő, hogy az importgépek nagyobb mértékben növelik a termelékenységet, mint a hazaiak. A becslés eredményeit a 4.3. táblázat 2. számszlopa mutatta be. (Mivel itt a függő változó a vállalat hozzáadott értéke, nem pedig árbevétele, az együtthatók nem hasonlíthatók közvetlenül össze az 1. számszlop együtthatóival.) A tőke (tárgyi eszközök) ugyanakkora könyv szerinti értéke mellett termelékenyebb az a vállalat, amely magas K + F-tartalmú gépet használ. Ha egy átlagos feldolgozóipari vállalat lecserélné magyar gépeit *ugyanolyan értékű* német gépekre, amelyek K + F-tartalma mintegy tízszer akkora, akár 20 százalékos termelékenységnövekedést is elérhetne.

Az import hatása a bérekre

Tehát mind az input-, mind a tőkeimport növeli a termelékenységet. A növekvő termelékenység a vállalatok számára lehetővé teszi, hogy növeljék piaci részesedésüket. A nagyobb kereslet kielégítéséhez azonban több erőforrásra, köztük

munkaerőre van szükség. A megnövekvő munkakereslet megmutatkozhat magasabb bérekben – ez a már említett közvetett hatás. Az is elképzelhető, hogy az importgépek és importinputok használatához speciálisan képzett munkaerő szükséges, illetve hogy a kiszervezés miatt az elvégzett tevékenységek jellegének eltolódása megváltoztatja a keresletet szerkezetét; közvetlenül hatást gyakorolva a munkabérekre. Ez azt jelenti, hogy a kiszervezés és a tőkeimport által gerjesztett hatások különbözők az egyes csoportok között, és ezzel a jövőbeli egyenlőtlenségekre is hatással vannak.

Ebben a részben *Pető* (2012) alapján a magyar élelmiszeripar példáján mutatjuk be, hogy a vállalat – tevékenységéhez szorosan kötődő – importtevékenysége hogyan hat az egy adott tevékenységet végző dolgozók bérére. A megközelítés újdonsága, hogy *Pető* (2012) a dolgozók FEOR-besorolása alapján képes megkülönböztetni a kiszervezés egyes foglalkozásokra gyakorolt eltérő hatását. Az irodalomban elterjedt iparági vagy cégszintű megközelítések megtévesztők lehetnek, hiszen nem veszik figyelembe, hogy az összehasonlított bérek a termelési folyamat minőségileg nagyon különböző részeihez kapcsolódhatnak.

Ahhoz, hogy ezt a tevékenységeken alapuló szemléletmódot érvényre juttassa, *Pető* (2012) aszerint kategorizálja a cégek importált javait, hogy mennyire szorosan kapcsolódnak az adott foglalkozáscsoport tevékenységéhez. Ezt a magyarországi vámtisztiztika univerzális külkereskedelmi adatfelvétele teszi lehetővé, amely hatjegyű termékkódokat tartalmaz. A tanulmány három bináris importváltozót különböztet meg, követve a szűk és tág értelemben vett kiszervezés mérési koncepcióját. Az első jelöli, ha a cég összes importja meghalad egy küszöböt (*import*), a második a dolgozó foglalkozásához kapcsolódó jelentős importtevékenységet jelez (*kapcsolódó import*, például „húsfeldolgozó” esetén bármilyen hús importja), a harmadik pedig akkor veszi fel az 1 értéket, ha a cég importjai között az adott foglalkozás outputja is szerepel számottevő mértékben (*outputimport*, például „húsfeldolgozó” esetén feldolgozott baromfi importja).

A 4.5. táblázatban *Pető* (2012) két becsült modelljét mutatjuk be. Az első becslési módszere [(1) és (2) oszlop] keresztmetszeti OLS, a második [(3) és (4) oszlop] pedig a cégek nem megfigyelhető, ám feltehetően endogenitást okozó tulajdonságaira kontrollál *vállalati fix hatások* bevezetésével. Ez utóbbi esetben a bérhatást csak vállalaton belül mérjük: egyrészt az időbeli változásokból (az import megkezdése után a bérek megváltoznak), másrészt a foglalkozások közti eltérésekből (például a húsimport kapcsolódó import a húsfeldolgozók számára, de a sütőipari dolgozók számára nem).

Amint a 4.5. táblázat (1) és (2) oszlopából is látható, az összesített import hatása pozitív. Ez azonban nemcsak a már említett közvetett és közvetlen hatás eredője, hanem azt a hatást is magában foglalja, hogy a kiszervezés következtében megváltozott tevékenységek/feladatok új készséget, szakképzettséget kívánnak. Például ha egy borászatban olyan döntés születik, hogy a továbbiak-

ban nem maguk oltják az új fajtákat, hanem francia élelmiszer-mérnökök által megalkotott tökékekkel kívánnak dolgozni, akkor a szőlő erjesztőinek a munkaerőpiacukon esetleges atipikus szaktudásra van szükségük, hogy új termelési folyamatot vezessenek be (eltérő időzítéssel, hőfokokkal, hordókkal), amely kihasználhatja az új technológia előnyeit. Ha pedig ez a helyzet, akkor joggal várhatnak részesedést a vállalat által elért extraprofitból.

4.5. táblázat: Az import és a kiszervezés hatása az élelmiszeripari bérekre

	A bruttó kereset logaritmusa			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Import	0,044** (0,018)	0,047*** (0,017)	-0,005 (0,008)	-0,009 (0,008)
Kapcsolódó import	0,039** (0,019)	-	-0,031** (0,007)	-
Outputimport	-	0,047*** (0,017)	-	-0,014** (0,007)
Cégszintű kontrollváltozók	méret (létszám logaritmusa), nettó árbevétel logaritmusa, külföldi tulajdon indikátora, exportstátus, régió, kétértékű iparágváltozó, tőke-munka arány		méret (létszám logaritmusa), nettó árbevétel logaritmusa, külföldi tulajdon indikátora, exportstátus, tőke-munka arány, termelékenység	
Egyéni kontrollváltozók	nem, foglalkozás, iskolai végzettség, tapasztalat, (tapasztalat) ²			
Cég fix hatás	nem	nem	igen	igen
Identifikált hatás	kompozit	kompozit	közvetlen	közvetlen
R ²	0,78	0,78	0,77	0,77
Megfigyelések száma	17 443	17 443	17 478	17 478
Klaszterek száma	3 870	3 870	1 285	1 285

Megjegyzés: Zárójelben a cégekre csoportosított standard hibák.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: *Pető* (2012) A3–4. táblázata alapján.

A regressziós eredmények azt mutatják, hogy egy dolgozó átlagosan 3,9 százalékkal többet keres, ha a cége a munkafolyamatához kapcsolódó terméket importál, és 4,7 százalékkal, ha a szűken vett tevékenységének a végterméke is része a céges importnak. Első látásra ezeket az eredményeket úgy is magyarázhatnánk, hogy a kiszervezés még az érintett szakmában dolgozó munkásoknak sem árt. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy a bérkülönbség szelekciós hatást is tartalmaz, hiszen az (1) és (2) oszlopban nem kontrollálunk vállalati fix hatásokra. Ezek a becslések a kiszervezés közvetett és közvetlen hatásának az összegére adnak becslést, mert a ez a modell nem kontrollál a közvetett hatással járó termelékenységre, míg a későbbi modellekben igen.

A 4.5. táblázat (3) és (4) oszlopa vállalati fix hatásokat is kiszűri. Ekkor cégen belül hasonlítunk össze importáló és nem importáló foglalkozásokat, valamint import előtti és import utáni béreket. A kiszervezéssel kapcsolatos becsült paraméterek előjelet váltanak, és ugyanúgy szignifikánsak, mint az első

két modellben. Azok a dolgozók, akiknek a cége a foglalkozásukhoz köthető terméket importál, az import után 1,4–3,1 százalék közötti béresést szenvednek el. Észre kell vennünk azt is, hogy azok a dolgozók, akiknek a munkafolyamata nem kapcsolódik szervesen az importhoz, nem tapasztalnak szignifikáns bérhatást.

Összegezve, a hatások előjeleit tekintve az eredmények megfelelnek a várakozásainknak és a szakirodalomban találtaknak (*Helpman*, 2011): az empirikus eredmények arra utalnak, hogy az élelmiszer-ipari dolgozók joggal félhetnek az ágazatban történő kiszervezésektől. Ám ez a jövedelmi hatás relatíve kicsi, és nem feltétlen általánosítható más iparágakra. *Pető* (2012) szerint a magyar textiliparra ugyanezek a becslések pozitív bérhatást mutatnak az import termelékenységnövelő hatása miatt.⁵

Ezek az eredmények további kérdéseket vetnek fel. Láttuk, hogy az import növeli a termelékenységet, de kikhez kerül a többlet? Az itt bemutatott eredmények arra utalnak, hogy az import hatása a bére heterogén a különböző foglalkozási csoportokat tekintve. Van másik dimenzió is, ami mentén megfigyelhetünk ilyesfajta heterogenitást? A következőkben ezekre a kérdésekre keressük a választ.

A külkereskedelem hatása a béregyenlőtlenségre

Az eddig bemutatott eredmények alapján kijelenthetjük, hogy a hazai vállalatokra is igaz, hogy a külkereskedelem javítja termelékenységüket, és ezt a teljesítményjavulást legalábbis részben dolgozóikkal is megosztják. Nem minden dolgozót érint azonban egyenlő részben a megnövekvő kereslet. Ebben az alfejezetben azt vizsgáljuk, hogyan befolyásolja a külkereskedelem a bérek közötti egyenlőtlenséget. Mivel a külkereskedő vállalatok több szempontból is eltérnek a többtől, természetes, hogy munkaerő-keresletük összetétele is különböző. Ha a külkereskedelmi szerepvállalás növekedése miatt a munkakereslet jobban nő olyan csoportok esetében, amelyekben már az importot megelőzően is magas volt a bér, az a béregyenlőtlenség növekedéséhez vezet.

Pavcnik–Goldberg (2007) számos mechanizmust sorol fel, amelyen keresztül a nemzetközi kereskedelem hatással lehet a bérek eloszlására. Ezeket az alapján csoportosíthatjuk, hogy milyen dimenziók mentén teremtenek nyertéseket és veszteségeket. A legegyszerűbb ilyen dimenzió, amint azt már említettük, a szakképzettség vagy iskolázottság szintje lehet. A *Stolper–Samuelson*-hatás azonban azt mutatja, hogy a külkereskedelem hatása nem feltétlenül növeli az egyenlőtlenségeket (*Stolper–Samuelson*, 1941). Ez a korai klasszikus tétel azt mondja ki, hogy a nemzetközi kereskedelem hatására a feltörekvő országokban a képzetlen munkaerő relatív bére növekszik, így ott a béregyenlőtlenség csökken. Ennek oka, hogy ezekben az országokban a képzett munkaerő a szűkösebb tényező, ezért ezekben az országokban azokra a termékekre fognak specializálódni, amelyek relatíve sok képzetlen munkaerőt igényelnek, megnövelve ezzel

⁵ Az is igaz azonban, hogy ezekben a regressziókban csak a bére gyakorolt hatást vizsgáljuk; például lehetséges, hogy a vállalatok kiszervezés után változatlanul hagyja a munkabérek, de munkahelyeket szüntet meg, azaz a munkaerő-kereslet változtatásával alkalmazkodik.

az ilyen típusú munka keresletét. A specializáció azért lép fel, mert a feltörekvő vagy fejlődő országban olcsóbb gyártani a kevésbé tudásintenzív javakat, míg a fejlett országban a képzett munkaerő nagyobb tömege miatt a tudásintenzívebb termékek gyártására kedvezőbbek a feltételek (Feenstra, 2004, 1–31. o.). Bár valamennyire érvényesül a Stolper–Samuelson-hatás, de elsődleges fontosságát az irodalom nagyobb része szerint az adatok nem támasztják alá. Például Bustos (2011) ellentétes hatást talál argentin cégek vizsgálata során a Dél-amerikai Közös Piac (Mercosur) létrejötte által előidézett kereskedelem-liberalizáció idejéből: a liberalizáció hatására a képzett bérek jobban megnöttek, mint a képzetlenek.

Feenstra–Hanson (1997) kiszervezésmodellje is magyarázatot adhat a klaszikus elméletnek ellentmondó empirikus tényre, hiszen abban a modellben a fejlett országban kevésbé tudásintenzívnek számító tevékenységek (amelyeket kiszerveznek a fejlődő országokba) a fejlődő országban a tudásintenzív feladatok közé tartoznak a nagy technológiai szakadék miatt. Ezáltal a fejlődő ország szempontjából a kiszervezés által a képzettek munkaereje iránti kereslet nő. Acemoglu (2002) és Koren–Csillag (2011) úgy érvel, hogy a fejlettebb technológiák működtetése átlagosan magasabb képzettséget igényel, tehát ezekben a mechanizmusokban az import a termelékenységre gyakorolt hatásán keresztül készségigényes technikai fejlődést indukál. A legkézenfekvőbb példa az ilyen mechanizmusra a következőkben részletesen is megvizsgált tőkejavak (gépek) importja, hiszen ez tekinthető közvetlen technológiaiimportnak is. De az általunk korábban említett boráspélda is ide tartozik, amikor az importált input jobb minőségű, és a további termelési szakaszokban magasabb tudásszintet megkövetelő bánásmódot igényel. A szakirodalomban találhatunk példát arra is, amikor az exporttevékenység vált ki a minőségjavítására való kényszert, amely magasabb szintű tudást követel a munkaerőtől (részleteiben lásd Verhoo-gen, 2008). Bár az eredmények ezen a területen egyenként nagyon meggyőzők, sajnos, az import által indukált készségigényes technikai fejlődés hatásának ökonometria-i identifikációja korlátokba ütközik. Az egyik legfontosabb korlát, hogy amint Spitz-Oener (2006) kifejti, elengedhetetlen az előző pontokban már említett tevékenységen alapuló megközelítés (lásd még Pető, 2012).

A másik dimenzió, amely mentén az import bérhatásában fellépő heterogenitás jelentősebb lehet a jövedelmi egyenlőtlenség alakulásának szempontjából, a vállalati szervezetben elfoglalt hely, azaz hogy a munkavállaló mennyire van irányító pozícióban. Ez az adatokban a foglalkozás dimenzióját jelenti. Az ezzel a tényezővel foglalkozó szakirodalom jóval kisebb és rövidebb múltra tekint vissza. Az alapvető heterogenitás itt abban áll, hogy vállalatvezetők különleges feladatokat töltenek be, amelyek inherensen mások, mint például a gépeket működtető munkásokéi.

Nem lenne ugyanis megalapozatlan azt a hipotézist felállítani, hogy a termelést irányító vezetők kapják a hatékonyság növekedéséből fakadó többlet-

profitot. *Tóth* (2011) mellett érvel, hogy az is elképzelhető, hogy az irányítás alsóbb szintjein (munkafelügyelők) – a termelést közvetlenül felügyelők információs monopóliumának köszönhetően – találjuk meg az importnak tulajdonítható bértöbbletet. Ugyanakkor *Eaton és szerzőtársai* (2009) arra keresnek bizonyítékot, hogy az importtevékenységet kezdeményező, a kapcsolatok kialakításában döntő szerepet játszó felsővezetők specifikus készségeik miatt ők sajátítják ki a jelentkező extraprofitot.

A készségek iránti kereslet

Az egyik ismérv tehát, amit a szakirodalom fontosnak talál a külkereskedelem hatásainak szempontjából, a munkaerő képzettsége. Azokban az országokban, amelyek emberi tőkében gazdagok, a külkereskedelem szükségszerűen növeli a képzett munkaerő iránti relatív keresletet. A klasszikus elméleti irodalom szemszögéből meglepő viszont, hogy a bemutatott eredmények szerint a fejlődésben lévő országok is ugyanezt tapasztalják, ahol pedig a magasán képzett munkaerő relatíve szűkös erőforrás.

Koren–Csillag (2011) szerint a képzettség iránti kereslet növekedése egészen közvetlen hatása a megnövekvő importnak. Mint már láttuk, az importált gépek magasabb technológiai színvonalat képviselnek, mint a hazaiak. Így az üzemeltetésükhöz is magasabb fokú formális képzettség vagy nagyobb gyakorlatban szerzett tapasztalat szükséges. Vagyis a gépimport pontosan az olyan dolgozók iránti keresletet növeli meg, akiket eleve jobban értékel a munkaerőpiac.

Tekintsük azokat a dolgozókat, akiknek a foglalkozási besorolása valamilyen ipari gép üzemeltetését követeli meg! Rájuk egészen közvetlenül hathat a gépimport, hiszen azzal nemcsak a vállalat hatékonyságának és méretének növekedésén keresztül, hanem mindennapi munkájuk során is kapcsolatba kerülnek. A dolgozók pontos FEOR-besorolása és a külkereskedelmi adatok pontos termékbesorolása azt is lehetővé teszi, hogy az importkitettséget jobban mérjük. Egy „nyomdaipari gépkezelőre” például az „offset nyomdagép” importja közvetlenül hat, míg az „esztergagép” importja nem, legfeljebb közvetetten.

A Bértarifa-felvételben 99 ezer gépkezelőt találunk 1994 és 2004 között. Közülük 39 ezer dolgozott olyan vállalatban, amelyik már korábban importált a foglalkozásának megfelelő berendezést. Ők átlagosan 20 százalékkal többet keresnek, mint ugyanolyan foglalkozású, nem importáló vállalatnál dolgozó társaik (*Koren–Csillag*, 2011, 1. és 2. táblázat). Ez a bérkülönbség azonban más, vállalatok közötti különbségnek is betudható (az importáló vállalatok nagyobbak, nagyobb eséllyel külföldiek, és nagyobb eséllyel exportálnak). Hogy pontosan azonosítsuk az importált gépek munkakeresleti hatását, több vállalati és egyéni változóra is kontrollálnunk kell.

A 4.6. táblázat (1) oszlopa egy olyan lineáris regresszió eredményét mutatja, amelyben a keresetek logaritmusát magyarázzuk az importváltozóval (most csak a gépimportot tekintve), valamint a vállalat méretével, külföldi tulajdon

egyfajta indikátorával, FEOR/év fix hatásokkal, a dolgozó nemével, korával és iskolai végzettségével. (A kontrollváltozók együttthatóit nem mutatjuk be.) E változók hatását kiszűrve, már csak 10,5 százalék a bérkülönbség az importáló és nem importáló gépkezelők között.

4.6. táblázat: A gépimport hatása a gépkezelői bérekre

	A bruttó kereset logaritmusa					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Foglalkozásnak megfelelő gépimport	0,105*** (0,012)	0,082*** (0,013)	0,028** (0,013)	0,032** (0,013)	0,053*** (0,016)	0,004 (0,016)
Bármely gép importja	-	0,055*** (0,013)	-	-0,019 (0,017)	-	-
Foglalkozásnak megfelelő gépimport olyan országból, ahol magas a K + F	-	-	-	-	0,072*** (0,016)	0,036** (0,017)
Vállalati kontrollváltozók: foglalkoztatás logaritmusa, külföldi tulajdon						
Egyéni kontrollváltozók: FEOR és év fix hatás, nem, középfokú végzettség, életkor, életkor négyzet						
Megfigyelések száma	543 175	543 175	32 549	32 549	543 175	32 549
R ²	0,404	0,409	0,862	0,862	0,404	0,862

Megjegyzés: Az egyéni és vállalati kontrollváltozók együttthatóit nem mutatjuk be. Az (1), (2) és (5) oszlopok becslési módszere OLS, a (3), (4) és (6) pedig fix panelhatásokkal. Zárójelben a cégekre csoportosított standard hibák szerepelnek.

***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Koren–Csillag (2011) 4. és 5. táblázata alapján.

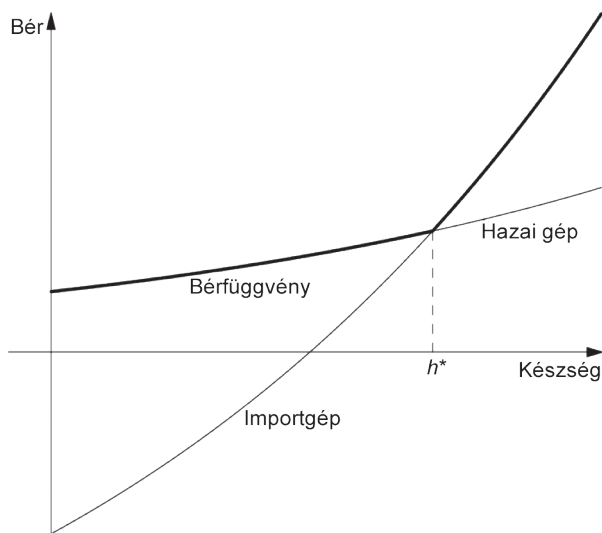
A 4.6. táblázat (2) oszlopában elkülönítjük az általános gépimportot az egyén foglalkozásának megfelelő gép importjától. Ha például egy nyomdagépkezelő olyan cégnél dolgozik, amely esztergagépet importált, akkor 5,5 százalékkal magasabb bért kap, mint a nem importáló cégeknél dolgozó nyomdagépkezelők. Ez betudható a cégek közötti szelekciónak, de az import közvetett hatásának is. Ha viszont a dolgozó vállalata nyomdagépet importál, akkor $5,5 + 8,2 = 13,7$ százalékkal magasabb bért kap, mint azok a társai, akiket nem importáló cégek alkalmaznak. A 8,2 százalékos különbség az import közvetlen hatása.

A bérkülönbség részben az eltérő képzettségnek, részben pedig a képzettség megnövekvő hozadékának tudható be. A hazai gépet üzemeltető gépkezelők között az középsiskolai végzettség bérprémiuma (érettségizett, illetve szakmunkásképzőt végzettek átlagbére az általános iskolát végzettekhez képest) 6,9 százalék. Az importgépeken dolgozók között ugyanez a többlet 11,3 százalék (Koren–Csillag, 2011, 6. táblázat 1. oszlopa). Vagyis az importgépeken jelentősen magasabb a formális képzés hozadéka.

A gépkezelők releváns készségeinek azonban csak egy kis részét magyarázza az iskolai végzettség. A munkahelyi képzésnek, a tapasztalatnak vagy a meglévő képességbeli különbségek hatását nem tudjuk megmérni. Ha az importált gépen nagyobb e készségek hozadéka, akkor a vállalatok nyilván a jobb kész-

ségű munkásokat fogja az importgépekhez rendelni.⁶ Ennek egy gondolati keretét mutatja be a 4.6. ábra, amely az eltérő készségű gépkezelők lehetséges béreit ábrázolja hazai és importgépeken. A munkások a lehető legmagasabb bérre törekcszenek, ezért olyan gépen fognak dolgozni, amelyen a bérgörbe magasabb. A készségek függvényében mindkét típusú gépen növekszik a termelékenység (és így a bér), de azok hozadéka az importgépen magasabb. Így egy bizonyos h^* készségszint fölött mindenki importgépen dolgozik, az alatt mindenki hazai gépen.

4.6. ábra: A képzettség határterméke hazai és külföldi gépen



Forrás: Koren–Csillag (2011) 1. ábrája alapján.

Hogyan szűrhető ki a nem megfigyelt készségek hatása? A Bértarifa-felvételben személyi azonosító hiányában az egyének nem követhetők az egyes évek során, de életkoruk, nemük, iskolai végzettségük és pontos munkakörük alapján csoportokba sorolhatók, és egy adott csoport átlagbérének változása megmérhető. Összehasonlíthatjuk például az 1948-ban született, női, érettségivel rendelkező textilipari gépkezelők bérét egy adott vállalatban belül az importálás előtt és után. Mivel ezek a csoportok meglehetősen homogének (sokszor csak egy fő szerepel a csoportban), az így kapott bérkülönbségből már nagyrészt kiszűrhető az eltérő készségek hatása.

E csoporton belüli becslés eredményét mutatja be a 4.6. táblázat (3) és (4) oszlopa. Azt találjuk, hogy az importgép vásárlása után körülbelül 3 százalékkal megnőnek a bérek az adott csoporton belül, vagyis körülbelül ekkora lehet az importgépek közvetlen oksági hatása.

Az importadatok részletes bontása lehetővé teszi, hogy tüzetesebben szemügyre vegyük a bérekre ható okokat. A származási országok K + F-intenzitá-

⁶ Lásd például a számítógépet használó munkások közti szelekcióról DiNardo–Pischke (1997) és Entorf–Gollac–Kramarz (1999) munkáit.

sa ugyanis jelentősen eltérhet egymástól. A 4.6. táblázat (5) és (6) oszlopában megkülönböztettük a magas K + F-intenzitású országokból származó importot.⁷ Az innen érkező import bérnövelő hatása jóval magasabb; a teljes bértöbblet 60–90 százaléka a magas K + F-nek tudható be. Ez konzisztens azzal az értelmezéssel, hogy a gépimport a benne rejlő technológián keresztül fejti ki a hatását.

Egy egyszerű modellben Koren–Csillag (2011) azt is bemutatja, hogy milyen általános egyensúlyi hatásai vannak a gépimportnak. Ahogy a külkereskedelmi liberalizáció hatására az importált gépek ára csökken, egyre több vállalat kezd el importálni. A náluk dolgozó gépkezelők termelékenysége megnő, és magasabb bért kapnak, mint korábban, de azok a gépkezelők is béremelést kapnak, akik már régebb óta használnak importgépet. Mivel az ő munkájukhoz szükséges gép olcsóbb, és szélesebb körben elérhetővé vált, ezzel munkapiaci lehetőségeik kitágultak. A béremeléssel a vállalat megakadályozhatja, hogy a régebb óta importgépen dolgozó, jól képzett gépkezelők kilépjenek. Ez a hatás az adatokban is megfigyelhető: Azokban a foglalkozásokban, amelyekben gyorsabban nő az importgéphasználat aránya, gyorsabban nő az importgépen dolgozók bértöbblete. Ha például 10 százalékponttal nő az importgépet használók aránya, az a többi azonos foglalkozású dolgozóhoz képest 0,5 százalékkal növeli a már importgépen dolgozók fizetését (Koren–Csillag, 2011, 7. táblázat 2. oszlopa).

Vállalatvezetők és más munkakörök iránti kereslet

A következőkben Tóth (2011) alapján azt vizsgáljuk, hogy eltérően hat-e az import a különböző vállalatvezetői csoportokra, illetve a többi alkalmazottakra, és ha igen, kihez kerül az importnak betudható többlet. Míg a képzettségi szintek szerinti heterogenitásról kiterjedt irodalom szól, a munkahelyi hierarchia és más, foglalkozási csoportok szerinti bérkülönbségekkel általában kevesebben foglalkoznak. A téma különösen érdekes, mert a rendszerváltást követően a piacgazdaságban – a vállalatok számának növekedésével – hirtelen megnőtt a vezetői munkakörök száma, és megváltoztak a vállalatvezetői feladatok is. Az új viszonyok közepette nagyobb szükség lett az (új) vezetői feladatok ellátására képes munkaerőre. Ez az időszak a máig jellemző jövedelmi struktúrák kialakulásában is fontos szerepet játszott, tehát önmagában érdekes, hogy mennyiben járult hozzá a külkereskedelmi liberalizálás a hierarchia tetején lévők jövedelmének megugrásához. Tóth (2011) az export- és az import jövedelemnövelő hatását a munkavállalók négy kategóriájában vizsgálja: felső- és középvezetők (részegységek vezetői), közvetlen termelésirányítók (szupervizorok) és további alkalmazottak. (A vezetői besorolás a FEOR-besorolás szerkezetéből olvasható ki.)

Amint már erről az alfejezet legelején volt szó, a külkereskedelem pozitívnak bizonyuló bérhatását bármelyik vezetői réteg élvezheti. Vagy kulcsszerepet ját-

⁷ Azokat az országok nevezzük így, amelyek az OECD K + F-rangsorában az első 10 helyen állnak: Svédország, Norvégia, Japán, Belgium, Dél-Korea, Finnország, Németország, Dánia, Egyesült Államok és Egyesült Királyság.

szik a külkereskedelmi tevékenység által elérhető hatékonyságnövelés elérésében (középvezető, művezető), vagy különleges képességei és ismeretségi köre fontos a gyümölcsöző export-/importkapcsolat kiépítésében (felsővezető), vagy egyszerűen információs járadékra tehet szert (művezető).

Tóth (2011) – hasonlóan a korábban említett tanulmányokhoz – a Bértarifafelvétel és a vámstatisztika 1994 és 2003 közti adatait használja. A négyjegyű FEOR-kódok alapján képes szétválasztani, hogy melyik munkavállaló milyen szintű vezetői feladatokat lát el. Exportőrnek nevezi azt a vállalatot, amelynek exportja meghaladja árbevételének 10 százalékát, a tőkeimportőr indikátórváltozó az 1 értéket veszi fel, ha a vállalat a múltban nagyobb értékben vásárolt külföldön a termeléséhez szükséges gépet.

Az export/import bérhatását *Tóth* (2011) egy Mincer-féle béregyenlettel becsli; a bértöbblet az export, illetve import változóinak együttthatója. A négy vezetői csoportra külön-külön készült becslés. Kontrollváltozóként szerepelnek cégszintű (méret, régió), valamint a munkavállaló megfigyelhető tulajdonságait szűrő változók (nem, végzettség, munkatapasztalat). Becslési eljárásaként keresztszmetszeti OLS-t és vállalati fix hatásokat tartalmazó panelt alkalmaz a tanulmány. Ez utóbbi esetben az export- és importváltozók együttthatója a bér *növekedését* hivatott mérni az exportálás és importálás megkezdését követően. Végül a regressziókat *Tóth* (2011) megismétli külön-külön az egyes évekre. A következőkben röviden összefoglaljuk a főbb következtetéseket, amelyeket az eredményekből le lehet vonni.

A szakirodalommal való összehasonlíthatóság érdekében *Tóth* (2011) először megbecsüli az export bérhatását anélkül, hogy a regressziókba beletenné az importtevékenységet és a külföldi tulajdont jelző változókat. Az export okozta bértöbblet mind a négy csoportban jelentős mértékű (4–21 százalék), és szignifikáns minden konvencionális szinten (*Tóth*, 2011, 7.1. táblázat). A regressziók szerint az export pozitív bérhatása annál erősebb, minél magasabbra lépünk a hierarchiában. Ezek az eredmények beleillenek a *Bernard és szerzőtársai* (2007) által leírt képbe, ugyanakkor gyakorlatilag összeomlanak, amikor a regressziókban szerepeltetjük a másik két külföldi kapcsolatot jelölő indikátort. Ebben az esetben az export bérhatása többé nem különbözik szignifikánsan nullától (lásd 4.7. táblázat). E szerint nem az exporttevékenység az, amihez valamifajta extrakifizetés kapcsolódik, hanem az import. Ez egybecseng a korábban mondottakkal, miszerint megkérdőjelezhető az a vélekedés, amely az exportot tartja a gazdasági fejlődés kulcsának, és gyanús-nak tart minden importtevékenységet. Nemcsak a termelékenység növelése, hanem a bérhatás tekintetében is elmondhatjuk, hogy az import, ha magasabb szintű technológiát képvisel (például tőkeimport az Egyesült Államokból), hozadéka pozitív.

Hogyan hat az import az egyes vezetői kategóriák béreire? A 4.7. táblázatból látjuk, hogy az importváltozó mindig szignifikáns, az együttthatója 13–14

százaléknál éri el a csúcst a termelésirányítók és a középvezetők regresszióiban, míg a felsővezetőknel és a termelő munkavállalóknál (beosztottaknál) a számított import bérhozadéka 7,5 százalék körül alakul. Ez egy fordított *U* alakú mintát ad, azaz az importból származott többletből arányaiban többlet kapnak a középvezetők és a felügyelők/csoportvezetők. Ezt úgy is értelmezhetjük, hogy a vezetők azon készségét díjazza a piac, hogy képesek a termelési folyamatot úgy átalakítani, hogy kiaknázhatók legyenek az importtevékenység megkezdése után megjelenő új lehetőségek. Ezt a hatásmechanizmust hangsúlyozza Tóth (2011), részben Mion–Opromolla (2011) is. Ehhez kapcsolódva Caliendo–Monte–Rossi–Hansberg (2012) modellje bemutatja, hogy a vállalatok növekedését, zsugorodását nagy valószínűséggel a hierarchia átszervezése kíséri, akárcsak a külkereskedelmi tevékenység elkezdését.

4.7. táblázat: Az import és az export hatása a bérekre foglalkozási csoportonként (keresztmetszeti eredmények)

	A bér logaritmusa			
	beosztottak	termelésirányítók	középvezetők	felsővezetők
Exportőr	-0,00281 (0,0100)	-0,0412* (0,0242)	-0,0328 (0,0331)	-0,00564 (0,0445)
Tőkeimportőr	0,0763*** (0,0115)	0,129*** (0,0213)	0,139*** (0,0418)	0,0755** (0,0359)
Külföldi tulajdon	0,197*** (0,0161)	0,249*** (0,0257)	0,348*** (0,0429)	0,475*** (0,0563)
Egyén kontrollváltozói	igen	igen	igen	igen
Cégszintű kontrollváltozók	igen	igen	igen	igen
Cég fix hatás	nem	nem	nem	nem
Év kétértékű változó	igen	igen	igen	igen
Megfigyelések száma	501 590	33 155	8712	6928
R ²	0,740	0,663	0,613	0,554

Megjegyzés: Az egyéni és vállalati kontrollváltozók együttthatóit nem mutatjuk. Az egyén kontrollváltozói: *foglalkozás* (négyjegyű FEOR), (munkahelyi) *tapasztalat*, *tapasztalat*², *iskolai végzettség*, *nem*. A cégszintű kontrollváltozók: *méret* (az alkalmazottak száma), *régió*. Becslési módszer: OLS. Zárójelben a cégekre csoportosított standard hibák.

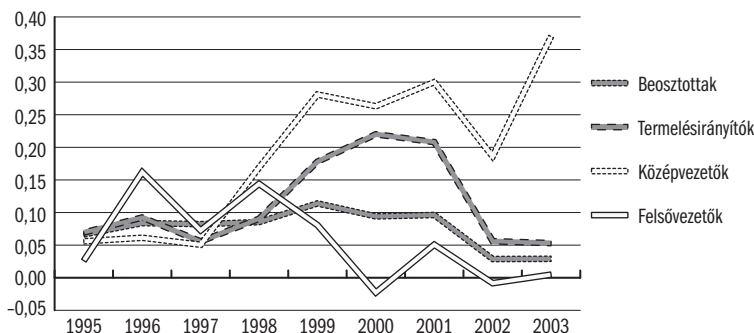
***1 százalékos szinten **5 százalékos szinten *10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Tóth (2011) 7.1. táblázata alapján.

Tóth (2011) ugyanezeket a regressziókat lefuttatja évekre lebontva is; ezáltal képet kaphatunk az import bérhatásának időbeli alakulásáról. Ez látható az 4.7. ábrán a különböző munkavállalói csoportok szerint, a számok egy olyan regresszióból származnak, amely – az ismertett változók mellett – a cégre jellemző tőke–munka arányra is kontrollál. Ennek a változónak a szerepeltetése (más, az import státussal korreláló változókkal együtt) fontos az endogenitás kiszűrése érdekében, ugyanakkor az import hatékonyságnövelő hatásának egy fontos csatornája lehet, ezért nem szerepel az alapmodellben (4.7. táblá-

zat). Meglepő módon az ebből a regresszióból kapott együtthatók még sebben mutatják a fennálló bérkülönbségeket.

4.7. ábra: Az import és az export hatása a bérekre a különböző foglalkozási csoportokban évekre lebontva (keresztmetszeti eredmények)



Megjegyzés: A jelölt pontok a tőkeimportot jelölő indikátor együtthatója az egyes évek részmintáiban; ugyanazt a keresztmetszeti modellt használjuk, mint a 4.7. táblázatban, kibővítve azzal, hogy kontrollálunk a tőke–munka arányra is (amely csak még inkább kiemeli a következtetéseinket).

Forrás: Tóth (2011) 6. ábrája.

A fentebb leírt eredmények az 1998 utáni időkből származnak, addig nem egyértelmű, melyik foglalkozási réteg profitált leginkább (ha egyáltalán) a tőkeimportból. Az 1998-as határ nagyon közel van a Kézdi (2002) által meghatározott időszakhoz, amikor a magyar munkaerőpiac átalakulásának első, strukturális szakasza befejeződött. Ahogyan Tóth (2011) kifejti, valószínűleg a minta első éveiben a rendszerváltás reformdömpingjének, a magyar gazdaság radikális átalakulásának hatása látszódik az első évekre számolt együtthatókon.

Következtetések

Tanulmányunkban megmutattuk, hogy a külkereskedelem – és különösen az import – általában bérnövelő hatású. Nem mindenki nyer egyformán, és bércsökkenésre is találtunk példát, de az elsőrendű hatás a bérek növekedése irányába mutat. Milyen gazdaságpolitikával lehet az ebből fakadó bérelőnyöket kiaknázni?

Először is, a cégeknek csak a kisebbik része vesz részt a külkereskedelemben, annak ellenére, hogy ez számukra is jelentős termelékenységnövekedéssel járna. Különösen a kisebb vállalatok külföldi kapcsolatai korlátozottak. Célzott információs, támogatási és finanszírozási kampányokkal ez a részvétel növelhető. Érdekesség azonban, hogy nemcsak a külpiacra lépést, az export-versenyképesség növelését kell célul kitűzni, hanem az importpiacok elérését is. A kisvállalatok többsége valószínűleg nincs tisztában az importlehetőségekkel, és azzal, hogy ez számára mekkora költségmegtakarítással járna, és milyen szervezeti és

technológiai változtatások szükségesei hozzá. Célszerűnek tartanánk a vállalatokat különösen a fejlett technológiai importra ösztönözni.

Másodszor, láttuk, hogy az import különösen erős hatással van a képzettebb munkaerőre és a termelésirányító vezetőkre. Gyakran a technológiai import az egyetlen lehetőség egy dolgozónak arra, hogy világszínvonalú technológiával dolgozzon, és azon ismereteket szerezzen. Az import esetleges hosszabb távú, tanulási hatását nem vizsgáltuk, de fontosnak tartjuk, hogy ezt a lehetőséget a szakpolitika ne gátolja, hanem elősegítse. Az alacsonyabb képzettségűekre gyakorolt gyengébb vagy esetleg negatív bérhatást pedig számukra célzott programokkal kell orvosolni, nem pedig kereskedelmi diszkriminációval.

HIVATKOZÁSOK

- ACEMOGLU, D. (2002): Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, Vol. 40. No. 1. 7–72. o.
- ALDOMONTE, C.–BÉKÉS GÁBOR (2009): Trade Complexity and Productivity. IEHAS Discussion Papers, MT-DP 2009/14.
- AMITI, M.–KONINGS, J. (2011): Trade Liberalization, Intermediate Inputs and Productivity: Evidence from Indonesia. *American Economic Review*, Vol. 97. No. 5. 1611–1638. o.
- BÉKÉS GÁBOR–HALPERN LÁSZLÓ–KOREN MIKLÓS–MURAKÖZY BALÁZS (2011a): Still Standing: How European Firms Weathered the Crisis. The third EFIGE policy report. Blueprint Series, Bruegel, Brüsszel, Vol. XV.
- BÉKÉS GÁBOR–MURAKÖZY BALÁZS–HARASZTOSI PÉTER (2011b): Firms and Products in International Trade: Data and Patterns from Hungary, *Economic Systems*, Vol. 35, No. 1. 4–24. o.
- BERNARD, A. B.–JENSEN, J. B. (1999): Exceptional exporter performance: Cause, effect, or both? *Journal of International Economics*, Vol. 47. No. 1. 1–25. o.
- BERNARD, A. B.–JENSEN, J. B.–REDDING, S. J.–SCHOTT, P. K. (2007): Firms in international trade. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21. No. 3. 105–130. o.
- BUSTOS, P. (2011): Trade Liberalization, Exports and Technology Upgrading: Evidence on the Impact of Mercosur on Argentinian Firms. *The American Economic Review*, Vol. 101. No. 1. 304–340. o.
- CALIENDO, L.–MONTE, F.–ROSSI-HANSBERG, E. (2012): The Anatomy of French Production Hierarchies. 2012, mimeo.
- CASTELLANI, D.–SERTI, F.–TOMASI, CH. (2010): Firms in International Trade: Importers and Exporters Heterogeneity in the Italian Manufacturing Industry. *World Economy*, 33. 424–457.
- DINARDO, J. E.–PISCHKE, J.-S. (1997): The Returns to Computer Use Revisited: Have Pencils Changed the Wage Structure Too? *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 112. No. 1. 291–303. o.
- EATON, J.–ESLAVA, M.–KUGLER, M.–TYBOUT, J. (2007): Export Dynamics in Colombia: Firm-Level Evidence. NBER Working Paper, No. 13531.
- EATON, J.–ESLAVA, M.–KUGLER, M.–KRIZAN, C. J.–TYBOUT, J. (2009): A Search and Learning Model of Export Dynamics. Working Paper, Department of Economics, Pennsylvania State University.
- ENTORF, H.–GOLLAC, M.–KRAMARZ, F. (1999): New Technologies, Wages, and Worker Selection. *Journal of Labor Economics*, Vol. 17. No. 3. 464–491. o.
- ETHIER, W. J. (1982): National and international returns to scale in the modern theory of international trade. *American Economic Review*, Vol. 72. No. 3. 389–405. o.
- FEENSTRA, R. C. (2004): *Advanced International Trade: Theory and Evidence*. Princeton University Press, Princeton–Oxford.
- FEENSTRA, R. C. (1994): New product varieties and the measurement of international prices. *American Economic Review*, Vol. 84. No. 1. 157–177. o.
- FEENSTRA, R. C.–HANSON, G. (1997): Foreign Direct Investment and Relative Wages: Evidence from Mexico's Maquiladoras. *Journal of International Economics*, 42. 371–394. o.
- GLOBAL TRADE ALERT (2012): [11th Global Trade Alert](#). Szerk.: *Evenett, S. J.* Centre for Economic Policy Research (CEPR), London.
- GOLDBERG, P. K.–PAVCNIK, N. (2007): Distributional Effects of Globalization in Developing Countries. *Journal of Economic Literature*, Vol. 45. No. 1. 39–82. o.
- GOLDBERG, P. K.–KHANDELWAL, A. K.–PAVCNIK, N.–TOPALOVA, P. (2010): Imported Intermediate Inputs and Domestic Product Growth: Evidence from India. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 125. No. 4. 1727–1767. o.

- GROSSMAN, G. M.–HELPMAN, E. (1991): Innovation and Growth in the Global Economy. MIT Press, Cambridge MA.
- GROSSMAN, G. M.–ROSSI-HANSBERG, E. (2008): Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring. *American Economic Review*, Vol. 98. No. 5. 1978–1997. o.
- HALPERN LÁSZLÓ–HORNOK CECÍLIA–KOREN MIKLÓS–SZEIDL ÁDÁM (2012): Technology Transfer through Capital Imports: Firm-level Evidence. Kézirat.
- HALPERN LÁSZLÓ–KOREN MIKLÓS–SZEIDL ÁDÁM (2011): Imported Inputs and Productivity. CeFiG Working Paper, No. 8.
- HELPMAN, E. (2011): Understanding Global Trade. Harvard University Press, Cambridge, 2011.
- KÉZDI GÁBOR (2002): Two Phases of Labor Market Transition in Hungary: Inter-Sectoral Reallocation and Skill-Biased Technological Change. *Budapest Working Papers on the Labour Market*, 2002.
- KOREN MIKLÓS–CSILLAG MÁRTON (2011): Machines and Machinists: Capital-Skill Complementarity from an International Trade Perspective. CeFiG Working Paper, No. 13.
- MARTINS, P. S.–OPROMOLLA L. D. (2009): Exports, Imports and Wages: Evidence from Matched Firm-Worker-Product Panels. IZA Working Paper No. 4646.
- MAYER, T.–OTTAVIANO, G. (2008): The Happy Few: The Internationalisation of European Firms. *Intereconomics*, Vol. 43. No. 3. 135–148. o.
- MELITZ, M. J. (2003): The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity. *Econometrica*, Vol. 71. No. 6. 1695–1725. o.
- MION, G.–OPROMOLLA, L. D. (2011): Managers' Mobility, Trade Status, and Wages. CEPR Discussion Paper, No. 1044.
- OLLEY, S.–PAKES, A. (1996): The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry. *Econometrica*, Vol. 64. No. 6. 1263–1297. o.
- PETŐ RITA (2012): Imports, Offshoring and Wages: The Case of The Hungarian Food and Textile Industry. Master's Thesis. Central European University, Budapest.
- SPITZ-OENER, A. (2006): Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure. *Journal of Labor Economics*, Vol. 24. 2. 235–270. o.
- STOLPER, W. E.–SAMUELSON, P. A. (1941): Protection and Real Wages. *Review of Economic Studies*, 9. 58–73. o.
- SUTTON, J. (2000): The Indian Machine-Tool Industry: A Benchmarking Study. Technical Report. World Bank.
- TÓTH PÉTER (2011): The Wage Premium of International Trade: Who Wins and Why? Master's Thesis. Central European University, Budapest.
- VERHOOGEN, E. A. (2008): Trade, Quality Upgrading, and Wage Inequality in the Mexican Manufacturing Sector. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 123. No. 2. 489–530. o.