



**Nemzetközi Kapcsolatok  
Doktori Iskola**

## **TÉZISGYŰJTEMÉNY**

**Csengődi Sándor**  
**Külföldi tőke és bérek Magyarországon**  
című Ph.D. értekezéséhez

**Témavezető:**

**Blahó András CSc**  
egyetemi tanár

Budapest, 2009

**Világgazdasági tanszék**

**TÉZISGYŰJTEMÉNY**

**Csengődi Sándor**  
**Külföldi tőke és bérek Magyarországon**  
című Ph.D. értekezéséhez

**Témavezető:**

**Blahó András CSc**  
egyetemi tanár

© Csengődi Sándor

## TARTALOMJEGYZÉK

I. Kutatási előzmények és a téma indoklása .....	3
I.1. A külföldi közvetlen befektetések hatásai .....	3
I.2. FDI és bérek .....	4
I.3. Az FDI bérek által közvetített hatásai a fogadó gazdaságban .....	7
II. Felhasznált módszerek .....	10
II.1. Adatok .....	10
II.2. Módszer .....	10
III.3. A vizsgálandó kérdések .....	11
III. Az értekezés eredményei .....	12
III.1. Van bérprémium .....	12
III.2. A bérprémium fokozatosan alakul ki .....	13
III.3. Csak az alacsonyabb beosztásúak realizálnak bérprémiumot .....	16
III.4. Az empirikus eredmények interpretálása .....	18
IV. Főbb hivatkozások .....	20
V. Témakörrel kapcsolatos saját publikációk .....	24

# I. Kutatási előzmények és a téma indoklása

## I.1. A külföldi közvetlen befektetések hatásai

A tőke nemzetközi áramlása jelentősen felgyorsult a XX. század végén, a közvetlen külföldi tőkebefektetések (Foreign Direct Investment, FDI) volumenével párhuzamosan e tőketípus szerepe és jelentősége is megnövekedett a befektetéseket fogadó gazdaságokban. A külföldi közvetlen tőkebefektetések a fogadó gazdaság adottságaitól, piacainak jellemzőitől, illetve a politikai-gazdasági szabályozás jellegétől függően eltérő módon hathatnak adott gazdaság jövedelemtermelő képességére, piaci viszonyaira, jólétére. Pótlólagos finanszírozást biztosíthatnak a fogadó gazdaság fejlődését előremozdító beruházásokhoz, kibővíthetik a foglalkoztatási lehetőségeket, illetve a működőtőke beruházások révén a fogadó gazdaság szereplői – közvetlenül, vagy közvetett módon – hozzáférést nyerhetnek új piacokhoz, vagy korszerű technológiákhoz, vállalatirányítási, szervezési és marketing ismeretekhez. Simai [2000] azonban felhívja a figyelmet arra, hogy „a fogadó országok érdekei gazdaságuk teljesítőképességének javításában, valamint a nemzetközi vállalatok érdekei [...] nem szükségképp esnek egybe”. Szentes [1999] pedig kiemeli, hogy a külföldi közvetlen befektetések előbb vázolt előnyei mellett potenciális hátrányokat is magukban hordozhatnak a külföldi tőkét befogadó ország számára.

A közvetlen külföldi befektetések hatásait közvetítő hatásmechanizmusok, ún. „csatornák” közül Navaretti és Venables [2004] a versenyt, a tényezőkereslet és tényezőárak változásait, valamint a technológiai tovagyrűző hatásokat emeli ki. Az említett csatornákon keresztül érvényre jutó hatások a fogadó gazdaság jellemzői, valamint a befektetett tőke és a befektetések motivációinak jellegétől függően lehetnek pozitívak és negatívak egyaránt.

Az FDI hatásait vizsgáló empirikus kutatások jelentős részben a külföldi jelenlét és a vállalati termelékenység közötti kapcsolatot helyezik érdeklődésük középpontjába. A legújabb eredmények egyaránt visszaigazolják a vertikális (Markusen és Venables [1999], Lin és Saggi [2007], Halpern és Muraközy [2007], Blalock és Gertler [2008]), és a horizontális (Javorcik [2004]) technológiai tovagyrúzó hatásokat a fogadó gazdaságokban, bizonyítékát adva az FDI potenciális pozitív hatásait közvetítő egyik csatorna létezésének.

Az FDI hatásait azonban több csatorna is közvetítheti párhuzamosan, így előfordulhat, hogy az egyik csatornán közvetített pozitív hatásokat leronthatja egy másik csatornán érvényre jutó negatív hatás. Szükséges és kívánatos ezért a további csatornák és az FDI azokon át érvényesülő hatásainak a vizsgálata is. Dolgozatunk azzal a céllal íródott, hogy az FDI hatásait közvetítő egy másik, Navaretti-Venables [2004] által említett csatornán, a tényezőárak – azon belül a munka, mint termelési tényező árának – változásán keresztül érvényesülő hatásokat azonosítsunk.

## **I.2. FDI és bérek**

Régóta ismert, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok magasabb béreket fizetnek dolgozóiknak. Dunning és Morgan [1980] ágazati különbségekre is kontrollálva megerősíti a U.S. Tariff Commission 1973. évi jelentésében közzétett megfigyelését, miszerint Amerikai Egyesült Államokban és Kanadában termelő multinacionális vállalatok magasabb béreket fizetnek dolgozóiknak, mint a hazai vállalatok. Aitken et al. [1996] Mexikóban és Venezuelában mutatja ki, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok magasabb béreket fizetnek, mint a hazai tulajdonú vállalatok és a bérszínvonal-növekedés tovagyrúzik, Lipsey és Sjöholm [2004] pedig Indonéziában

bizonyítja, hogy a külföldi jelenlét hatására megnő az aggregált bérszínvonal. Több, különböző országokban folytatott vizsgálódás<sup>1</sup> eredménye sugallja, hogy a külföldi bérprémium az országok fejlettségétől függetlenül létező jelenség.

Gyakorta olvashatjuk, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok a tudásigényes termelést folytató, termelékenyebb ágazatokban koncentrálnak, fejlettebb technológiát alkalmaznak, illetve nagyobb arányban foglalkoztatnak magasan képzett és termelékeny munkaerőt, mint más, hazai tulajdonú vállalatok. Ezért félrevezető eredményekre juthat az a kutatás, amely a külföldi bérprémium vizsgálata során nem veszi figyelembe kellőképpen a vállalatok méretében, ágazati jellemzőiben és termelékenységében megragadható különbségeket, illetve azokon túl a dolgozói összetétel különbségeit. A bérkülönbségeket külföldi-hazai tulajdonspecifikus kontextusban vizsgáló kutatások többsége vállalati szintű megfigyelésekre alapozza következtetéseit, emiatt az elemzés során a vállalati jellemzőkre igen, az egyes vállalatok dolgozói összetételéből, illetve a dolgozók egyéni jellemzőinek eltéréseiből adódó különbségek bérkülönbségekre gyakorolt lehetséges hatásaira azonban nem kontrollál kellőképpen. Mivel a foglalkoztatottak egyéni jellemzői nagymértékben közrejátszanak termelékenységük és így béreik alakulásában, azokat nagyrészt figyelmen kívül hagyva, kizárólag vállalati szintű adatokra alapozott vizsgálódás esetén jelentősen túlbecsülhetjük a külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett bérprémiumot (ezt legszemléletesebben Heyman et al. [2007] tanulmánya bizonyítja, bemutatva, hogy a vállalati adatokon pozitív és

---

<sup>1</sup> Doms és Jensen [1998], valamint Feliciano és Lipsey [1999] az Amerikai Egyesült Államokban, Globerman, Ries és Vertinsky [1994] Kanadában, Conyon et al. [2002] és Girma et al. [2001] az Egyesült Királyságban, Görg et al. [2007] Gánában, Te Velde és Morrissey [2001] négy további afrikai országban, Huttunen [2007] Finnországban, Almeida [2007] Portugáliában, valamint Kertesi és Köllő [2001], Csengődi et al. [2008] és Earle és Telegdy [2008] Magyarországon.

szignifikáns külföldi bérprémium egyéni karakterisztikákra kontrollálva negatív értékűvé válik).

A tulajdonspecifikus bérkülönbségek vizsgálatára alkalmas, a dolgozókról és az azokat foglalkoztató vállalatok jellemzőiről is részletes információkat tartalmazó, kapcsolt adatbázisokon végzett elemzések eredményei vegyesek, a vállalati adatokon alapuló eredményeknél jóval alacsonyabb bérprémiumról számolnak be. Miközben Heyman et al. [2007] Svédországban arra mutat rá, hogy a külföldi tulajdon alacsonyabb béreket és alacsonyabb bérnövekedési ütemet eredményez, Almeida [2007] 2-4% külföldi bérprémiumot talál Portugáliában, amely azonban csak a feldolgozóiparban figyelhető meg. Csengődi et al. [2008] 15-17%-os külföldi bérprémiumról számol be magyarországi feldolgozóipari vállalatok dolgozói körében, Earle – Telegdy [2008] pedig 14%-os általános külföldi bérprémiumot mutat ki Magyarországon. A folyamatban lévő kutatások folyóiratokban még nem publikált beszámolóit alapján MalchowMoller et al. [2006] Dániában, illetve Martins [2004] Portugáliában nem talál szignifikáns külföldi prémiumot, ezzel szemben Huttunen [2005] Finnországban 2-4%-os külföldi tényleges bérprémiumról számol be, amely mind az alacsony, mind a magasabb iskolai végzettségű dolgozók körében megfigyelhető.

Heyman et al. [2006] svédországi példája felhívja a figyelmet, hogy fontos a bérprémium dolgozói csoportok közötti eloszlását is elemezni, ugyanis a fentebb hivatkozott (Heyman et al. [2007]) cikkükben a teljes gazdaságra vonatkoztatott negatív külföldi bérprémium csak az alacsonyabb iskolai végzettségű és alacsonyabb munkakörökben dolgozók számára adódik, miközben a magasan képzett dolgozók, illetve a felsővezetők tényleges és jelentős bérprémiumot realizálnak.

### I.3. Az FDI bérek által közvetített hatásai a fogadó gazdaságban

A külföldi tulajdonú vállalatok eltérő bérezési gyakorlatában így egy, az FDI fogadó gazdaságra gyakorolt hatásait közvetítő lehetséges csatornát azonosíthatunk. A hatások megragadásához és értékeléséhez azonban a bérprémium alaposabb vizsgálata, elemzése szükséges, ugyanis a külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett bérprémium jelenségére több elméleti magyarázat is kínálkozik, eltérő jóléti implikációkkal.

a.) A bérprémium megfigyelésével azonosítható pozitív hatások:

- **Szerkezetváltás és alkalmazkodás:** A külföldi tulajdonnal együtt új, termelékenyebb technológia, jobb termelési eljárások, szervezeti megoldások jelennek meg, amelyek a hazai tulajdonú vállalatok foglalkoztatottai számára ugyanakkora (egyéni munka)ráfordítással magasabb termelékenységet, ezáltal magasabb béreket is biztosítanak, így a munkaerő átáramlik a magasabb bért kínáló külföldi tulajdonú vállalatokhoz. A bérprémium ez esetben időleges és részleges, azaz csak az átáramlás (alkalmazkodás) időszakában figyelhető meg és csak a külföldi jelenlét által érintett szektorokban.
- **Képzés<sup>2</sup>:** A külföldi tulajdonú vállalatok dolgozóik számára azok termelékenységét és ezen keresztül az általuk megkereshető béreket is növelő képzést biztosítanak, így a külföldi vállalatoknál dolgozók termelékenysége és bérei időben előrehaladva nőnek. A bérprémium a képzés időigénye miatt fokozatosan és csak a képzésben résztvevők körében alakul ki, majd egy szinten stabilizálódik és fennmarad.

---

<sup>2</sup> A külföldi vállalatok által dolgozóik számára biztosított képzés és a bérprémium közötti kapcsolatot Görg et al. [2007] mutatja be meggyőzően.



- **Ösztönző bérek<sup>3</sup>:** A külföldi tulajdonú vállalatok a hazai tulajdonúaknál nagyobb valószínűséggel alkalmaznak a bérekhez kapcsolt ösztönzőrendszert (például a dolgozók ellenőrzésének költségeit redukáló ún. hatékony bérezést, vagy a fluktuáció miatt felmerülő munkaerő-pótlás költségeit csökkenteni hivatott és ezért a dolgozók munkahely-elhagyását ellenősztönző bérprémiumot). Ez esetben a bérprémium a külföldi tulajdonú vállalat működésének megkezdésétől megfigyelhető, időben stabilan megmarad és valószínűbb (bár nem szükségszerű) a termelő munkakörökben, alacsonyabb beosztásban dolgozóknál,
- **Szakszervezetek, illetve munkahelyi viták csökkentése<sup>4</sup>:** A külföldi tulajdonú vállalatok esetében a hazai tulajdonú vállalatoknál jellemzőbb lehet olyan szakszervezetek kialakulása, amelyek képesek a vállalatnál képződő járadék egy részét a dolgozók számára megszerezni, így a dolgozók számára magasabb béreket biztosítani. A külföldi tulajdonú vállalatok hajlamosabbak továbbá a munkahelyi viták, sztrájkok elkerülése céljából „előre kompenzálni” dolgozóikat a vállalati járadék megosztásával. Ezen esetekben a bérprémium fokozatosan alakul ki és növekszik és csak a termelő munkakörökben, alacsonyabb beosztású dolgozók körében valószínűsíthető.
- **Nemzetközi járadékmegosztás<sup>5</sup>:** A külföldi tulajdonú vállalatok dolgozóikat hajlamosak lehetnek a vállalat „globális” termelékenysége alapján és nem a helyi munkaerőpiaci impulzusok alapján javadalmazni. Ez főként a külföldi tulajdonú vállalatok felsővezetésében, gazdasági és stratégiai döntéshozatalában dolgozó, magas beosztású foglalkoztatottak

---

<sup>3</sup> Az ún. hatékony bérek elméletéről lásd: Shapiro-Stiglitz [1994], a kieső munkaerő pótlásának költségeit csökkenteni hivatott ösztönző bérekről lásd: Enderwick [1985]

<sup>4</sup> A külföldi vállalatok és szakszervezetek kapcsolatáról lásd: Driffield [1996], a munkahelyi viták csökkentése céljából történő járadékmegosztásról lásd: Pugel [1980]

<sup>5</sup> A részletekért lásd: Budd et al. [2005]

körében lehet jellemző és megfigyelhető a vállalat működésének megkezdésétől.

b.) Az FDI negatív hatását sugallhatja a vizsgált kontextusban:

**Tudás-átterjedés ellenősztoznése<sup>6</sup>:** A bérprémium célja a munkahely elhagyásának ellenősztoznése, meggátolva ezzel a külföldi tulajdonú vállalatok versenyelőnyét biztosító tudás, technológia átterjedését az azt ismerő dolgozók hazai tulajdonú versenytársakhoz történő átáramlásával. Mivel a magasabb iskolai végzettségű, vezető beosztású dolgozók esetében valószínűsíthető a termelési előny felismerése és a termelési előnyt biztosító technológia, eljárások más, hazai tulajdonú vállalatnál való termelésbe ültetésének képessége, ezért a vállalat működésének kezdetétől megfigyelhető bérprémiumot is csak ők realizálják. (A bérprémiumot realizálók jólétét ez a gyakorlat természetesen javítja, ellenben a fejlettebb technológia átterjedésének meggátolása visszavetheti a fogadó gazdaság fejlődését.)

c.) Az FDI tényleges hatásának hiányára utal a vizsgált kontextusban, ha a bérkülönbségek háttérében valójában a

- a munkavállalói termelékenységét befolyásoló termelési technológia, munkaszervezés, eljárások, vagy
- a vállalatok által biztosított munkakörülmények,
- a bérezési rendszer, illetve
- a dolgozók (pontosabban azok termelékenységét és ezáltal béreit befolyásoló jellemzőinek)

**nem megfigyelt heterogenitása áll.**

---

<sup>6</sup> Lásd: Forfuri et al. [2001], Glass-Saggi [2002], Markusen [2002]

## II. Felhasznált módszerek

Dolgozatunk célja, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett bérprémium (időbeli és dolgozó-típusok közötti) alakulásának részletes elemzésével beazonosítsuk a bérprémium fizetésének lehetséges indokait és rámutassunk a bérprémiumon, mint az FDI hatásait közvetítő csatornán keresztül az FDI fogadó gazdaságra gyakorolt hatásának jellegére.

### II.1. Adatok

Vizsgálatunkhoz egy több mint 5000 (20 főnél több teljes munkaidős dolgozót foglalkoztató) magyarországi feldolgozóipari vállalat és dolgozók részletes jellemzőit<sup>7</sup> tartalmazó, 1992-2001 időszakot felölelő tízéves panel adatbázist veszünk alapul.

### II.2. Módszer

A külföldi tulajdon és a bérprémium közötti oksági kapcsolat vizsgálatához – más szerzőkhöz (Huttunen [2005], Almeida [2007], Heyman et al. [2007], Earle és Telegdy [2008]) hasonlóan – külföldiek által felvásárolt, korábban hazai tulajdonú vállalatokat veszünk alapul, az általuk fizetett bérek<sup>8</sup> tulajdonosváltás előtti és azt követő alakulását követjük nyomon, a megfigyelés időszakában mindvégig hazai tulajdonú vállalatok azonos egyéni jellemzőkkel rendelkező dolgozóinak béreivel összevetve.

---

<sup>7</sup> Megfigyelt egyéni karakterisztikák: nem, iskolai végzettség, munkaerőpiaci tapasztalat, munkakör és beosztás. Megfigyelt vállalati karakterisztikák: ágazat (4számjegyű TEAOR kód, amelynek első 2 számjegyét használjuk az elemzéshez), telephely elhelyezkedése, vállalatméret (foglalkoztatottak száma), beszámoló és társasági adóbevallás kiemelt pénzügyi adatai és az ezekből képzett „termelési tőkeintenzitás”, illetve „munkatermelékenység”.

<sup>8</sup> dolgozó átlagos havi keresete, amely a következőképpen áll elő: a dolgozó május havi bruttó kereset + május havi pótlékok + előző évi prémium 1/12 része

A külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett bérprémiumot vállalati és egyéni karakterisztikák igen széles körére kontrollált bérregressziókkal azonosítjuk, amelyekben megragadhatóvá tesszük a külföldi tulajdon egyéni bérekre gyakorolt hatását és %-os formában számszerűsítjük. Az OLS becslés mellett vállalati, illetve 539 foglalkozás-csoport szintjén megragadható fix hatásokra is kontrollálunk, a vállalatok, illetve dolgozók nem megfigyelt heterogenitásából eredeztethető hatások jobb kiszűrése céljából.

A beralakulást más kutatásoknál hosszabb időn át követjük nyomon, a felvásárolt vállalatok önszelekciójából adódó és a bérprémium interpretálását megnehezítő esetleges szelekciós torzítás lehetőségét kizárjuk. A dolgozók iskolai végzettsége (legfeljebb szakmunkásképző, érettségi, diploma), valamint munkaköre (fizikai foglalkozású, szellemi munkakörben dolgozó beosztott, szellemi munkakörben dolgozó vezető) szerint bontva is elemezzük a külföldi tulajdon bérprémiumra gyakorolt hatását, majd a bérprémium alakulásának egyes csoportokra jellemző különbözőségei mentén következtetünk az FDI fogadó gazdaságra gyakorolt, bérprémiumon keresztül érvényesülő hatásainak jellegére.

A teljes mintán futtatott regressziós becslések eredményeinek robusztusságát tesztelendő becsléseinket megismételjük egy alternatív, párosításos eljárással képzett, vállalati kontrollcsoportra és a felvásárolt vállalatokra redukált mintán is.

### **III.3. A vizsgálandó kérdések**

- 1.) Azonosítható-e a külföldi bérprémium?
- 2.) Milyen a bérprémium időbeli profilja (konstans, nő, vagy csökken)?
- 3.) Minden foglalkoztatott-csoport esetében van-e bérprémium, vagy csak a magasabb iskolai végzettségű és magasabb beosztású dolgozók körében?

### III. Az értekezés eredményei

#### III.1. Van bérprémium

A dolgozóknak fizetett egyéni keresetek szintjét vállalati és egyéni karakterisztikákkal magyarázó minceri béregyenletben (Mincerian wage regrewwion) szerepeltetjük a foglalkoztató vállalat tulajdoni jellegét jelző változót (amelynek értéke 1, ha a vállalat jegyzett tőkéjében 50% feletti a külföldi tulajdon aránya, 0 egyébként). E változó regressziós koefficiense – amelynek értéke %-osan értelmezhető - mutatja a külföldi tulajdon egyéni bérekre gyakorolt hatását. Becslésünk eredményeként 15%-os külföldi bérprémiumot azonosítunk.

Előfordulhat, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok nagyobb arányban alkalmaznak olyan munkakörökben dolgozó foglalkoztatottakat, amely munkakörökben alacsonyabb a formális iskolai tudás szerepe, de a feladat ellátása mégis magas szintű egyéni képességeket igényel és ennek megfelelően magasabb egyéni termelékenység mellett magasabb béreket eredményez. A dolgozók bizonyos munkakörökben való – a tulajdoni jelleggel összefüggő - koncentrációja esetén a magasabb béreket látszólagosan a külföldi tulajdonnak tudhatjuk be, ha nem kontrollálunk kellőképpen az egyes vállalatok dolgozóinak a munkakörökben való megoszlás szerinti összetételében megragadható különbségekre. Ezért a megfigyelt dolgozók munkaköri jellemzőivel összefüggő munkaköri (539 FEOR<sup>9</sup> kategória) fix hatásokra kontrollálva a becslés magyarázó ereje megnő, a bérprémium 15%-os értéke azonban nem változik.

---

<sup>9</sup> FEOR: foglalkozások egységes osztályozási rendszere. A KSH által alkalmazott 4 számjegyű munkakör-kategorizáció. Mivel a kódrendszer 1993-ban megváltozott, elemzésünket csak az 1994-2001 időszakra vonatkozóan végezhetjük el, ha részletesen kontrollálunk a munkakörökre, illetve azok fix hatásaira.

Az egyes vállalatok nem megfigyelt heterogenitásának kiszűrése céljából vállalati fix hatásokra kontrollált becslésben új értelmet nyer a külföldi tulajdon változó regressziós koefficiense: a becslésből adódó 4%-os érték azt jelzi, hogy a tulajdonost váltó vállalatok esetében átlagosan 4%-kal magasabb béreket keresnek a dolgozók azon időszakban, amikor a vállalat külföldi tulajdonban van.

Ez az eredmény megerősíti, hogy a bérprémium magyarázatára irányuló elemzés során érdemes a tulajdonosváltás és a dolgozók bérei között oksági kapcsolatot vizsgátára koncentrálni. Ezért a továbbiakban az adatbázisban hazai tulajdonú vállalatként megjelenő, majd a megfigyelt időszak során külföldiek által felvásárolt (a vállalat jegyzett tőkéjén belül a külföldi tulajdon aránya 50% fölé emelkedik) vállalatok által fizetett bérek időbeli alakulására koncentrálnunk. A béreket a tulajdonost váltó vállalatokhoz minden tekintetben hasonló, de a megfigyelt időszak során mindvégig hazai tulajdonban maradó vállalatok által fizetett bérekkel összehasonlítva vizsgáljuk, a tulajdonosváltást megelőző és azt követő (tulajdonosváltás előtti/utáni 1., 2., 3., 4 és további) években, részletesen kontrollálva mind a vállalati, mind a dolgozói karakterisztikákra.

### **III.2. A bérprémium fokozatosan alakul ki**

A bérprémium időbeliségének vizsgálatához a többségi külföldi tulajdon változó helyett több, adott dolgozót foglalkoztató vállalat tulajdoni státuszát leíró kétértékű változót generálunk a tulajdonosváltás előtti és azt követő időszakokra (amelyek értéke 1, ha a vállalat külföldi tulajdonban van a tulajdonosváltás évét megelőző/követő 1., 2., 3., illetve 4. és további években, egyébként 0), valamint a tulajdonosváltás évére. Ezt a változó-csoportot

beillesztve az egyszerű OLS, illetve munkaköri és vállalati fix hatásokra kontrollált béregyenletekbe világos kép rajzolódik elénk (lásd: 1. táblázat).

1. táblázat: Külföldi bérprémium időben, különböző specifikációk mellett

Függő változó:	OLS	munkakör fix-hatás	Vállalati fix-hatás
havi egyéni bruttó kereset logaritmus	(1)	(2)	(3)
tulajdonosváltás előtt 4, vagy több évvel	-0.01 (-0.30)	-	0.06* (1.90)
tulajdonosváltás előtt 3 évvel (A)	-0.03 (-0.73)	-0.02 (-0.56)	-0.04 (-1.00)
tulajdonosváltás előtt 2 évvel (B)	-0.01 (-.44)	-0.01 (-0.44)	-0.03 (-0.81)
tulajdonosváltás előtt 1 évvel (C)	-0.02 (-0.72)	-0.00 (-0.13)	-0.02 (0.62)
tulajdonosváltás éve (D)	0.12** (2.17)	0.14* (1.83)	0.11** (2.11)
1 évvel a tulajdonosváltás után (E)	0.05*** (2.58)	0.06*** (2.71)	0.04* (1.73)
2 évvel a tulajdonosváltás után	0.08*** (3.16)	0.09*** (3.12)	0.06** (2.44)
3 évvel a tulajdonosváltás után	0.13*** (7.28)	0.12*** (3.47)	0.12*** (6.61)
4, vagy több évvel a tulajdonosváltás után (F)	0.16** (10.43)	0.17*** (4.71)	0.15*** (9.67)
Preprogram teszt: (A)=(B)=(C)	0.05 (0.98)	0.17 (0.85)	1.79 (0.15)
Ho: (C)=(D)	4.50** (0.03)	5.34** (0.02)	3.76* (0.05)
Ho: (C)=(E)	6.99*** (0.01)	15.18*** (0.00)	3.65* (0.05)
<b>Ho: (E)=(F)</b>	<b>19.25***</b> (0.00)	<b>23.96***</b> (0.00)	<b>19.00***</b> (0.00)
R <sup>2</sup>	0.57	0.68	0.64
Megfigyelések száma	343 450	343 450	275 397

Megjegyzések: heteroszkedaszticitás-konzisztens t értékek a zárójelekben; \*\*\*, \*\* és \* rendre 99%-os, 95%-os és 90% szignifikancia szintet jelöl; Kontroll változók: egyéni karakterisztikák (iskolai végzettség, munkaerőpiaci tapasztalat, nem, beosztás), vállalati termelés tőkeintenzitása és munkatermelékenység, további kontroll változók: vállalatméret-kategóriák; üzem regionális jellemzőinek kombinált területi változója; iparág (TEÁOR-kód első két számjegye alapján) dummyk és év-dummyk.

A külföldi tulajdonba kerülő vállalatok a tulajdonosváltást megelőzően átlagos béreket fizettek dolgozóiknak, azaz a bérprémium és a külföldi tulajdon közötti oksági kapcsolat értelmezését nem befolyásolja a vállalatok, vagy dolgozók önszelekciója (a felvásárlás előtt álló vállalatok által fizetett béreket más hazai tulajdonú és tartósan hazai tulajdonban maradó vállalatok által fizetett bérekkel összehasonló preprogram teszt minden specifikáció esetén inszignifikáns). A bérprémium a tulajdonosváltást követően kialakul és időben előrehaladva növekszik.

A 3 különböző specifikációval lefolytatott becslés eredményei konzisztensek, a tulajdonosváltás utáni időszakokat jelölő változók (%-os formában is értelmezhető) koefficiensei egymáshoz nagyon közeli értékeket vesznek fel. A külföldi bérprémium a felvásárlás és tulajdonosváltás után időben előrehaladva, fokozatosan épül fel. Már a tulajdonosváltás utáni 1. évben jelentkezik 4-6%-os külföldi bérprémium – ezt bizonyítja a tulajdonosváltás előtti (C) és azt követő évben (D) megfigyelt bérprémium közötti különbség szignifikanciáját, azaz a tulajdonosváltás bérprémiumra gyakorolt hatásának jelentőségét vizsgáló teszt 1. táblázatban közölt értéke. Becsléseink a felvásárlás utáni 3. évben 12-13% közötti, a felvásárlás utáni 4. és azt követő évekre 15-17%-os külföldi bérprémiumot jeleznek. A felvásárlás utáni (D), és az azt követő 4. és további években (E) megfigyelt bérprémium nagysága szignifikánsan különbözik, vagyis a bérprémium időben előrehaladva nő. A becsléseket párosításos eljárással kiválasztott vállalati kontrollesoport és a felvásárolt vállalatok és dolgozóik adatai tartalmazó redukált mintán is újra lefolytatva nagyságrendileg hasonló hatásokat találunk vállalati fix hatásokra kontrollálva, miközben munkaköri fix hatásokra kontrollálva a hatás nagyságának csökkenését találjuk a bérprémium növekvő tendenciájának megőrzése, valamint a felvásárlás évében megfigyelhető



kiugró bérprémium szintjének a párosított minta alkalmazásának indokoltságát megerősítő csökkenése mellett.

A tulajdonosváltás évében jelzett – és látszólag magas – bérprémium csak időszakos jelenség, amelyet a tulajdonosváltás során és következtében a vállalatnál végbemenő átalakulások magyaráznak. A tulajdonosváltást követően elbocsátásra kerül a felesleges, nem kellően termelékeny munkaerő, ennek eredményeként megnő a megtartott dolgozók átlagos (egy dolgozóra vetített vállalati) munkatermelékenysége, ami béreiket is növelheti, továbbá valószínűsíthető a nem elbocsátott dolgozók időszakos jutalmazása. A tulajdonosváltás után új technológiák, termelési eljárások kerülhetnek bevezetésre és újfajta munkaszervezés valósul meg, amelynek eredményeként időszakosan lecsökken a dolgozók termelékenysége – ezt a termelékenység-csökkenést követik béreik – majd miután a kiépült a vállalat termelési rendszere és a dolgozók elsajátították az új termelési eljárásokat, a vállalat számára realizálódik a jobb technológia és termelési eljárások miatt létrejövő magasabb termelékenységből adódó nyereség, amelynek egy részét megosztja a dolgozókkal.

### **III.3. Csak az alacsonyabb beosztásúak realizálnak bérprémiumot**

Heyman et al. [2006] eredményei rámutatnak, hogy a bérprémium jelenségének visszaigazolásán túl kívánatos a bérprémium különböző jellemzők mentén azonosítható foglalkoztatott-csoportok közötti megoszlásának vizsgálata is. Így az eredeti becslőfüggvényeket az egyes dolgozók munkaköri jellemzői, illetve végzettségük mentén kialakított almintákon újrafuttatjuk és értékeljük az eredményeket. A dolgozókat azok fontosabb munkaköri jellemzői mentén 3 csoportba sorolva (fizikai dolgozó, beosztott szellemi munkakörben, vezető szellemi munkakörben) kialakított

almintán újrafuttatott becslések eredményeit a 2. táblázat mutatja be (a felvásárlás előtti időszakot itt 1 összevont változóval<sup>10</sup> jelöljük).

2. táblázat: Eredmények teljes mintán, munkakörök szerinti bontásban

Függő vált: log bruttó kereset	Munkakör fix hatás			Vállalati fix hatás		
	fizikai	beoszt. szell.	vezető szell.	fizikai	beoszt. Szell.	vezető szell.
	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(6)
tul. váltás előtt	-0.00	-0.02	0.02	-0.01	0.03	-0.03
(A)	(-0.06)	(-0.68)	(0.25)	(-0.67)	(0.96)	(-0.45)
tul. váltás éve	0.09**	0.15**	0.07	0.10**	0.22***	0.15
(B)	(2.21)	(2.19)	(0.72)	(2.10)	(2.57)	(0.14)
1 évvel tul. vált után (C)	0.04*	0.03	0.11	0.05**	0.11***	0.12*
(1.66)	(1.27)	(1.41)	(3.18)	(6.45)	(1.68)	
2 évvel tul. vált. után	0.07***	0.05	0.20**	0.08***	0.13***	0.20***
(2.58)	(1.48)	(2.39)	(3.26)	(4.99)	(2.78)	
3 évvel tul. vált. után	0.11***	0.13***	0.20**	0.09***	0.16***	0.10
(6.50)	(4.55)	(2.49)	(5.28)	(6.49)	(1.16)	
4+ évvel tul. vált. után (D)	0.13***	0.19***	0.22***	0.12***	0.24***	0.14*
(8.72)	(8.41)	(4.58)	(6.58)	(9.77)	(0.06)	
Ho: (A)=(B)	3.70*	4.00**	0.21	6.61**	5.25**	3.67*
(0.05)	(0.05)	(0.65)	(0.01)	(0.02)	(0.06)	
Ho: (A)=(C)	2.51	3.84*	0.95	13.19***	8.78***	4.87**
(0.11)	(0.05)	(0.33)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	
Ho: (C)=(D)	12.69***	22.51***	1.78	16.95***	36.09***	0.09
(0.00)	(0.00)	(0.18)	(0.00)	(0.00)	(0.77)	
R <sup>2</sup>	0.53	0.60	0.42	0.65	0.65	0.81
Megfigyelés	191 952	77 220	6 225	237 560	98 635	7 255

Megjegyzések: heteroszkedaszticitás-konzisztens t értékek a zárójelekben; \*\*\*, \*\* és \* rendre 99%-os, 95%-os és 90% szignifikancia szintet jelöl; Kontroll változók: egyéni karakterisztikák (iskolai végzettség, munkaerőpiaci tapasztalat, nem, beosztás), vállalati termelés tőkeintenzitása és munkatermelékenység, további kontroll változók: vállalatméret-kategóriák; üzem regionális jellemzőinek kombinált területi változója; iparág (TEÁOR-kód első két számjegye alapján) dummyk és év-dummyk.

<sup>10</sup> A felvásárlás előtti időszak egyes éveit külön-külön megjelenítve a becslőfüggvényben azt láttuk, hogy az 1. táblázatban is közölt preprogram teszt sem hatást, sem az egyes évek koefficienseinek értéke közötti szignifikáns eltérést nem mutatott, így nem veszítünk információt ezen évek összevonásával.

Mind a vállalati, mind a munkaköri fix hatásokra kontrollált becslés szignifikáns bérnövekedést mutat a fizikai munkakörökben, illetve a szellemi munkakörökben beosztottként dolgozó foglalkoztatottak esetében. A hosszabb távon realizált bérprémium előbbi csoportnál 12%, illetve 13%, utóbbi csoportnál 19%, illetve 24% attól függően, hogy mely típusú fix hatásokra kontrollálunk. A vezető szellemi munkakörökben dolgozók azonban nem realizálnak bérprémiumot sem a felvásárlás utáni évben, sem hosszabb távon (ezt bizonyítja, hogy inszignifikáns az  $A=C$ , illetve  $C=D$  hipotéziseket vizsgáló tesztek eredménye). A becsléseket a párosított minta munkaköri jellemzők mentén történő szétválasztásával előállt 3 almintán megismételve a fentiekkel konzisztens eredményekre jutunk: szignifikáns bérnövekedést tapasztalunk a 2 alacsonyabb beosztású csoport esetén, míg a vezető beosztásúak nem realizálnak szignifikáns bérprémiumot.

Hasonló eredményre jutunk, ha iskolai végzettség szerint létrehozott csoportok (legfeljebb szakmunkás, érettségizett, diplomás) mentén kialakított 3 almintán is megismételjük az eredeti becsléseket. A teljes mintán ugyan még szignifikáns bérprémiumot találunk hosszabb távon mindhárom csoportnál, a kontrollesoport finomabb kiválasztását biztosító párosított mintán azonban már nem mutatható ki szignifikáns hatás a diplomások körében, miközben külföldi tulajdon magasabb béreket és meredekebb bérnövekedési ütemet garantál az érettségizett, vagy alacsonyabb iskolai végzettségű dolgozóknak.

#### **III.4. Az empirikus eredmények interpretálása**

Vizsgálatunk eredményeként bizonyítjuk a külföldi bérprémium létezését, oksági kapcsolatot azonosítunk a külföldi tulajdoni jelleg és a bérprémium között. Korábban hazai tulajdonú vállalatok külföldiek által történő felvásárlásait vizsgálva bemutatjuk, hogy – átlagosan teljesítő hazai

vállalatok felvásárlása után – a külföldi bérprémium a felvásárlás után időben előrehaladva, fokozatosan alakul ki. A bérprémium az alacsonyabb iskolai végzettségű (legfeljebb érettségivel rendelkező), illetve alacsonyabb beosztásokban (fizikai munkakörökben, vagy beosztottként szellemi munkakörben) dolgozóknál jelentkezik, miközben a diplomások, illetve vezető szellemi beosztásban dolgozók nem realizálnak bérprémiumot.

A külföldi bérprémium tehát egy létező csatorna, amelyen keresztül az FDI hatása érvényesül. Közvetlen, pozitív jóléti hatást azonosítunk, amit a legfeljebb érettségizett, illetve fizikai és beosztott szellemi munkakörökben dolgozó foglalkoztatottak realizálnak magasabb bérek formájában. Mivel a bérprémium időben előrehaladva, fokozatosan alakul ki és nem jellemző a magasan képzett, vezető beosztású dolgozók körében, ezért valószínűsíthető, hogy vállalat által realizált járadék egy részének a dolgozókkal történő megosztása áll a bérprémium háttérében. A járadékmegosztás háttérében a dolgozók alkupozíciója, valamint a vállalat munkahelyi vitákból adódó veszteségek csökkentésére irányuló hajlandósága állhat, így felfedezésünk konzisztens Pugel [1980] következtetéseivel, illetve Carmichael [1992] modelljének implikációival.

A bérprémiumot realizáló dolgozók körében közvetlenül érvényesül tehát az FDI pozitív jóléti hatása, az FDI béreken – mint az egyik termelési tényező árán – keresztül érvényre jutó pozitív hatása mellett pedig nem azonosítottunk lehetséges negatív hatást.

#### IV. Főbb hivatkozások

- Aitken, B. J. – Harrison, A. E.–Lipsey, R. E. [1996]: Wages and Foreign Ownership: A Comparative Study of Mexico, Venezuela and the United States. *Journal of International Economics*, Vol. 40., pp. 345-371.
- Almeida, R. [2007]: The Effects of Foreign Owned Firms on the Labor Market. *Journal of International Economics*, Vol. 71., pp. 72-96.
- Navaretti, B. G. – Venables, A. J. [2004]: *Multinational Firms in the World Economy*. Princeton University Press, Princeton N.J.
- Blalock, G. - Gertler, P. J. [2008]: Welfare gains from foreign direct investment through technology transfer to local suppliers. *Journal of International Economics*, Vol. 74., pp. 402–421.
- Canyon, M. J. - Girma, S. - Thompson, S. - Wright, P. [2002]: The productivity and wage effects of foreign acquisition in the United Kingdom. *Journal of Industrial Economics*. Vol. 50., No. 1., pp. 85–102.
- Csengődi, S. – Jungnickel, R. – Urban, D. [2008]: Foreign Takeovers and Wages in Hungary. *Review of World Economics*, Vol. 144., No. 1., pp. 55-82.
- Budd, J. W. – J. Konings – M. J. Slaughter [2005]: Wages and International Rent Sharing in Multinational Firms. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 87., No. 2., pp. 73-84.
- Carmichael, F. [1992]: Multinational enterprises and strikes: theory and evidence. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 39., pp. 52-68.
- Dehejia, R. V. – Wahba, S. [2002]: Propensity score matching methods for non-experimental causal studies. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 84., No. 1., pp. 151-161.
- Doms, M. E. – Jensen, J. B. [1998]: Comparing Wages, Skills, and Productivity between Domestically and Foreign-Owned Manufacturing Establishments in the United States. in: Baldwin, R. E. – Lipsey R. E. – Richards D. J. (szerk) [1998]: *Geography and Ownership as Bases for Economic Accounting*. NBER, Cambridge, MA

- Driffield, N. L. [1996]: *Global Competition and the Labour Market*. Harwood Academic, Amsterdam
- Dunning, J.H. - Morgan, E [1980]: Employee Compensation in U.S. Multinationals and Indigenous Firms: An Explanatory Micro/Macro Analysis. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 18., No. 2., pp. 179-201.
- Earle – J. - Telegdy, Á [2008]: Ownership and Wages: New Evidence from Linked Employer-Employee Data in Hungary, 1986-2003. in: Andersson, F., Bender, S., Lane, J., Shaw, K., Von Wachter, T. (szerk) [2008]: *Analysis of Firms and Employees - Qualitative and Quantitative Approaches*. NBER, Cambridge, MA
- Enderwick, P. [1985]: *Multinational Business and Labour*. St. Martin's Press, New York
- Feliciano, Z. – Lipsey R. E. [2006]: Foreign Ownership, Wages and Wage Changes in U.S. Industries, 1987-92. *Contemporary Economic Policy*, Vol. 24., No. 1., pp. 74-91.
- Fosfuri, A. – Motta, M. – Ronde, T. [2001]: Foreign direct investment and spillovers through workers' mobility. *Journal of International Economics*, Vol. 53., pp. 205-222.
- Glass, J. J. – Saggi, K. [2002]: Multinational Firms and Technology Transfer. *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 104., No. 4., pp. 495-513.
- Globerman, S – Ries, J. C. – Vertinsky I. [1994]: The Economic Performance of Foreign Affiliates in Canada. *Canadian Journal of Economics*, Vol. 27., pp. 143-156.
- Girma, S – Greenaway, D. – Wakelin, K. [2001]: Who Benefits from foreign direct investment in the UK? *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 48., No. 2., pp. 119-133.
- Görg, H. – Strobl E. – Walsh F. [2007]: Why Do Foreign Owned Firms Pay More? The Role of On-the-Job Training. *Review of World Economics*, Vol. 143., No. 3., pp. 464-482,

- Halpern, L. – Muraközy, B. [2007]: Does distance matter in spillover? *The Economics of Transition*, Vol. 15., No. 4., pp. 781-805.
- Heyman, F. – Sjöholm, F. – Tingvall, P. G. [2006]: Acquisitions, Multinationals and Wage Dispersion. *IFN Working Paper No. 675*.
- Heyman, F. – Sjöholm, F. – Tingvall, P. G. [2007]: Is There Really a Foreign Ownership Wage Premium? Evidence from Matched Employer-Employee Data. *Journal of International Economics*, Vol. 73., No. 2.
- Huttunen, K. [2007]: The Effect of Foreign Acquisition on Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 89., No. 3., pp. 497-509.
- Javorcik, B. S. [2004]: Does Foreign Direct Investment Increase Productivity of Domestic Firms? In Search of Spillovers through Backward Linkages. *The American Economic Review*, Vol. 94., No. 3., pp. 619-633.
- Kertesi, G – Köllő, J. [2001]: Economic transformation and the revaluation of human capital – Hungary, 1986-1999. *Budapest Working Paper 2001/4*
- P. Lin, - Saggi, K. [2007]: Multinational firms, exclusivity, and the degree of backward linkages. *Journal of International Economics*, Vol. 71., pp.206 – 220
- Lipsey, R. E -F. Sjöholm [2004]: FDI and Wage Spillovers in Indonesian Manufacturing. *Review of World Economics*, Vol. 140., No. 2., pp. 321-332.
- Malchow-Moller, N - Markusen, J. R. - Schjerning, B. [2007]: Foreign Firms, Domestic Wages. *NBER Working Paper No. W13001*
- Markusen, J. R. [2002]: *Multinational Firms and the Theory of International Trade*. The MIT Press, Cambridge, MA
- Markusen, J. R. - Venables, A. J. [1999]: Foreign direct investment as a catalyst for industrial development. *European Economic Review*, Vol. 43., No. 2., pp. 335-356.
- Martins, P. S. [2004]: Wage Differentials and Spillovers of Foreign Firms: Evidence form a Matched panel. *IZA Discussion Paper No. 1388*.

- Neumann, L [2000]: Decentralizált kollektív alku Magyarországon. in: Koltay Jenő (szerk.) [2000]: *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete*. MTA-KTK; Budapest
- Pugel, T.A. [1980]: Profitability, Concentration and the Interindustry Variation in Wages. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 62., No. 5., pp. 248-253.
- Rodriguez-Clare, A. [1996]: Multinationals, Linkages, and Economic Development. *American Economic Review*, Vol. 86., No. 4., pp. 852-73.
- Rodrik, D. [1999]: *The New Global Economy and Developing Countries: Making Openness Work*. Johns Hopkins University Press, Baltimore, MD
- Shapiro, C – Stiglitz, J. E [1994]: Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review*, Vol. 74., No. 3., pp. 433-444.
- Simai, M. [2000]: *A működőtőke kivitele és a technikai fejlődés a 21. század küszöbén*. Oktatási Minisztérium, Budapest
- Szentes, T. [1999]: *Világgazdaság – Elméleti és módszertani alapok*. AULA, Budapest
- Te Velde, D – Morrissey, D. [2001]: Foreign Ownership and Wages: Evidence from Five African Countries. *CREDIT Research Paper, 01/19*, University of Nottingham



## V. Témakörrel kapcsolatos saját publikációk

### Elfogadott idegen nyelvű publikáció referált folyóiratban

Csengődi, Sándor – Rolf Jungnickel – Dieter Urban [2008]: Foreign Takeovers and Wages in Hungary. *Review of World Economics, Vol. 144, No. 1, pp. 55-82.*

### Elfogadásra váró idegen nyelvű publikáció referált folyóiratban

Csengődi, Sándor - Dieter Urban: Foreign Takeovers and Wage Dispersion, *The World Economy folyóirathoz revízió után újra benyújtva, várható megjelenés: 2010.*

### Műhelytanulmányok

Csengődi, Sándor – Rolf Jungnickel – Dieter Urban [2003]: Foreign Takeovers and Wages in Hungary. *FLOWENLA Discussion Paper 3.*

Csengődi, Sándor – Rolf Jungnickel – Dieter Urban [2005]: Foreign Takeovers and Wages: Theory and Evidence from Hungary. *Development Working Papers No. 208*

Csengődi, Sándor – Rolf Jungnickel – Dieter Urban [2005]: Foreign Takeovers and Wages: Theory and Evidence from Hungary. *HWWA Discussion Paper No. 337.*

Csengődi, Sándor - Dieter Urban [2008]: Foreign Takeovers and Wage Dispersion in Hungary. *CESifo Working Paper No. 2225*