

BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM

**KÜLFÖLDI TŐKE ÉS BÉREK
MAGYARORSZÁGON**

PH.D. ÉRTEKEZÉS

CSENGŐDI SÁNDOR

BUDAPEST, 2009

CSENGŐDI SÁNDOR

Világgazdasági Tanszék

Témavezető:

Blahó András CSc

egyetemi tanár

© Csengődi Sándor

Budapesti Corvinus Egyetem

Nemzetközi Kapcsolatok Ph.D. Program

Külföldi tőke és bérek Magyarországon

Ph.D. értekezés

Csengődi Sándor

Budapest, 2009

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó.....	7
I. A külföldi jelenlét és hatásai: bérprémium az elméletben és gyakorlatban .	10
I.1. A külföldi közvetlen befektetések hatásai.....	10
I.2. A külföldi tulajdon és a bérek kapcsolata	13
I.2.1. Bérprémium - empirikus bizonyítékok.....	13
I.2.2. A bérprémium lehetséges elméleti magyarázatai.....	16
I.2.3. Mit magyaráznak az empirikus eredmények.....	32
II. Vizsgálati hipotézisek és módszertan	35
II.1. Hipotézisek.....	36
II.1.1. Fő vizsgálati hipotézis.....	36
II.1.2. További, magyarázó hipotézisek.....	37
II.2. Módszerek.....	38
II.2.1. Tulajdonost váltó vállalatok dolgozóinak béreit vizsgáljuk	38
II.2.2. Regressziós becslések	41
II.2.3. Becslések párosított mintán	51
III. Adatok.....	55
III.1. Az elemzési adatbázis alapját képező adatfelvétel	55
III.2. A panel adatbázis jellemzői	56
III.3. Külföldi vállalat, tulajdonosváltás	60
III.4. Tulajdonosváltás előtti és tulajdonosváltás utáni megfigyelés.....	63
III.5. Párosított minta.....	63
IV. Eredmények.....	67
IV.1. Adatainkon végzett korábbi vizsgálatok eredményei.....	67
IV.2. Bérkülönbségek	72
IV.3. Bérkülönbségek időbeli alakulása	77
IV.3.1. Bérkülönbségek OLS specifikációval	77
IV.3.2. Bérkülönbségek fix hatásokkal.....	82
IV.3.3. Bérprémium a tulajdonosváltás évében.....	86
IV.3.4. Bérprémium a különböző iskolai végzettségű dolgozóknál.....	87
IV.3.5. Bérprémium a különböző munkakörökben dolgozóknál	91
IV.4. Az eredmények összegzése	94
V. Konklúzió.....	98
VI. Hivatkozások és felhasznált irodalom.....	101
VI.1. Hivatkozások	101
VI.2. Felhasznált irodalom	107
VII. A disszertáció témájában született publikációk	110

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat:	Az elemzési adatbázisban megfigyelt feldolgozóipari vállalatok és foglalkoztatottaik száma.....	60
2. táblázat:	Hazai és külföldi tulajdonú, valamint tulajdont váltó vállalatok száma az adatbázisban	62
3. táblázat:	A propensity score logit becslése.....	64
4. táblázat:	A párosított minta kiegyensúlyozottsága	65
5. táblázat:	A bruttó havi keresetek relatív különbségei a hazai és külföldi vállalatok dolgozóinál.....	67
6. táblázat:	OLS és vállalati fix hatásokra kontrollált bérregressziók külföldi tulajdon változóval	70
7. táblázat:	Bérregressziók külföldi tulajdon változóval.....	73
8. táblázat:	Bérkülönbségek időbeli alakulása, teljes mintán.....	78
9. táblázat:	Panelregressziók a tulajdonosváltás előtti és utáni években....	83
10. táblázat:	Párosított mintán futtatott bérregressziók eredményei.....	85
11. táblázat:	Tulajdonosváltás utáni strukturális változások	86
12. táblázat:	Eredmények teljes mintán, iskolai végzettség szerinti bontásban.....	89
13. táblázat:	Eredmények a párosított mintán, iskolai végzettség szerinti bontásban.....	90
14. táblázat:	Eredmények teljes mintán, munkakörök szerinti bontásban....	93
15. táblázat:	Eredmények párosított mintán, munkakörök szerinti bontásban.....	94

Előszó¹

A tőke nemzetközi áramlása jelentősen felgyorsult a XX. század végén, a közvetlen külföldi tőkebefektetések volumenével párhuzamosan e tőketípus szerepe és jelentősége is megnövekedett a fogadó gazdaságokban. Ennek megfelelően fejlődik a nemzetközi tőkeáramlást leíró és a hatásait előrejelezni hivatott közgazdasági elmélet, amely előtérbe helyezi az empirikus felfedezésekből táplálkozó induktív modellalkotást. A külföldi közvetlen tőkebefektetésekhez kapcsolódó kutatás fókusza elsősorban két fő kérdéscsoport köré rendezhető:

- 1) Milyen feltételek (pl.: tényezőellátottság és tényezőjövodelmek különbözőségei a tőkeexportőr és tőkeimportőr országban, a tőkeimportőr ország piacának – szereplők száma és piaci részesedése – és gazdasági szabályozásának – vámok, kereskedelmi korlátok, szellemi tulajdon védelme – jellemzői) mellett dönt egy vállalat az export helyett a közvetlen külföldi tőkebefektetés mellett?
- 2) Milyen csatornákon – hatásmechanizmusokon – keresztül érvényesülnek a tőkeexport hatásai a tőkeexportőr, illetve a fogadó gazdaságban?

A 20. század végén virágzásnak induló, a külföldi közvetlen befektetések hatásait vizsgáló – főként empirikus – kutatás jelentős eredményeket mutathat fel, ugyanakkor több megválaszolatlan kérdést is felvet. Egyike ezeknek a számos kutatás által kimutatott külföldi bérprémium magyarázata. A több szerző által a külföldi tulajdonú vállalatok sajátos jellemzőjeként azonosított gyakorlat, miszerint magasabb béreket fizetnek

¹ A szerző ezúton is köszönetet kíván mondani Blahó Andrásnak, aki hasznos tanácsaival segítette a szerzőt a disszertáció elkészítésében, az MTA Közgazdaságtudományi Intézetének az adatok rendelkezésre bocsátásáért, Halpern Lászlónak és Köllő Jánosnak a kutatás kezdeti fázisában adott hasznos tanácsaiért, Körösy Gábornak az adatminőség javításához való hozzájárulásáért, Dieter Urbannak a disszertáció témájához kapcsolódó kutatásban való gyümölcsöző együttműködésért, a tézisterv bírálóinak és bíráló bizottsági tagjainak, valamint a disszertáció témájában publikálásra benyújtott cikkek bírálóinak hasznos és konstruktív észrevételeikért. Nélkülük nem jöhetett volna létre ez a mű, az esetleges tévedésekért, hibákért azonban kizárólag a szerzőt terheli felelősség.

ugyanolyan (típusú) dolgozóknak, mint a hazai tulajdonú vállalatok, a közvetlen külföldi befektetések hatásait közvetítő egyik olyan csatornaként azonosítható, amelyen keresztül a fogadó ország munkavállalóinak jólétét közvetlenül növelő hatást fejtenek ki. Jóllehet a külföldi tulajdon és a magasabb bérek közötti összefüggést ma már sokan tényként kezelik, a magasabb bérek és a tulajdon jellege közötti oksági kapcsolat bizonyítottságával kapcsolatban továbbra is kétségek merülhetnek fel. Az empirikus kutatások eredményei ugyanis egyelőre nemigen mutatnak rá a magasabb bérek fizetését magyarázó indokokra, (pozitív és negatív hatást egyaránt kifejtteni képes) vállalati motivációkra, amelyek mentén a magasabb bérekre vonatkozó felfedezés integrálható a közgazdasági elméletbe.

Jelen disszertáció a külföldi közvetlen befektetéseket megtestesítő külföldi tulajdon fogadó gazdaságra gyakorolt hatásainak vizsgálatára és magyarázatára, azon belül a külföldi tulajdon és a vele kapcsolatban megfigyelt magasabb bérek közötti oksági kapcsolat kimutatására irányuló, több mint 5 éven át zajló kutatás eredményeit összegzi. Magyarországi feldolgozóipari vállalatok és foglalkoztatottaik 1992-2001 közötti időszakra vonatkozó megfigyeléseit tartalmazó panel adatbázison megmutatjuk, hogy jelentős, 15-17%-os külföldi bérprémium azonosítható, amely egyes elméletek implikációival ellentétben nem a jobban képzett, hanem az alacsonyabb iskolai végzettségű dolgozók, illetve jellemzően a beosztottként foglalkoztatott munkavállalók körében jelentkezik. A bérprémium időben előrehaladva nő, ami – összevetve a foglalkoztatott-csoportok közötti eloszlásával – a foglalkoztatónál keletkező járadék dolgozókkal való megosztására enged következtetni. Ez az eredmény újszerű, hiszen a jó minőségű, egyéni és foglalkoztatói karakterisztikák széles körére kontrollált becslésekre alkalmas adatokon végzett alig tucatnyi kutatás

- a fejlettebb országokban nem, vagy csak kismértékű, 5% alatti bérprémiumot mutat ki, továbbá

- e kutatások ritkán lépnek túl az empirikus eredmények prezentációján, általában nem szolgáltatnak magyarázatot a bérprémium lehetséges indokaira.

Ezért jó minőségű, a korábbiaknál megbízhatóbb eredményeink interpretációjával hozzájárulunk a bérprémium okainak megértéséhez és a jelenség későbbi modellezéséhez.

A dolgozat a következőképpen tagolódik:

Az 1. fejezetben áttekintjük a külföldi tulajdon és a külföldiek által fizetett magasabb béreket vizsgáló empirikus kutatások legújabb eredményeit, valamint összegyűjtjük a magasabb béreket tulajdonspecifikus kontextusban kezelni képes elméleti magyarázatokat.

A 2. fejezetben megfogalmazzuk vizsgálati hipotéziseinket és részletesen bemutatjuk a hipotézisek vizsgálatára alkalmazni kívánt módszereket.

A 3. fejezet prezentálja a vizsgálathoz felhasznált adatok jellemzőit, az alkalmazni kívánt módszertan tükrében.

A 4. fejezetben prezentáljuk számításaink – újszerű – eredményeit.

Az 5. fejezetben összefoglaljuk a vizsgálat eredményeit és konklúziót fogalmazzunk meg.

I. A külföldi jelenlét és hatásai: bérprémium az elméletben és gyakorlatban

I.1. A külföldi közvetlen befektetések hatásai

A külföldi közvetlen tőkebefektetések (Foreign Direct Investment – FDI) pótlólagos finanszírozást biztosíthatnak a fogadó gazdaság fejlődését előremozdító beruházások megvalósulásához, 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 egybe²”. Szentes [1999] pedig kiemeli, hogy a külföldi közvetlen befektetések előbb vázolt előnyeik mellett potenciális hátrányokat is magukban hordozhatnak a külföldi tőkét befogadó ország számára. A külföldi közvetlen tőkebefektetések ugyanis a fogadó gazdaság adottságaitól, piacainak jellemzőitől, illetve a politikai-gazdasági szabályozás jellegétől függően eltérő módon hathatnak adott gazdaság jövedelemtermelő képességére, piaci viszonyaira, jólétére. Simai-Gál [2000] arra mutat rá, hogy a működőtőke import sikerét egyszerre befolyásolják politikai, gazdasági és emberi tényezők, köztük is kiemelendő a kormányzatok külföldi befektetők irányába tanúsított pozitív magatartása, a politikai stabilitás és a kiszámítható gazdaságpolitikai környezet mellett a munkaerő képzettsége és a tényezőárak nemzetközi összehasonlításban versenyképes szintje.

² Simai, Mihály [2000]: A működőtőke kivitele és a technikai fejlődés a 21. század küszöbén. Oktatási Minisztérium, Budapest, pp. 9.

A közvetlen külföldi befektetések hatásai különböző hatásmechanizmusokon, ún. „csatornákon” keresztül jutnak érvényre a fogadó gazdaságokban, e csatornák közül Navaretti és Venables [2004] a versenyt, a tényezőkereslet és tényezőárak változásait, valamint a technológiai tovagyrúzó hatásokat emeli ki. A hatások a fogadó gazdaság jellemzőitől, valamint a befektetett tőke és a befektetések motivációinak jellegétől függően lehetnek pozitívak és negatívak egyaránt, többek között az alábbiak szerint:

- *verseny-hatások:*
 - *pozitív:* a külföldi jelenlét növelheti a hazai iparágban, régióban versenyző szereplők számát, újabb és/vagy jobb termékekkel fokozhatja a verseny intenzitását, szélesebb termékkínálatot, alacsonyabb árakat és nagyobb fogyasztói többletet eredményezhet;
 - *negatív:* a hatékonyabb technológiával termelő külföldi tulajdonú vállalatok kiversenyezhetik a helyi piacra termelő vállalatokat és ez munkahelyek megszűnéséhez vezethet, illetve a domináns külföldi jelenlét piaci koncentrációt okozhat, ami csökkenti a versenyt és a fogyasztói többletet, holtteher veszteséget okozhat;
- *tényezőkeresletet és tényezőárak változása:*
 - *pozitív:* addicionális kereslet alakulhat ki adott gazdaságban kevésbé keresett erőforrás-típusok iránt (pl: bizonyos tudásigényes termékek – a külföldi tulajdonú vállalatoknál, illetve beszállítóként termelő további hazai tulajdonú vállalatoknál történő – előállításához szükséges képzett, magas hozzáadott értéket termelő és jól fizetett munkaerő iránt nagyobb és tartós kereslet alakul ki);
 - *negatív:* vevőoldali monopólium (monopszónia) kialakulása esetén a monopszónia adott (természeti, vagy emberi) erőforrás árát képes befolyásolni és az erőforrásokat a versenyző körülmények között elérhetőnél alacsonyabb áron megszerezni;

- *technológiai tovagyrűzési hatások:*
 - *pozitív:* a példamutatás, a termelékenyebb külföldi technológiát ismerő képzett munkaerő átszivárgása a hazai vállalatokhoz, vagy a mikrointegráció elmélyülése okán csökkenhet a külföldi és hazai tulajdonú vállalatok termelékenységében megmutatkozó különbség, a külföldi jelenlét nélküli fejlődéshez képest jelentősebben nőhet a hazai tulajdonú gazdasági szereplők termelékenysége is.

Az elmúlt két évtizedben új lendületet vett a külföldi közvetlen befektetések hatásainak vizsgálatára és a hatások háttérben meghúzódó mikroszintű hatásmechanizmusok (csatornák) beazonosítására irányuló empirikus kutatás, amelyet immáron jó minőségű, strukturáltan gyűjtött vállalati, sőt, foglalkoztatott jellemzők széles körére kiterjedő adatok támogatnak. E kutatások jelentős részben a külföldi közvetlen befektetések (illetve az azt megtestesítő külföldi tulajdon) és a vállalati, ágazati termelékenység alakulása közötti oksági kapcsolatok beazonosítására és számszerűsítésére irányulnak. Növekvő figyelem irányul továbbá a külföldi közvetlen befektetéseknek a fogadó és tőkeexportőr ország foglalkoztatási szintjére és struktúrájára, valamint kiemelten a fogadó gazdaságban fizetett bérekre gyakorolt hatásának vizsgálatára is.

A működőtőke befektetésekhez kapcsolódó, mikroszintre fókuszáló empirikus kutatás egyik általános célja, hogy az FDI hatásait közvetítő csatornák, a rajtuk keresztül érvényre jutó hatások megragadásával és a tőkebefektetések motivációinak ezen mechanizmusokon át történő értékelésével választ adjon arra a kérdésre, hogy különbözőnek tekinthető-e a külföldi tőke a hazaitól. A közvetlen külföldi befektetésekhez kapcsolódó empirikus kutatás másik célja, hogy a tőkeimportőr országokban érvényesülő hatások mérésével és értékelésével visszacsatoljon a közvetlen külföldi befektetésekhez kapcsolódó gazdaságpolitikára.

Az empirikus kutatások nagyjából a külföldi jelenlét és a vállalati, ágazati, vagy nemzetgazdasági teljesítmény (elsősorban a termelékenység) közötti kapcsolatot helyezik érdeklődésük középpontjába. A legújabb eredmények egyaránt visszaigazolják a vertikális (Markusen és Venables [1999], Lin és Saggi [2007], Blalock és Gertler [2008]), és a horizontális (Javorcik [2004], Halpern és Muraközy [2007]) technológiai tovagyrúzó hatásokat a fogadó gazdaságokban, bizonyítékát adva az FDI potenciális pozitív hatásait közvetítő egyik csatorna létezésének. A közvetlen külföldi befektetések hatásait azonban több csatorna is közvetítheti párhuzamosan, így előfordulhat, hogy az egyik csatornán közvetített pozitív hatást 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.

Elemzésünk 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 hatások azonosítását tűzi ki céljául. Külföldi és hazai tulajdonú vállalatok által fizetett bérek különbségeit elemezve lehetőség nyílik a bérekben megragadható esetleges különbségek és a tulajdon jellege közötti kapcsolat azonosítására és – amennyiben a kapcsolat létezik – magyarázására is. A külföldi tulajdonú vállalatok sajátos bérezési gyakorlata ugyanis egy olyan lehetséges csatorna, amely a külföldi közvetlen befektetések hatását közvetíti a fogadó gazdaságban.

1.2. A külföldi tulajdon és a bérek kapcsolata

1.2.1. Bérprémium - empirikus bizonyítékok

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 az Amerikai Egyesült Államokban és Kanadában termelő multinacionális vállalatok magasabb béreket fizetnek dolgozóiknak, mint a hazai tulajdonú 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 vizsgálódás³ 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. Simai [2000] említi továbbá, hogy „Figyelemreméltó különbségek vannak [...] a területi koncentrációban, a vállalati kultúrában, a vezetés stílusában, formáiban, a K+F háttérben, vállalkozások integráltságának jellegében⁴”. Ezen felül a külföldi tulajdonú vállalatok gyakorta 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.

³ Doms és Jensen [1998], valamint Feliciano és Lipsey [2006] az Amerikai Egyesült Államokban, Gliberman, Ries és Vertinsky [1994] Kanadában, Conyon et al. [2002] és Girma et al. [2001] az Egyesült Királyságban, Görg et al. [2007] Ghánában, Te Velde és Morrissey [2001] négy további afrikai országban, Huttunen [2007] és Pesola [2007] Finnországban, Almeida [2007] Portugáliában, valamint Kertesi és Köllő [2001], Csengődi et al. [2008] és Earle és Telegdy [2008] Magyarországon.

⁴ Simai, Mihály [2000]: A működőtőke kivitele és a technikai fejlődés a 21. század küszöbén. Oktatási Minisztérium, Budapest, pp. 34.

A bérkülönbségeket külföldi-hazai tulajdonspecifikus kontextusban vizsgáló kutatások többsége azonban vállalati szintű megfigyelésekre alapozza következtetéseit, így az elemzés során a vállalati jellemzőkre igen, az egyes vállalatok dolgozói összetételéből, a dolgozók egyéni jellemzőinek eltéréseiből adódó különbségek bérkülönbségekre gyakorolt lehetséges hatásaira viszont 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 szignifikáns külföldi bérprémium egyéni karakterisztikákra kontrollálva negatív értékűvé válik).

A tulajdonspecifikus bérkülönbségek vizsgálatára alkalmas, a dolgozók és az azokat foglalkoztató vállalatok jellemzőiről egyaránt részletes információkat tartalmazó, kapcsolt adatbázisokon végzett elemzések eredményei vegyesek, azonban a vállalati adatokon alapuló eredményeknél minden esetben jóval alacsonyabb bérprémiumról számolnak be. Heyman et al. [2007] Svédországban arra mutat rá, hogy a külföldi tulajdon alacsonyabb béreket és alacsonyabb bérnövekedési ütemet eredményez, Andrews et al. [2009] pedig azt mutatja be, hogy Németországban a külföldi bérprémium teljes mértékben magyarázható, ha kellő alapossággal kontrollálunk a vállalatok termelékenységének különbözőségére. Ezzel szemben Huttunen [2007] Finnországban 2-4 % közötti pozitív bérkülönbséget talál, Almeida [2007] Portugáliában ugyanilyen nagyságrendű bérprémiumról számol be, amely azonban csak a feldolgozóiparban figyelhető meg. Görg et al. [2007] eredményei alapján Ghánában a külföldi tulajdonú vállalatok relatíve magasabb béreket fizetnek azon dolgozóiknak, amelyek képzésben vettek részt. Csengődi et al. [2008] 7-18%-os külföldi bérprémiumról számol be magyarországi feldolgozóipari vállalatok dolgozói körében, Earle – Telegdy

[2008] pedig 7-14%-os általános külföldi bérprémiumot mutat ki Magyarországon. A folyamatban lévő kutatások folyóiratokban még nem publikált beszámoló alapján Malchow-Moller et al. [2006] Dániában, illetve Martins [2004] Portugáliában nem talál szignifikáns külföldi prémiumot, ezzel szemben Pesola [2007] Finnországban a képzettebb dolgozók körében talál magasabb béreket. Kertesi és Köllő [2001] arra mutat rá, hogy Magyarországon relatíve magasabb béreket keresnek a külföldi tulajdonú vállalatoknál dolgozó fiatal és képzett dolgozók, Te Velde és Morrissey⁵ [2001] pedig 8-23%-kal magasabb bérekről számol be 5 afrikai országban végzett összehasonlító vizsgálatában és kiemeli, hogy a magasabb végzettségűek esetében magasabb a relatív bérnyereség⁶.

Az eredmények tehát azt sugallják, hogy a különböző karakterisztikájú foglalkoztatottak eltérő mértékben profitálhatnak a külföldi jelenlétből. Heyman et al. [2006] egyenesen azt találja, hogy Svédországban a külföldi tulajdonhoz köthető negatív bérprémium csak az alacsonyan képzett, fizikai munkakörökben dolgozókat érinti, miközben a külföldi tulajdonú multinacionális vállalatok vezető dolgozói tényleges és jelentős bérprémiumot realizálnak. A bérprémium okainak magyarázatára irányuló vizsgálódás során ezért fontos kitérni a bérprémium különböző dolgozói csoportok körében jellemző eloszlásának vizsgálatára is.

1.2.2. A bérprémium lehetséges elméleti magyarázatai

A bérkülönbségek vizsgálatából származó eredmények értelmezéséhez és a külföldi közvetlen befektetések hatásainak értékeléséhez mindenekelőtt kívánatos részletesen áttekinteni a bérkülönbségek ismert lehetséges elméleti

⁵ A vizsgált országok: Ghána, Kenya, Kamerun, Zambia, Zimbabwe

⁶ A Kertesi és Köllő [2001], illetve Te Velde és Morrissey [2001] eredményei azonban – a keresztmetszeti megfigyelésekre alapozott vizsgálat korlátai miatt – nem bizonyítják a külföldi tulajdon és a magasabb bérek közötti oksági kapcsolatot, csupán a tulajdonforma és a magasabb bérek közötti összefüggésre mutatnak rá.

magyarázatait a külföldi-hazai tulajdon kontextusában, leginkább azt értelmezendő, hogy ténylegesen összefügghetnek-e és ha igen, hogyan a bérkülönbségek a tulajdon jellegével.

A munkaerőpiaci alapmodell⁷ szerint versenyző munkaerőpiacon profitmaximalizáló vállalatok a foglalkoztatás azonos fix költségei mellett termelékenységgükkel arányosan fizetik dolgozóikat, a dolgozók bére a vállalat számára előállított hozzáadott értékükkel egyenlő. A piaci egyensúly esetén a dolgozók az őket legtermelékenyebben foglalkoztató és ezért a számukra legmagasabb bért fizető vállalatok alkalmazásában állnak. Amennyiben – pl: külföldi tulajdonú vállalatok megjelenésével – új, bizonyos dolgozókat termelékenyebben (így magasabb bérért) foglalkoztatni képes kereslet jelenik meg (időben koncentráltan, azaz sokszerűen), a piacon alkalmazkodási folyamat indul el és a dolgozók egy része átáramlik a magasabb béreket kínáló munkahelyekre. Tulajdoni jellemzők mentén megragadható bérkülönbségek így csak az alkalmazkodási folyamat időszakában elképzelhetők, amíg nem áramlott át a külföldi tulajdonú vállalatokhoz az összes potenciálisan termelékenyebb, így magasabb bér mellett foglalkoztatható dolgozó az őket alacsonyabb termelékenység mellett alacsonyabb bérért foglalkoztató hazai tulajdonú vállalatától. A tulajdoni jellemzők mentén adódó bérkülönbségek valójában tehát csak látszólagosak lehetnek, a nem megfelelő időpontban (az alkalmazkodási időszakban és nem egyensúlyi állapotban) történő mérésből adódnak. Előfordulhat természetesen, hogy az alkalmazkodási folyamat elhúzódik, amennyiben az újonnan megjelent kereslet olyan, időszakosan relatíve szűkösen rendelkezésre álló (tudással, képességekkel rendelkező) munkaerőre irányul, amely (pl: képzés, átképzés időigénye miatt) adott keresleti sokk időszakában nem áll közvetlenül rendelkezésre a munkaerőpiacon.

⁷ Lásd: Ehrenberg – Smith [2003]: Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika. Panem Könyvkiadó, Budapest

Tartós és a tulajdoni jellemzőkkel összefüggő bérkülönbségek adódhatnak továbbá, amennyiben a modell kiinduló feltételei nem igazak, vagyis

- nincs tökéletes verseny a munkaerőpiacon
 - és *korlátos kereslet* esetén monoposztonisztikus jegyeket mutathat a munkaerőpiac, ezáltal bizonyos foglalkoztatóknak (amelyek között dominánsak lehetnek a külföldi tulajdonú vállalatok) lehetőségük nyílik a dolgozókat termelékenységüknél alacsonyabban fizetni (ez esetben negatív bérprémium adódik a monoposztonisztikus, vagy oligoposztonisztikus típusú foglalkoztatók dolgozóinál), illetve
 - a *foglalkoztatható dolgozók relatív szűkössége* esetén (pozitív meredekségű munkakínálati görbét feltételezve) a piacon később – időben a hazai foglalkoztatók után – megjelenő (pl: külföldi tulajdonú, zöldmezős beruházásokat megvalósító) vállalatok addicionális munkakereslete csak a korábbi egyensúlyi béreket jellemzőnél magasabb bérért foglalkoztatható (addicionális) dolgozókkal elégíthető ki (természetesen ugyanez érinti a később termelőegységeket létesítő hazai vállalatokat is);
- a tulajdoni jellemzők mentén különbözik a foglalkoztatás fix költsége (pl: külföldi tulajdonú vállalatok számára a foglalkoztatottaik után fizetendő járulékokat érintően nyújtott kedvezmények alacsonyabb béreket implikálnak).

A versenyző munkaerőpiaci modell adta keretek között – amennyiben nem feltételezünk elhúzódó alkalmazkodást a kínálati oldalon, továbbá nincs sem keresletoldali monopólium (monoposzónia), sem pedig a foglalkoztatás fix költségeit befolyásoló (pl: szabályozási, támogatási) tulajdonformával összefüggő különbözőség – a tulajdoni jellemzők mentén adódó bérkülönbségek a foglalkoztatottak és az őket foglalkoztató vállalatok különbözőségeivel magyarázhatóak. Ilyen különbségek adódhatnak

- a foglalkoztatottak termelékenységét – és ezáltal béreiket – jellemző (nem megfigyelt) heterogenitásból,
- a vállalatok heterogenitása esetében
 - a különböző típusú foglalkoztatók által kínált munkakörülmények és dolgozói preferenciák különbözősége mentén,
 - a dolgozói termelékenységet befolyásoló technológia minősége mentén,
 - a dolgozók termelékenységét befolyásoló menedzsment, munkaszervezési, ösztönzési rendszerek mentén,
 - a dolgozók munkahelyi képzésével biztosított termelékenység-növekedésük mentén,
 - a termékpiaci monopóliumok okán keletkező járadék megosztásával.

1.2.2.1. A foglalkoztatottak heterogenitása és az emberi tőke elmélet

A bérek, keresetek egyéni szinten történő magyarázatának alapvető és általánosan alkalmazott kereteit a Gary S. Becker által alkotott *emberi tőke elmélet*⁸ teremtette meg. Az elmélet szerint az egyének emberi tőkével (Human Capital) rendelkeznek, amely lényegében hasznosítható tudásukkal azonosítható és amely meghatározza termelékenységüket. A dolgozóknak fizetett bér az emberi tőke felhasználásáért az azt felhasználó foglalkoztató által a(z emberi tőkét tulajdonló) dolgozónak fizetett járadékként értelmezhető. Így az emberi tőke számszerűsíthető is, értéke az adott pillanatban jellemző emberi tőkével elérhető életkereset diszkontált értékével egyezik meg. A magasabb iskolai végzettség, nagyobb munkaerőpiaci tapasztalat, vagy más jellegű addicionális tudás, képesség (azaz a magasabb emberi tőke) a dolgozónak nagyobb termelékenységet és ezáltal magasabb bért biztosít. Mivel a bérek arányosak a dolgozók termelékenységével, a bérek és a dolgozók egyéni (emberi tőkéjük szintjét meghatározó) jellemzői között

⁸ Lásd: Gary S. Becker [1993]: *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, Chicago

függvényszerű kapcsolat⁹ azonosítható. Az emberi tőke tanulással, vagy munkaerőpiaci tapasztalatszerzéssel növelhető. A tudás bővítésére irányuló egyéni cselekedetek az emberi tőkébe történő befektetésként értelmezhetők, ami növeli az egyének emberi tőkéjét, egyben az emberi tőke hozamát és így az egyének által életük során elérhető jövedelmet.

E keretek között gondolkodva a külföldi és hazai tulajdonosi jellemzők mentén a külföldi tulajdon javára kimutatható bérkülönbségeket magyarázhatja, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok magasabb emberi tőkével rendelkező és ezáltal termelékenyebb dolgozókat foglalkoztatnak, feltéve, hogy e különbségeket nem figyeljük meg megfelelően a bérkülönbségek mérése során. A tulajdoni jellemzők mentén mért bérkülönbségek e keretek között gondolkodva valójában csak látszólagosak lehetnek, ténylegesen visszavezethetők a hazai és külföldi tulajdonú vállalatok foglalkoztatottai összetételében megmutatkozó különbségekre és magyarázhatók azokkal.

1.2.2.2. Vállalatok és munkakörülmények heterogenitása

A dolgozók termelékenységét egyéni jellemzőiken túl vállalatspecifikus jellemzők is befolyásolják (pl: az egyéni jellemzők jobb hasznosítását biztosító termelőeszközök és termelési eljárások magasabb termelékenységet biztosítanak adott emberi tőke készlettel rendelkező dolgozónak). A bérek emberi tőke elmélet alapján történő magyarázata során ezért az egyéni jellemzők mellett a dolgozói termelékenységet befolyásoló munkahelyi, vállalati jellemzőket is be kell vonnunk az adott egyén bérszínvonalát magyarázó függvénybe. Magasabb bérek adódhatnak tehát akkor is, ha ugyanolyan emberi tőke készlettel jellemezhető dolgozókat a külföldi tulajdonú vállalatok – közvetlenül a külföldi tulajdonhoz kapcsolódó okokra visszavezethetően – nagyobb termelékenységet biztosító munkakörülmények

⁹ Az összefüggést és a munkagazdaságtan területén – minceri béregyenletekként – elterjedt és széleskörűen alkalmazott is becslési eljárást Jacob Mincer publikálta elsőként *Schooling, Experience and Earnings* című, 1974-ben megjelent művében.

mellett foglalkoztatják, mint hazai tulajdonú versenytársaik. Ugyanakkor a bérkülönbségek háttérében a termelékenységet biztosító technológiai különbségeken túlmenően további, vállalatspecifikus jellemzőkre visszavezethető okok is állhatnak, amelyeket alább tekintünk át részletesen.

I.2.2.2.1. Munkafeltételek és dolgozói preferenciák különbözősége

Adam Smithig¹⁰ vezethető vissza a gondolat, miszerint a nehezebb munkát végző dolgozókat kompenzálni kell a(z ugyanolyan munkavállalói karakterisztikákkal betölthető) más munkakörökhöz viszonyított többlet erőfeszítésért, hasonlóképpen többlet jövedelemmel kell kompenzálni azokat, akik munkakörük betöltéséhez korábban végeztek többlet erőfeszítést (pl: többlet tanultak és ezért – utólagosan – kompenzálni kell a tanulás alatt kiesett jövedelmet és a tanulás során felmerülő költségeket). A gondolatot Rosen¹¹ fejlesztette tovább és – megalkotva a kiegyenlítő bérkülönbségek elméletét – illesztette azt a munkagazdaságtan rendszerébe. Az elmélet kiindulópontja, hogy mind az egyes munkakörök (azaz a munkakereslet) jellemzői, mind az emberek preferenciái is különbözhetnek. Bizonyos dolgozók előnyben részesítik a nehezebb munkavégzés mellett megszerezhető magasabb jövedelmet, míg mások többre értékelik a könnyebb munkavégzést a többlet erőfeszítéssel megszerezhető többlet fizetésnél. Hasonlóképpen bizonyos egyének előnyben részesítik az életük korábbi szakaszában realizálható (ám teljes életpályára kivetítve vélhetően alacsonyabb) jövedelmet, míg mások hajlandóak lemondani a jövedelemről életük bizonyos korai szakaszában – és helyette a kiesett jövedelemből adódó költségeken felüli, további közvetlen költségeket is vállalni – azért, hogy később számukra preferáltabb és/vagy magasabb jövedelmet biztosító munkakörökben helyezkedhessenek el.

E gondolat alapján a külföldi-hazai tulajdonspecifikus bérkülönbségeket (pontosabban külföldi bérprémiumot) magyarázhatja a

¹⁰ Smith, Adam [1959]: *A nemzetek gazdagsága*, KJK Budapest, pp.:149-168

¹¹ Rosen, Sherwin [1986]: The theory of equalizing differences. in: Ashenfelter, Orley – Card, David (szerk.) [1986]: *The Handbook of Labor Economics*. Vol. 1, pp. 641-92.

munkakörülmények különbözősége. Ha a külföldi tulajdonú vállalatok jellemzően a hazai tulajdonú vállalatoknál nehezebb munkakörülmények között foglalkoztatják dolgozóikat, a nehezebb munkavégzésért magasabb bérekkel kell kompenzálniuk dolgozóikat. A tulajdoni jellemzőkkel potenciálisan összefüggő munkaköri jellemzők mentén megvalósul a dolgozók (ön)szelekciója, ugyanis csak olyan dolgozók vállalnak munkát külföldi vállalatoknál, akik preferálják a magasabb erőfeszítés mellett szereshető magasabb jövedelmet. E kontextusban tehát a tulajdoni jellemzők mentén megfigyelt bérkülönbségek látszólagosak, ugyanis azok háttérben a munkakörülmények – nem kellőképpen megfigyelt – különbözősége áll. A kompenzációra említ lehetséges példát Conyon et al. [2002] is, ugyanis szerintük a transznacionális, vagy multinacionális vállalatok jellemzően saját bevált munkahelyi gyakorlatukat és ahhoz kapcsolódó megállapodások és szerződések rendszerét adaptálják újabb országokban létesített üzemeikben. A fogadó országban jellemző gyakorlattól gyakran eltérő új szabályok, munkakörülmények adaptációjában közreműködő, azt elfogadó (együttműködő) dolgozókat magasabb bérrel „jutalmazták” a külföldi tulajdonosok, különösen a japán cégek.

Lipseý [2004] szerint tulajdon-specifikus bérkülönbség adódhat akkor, ha a munkaköri jellemző, amiért a külföldi tulajdonú vállalat kompenzálni kényszerül dolgozóit, kifejezetten a külföldi tulajdonforma (mivel a dolgozók preferálják a hazai tulajdonú vállalatok számára történő munkavégzést), vagy azzal közvetlenül összefüggő egyéb jellemző (pl: eltérő vállalati kultúra, idegen nyelvű kommunikáció, stb.).

I.2.2.2.2. Dolgozók termelékenységét befolyásoló technológia különbözősége

Elterjedt gondolat, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok jellemzően jobb minőségű, termelékenyebb technológiát alkalmaznak a fogadó országban honos versenytársaiknál. Jóllehet a termelés külföldre telepítésének számos

motivációja lehet – Dunning [1979] szerint ahhoz, hogy egy vállalat külföldi termelőegységet létesítsen (külföldi közvetlen befektetést eszközöljön), a befektetésnek egyaránt kell tulajdon specifikus, lokáció specifikus és internalizációs előnyökkel biztosítania, Szentes [1999] pedig amellettt érvel, hogy a külföldi közvetlen befektetések erőforrások megszerzésére, piac megszerzésére, hatékonyság növelésére, valamint stratégiai előny, illetve képesség megteremtésére irányulnak – a vállalati szintű termelékenységre fókuszáló empirikus vizsgálatok legtöbbször¹² a befektetések motivációitól függetlenül igazolja, hogy a külföldi vállalatok termelékenyebbek mint a hazai tulajdonú vállalatok. Dunning [1993] szerint a külföldi tulajdonú (multi-, vagy transznacionális) vállalatok a fogadó országban működő vállalatokkal szemben fennálló (alapvetően a piac és a gazdasági környezet ismeretének hiányában jelentkező) hátrányait a külföldi tulajdonú vállalatok által birtokolt intangibilis eszközállomány (magasabb rendű – fejlettebb – technológia, szabadalmak és szellemi tulajdonjogok, kereskedelmi titkok, know-how, márkanevek, menedzsment- és marketing tudás, stb.) kompenzálja. Helpman et al. [2004] külföldi termelőegységek létesítésének racionalitását bemutató modellje azt feltételezi, hogy a külföldre települő vállalatok anyavállalatai saját országukban is a termelékenyebbek közé tartoznak és ezt – többek között – Bernard és Jensen [2004] az Amerikai Egyesült Államokban, Arnold és Hussinger [2005] Németországban, valamint Girma, Görg és Strobl [2004] írországi vállalatok körében végzett empirikus kutatásainak eredményei is alátámasztják. Markusen [2002] tudás-tőke modellje a külföldi termelőegységek létesítését a versenyelőny és járadék képződését biztosító vállalati tudás birtoklásával magyarázza.

Amennyiben tehát elfogadjuk, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok a fogadó országokban a hazai tulajdonú versenytársaiknál termelékenyebb

¹² Számos további tanulmány eredményeivel összhangban Haddad és Harrison [1993] Marokkóban, Aitken és Harrison [1999] Venezuelában, Djankov és Hoekman [2000] a Cseh Köztársaságban, Konings [2001] Bulgáriában, Romániában és Lengyelországban, Javorcik [2004] Litvániában mutat rá, hogy a külföldi tulajdonú vállalatokra jellemző a termelékenységi előny.

technológiára alapozott termelést folytatnak, releváns feltételezés, hogy a külföldi-hazai tulajdon dimenziójában jellemző bérkülönbségek háttérében a külföldi tulajdonú vállalatoknál dolgozók számára nagyobb termelékenységet biztosító technológia állhat. Technológia alatt nem csupán a termelést közvetlenül szolgáló fizikai eszközöket (gépeket, berendezéseket) értjük, hanem ide sorolandóak a minden szereplő számára elérhető eszközökön alkalmazható, ám szellemi tulajdoni védettséget élvező és ezáltal a külföldi tulajdonú vállalat számára kizárólagos felhasználási jogból eredő versenyelőnyt biztosító termelési eljárások, szabadalmak is. E tudáson alapuló technológiai jellemzők többféle módon eredményezhetnek nagyobb dolgozói termelékenységet: egyrészt úgy, hogy kisebb emberi ráfordítást igényel adott termékegység előállítására, másrészt úgy, hogy az előállított termék valamely fogyasztói preferenciák alapján releváns jellemzője mentén jobb és többre értékelt, így magasabb értéket képvisel az egységnyi munkaidő alatt előállított termelés. (Amennyiben a közvetlen külföldi befektetések eredményeként piaci értékesítésre alkalmas késztermékek forgalmazására is sor kerül, úgy a technológiához sorolandó a külföldi tulajdonnal összefüggésben megjelenő és a késztermékek magasabb piaci értékét értékesítési eljárások, értékesítési csatornákhöz való hozzáférés, márkanevek formájában biztosító marketing is.)

A hazai tulajdonú vállalatok által alkalmazott technológia minőségi különbözőségei befolyásolhatják tehát a dolgozók termelékenységét (pl: nagyobb termelékenységet biztosítva a jellemzően hatékonyabb technológiát alkalmazó külföldi tulajdonú vállalatok foglalkoztatottainak) és ezáltal a külföldi-hazai bérkülönbségeket jelentős mértékben magyarázhatják. A termelékenyebb külföldi vállalatok által generált intenzívebb verseny, vagy a technológia tovaterjedése, begyűrűzése a hazai tulajdonú vállalatok termelésébe (mint azt Javorcik [2004] Litvániában, vagy Halpern és Muraközy [2007] Magyarországon is bizonyítja) hosszabb távon a termelékenységi különbségek kiegyenlítődéhez, a külföldi tulajdonú vállalatok termelékenységi előnyének erodálásához vezethet. Ez a termelékenység

különbségeire visszavezethető bérkülönbségek csökkenését kell, hogy eredményezze hosszabb távon.

I.2.2.2.3. Dolgozók termelékenységét befolyásoló vezetési, munkaszervezési és ösztönzési rendszerek különbözősége

A külföldi közvetlen befektetések eredményeként – mint azt Szentés [1999] is megjegyzi – a fogadó gazdaság szereplői által korábban nem alkalmazott új, korszerű menedzsment, vállalatirányítási, szervezési rendszerek és gyakorlatok is megjelennek és e jellemzők is alapját képezhetik a külföldi tulajdonú vállalatok termelékenységi- és versenyelőnyének. Az alábbiakban áttekintjük a dolgozók termelékenységét befolyásoló szervezési, vezetési és ösztönzési rendszerek tekintetében azon lehetőségeket, amelyek potenciálisan magyarázhatják a külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett magasabb béreket.

I.2.2.2.3.1. Hatékonyabb menedzsment

A külföldi tulajdonú vállalatok hatékonyabb szervezeti modelleket, jobb munkaszervezési és folyamatmenedzsment módszereket alkalmazva alacsonyabb szervezeti (fix) költséggel termelhetnek, mint hazai tulajdonú versenytársaik. Ilyen hatékonyságbeli különbség esetén azonban kevésbé a bérekben, sokkal inkább a vállalatok profitjában várunk jelentős különbségeket. Magasabb bérek – a kiegyenlítő bérkülönbségek elméletével konzisztens módon – csak a munkaszervezési és folyamatmenedzsment módszerek által esetlegesen eredményezett nehezebb munkavégzés eredményeként adódhatnak.

I.2.2.2.3.2. Hatékonyabb kiválasztás és a dolgozók önszelekciója

Előfordulhat, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok – már kipróbált kiválasztási gyakorlatok, technikák birtokában és alkalmazásával – hazai tulajdonú versenytársaiknál jobban és eredményesebben tudják felkutatni és szűrni potenciális dolgozóikat. Lipsey [2004] arra mutat rá, hogy a külföldi

vállalatok a fogadó gazdaság munkaerőpiacára vonatkozó részletes ismeretek hiányában magasabb béreket ajánlanak, hogy ezáltal biztosítsák a termeléshez szükséges jó minőségű munkaerőt, így a magasabb bérek a hatékony kiválasztás egyik lehetséges eszközeként is értelmezhetők. A piacon jellemzőenél magasabb bér ajánlása önmagában garantálhatja az állásokért folytatott versenyt és így a legalkalmasabb – legmotiváltabb, legtermelékenyebb – jelentkezők kiválasztását. Ily módon a külföldi tulajdonú vállalatok a hazai tulajdonú vállalatok munkavállalóinál jobb képességű, termelékenyebb dolgozókat foglalkoztathatnak, akik – magasabb termelékenységük okán – magasabb béreket is keresnek. Amennyiben a munkavállalóknak a belépéskor kínált magasabb bér lassabb ütemben növekszik, mint a versenytársaknál (azaz a bérprémium időben erodálódik), vagy a jobb munkavállalók kiválasztásával nyert „termelékenységi nyereség” magasabb, mint a bérprémium (amennyiben a vállalatnak lehetősége van az általa megtermelt hozzáadott értéknél alacsonyabb munkabért kínálni a dolgozónak), a kiválasztás magasabb bérekben megnyilvánuló (többször) költségei a termelékenyebb dolgozók foglalkoztatása során megtérülnek a vállalat számára.

Hatékony kiválasztást eredményezhet továbbá, ha a munkavállalók valamilyen oknál fogva (pl: kiszámítható javadalmazás, jobb karrierlehetőségek, magasabb presztízsű munka) preferálják a külföldi tulajdonú vállalatok számára történő munkavégzést, így a külföldi tulajdonú vállalatoknak több és jobb jelentkező közül nyílik lehetőségük a munkavégzésre legalkalmasabbak kiválasztására. Ilyen dolgozói önszelekció esetében az alkalmazottak jellemzően termelékenyebbek és motiváltabbak lesznek, mintha hazai tulajdonú vállalatnál dolgoznának, azonban többlet erőfeszítéseikért nem pénzben (többlet keresetben), hanem a külföldi tulajdonú munkahelyen történő alkalmazásban és az ahhoz kapcsolódó (aktuális, vagy jövőbeli potenciális) elvárásaik beteljesülésében nyernek kompenzációt.

I.2.2.2.3.3. Ösztönző bérek

A külföldi tulajdonú vállalatoknál megfigyelhető – látszólagos – bérprémium adódhat, amennyiben a külföldi tulajdonú vállalatok a hazai tulajdonú vállalatoknál nagyobb gyakorisággal alkalmaznak az általános bérszintnél magasabb, ösztönző béreket, bizonyos költségeik csökkentését elősegítendő.

a.) Hatékony bérek

Azonos munkakörben dolgozó és jellemzőkkel rendelkező dolgozóknak fizetett bérek különbözhetnek, amennyiben bizonyos vállalatok ún. *hatékony béreket*¹³ fizetnek. A hatékony bérek a hasonló termelékenységű és hasonló munkakörben dolgozók által a piacon egyébként megkereshetőnél magasabb bérek, amelyek alkalmazása esetén az azt alkalmazó vállalat a munkavállalók ösztönzéséhez kapcsolódó egyéb – pl: ellenőrzési – költségeket takarít meg. E bértípus alacsonyabb dolgozói monitorozási igény mellett biztosítja az elvárt termelékenységet, ugyanis amennyiben – szűrőpróbaszerűen végzett ellenőrzés esetén – a hatékony béren fizetett dolgozók nem kellő teljesítmény, termelékenység miatt elbocsátásra kerülnek, a piacon más foglalkoztatóknál csak alacsonyabb – piaci – bért fizető állást kaphatnak. A piaci bérnél magasabb (hatékony) bér elvesztése jelentős költséget jelent a dolgozók számára, e bér elvesztésének veszélye az, ami a teljesítményelvárásoknak megfelelő munkavégzésre ösztönzi a dolgozókat. Külföldi tulajdonú vállalatok alkalmazottainál tehát magasabb béreket figyelhetünk meg, amennyiben a külföldi tulajdonú vállalatok hazai tulajdonú versenytársaiknál hajlamosabbak hatékony bérek alkalmazására.

¹³ A hatékony bérek elméletének részleteiért lásd: Shapiro és Stiglitz Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device című írását

b.) Versenyelőnyt biztosító tudás áttérjedésének megakadályozása

Markusen [2002] tudás-tőke modellje abból indul ki, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok olyan vállalatspecifikus jellemzőkkel rendelkeznek (pl: szellemi tulajdonon alapuló, nagyobb hozzáadott értéket biztosító technológia, eljárások, módszerek), amelyek lehetővé teszik a termelés külföldre történő kihelyezését, továbbá ez (verseny)előnyt biztosít számukra a fogadó gazdaságban (ezt bizonyítják a külföldi tulajdonú vállalatok magasabb termelékenységére vonatkozó megfigyelések). Ha a külföldi tulajdonú vállalatok versenyelőnyét biztosító technológia, módszerek, eljárások, gyakorlatok a dolgozók számára megismerhetők és más – hazai tulajdonú, versenytárs – vállalatokhoz transzferálhatóak a dolgozók munkahelyváltogatásával, csökkenhet a külföldi tulajdonú vállalatok hazai tulajdonú versenytársakhoz viszonyított termelékenységi előnye. (A külföldi tulajdonú vállalattól a hazai vállalatok irányába történő tudás- és technológiatranszferre Pesola [2007] talál bizonyítékot abban, hogy a hazai tulajdonú vállalatok Finnországban magasabb bért fizetnek a külföldi tulajdonú vállalatnál tapasztalatot szerzett dolgozóiknak.) A versenyelőny csökkenéséhez vezető tudás-átterjedést a piacinál magasabb bérek fizetésével is igyekezhetnek megakadályozni a külföldi tulajdonú vállalatok, ugyanis a magasabb bér ellenősztrőnzőként hathat a tudást transzferálni képes dolgozók munkahelyváltogatására¹⁴. A magasabb bérek így a versenyelőnyt biztosító tudás védelmét szolgálják és a tudás versenytársakhoz való áttérjedéséből eredő potenciális veszteséget – mint költséget – csökkentik.

c.) A kiáramló munkaerő pótlásából eredő költségek csökkentése

Enderwick [1985] szerint a külföldi tulajdonú vállalatok számára (is) költséget generál a kieső munkaerő folyamatos pótlása. Különösen igaz ez, ha egy dolgozó betanítása olyan költségeket generál a vállalat számára, amelyet a dolgozó csak hosszabb idő alatt „termel ki” továbbá – pl: lefelé merev bérek

¹⁴ A gondolatmenet Fosfuri et al. [2001], Glass és Saggi [2002], illetve Markusen és Venables [1999] modelljén alapul.

miatt – a képzés költségei nem háríthatók át a dolgozóra¹⁵. Közvetlen költsége, vesztesége keletkezhet tehát a vállalatnak, amennyiben az ily módon képzett dolgozók a képzési költségek megtérüléséhez szükséges idő előtt elhagyják a vállalatot. A betanítás, képzés közvetlen költségeitől függetlenül is jelentős vesztesége származhat azonban egy vállalatnak a dolgozók magas fluktuációjából, amennyiben az új dolgozók termelésbe állítása, betanítása időt vesz igénybe (és esetleg más tapasztaltabb dolgozók közreműködését is igényli), ugyanis ilyen esetben a vállalatnak folyamatos többletkapacitást kell fenntartania, hogy a termelés zavartalanságát biztosítani tudja a vállalatot elhagyó dolgozók pótlásának idején is. A piacon egyébként megkereshetőnél magasabb bérek fizetése – az a.) pontban tárgyalt egyéni veszteségek miatt – ellenősztrőzőként hat a vállalat elhagyására. Így alacsonyabb fluktuáció mellett minimalizálható a termelés zavartalanságának fenntartásához szükséges többletkapacitás nagysága és csökkenthetőek a munkaerő pótlásához kapcsolódó (betanítási, képzési) költségek is.

Különösen indokolt – a foglalkoztató vállalat elhagyásának valószínűségét minimalizálendő – a piacinál magasabb béreket fizetni amennyiben a termelés a piacon szűkösen rendelkezésre álló munkaerőt igényel. A szűkösen rendelkezésre álló munkaerő pótlása ugyanis komoly nehézségeket okozhat, termelés kieséshez vezethet, ez pedig akár a piac elvesztésének veszélyét is magában hordozza. Caves [2007] amellett érvel, hogy fejlődő országokban, ahol relatíve szűkösen állnak rendelkezésre képzett, felelősségvállalásra és nagy szervezetben való harmonikus együttműködésre képes dolgozók a munkaerőpiacon, a vállalatok magasabb bérek megfizetésével törekednek azok „magukhoz láncolására”, hogy ezáltal biztosítsák a lokális, de a külföldi tulajdonosok felé elkötelezett dolgozók által

¹⁵ Loewenstein és Spletzer [1999] eredményei szerint a vállalati képzések jelentős részben olyan (többször) tudást biztosítanak, amelyet a dolgozók a munkahely elhagyása után más vállalatnál is kamatoztathatnak. Lynch [1992] arra mutat rá, hogy a dolgozók sem közvetlenül, sem közvetetten (azaz alacsonyabb bérek formájában) nem fizetnek a vállalat által a számukra nyújtott képzésért.

történő termelés-irányítást, különösen amennyiben külföldi felsővezetés irányítja a vállalatot.

1.2.2.2.4. Dolgozók képzése

A külföldi tulajdonú vállalatok jellemzően nagyobb arányban biztosítanak dolgozóik számára képzéseket, tanulási lehetőséget, mint a hazai tulajdonú vállalatok és – mint azt többek között Görg et al. [2007] is bizonyítja – a képzésben résztvevő vállalati dolgozók később magasabb béreket is keresnek. A dolgozók képzése növeli termelékenységüket (hiszen akár az is elképzelhető, hogy a vállalatspecifikus tudás átadására irányuló képzés nélkül nem foglalkoztathatók a dolgozók), a magasabb termelékenység pedig magasabb bérekkel párosul¹⁶. Vélelmezhető ezért, hogy a külföldi vállalatok által fizetett magasabb bérek hátterében valójában a dolgozók termelékenységének képzéssel történő növelésére irányuló – feltehetőleg tulajdonspecifikus – gyakorlat áll és a bérprémium valójában a képzésben résztvevő dolgozók emberi tőkéjének magasabb szintjével magyarázható.

1.2.2.2.5. Járadékmegosztás

1.2.2.2.5.1. Nemzetközi járadékmegosztás

Budd et al [2005] a külföldi tulajdonosok által fizetett bérprémium jelenségét a több országban termelést folytató vállalatok határokon átnyúló járadékmegosztásával magyarázza. Az általuk vizsgált külföldi tulajdonú vállalatok dolgozóinak bérszintje megfigyelésük szerint az anyavállalat profitját – és nem a fogadó gazdaságban jellemző piaci bérszintet – figyelembe véve kerül meghatározásra. Erre utalnak Heyman et al. [2006] eredményei is: a vállalaton belüli, határon átnyúló járadékmegosztás esetén elsősorban a fogadó országban termelő vállalat profitját meghatározó – főként vezető – munkakörökben dolgozók realizálnak bérprémiumot és Heyman et al [2006] magasabb béreket mutat ki Svédországban termelő, de külföldi

¹⁶ Tudnunk kell azonban, hogy a képzésnek időigénye van, így a magasabb termelékenység jellemzően nem a dolgozó vállalathoz történő belépése után azonnal, hanem csak késleltetve jelentkezik.

tulajdonban álló multinacionális vállalatok vezetőinél, miközben ugyanezen vállalatok alacsonyabb beosztású dolgozói a hazai tulajdonú vállalatok által fizetettnél alacsonyabb béreket keresnek.

1.2.3.3.5.2. Munkahelyi viták, sztrájkok valószínűségének csökkentése és vállalaton belüli járadékmegosztás

Termékpiaci monopólium, vagy – pl: szellemi tulajdonjoggal garantált – monopolisztikus verseny járadékot garantál a terméket előállító vállalatok számára. Ennek tudatában a járadékot realizáló vállalatoknál dolgozók – pl. sztrájkokkal – a járadék megosztásával magasabb béreket érhetnek el más, versenyző piacra termelő vállalatok által fizetett béreknél (jóllehet a magasabb bérek fizetésének alapját képező vállalati járadék nem a dolgozók magasabb termelékenységére, hanem a vállalat piaci helyzete miatt áll elő). Amennyiben a külföldi tulajdonú vállalatok jellemzően monopolisztikus pozíciókkal rendelkeznek a termékpiacaikon és inkább adódik lehetőség a dolgozói alkupozíció érvényesítésére, a magasabb bérek és a külföldi tulajdon összefüggnek.

Pugel [1980] szerint az adott piacra újonnan belépő külföldi tulajdonosok nem ismerik kellőképpen a helyi munkaerőpiaci szabályozást és gyakorlatokat (ezt Mezias [2002] támasztja alá, aki USA-ban termelő brit, német és japán vállalatoknál szignifikáns összefüggést mutatott ki a külföldi tulajdon és a munkaügyi bírságok között). Ugyanakkor a külföldi tulajdonú vállalatoknál jellemzően járadék képződik, amelynek – illetve egy részének – megszerzésére irányuló törekvés valószínűsíthető a dolgozók körében. (Carmichael [1992] a dolgozói alkupozíciót meghatározó tényezők részletes számbavétele alapján jutott arra megállapításra, hogy a külföldi vállalatoknak nagyobb a sztrájkkitettséjük.) A hazai tulajdonú versenytársaiknál jellemzően magasabb termelékenységű és ebből adódóan járadékot realizáló külföldi tulajdonú vállalatok (sztrájk esetén realizált) termelés-kiesésből származó vesztesége is magasabb a hazai vállalatokénál és ez erősíti dolgozóik

alkupozícióját. Ezért kellően erős dolgozói érdekérvényesítő képesség esetén a külföldi tulajdonú vállalatok – konfliktuskerülő, veszteségminimalizáló céllal – a náluk keletkező járadék egy részét átadhatják dolgozóiknak magasabb bérek formájában, törekedve a munkahelyi viták valószínűségének csökkentésére. Carmichael [1992] szerint az Amerikai Egyesült Államokban bejegyzett vállalatok Egyesült Királyságban létesített leányvállalataiknál, vagy üzemeikben azért fizetnek magasabb béreket, mint a hazai vállalatok, hogy csökkentsék a munkahelyi viták kialakulásának és az ebből eredő foglalkoztatói költségek (pl: sztrájk miatt bekövetkező termelés kiesés) felmerülésének valószínűségét, kockázatát. Driffield [1996] – ágazat és vállalatméret mellett a dolgozók termelékenységére is kontrollálva – azt bizonyítja, hogy az Egyesült Királyságban a külföldi vállalatok járadékaik egy (bár kétségtől kivül kis) részét megosztják a dolgozókkal. Meg kell említenünk ugyanakkor, hogy a külföldi tulajdonú vállalatoknak – mint arra Cowling és Sugden [1987] is rámutat – hazai tulajdonú versenytársaikhoz viszonyítva előnyösebb alkupozíciót biztosít a dolgozókkal szemben, hogy képesek lehetnek a termelés más országba telepítésével fenyegetni és ezáltal kollektíve alacsonyabb béreket fizetni dolgozóiknak.

I.2.3. Mit magyaráznak az empirikus eredmények

A külföldi közvetlen befektetéseknek a béreken, mint az FDI hatásait közvetítő lehetséges csatornán keresztül érvényre jutó hatásainak megragadására és a megfigyelések magyarázatára irányuló kutatás még kezdeti szakaszában jár. Számos tanulmány bizonyítja, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok magasabb béreket fizetnek dolgozóiknak, mint a hazai tulajdonú vállalatok. Az egyre jobb minőségű vállalati panel adatokon folyó, a vállalati karakterisztikák megfigyelt és nem megfigyelt heterogenitásának a bérekben jelentkező hatásaira is kontrolláló, szofisztikált módszereket alkalmazó kutatások is a kezdeti megfigyeléssel konzisztens és szignifikáns különbséget mutattak ki a külföldi vállalatok által fizetett átlagos bérekben. E

kutatások a külföldi tulajdon és a magasabb bérek közötti oksági kapcsolatról is beszámolnak.

A vállalati adatokon kimutatott külföldi bérprémiumról beszámoló írások növekvő számban prezentálnak – az I. 2. fejezetben bemutatott és főként munkagazdaságtani modellekhez kapcsolódó – okokat és spekulatív szintű elméleti magyarázatokat a megfigyelt jelenségre. Ezzel párhuzamosan új, formalizált elméleti konstrukciók megalkotására irányuló induktív modellalkotás is elkezdődött, amely – a Markusen nevéhez köthető tudás-tőke modellben kulminálódva – többek között a bérprémium jelenségére is magyarázatot kínál. A tudás-tőke modellnek a bérprémium létjogosultságát alátámasztó magyarázata (ti. a külföldi tulajdonú vállalatok versenyelőnyét biztosító technológia, tudás hazai tulajdonú versenytársakhoz történő átszivárgását hivatottak meggátolni a magasabb bérek, ellenőszönözve a dolgozók átáramlását) azonban mindezidáig csak vállalati adatokon elvégzett számításokkal támasztható alá. A vállalati adatokon végzett vizsgálatok – a dolgozói heterogenitás bérkülönbségekre gyakorolt hatásainak korlátozott kiszűrhetősége miatt – azonban jellemzően túlbecsülik a bérprémiumot. A tudás-tőke modell igazolására irányuló, a bérprémium vizsgálatára ténylegesen alkalmas, egyéni bér adatokon, vállalati és dolgozói karakterisztikákra egyaránt kontrollálva elvégzett becslés ugyanakkor nem járt eredménnyel¹⁷. Ennek tükrében érdemes fenntartással kezelni a további, vállalati adatokon elvégzett vizsgálatok eredményére alapozott elméleti következtetéseket, magyarázatokat is, jóllehet az ismert és lehetséges magyarázatok többsége ilyen. A bérprémium megragadására és mérésére alkalmasabb egyéni (foglalkoztatott) szintű adatokon végzett vizsgálatok (illetve közülük az a néhány, amely tényleges bérprémiumot talál) konklúziói között csupán a külföldi tulajdonú

¹⁷ Malchow-Moller et al [2006] tudás-tőke modell implikációinak bizonyítására irányuló kutatása egyáltalán nem talál szignifikáns bérprémiumot Dániában, foglalkoztatott szintű megfigyeléseken vizsgálódva. Pesola [2007] eredményei – miszerint a hazai tulajdonú vállalatok többet fizetnek a korábban külföldi tulajdonú vállalatnál tapasztalatot szerzett dolgozóknak – csak indirekt következtetésre alkalmasak.

vállalatok által a dolgozóik számára biztosított képzés (Görg et al. [2007]), illetve a járadékmegosztás (Csengődi et al. [2008]) került explicit módon kiemelésre, mint a megfigyelt bérprémiumot magyarázó jelenségek.

A bérprémium tényleges megragadására alkalmas egyéni szintű adatokon végzett vizsgálatok egyelőre igen korlátozottan rendelkezésre álló eredményei vegyesek. Az eddigi, eléggé szűkös tudásunk szerint a fejlettebb országokban (Németország, Portugália) nincs oksági viszony a külföldi tulajdon és a magasabb bérek között, vagy csak igen csekély, 5% alatti (Finnország, Portugália feldolgozóipara) bérprémium mutatható ki, Svédországban pedig a bérprémium értéke negatív. Ezzel szemben Magyarországon jelentős, 10% feletti a bérprémium értéke¹⁸. A néhány megfigyelés azt sugallja, hogy a tőkében relatíve kevésbé ellátott gazdaságokban a tőkebeáramlás nagyobb és jobban megragadható hatása valószínűsíthető.

¹⁸ A Te Velde és Morrissey [2001] által 5 afrikai országban, foglalkoztatott szintű adatokon lefolytatott vizsgálat – az alkalmazott módszer korlátai miatt – csak a magasabb bérek és a külföldi tulajdon közötti összefüggés azonosítására alkalmas, oksági kapcsolatot nem igazol, így a megfigyelt bérkülönbség nem azonosítható a külföldi tulajdon bérekre gyakorolt hatásaként.

II. Vizsgálati hipotézisek és módszertan

Vizsgálatunk a külföldi bérprémium, mint a külföldi közvetlen befektetések fogadó gazdaságra gyakorolt hatásait közvetítő egy lehetséges csatorna beazonosítására, valamint e csatornán közvetített hatás jellegének megragadására és nagyságának megmérésére irányul.

Elemzésünk során ezért

- meg kívánunk bizonyosodni arról, hogy a bérprémium tényleg létezik és a külföldi tulajdonú vállalatok dolgozói valóban magasabb béreket keresnek velük azonosnak tekinthető, de hazai tulajdonú vállalatoknál dolgozókhoz viszonyítva;
- azonosítani kívánjuk a külföldi tulajdonú vállalatoknál foglalkoztatottak béreiben megmutatkozó relatív különbségek és a tulajdon jellege közötti oksági összefüggést;
- a külföldi bérprémiumot részletesen elemezve magyarázatot keresünk létezésének lehetséges okaira.

Az elemzéshez magyarországi feldolgozóipari vállalatok és foglalkoztatottaik 10 éves panel adatbázisát használjuk, amely lehetőséget biztosít

- a bérprémium dolgozói és vállalati karakterisztikák széles körére kontrollált egyéni kereseti függvényekkel történő precíz beazonosítására,
- a bérprémium és a tulajdon jellege közötti oksági kapcsolat identifikálására, valamint
- a bérprémium időbeli alakulásának és dolgozói csoportok körében történő megoszlásának vizsgálatára.

A bérprémium és a külföldi tulajdon közötti oksági kapcsolatot más szerzőkhöz (pl: Heyman et al. [2007], Almeida [2007], Huttunen [2007], Earle

és Telegdy [2008]) hasonlóan külföldi befektetők által felvásárolt, korábban hazai tulajdonú vállalatok dolgozóinak béreiben a tulajdonosváltás hatására megfigyelhető változásokban identifikáljuk. Megfigyeljük a vizsgálat fókuszában álló, tulajdonost váltó vállalatok dolgozóinak fizetett bérek alakulását a tulajdonosváltás előtti és az azt követő években és az érdeklődésünk középpontjában álló külföldi bérprémium időbeli alakulása és a különböző foglalkoztatott-csoportok körében megfigyelhető eloszlása alapján következtetünk a bérprémium háttérében álló lehetséges magyarázatra.

II.1. Hipotézisek

Vizsgálatunk korábbi empirikus eredményeken és elméleti konstrukciókon alapuló, egzakt módon megfogalmazott hipotézisek tesztelésére irányul. Fő hipotézisünk a külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett bérprémium létezésére, valamint a bérprémium és a külföldi tulajdon közötti oksági kapcsolat létezésére irányul. Igazolása, vagy elvetése tükrében folytatjuk az elemzést és térünk rá a bérprémium időbeli alakulása, illetve a bérprémium foglalkoztatott-csoportok körében megfigyelhető eloszlása alapján azonosítható és vizsgálható lehetséges elméleti konstrukciókhoz kapcsolódóan megfogalmazott hipotézisek tesztelésére.

II.1.1. Fő vizsgálati hipotézis

A bérprémium és a külföldi tulajdon között oksági kapcsolat van.

E hipotézis vizsgálata magában foglalja annak bizonyítását, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett bérprémium létezik.

II.1.2. További, magyarázó hipotézisek

A bérprémium létezését indokoló, az I. 2. fejezetben bemutatott, versengő elméleti konstrukciók (és magyarázataik) közül kiemeljük azokat, amelyek alapján implikációk fogalmazhatók meg a bérprémium időbeli alakulására és/vagy a foglalkoztatottak különböző karakterisztikájú csoportjai közötti eloszlására. A vizsgálatunk során kinyerhető eredmények, információk tükrében ezen elméleti konstrukciók tesztelhetők, ezért azokhoz kapcsolódó hipotéziseket fogalmazunk meg – a hipotézisek vizsgálata mentén lehetőség nyílik az elméletek és az eredményeink által leírt valóság közötti kapcsolat, viszony vizsgálatára.

A.) Tudás-tőke hipotézis

A bérprémium időben állandó, a felvásárlás után azonnal jelentkezik, csak a magasan képzett, magasabb munkakörökben dolgozóknál figyelhető meg.

B.) Határon átnyúló járadékmegosztás hipotézis

A bérprémium a felvásárlás után azonnal jelentkezik, csak a magasan képzett, vezető munkakörökben dolgozóknál figyelhető meg, mértéke pedig időben változik (a vállalat nemzetközi profitjának alakulásától függően növekedhet folyamatosan, vagy nagyobb és alacsonyabb bérprémium-értékek váltakozhatnak az egyes években).

C.) Hatékony bérek hipotézis

A bérprémium a felvásárlás után azonnal jelentkezik, nagysága időben állandó és főként a kevésbé képzett, beosztottként dolgozó munkavállalók körében megfigyelhető

D.) Dolgozói fluktuáció csökkentése

A bérprémium a felvásárlás után azonnal jelentkezik, nagysága időben állandó, minden munkavállaló körében megfigyelhető, de a magasabb pozícióban dolgozók nagyobb prémiumot realizálnak

E.) Dolgozók jobb szűrése hipotézis

A bérprémium a felvásárlás után azonnal jelentkezik, de csak az újonnan belépő dolgozók körében, időben előrehaladva pedig nagysága csökken és inszignifikánssá válik.

(Megjegyzés: A hipotézis vállalatfelvásárlási adatokon történő tesztelhetőségének feltétele, hogy a felvásárlás után jelentős arányú új munkaerő felvételére kerüljön sor.)

F.) Járadékmegosztás hipotézis

A bérprémium a felvásárlás után időben előrehaladva, folyamatosan alakul ki és csak az alacsonyabban képzett, beosztott munkakörben dolgozók körében figyelhető meg.

G.) Dolgozók képzése hipotézis

A felvásárlás után a bérek esnek, vagy nem változnak, majd (amikor a képzés eredményeként a képzésben résztvevő dolgozó termelékenysége realizálható a vállalat számára) a bérek egyszeri növekedése után kialakul a bérprémium ami konstans, időben stabilan megmarad.

II.2. Módszerek

II.2.1. Tulajdonost váltó vállalatok dolgozóinak béreit vizsgáljuk

Vizsgálatunkat olyan vállalatokra (és foglalkoztatóikra) fókuszáljuk, amelyek hazai többségi tulajdonban álltak a megfigyelés bizonyos időszakában, időszakaiban, majd tulajdonosi szerkezetükben a külföldi

tulajdon került többségbe¹⁹. A külföldi tulajdon hatásait panel adatbázison vizsgáló kutatások többségében ezt a módszert alkalmazzák a megfigyelni kívánt vállalati jellemző változása és a külföldi tulajdon közötti oksági kapcsolat identifikálására. A panel adatbázisban biztosított a lehetőség arra, hogy a tulajdonost váltó vállalatok érdeklődésünk középpontjában álló teljesítmény-mutatójának – esetünkben a dolgozói által keresett béreknek – értékét befolyásoló (időben változó és változatlan) jellemzőinek a mérni kívánt teljesítmény-mutató értékére gyakorolt hatásait kontrolláljuk, elkülöníthessük és pontosan mérhessük a kizárólag a tulajdonosváltás eredményeként adódó változást. Az oksági kapcsolat ily módon történő azonosítása mellett jó lehetőségünk nyílik a felvásárolt vállalatok (ön)szelekciójából eredő, tulajdonosváltástól független, de a megfigyelt teljesítménymutató értékét befolyásoló, a vállalat felvásárlása előtti teljesítményére, jellemzőire visszavezethető torzítás kezelésére, kiszűrésére is, ezzel biztosítjuk a tulajdonosváltás által generált, megfigyelni kívánt hatás pontos és torzítatlan mérését.

II.2.1.1. Szelekció a mintában, torzítás a bérkülönbségekben

A közvetlen külföldi befektetéseket megtestesítő vállalati tulajdon zöldszelekció beruházások keretében létrejött új vállalatok, valamint vállalatfelvásárlás eredményeként többségi külföldi tulajdonba került vállalatok formájában jelenik meg adataink között. Mody et al. [2003] és más szerzők is bizonyították, hogy a külföldi befektetők eleve a jobban teljesítő vállalatokban szereznek tulajdont. Feltéve, hogy a Mody et al. [2003] által kimutatott szelekció jelensége létezik a megfigyelt vállalatok körében és a külföldiek által felvásárolt vállalatok a felvásárlás előtt is jobb teljesítménymutatókkal rendelkeztek, elképzelhető, hogy ebből kifolyólag dolgozóiknak relatíve magasabb béreket fizettek már a felvásárlás előtt is más

¹⁹ A legtöbb, külföldi tulajdon bérekre és/vagy vállalati termelékenységre gyakorolt hatását vizsgáló kutatás azt a vállalatok tekinti külföldi tulajdonúnak, amely esetében a külföldi tulajdon jegyzett tőkében képviselt aránya meghaladja az 50%-ot, ezért – eredményeink összehasonlíthatósága érdekében – mi is ezt a definíciót alkalmazzuk.

hazai tulajdonú vállalatok dolgozói által keresett bérekhez viszonyítva. Ha csak a különböző tulajdonban lévő vállalatok dolgozóinak béreit hasonlítjuk össze egy adott időpontban, hibásan mérjük a vállalatok által fizetett bérek különbségeit, tévesen a külföldi tulajdonnal hozhatunk összefüggésbe attól független vállalati teljesítményt. A tulajdonforma mentén történő egyszerű összehasonlítás esetében a külföldi tulajdonos által fizetett bérprémiumot (ha létezik egyáltalán) kétszeresen is túlbecsüljük:

- egyrészt a *vállalatok (ön)szelekciója* miatt, vagyis azért, mert a tulajdonosváltás után, más hazai tulajdonú vállalatok dolgozóinak béreivel történő összehasonlításban adódó bérkülönbségek jelentős részben – vagy teljes egészében – léteztek korábban is, a felvásárolt vállalat dolgozói által keresett béreket más, hazai tulajdonú vállalatok dolgozóinak béreivel összehasonlítva, ellenben a külföldi tulajdonszerzés után mért bérkülönbséget nem korrigáljuk a külföldi tulajdonszerzés előtt a vállalatot és dolgozóit jellemző, más hazai tulajdonú vállalatok dolgozói által keresett bérekhez viszonyítva értelmezett bérkülönbséggel,
- másrészt a *mintaszelekció* okán, ugyanis a jobb vállalatok „kimazsolázása” során egyre gyengébben teljesítő vállalatokból álló hazai kontrollcsoporthoz hasonlítjuk az eleve jobban teljesítő és külföldi tulajdonba kerülő vállalatok teljesítményét és dolgozóik béreit.

II.2.1.2. A szelekció kezelése – csak a tulajdonost váltó vállalatok és dolgozóik körében vizsgálódunk

Vizsgálódásunkat csak a tulajdonost váltó vállalatok körére koncentrálva, a külföldi tulajdonba kerülő, korábban hazai tulajdonú vállalatok tulajdonosváltását követően az általuk fizetett bérekben adódó relatív (azaz hazai tulajdonú vállalatok azonos karakterisztikájú dolgozóinak béreihez viszonyított) különbségeket vizsgálva

- a felvásárolt vállalatok által a felvásárlás előtt fizetett bérek, valamint a kontrollcsoport (hazai tulajdonú vállalatok dolgozói) azonos időszaki bérei között „eleve meglévő” különbséggel korrigálhatjuk a külföldi tulajdonszerzés után megfigyelt bérprémiumot, így a bérprémiumot pontosan becsülhetjük, torzítatlan eredményhez juthatunk;
- nem szembesülünk a minta összetételének változásából adódó és az eredményeinket torzító szelekcióval sem.

A vizsgálat célja, hogy a külföldi tulajdon bérekre gyakorolt hatását ragadjuk meg, ezért kizárólag a külföldi tulajdonba került vállalatok által a külföldi tulajdon megjelenése után fizetett béreket hasonlítjuk a mindvégig hazai tulajdonban lévő vállalatok által fizetett bérekhez. Adataink között azonban megjelenik két másik tulajdoni jellemzőkkel leírható vállalat-típus, a hazai tulajdonosok által felvásárolt korábban külföldi vállalat, illetve a mintában mindvégig külföldi tulajdonúként megfigyelt vállalat²⁰ - ezen vállalatokat és dolgozóinak fizetett béreiket a vizsgálat során elkülönítetten kezeljük.

II.2.2. Regressziós becslések

II.2.2.1. A külföldi tulajdon és a bérek közötti kapcsolat megragadása

Az egyes foglalkoztatottak fizetései közötti különbségek okainak vizsgálatára a minceri béregyenlet a legalkalmasabb eszköz. Az I. fejezetben bemutatott emberi tőke elméletre alapozott eljárás abból indul ki, hogy a foglalkoztatottak bérei termelékenységükkel arányosak, így adott dolgozó bére és a termelékenységet befolyásoló emberi tőke jellemzői, valamint az őt foglalkoztató vállalat (vállalati szintű és dolgozói szintű termelékenységet

²⁰ Minthogy mintánk egy bizonyos időszakot ölel fel, nem tudjuk biztosan a megfigyelt időszakban először megjelenő vállalatokról, hogy külföldiek által eszközölt zöld mezős beruházások-e, vagy külföldiek által a megfigyelt időszakon kívüli időpontban felvásárolt, korábban hazai tulajdonú vállalatok, jóllehet jelentős többségük vélhetően az előbbi kategóriába sorolandó.

egyaránt meghatározó) jellemzői között függvényszerű kapcsolat azonosítható, amely az alábbi regressziós egyenlettel írható le:

$$(1) \quad W_{ij} = \beta_1 + \beta_2'X_{ij} + \beta_3'Y_j + u$$

ahol

Függő változó (amelynek az értékét magyarázzuk)

W_{ij} : a „j” vállalatnál dolgozó „i” dolgozó bére

Független változók (függő változóra gyakorolt hatását kívánjuk azonosítani)

X_{ij} : a „j” vállalat által foglalkoztatott „i” dolgozó emberi tőkéje, azaz termelékenységét meghatározó egyéni karakterisztikáinak (pl: iskolai végzettség, munkaerőpiaci tapasztalat, nem, munkakör, stb.) vektora;

Y_j : „j” vállalatnak az adott emberi tőke állománnyal rendelkező foglalkoztatott által előállított hozzáadott értékre (pl: ágazat, vállalat mérete, termelés tőkeintenzitása, stb.) hatást gyakorló jellemzőinek vektora;

u_i : hibtag.

β_1 az egyenlet konstans tagja, a β_2 , illetve β_3 regressziós koefficiensek értéke pedig a független változók és a függő változó közötti kapcsolat nagyságát és irányát mutatja. A fenti regressziós egyenletet foglalkoztatottak béreit, egyéni karakterisztikáit, valamint az őket foglalkoztató vállalatok jellemzőit tartalmazó adatbázison becsülve magyarázatot kapunk arra, hogy a bérek színvonalában tapasztalható szóródás összefügg-e az egyes egyéni és/vagy vállalati jellemzők szóródásával. Az egyéni bérek és az egyéni, illetve foglalkoztató vállalati jellemzők közötti kapcsolatok azonosításával az egyének által keresett bérek különbségeit, azaz a bérek szóródását nagymértékben magyarázhatjuk, ezzel megértjük az egyének béreiben megmutatkozó egyedi különbségek háttérében álló (emberi tőkéjük szintjében,

vagy az őket foglalkoztató vállalatok jellemzőiben megragadható különbözőségekre visszavezethető) okokat.

A béregyenlet egyértelműen rámutat, hogy a foglalkoztatott egyéni tulajdonságai és az őt foglalkoztató vállalat jellemzői egyaránt fontos hatást gyakorolnak a foglalkoztatott bérének szintjére. A bérek és a külföldi tulajdon közötti kapcsolat ezért csak akkor vizsgálható megbízhatóan, ha a bérkülönbségeket magyarázó összes információt felhasználjuk a tulajdoni jellemzők mentén történő összehasonlítás során. A fenti béregyenlet alkalmassá tehető a bérkülönbségek és a tulajdoni jellemzők közötti összefüggés vizsgálatára, amennyiben a bérek szintjét meghatározó összes egyéni és vállalati jellemzőt bevonjuk a fenti béregyenletbe, majd kiemeljük a tulajdon típusának változóját, mint vizsgálandó jellemzőt. Ily módon biztosítjuk, hogy a bérkülönbségeket magyarázó minden további, egyéni és vállalat különbözőségéből eredő hatást kiszűrjünk (kontrolláljunk) és tisztán megragadhassuk az érdeklődésünk középpontjában álló külföldi tulajdon és a bérek közötti kapcsolatot. A külföldi tulajdon tényét jelző változót az alábbiak szerint illesztjük be a regressziós egyenletbe:

$$(2) \quad W_{ij} = \beta_1 + \beta_2' D_j + \beta_3' X_{ij} + \beta_4' Y_j + u$$

ahol D_{ij} az „ i ” egyént foglalkoztató „ j ” vállalat tulajdoni jellegét jelző kétértékű változó (értéke 1, ha a „ j ” vállalat jegyzett tőkéjében 50%-ot meghaladja a külföldi tulajdon aránya, 0 egyébként), β_2 pedig a külföldi tulajdon ténye és a vállalatnál foglalkoztatott „ i ” egyén bére közötti kapcsolat nagyságát és irányát jelzi. Vizsgálatunk alapját a (2) egyenlet képezi, amelyet

- 1.) először panel adatbázisra specifikálunk és megbecslünk, majd
- 2.) foglalkozás-specifikus, illetve vállalat-specifikus fix hatásokra kontrollálva is megbecsüljük, majd
- 3.) a külföldi tulajdon változót a tulajdonváltás évét (t), illetve a tulajdonosváltás előtti első ($t-1$), második ($t-2$), harmadik ($t-3$),

negyedik és azt megelőző (t-4+) éveket, valamint a tulajdonosváltás utáni időszakokat (t+1, t+2, t+3, t+4+ évek) minden egyes vállalat esetében külön-külön megjelölő kétértékű változókkal helyettesítjük (végig hazai tulajdonúként megfigyelt vállalat esetén a t-4+ - t+4+ változók mindegyike 0 értéket vesz fel) – ezzel biztosítva a bérprémium tulajdonosváltás előtti és az utáni egyes években jellemző szintjének megfigyelését, és a bérprémium időbeli profiljának megragadását – majd az előző pontokban specifikált egyenletekben D_i helyére a $D_{i,t-4+}$, $D_{i,t-3}, \dots, D_{i,t+4+}$ változókat behelyettesítve újra becsüljük azokat, ezután pedig

4.) megismételjük a 3.) pontban bemutatott becsléseket

- képzettségi jellemzők (legfeljebb szakmunkás végzettséggel rendelkezők, érettségizettek, diplomások) és
- munkaköri jellemzők (fizikai munkakörben dolgozók, szellemi munkakörben dolgozó beosztottak, szellemi munkakörben dolgozó vezetők) mentén kialakított almintákon.

II.2.2.2. Alapspecifikáció: OLS regressziós modell

Vizsgálatunkhoz magyarországi, 20 fő feletti foglalkoztatottal rendelkező feldolgozóipari vállalatok és foglalkoztatottaik egyedi karakterisztikáit tartalmazó 10 éves panel adatbázist használunk fel. A (2) regressziós egyenlet panel adatbázisra specifikált változatát becsüljük, amely lényegében, a becsléshez felhasznált változók köre és tartalma tekintetében megegyezik Kertesi és Köllő [2001] által alkalmazott, elemzési adatbázisunkkal azonos adattartalmú, de keresztmetszeti adatbázisra specifikált, egyéni és vállalati karakterisztikák egyéni bérekre gyakorolt hatásait megragadó regresszióval. A béregyenlet általános formáját és egyes attribútumainak tartalmát alább ismertetjük részletesen.

$$(3) \quad W_{ijt} = \beta_1 + \beta_2' D_{ijt} + \beta_3' X_{ijt} + \beta_4' Y_{jt} + u_{ijt}$$

ahol

- W_{ijt} : a „j” vállalatnál „t” időpontban foglalkoztatott „i” egyén havi bruttó havi keresetének²¹ logaritmus;
- D_{ijt} : az „i” dolgozót „t” időpontban foglalkoztató „j” vállalat többségi tulajdonosának jellegére utaló binomiális változó ($D_{ijt}=1$, ha a vállalat jegyzett tőkéjében a külföldi tulajdon aránya meghaladja az 50%-ot, $D_{ijt}=0$ egyébként);
- X_{ijt} : a j-edik vállalat által foglalkoztatott i-edik dolgozó karakterisztikái
- iskolai végzettség – binomiális változókkal
 - =1, ha legfeljebb 8 osztály végzettség, 0 egyébként
 - =1, ha legfeljebb szakmunkás végzettség, 0 egyébként,
 - =1, ha érettségi, 0 egyébként,
 - =1, ha diploma, 0 egyébként;
 - munkaerőpiaci tapasztalat (években, logaritmus), első-, másod-, harmad- és negyedfokú tagok;
 - nem (binomiális változó)
 - =1, ha férfi,
 - = 0, ha nő;
 - munkakör jellege – binomiális változókkal
 - =1, ha fizikai munkakör,
 - =1, ha nem vezető beosztású²² szellemi munkakörben,
 - =1, ha vezető beosztású szellemi munkakörben;
- Y_{jt} : a j-edik vállalat karakterisztikái
- ágazat (a feldolgozóipart reprezentáló TEÁOR kódok első két számjegye mentén képzett 22 binomiális változó);

²¹ A becslésink során felhasznált „kereset” változó az alábbi tartalommal került definiálásra: adott egyén május havi bruttó keresete + május havi pótlékai + előző évi prémium 1/12 része.

²² A munkakör-jelleg tipizálásának részleteit lásd bővebben: Kertesi, G – Köllő J. [1999].

- telephely területi jellemzői²³ (7 régió, azokon belül 3 településtípus – megyeszékhely, egyéb város, község – mentén képezett 21 binomiális változó);
- vállalat mérete (foglalkoztatottak száma alapján kialakított binomiális változók):
 - =1, ha a foglalkoztatottak száma 21-50 fő közötti,
 - =1, ha a foglalkoztatottak száma 51-300 fő közötti,
 - =1, ha a foglalkoztatottak száma 301-1000 fő közötti,
 - =1, ha a foglalkoztatottak száma 1001-3000 fő közötti,
 - =1, ha a foglalkoztatottak száma meghaladja a 3000 főt;
- tárgyi eszközök egy foglalkoztatottra vetített értékének (termelés tőkeintenzitása) logaritmus;
 - vállalat által megtermelt hozzáadott érték – anyagmentes termelési érték – egy foglalkoztatottra vetített értékének (vállalati átlagos munkatermelékenység) logaritmus;
 - tárgyi eszközök egy foglalkoztatottra vetített értékének (termelés tőkeintenzitása) logaritmus;
 - vállalat által megtermelt hozzáadott érték – anyagmentes termelési érték – egy foglalkoztatottra vetített értékének (vállalati átlagos munkatermelékenység) logaritmus;

u_{ijt} : hibatag,

β_1 : konstans,

β_2 : az „ i ” dolgozót foglalkoztató „ j ” vállalat „ t ” időpontban jellemző tulajdoni jellegének egyéni keresetre gyakorolt átlagos hatásának erőssége és iránya (koefficiens),

β_3 : a „ j ” vállalat által „ t ” időpontban foglalkoztatott „ i ” dolgozó bérének nagyságát befolyásoló egyéni karakterisztikáknak a bér nagyságára gyakorolt hatásai erősségét és irányát (pozitív/negatív) tartalmazó (koefficiens)vektor,

β_4 : az „ i ” dolgozót „ t ” időpontban foglalkoztató „ j ”vállalat karakterisztikáinak a foglalkoztatottainak fizetett bérek nagyságára gyakorolt hatásai erősségét és irányát (pozitív/negatív) tartalmazó (koefficiens)vektor.

²³ A regionális jellemzők megragadására alkalmazott 21 értékű változót Kertesi-Köllő [1999] definíciója mentén képeztük.

A D_{ijt} változónk β_2 regressziós koefficiense jelzi, hogy magasabb-e és ha igen, mennyivel magasabb az adott időpontban külföldi tulajdonú vállalatnál dolgozó foglalkoztatottak bére hazai tulajdonú vállalatnál dolgozó, ugyanolyan egyéni karakterisztikákkal rendelkező foglalkoztatottak (kontrollcsoport) bérével összehasonlítva. A β_2 tehát a külföldi tulajdon bérekre gyakorolt átlagos hatásaként értelmezhető, a koefficiens értéke %-os formában értelmezhető.

II.2.2.3. Nem megfigyelt heterogenitás kiszűrése – fix hatásokra kontrollált becslések

A tulajdonforma (és tulajdonosváltás) bérekre gyakorolt hatását azonban csak akkor tekinthetjük ténylegesen létezőnek, ha alaposan megbizonyosodtunk afelől, hogy azt nem a vállalatok és/vagy foglalkoztatottaik nem megfigyelt heterogenitása okozza. Amennyiben a vállalatok és/vagy foglalkoztatottaik bizonyos szempontok mentén megkülönböztethető, elkülöníthető csoportjai nagyobb valószínűséggel fordulnak elő külföldi tulajdonban – és ez igaz a korábban hazai tulajdonú, ám külföldi tulajdonos által felvásárolt vállalatokra is – és ezeket a „megkülönböztetési” szempontokat nem ragadják meg eléggé részletesen a regressziós egyenlet magyarázó változói, a nem megfigyelt heterogenitást és annak bérkülönbségekre gyakorolt potenciális hatását nem zárhatjuk ki. A dolgozók és az őket foglalkoztató vállalatok nem megfigyelt heterogenitása akár teljes mértékben is magyarázhatja a megfigyelt bérprémiumot. A II.2.2.2. fejezetben bemutatott OLS regressziós modell nem kontrollál a vállalatok és/vagy foglalkoztatottak nem megfigyelt heterogenitásából adódó olyan hatásokra, amelyek befolyásolhatják a függő változó értékét. Ezért a bérprémiumot megbecsüljük az adatbázisban meglévő információk mentén közvetetten megragadható, az egyének és foglalkoztatóik nem megfigyelt

heterogenitásra visszavezethető hatásokat is kezelni képes²⁴ regressziós egyenletekkel is. Nem megfigyelt heterogenitásra visszavezethető hatások esetünkben két területen is relevánsak lehetnek:

II.2.2.3.1. Nem megfigyelt heterogenitás munkaköri jellemzők mentén

Előfordulhat, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok nagyobb arányban alkalmaznak olyan munkakörökben dolgozó foglalkoztatottakat, amely munkakörök a formális, iskolában megszerezhető alacsonyabb végzettséggel is betölthetők, ám a feladat ellátása mégis magasszintű egyéni képességeket igényel és ennek megfelelően magasabb egyéni termelékenység mellett magasabb béreket eredményez. A dolgozók bizonyos munkakörökben való – a tulajdoni jelleggel összefüggő – koncentrálódása esetén a magasabb béreket – tévesen – a külföldi tulajdonnal összefüggésben megjelenő, mással nem magyarázható jelenségként értelmezzük, ha nem kontrollálunk kellőképpen az egyes vállalatok dolgozóinak a munkakörökben való megoszlás szerinti összetételében megragadható különbségekre. Ezért az egyenletbe bevonjuk a megfigyelt dolgozók munkaköri jellemzői (539 FEOR²⁵ kategória) alapján definiált fix hatásokat és ezekre kontrollálva megismételjük a becslést. Az egyes foglalkozás-csoportok vonatkozásában jellemző, a függő változó értékét befolyásoló, ám a regressziós egyenletben szereplő egyéni karakterisztikákkal nem megragadható dolgozói heterogenitásból adódó hatások kiszűrésére az alábbi bérregressziót futtatjuk.

$$(4) \quad W_{ijt} = \beta_1 + \beta_2' D_{ijt} + \beta_3' X_{ijt} + \beta_4' Y_{jt} + f_{it} + e_{ijt}$$

²⁴ Ilyen regressziókat alkalmaz többek között Heyman et al. [2007], akik svédországi foglalkoztatottak és őket foglalkoztató vállalatok évenkénti keresztmetszeti megfigyeléseikből összeállított – a mi adatbázisunkhoz igen hasonló – 1996-2000 időszaki panel adatbázison vizsgálják a külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett bérprémiumot.

²⁵ 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.

amely regressziós egyenlet – az $u_{ijt} = f_{it} + e_{ijt}$ összefüggés mentén – abban különbözik az eredeti regressziós egyenlettől, hogy az egyéni bérek szóródásának a regresszióban szerepeltetett magyarázó változók által nem megmagyarázott részét reprezentáló u_{ijt} hibatagot felbontottuk az egyes (4 számjegyű FEOR-kategóriák mentén értelmezett) foglalkozáscsoportokban megfigyelhető bérkülönbségek egyéni bérekre gyakorolt hatását reprezentáló f_{it} tagra és az egyéb nem megfigyelt szóródást tartalmazó e_{ijt} tagra.

II.2.2.3.2. Nem megfigyelt heterogenitás vállalati jellemzők mentén

A külföldi vállalatok dolgozóinál megfigyelt bérprémiumban közrejátszhat a vállalatok nem megfigyelt heterogenitása is, mivel a dolgozóknak fizetett bérek nagysága összefügg a dolgozókat foglalkoztató vállalatok termelékenységével. Termelékenyebb vállalatnál nagyobb hozzáadott értéket tud előállítani egy dolgozó, így annak magasabb bért is fizet(het) foglalkoztatója. Az egyes vállalatok termelékenysége – és ezzel összefüggésben a dolgozóiknak fizetett bérek – között eleve meglévő, ám a vizsgálat során nem megfigyelt, az elemzési adatbázisban szereplő változókkal nem magyarázott különbségek megmaradhatnak a tulajdonosváltás, külföldi tulajdonba kerülés után. Amennyiben a külföldi befektetők általában a magasabb termelékenységű vállalatokat vásárolják fel²⁶, ahol a vállalatok dolgozói valójában a felvásárlás előtt is már magasabb béreket kerestek hasonló karakterisztikájú, kevésbé termelékeny vállalatoknál foglalkoztatott társaikkal összehasonlítva, a külföldi tulajdonba került vállalatok által fizetett bérprémium valójában a vállalatok termelékenységében megfigyelhető – és az OLS regresszióra alapozott elemzésben nem megfigyelt – heterogenitásra vezethető vissza. A bérprémium vizsgálata során ezért törekednünk kell a nem megfigyelt heterogenitás e formáinak megragadására és annak a bérkülönbségekre gyakorolt hatásának kiszűrésére. Ezért arra specifikált béregyenletben kontrollálunk a vállalatok különbözőségéből adódó ún. fix

²⁶ Mody et al [2003] szerint a külföldi befektetők „kimazsolázzák” a jobban teljesítő vállalatokat.

hatásokra. Az adatbázisban szereplő és a regresszióba bevont vállalati szintű változókkal nem megragadható vállalati jellemzők bérekre gyakorolt hatásait az alábbi regresszióval szűrjük ki a tulajdon és bérek kapcsolatának vizsgálata során:

$$(5) \quad W_{ijt} = \beta_1 + \beta_2 D_{ijt} + \beta_3' X_{ijt} + \beta_4' Y_{jt} + v_{jt} + e_{ijt}$$

amely regressziós egyenlet láthatóan csak a hibateg tekintetében különbözik eredeti (3) specifikációjú bérregresszióktól. A fenti regresszió és az eredeti (3) regresszió kapcsolatára igaz az $u_{ijt} = v_{jt} + e_{ijt}$ összefüggés, ugyanis az egyéni bérek és megfigyelt egyéni, valamint vállalati karakterisztikák közötti kapcsolatot reprezentáló bérregresszió magyarázó változói által nem megmagyarázott különbségeket magában foglaló hibateget felbontottuk egy, a vállalatok közötti nem megfigyelt heterogenitásból adódó különbségre (v_{jt}) és egy ezen felüli (e_{ijt}) különbségeket tartalmazó hibategre.

II.2.2.4. A bérprémium időbeli alakulásának vizsgálata

A (3), (4) és (5) egyenletekben a külföldi tulajdon bérekre gyakorolt hatását megragadni hivatott D_{ijt} kétértékű változót több kétértékű változóval helyettesítjük be, amelyek a tulajdonosváltás előtti, illetve utáni időszakokat jelölik (a tulajdonosváltás előtti, illetve azt követő 1, 2, 3, 4 és további évekre külön-külön kétértékű változót definiálunk). E változók koefficiensei egyértelműen mutatják a tulajdonosváltás előtti, illetve az után jellemző bérprémium értékét az egyes években. Így biztosított a lehetőség annak vizsgálatára, hogy

- a külföldi vállalatok által felvásárolt dolgozók a felvásárlás előtt is realizáltak-e bérprémiumot, illetve
- a korábban hazai tulajdonú vállalat külföldi tulajdonosok által történő felvásárlása után a bérek nőttek-e (azaz kialakult-e bérprémium) és ha

igen, milyen a bérnövekedés profilja (időben előrehaladva nő, csökken, vagy nem változik a bérkülönbség).

II.2.2.5. A bérprémium foglalkoztatott-csoportok közötti eloszlásának vizsgálata

A bérprémium – úgy a különböző elméleti konstrukciók implikációi, mint a változatos empirikus eredmények alapján – eltérően alakulhat a különböző módon kategorizálható foglalkoztatott-csoportok körében. Ezért a teljes mintánkat a foglalkoztatottak munkaköri jellemzői (fizikai munkakörben dolgozók, szellemi munkakörben dolgozó beosztottak, szellemi munkakörben dolgozó vezetők), illetve iskolai végzettsége (legfeljebb szakmunkás végzettségűek, érettségizettek, diplomások) alapján kialakított 3-3 kategória mentén szétválasztjuk, majd a (4) és (5) specifikációkat megbecsüljük az egyes almintákon. Ily módon nem csak a bérprémium időbeli alakulására, hanem az egyes foglalkoztatott csoportok közötti eloszlására vonatkozóan is megbízható információt nyerünk.

II.2.3. Becslések párosított mintán

Azt feltételezzük, hogy a külföldi befektetők nem véletlenszerűen választják ki befektetéseik célpontjait és nem zárhatjuk ki, hogy ez a – szelekciós – jelenség (a felvásárolt vállalatok valamely, dolgozói termelékenységét befolyásoló jellemzőiben adódó szisztematikus, de a bérregresszióba bevont változók által nem megfelelően megfigyelt különbözőség mentén) befolyással lehet eredményeinkre. Ezért törekednünk kell a vállalatok, mint befektetési célpontok (ön)szelekciójából eredő és a (3)-(5) regresszióink által nem kellően kontrollált hatások kiszűrésére. Ehhez párosításos eljárással egy redukált mintát állítunk elő, amelyen újrafuttatjuk a (4) és (5) regressziókat.

A külföldi befektetések hatásait ugyanis akkor mérhetnénk a legpontosabban, ha a felvásárolt vállalatok teljesítményét (és leginkább a dolgozóiknak fizetett béreket) a felvásárlás megtörténtének hiányában (tényellentétes állapot) adódó teljesítményükkel hasonlíthatnánk össze. Ezt a természetes kísérlet jellegű helyzetet közelíthetjük olyan (kvázikísérleti) helyzet előállításával, amelyben a felvásárolt vállalatok felvásárlás hiányában adódó teljesítményét „szimuláljuk” a velük a felvásárlás tényétől eltekintve minden lényeges szempont mentén hasonlóknak tekinthető vállalatok teljesítményével. Lényeges szempontnak tekinthető a külföldi tulajdonos által történő felvásárlás valószínűségét befolyásoló jellemző. Ezért – feltételezve, hogy a befektetés-kiválasztási mechanizmus modellezhető az adatbázisban megfigyelt vállalati jellemzők és a felvásárlás későbbi tényének ismeretében – beazonosítjuk a külföldi felvásárlás valószínűségét befolyásoló vállalati jellemzők körét, majd a felvásárolt vállalatokhoz minden (a felvásárlást befolyásoló lényeges) szempont tekintetében hasonló, csak a tulajdonosváltás tényében különböző párokat rendelünk, majd e párokra szűkítve vizsgáljuk a felvásárolt és nem felvásárolt vállalat megfigyelni kívánt teljesítményében (esetünkben a dolgozóiknak fizetett bérekben) a felvásárlás időpontja után adódó különbségeket. Mivel a nem felvásárolt, de minden egyéb tekintetben a felvásárolt vállalathoz hasonló vállalat a tényellentétes állapotot szimulálja, a kezelés hatása megragadható a megfigyelni kívánt vállalati teljesítményben a kezelés előtt és után adódó különbségek különbségeként.

Feltételezzük tehát, hogy létezik egy, az ismert vállalati jellemzők mentén azonosítható – és a felvásárolt vállalatok felvásárlás előtti jellemzői, valamint a felvásárlás tényének ismeretében modellezhető – mechanizmus, amely (részben, vagy egészében) leírja a külföldi befektetők döntéseit. E mechanizmus beazonosítására egy (valószínűségi) logit becslést futtatunk a vállalati adatokon, az alábbi specifikációval:

$$(6) \quad Y_{j,t+X} = \gamma Z_{jt} + D_k + D_t + v_{jt}$$

ahol

$Y_{j,t+1}$: bináris (dummy) változó, amelynek értéke 1, ha a vállalat külföldi többségi tulajdonba kerül a megfigyelés (t) utáni valamely ($t+X$, ahol $X=\{1,9\}$) évben;

Z_{jt} : vállalati karakterisztikák vektora;

γ : a j-edik vállalat t-edik évben megfigyelt és a külföldi tulajdonba kerülését befolyásoló vállalati karakterisztikáihoz (Z_{jt}) tartozó koefficiensvektor;

v_{jt} : a hibatag.

A (6) regressziós egyenletet szelekciós, vagy kiválasztási egyenletnek nevezzük, amely beazonosítja azon vállalati jellemzők körét (Z_{jt}), amelyek vélelmezhetően a befektetők döntési szempontjait reprezentálják és amelyek értékei hatással vannak adott vállalat felvásárlására. E változók mentén választunk párokat a később felvásárolt vállalatokhoz oly módon, hogy a (6) egyenlet által kijelölt releváns változók felhasználásával minden vállalathoz rendelünk egy ún. „propensity score”²⁷ értéket. Az azonos, vagy egymáshoz nagyon közeli propensity score értékkel rendelkező vállalatokat rendezzük ezután párokba (a párosított minta előállításának részleteit és a minta jellemzőit a III., adatokat leíró fejezet mutatja be részletesen).

A párosított minta előállításának célja, hogy nagy alapossággal kiválasztott vállalati kezelt- és kontrollcsoportra²⁸ szűkített (al)mintát állítsunk elő, amely a teljes mintára alkalmazott bérregresszió által nem megragadott vállalati jellemzők mentén érvényesülő heterogenitást minimalizálja. Egy

²⁷ A propensity score becsléséhez Leuven és Sianesi [2004] által definiált eljárást (és erre a célra a Stata programhoz definiált „psmatch2” parancsot) alkalmazzuk. Az eljárás alkalmazásához és a párosított minta megfelelőségének vizsgálatához Caliendo és Kopeinig [2008] ad részletes útmutatást.

²⁸ Kezelt csoport: azon vállalatok és foglalkoztatottaik, amelyek a kezdetben hazai többségi tulajdonúként jelentek meg az adatbázisban, majd megfigyelt időszak során többségi külföldi tulajdonba kerültek. Kontroll csoport: azon, a megfigyelt időszak során mindvégig többségi hazai tulajdonban álló vállalatok és foglalkoztatottaik, amely vállalatok minden, a külföldi befektetők vállalatfelvásárlási döntéseit vélelmezhetően befolyásoló szempont mentén azonosnak tekinthetők a kezelt vállalatokkal.

olyan, vállalat-párokból és foglalkoztatottaikból álló mintát nyerünk így, amely esetében a vállalatok nem megfigyelt heterogenitásából adódó esetleges torzítást a minta kialakításához használt eljárással kiszűrjük. Ezen az alternatív eljárással előállított és a vállalati szinten értelmezett szelekcióból adódó torzítás hatásaitól mentes becsléseket biztosító mintán megismételjük a (4)-(5) regressziós becsléseket azzal a céllal, hogy kontrolláljuk a teljes mintán futtatott becsléseink helyességét és az eredmények robusztusságát²⁹.

²⁹ Kézdi [2005] szerint a párosításos eljárás és a regressziós becslés identikus eredményekhez vezethet, amennyiben megfelelően definiáltunk a kontrollcsoportot a regressziós becslésnél.

III. Adatok

Az elemzéshez az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által minden évben lefolytatott ún. Bértarifa-felvétel éves adatai alapján összeállított, 1992-2001 időszaki megfigyeléseket tartalmazó panel adatbázist használtunk, amely az adatfelvételben megfigyelt dolgozókat foglalkoztató vállalatok fontosabb gazdálkodási adatain túl a vállalatok tulajdonosi körének jellemzőire vonatkozó információt is tartalmaz.

III.1. Az elemzési adatbázis alapját képező adatfelvétel

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat 1992 óta minden év májusában elvégzi a közszférában és a versenyszférában foglalkoztatottak (május) havi bruttó bérére, keresetére és keresetelemeire irányuló adatgyűjtést. A versenyszférában dolgozókra irányuló keresztmetszeti adatfelvétel célcsoportja 1996-ig a 20, 1997-1999 között a 10, majd 2000-től az 5, vagy annál több teljes munkaidős foglalkoztatottal rendelkező vállalatok dolgozói. Az adatfelvétel egyszerű véletlen keresztmetszeti mintavételi eljárással történik, a mintába kerülés alapja a dolgozó születésének napja³⁰. A célcsoportba sorolható teljes munkaidős foglalkoztatottak 6-7%-a kerül a mintába az egyes megfigyelési években. Ha egy dolgozó bekerül a mintába, akkor az öt foglalkoztató vállalat fontosabb adatai (4 számjegyű TEÁOR ágazatkód, telephely településének KSH-azonosítója, foglalkoztatottak – azon belül fizikai és szellemi munkakörben dolgozók – létszáma) is rögzítésre kerülnek. A felvétel ezért reprezentatív a foglalkoztatottakra, nem reprezentatív azonban az őket foglalkoztató vállalatokra, amelyek között – a

³⁰ Azon dolgozók kerülnek a mintába, akik valamely hónap 5., 15., vagy 25. napján születtek.

mintavételi eljárás és a vállalatok mintába kerülésének rendje alapján – a nagyobb vállalatok felül-, a kisebb vállalatok alulreprezentáltak.

III.2. A panel adatbázis jellemzői

Az évente lefolytatott dolgozói adatfelvételekben megjelenő vállalatokhoz a Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézete hozzárendelte azok fontosabb gazdálkodási adatait és a tulajdoni jellemzőikre vonatkozó információkat (különböző tulajdonos típusok részesedése a jegyzett tőkében), majd összekapcsolásra kerültek az éves adatfelvételekben megjelenő azon vállalatok, amelyek – dolgozóikon keresztül – az 1992-2001 évi adatgyűjtések során legalább két alkalommal megfigyelésre kerültek. Az összekapcsolt vállalatokhoz hozzárendeltettek minden évben azon foglalkoztatott-megfigyelések, amelyek a Bértarifa-felvétel éves keresztmetszeti megfigyeléseiben megjelennek. A panel adatbázis tehát tartalmazza a megfigyelt vállalatok fontosabb termelési adatait (nettó árbevétel, export árbevétel, profit, stb.), ágazati hovatartozásukat (4 jegyű TEÁOR kód), a megfigyelt dolgozók munkahelyeként szolgáló telephely helyszínét (KSH településkód) és a tulajdonosi összetételükre vonatkozó információkat (pl: külföldi tulajdon aránya a jegyzett tőkén belül). Panel adatbázisunk tartalmazza továbbá a Bértarifa-felvételekben megfigyelt dolgozók egyéni jellemzőit (nem, életkor, iskolai végzettség, munkaerőpiaci tapasztalat, munkakör 4 jegyű FEOR-kódja), továbbá kereseti adatait (bruttó kereset, bruttó bér, túlóradíj, prémium, stb.).

Az adatbázisban meglévő változókból képeztünk továbbá több, az elemzéshez szükséges információt magában hordozó változót is. Ilyenek többek között a vállalati termelés tőkeintenzitása (tőkeeszközök egy foglalkoztatottra jutó értéke), vállalati munkatermelékenység (vállalati hozzáadott érték egy dolgozóra vetített nagysága), vagy az egyéni kereset, amely a május havi bruttó kereset, egyéb kereset-elemek (pl: túlóradíj,

műszakpótlék, stb.) és a dolgozónak az előző évben fizetett éves prémium 1/12 részének összegzéséből állt elő³¹ és amely vizsgálatunk kulcsváltozója. A pénzügyi adatokat (bér, profit, stb.) az összehasonlíthatóság érdekében a KSH által publikált fogyasztói árindexszel defláltuk, így minden adat 1992. évi összehasonlítható áron/értéken szerepel az adatbázisban. A folytonos változók értékeit logaritmizáltuk.

Vállalatokról rendelkezésre álló fontosabb információk:

(*dőlt betűvel* jelölve azokat, amelyeket számítással állítottunk elő)

- ágazat (4 számjegyű TEÁOR – tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere – kód);
- dolgozókat foglalkoztató telephely KSH településkódja;
- a vállalat foglalkoztatottjainak évi átlagos statisztikai létszáma (fő);
- a május hónapban fizikai munkakörben dolgozó foglalkoztatottak létszáma (fő);
- a május hónapban szellemi munkakörben dolgozó foglalkoztatottak létszáma (fő);
- jegyzett tőke (ezer Ft);
- jegyzett tőkén belül az állami és önkormányzati tulajdon, hazai magántulajdon, külföldi tulajdon, szövetkezeti tulajdon, munkavállalói részesedési program jellegű tulajdon nagysága (Ft);
- értékesítés nettó árbevétele (ezer Ft);
- export értékesítés árbevétele (ezer Ft);
- anyagköltség (ezer Ft);
- bérköltség (Ft);
- egyéb személyi jellegű ráfordítás (ezer Ft);
- értékcsökkenési leírás (ezer Ft);
- *település típusa, régiója;*

³¹ Ezt a kereset-kategóriát alkalmazza Kertesi-Köllő [1999], továbbá más, béreket vizsgáló tanulmányok is a bruttó bérnél árnyaltabb, más kereset-elemekkel kiegészített kereset-adatokat használnak.

- *export árbevétel aránya a nettó árbevételen belül;*
- *tőkeintenzitás (a befektetett eszközök egy foglalkoztatottra vetített értéke, ezer Ft);*
- *dolgozók átlagos hozzáadott értéke (egy dolgozóra jutó anyagmentes termelési érték, ezer Ft).*

Foglalkoztatottakról rendelkezésre álló információk:

- nem (férfi/nő);
- születési év;
- iskolában töltött évek száma;
- munkakör (4 számjegyű FEOR – foglalkozások egységes osztályozási rendszere – kód);
- megfigyelés éve előtti évben is dolgozott-e a foglalkoztatott a vállalatnál? (igen/nem);
- május havi bruttó bér (Ft);
- túlórapótlék május hónapban (Ft);
- műszakpótlék május hónapban (Ft);
- előző évi bruttó prémium (Ft);
- *legmagasabb iskolai végzettség (5 kategória: kevesebb, mint 8 általános; 8 általános; szakmunkás; érettségi; diploma)*
- *május havi bruttó kereset (Ft: május havi bruttó bér + túlórapótlék + műszakpótlék + előző évi bruttó prémium/12);*
- *munkaerőpiaci tapasztalat (megfigyelés éve – születési év – iskolában töltött évek száma – 6);*
- *beosztás (FEOR kódok alapján: fizikai munkakör, nem vezető beosztású szellemi munkakörben; vezető beosztású szellemi munkakörben)*

Más, nemzetközi kutatások eredményeivel való összehasonlíthatóságot szem előtt tartva kutatásunk a 20-nál több teljes munkaidős dolgozót foglalkoztató, feldolgozóipari vállalatokra és dolgozóikra fókuszál, így

elemzési adatbázisunk is csak e vállalati körre és foglalkoztatottaikra vonatkozó adatokat tartalmaz. A 20 főnél többet foglalkoztató vállalatokra vonatkozó korlátozást indokolja az időbeli összehasonlíthatóság is, ugyanis a Bértarifa-felvétel 1996-ig csak e vállalati kör foglalkoztatottaira vonatkozóan gyűjtött adatokat.

Adatbázisunkban egy vállalat a lehetséges maximális 10 megfigyelés alkalomból (év) átlagosan 5,6 alkalommal jelenik meg. A nagyobb vállalatok felülreprezentáltak, ugyanis a Bértarifa-felvétel mintavételi sajátosságai alapján a több dolgozót foglalkoztató vállalatok dolgozói – és ezért maga a vállalat is – nagyobb valószínűséggel kerülnek be az adatgyűjtésbe. Az adatgyűjtési módszerből adódóan az adatbázisban szereplő nagyobb vállalatok tényleges panelt alkotnak, miközben adott évben az adatbázisban megjelenő foglalkoztatottaik – a Bértarifa-felvétel egyszerű véletlen mintavételi eljárásból adódóan – véletlenszerűen kerülnek kiválasztásra. A panel vállalatainak az egymást követő időszakokban megfigyelt dolgozói tehát nem (feltétlenül) ugyanazok az egyes években (jóllehet a megfigyelték köre jelentős átfedést mutat az egyes évek között, nem rendelkezünk sajnos olyan azonosítóval, amellyel az adatbázisban különböző években megjelenő dolgozók egyértelműen összekapcsolhatók lennének).

Fontos megemlíteni továbbá, hogy a Bértarifa-felvétel az egyének májusi kereseteit rögzíti, ellenben a vállalati információk a kettős könyvvitelt alkalmazó vállalatok december 31-ére vetített éves adatait tartalmazza. Ezért T. év májusára vonatkozó béradatokhoz a T-1. év december 31-i vállalati adatokat rendeltük hozzá. Ez az eltérés a számítások módszertanát igen, eredményeinket és azok relevanciáját azonban nem befolyásolja.

Elemzési adatbázisunkban időben előrehaladva nő mind a megfigyelt, többségi külföldi tulajdonban álló vállalatok, mind foglalkoztatottaik száma és

az összes foglalkoztatotthoz viszonyított aránya – ez egybeesik a teljes populációt jellemző tendenciával.

1. táblázat: Az elemzési adatbázisban megfigyelt feldolgozóipari vállalatok és foglalkoztatottaik száma

Megfigyelés éve	Hazai tulajdonú vállalatok száma	Hazai tulajdonú vállalatok foglalkoz- tatottainak száma	Külföldi tulajdonú vállalatok száma	Külföldi tulajdonú vállalatok foglalkoz- tatottainak száma
1992	1 950	30 218	239	3 769
1993	2 110	27 706	426	7 203
1994	2 197	27 559	513	8 374
1995	1 968	24 866	583	10 139
1996	1 821	21 898	613	11 078
1997	1 779	19 437	653	10 656
1998	1 817	20 494	681	14 858
1999	1 885	18 745	728	15 299
2000	2 076	19 027	843	18 446
2001	2 093	18 278	832	18 624

Forrás: Elemzési adatbázis, saját számítás

III.3. Külföldi vállalat, tulajdonosváltás

Külföldi tulajdonú vállalatnak tekintjük vizsgálatunk során (a nemzetközi szakirodalomban is általánosan alkalmazott módszerrel összhangban) azt a vállalatot, amelynek jegyzett tőkéjében a külföldi tulajdon aránya meghaladja az 50%-ot.

A vállalatokról nem áll rendelkezésünkre információ a mintába kerülésüket megelőző évekről, így a panelben történő megjelenésének első évében sajnos nem tudjuk eldönteni egy vállalatról, hogy az új, vagy már több éve létező vállalat. Ennél fogva a külföldi vállalatokról sem tudjuk eldönteni a mintában megjelenésük első évében, hogy azok a bekerülésük évében alapított zöld mezős beruházások, avagy már korábban is létező vállalatok, amelyeknek

korábbi években nem került egyetlen dolgozójuk sem a Bértarifa-felvétel mintájába, így a vállalatok sem jelenhettek meg adatbázisunkban. Bizonyosan meg tudjuk azonban különböztetni azokat a vállalatokat, amelyek esetében a megfigyelt időszakban tulajdonosváltás történt. A tulajdonforma két irányban változhat: többségi hazai tulajdonú vállalatok többségi külföldi tulajdonba kerülnek, illetve külföldi többségi tulajdonú vállalatoknál alakul ki többségi hazai tulajdon. A tulajdonformát tekintve tehát 4 típusú vállalat található adatbázisunkban:

- a megfigyelési időszak során mindig többségi hazai tulajdonban lévő vállalatok;
- a megfigyelési időszak során mindig többségi külföldi tulajdonban lévő vállalatok (amelyekről nem tudjuk bizonyosan eldönteni, hogy zöldmezős beruházások eredményeként jöttek-e létre, jöllehet nagy többségük esetében ez valószínűsíthető);
- külföldiek által felvásárolt, korábban hazai többségi tulajdonú vállalatok;
- hazai befektetők által felvásárolt, korábban külföldi többségi tulajdonban lévő vállalatok.

Az adatbázisunkban megfigyelt vállalatokat ezért kétértékű (dummy) változókkal jelöljük meg amennyiben azok esetében tulajdonosváltás történt a megfigyelést megelőző évben. A T. év májusában felvett dolgozói adatokhoz T-1. év december 31-i információk kerültek hozzárendelésre a dolgozót foglalkoztató vállalatról. Amennyiben T. évben történt tulajdonosváltás egy vállalatban, T+1 az első olyan év³², amikor bizonyossággal eldönthetjük egy dolgozóról, hogy olyan vállalatnál dolgozik, amelyben a megfigyelést megelőző évben tulajdonosváltás történt.

³² Mivel nem áll rendelkezésre információ a tulajdonosváltás pontos időpontjáról, az T. év bármely hónapjában megtörténhetett. Mivel a dolgozói megfigyelés minden év májusában történik, a tulajdonosváltás évében nem tudjuk eldönteni adott dolgozó esetében, hogy az őt foglalkoztató vállalat a megfigyelés hónapját megelőzően, vagy azt követően történt.

A mintában szereplő 7.198 vállalati megfigyelésből 1548 vállalat volt a megfigyelés időszakában folyamatosan, vagy időlegesen külföldi tulajdonban. 214 olyan vállalatot tartalmaz adatbázisunk, amelyekben a megfigyelés időszakában többségi tulajdont szereztek külföldi befektetők, 125 korábban külföldi tulajdonú vállalatban szereztek hazai befektetők többségi tulajdont. 7 vállalat esetében fordult elő többszörös tulajdonosváltás, e vállalatokat és dolgozóikat kizártuk az elemzésünkben³³.

2. táblázat: Hazai és külföldi tulajdonú, valamint tulajdont váltó vállalatok száma az adatbázisban

Meg- figyelés éve	Hazai tulajdonú vállalatok száma	Külföldi tulajdonú vállalatok száma	Külföldi tulajdonba került, korábban hazai tulajdonú vállalatok száma	Hazai tulajdonba került, korábban külföldi tulajdonú vállalatok száma	Mindvégig külföldiként megfigyelt vállalatok száma
1992	1 950	239	28	8	205
1993	2 110	426	22	3	183
1994	2 197	513	31	9	114
1995	1 968	583	25	10	121
1996	1 821	613	25	21	73
1997	1 779	653	18	12	85
1998	1 817	681	12	25	81
1999	1 885	728	27	17	96
2000	2 076	843	26	20	139
2001	2 093	832	-	-	100
Összesen	-	-	214	125	-

Forrás: Elemzési adatbázis, saját számítás

A mintában szereplő 346.674 dolgozói megfigyelésből 118.446 olyan dolgozói megfigyelés, ahol a megfigyelt dolgozó a megfigyelési időszakban folyamatosan, vagy időlegesen külföldi tulajdonú vállalat alkalmazásában állt. Közülük 6.540 főt (a teljes minta 2%-át) foglalkoztatott olyan vállalat, amelyben a megfigyelés első időszakban hazai többségi tulajdonban állt, majd abban külföldi befektetők többségi tulajdont szereztek.

³³ Hasonlóan járt el többek között Girma és Görg [2007], valamint Heyman et al. [2007] is. A többszörös tulajdonosváltó cégek és dolgozóik adatainak vizsgálatból való kizárása eredményeinket nem befolyásolja.

III.4. Tulajdonosváltás előtti és tulajdonosváltás utáni megfigyelés

Adatbázisunk struktúrája, mintánk nagysága és a megfigyelt időtáv hossza lehetőséget biztosít arra, hogy a tulajdonosváltást megelőző, vagy azt követő években megfigyelhessük a vállalatok és dolgozóik főbb jellemzőit. Ezt biztosítandó, kétértékű (dummy) változókat állítunk elő, amelyeket hozzárendelünk egy-egy vállalati megfigyeléshez: megjelöljük a felvásárlás évét, illetve külön-külön változókkal jelöljük a felvásárlás utáni 1., 2., 3., 4, vagy annál későbbi éveket, illetve hasonlóképpen járunk el a felvásárlás előtti évek vonatkozásában.

III.5. Párosított minta

A vizsgálathoz párosítási eljárással egy redukált mintát is előállítunk. Olyan vállalatokból képezünk párokat, amelyek a párok egyik elemének külföldi tulajdonba kerülését megelőzően minden, a külföldi tulajdonba kerülés szempontjából meghatározó jellemző mentén azonosnak tekinthetők. A párosítás alapja az ún. propensity score, amelyet a külföldi tulajdonba kerülés valószínűségét befolyásoló vállalati tényezők mentén becsülhetünk. A propensity score alapját egy, az előző fejezetben részletesen bemutatott (6) specifikációval lefuttatott logit becslés adja, amelynek eredményei a 3. táblázatban tekinthetők meg.

3. táblázat: A propensity score logit becslése

Függő változó:	Logit
külföldi tulajdon dummy	
Munkatermelékenység (egy dolgozóra jutó anyagmentes termelési érték)	-0.25* (1.66)
Termelés tőkeintenzitása (eszközállomány egy foglalkoztatottra vetített értéke)	0.26** (2.38)
Export árbevétel aránya a teljes nettó árbevételen belül	4.00*** (2.75)
Foglalkoztatottak száma	0.65*** (4.96)
Export-arány * foglalkoztatottak száma (interakciós tag)	-0.59*** (-2.07)
Pseudo R ²	0.09
Megfigyelések száma:	14 827

Megjegyzések: t-értékek zárójelben; ***, ** és * rendre legalább 99%-os, 95%-os, illetve 90%-os szignifikanciát jelöl; Ágazati- és év-dummyk regressziós koefficiensének értékeit nem közöljük.

A logit becslésünkkel sikeresen beazonosítottunk több, a külföldi tulajdonosok általi jövőbeli felvásárlás szempontjából releváns vállalati jellemzőt (e változókat prezentálja a 3. táblázat). A logit becslés által kijelölt változók mentén az elsőként Leuven és Sianesi által publikált becslési eljárásra alapozott, azóta a Stata szoftverbe beépülő „psmatch2” parancsot alkalmazzuk, amely a külföldi tulajdonba kerülés szempontjából releváns jellemzők értékei mentén egy-egy propensity score értéket rendel az egyes vállalatokhoz, majd a propensity score értékek alapján egymáshoz kellően közelinek és csak a későbbi külföldi tulajdonba kerülés tekintetében eltérőnek tekinthető vállalatokat párba rendez. Az eljárás minden jövőben felvásárolt vállalathoz a hozzá legközelebbi pontszámmal rendelkező – mindvégig hazai tulajdonban maradó – vállalatpárt rendel. Az így kialakított párosított minta jellemzői a releváns változók mentén a 4. táblázat mutatja be.

A párosítás célja, hogy a külföldi tulajdonba kerülés szempontjából releváns változók mentén azonosnak tekinthető karakterisztikákkal rendelkező

vállalat-párokat konstruáljunk. Ezért ha a párosítás sikeres, a párosított minta esetében a releváns változók eloszlásának meg kell egyeznie. A 4. táblázat bemutatja, hogy a párosításunk sikeresnek tekinthető, a párosított minta pedig megfelel a vele szemben támasztott elvárásoknak.

4. táblázat: A párosított minta kiegyensúlyozottsága

Változó	Minta típusa	Kezelt csoport átlaga (A)	Kontrollcsoport átlaga (B)	Kezelt és kontroll csoport átlaga közötti különbség (%) (A/B*100)	Különbség-csökkenés (%)	Átlagok különbsége t-statisztika, (p-érték zárójelben)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Munkatermelékenység	Teljes	-0.39	-0.78	50.3		-5.82 (0.00)
	Párosított	-0.39	-0.40	1.1	97.9	-0.08 (0.94)
Termelés tökeintenzitása	Teljes	-0.49	-1.31	61.4		-6.05 (0.00)
	Párosított	-0.49	-0.54	4.2	93.2	-0.32 (0.75)
Export intenzitás	Teljes	0.32	0.21	34		-3.15 (0.00)
	Párosított	0.32	0.35	-9.1	73.3	0.61 (0.54)
Foglalkoztatottak száma (logaritmus)	Teljes	5.38	4.54	71.5		-6.75 (0.00)
	Párosított	5.38	5.27	9.1	87.3	-0.56 (0.58)
Export-intenzitás * foglalkoztatottak száma	Teljes	1.76	1.06	40.4		-1.00 (0.32)
	Párosított	1.76	1.86	-6.2	84.7	-0.41 (0.68)

Megjegyzések: a párosítás során alkalmazott ágazati- és év-dummykra vonatkozó %-os különbség-értékeket nem közöljük tételesen – az átlagok különbségének %-os eltérés-értéke a nem közölt változók esetében is minden esetben 20 alatti. Különbségcsökkenés: a kezelt és kontroll csoport teljes mintán adódó átlaga közötti különbség nagyságában megmutatkozó %-os csökkenés a párosítási eljárással képezett mintán megfigyelt különbsége. Átlagok különbsége: a kezelt- és kontrollcsoport megfigyelt jellemzői eloszlását jellemző varianciák eltéréseinek tesztelése

A teljes mintán jelentősen eltér a releváns változók átlaga attól függően, hogy a külföldi felvásárlások célpontjaiként azonosítható vállalatok (ún. kezelt csoport, (1) oszlop) körében mérjük, vagy a „kezelt csoportot” nem tartalmazó teljes mintán (amely itt a „kontroll csoportot” alkotja - lásd: (2) oszlop). A párosított mintában a „kezelt” és „kontroll” csoport (1) és (2)

oszlopokban közölt átlaga közötti különbség jelentősen lecsökkent. A (3) oszlopban a kezelt és kontroll csoport átlaga közötti, teljes mintán és a párosítás után adódó különbségeket láthatjuk, %-os formában kifejezve. Rosenbaum és Rubin [1985] rámutat, hogy a párosítás effektív és a párosított minta megfelelő, amennyiben minden, a párosítás alapjául szolgáló propensity score becsléséhez felhasznált logit becslésben szereplő, így a kiválasztási folyamatot meghatározó változó esetében igaz, hogy a „kezelt” és „kontroll” csoport esetében adott változók átlagos értékeinek eltérése nem haladja meg a 20%-ot a párosított mintában. Ez az arány minden, a 4. táblázatban prezentált változó esetében 10% alatti (lásd: 4. táblázat, (3) oszlop, kezelt minta értékei), továbbá a táblázatban nem közölt kontroll változókra is teljesül az átlagok 20%-nál kisebb eltérésére vonatkozó feltétel. A párosított mintán a kezelt és kontroll csoport átlagainak különbözőségét vizsgáló t-teszt alapján is elfogadjuk, hogy a kezelt és kontroll csoport összes releváns változó mentén azonosnak tekinthető. A tesztek visszaigazolják tehát, hogy a párosításunk sikeres volt és megbizonyosodtunk arról, hogy a párosított mintánk a vizsgálat elvégzésére alkalmas.

IV. Eredmények

IV.1. Adatainkon végzett korábbi vizsgálatok eredményei

Eredményeink részletes bemutatása előtt tekintsük át az elemzési adatbázisunkhoz hasonló, magyarországi adatokon lefolytatott, a hazai-külföldi tulajdonspecifikus bérprémiumot érintő vizsgálatok eredményeit, amelyek referenciaként szolgálhatnak eredményeink értékeléséhez. Kertesi és Köllő [2001] magyarországi vállalatok és foglalkoztatottaik 1992-1999 közötti évenkénti keresztmetszeti mintáin vizsgálja a munkavállalók tudásának piacgazdasági átmenet során történt átértékelődését. A dolgozókat a munkaerőpiaci tapasztalatuk alapján fiatal (22 évnél kevesebb) és idős (22, vagy több év) kategóriákba, továbbá iskolai végzettségük alapján képzett (érettségizett, vagy felsőfokú végzettségű) és képzetlen (legfeljebb szakmunkás végzettségű) kategóriákba sorolják. majd – az éves keresztmetszeti adatbázisokon ugyanazon becslőfüggvényeket lefuttatva – megbecsülik a képzett dolgozók kereseteiben a képzetlen dolgozók kereseteihez képest kimutatható relatív különbség alakulását az egyes években, a vállalat tulajdoni háttere mentén alkalmazott bontásban.

5. táblázat: A bruttó havi keresetek relatív különbségei a hazai és külföldi vállalatok dolgozóinál

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<i>Fiatal iskolázott (hazai)</i>	0,2675	0,2707	0,3170	0,2641	0,2517	0,2307	0,2613	0,2579
Idős iskolázott (hazai)	0,5053	0,5036	0,5586	0,4919	0,4888	0,4714	0,4959	0,4796
kiigazított R ²	0,3927	0,3872	0,3811	0,3573	0,4031	0,4401	0,4424	0,4277
<i>Fiatal iskolázott (külföldi)</i>	0,3753	0,3543	0,3745	0,3382	0,3385	0,3363	0,3496	0,3361
Idős iskolázott (külföldi)	0,5089	0,4919	0,5422	0,4849	0,5032	0,4968	0,4723	0,4307
kiigazított R ²	0,3992	0,4004	0,3919	0,3952	0,4196	0,4092	0,4435	0,4627

(minden paraméter 0,0001 szinten szignifikáns) Forrás: Kertesi-Köllő [2001]

Kertesi és Köllő [2001] eredményei azt mutatják, hogy a többségi hazai és többségi külföldi tulajdonban³⁴ lévő vállalatok fiatal iskolázott, illetve idős iskolázott dolgozói mindkét vállalatípus esetében magasabb béreket keresnek iskolázatlan dolgozó-társaikhoz viszonyítva, ellenben a külföldi tulajdonú vállalatok fiatal iskolázott dolgozói relatíve többet keresnek a külföldi, mint a hazai tulajdonú vállalatoknál, miközben az idős iskolázottak relatív bérei nem tekinthetők különbözőnek. Jóllehet a fent bemutatott eredmények nem mondanak semmit a bérek abszolút nagyságáról³⁵, azt mindenképpen láttatják, hogy a külföldi többségi tulajdonú vállalatok bérezési gyakorlatában eltérés valószínűsíthető a hazai többségi tulajdonú vállalatok bérezési gyakorlatához, bérstruktúrájához viszonyítva. Kertesi és Köllő [2001] eredményei azonban valószínűsíthetően torzítottak és nem alkalmasak a külföldi tulajdon és az azzal asszociált magasabb bérek közötti oksági kapcsolat bizonyítására, ugyanis keresztmetszeti becslésük nem teszi lehetővé a tulajdonost váltó vállalatok esetében releváns, a II.2.1.1. fejezetben vázolt szelekció kiszűrését.

Kertesi és Köllő [2001] eredményei azonban fontos kiindulópontot jelentenek vizsgálatunkhoz, ugyanis:

- eredményeik megalapozzák azt a feltételezést, hogy hazai-külföldi bérkülönbségek magyarországi vállalatok dolgozói körében is jelen vannak;
- elemzési adatbázisunk a Kertesi és Köllő [2001] által használt adatbázisokkal azonos változókat tartalmaz;
- elemzésünkhöz Kertesi és Köllő [2001] által az adatbázisra specifikált bér regressziókat alkalmazzuk alap-specifikációként.

³⁴ A vizsgálatunkban alkalmazott külföldi tulajdon definícióval analóg módon Kertesi-Köllő [2001] is azt a vállalatot tekinti külföldi tulajdonúnak, amelynek a jegyzett tőkéjében 50%-nál nagyobb külföldi tulajdon aránya.

³⁵ Nem tudjuk, hogy a viszonyítási kategóriaként szereplő iskolázatlan dolgozók többet, kevesebbet, vagy ugyanannyit keresnek a külföldi többségi tulajdonú vállalatoknál, mint a hazaiaknál, de megjegyezzük, hogy amennyiben a referencia-kategóriában szereplő iskolázatlan munkaerő bérei külföldi többségi tulajdon esetében ugyanakkorák, vagy magasabbak, mint a hazai többségi tulajdonú vállalatoknál, akkor a bérek abszolút nagyságáról is kijelenthetjük, hogy magasabb a külföldi többségi tulajdonú vállalatok dolgozói esetében.

Elemzésünk azonban több ponton is eltér Kertesi és Köllő [2001] vizsgálatától:

- kutatásunkhoz nem az egyes évek megfigyeléseinek keresztmetszeti adatbázisait alkalmazzuk, hanem az egyes évek keresztmetszeti megfigyeléseit tartalmazó adatbázisokban szereplő vállalatokból és dolgozóik 1992-2001 évi megfigyeléseiből összeállított panel adatbázist használunk;
- a panel adatbázisban nem egyszerű hazai-külföldi összehasonlítást végzünk, hanem korábban hazai tulajdonú és a megfigyelési időszakban külföldi befektetők által felvásárolt vállalatok dolgozóinak béreinek alakulását mindvégig hazai vállalatok dolgozóinak béreivel történő összehasonlításban vizsgálva képet kapunk a hazai-külföldi bérek teljes populációs mintán történő becsléssel nem megragadható vállalati (ön)szelekció eredményeinkre gyakorolt hatásairól, majd a szelekciót kiszűrve nagyobb megbízhatósággal, kevésbé torzítottan becsljük a bérkülönbségeket;
- vizsgálódásunkat a teljes versenyszféra helyett csak a feldolgozóiparra fókuszáljuk;
- egyszerű OLS regressziók mellett vállalat- és foglalkozásspecifikus fix hatásokra is kontrollált panelregressziókat futtatunk, valamint párosításos eljárással előállított redukált (panel) mintán is megismételjük a becsléseket;
- a külföldi bérprémium időbeli alakulását és foglalkoztatott-csoportok körében jellemző eloszlását vizsgálva a bérkülönbségek okainak magyarázatára törekszünk.

Earle és Telegdy [2008] 1986-2003 időszaki panel adatbázison, hazai magán, hazai állami és külföldi tulajdonú vállalatok teljeskörű, a versenyszféra minden ágazatára kiterjedő mintáján vizsgálja a tulajdonforma

és a bérek közötti kapcsolatot. A bérkülönbségek becslésére tulajdoni változókkal kiegészített, fizikai és szellemi munkakörökben foglalkoztatottak számával, illetve a foglalkoztató vállalat összes foglalkoztatottjának számával súlyozott béregyenleteket futtatnak. A külföldi tulajdon definíciója azonos a Kertesi-Köllő [2001] által alkalmazott többségi külföldi tulajdon definícióval.

6. táblázat: OLS és vállalati fix hatásokra kontrollált bérregressziók külföldi tulajdon változóval

Függő változó: bruttó havi kereset logaritmusa	OLS	Vállalat- specifikus fix-hatások
<i>Többségi külföldi tulajdon</i>	0.386**	0.137**
Legmagasabb iskolai végzettség: szakmunkás	0.127**	0.132**
Legmagasabb iskolai végzettség: érettségi	0.373**	0.314**
Legmagasabb iskolai végzettség: diploma	0.950**	0.840**
Munkaerő piaci tapasztalat	0.027**	0.027**
Munkaerő piaci tapasztalat négyzete	-0.040**	-0.039**
Nő	-0.222*	-0.203**
Vállalat specifikus fix hatás	NINCS	VAN
R ²	0.41	0.63

** 0.99%-os szignifikanciát jelöl. Forrás: Earle-Telegdy [2008]

A panel adatbázison futtatott OLS becslés átlagosan 38.6 %-kal magasabb béreket jelez a külföldi tulajdonú vállalatok dolgozói esetében a többségi hazai magántulajdonban lévő vállalatok hasonló dolgozóikhoz viszonyítva. Vállalatspecifikus fix hatásokra kontrollálva e változó értelmezése megváltozik: csak a tulajdonost váltó vállalatok dolgozói körében értelmezendő, értéke a tulajdonosváltás előtt és az után jellemző egyéni bérek átlagos különbségét mutatja. Tehát Earle és Telegdy [2008] számításai átlagosan 13.7 %-os bérkülönbséget mutatnak, amely a külföldi tulajdonos általi felvásárlás eredményeként áll elő, ezáltal a külföldi tulajdon és a bérek között oksági kapcsolatot azonosít. A becslőfüggvényben a foglalkoztatottak végzettsége helyett 7 foglalkozás-kategóriára kontrollálva 38.4% és 13.9%-os

bérprémiumot mutatnak ki OLS, valamint vállalati fix hatásokra kontrollált becsléssel.

Earle és Telegdy [2008] eredményei fontos kiindulópontot jelentenek vizsgálatunkhoz, mivel

- eredményeik a kutatásunk során alkalmazott panel adatbázishoz nagyon hasonló, a versenyszféra minden ágazatára kiterjedő minta alapján előállított adatbázison elvégzett becslésekből származnak;
- vizsgálatunkhoz hasonló kontextusban, a tulajdonspecifikus hatásokat vállalatfelvásárlásokra fókuszáltan ragadják meg;
- vállalati fix hatásokra kontrollált panelregressziók alkalmazásával oksági kapcsolatot azonosítanak a külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett bérprémium és a tulajdon jellege között (amely egyben kezeli a külföldi tulajdonba kerülés szempontjából meghatározó (ön)szelekcióból adódó lehetséges problémákat is).

Elemzésünk több ponton is eltér Earle és Telegdy [2008] vizsgálataitól:

- bár csak a feldolgozóiparra koncentrálnak, a feldolgozóiparon belül részletesen (a TEÁOR kódok első két számjegye szintjén) kontrollálunk 22 alágazat vonatkozásában releváns különbségekre és ezzel az ágazat-specifikus különbségek bérekre gyakorolt hatásait megbízhatóbban ragadjuk meg és jelentősebb mértékben szűrhetjük ki, mint Earle és Telegdy [2008], akik a teljes versenyszféra szintjén csupán tágan meghatározott 12 ágazati kategória mentén kontrollálnak;
- miközben Earle és Telegdy [2008] adatbázisa rendszerváltás előtti éveket (1986 és 1989) is magában foglalja, vizsgálatunk csak a rendszerváltás utáni, 1992-2001 időszakra koncentrálnak, így nem hasonlítjuk össze a nem piacgazdasági viszonyok között fizetett béreket piaci körülmények között meghatározott bérekkel;
- vállalatspecifikus fix hatások mellett az egyes foglalkozás-csoportokhoz kapcsolódó fix hatásokra is kontrollálunk részletes

foglalkozás-kategóriák (4 jegyű FEOR-kódok) mentén, törekedve a foglalkozás-specifikus szelekció jelenségének megragadására és az abból adódó hatások kiszűrésére is;

- vizsgáljuk a bérek felvásárlás előtt és után jellemző időbeli alakulását, valamint a bérprémium foglalkoztatott-csoportok közötti eloszlását;
- a teljes mintán panelregressziókkal becsült eredményeink robusztusságát párosítási eljárással előállított redukált mintán futtatott becslésekkel támasztjuk alá.

VI.2. Bérkülönbségek

Vizsgálatunk első lépéseként a feldolgozóipari vállalatok és dolgozóik megfigyeléseinek 1992-2001 közötti panel adatbázisán lefuttatjuk a külföldi tulajdon változóval kiegészített bérrégresszió II.2.2.2. fejezetben felírt (3) alapspecifikációját, majd munkaköri és vállalati jellemzőkből adódó fix hatásokra is kontrollálunk (II.2.2.3. fejezet, (4)-(5) specifikáció).

A 7. táblázatban bemutatott OLS becslés eredményeiben visszaköszönnek a Minceri béregyenlet alkalmazása során elvárt szokásos jellemzők: magasabb iskolai végzettséggel és magasabb munkaerőpiaci tapasztalattal rendelkező dolgozók többet keresnek, szellemi munkakörben dolgozók többet keresnek a fizikai dolgozóknál, a vezetők többet keresnek a beosztottnál, a férfiak többet keresnek mint a nőnemű dolgozók, továbbá többet keresnek a magasabb termelékenységű, magasabb tőkeintenzitású termelést folytató vállalatok dolgozói. Vizsgáltuk az eredmények értelmezhetőségét megnehezítő strukturális törés lehetőségét is mintánkban. A 7. táblázat (1) oszlopában közölt eredmények alapjául szolgáló, külföldi tulajdon változóval kiegészített béregyenletet lefuttattuk az egyes évek keresztmetszeti adatain, valamint a 10 éves panel adatbázis lehetséges töréspontjai mentén szétválasztott almintákon is.

7. táblázat: Bérregressziók külföldi tulajdon változóval

Függő változó: egyéni havi bruttó kereset	OLS	Munkaköri fix hatások	Vállalati fix hatások
	(1)	(2)	(3)
Többségi külföldi tulajdon	0.15*** (22.15)	0.15*** (20.14)	0.04*** (2.93)
Iskolai végzettség: szakmunkás	0.14*** (41.16)	0.10*** (30.66)	0.14*** (53.44)
Iskolai végzettség: érettségi	0.23*** (50.85)	0.18*** (42.29)	0.21*** (58.51)
Iskolai végzettség: diploma	0.61*** (84.07)	0.43*** (54.51)	0.59*** (91.49)
Munkaerő piaci tapasztalat	0.06*** (36.01)	0.05*** (30.81)	0.05*** (37.27)
Munkaerő piaci tapasztalat négyzete	-0.30*** (-24.24)	-0.29*** (-21.86)	-0.27*** (-24.24)
Munkaerő piaci tapasztalat a 3. hatványkitevőn	0.80*** (19.98)	0.76*** (18.07)	0.70*** (19.50)
Munkaerő piaci tapasztalat a 4. hatványkitevőn	-0.79*** (-17.89)	-0.73*** (-15.89)	-0.68*** (-17.22)
Szellemi munkakörben dolgozó vezető	0.82*** (84.86)	-	0.83*** (92.98)
Szellemi munkakörben dolgozó beosztott	0.21*** (45.85)	-	0.22*** (53.35)
Férfi	0.23*** (77.28)	0.15*** (46.13)	0.23*** (84.89)
Vállalati átlagos munkatermelékenység	0.15*** (30.80)	0.16*** (27.63)	0.05*** (10.92)
Vállalati termelés tőkeintenzitása	0.008*** (2.94)	0.004 (1.35)	-0.004 (-1.09)
F-teszt	-	121.68*** (0.00)	16.66*** (0.00)
R ²	0.56	0.64	0.69
Megfigyelések száma	343 450	275 397	343 450

Megjegyzések: klaszterezett t értékek a zárójelekben; ***, **, * rendre 99, 95 és 90%-os szignifikancia szintet jelöl; nem közölt további kontroll változók: vállalatméret-kategóriák (foglalkoztatottak száma alapján 5 kategória: 21–50 fő; 51–300 fő; 301–1000 fő; 1001–3000 fő, 3000 fő felett); üzem regionális jellemzőinek kombinált változója (21 kategória: 7 régió, azon belül 3 településtípus: megyeszékhely; egyéb város; község); iparág (TEÁOR-kód első két számjegye), év-dummyk; F-tesztek a fix-hatások szignifikanciájára (a nem szignifikáns hatás valószínűségét jelzi a zárójelben közölt érték)

A keresztmetszeti becslések során a bérprémium értéke 13% és 16% között alakul az egyes években, a panel adatbázis egyes töréspontok mentén

történő szétválasztásával előállt almintákon futtatott regressziók is ezzel konzisztensen 14-16%-os bérprémiumot mutattak.

Adatbázisunkban tehát nincs az eredmények értelmezését megnehezítő strukturális törés a megfigyelt időszakban, ezért az elemzési adatbázis alkalmas a bérprémium és okainak részletes vizsgálatára. Az eredmények alapján látjuk, hogy egyéni jellemzőknek igen erős és releváns hatása van a bérkülönbségekre, ami igazolja, hogy bérekben tulajdonspecifikus jellemzőkkel összefüggésben megjelenő különbségek megbízható elemzése feltételezi az egyéni szintű bér adatok alkalmazását.

Az (1) OLS specifikáció esetében a külföldi tulajdont jelző változó regressziós koefficiense egy relatíve magas, 15%-os átlagos külföldi bérprémiumot jelez. Ez az eredmény azonban nem mutatja tisztán a külföldi tulajdon és a bérprémium közötti oksági kapcsolatot, hiszen az OLS becslés – a II.2.1.1. fejezetben foglaltak szerint – nem kezeli a külföldi tulajdon és a bérek kapcsolatát befolyásoló szelekciót. A 15%-os átlagos bérkülönbségre vonatkozó fenti eredmény tehát csupán azt jelzi, hogy a többségi külföldi tulajdonú vállalatok dolgozói hozzájuk hasonlóan tekinthető hazai többségi tulajdonú vállalatok dolgozóinál átlagosan 15%-kal keresnek többet.

Az OLS becslés túlbecsülheti a tulajdon és a bérek közötti kapcsolatot, amennyiben a bérprémium háttérében valójában nem a tulajdoni jelleg hatása, hanem az egyes vállalatok, vagy foglalkozáscsoportok jellemzőinek nem megfigyelt különbségei állnak. Előfordulhat, hogy a külföldi tulajdonba kerülő vállalatok nagyobb arányban alkalmaznak olyan dolgozókat, amelyek bérei nem megfigyelhető jellemzők (pl: koncentráció az alacsonyabb formális képzettség mellett is ellátható, de magasabb termelékenységgű és magasabb bért fizető munkakörökben) miatt lehetnek magasabbak. Elképzelhető továbbá, hogy már a külföldi befektetők által történő felvásárlás előtt is eleve termelékenyebbek voltak a később külföldi tulajdonú vállalatként megjelenő, felvásárolt vállalatok (adatbázisunkban nem megfigyelhető olyan tényezők

miatt, mint például a jobb menedzsment, hatékonyabb termelési eljárások, vezetési-szervezési módszerek alkalmazása). A panel adatbázis azonban lehetőséget biztosít a dolgozók és/vagy foglalkoztatóik nem megfigyelt heterogenitására (pl: magasabb dolgozói termelékenységet biztosító munkakörökben dolgozók nagyobb arányban történő foglalkoztatására, vagy a termelékenyebb vállalatok felvásárlására) visszavezethető és a bérkülönbséget befolyásoló hatások (szelektív torzítás) kiszűrésére. OLS becslésünk eredményét így felülvizsgáljuk ugyanazon magyarázó változók alkalmazása mellett a munkaerő-összetételnek, illetve vállalatra jellemző nem megfigyelt tényezőknek a dolgozók béreire gyakorolt (fix)hatásaira kontrollált becslésekkel.

Amennyiben a tulajdonforma, valamint a dolgozói termelékenység és bérek közötti összefüggés munkakör-specifikusan megragadható, munkakör-specifikus fix hatásokra kontrollált regresszió alkalmazásával kiszűrhetjük a dolgozók összetételének (az OLS regresszióba bevont változók mentén) nem megfigyelt heterogenitásából adódó torzítást és pontosabban becsüljük a külföldi bérprémiumot. Ezért a KSH által alkalmazott FEOR-kódokkal megegyező munkaköri kategória mentén értelmezett fix hatásokra kontrollálva is lefuttatjuk a becslést (mivel 1993-ban megváltozott a FEOR klasszifikáció, a munkaköri fix hatásokra kontrollált becslést csak 1994-2001 időszakra tudjuk elvégezni). A tágran értelmezett munkakör-kategóriák (fizikai munkakör, szellemi foglalkozású beosztott, szellemi foglalkozású vezető) a FEOR kódok alapján lettek kialakítva, így azokat nem szerepeltetjük az egyenletben. A 7. táblázat (2) oszlopában prezentált eredmények alapján kimondhatjuk, hogy a fix hatások alkalmazása növelte becslésünk magyarázó erejét, az F-teszt eredménye alapján a fix-hatások alkalmazása indokolt. A munkaköri fix hatásokra történő kontrollálás helyességét támasztja alá továbbá, hogy e specifikációnál inszignifikánssá válik a vállalati termelés tőkeintenzitásának bérkülönbségekre gyakorolt hatása, azaz a munkaköri jellemzők jobban magyarázzák a bérek különbözőségeit, mint a vállalati tőkeeszköz állomány.

Ugyanakkor a munkaköri fix hatásokra kontrollált becslés megerősíti az egyszerű OLS becslés által kimutatott, a külföldi tulajdonú vállalatok dolgozói körében átlagosan realizált 15%-os bérprémiumot.

A vállalatok adatbázisunkban foglalt magyarázó változók által nem megfigyelt ám a dolgozók termelékenységét és ezáltal béreit befolyásoló különbözőségeinek a bérprémiumra gyakorolt lehetséges hatásait vállalat-specifikus fix hatásokra kontrollált regresszióval szűrhetjük ki. A becslés eredményeit a 7. táblázat (3) oszlopa mutatja. A fix-hatások ezúttal egy-egy vállalat vonatkozásában értelmezendők, így a külföldi tulajdonra utaló változónk szerepe, jelentése is megváltozik: koefficiense csak a tulajdonost váltó vállalatoknál a tulajdonosváltásnak a vállalat foglalkoztatottainak béreire gyakorolt hatása átlagát mutatja, ami a külföldi tulajdon és a bérek tulajdonváltás hatására történő változása közötti oksági kapcsolat alapján mutatható ki. A fix hatások az F-teszt eredménye alapján szignifikánsak, alkalmazásukkal nő a becslés magyarázó ereje, továbbá elveszti magyarázó erejét a vállalati termelés tőkeintenzitása, ami erőteljesen vállalat-specifikus jellemző. A külföldi tulajdonra utaló változó regressziós koefficiense jelzi, hogy a külföldi tulajdonba kerülés és a vállalat dolgozói számára fizetett bérek nagysága között szignifikáns, pozitív irányú oksági összefüggés van. Az átlagos külföldi bérprémium becsült értéke 4%. Ez az érték jelentősen elmarad az Earle-Telegdy [2008] által jelzett 14%-os értéktől, ami azt igazolja, hogy az általunk alkalmazott becslés a magyarázó változók körültekintőbb kiválasztásával került lefolytatásra, azaz a bérek különbségét erősebb magyarázó erejű becslőfüggvénnyel és jobban magyarázzuk, eredményünk megbízhatóbb.

A külföldi tulajdon változóval kiegészített bérregressziók eredményei megerősítik tehát, hogy a feldolgozóipari dolgozók Magyarországon átlagosan többet keresnek, amennyiben az őket foglalkoztató vállalat külföldi többségi tulajdonban van. A külföldi tulajdon és a magasabb bérek között – tulajdonost

váltó vállalatoknál kimutatható bérprémium alapján – oksági kapcsolat azonosítható. A bérprémium tehát létezik, értéke átlagosan 4% a tulajdonost váltó vállalatok esetében, ami indokolja a külföldiek által felvásárolt, korábban hazai tulajdonú vállalatok dolgozói körében történő részletesebb vizsgálódást, a tulajdon jellegével összefüggő bérprémium jelenségének alaposabb elemzését.

VI.3. Bérkülönbségek időbeli alakulása

Vizsgálatunk fókuszát a tulajdonost váltó vállalatok és foglalkoztatottaik körében megfigyelhető bérkülönbségekre, illetve azok időbeli alakulásának a vizsgálatára helyezzük a továbbiakban. A tulajdonost váltó vállalatokra fókuszált vizsgálat egyik előnye, hogy megragadhatóvá teszi a külföldi és hazai tulajdonú vállalatok (tulajdonosváltás előtti jellemzőire visszavezethető, a bérek szintjét befolyásoló) nem megfigyelt heterogenitása által a külföldi bérprémiumra gyakorolt hatást és lehetővé teszi az ebből eredő esetleges torzítás kiszűrését a bérkülönbségek becslése során. E körre fókuszált vizsgálat másik előnye, hogy nyomon követhetővé teszi a külföldi tulajdon bérekre gyakorolt hatásának – azaz a bérprémium nagyságának és szignifikanciájának – időbeli alakulását a tulajdonosváltás utáni években.

IV.3.1. Bérkülönbségek OLS specifikációval

A 8. táblázat 1. oszlopa a korábban hazai tulajdonú, majd külföldi többségi tulajdonba került vállalatok foglalkoztatottai által keresett bérek relatív szintjének alakulását mutatja a tulajdonosváltást megelőző, illetve azt követő években, egyszerű OLS becslés alapján. A 2. és 3. oszlopban bemutatjuk továbbá a korábban külföldi tulajdonban álló és hazai befektetők többségi tulajdonába kerülő, illetve az adatbázisunkban a megfigyelés időszaka során mindvégig külföldi tulajdonban álló vállalatok

foglalkoztatottait jellemző relatív bérkülönbségek alakulását is – a vonatkozó eredmények ugyanazon egyszerű OLS specifikáció becsléséből származnak.

8. táblázat: Bérkülönbségek időbeli alakulása, teljes mintán

Függő változó: egyéni havi bruttó kereset	OLS		
	külföldi tulajdonba került vállalatok	hazai tulajdonba került, korábban külföldi vállalatok (4)	mindvégig külföldi tuladonú vállalatok
Tulajdonosváltás előtt 4, vagy több évvel	-0.01 (-0.30)	0.08** (2.32)	-
Tulajdonosváltás előtt 3 évvel (A)	-0.03 (-0.73)	0.10** (2.45)	-
Tulajdonosváltás előtt 2 évvel (B)	-0.01 (-0.44)	0.10*** (3.37)	-
Tulajdonosváltás előtt 1 évvel (C)	-0.02 (-0.72)	0.10*** (3.67)	-
Tulajdonosváltás éve (D)	0.12** (2.17)	0.07*** (3.29)	-
1 évvel a tulajdonosváltás után (E)	0.05*** (2.58)	0.09*** (2.99)	0.16*** (13.21)
2 évvel a tulajdonosváltás után	0.08*** (3.16)	0.09** (2.44)	0.12*** (5.07)
3 évvel a tulajdonosváltás után	0.13*** (7.28)	0.06** (2.06)	0.18*** (12.53)
4, vagy több évvel a tulajdonosváltás után (F)	0.16** (10.43)	0.04** (1.94)	0.21*** (25.75)
Preprogram teszt: (A)=(B)=(C)	0.05 (0.98)	-	-
H0: (C)=(D)	4.50** (0.03)	0.59 (0.44)	-
H0: (C)=(E)	6.99*** (0.01)	0.20 (0.65)	-
H0: (E)=(F)	19.25*** (0.00)	2.20 (0.14)	-
R ²		0.57	
Megfigyelések száma		343 450	

Megjegyzések: klaszterezett t értékek a zárójelben; ***, **, * rendre 99, 95 és 90%-os szignifikancia szintet jelöl; Wald teszt a koefficiensek különbségei szignifikanciájára, zárójelben H0 szignifikanciája; nem közölt további kontroll változók: vállalatméret-kategóriák (foglalkoztatottak száma alapján 5 kategória: 21–50 fő; 51–300 fő; 301–1000 fő; 1001–3000 fő, 3000 fő felett); üzem regionális jellemzőinek kombinált változója (21 kategória: 7 régió, azon belül 3 településtípus: megyeszékhely; egyéb város; község); iparág (TEAOR-kód első két számjegye), év-dummyk;

A relatív bérkülönbség időbeli alakulását adott vállalat tulajdonosváltás előtti és azt követő években jellemző tulajdonosának típusát jelölő kétértékű változók ($D_{j,t-4+}$; $D_{j,t-3}$;... $D_{j,t}$; $D_{j,t+1}$;... $D_{j,t+4+}$) koefficiensei mutatják. E változó-szett megmutatja, hogy a külföldi tulajdonosok által későbbiekben felvásárolt, korábban hazai tulajdonú vállalatok dolgozói a felvásárlás előtt nem kerestek magasabb béreket mint más, hasonló hazai tulajdonú vállalatoknál dolgozó, hasonló karakterisztikájú dolgozók. A 8. táblázat 1. oszlopában azt látjuk, hogy a későbbiekben külföldi befektetők által felvásárolt, tulajdonost váltó vállalatok dolgozói a hazai tulajdonnal jellemzett időszakban nem kerestek szignifikánsan többet, mint más, a későbbiekben sem felvásárolt és végig hazai tulajdonban maradó vállalatok hasonló karakterisztikájú dolgozói. Így nem valószínűsíthető, hogy a vállalatok és/vagy dolgozók (ön)szelekciójából³⁶ adódó, eleve magasabb bérek torzítják a becsült bérprémiumot.

A 8. táblázat 1. oszlopában prezentált eredmények szerint a külföldi befektetők által felvásárolt, korábban hazai tulajdonú vállalatok dolgozói bérében egy időszakos, de igen jelentős növekedés tapasztalható, ami 12%-os bérprémiumot eredményez a felvásárlás évében. A felvásárlást követő évben a bérprémium e kiugró értéke lecsökken 5%-ra, de szignifikanciája megmarad, jelezve, hogy a külföldi tulajdonos megjelenésével a dolgozók magasabb béreket realizálnak, mint más hazai tulajdonú vállalatok hasonló karakterisztikájú dolgozói. A további években a bérprémium folyamatos növekedését figyelhetjük meg, értéke a tulajdonosváltás utáni 4. és további évekre eléri a 16%-ot.

³⁶ Ezzel konzisztens, hogy a párosított minta előállításához becsült, a külföldi befektetők kiválasztási (szelekciós) mechanizmusát leképezni hivatott valószínűségi becslés magyarázó ereje nem túl magas, azaz a külföldi befektetők esetében Magyarországon kevésbé azonosítható a jobban teljesítő vállalatok „kimazsolázása”, mint azt Mody et al. [2003], vagy akár Djankov és Hoekman [2000], vagy Andrews et al. [2005] találja.

A tulajdonosváltás előtti és azt követő években a bérprémium alakulását jelző koefficiensek (által leírt hatások) eltérései nagyságának és szignifikanciájának vizsgálatára alkalmazott Wald tesztek megerősítik, hogy

- a felvásárlás előtti években nem realizálnak bérprémiumot a felvásárolt vállalatok dolgozói (A=B=C preprogram teszt inszignifikáns),
- a tulajdonosváltás évében jelentős, bár időszakos bérprémium adódik (a C=D feltételezést elvetjük);
- a tulajdonosváltás utáni évben megfigyelt 5%-os bérprémium létezik (C és D szignifikánsan különbözik), azaz a dolgozók felvásárlás utáni évben realizált bére szignifikánsan magasabb a felvásárlás előtti években realizált béreknél;
- a felvásárlás után 4, vagy több évvel a felvásárolt vállalatok dolgozói többet keresnek, mint a felvásárlás utáni évben (D és E szignifikánsan különbözik).

Mivel a Wald teszt meggyőzően igazolja, hogy felvásárlás előtt nem realizálnak bérprémiumot a külföldiek által felvásárolt, a korábban hazai tulajdonú vállalatok dolgozói (azaz nincs szelekció), a regressziós koefficiensek a tulajdonosváltás utáni években torzítatlan bérprémium értékeket jeleznek, azaz a bérprémiumot megfelelően becsüljük.

A 8. táblázat 2. oszlopában a hazai többségi tulajdonba került, korábban külföldi tulajdonú vállalatok dolgozóinak kereset-alakulását követhetjük figyelemmel a tulajdonosváltás előtti és azt követő időszakban, a megfigyelt időszakban végig hazai többségi tulajdonú vállalatok hasonló dolgozói által realizált fizetésekhez viszonyítva. Azt látjuk, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok dolgozói a hazai befektetők által megvalósított kivásárlás előtti időszakban jelentős bérprémiumot realizáltak. Ez a bérprémium a tulajdonosváltás után is fennmaradt (igaz, a bérprémium nagyságát jelző koefficiensek értéke a tulajdonosváltás időpontjától távolodva csökken, de e csökkenés a Wald teszt alapján nem tekinthető szignifikánsnak).

A 8. táblázat 3. oszlopában a mintánkban mindvégig külföldi tulajdonúként megfigyelt vállalatok dolgozói körében a mindvégig hazai tulajdonú vállalatok hasonló dolgozói által realizált keresetekhez viszonyítva megfigyelt bérprémiumot követhetjük nyomon. E vállalatok esetében nem történik tulajdonosváltás, így értelemszerűen „1 évvel a tulajdonosváltás után” helyett „a mintában megjelenés első éve”, illetve rendre további évek értendők. A mintánkban a megfigyelt időszakban folyamatosan külföldi tulajdonúként megjelenő (többségében vélelmezhetően zöld mezős befektetéssel létrejött külföldi tulajdonú) vállalatok dolgozói jelentős bérprémiumot realizálnak minden megfigyelt időszakban. Ez a jelenség indokolja tehát, hogy e vállalat típust – hasonlóan a hazai tulajdonosok által felvásárolt, korábban külföldi tulajdonú vállalatokkal – külön kezeljük a külföldi tulajdon és a bérprémium kapcsolatának vizsgálata során. A tulajdonost váltó vállalatok dolgozóinál megfigyelhető relatív bérkülönbségek becsléséhez használt egyenletek ezért minden esetben kontrollálnak a külföldi-hazai irányú tulajdonosváltással érintett, illetve a mindvégig külföldi tulajdonú vállalatokra, ugyanis így biztosítható, hogy a megfigyelésünk fókuszában álló, külföldiek által felvásárolt, ám korábban hazai tulajdonú vállalatok dolgozói által a külföldi többségi tulajdon megjelenése okán realizált bérprémiumot csak a mindvégig hazai tulajdonban maradó vállalatok által fizetett bérekhez viszonyítva ragadhassuk meg. Mivel érdeklődésünk középpontjában csak a külföldi tulajdonos által felvásárolt, korábban hazai tulajdonú vállalatok dolgozói által realizált bérprémium áll, a továbbiakban csak ez erre a vállalat-, illetve foglalkoztatott kategóriára jellemző bérprémium-alakulást prezentáljuk táblázatainkban.

A külföldiek által felvásárolt, korábban hazai tulajdonú dolgozóknál tehát szignifikáns és időben növekvő külföldi bérprémium jelentkezett a felvásárlás után, miközben a külföldi tulajdon megjelenése előtt a dolgozók átlagos béreket kerestek. A hazai tulajdonosok által felvásárolt, korábban külföldi tulajdonú vállalatok dolgozói pedig bérprémiumot realizáltak a

felvásárlás előtt, amely – bár látszólag csökkenő tendenciával, de – fennmarad a hazai többségi tulajdon megjelenése esetén is. Mindez újfent megerősíti, hogy létezik oksági kapcsolat a külföldi tulajdon és az azzal együtt megjelenő bérprémium között.

IV.3.2. Bérkülönbségek fix hatásokkal

A bérprémium időbeli alakulásának különböző típusú vállaltok körében történő vizsgálatát megismételjük vállalati, illetve munkaköri jellemzők mentén értelmezett fix hatásokra kontrollált becsléssel is. A becslések eredményeit a 9. táblázatban prezentáljuk, immáron csak az érdeklődésünk középpontjában álló, külföldi többségi tulajdonba került, korábban hazai tulajdonú vállalatok dolgozóinál jelentkező bérkülönbségeket jelenítjük meg. Az összehasonlíthatóság kedvéért e táblázatban is prezentáljuk a hazai-külföldi bérprémium időbeli alakulásának megragadására futtatott egyszerű OLS becslés 8. táblázat 1. oszlopában bemutatott eredményeit. A 9. táblázat 1. oszlopa tehát a fentebb már részletezett OLS eredményeket tartalmazza. Hozzá igen hasonló eredményt jelez mind a vállalati fix hatásokra, mind a munkaköri jellemzők fix hatásaira kontrollált becslés, amelyek eredményeit rendre a 9. táblázat 2. és 3. oszlopa mutatja be.

A fix hatásokra kontrollált becslések eredményei egyaránt visszaigazolják az OLS becslés által mutatott bérprémium profilt és a bérprémium nagyságrendet. A külföldi befektetések célpontját képező vállalatok átlagos béreket fizetnek dolgozóiknak (ezt a tulajdonosváltást megelőző 3 évre futtatott Wald teszt visszaigazolja minden specifikáció esetében), a tulajdonosváltás évében kiugró értékű bérprémium a tulajdonosváltás utáni évben némiképp csökken, de továbbra is szignifikáns marad, a bérprémium hosszú távon pedig 15-17%-ra nő. Ez alapján ismét megerősítést nyert, hogy a külföldi bérprémium létezik, a külföldi többségi

tulajdon megszerzése után alakul ki és oksági kapcsolat mutatkozik a külföldi tulajdon és a bérprémium között.

9. táblázat: Panelregressziók a tulajdonosváltás előtti és utáni években

Függő változó: egyéni havi bruttó kereset	Bérek külföldi tulajdonba került, korábban hazai tulajdonú vállalatoknál		
	OLS (4)	Vállalat- specifikus fix-hatás (5)	Foglalkozás- specifikus fix-hatás (6)
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)
Ho: (E)=(F)	19.25*** (0.00)	23.96*** (0.00)	19.00*** (0.00)
R ²	0.57	0.68	0.64
Megfigyelések száma	343 450	343 450	275 397

Megjegyzések: klaszterezett t értékek a zárójelekben; ***, **, * rendre 99, 95 és 90%-os szignifikancia szintet jelöl; Wald teszt a koefficiensek különbségei szignifikanciájára, zárójelben H0 szignifikanciája; nem közölt további kontroll változók: vállalatméret-kategóriák (foglalkoztatottak száma alapján 5 kategória: 21–50 fő; 51–300 fő; 301–1000 fő; 1001–3000 fő, 3000 fő felett); üzem regionális jellemzőinek kombinált változója (21 kategória: 7 régió, azon belül 3 településtípus: megyeszékhely; egyéb város; község); iparág (TEÁOR-kód első két számjegye), év-dummyk;

A bérprémium becslésének pontosságát javíthatja, illetve fentebb prezentált eredményeink minőségét igazolhatja, amennyiben a 9. táblázatban közölt eredmények alapjául szolgáló becsléseket megismételjük párosított mintán. A párosított minta kizárólag a külföldi befektetők által felvásárolt vállalatok, valamint a hozzájuk minden, a felvásárlásról szóló befektetői döntés szempontjából releváns tekintetben hasonló, de végig hazai tulajdonban maradó vállalatok és foglalkoztatottaik megfigyeléseit foglalja magában. A párosított minta létrehozásának célja, hogy a felvásárolt vállalatokhoz hozzájuk nagyon hasonló vállalatokból képezzünk kontrollcsoportot, és így lecsökkentsük a felvásárolt vállalatok és a kontrollcsoport vállalati jellemzőiben adódó, a teljes mintán futtatott regressziók által nem megfigyelt heterogenitást, amely torzíthatja a bérprémiumra irányuló becslés eredményeit. A párosított mintán futtatott becslések ezért a vállalatok nem megfigyelt heterogenitásából a teljes mintán futtatott becslések eredményeiben jelentkező esetleges torzítástól mentes eredményekhez vezetnek.

A párosított mintán futtatott, munkaköri jellemzők mentén értelmezett, illetve vállalatspecifikus fix hatásokra kontrollált bérregressziók eredményeit a 10. táblázat prezentálja. Mivel az előző becslések esetén a tulajdonosváltás előtti években fizetett bérek színvonalára elvégzett preprogram teszt igazolta, hogy a felvásárlást megelőző időszakban fizetett bérek nem különböztek szignifikánsan a kontrollcsoport által realizált bérektől, a 10. táblázatban (és a továbbiakban is) a felvásárlás előtti időszakot – az eredmények áttekinthetőségét javítandó – egy összesített változóval jelöljük³⁷.

A párosított mintán a vállalati fix hatásokra kontrollált regresszió a teljes mintán futtatott becsléshez nagyon hasonló eredményeket ad. A tulajdonosváltást megelőzően a dolgozók átlagos béreket keresnek,

³⁷ A felvásárlás előtti t-4+, t-3, t-2, t-1 időszakok hatásait szétválasztva megragadó specifikációk – jelen tanulmányban nem közölt eredményei – mindegyike a bérprémium felvásárlás előtti hiányát támasztja alá, mind az egyes évek koefficiensei, mind azok egymástól és 0-tól való különbözőségét vizsgáló Wald teszt eredményei inszignifikánsak.

tulajdonosváltás évében és az azt követő években is a 9. táblázatban prezentált eredményhez képest kicsivel alacsonyabb bérprémium adódik, a hosszútávon realizált bérprémiumra kicsivel magasabb, 18%-os értéket mérünk.

10. táblázat: Párosított mintán futtatott bérregressziók eredményei

Függő változó: egyéni havi bruttó kereset	Vállalat specifikus fix-hatás (7)	Munkakör specifikus fix-hatás (8)
Tulajdonosváltás előtti évek (A)	-0.00 (-0.08)	-1.04 (-1.56)
Tulajdonosváltás éve (B)	0.13** (2.34)	0.05 (1.16)
1 évvel a tulajdonosváltás után (C)	0.05** (2.04)	-0.01 (-0.37)
2 évvel a tulajdonosváltás után	0.06** (2.43)	0.00 (0.03)
3 évvel a tulajdonosváltás után	0.10** (3.60)	0.04 (1.17)
4, vagy több évvel a tulajdonosváltás után (D)	0.18** (0.04)	0.07** (2.08)
H0: (A)=(B)	7.47*** (0.01)	2.93* (0.09)
H0: (A)=(C)	6.29** (0.01)	1.64 (0.20)
H0: (C)=(D)	13.19*** (0.00)	4.66** (0.03)
R ²	0.64	0.70
Megfigyelések száma	48.877	39.871

Megjegyzések: klaszterezett t értékek a zárójelben; ***, **, * rendre 99, 95 és 90%-os szignifikancia szintet jelöl; Wald teszt a koefficiensek különbségei szignifikanciájára, zárójelben H0 szignifikanciája; nem közölt további kontroll változók: vállalatméret-kategóriák (foglalkoztatottak száma alapján 5 kategória: 21–50 fő; 51–300 fő; 301–1000 fő; 1001–3000 fő, 3000 fő felett); üzem regionális jellemzőinek kombinált változója (21 kategória: 7 régió, azon belül 3 településtípus: megyeszékhely; egyéb város; község); iparág (TEAOR-kód első két számjegye), év-dummyk;

A munkakör-specifikus fix hatásokra kontrollált regresszió eredményei alapján jelentősen csökken a tulajdonosváltás évében megfigyelt kiugró bérprémium (bár a Wald teszt a koefficiens inszignifikanciája ellenére mégis szignifikáns növekedést mutat a tulajdonosváltás évében az azt megelőző években jellemző bérszinthez képest). A tulajdonosváltás utáni néhány évben

nem mutatkozik egyértelműen szignifikáns pozitív bérprémium, azonban hosszútávon továbbra megfigyelhető, hogy a külföldi tulajdonnal összefüggésben magasabb bért realizálnak a felvásárolt vállalatok dolgozói (a hatás létezését, jelentőségét igazolni hivatott Wald teszt szignifikáns). A munkaköri jellemzők fix hatásaira kontrollált becslés eredményeit jelentős részben magyarázhatja a felvásárolt vállalatok tulajdonosváltás utáni belső átstrukturálódása, amelyet a következő fejezetben tárgyalunk részletesen.

IV.3.3. Bérprémium a tulajdonosváltás évében

Mind az OLS, mind a fix hatásokra kontrolláló specifikációk kimutatnak egy kiugró bérprémiumot a tulajdonosváltás évében, amely azonban a párosított mintán vállalati fix hatásokra kontrollált becslés esetén veszít szignifikanciájából, különösen a munkaköri jellemzőkre kontrollált becslés esetén. A tulajdonosváltás évében jellemző bérprémium láthatóan egy olyan időszakos jelenség, amelyet a tulajdonosváltás során és következtében a vállalatnál végbemenő átalakulások magyarázhatnak, ezért néhány lényeges jellemzőt kiemelve megvizsgáljuk a tulajdonosváltás során végbemenő átstrukturálódás jellegét.

11. táblázat: Tulajdonosváltás utáni strukturális változások

	Új dolgozók aránya	Foglal- koztatás- növekedés (%)	Diplomás foglal- koztatottak aránya	Dolgozók átlagos munkaterme- -lékenysége (logaritmus)	Dolgozók átlagos munkaerő- piaci tapasztalata (év)
Tulajdonosváltás előtti év	0.09	0.16	0.10	-0.29	22,83
Tulajdonosváltás éve	0.24	-0.16	0.17	0.80	22,1
Tulajdonosváltás utáni évek	0.08	0.01	0.15	0.21	21,7

Megjegyzések: „új dolgozó”: kevesebb, mint 1 éve dolgozik a vállalatnál; „átlagos munkatermelékenység”: egy dolgozóra jutó anyagmentes termelési érték (logaritmus);

Forrás: elemzési adatbázis, saját számítás

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. Főként a diplomával nem rendelkezőket érinti az elbocsátás, az elbocsátottak helyére jellemzően kevesebb és képzettebb új dolgozót vesznek fel. A munkaerő termelékenységében a tulajdonosváltás évében megfigyelhető jelentős „ugrást” magyarázza, hogy a foglalkoztatás-csökkenés a tulajdonosváltás után relatíve gyorsan megtörténik, miközben a korábbi termelésből felhalmozott készletek értékesítése és korábbi megrendelések teljesítése még az előző időszaki foglalkoztatási szinttel előállított vállalati szintű hozzáadott értéket eredményezheti, amelyet kevesebb dolgozóra vetítve relatíve magasabb dolgozói hozzáadott érték adódik.

A tulajdonosváltás utáni években azonban a tulajdonosváltás előtti időszakot jellemzőhöz képest szignifikánsan megnő a dolgozók termelékenysége. A tulajdonosváltás után vélelmezhetően új technológiák, termelési eljárások kerülhetnek bevezetésre és újfajta munkaszervezés valósulhat meg, amelynek eredményeként időszakosan lecsökken a dolgozók termelékenysége – ezt a termelékenység-csökkenést követhetik béreik – majd miután 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.

IV.3.4. Bérprémium a különböző iskolai végzettségű dolgozóknál

A külföldi tulajdonnal összefüggő bérkülönbségeket egyéni megfigyelésekre alapozó vizsgálatok mindegyike visszaigazolja, hogy a különböző karakterisztikájú foglalkoztatottak eltérő mértékben realizálnak

bérprémiumot, tehát érdemes e dimenzió mentén „mélyebbre ásni” a bérprémium magyarázatához. A legtöbb elemzés azonban nem szentel kellő figyelmet a bérprémium alaposabb, a foglalkoztatottak különböző jellemzői mentén történő vizsgálatának, holott ez – mint azt hipotéziseink megfogalmazása során is láttattuk – kulcsfontosságú a bérprémium háttérében meghúzódó indokok, motivációk megértéséhez és ezáltal a bérprémium jelenségének magyarázatához. A különböző foglalkoztatott-csoportok körében megfigyelhető bérprémium különözöségeit tulajdonost váltó vállalatokra fókuszáltnan elemző vizsgálatok sem fordítanak azonban kellő figyelmet a tulajdonosváltás utáni hatások kellő időtávon történő nyomonkövetésének (Heyman et al [2006] és Huttunen [2007] is csupán a felvásárlás utáni két évben követi a bérek alakulását, holott a párosított mintánkon futtatott, munkaköri jellemzők fix hatásaira kontrollált becslésünk mutatja, hogy kívánatos hosszú távon, legalább a tulajdonosváltást követő 3 éven át nyomon követni a béreket, mivel előfordulhat, hogy a hatások csak hosszú távon jelentkeznek). Mivel mintánk nagysága és struktúrája lehetővé teszi, iskolai végzettség, majd pedig munkaköri jellemzők mentén szétválasztott mintákon is vizsgáljuk a bérprémium alakulását. Az így nyert újszerű, más szerzők által még nem prezentált eredmények alapján egyértelműen el tudjuk majd dönteni a II. fejezetben megfogalmazott hipotéziseink helytállóságát.

A foglalkoztatottak iskolai végzettsége szerint 3 almintára bontjuk a teljes mintát, úgy, hogy az egyes almintákban csak diplomás, csak érettségizett, illetve csak a legfeljebb szakmunkás végzettségű dolgozók és az őket foglalkoztató vállalatok adatai maradjanak. Mindhárom almintán lefuttatjuk a munkaköri jellemzők, illetve vállalatspecifikus jellemzők mentén értelmezett fix hatásokra kontrollált bérregressziókat és az eredményeket együttesen prezentáljuk a 12. táblázatban

Az iskolai végzettség szerinti almintákon futtatott, fix hatásokra kontrollált becsléseink eredményei a bérprémium nagyságrendjét és időbeli

profilját tekintve a teljes mintán futtatott becslések eredményeit tükrözik vissza. A felvásárlás előtt a dolgozók átlagos béreket kerestek, majd a tulajdonosváltás évében megfigyelhető a jelentős és szignifikáns bérprémium, ami a tulajdonosváltás utáni évben jelentősen lecsökken, ellenben hosszú távon a fix hatás típusától és az iskolai végzettség kategóriától függetlenül megfigyelhető a jelentős és szignifikáns bérprémium.

12. táblázat: Eredmények teljes mintán, iskolai végzettség szerinti bontásban

Függő változó: egyéni havi bruttó kereset	Munkaköri fix hatás			Vállalati fix hatás		
	szak- munkás (9)	érettségi (10)	diploma (11)	szak- munkás (12)	érettségi (13)	diploma (14)
Tulajdonosváltás előtt (A)	-0.00 (-0.05)	-0.02 (-0.73)	0.02 (0.50)	-0.00 (-0.11)	0.02 (0.90)	0.04 (0.95)
Tulajdonosváltás éve (B)	0.09** (2.15)	0.12** (1.99)	0.21*** (3.07)	0.11** (2.41)	0.18* (2.47)	0.24** (2.41)
1 évvel tul. vált után (C)	0.04* (1.58)	0.03 (1.12)	0.06** (2.08)	0.07* (3.57)	0.08** (4.89)	0.11*** (3.48)
2 évvel tul. vált után	0.09*** (3.74)	0.03 (1.26)	0.05 (1.36)	0.11*** (5.28)	0.10*** (3.52)	0.10*** (2.77)
3 évvel tul. vált után	0.11*** (6.74)	0.12*** (4.71)	0.13*** (3.29)	0.13*** (5.72)	0.15*** (5.25)	0.09* (1.92)
4 + évvel tul. vált után (D)	0.13*** (8.61)	0.15*** (8.14)	0.21*** (6.90)	0.16*** (6.89)	0.20*** (6.28)	0.18*** (4.13)
H0: (A)=(B)	3.64* (0.06)	3.49* (0.06)	5.48** (0.02)	8.07*** (0.00)	5.46** (0.02)	4.30** (0.04)
H0: (A)=(C)	2.14 (0.14)	3.48* (0.06)	2.73* (0.10)	15.18*** (0.00)	9.43*** (0.00)	2.39 (0.12)
H0: (C)=(D)	10.24*** (0.00)	17.17*** (0.00)	12.41*** (0.00)	23.28*** (0.00)	19.97*** (0.00)	4.25** (0.04)
R ²	0.52	0.51	0.54	0.63	0.59	0.60
Megfigyelések	166 438	78 027	24777	208 029	97 477	31 108

Megjegyzések: klaszterezett t értékek a zárójelben; ***, **, * rendre 99, 95 és 90%-os szignifikancia szintet jelöl; Wald teszt a koefficiensnek különbségei szignifikanciájára, zárójelben H0 szignifikanciája; nem közölt további kontroll változók: vállalatméret-kategóriák (foglalkoztatottak száma alapján 5 kategória: 21–50 fő; 51–300 fő; 301–1000 fő; 1001–3000 fő, 3000 fő felett); üzem regionális jellemzőinek kombinált változója (21 kategória: 7 régió, azon belül 3 településtípus: megyeszékhely; egyéb város; község); iparág (TEAOR-kód első két számjegye), év-dummyk;

Munkaköri jellemzők fix hatásaira kontrollált becslés esetén – a teljes mintán nyert eredményekhez képest – minden iskolázottsági kategóriában lecsökken a

tulajdonosváltás utáni első évben realizált bérprémium szignifikanciája. Vállalati fix hatások esetén ugyanez csak a felsőfokú végzettségűek esetén mondható el. Az érdeklődésünk középpontjában álló hosszú távú bérprémiumra vonatkozó megfigyelést azonban ezek az eredmények minden iskolai végzettség kategória vonatkozásában visszaigazolják, ellenben nem mutatható ki egyértelmű kapcsolat az iskolai végzettség típusa és a kialakuló hosszútávú bérprémium nagysága között.

13. táblázat: Eredmények a párosított mintán, iskolai végzettség szerinti bontásban

Függő változó: egyéni bruttó kereset	Munkaköri fix hatás			Vállalati fix hatás		
	havi szak- munkás (15)	érettségi (16)	diploma (17)	szak- munkás (18)	érettségi (19)	diploma (20)
Tulajdonosváltás előtt (A)	-0.01 (-0.33)	-0.07** (-2.05)	-0.07 (-1.31)	-0.02 (-1.24)	0.00 (0.04)	0.03 (0.70)
Tulajdonosváltás éve (B)	0.04 (1.23)	0.04 (0.96)	0.13** (1.96)	0.07** (1.70)	0.15*** (2.74)	0.23*** (2.83)
1 évvel tul. vált után (C)	0.01 (0.23)	-0.03 (-0.94)	-0.02 (-0.36)	0.02 (0.94)	0.04* (1.73)	0.06 (1.43)
2 évvel tul. vált után	0.05 (1.62)	-0.03 (-0.92)	-0.03 (-0.54)	0.05** (2.03)	0.05* (1.81)	0.05 (1.25)
3 évvel tul. vált után	0.07*** (2.34)	0.02 (0.55)	0.04 (0.61)	0.08*** (2.95)	0.10*** (3.06)	0.10* (1.92)
4 + évvel tul. vált után (D)	0.07*** (2.67)	0.07* (1.82)	0.08 (1.28)	0.10*** (3.12)	0.16*** (4.27)	0.12** (2.20)
Ho: (A)=(B)	1.59 (0.21)	3.82* (0.05)	8.08*** (0.00)	6.69*** (0.01)	9.40*** (0.00)	6.60** (0.01)
Ho: (A)=(C)	0.32 (0.57)	1.64 (0.20)	2.23 (0.14)	4.95** (0.03)	3.37* (0.07)	0.37 (0.55)
Ho: (C)=(D)	4.34** (0.04)	6.16** (0.01)	2.35 (0.13)	9.86*** (0.00)	13.91*** (0.00)	1.95 (0.16)
R ²	0.60	0.61	0.61	0.60	0.52	0.46
Megfigyelések	20057	14396	5418	24626	17753	6498

Megjegyzések: klaszterezett t értékek a zárójelben; ***, **, * rendre 99, 95 és 90%-os szignifikancia szintet jelöl; Wald teszt a koefficiensnek különbségei szignifikanciájára, zárójelben H₀ szignifikanciája; nem közölt további kontroll változók: vállalatméret-kategóriák (foglalkoztatottak száma alapján 5 kategória: 21–50 fő; 51–300 fő; 301–1000 fő; 1001–3000 fő, 3000 fő felett); üzem regionális jellemzőinek kombinált változója (21 kategória: 7 régió, azon belül 3 településtípus: megyeszékhely; egyéb város; község); iparág (TEÁOR-kód első két számjegye), év-dummyk;

Változik azonban a kép, ha ugyanezen becsléseket a párosított mintába került foglalkoztatottak iskolai végzettség kategóriák mentén történő szétválasztásával létrehozott almintákon futtatjuk le. A külföldi tulajdon megjelenésének bérekre gyakorolt, a hosszú távú bérprémiumban megragadott hatásának (D) jelentőségét visszaigazoló Wald teszt ($C=D$) szignifikanciáját veszti a diplomások esetében, miközben az alacsonyabb iskolai végzettségű dolgozók körében – specifikációtól függetlenül – azonosítjuk a bérprémiumot.

A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerint kialakított almintáin elvégzett becslések tehát visszaigazolják a hosszútávon kialakuló bérprémiumot de

- miközben a teljes mintán minden iskolai végzettség kategóriában szignifikáns hosszú távú bérprémiumot találunk, addig
- a párosított mintán futtatott becslés csak az érettségizett, valamint a legfeljebb szakmunkás végzettségű dolgozók körében azonosít bérprémiumot, nem talál bérprémiumot a felsőfokú végzettségűek körében!

E jelenséget majd a foglalkozás-kategóriák mentén lefolytatott becslések eredményei tükrében értékeljük.

IV.3.5. Bérprémium a különböző munkakörökben dolgozóknál

A bérprémiumnak a külföldi tulajdon megjelenése (felvásárlás éve) előtt és azt követő, különböző foglalkoztatottak körében jellemző alakulását az iskolai végzettség mellett tágran értelmezett munkaköri jellemzők mentén is érdemes vizsgálni.

Fontos megjegyezni, hogy elemzésünkben kizártuk a szellemi munkakörökben dolgozó vezető beosztású dolgozók köréből a stratégiai döntéshozatali jogkörrel rendelkező felsővezetőket, így a megfigyelés e – kétségkívül igen szűkös – foglalkoztatott-csoportra nem érvényes³⁸. A

³⁸ E munkaköri jellemzőkkel körülhatárolható csoportot konzekvensen kizártuk más specifikációk esetében is, a becslések konzisztenciáját biztosítandó.

stratégiai döntési jogkört gyakorolni jogosult felsővezetők körében valószínűsíthető ugyanis, hogy bizonyos többségi külföldi tulajdonú vállalatoknál az anyavállalat által delegált olyan külföldi menedzserek érkeznek a felvásárolt vállalat menedzsmentjébe, akiknek bérei nem a fogadó ország munkaerőpiacán, hanem a vállalat globális teljesítménye alapján határozódnak meg. Ez a jelenség igen komoly torzításokat eredményezhet a szellemi foglalkozású, vezető munkakörben dolgozók béreire irányuló megfigyelésekben és lehetetlenné teszi a tulajdonosváltás bérekre gyakorolt hatásának megragadását (a menedzsmentbe érkező, a vállalat globális teljesítménye alapján javadalmazott vezető bérére ugyanis nincs hatással a felvásárolt vállalat tulajdonosának megfigyelt változása, ellenben a tulajdonost váltó vállalatok vezetőinek a bérei között megjelenik a tulajdonosváltás után a vállalathoz került külföldi menedzser kiugró és a felvásárlás előtti menedzser fizetésekkel nem összehasonlítható fizetése). Mivel adatbázisunkban nem áll rendelkezésre információ sem a foglalkoztatottak nemzetiségére, sem előző foglalkoztatójukra vonatkozóan, így nem tudjuk megkülönböztetni az említett külföldi menedzsereket a hazai menedzserektől, ezért döntöttünk e munkaköri kategória elemzésből való teljes kizárása mellett.

A teljes minta alapján, munkaköri kategóriák mentén kialakított almintákon futtatott, fix hatásokra kontrollált regressziók a magasabb pozíciókban, szellemi munkakörökben, vezető beosztásban dolgozók esetében a bérprémium hiányát jelzik mind a tulajdonosváltás előtt, mint az után. Ezzel szemben mind a fizikai munkakörökben dolgozók, mint a szellemi munkakörökben beosztottként dolgozók jelentős és magasan szignifikáns hosszútávú bérprémiumot realizálnak.

14. táblázat: Eredmények teljes mintán, munkakörök szerinti bontásban

Függő változó: egyéni havi bruttó kereset	Munkaköri fix hatás			Vállalati fix hatás		
	fizikai	beosztott szellemi	vezető szellemi	fizikai	beosztott szellemi	vezető szellemi
	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)
Tulajdonosváltás előtt (A)	-0.00 (-0.06)	-0.02 (-0.68)	0.02 (0.25)	-0.01 (-0.67)	0.03 (0.96)	-0.03 (-0.45)
Tulajdonosváltás éve (B)	0.09** (2.21)	0.15** (2.19)	0.07 (0.72)	0.10** (2.10)	0.22*** (2.57)	0.15 (0.14)
1 évvel tul. vált után (C)	0.04* (1.66)	0.03 (1.27)	0.11 (1.41)	0.05** (3.18)	0.11*** (6.45)	0.12* (1.68)
2 évvel tul. vált után	0.07*** (2.58)	0.05 (1.48)	0.20** (2.39)	0.08*** (3.26)	0.13*** (4.99)	0.20*** (2.78)
3 évvel tul. vált után	0.11*** (6.50)	0.13*** (4.55)	0.20** (2.49)	0.09*** (5.28)	0.16*** (6.49)	0.10 (1.16)
4 + évvel tul. vált után (D)	0.13*** (8.72)	0.19*** (8.41)	0.22*** (4.58)	0.12*** (6.58)	0.24*** (9.77)	0.14* (0.06)
H0: (A)=(B)	3.70* (0.05)	4.00** (0.05)	0.21 (0.65)	6.61** (0.01)	5.25** (0.02)	3.67* (0.06)
H0: (A)=(C)	2.51 (0.11)	3.84* (0.05)	0.95 (0.33)	13.19*** (0.00)	8.78*** (0.00)	4.87** (0.00)
H0: (C)=(D)	12.69*** (0.00)	22.51*** (0.00)	1.78 (0.18)	16.95*** (0.00)	36.09*** (0.00)	0.09 (0.77)
R ²	0.53	0.60	0.42	0.65	0.65	0.81
Megfigyelések	191 952	77 220	6225	237 560	98 635	7 255

Megjegyzések: klaszterezett t értékek a zárójelekben; ***, **, * rendre 99, 95 és 90%-os szignifikancia szintet jelöl; Wald teszt a koefficiensek különbségei szignifikanciájára, zárójelben H0 szignifikanciája; nem közölt további kontroll változók: vállalatméret-kategóriák (foglalkoztatottak száma alapján 5 kategória: 21–50 fő; 51–300 fő; 301–1000 fő; 1001–3000 fő, 3000 fő felett); üzem regionális jellemzőinek kombinált változója (21 kategória: 7 régió, azon belül 3 településtípus: megyeszékhely; egyéb város; község); iparág (TEAOR-kód első két számjegye), év-dummyk;

A tulajdonosváltás után kialakuló bérprémium tágan értelmezett munkaköri kategóriákba sorolt dolgozók körében jellemző eloszlásáról a párosított mintán kialakított almintákon futtatott becslések hasonló eredményeket adnak, mint a teljes mintán futtatott becslések; mindkét fix-hatás típusra kontrollálva szignifikáns hosszú távú bérprémiumot találunk a fizikai munkakörökben, illetve a szellemi munkakörökben beosztotként dolgozók esetében, viszont nem találunk bérprémiumot a vezetők körében.

15. táblázat: Eredmények párosított mintán, munkakörök szerinti bontásban

Függő változó: egyéni havi bruttó kereset	Munkaköri fix hatás			Vállalati fix hatás		
	fizikai (27)	beosztott szellemi (28)	vezető szellemi (29)	fizikai (30)	beosztott szellemi (31)	vezető szellemi (32)
Tulajdonosváltás előtt (A)	-0.03 (-1.12)	-0.05 (-1.40)	0.02 (0.18)	0.01 (0.34)	0.00 (0.09)	-0.02 (-0.24)
Tulajdonosváltás éve (B)	0.03 (0.86)	0.09* (1.65)	0.08 (0.88)	0.09** (1.96)	0.19** (2.51)	0.16 (1.58)
1 évvel tul. vált után (C)	-0.01 (-0.34)	-0.01 (-0.33)	0.10 (1.11)	0.03 (1.13)	0.07 (1.56)	0.11 (1.21)
2 évvel tul. vált után	0.01 (0.37)	-0.00 (-0.14)	0.16* (1.79)	0.04 (1.38)	0.08 (1.64)	0.17 (1.50)
3 évvel tul. vált után	0.03 (1.08)	0.06 (1.42)	0.23** (2.02)	0.09** (2.53)	0.1%*** (2.53)	0.16 (1.21)
4 + évvel tul. vált után (D)	0.05 (1.56)	0.11*** (2.67)	0.18* (1.66)	0.10*** (2.66)	0.19*** (3.07)	0.19 (1.18)
Ho: (A)=(B)	1.90 (0.17)	4.31** (0.04)	0.39 (0.53)	4.70** (0.03)	7.46*** (0.01)	4.08** (0.04)
Ho: (A)=(C)	0.58 (0.45)	1.53 (0.22)	0.87 (0.35)	1.69 (0.19)	3.27* (0.07)	3.38* (0.07)
Ho: (C)=(D)	2.90* (0.09)	7.47*** (0.01)	0.45 (0.50)	7.78*** (0.01)	12.44*** (0.00)	0.50 (0.48)
R2	0.61	0.71	0.56	0.61	0.63	0.71
Megfigyelések	25 576	14 295	698	25 576	14 295	698

Megjegyzések: klaszterezett t értékek a zárójelekben; ***, **, * rendre 99, 95 és 90%-os szignifikancia szintet jelöl; Wald teszt a koefficiensek különbségei szignifikanciájára, zárójelekben H0 szignifikanciája; nem közölt további kontroll változók: vállalatméret-kategóriák (foglalkoztatottak száma alapján 5 kategória: 21-50 fő; 51-300 fő; 301-1000 fő; 1001-3000 fő, 3000 fő felett); üzem regionális jellemzőinek kombinált változója (21 kategória: 7 régió, azon belül 3 településtípus: megyeszékhely; egyéb város; község); iparág (TEÁOR-kód első két számjegye), év-dummyk;

IV.4. Az eredmények összegzése

Empirikus elemzésünk elsősorban arra irányult, hogy azonosítsa a bérprémium és a külföldi tulajdon közötti oksági kapcsolatot, másodsorban pedig arra, hogy a bérprémium időbeli alakulásának és különböző foglalkoztatott-csoportok körében jellemző eloszlásának elemzésével magyarázni próbálja a magasabb bérek háttérében álló, tulajdonjellel összefüggő motivációkat. Eredményeinket az alábbiak szerint összegezhjük:

- módszertanunk alkalmas az oksági kapcsolat identifikálására és a külföldi tulajdon bérekre gyakorolt hatásának – torzítatlan – mérésére;
- a bérprémium megragadható és jól mérhető a külföldiek által felvásárolt vállalatok dolgozói körében, tehát létezik külföldi tulajdonnal összefüggő bérprémium;
- a bérprémium a tulajdonost váltó vállalatok dolgozói körében a külföldi tulajdon megjelenésének eredményeként alakul ki, azaz kimutatható az oksági összefüggés a külföldi tulajdon és a magasabb bérek között;
- a külföldiek által felvásárolt, korábban hazai tulajdonú vállalatok dolgozói a felvásárlás előtt átlagos béreket kerestek, ezért a felvásárlás után megfigyelt bérprémium jól mutatja a külföldi felvásárlás bérekre gyakorolt tényleges hatását;
- a vállalatok jobb teljesítmény mentén megragadható, külföldi tulajdonba kerülésükkel összefüggő (ön)szelekciója a bérekben (mint teljesítménymutatóban) nem mutatható ki, más teljesítménymutatók tekintetében is csekély a szelekció mértéke;
- a külföldi tulajdon megjelenése után a külföldi tulajdonú vállalatok dolgozói által realizált bérprémium folyamatosan épül fel;
- a tulajdonosváltás évében szignifikáns időleges bérprémium adódik, amelynek nagysága jelentősen csökken a tulajdonosváltás utáni évre, majd a külföldi bérprémium a külföldi tulajdonba kerülés után évről évre nő;
- a külföldi bérprémiumot csak az érettségizett, illetve a legfeljebb szakmunkás végzettséggel rendelkező dolgozók realizálnak az őket foglalkoztató vállalat külföldi tulajdonosok által történő felvásárlása eredményeként, a bérprémium a tulajdonosváltás után fokozatosan épül fel;
- a külföldi bérprémiumot csak fizikai illetve a beosztottként szellemi munkakörökben dolgozók realizálnak az őket foglalkoztató vállalat

külföldi tulajdonosok által történő felvásárlása eredményeként, a bérprémium a tulajdonosváltás után fokozatosan épül fel.

Empirikus vizsgálatunk eredményei tükrében értékeljük a II.1. fejezetben megfogalmazott hipotéziseinket, elfogadjuk, vagy elvetjük azokat.

- A *tudás-tőke hipotézist elvetjük*, ugyanis az a tulajdonosváltás után azonnal kialakuló és főként az iskolázottak, valamint a magasabb pozíciókban dolgozók körében stabilan fennmaradó bérprémiumot feltételez.
- A *határon átnyúló járadékmegosztás hipotézisünket szintén elvetjük*, hiszen a vezető dolgozók körében feltételez bérprémiumot³⁹.
- *Hatékony bérek hipotézisünk a felvásárlás után azonnal jelentkező és időben állandó bérprémiumot feltételez, ezért elvetjük.*
- A *dolgozói fluktuáció csökkentése hipotézisünket elvetjük*, mivel a felvásárlás után azonnal kialakuló és stabilan fennmaradó bérprémiumot feltételez.
- A *dolgozók jobb szűrése hipotézist elvetjük*, mivel hosszú távon inszignifikánssá váló bérprémiumot feltételez, ami ellentétes a megfigyeléseinkkel.
- Pozitív járadék kialakulására irányuló **járadékmegosztás hipotézisünket elfogadjuk**, mivel időben előrehaladva növekvő, főként az alacsonyabb képzettségű, vagy alacsonyabb munkakörben dolgozók körében valószínűsíti a bérprémium kialakulását és ez egybeesik megfigyeléseinkkel.
- A *dolgozók képzése hipotézisünket elvetjük*, mivel a felvásárlás után kialakuló bérprémium időben nem stabil, hanem a bérprémium folyamatos felépülését, növekedését tapasztaljuk.

³⁹ Azzal a kiegészítéssel, hogy megállapításunk nem vonatkozik a stratégiai döntéshozatalra jogosult felsővezetői körre, akiket – a becslési eredményeink megbízhatóságát javítandó és a IV.3.5. fejezetben részletezett okok miatt - nem szerepeltettünk a vizsgálatban.

A bérprémiumhoz kapcsolódó lehetséges elméleti magyarázatok alapján megfogalmazott és az adataink és módszertanunk alapján tesztelhető hipotézisek közül eredményeink a járadékmegosztásra vonatkozó hipotézist igazolják, szemben a többi lehetőséggel. Az alacsonyabb iskolai végzettségű, illetve fizikai foglalkozású, vagy szellemi munkakörökben beosztottként dolgozók realizálnak a külföldi tulajdon megjelenése után kialakuló bérprémiumot, egyre növekvő mértékben. A jelenséget – Carmichael [1992] alapján – magyarázhatja, hogy

- a külföldi tulajdonú vállalatok – termékpiaci pozícióik, vagy más, pl. szellemi tulajdonhoz kapcsolható előny miatt – járadékot realizálnak, ezáltal
- a járadékot nem realizáló – jellemzően hazai tulajdonú – vállalatoknál nagyobb veszteséget okozhatnak számukra a munkahelyi viták, esetleg sztrájkok, emiatt
- a külföldi tulajdonú vállalatok a hazai tulajdonú vállalatoknál intenzívebben igyekeznek elkerülni a sztrájkokat.

A külföldi tulajdonú vállalatok dolgozói ennek tudatában vannak és alkupozíciójukat ki is használják. Így a foglalkoztatóknál keletkező járadék dolgozókkal való megosztására irányuló, folyamatos alkufolyamat eredményeként a dolgozók az őket foglalkoztató, külföldi tulajdonú vállalatnál keletkező járadék egyre nagyobb részét „csoportosít(tat)ják át” saját fizetésükbe. Ez a folyamat természetesen csak addig tarthat, amíg a munkaerő foglalkoztatása nem válik túlságosan költségessé a termelését országok között áthelyezni képes vállalat számára.

V. Konklúzió

Vizsgálatunk a külföldi közvetlen tőkebefektetések fogadó gazdaságokra gyakorolt hatásait közvetítő egyik csatornán, a tényezőárak változásán – azon belül pedig a munka, mint az egyik termelési tényező árának változásán – keresztül érvényre jutó hatások megragadását, elemzését és jóléti implikációk megfogalmazását tűzte ki célul.

A külföldi tulajdon és az azzal összefüggésbe hozható bérprémium közötti oksági kapcsolat a külföldi vállalatfelvásárlások hatására a felvásárolt vállalatok dolgozói bérében bekövetkezett változásban ragadható meg. Ezért magyarországi feldolgozóipari vállalatok és foglalkoztatottaik adatait tartalmazó 10 éves panel adatbázison lefolytatott vizsgálatunkat külföldi tulajdonos által felvásárolt, korábban hazai tulajdonú vállalatoknál kialakuló bérprémium elemzésére koncentráltuk. Egyéni bérregressziókat futtattunk teljes, illetve párosításos eljárással előállított redukált mintán a bérprémium megragadására, illetve az időbeli és különböző karakterisztikájú foglalkoztatott-csoportok körében jellemző alakulásának megfigyelésére. A külföldi bérprémiumhoz kapcsolódó implikációkat felmutató elméleti konstrukciókat áttekintve hipotéziseket fogalmaztunk meg a bérprémiumot magyarázó lehetséges okok közül azokra, amelyek adataink ismeretében és módszereink alapján várható eredmények tükrében vizsgálhatók, tesztelhetők, majd becsléseink eredményei alapján a hipotéziseket teszteltük.

A Magyarországon, feldolgozóiparban termelő külföldi tulajdonú vállalatok átlagosan 15-17%-kal fizetnek magasabb béreket ugyanolyan karakterisztikájú vállalat ugyanolyan típusú dolgozójának. A külföldi befektetők által felvásárolt, korábban hazai tulajdonú vállalatok dolgozói a tulajdonosváltás előtt átlagos béreket kerestek és nem találjuk határozott jelét, hogy a külföldi befektetők kimazsoláznák a jobban teljesítő vállalatokat,

aminek okán a bérkülönbségek visszavezethetőek lennének a felvásárolt vállalatok korábbi, felvásárlás előtti relatíve jobb teljesítményére és az emiatt fizetett magasabb bérekre. Ily módon a külföldi befektetők által felvásárolt vállalatok foglalkoztatottai által realizált bérprémiumot regressziós becsléseink során nem mérjük torzítottan, az eredmények megbízhatóak. Az eredmények visszaigazolják, hogy létezik a külföldi bérprémium.

A külföldi befektetők által felvásárolt vállalatok dolgozói közül sem a diplomás dolgozók, sem a vezető munkakörben dolgozók nem realizálnak bérprémiumot, ellenben a fizikai munkakörben, illetve szellemi munkakörökben beosztottként dolgozók, továbbá a legfeljebb szakmunkás, illetve érettségizett foglalkoztatottak körében kimutatható a tulajdonosváltás után folyamatosan kialakuló és fejlődő, hosszú távon fennmaradó bérprémium.

A megfigyelések alapján járadékmegosztásra vonatkozó hipotézisünket fogadjuk el, a többi hipotézist elvetjük. A külföldi vállalatoknál keletkező járadék tulajdonosok és foglalkoztatottak közötti megosztására Carmichael [1992] ad racionális – és formalizáltan is leírható – magyarázatot. A külföldi tulajdonú vállalatok – termékpiaci pozícióik, vagy más, pl. szellemi tulajdonhoz kapcsolható előny miatt – járadékot realizálnak. Emiatt számukra nagyobb veszteséget okozhatnak a munkahelyi viták, sztrájkok, mint a járadékot nem realizáló – jellemzően hazai tulajdonú – vállalatoknak. A külföldi tulajdonú vállalatok ezért a hazai tulajdonú vállalatoknál intenzívebben igyekeznek elkerülni a sztrájkokat, ugyanakkor ez a helyzet a külföldi tulajdonú vállalatok dolgozói számára ismert és jó alkupozíciót biztosít, amelyet azok ki is használnak. Így a foglalkoztatóknál keletkező járadék dolgozókkal való megosztására irányuló, folyamatos alkufolyamat során a dolgozók a foglalkoztató vállalatnál keletkező járadék egyre nagyobb részét „csoportosít(tat)ják át” saját fizetésükbe. Ez a folyamat természetesen csak addig tarthat, amíg a munkaerő foglalkoztatása nem válik túlságosan költségessé a termelését országok között áthelyezni képes vállalat számára.

Megfigyelésünk alapján elmondhatjuk, hogy azonosítottunk egy, a külföldi közvetlen befektetések hatásait a fogadó gazdaságban közvetítő mechanizmust, ugyanis oksági kapcsolatot mutattunk ki a vállalatfelvásárlások formájában megjelentő külföldi közvetlen befektetés ténye és a felvásárolt vállalatok dolgozói által realizált bérprémium között. E csatorna a fogadó gazdaság szempontjából pozitív hatást közvetít, ugyanis a külföldi jelenlét hiányában a dolgozók nem realizálnának bérprémiumot. Kiemelendő, hogy nem találjuk igazoltnak a külföldi tulajdonú vállalatok által fizetett bérprémium tudás-áttérjedést korlátozni hivatott funkcióját Magyarországi feldolgozóipari vállalatok körében, így a működőtőke befektetések béreken keresztül megragadható hatásai között nem azonosítható a fogadó gazdaságra gyakorolt negatív hatás.

A bérprémiumot realizáló foglalkoztatottak közvetlen jóléti javulást realizálnak a külföldi befektetések eredményeképpen, hiszen a külföldi befektetés hiányában csak átlagos béreket keresnének. E csatornán keresztül pozitív hatást azonosítunk. A külföldi befektetések technológiai tovagyrűző hatásaiban egy olyan további csatornát azonosítunk, amely a külföldi közvetlen befektetések pozitív hatásait közvetíti a fogadó gazdaságban. Mindezek alapján elmondhatjuk, hogy a vizsgált csatornákon Magyarországon az FDI egyértelmű pozitív hatásai ragadhatók meg. Ugyanakkor felhívjuk a figyelmet arra, hogy a hatások komplex értékeléséhez a további csatornák és az azok által közvetített hatások (pl: a piaci koncentráció növekedése bizonyos ágazatokban ami a korábbi piaci szereplők kiversenyzésével és emiatt munkahelyek megszűnésével járhat, vagy a munkakereslet struktúrájának megváltozása, amely a nagyobb hozzáadott értéket előállító képzetebb munkaerő iránti kereslet növekedésében ragadható meg) körültekintő vizsgálata is szükséges, ez azonban már túlmutat jelen disszertáció keretein.

VI. Hivatkozások és felhasznált irodalom

VI.1. Hivatkozások

- Aitken, B. J. – Harrison, A. E. [1999]: Do Domestic Firms Benefit from Direct Foreign Investment? Evidence from Venezuela. *American Economic Review*, Vol. 89., pp. 605-618.
- 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.
- Andrews, M. – Lutz, B. – Schank, T. – Upward, R. [2009]: The takeover and selection effect of foreign-owned establishments: an analysis using linked employer-employee data. *Review of World Economics*, Vol. 145., pp. 293-317.
- Arnold, J. M. – Hussinger, K. [2005]: Export Behavior and Firm Productivity in German Manufacturing: A Firm-Level Analysis. *Review of World Economics* Vol. 141., pp. 219-243.
- Becker, G. S. [1993]: *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, Chicago
- Bernard, A.B. – Jensen, B. J. [2004] Why Some Firms Export. *Review of Economics and Statistics* Vol. 86., pp. 561-69.
- 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.
- Budd, J. W. – J. Konings – M. J. Slaughter [2005]: Wages and International Rent Sharing in Multinational Firms. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 87., pp. 73-84.
- Caliendo, M. – Kopeinig, S. [2008]: Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 22.
- Carmichael, F. [1992]: Multinational enterprises and strikes: theory and evidence. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 39., pp. 52-68.

- Caves, Richard E. [2007]: *Multinational Enterprise and Economic Analysis*. Cambridge University Press, New York
- Conyon, 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. pp. 85–102.
- Cowling, K. és R. Sugden [1987]: *Transnational Monopoly Capitalism*. Wheatsheaf Books, Brighton
- Csengődi, S. – Jungnickel, R. – Urban, D. [2008]: Foreign Takeovers and Wages in Hungary. *Review of World Economics*, Vol. 144, pp. 55-82.
- Djankov, S. – Hoekman, B. [2000]: Foreign Investment and Productivity Growth in Czech Enterprises. *The World Bank Economic Review*, Vol. 14., pp. 49-64.
- 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. [1979]: Explaining Changing Patterns of International Production: in Defence of the Eclectic Theory. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 41, pp. 269-296.
- Dunning, J. H. [1993]: *Multinational Enterprises and The Global Economy*. Addison-Wesley Publishing Company, Wokingham, England
- 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., 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
- Ehrenberg – Smith [2003]: *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Panem Könyvkiadó, Budapest

- Enderwick, P. [1985]: *Multinational Business and Labour*. St. Martin's Press, New York
- Ethier, W. J. [1986]: The Multinational Firm. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 101., pp. 805-834.
- Feliciano, Z. – Lipsey R. E. [2006]: Foreign Ownership, Wages and Wage Changes in U.S. Industries, 1987-92. *Contemporary Economic Policy*, Vol. 24, 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., 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. – Görg, H. – Strobl, E. [2004]: Exporting, International Investment, and Plant. Performance. *Economics Letters*, Vol. 83., pp. 317-324
- Girma, S – Greenaway, D. – Wakelin, K. [2001]: Who Benefits from foreign direct investment in the UK? *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 48., pp. 119-133.
- Görg, H. - Strobl, E. [2005]: Spillovers from foreign firms through worker mobility: an empirical investigation. *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 107., pp. 693-710.
- 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., pp. 464-482.
- Grossman, G. M. – Helpman, E. [1991]: *Innovation and Growth in the Global Economy*, MIT Press, Cambridge MA
- Haddad, M. – Harrison, A. [1993]: Are There Positive Spillovers from Direct Foreign Investment? *Journal of Development Economics*, Vol. 42., pp. 51-74.
- Halpern, L. – Muraközy, B. [2007]: Does distance matter in spillover? *The Economics of Transition*, Vol.15., pp. 781-805.

- Heckman, J., - Hotz, V. J. [1989] Choosing among Alternative Nonexperimental Methods for Estimating the Impact of Social Programs: The Case of Manpower Training. *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 84., pp. 862-874.
- Helpman et al. [2004]: Export versus FDI with Heterogenous Firms. *The American Economic Review* Vol. 94., pp. 300-316.
- 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., pp. 355-376.
- Huttunen, K. [2007]: The Effect of Foreign Acquisition on Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 89., pp. 497-509.
- Jansen, J. W. – Stokman, A. C. [2006]: International Rent Sharing and Domestic Labour Markets: A Macroeconomic Analysis. *Review of World Economics*, Vol. 142., pp. 792-813.
- 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., pp. 619-633.
- Kertesi, G – Köllő, J. [2001]: Economic transformation and the revaluation of human capital – Hungary, 1986-1999. *Budapest Working Paper 2001/4*
- Kézdi, G. [2005]: Az aktív foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálatának módszertani kérdései. *Budapest Working Paper 2004/2*.
- Konings, J. [2001]: The Effects of Foreign Direct Investment on Domestic Firms. *Economics of Transition* Vol. 9., pp. 619-633.
- Leuven, E. - Sianesi, B. [2004]: PSMATCH2: *Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing*. *Statistical Software Components S432001*, Boston College Department of Economics, Boston
- Lin, P. - Saggi, K. [2007]: Multinational firms, exclusivity, and the degree of backward linkages. *Journal of International Economics*, Vol. 71 pp.206 – 220

- Lipsey, R. E. [2004]: Home- and Host-Country Effects of Foreign Direct Investment. In: Baldwin, R. E. – Winters, A. L. (szerk) [2004]: *Challenges to Globalization: Analyzing the Economics*. University of Chicago Press, Chicago and London, pp. 333-379.
- Lipsey, R. E – Sjöholm, F. [2004]: FDI and Wage Spillovers in Indonesian Manufacturing. *Review of World Economics*, Vol. 140., pp. 321-332.
- Loewenstein, M. A. – Spletzer, J. M. [1999]: General and Specific Training: Evidence and Implications. *Journal of Human Resources*, Vol. 34., pp. 710-733.
- Lynch, L. [1992]: Private-Sector Training and the Earnings of Young Workers. *American Economic Review*, Vol. 82. pp. 299-312
- 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., pp. 335-356.
- Martins, P. S. [2004]: Wage Differentials and Spillovers of Foreign Firms: Evidence form a Matched panel. *IZA Discussion Paper No. 1388*.
- Mezias, J. M. [2002]: Identifying Liabilities of Foreignness and Strategies To Minimize Their Effects: The Case of Labor Lawsuit Judgments in the United States. *Strategic Management Journal*, Vol. 23., pp. 229-244
- Mincer, J. [1974]: *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York
- Mody, A. – Razin A - Sadka, E. [2003]: The role of information in driving FDI flows: Host-country transparency and source-country specialization. *NBER Working Paper No. 9662*.
- Navaretti, B. G. – Venables, A. J. [2004]: *Multinational Firms in the World Economy*. Princeton University Press, Princeton N.J.
- Neumann, L [2000]: Decentralizált kollektív alku Magyarországon. in: Koltay Jenő (szerk.) [2000]: *A munkaiügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete*. MTA-KTK; Budapest

- Neumann, L [2001]: Vállalati kollektív béralku Magyarországon. Ph.D. Disszertáció, Budapest.
- Pesola, H [2007]: Foreign Ownership, Labour Mobility and Wages. HECER Discussion Paper No. 173.
- Pugel, T. A. [1980]: Profitability, Concentration and the Interindustry Variation in Wages. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 62., pp. 248-253.
- Rosen, S. [1986]: The theory of equalizing differences. In: Ashenfelter, O – Card, D. (szerk) [1986]: *The Handbook of Labour Economics*, Vol. 1. pp. 641-692.
- Rosenbaum, P – Rubin, D. B. [1985]: Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score. *The American Statistician*, Vol. 39., pp. 33-39
- Shapiro, C – Stiglitz, J. E [1984]: Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review*, Vol. 74., pp. 433-444.
- Simai, M. [2000]: *A működőtőke kivitele és a technikai fejlődés a 21. század küszöbén*. Oktatási Minisztérium, Budapest
- Simai, M. – Gál, P. [2001]: *Új trendek és stratégiák a világgazdaságban*. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Smith, A. [1959]: *A nemzetek gazdagsága*. KJK, 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*

VI.2. Felhasznált irodalom

- Aggarwal, R.K. - Andrew A. S. [1999]: The Other Side of the Trade-off: The Impact of Risk on Executive Compensation. *Journal of Political Economy*, Vol. 107., pp. 65-105.
- Aghion, P., - Blanchard, O. – Burgess, R. [1994]: The Behaviour of State Firms in Eastern Europe, Pre-privatisation. *European Economic Review*, Vol. 38., pp. 1327-1349.
- Angrist, J. D. – Imbens, G. W. – Rubin, D. B. [1996]: Identification of causal effects using instrumental variables. *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 91.
- Barry, F., Bradley, J., [1997]: FDI and trade: the Irish host-country experience. *Economic Journal* Vol. 107..
- Blundell, R. – Costa Diaz, M. [2000]: Evaluation Methods for Non-Experimental Data. *Fiscal Studies*; Vol. 21.
- Brainard, S. L. [1993]: An Empirical Assessment of the Factor Proportions Explanation of Multinational Sales. *NBER Working Paper* No. 4580.
- Brown, J. D. – Earle, J. S. – Telegdy, Á [2005]: *Does Privatization Hurt Workers? Lessons in Comprehensive Manufacturing Firm Panel Data in Hungary, Romania, Russia and Ukraine*. BWP 2005/10.
- Brown, J. D. - Earle, J. S. – Telegdy, Á. [2006]: The Productivity Effects of Privatization: Longitudinal Estimates from Hungary, Romania, Russia, and Ukraine. *Journal of Political Economy*, Vol. 114.
- Cahuc, P. - Postel-Vinay, F. – Robin J. M. [2006]: Wage Bargaining with On-the-Job Search: Theory and Evidence. *Econometrica*, Vol. 74., pp. 323-364.
- Card, D. – Lemieux, T. – Riddell, W. C. [2004]: Unions and Wage Inequality. *Journal of Labor Research*, Vol. 25., pp. 519-562.
- Dehejia, R. V. [2005]: Practical Propensity Score Matching: A Reply to Smith and Todd. *Journal of Econometrics*, Vol. 125., pp. 355-364.
- Dehejia, R. V. – Wahba, S [1998]: Causal differences in nonexperimental studies: Re-evaluating the evaluation of training programs. *NBER Working Paper* No. 6586.

- Dehejia, R. V. – Wahba, S. [2002]: Propensity score matching methods for non-experimental causal studies. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 84., pp. 151-161.
- Dunning, J. [1996]: *Transnational Corporations and World Development*; International Thomson Business Press, London
- Dunning, J. H. [2002]: *Theories and Paradigms of International Business Activity*. Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton MA, USA
- Evenett, S –Voicu A. [2003]: Picking winners or creating them? Revising the benefits of FDI in the Czech Republic. kézirat
- Fazekas, K. [2000]: The Impact of Foreign Direct Investment Inflows on Regional Labour Markets in Hungary. *BWP 2000/8*
- Gibbons, R. – Murphy K. J. [1992]: Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns: Theory and Evidence. *Journal of Political Economy*, Vol. 100., pp. 468-505.
- Ham, J. C. – LaLonde, R. J. [1996]: The effect of sample selection and initial conditions in duration models: Evidence from experimental data on training. *Econometrica*, Vol. 64.
- Heckman, J. J. [1979]: Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, Vol. 47.
- Heckman, J. J. – Hotz, J [1989]: Choosing Among Alternative Nonexperimental Estimators for Estimating the Impact of Social Programs. *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 84.
- Heckman, J. J. – Ichimura, H – Todd, P. [1996]: Characterizing selection bias using instrumental variables. *Econometrica*, Vol. 66.
- Heckman, J. J. - Ichimura, H – Todd, P. [1998]: Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Program. *Review of Economic Studies* Vol. 64.
- Heckman, J. J. – LaLonde, R. – Smith, J. [1999]: The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. in.:Ashenfelter, O. – Card, D.: *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, North Holland
- Héthy, L. [2002]: A kollektív megállapodások és a munkajog. in: Koltay, J. (szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete*. MTA-KTK; Budapest

- Hirano, K – Imbens, G. W. – Ridder, G. [2000]: Efficient estimation of average treatment effects using the estimated propensity score. *UCLA Working Paper*
- Hunya, G – Geishecker, L. [2005]: Employment Effects of Foreign Direct Investment in Central and Eastern Europe. *WIIW Research Reports* No. 321.
- Imbens, G W. – Angrist, J. D. [1994]: Identification and estimation of local average treatment effects. *Econometrica*, Vol. 62.
- Kertesi, G – Köllő, J. [1999]: Economic transformation and the return to human capital – the case of Hungary, 1986-1999. *Budapest Working Paper* 1999/6.
- Kertesi, G – Köllő, J. [2002]: *Ágazati bérkülönbségek Magyarországon*. Országos Foglalkoztatási Alapítvány, Budapest
- LaLonde, R. J. [1986]: Evaluating the econometric evaluations of training programs with experimetal data. *American Economic Review*. Vol. 76.
- Markusen, J. R. [1995]: The Boundaries of Multinational Enterprise and the Theory of International Trade. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9., pp. 169-189.
- Møen, J. [2005]: Is Mobility of Technical Personnel a Source of R&D Spillovers? *Journal of Labor Economics*, Vol. 23., pp. 81-114.
- Rigó, M. [2008]: Estimating Union- Non-Union Wage Differential in Hungary. Kézirat, <http://www.mktudegy.hu/files/RigoM.pdf>
- Rodriguez-Clare, A. [1996]: Multinationals, Linkages, and Economic Development. *American Economic Review*, Vol. 86., pp. 852-73.
- Rodrik, D. [1999]: *The New Global Economy and Developing Countries: Making Openness Work*. Johns Hopkins University Press, Baltimore, MD
- Rosenbaum, P – Rubin, D. B. [1983]: The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*; Vol. 70.
- UNCTAD [2007]: *World Investment Report. 2007*
- UNCTAD [2008]: *World Investment Report. 2008*
- Wooldridge, J. M. [2002]: *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT Press, Cambridge MA

VII. A disszertáció témájában született publikációk

I. Publikációk referált folyóiratokban

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

Csengődi, Sándor - Dieter Urban: Foreign Takeovers and Wage Dispersion. *The World Economy* folyóirathoz benyújtva, revízió alatt, megjelenés folyamatban

II. Műhelytanulmányok

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

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

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 [2003]: Foreign Takeovers and Wages in Hungary. *FLOWENLA Discussion Paper 3*.