

Telegdy, Álmos

Working Paper

A közszféra és a vállalatok közötti bérátterjedések Magyarországon

Budapest Working Papers on the Labour Market, No. BWP - 2013/7

Provided in Cooperation with:

Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences

Suggested Citation: Telegdy, Álmos (2013) : A közszféra és a vállalatok közötti bérátterjedések Magyarországon, Budapest Working Papers on the Labour Market, No. BWP - 2013/7, ISBN 978-615-5243-56-1, Hungarian Academy of Sciences, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Budapest

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/108493>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



BUDAPESTI MUNKAGAZDASÁGTANI FÜZETEK
BWP – 2013/7

A közsféra és a vállalatok közötti bérátterjedések Magyarországon

TELEGDY ÁLMOS

**Budapest Working Papers On The Labour Market
Budapest Munkagazdaságtani Füzetek
BWP – 2013/7**

A közsféra és a vállalatok közötti bérátterjedések Magyarországon

**Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézet
Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék**

Szerző:

**Telegdy Álmos
tudományos főmunkatárs
Magyar Tudományos Akadémia
Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézet
email: telegdy.almos@krtk.mta.hu**

2013. február

ISBN 978 615 5243 56 1

ISSN 1785 3788

**Kiadja a Magyar Tudományos Akadémia
Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézete**

A közsféra és a vállalatok közötti bérátterjedések Magyarországon

TELEGDY ÁLMOS

Összefoglaló

A tanulmány a közsféra és a vállalati szektor közötti bérátterjedéseket vizsgálja magyarországi adatok segítségével. Az identifikációt a 2001-2002-ben véghezvitt nagy közbéremelés segítségével végezzük el, amely következtében a közszférában dolgozók bérei egy átlagosan 10,5 százalékos lemaradásból egy 12,5 százalékos bérelőnyre tettek szert a vállalati bérszínvonalhoz képest. Az átterjedési hatást a közszférában dolgozók arányával mérem, nem munkapiaci tapasztalat és foglalkozásokkal definiált munkapiaci szegmensekben. Az elemzés szerint egy 10 százalékkal magasabb közszférai jelenlét adott munkapiaci szegmensben 1,5 százalékkal járul hozzá a bérek emelkedéséhez. Az áttrejedési hatás magas az olyan vállalati dolgozók esetében, akik bérei viszonylag alacsonyak, akik olyan munkakörben dolgoznak, ahol magas a közdolgozók aránya, a szolgáltatási iparágakban és ha a nagy béremelés után alkalmazták őket. Az átterjedési hatás szintén magas azokban a munkapiaci szegmensekben, ahol a közszférában nagy az új alkalmazottak száma.

Tárgyszavak: közsféra, bérátterjedés, Magyarország

JEL kódok: J31, J45

Köszönetnyilvánítás:

Köszönöm John Sutherland Earle, Elek Péter, Kézdi Gábor, Kónya István, Koren Miklós és Köllő János tanácsait, Pető Rita, Révész Péter és az MTA KRTK Adatbank adattisztításban nyújtott segítségét és Kovács Márk kitűnő asszisztensi munkáját. A kutatás az OTKA NK 78 255 számú pályázat pénzügyi támogatásával valósult meg. A tanulmányt bemutattam a Magyar Közgazdasági Egyesület éves konferenciáján (2012). Az esetleges hibákért kizárólag a szerző felel.

Public Sector Wage Spillovers in Hungary Identification from a Large Public Sector Wage Increase

ÁLMOS TELEGDY

Abstract

I identify wage spillovers from the public to the corporate sector with the help of a large public sector wage increase, which raised public sector wages by 40 percent in two years time, changing the average public relative wage from a fallback of 10.5 percent to a 12.5 percent premium. The spillover effect is identified with along the variation of the share of public sector employment along gender, experience and occupation. The analysis shows that 10 percent higher share of public sector workers within worker-type increases corporate wages by 1.5 percent. The spillover effect is positively correlated with the public wage premium, with low corporate wages, with occupations which are abundant in the public sector, and services. It is also larger in labor market cells where there is a large number of vacancies in the public sector as well as for corporate workers hired after the wage increase.

Keywords: public sector, wage spillover, Hungary

JEL: J31, J45

1. BEVEZETÉS

A tanulmány a közszféra és a vállalati szféra között létrejövő bérátterjedést elemzi, az állam gazdasági tevékenységének ezt az közvetett hatását a munkapiacon, amely tárgyalása az utóbbi évtizedek kutatásaiból szinte teljesen hiányzik.¹ Ilyen jellegű bérátterjedés létezhet, ha az állami szervezetek és a magánvállalatok vezetői ugyanazon a munkapiacon versenyeznek a munkavállalókért és így a magánvállalatoknál dolgozók a közszféra béreire úgy tekinthetnek, mint egy alternatív bérre.² Ha a bérszínvonal (beleértve a munka jellegéből adódó előnyök és hátrányok nettó értékét) magas a közszférában, akkor a magánvállalatok munkaadói nehezen alkalmazhatnak megfelelő munkaerőt vagy el kell viselniük azt, hogy gyakoriak a felmondások. Hogy csökkentsék ezeket a nemkívánatos folyamatokat, a magánvállalatok munkaadóinak meg kell emelniük a dolgozói béreket.

A bérátterjedés hatásait nehéz megbecsülni. Az állami és a magánszféra munkapiaca egyértelműen különbözik minden országban. A közszférában alkalmazottak gyakran kevesebb órát dolgoznak, hosszabb fizetett szabadságot élveznek, kevésbé fenyegeti őket az elbocsátás veszélye, nem kell intenzíven dolgozzanak valamint a dolgozók motiváltsága és elégedettsége is változhat a két szektor között (Delfgaauw és Dur, 2008; Heywood et al., 2002).³ Ezek az eltérések, amelyek nagy része nem mérhető, komoly problémákat okozhatnak, amikor megpróbáljuk megmérni a bérkülönbségeket a köz- és magánszféra között. A hasonló jellemzőkkel bíró dolgozóknak ráadásul hasonló a bérük is, amelyek egyszerre változnak válaszolván az általános vagy dolgozó-specifikus gazdasági sokkhatásokra. A dolgozók önszelekcója a két szektor között nem csupán az észrevehető, hanem a nem észrevehető jellemzők szerint is végbemegy (Roy, 1951; Borjas, 2003a), mint például az alapvető készségek, hajlandóság a kockázatvállalásra, a többletmunka vállalása magasabb bérért vagy gyorsabb előrelépésért és így tovább. Mivel ezen jellemzők bármelyike korrelált lehet a dolgozó határtermékével, a megfigyelhető jellemzők alapján látszólag

¹ A téma irodalmának alapos felkutatása után csak két tanulmányt találtam, ami ezzel a kérdéssel foglalkozik: Jacobsen (1992) és Lacroix és Dussault (1984) a közszféra bérátterjedését elemzik az Amerikai Egyesült Államokban és Kanadában. A bérátterjedéseket más kontextusban sokkal többet is kutatták, például a minimálbérek hatását a magasabb keresetekre (Lee, 1999; Dickens és Manning, 2004), a szakszervezetek hatását a szakszervezetekbe be nem lépett dolgozók béreire (Kahn, 1998; Latreille és Manning, 2000), a külföldi tulajdonban levő vállalatok hatásait a hazai tulajdonban lévő vállalatokra (Aitken et al., 1996; Driffield és Girma, 2003; Lipsey és Sjöholm, 2004) és az iparágak között létrejövő bérhatásokat (Black et al., 2005).

² Ez akkor áll fenn, ha két szektor dolgozói legalább részlegesen helyettesítői egymásnak a termelésben.

³ Ezek a különbségek különböző bérszintekben is jelentkeznek a köz- és a magánszférában (Dustmann és Soest, 1998; Gyourko és Tracy, 1988; Tansel, 2005). A különböző bérszintek abból is származhatnak, hogy a bérmeghatározási mechanizmusok, mint például az ösztönző bérezés a közszférában ritkábban van jelen (Corneo és Rob, 2003), a kormányzati hivataloknak nagy az érdekérvényesítő képessége (Borjas, 1980), vagy a kormány a közalkalmazottak jólétének emelésével próbál szavazatokat szerezni (Shleifer és Vishny, 1994).

hasonló dolgozók összehasonlítása torzított eredményre vezethet. Ilyen feltételek mellett a mért bérkülönbség egy megfelelő tényellentétes hatásértékelés hiánya miatt torzított lesz: a hiányzó adatok miatt az elemzés nem azonos termelékenységű dolgozókat hasonlít össze a köz- és a magánszférában.

A köz- és vállalati munkapiacok összehasonlítását továbbá az is megnehezíti, hogy a közszférában dolgozók jellemzően olyan iparágakban tevékenykednek, ahol a vállalati szektor aránya csekély: az állami adminisztrációban, az egészségügyben és a tanügyben. Ez nem teszi lehetővé az iparági hatások kiszűrését amelyek jelentősek lehetnek (Krueger és Summers, 1988). A fent említett tényezők bármelyike okozhatja a bérek korrelációját a két munkapiacra, anélkül hogy oksági kapcsolat létezne az állami és a magánszektor bérei között. Egy oksági viszony felállítására szükségünk van egy exogén változásra a közszféra béreiben.

Tanulmányunk célja az, hogy megbecsülje a bérátterjedéseket egy adatbázis segítségével, amely tartalmazza a közszférában dolgozók 60, és a magánvállalatok dolgozóinak 8 százalékát. Azon kívül, hogy egy olyan gazdasági folyamatot elemzünk, amely eddig szinte teljesen hiányzott a kutatásokból és jelentős következményei lehetnek a bérek szintjére és szerkezetére, a magyar közszférában végbement folyamatok megadják azt az exogén változást, amely lehetővé teszi számos fentebb tárgyalt identifikációs probléma megoldását, és a köz- és a magánszféra bérkölcsönhatását sokkal pontosabban mérhetjük, mint az eddig lehetséges volt. A magyar kormány több részletben megemelte a közszféra béreit, amely azt eredményezte, hogy két év leforgása alatt 40 százalékkal emelkedtek a reálbérek. Ugyanezen idő alatt a magánvállalatoknál a bérek csupán 12 százalékkal növekedtek. A béremelés következménye az volt, hogy a köz- és vállalati szféra közötti átlagos bérkülönbség -10,5 százalékról +12,5 százalékra emelkedett.

A közszféra magas és hirtelen bérnövekedése egyedülálló lehetőség arra, hogy identifikáljuk a bérátterjedéseket, mivel a fent tárgyalt torzító tényezők közül számos kezelhetővé válik. Az exogén béremelés megtöri a köz- és a magánszféra béreinek közös mozgását. A fentebb tárgyalt két szektor között fennálló különbségek, amelyek torzított becslésekhez vezethetnek, ebben az esetben nem számíthatnak, mivel nem valószínű, hogy ilyen rövid idő alatt a dolgozói összetétel, munkaköri jellemzők vagy az iparági bérkülönbségek jelentősen változtak volna. A közszférában hirtelen bekövetkezett bérnövekedés jobb alternatív lehetőséget nyújtott a magánvállalatoknál dolgozóknak, amely elvileg nyomást gyakorolhatott a vállalatokra, hogy megnöveljék a béreket. Fontos megjegyeznünk, hogy a munkaadók még akkor is növelhetik a béreket, ha a munkavállalók nem váltanak állást, mivel már ennek lehetősége elegendő lehet a bérek megnövelésére.⁴

⁴ Borjas et al. (1997) tárgyalja az ilyen fenyegetési hatást nemzetközi kereskedelem tárgykörében. Farber (2005) ugyanezt elemzi a szakszervezetek növekedésének kontextusában.

Az elemzésben használt identifikációs módszer Jacobsen (1992) bérátterjedési tanulmányára épít, de ki is egészíti azt azokkal a módszerekkel, amelyek segítségével a migráció hatásait elemezték a belföldi bérekre (Borjas, 2003b). Nem, foglalkozás és munkatapasztalat szerint osztjuk fel a munkapiacot, és kiszámítjuk a közsférai dolgozók arányát ezekben a munkapiaci szegmensekben. Mivel ez az arány nem állandó, felhasználható a vállalati szektor közsférai kitettségének mérésére és ezáltal a bérátterjedés meghatározására. Az elemzés tehát azonosítja a bérátterjedést, hogy hogyan függnek a vállalati bérek a közsférai kitettségtől a munkapiacon, és hogy ez a hatás hogyan változik a közbérek emelése után.⁵

A továbbiakban bemutatjuk az adatokat és felvázoljuk a két munkapiac közötti különbségeket a dolgozói összetétel és a bérek tekintetében. Tárgyaljuk az empirikus módszereket és bemutatjuk az eredményeket. A tanulmány utolsó része levonja a következtetéseket.

2. ADATOK

A Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal Bértarifa adatbázisát használjuk ebben a tanulmányban. Az adatbázis áttekinti azoknak a munkavállalóknak a demográfiai és munkahelyi jellemzőit, legmagasabb iskolai végzettségét és bérét, akik az adott év májusában a vállalatnál dolgoztak. Az adatok információt nyújtanak a dolgozó születési évről, neméről, legmagasabb iskolai végzettségéről, foglalkozásáról, béréről, és a szolgálati időről (hogy múlt évben lett-e felvéve illetve a 2001 utáni évekre hogy mióta dolgozik a vállalatnál) és a szerződés típusáról (magán és három típusú állami – közalkalmazotti, köztisztviselői, és ügyészségi). Elemzésünk az 1998 és 2006 közötti éveket használja, mivel ennek a periódusnak a közepére esik a béremelés.

A mintába azok a vállalatok kerültek be amelyek legalább 20 alkalmazottat foglalkoztatnak. Ezeknek a vállalatoknak kiküldtek egy kérdőívet amit azokról a fizikai dolgozókról kellett kitölteni, akik 5-én és 15-én születtek és azokról a szellemi dolgozókról, akik 5-én, 15-én és 25-én születtek. Amennyiben a vállalatnál nem dolgozik senki, aki ezeken a napokon született, a vállalat kiesik a mintából. Az adatbázist kiegészítették véletlenszerűen kiválasztott kisebb vállalatokkal, amelyek viszont információt kellett szolgáltatni az összes alkalmazottról. 1998-ban és 1999-ben a 11-20 alkalmazottat foglalkoztató munkaadók szerepeltek a kisvállalati mintában, a későbbi években pedig a mintavételezési küszöböt az 5

⁵ A tanulmány nemcsak az átlagos bérátterjedést méri, hanem azt is, hogy hogyan változik ez számos jellemző függvényében, amint azt a módszertani részben részletesen tárgyaljuk.

alkalmazottat foglalkoztatókra csökkentették. 2002-től 50-re emelték a küszöböt, amely alatt a vállalatok információt kellett szolgáltatni az összes dolgozóról.

Az állami szektor adatbázisa azokról az alkalmazottakról tartalmaz információt, akik a minisztériumoknak és az önkormányzatoknak alárendelt állami szervezetekben dolgoznak. Jogi forma alapján három csoportba oszthatjuk az állami alkalmazottakat: közalkalmazottak, köztisztviselők és a bíróságon dolgozók. A köztisztviselők általában közép- vagy felsővezetők, akik az állami adminisztrációban dolgoznak, de egyes intézményekben minden egyes alkalmazottnak megvan ez a jogi státusza, akinek legalább főiskolai végzettsége van. A közszférában dolgozóknak legnagyobb részét a közalkalmazottak teszik ki: az állami adminisztrációban, egészségügyben és a tanügyben a legtöbb dolgozó közalkalmazott. Mivel a béremelés csak ezeket a dolgozókat érintette, az állami tulajdonú vállalatok alkalmazottait nem a közszférába, hanem vállalati mintába soroljuk. A bírákat, ügyészeket kizárjuk az elemzésből, mivel béreikről egy külön törvény rendelkezik. Az állami szektor adatainak mintavételezési eljárása hasonló a vállalati adatokéhoz azzal a különbséggel, hogy a legtöbb állami szervezet egy központosított könyvelési rendszert használ, és ilyen esetekben az adatbázis az összes alkalmazottról tartalmaz információt.⁶

Az adatbázis információt nyújt a fizikai és a szellemi dolgozók létszámáról minden egyes vállalatban és állami szervezetben, amelyet súlyok készítésére használunk fel, hogy kijavítsuk a mintavételezési különbségeket a fizikai és a szellemi dolgozók között a vállalaton/szervezeten belül. A köz- és a vállalati szféra különböző mintavételezési eljárását pedig új korrigáljuk, hogy felsúlyozzuk az adatokat a nemzetgazdaság szintjére. A közszféra esetében erre a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) honlapjáról összegyűjtött éves adatokat használjuk a közszférában alkalmazottakról a három fő iparág bontásában (egészségügy, tanügy és állami adminisztráció) és egy reziduális iparágban, amelybe az összes többi tevékenységet csoportosítjuk. A vállalati adatokat a Nemzet Adó és Vámhivatal (NAV) által gyűjtött vállalati adatbázis összlétszámához súlyozzuk fel.⁷

A mintában csak a 18 és 60 év közötti teljes munkaidős alkalmazottakat tartottuk meg. Az *1. táblázat* bemutatja az észrevételek számát az állami és a vállalati mintákban valamint a teljes populációt is (mely a minta súlyozott összegéből épül fel). A minta 379-487 ezer közszférái alkalmazottat és 106-153 ezer magánszférában dolgozót tartalmaz. Az összehasonlítás a felsúlyozott számokkal azt mutatja, hogy a vállalati alkalmazottaknak mintája 7, a közszféráé pedig 70 százalékos.

⁶ Megpróbáltunk szabályszerűséget találni abban, hogy milyen szervezetek használják a központosított könyvelési rendszert, de nem találtuk ilyet.

⁷ A NAV adatbázisának leírását lásd például Earle et al. 2012-es tanulmányában.

3. A FOGLALKOZTATÁS ÖSSZETÉTELE ÉS A BÉREK VÁLTOZÁSA A KÖZ- ÉS A VÁLLALATI SZFÉRÁBAN

3.1 AZ ALKALMAZOTTAK ÖSSZETÉTELE A KÖZSZFÉRÁBAN ÉS VÁLLALATOKNÁL

Az állami és vállalati foglalkoztatás számos dimenzióban erősen különbözik egymástól. A közszféra elsősorban három nagy iparágban van jelen: az egészségügyben, az oktatásban és az állami adminisztrációban, míg a magánvállalatoknak részesedése ezekben az iparágakban elenyésző. A két szektor alkalmazottai demográfiai jellemzőik alapján is nagyon különböznek egymástól, amit a *2. táblázatban* mutatunk be. A közszférában alkalmazottak háromnegyede nő, amely arányaiban majdnem kétszer akkora, mint a vállalatokban. A vállalati alkalmazottak potenciális munkatapasztalata majdnem két évvel rövidebb.⁸ Azok a kategória-változók, amelyek 5 éves intervallumokban mérik a dolgozók arányát tapasztalat szerint, azt mutatják, a közszférában dolgozók aránya egyenes arányban nő a korrallal.

A közszféra sajátos ágazati struktúrája mellett nem meglepő, hogy az alkalmazottak foglalkozási szerkezete nagyon eltérő a vállalati dolgozókéhoz képest. A felsőfokú képzés önálló használatát igénylő és az egyéb felső vagy középfokú végzettséget igénylő foglalkozások fordulnak elő a leggyakrabban a közszférában: ezek együttesen a foglalkozási szerkezet 60 százalékát teszik ki, ami éles ellentétben áll az ilyen dolgozók 20 százalékos arányával a vállalatoknál. A szakmunkás, mint ahogy várható is volt, a legtipikusabb foglalkozás a vállalatoknál: az alkalmazottak 46 százaléka ilyen munkakörben dolgozik (az ilyen foglalkozások aránya a közszférában csak 6 százalék). A vezetők aránya magasabb a vállalati szektorban: arányuk 9,5 százalék, amely 1,5 százalékponttal magasabb, mint a közszférában. Az egyszerű foglalkozásúak a közszférában 14 százalékban fordulnak elő, majdnem kétszer többen, mint a vállalatok dolgozói között.

Az adatbázis két mérőszámot használ a szolgálati idő meghatározására. Az első egy kétértékű változó, amely akkor 1, ha a dolgozót az előző naptári évben alkalmazták. A másik mérőszám a szolgálati idő években, de ez csak 2002-től van meg. Az egy év alatt újonnan alkalmazottak aránya a teljes populációhoz viszonyítva 9 százalék a közszférában és 13,6 százalék a vállalati szférában, ami arra enged következtetni, hogy a közszférában dolgozók közül sokkal kevesebben változtatják a munkahelyüket.⁹ A szolgálati idő szintén azt igazolja, hogy a dolgozók sokkal kevésbé váltanak állást a közszférában, mint a vállalatoknál: az

⁸ A potenciális munkatapasztalat egyenlő a dolgozó kora mínusz a tanulmányi évek száma mínusz 6. A tanulmányi évek számát kilenc különböző fokozat átlagos tanulmányi idejéből számítjuk ki.

⁹ Ez a statisztika azokra az újonnan alkalmazottakra vonatkozik, akik a felvételi évet követő év májusában is a vállalatnál/szervezetnél dolgoznak.

átlagos szolgálati idő majdnem 11 év, ami sokkal nagyobb, mint a vállalati szférában mért 8 év.

3.2 BÉREZÉSI MECHANIZMUSOK A KÖZSZFÉRÁBAN, LEÍRÓ STATISZTIKÁK

1997 és 2006 között a magyar gazdaságot egy lassú növekedés jellemezte, ami jellemző volt a bérdinamikára is. A bruttó hazai termék (GDP) 3 – 5 százalékkal nőtt minden évben (Központi Statisztikai Hivatal) és a vállalatok bérei ugyanezt a trendet követték (amint az alábbiakban bemutatjuk). A közszféra bérei sokkal változékonyabbak voltak, amelynek egyik oka az lehetett, hogy nagy szükség volt a közdolgozók béreinek növelésére, a másik ok pedig politikai megfontolásból eredhetett.

A kilencvenes évek végén a közszférában dolgozók bérei nagyon alacsonyak voltak a vállalati szektorban kialakul bérszínvonalhoz képest. A bérek szintje és az alacsony béregyenlőtlenség a közszférában arra ösztönözte a kormányt, hogy megemelje a közszférában dolgozók béreit. Mivel a közszféra béreit egy bértábla alapján állapítják meg, a bérek kétféleképpen növekedhetnek. Megemelhetik az alapbért (amely alapján, szorzók segítségével határozzák meg a küldönböző kategóriájú dolgozók béreit) ami nem lesz hatással a közszférán belüli relatív bérekre vagy a szorzók változnak, amely a bérkülönbségek változását vonja maga után.

A tanulmányozott időszak alatt a közalkalmazotti bértábla egyáltalán nem változott, tehát a közszférában dolgozók relatív bérei nem változtak, de a bérszínvonalat jócskán megemelték. A legfontosabb változás egy nagy és általános béremelés volt, amely minden egyes közalkalmazott bérét jelentősen megemelte (de nem érintette a köztisztviselőket). Amíg 1998 és 2002 között az alapbér egyenletesen növekedett, amely a relatív béreket a köz- és a vállalati szféra között stabilan tartotta, 2002-ben az alapbérek megduplázódtak.¹⁰ A következő évben az alapbér nem változott, de 2005-ben ismét 14 százalékkal emelkedett, azonban ezt a béremelést a bérszorzók csökkenése kísérte, tovább csökkentve a közszférán belüli bérkülönbségeket. Az utolsó elemzett év szintén választási év volt, amikor az alapbérek 10 százalékkal emelkedtek.

A köztisztviselők, akik a közszféra alkalmazottainak 15 százalékát teszik ki és amelyre a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkaerő jellemző, szintén megtapasztalhattak egy jelentős bérnövekedést. Ezek a bérek (az “élethosszig tartó pálya” nevű program kapcsán) jelentősen megnőttek, de a hangsúly azon volt, hogy ez ösztönzőket nyújtson a

¹⁰ 2002 választási év volt és a közszféra bérei fontos szerepet játszottak a választási kampányban. Választások után kitört egy politikai botrány (kiderült, hogy az újonnan választott miniszterelnök a kommunista rendszer ügynöke volt), és ez arra kényszerítette a kormányt, hogy jelezze jószándékát és a beigért, “50 százalékos bérnövekedés” –t egyik napról a másikra teljesítse.

köztisztviselőknek, hogy egész életükben az állami szférában maradjanak. Az alapbér csak alig emelkedett évről-évre, de a bérszorzókat úgy változtatták meg, hogy az egyetemi végzettséggel és több éves munkatapasztalattal rendelkezőknek kedvezzen.¹¹

A bértábla csak adott minimális bérszintet garantál a közszférában dolgozóknak egyetemi végzettség és munkapiaci tapasztalat szerint. A teljes bér magasabb lehet a különböző pénzbeni juttatások által (például a vezetői juttatások), és a közszférában tevékenykedő szervezetek rendelkeznek azzal a joggal is, hogy magasabb béreket fizessenek, ha rendelkeznek a megfelelő pénzforrásokkal (havi rendszerességgel vagy az eseti prémiumok formájában). A közszféra alkalmazottai az alapbér szintjéig 13. fizetést is kaptak a tanulmányozott időszakban.¹²

A bér mérésére a májusban kifizetett havibért használjuk, ami magába foglalja az alapbért, a túlórapénzt, az egyéb rendszeres kifizetéseket (például a nyelvpótlékot és a vezetői juttatást), és a múlt évi nem rendszeres kifizetések 1/12 részét (ilyen például az év végi prémium és a 13. fizetés a közszférában).¹³ Ha a dolgozó az előző évben lett alkalmazva, a nem rendszeres kifizetéseket a ledolgozott hónapok számával osztjuk el.

A 3. táblázat és a 1. ábra bemutatja a feltétel nélküli átlagbéreket és változásukat a két szektorban. Az első néhány évben a közszférában alacsonyabak a bérek. Annak ellenére, hogy az egyetemet végzettek aránya sokkal magasabb a közszférában, mint a vállalatoknál, 2002 előtt ebben a szektorban az átlagbérek 11 százalékkal alacsonyabbak.¹⁴ A táblázat azt is bemutatja, hogy a bérek növekedési rátája a két szektoron belül csak kevéssé korrelált. Míg a vállalatoknál a reálbérek egyenletesen, 3-6 százalékkal növekedtek minden évben (ez alól kivétel a 2004-es év, amikor a vállalati bérek stagnáltak), a közszféra béreire egy teljesen eltérő bérdinamika jellemző. Az elemzett időszak első három évében a növekedési arány

¹¹ 1998. és 2001. között a legkevesebb, illetve a legtöbb munkatapasztalattal és egyetemi végzettséggel rendelkező dolgozók bérszorzója 1,25, illetve 3,4. 2001. júliusában ez a bérszorzó 1,84, illetve 5,22-re emelkedett és ezt egy évvel később tovább növekedés követte 2,10, illetve 6,00-ra. 2004. után a legkevesebb munkatapasztalattal rendelkező köztisztviselők bérszorzója 3,10-re emelkedett. A főiskolával rendelkező köztisztviselők bérszorzója ugyanebben az időszakban szintén növekedett 1,00/2,40-ről 1,60/4,40-re 2006-ra. (A köztisztviselők bérei nem az alapbér szerint vannak meghatározva, mivel a szervezetek különböző szorzókat használnak, amelyek a 10 és 80 százalék között változnak.)

¹² Egy másik fontos bérpolitika a minimálbért érintette. Ez 2000-ben 25 000 Ft volt ami az átlagbér 28 százaléka. 2001-ben ez számottevően emelkedett 40 000 Ft-ra és egy évvel később már 50 000 Ft-ra (ami átlagbér 40 százalékát teszi ki). Ennek a tanulmánynak nem az a célja, hogy elemezze a minimálbér hatásait, de mivel ez befolyásolhatja az eredményeket (2000-ben a közszférában alkalmazottak 27 százalékának alacsonyabb volt a bére, mint a minimálbér), egy robusztussági elemzés során figyelembe veszem ezt. A minimálbér növekedésének hatásait a foglalkoztatásra és a bérstruktúrára Kertesi és Köllő (2003) elemezi.

¹³ Mivel a dolgozói információt nem lehet összekötni évek között, nincs arra lehetőség, hogy az adott év nem rendszeres kifizetéseit adjuk hozzá a bérekhez.

¹⁴ A köz- és a magánszféra bérkülönbségeit elemző tanulmányok általában egy állami bérprémiumot találnak a fejlett országokban (Gregory és Borland, 1999), de közép-európai régióra jellemző a közszféra bérhátránya. Adamchik és Bedi (2000) Lengyelország, Gorodnichenko és Sabirianova Peter (2007) pedig Ukrajna esetében jutott hasonló eredményre.

hasonló mindkét szektorban, de 2001 és 2002 között (ami a köztisztviselői életpálya program kezdete), a közszféra bérei 15 százalékkal nőttek. Ezt a következő évben egy 22 százalékos bérnövekedés követi, ami ötször nagyobb, mint a vállalati szektor rátája.¹⁵ Az adatok szerint tehát két év leforgása alatt a bérek a közszférában 40 százalékkal emelkedtek, míg a vállalati bérek csak 12 százalékkal. A növekedési arányok az utolsó elemzett években összességében hasonló bérnövekményt érnek el a két munkapiacon. Az 1. ábra vizualizálja a feltétel nélküli bérek növekedését a két szektorban: a teljes időszakra vonatkozóan a vállalati reálbérek összességében 38 százalékkal emelkedtek, míg a közszférában 72 százalékkal, és a két ráta közötti különbség két év alatt épült fel.

A relatív bérek alakulását a 2. ábra összegzi a két tanulmányozott szektorban. Az ábrán az átlagos közszféra és a vállalati szektor közötti bérkülönbséget mutatjuk be, amit egy Mincer-féle béregyenlettel becsültünk meg amelyben kontrolláltunk a dolgozói jellemzőkre.¹⁶ 1998 és 2001 között az átlagos relatív bérek (nem, munkapiaci tapasztalat és foglalkozáson belül) stabilak voltak, mint ahogy ezt az ábra első panelén láthatjuk. Ez idő alatt a közszféra alkalmazottai 15-18 százalékkal alacsonyabb fizetéseket kaptak, mint a velük nemben, munkatapasztalatban és foglalkozásban hasonló, de vállalatoknál alkalmazott dolgozók. A bérnövekedés után a relatív bérek jócskán megváltoztak, és 2004-ben a közszférában dolgozók kb. 8 százalékkal magasabb béreket kaptak, mint a vállalatoknál dolgozók. Az ezt követő időszakban a relatív bérek keveset változtak, aminek következtében a közszféra egy prémiumot fizetett.

Az ábra többi része felosztja a közszféra bérprémiumát nem, munkapiaci tapasztalat és foglalkozás szerint. Meglepő módon a nők relatív bérei valamivel alacsonyabbak, mint a férfiak esetében mért érték. Munkatapasztalat szerint (több vagy kevesebb mint 20 év) a fiatalabb alkalmazottak a közszférában sokkal hátrányosabb helyzetben vannak, mint az idősebb dolgozók. Amíg a fiatalok relatív bére 2001 előtt 30 százalékos bérhátrányban van a vállalatokhoz képest, idősebb kollégáik már ebben a periódusban egy csekély, de pozitív bérelőnyt élveznek. A foglalkozásokon belüli relatív bérek azt mutatják, hogy a legkisebb relatív bérük a felsőfokú képzés önálló használatát igénylő és az egyéb felső vagy középfokú alkalmazottaknak van – ez az a két foglalkoztatási kategória, amihez felsőfokú végzettség kell és amely a közszférai dolgozók többségét teszi ki. A legmagasabb bérprémiumot a vezetők esetében mérünk. Az utóbbi azzal magyarázható, hogy a közszféra vezetői jobb

¹⁵ Ezt a béremelést 50 százalékos béremelésnek nevezték el, de ez az emelés nem érintette a köztisztviselőket és csak a nominális alapbérre vonatkozott. Kiszámoltunk a közszférában alkalmazottak alapbéreinek nominális növekedését 2002 és 2003 között és ez valóban 50 százalék.

¹⁶ A bérprémiumot egy kétértékű változóval mérjük, ami akkor 1, ha a dolgozó a közszféra alkalmazottja, amit évekkel hozunk interakcióba. A regresszióban kontrollálunk a nemre, 8 potenciális munkapiaci tapasztalattal rendelkező csoportra, 8 foglalkozási kategóriára, 21 megyére és évhátásokra. Amikor a minta nem, munkapiaci tapasztalat és foglalkozások mentén van elosztva, akkor az adott kontrollváltozót kihagyjuk az egyenletből.

alkupozícióban vannak a közszférában vagy hogy vezetői képességeiket könnyen fel tudják használni a vállalatoknál is, és szükséges egy magas bérszínvonalat fenntartani ahhoz, hogy a vezetők ne hagyják el a közszférát. Érdeemes megjegyezni, hogy habár a relatív bérek nagyon változtak, a dolgozók relatív pozíciója a bérelaszlásban demográfiai és foglalkozási jellemzők szerint nem változott.

4. BECSLÉSI MÓDSZEREK

A közszféra bérátterjedésének elemzésekor az egyik legfőbb kérdés a két szektor dolgozói közötti hasonlóságok számszerűsítése. Ha egy versenyszférabeli dolgozó például olyan foglalkozást végez, amely a közszférában nem létezik, és képességei is nagyon különböznek attól, amire a közszférában szükség van, a szektorok közötti váltás nem jöhet létre a kereslethiány miatt, vagy pedig nagyon költséges, mivel a dolgozó elveszíti felhalmozott humántőkéjének nagy részét.

A dolgozók hasonlóságának mérésekor Jacobsen (1992) módszerét követtük, aki a magán- és a közszféra béreinek korrelációját méri foglalkozási kategóriákon belül. Ezt a módszert kiegészítjük azzal, hogy nemcsak a foglalkozásokat, hanem a dolgozók munkatapasztalatát és nemét is figyelembe vesszük. Ezt a módszert használja a munkások migrációjának bérhatásaival foglalkozó irodalom is (Borjas, 2003). Ennek eredményeképpen egy olyan változóval mérjük a vállalati dolgozók kitettségét a közszférával szemben, ami a közszférában dolgozók arányát mutatja nem, foglalkozás és munkatapasztalat által definiált munkapiaci cellákban.¹⁷ A munkapiacot, nem, munkapiaci tapasztalat (8 darab 5 éves intervallum) és 7 foglalkozás (melyek a 2-es táblázatban láthatóak) szerint szegmentáljuk, aminek eredménye évente 112 munkapiaci cella. A bérhatások átterjedését a közszféra dolgozóinak cellán belüli arányával mérjük, amit *Közarány*-nak nevezünk el:

$$\text{Közarány}_{jt} = M_{jt} / (M_{jt} + N_{jt}), \quad (1)$$

ahol a j index a munkapiaci cellát és t az éveket indexeli, M_{jt} és N_{jt} pedig a köz- és magánzférabeli dolgozók nem-tapasztalat-foglalkozás-év cellákon belüli számát mutatja (súlyozva). Feltételezésünk az, hogy minél magasabb a *Közarány* értéke, annál könnyebb egy magánzférabeli dolgozónak a közszférába átmennie mivel ott szükség van képességeire. Ezekben az esetekben tehát a magánzférabeli munkaadó jobban rá van kényszerítve, hogy a munkavállaló bérének megállapításakor figyelembe vegye a közszféra béreit, ezzel csökkentve a közszférába történő elvándorlást. Sikertelt tehát létrehozunk egy olyan változót, mely

¹⁷ Az iskolázottság helyett foglalkozási kategóriákat használunk, mivel utóbbi képes a foglalkozás-specifikus humántőkét is megragadni, illetve használatuk révén több munkapiaci cella jön létre, mint a 4 iskolázottsági kategória használata mellett.

alkalmas az átterjedési hatások mérésére.¹⁸ Ahhoz, hogy a változó torzítatlan becslést eredményezzen, azzal az indentifikációs feltételezéssel élünk, hogy a magán- és a közsféra dolgozói közeli helyettesítói egymásnak amennyiben azonos neműek, foglalkozásúak és tapasztalatúak de egyébként nem, és hogy a közsféra béreinek emelése nem változtatja meg a dolgozók összetételét a nem megfigyelhető jellemzők szerint (mivel a megfigyelhető jellemzőkre kontrollálni tudunk).

A *közarány* segítségével az adatok idősoros variabilitásából becsüljük meg az átterjedési hatást. A magánszektor béreinek logaritmusát magyarázzuk a *Közarány* változóval, melyet két időintervallummal hozunk interakcióba: a béremelés előtti (1998-2001) és utáni (2002-2006) időszakokkal. Hogy a regressziók dolgozói típusok mentén mérjék az átlagbér alakulását, a *Közarány* változó létrehozásakor használt változók fix hatásait is bevonjuk a regressziókba valamint a munkapiacok helyi hatásainak, az árkülönbségek és az iparági bérkülönbségek kiszűrése érdekében kontrollálunk évekre, 21 megyére, és kétjegyű iparágakra.¹⁹ A becslőfüggvény a következő:

$$\ln(w_{ijt}) = \alpha_0 + \alpha_{\text{előtte}} \text{Közarány}_{jt}^{\text{Előtte}} + \alpha_{\text{utána}} \text{Közarány}_{jt}^{\text{Utána}} + \alpha_{Z_{ijt}} + \sum \alpha_{\text{ind}} \text{Iparág}_{ki} + \sum \alpha_{\text{reg}} \text{Régió}_{ri} + \sum \alpha_t \text{Év}_{ti} + \varepsilon_{ijt} \quad (2)$$

$\text{Előtte} = 1$, ha $\text{Év} \leq 2001$ és 0 egyébként, $\text{Utána} = 1$ ha $\text{Év} > 2001$ és 0 egyébként, és Z_{ijt} az egyéni jellemzők vektora. A becsült átterjedési hatás a következőképp definiálható: $\alpha_{\text{utána}} - \alpha_{\text{előtte}}$. Mivel a közsféra béreinek szintje szintén befolyásolhatja az átterjedési hatás erősségét, egyes specifikációkban a közsféra cellaszintű átlagos béreire is kontrollálunk. A munkanélküliségi ráta is hatással lehet az átterjedési hatásra: ha sok a munkanélküli egy adott munkapiaci szegmensben, a dolgozók alkupoziója gyengül és nem tudnak magasabb bérekért harcolni függetlenül attól, hogy mennyire hasonlítanak megfelelő közsférabeli társaikra (Blanchflower and Oswald, 1990).

Az átterjedési hatás dinamikájának vizsgálata érdekében a két aggregált időintervallum használata helyett a *Közarány* változót interakcióba hozzuk az összes évvel. Mivel nem csak a közsféra bértáblái, hanem a minimálbér szintje is változott a megfigyelt periódusban, ráadásul a két változás időben egymáshoz közel történt, a regressziókat egy olyan mintára is lefuttattjuk, mely csak azon magánszektorbeli dolgozókat tartalmazza, akiknek a bére

¹⁸ Az elemzés során probit regressziókat is futtattunk, melyekben a függő változó azt mutatja, hogy adott dolgozó a közszektorban dolgozik, vagy sem. A regressziókban kontrollként szerepeltettük a nemet, a munkapiaci tapasztalatot, foglalkozást, és az iskolázottsági dummy változókat. Az eredmények nem változnak.

¹⁹ Nem kontrollálunk cella szintű fix hatásra, mert az átterjedési hatás identifikálására használt variabilitás (a közsféra aránya a teljes foglalkoztatottságban) időben alig változik és ezért a cellaszintű fixhatások szerepeltetése az összes fontos változást kiszűrné az adatokból. Mikor a nem, tapasztalat és foglalkozások közötti kétirányú interakciókat vontunk be a kontroll változók körébe, a *Közarány* magánszektorbeli bérekre gyakorolt becsült hatása csökkent, de ugyanakkora átterjedést mérünk, mint amikor ezek a változók nem voltak bevonva.

legalább 5 százalékkal magasabb, mint az adott évi minimálbér, tesztelve ezzel azt, hogy az eredmények nem a minimálbérváltozásnak tudhatók-e.²⁰

Az átlagos átterjedési hatás meghatározása után azt elemezzük, hogy hogyan függ a két szektor béreinek egymásra való hatása a két szektor relatív bérszintjének, a közszférában betöltetlen állások számának, illetve néhány munkahelyhez köthető jellemző függvényében. A bérek tekintetében előfordulhat, hogy a közszféra-kitettség mellett a köz- és magánszektor relatív bérei is befolyásolják az eredményt. Megválaszolandó ezt a kérdést, a regressziókba bevontuk a cellaszintű átlagos közszféra bért és annak a *Közarány* változóval és az *Előtte-Utána* időintervallumokkal képzett interakcióit. Egy másik, bérekhez köthető kérdés az, hogy jellemző-e a lefelé mutató rugalmatlanság. Mivel a dolgozók teljes relatív hasznosságukat figyelembe véve döntenek a köz- és a magánszféra között, előfordulhat, hogy azon magánszektorbeli dolgozók is átmennek (vagy tervezik, hogy átmennek) a közszférába, akik magas bért kapnak. Amennyiben azonban a bérek általában lefelé mutató ragadósággal jellemezhetőek (Goette et al., 2007; Kahn, 1997), valószínűbb, hogy azok a magánszektorbeli dolgozók akarnak gyakrabban a közszférába menni, akik alacsonyabb béreket kapnak. Ennek tesztelésére létrehoztunk egy kétértékű változót, mely egyel egyenlő, ha a magánszektor dolgozójának bére kisebb, mint a közszféra átlagbére, és ezt a dummy változót interaktáltuk a *Közarány* változóval.

Néhány foglalkozási tulajdonság szerepét is elemeztük. Azon foglalkozások esetén, melyek a közszférában nagyszámban megtalálhatóak, erősebb átterjedési hatást kell megfigyelnünk, mivel egy esetleges váltás esetén a dolgozó nem veszítené el a foglalkozás-specifikus humán tőkéjét (pl. Kambourov és Manovskii, 2009).²¹ Hasonló helyzetben lehetnek a szolgáltatási szektorban dolgozók is, mivel az ő képességeik valószínűleg jobban hasonlítanak a közszférában támasztott követelményekhez, mint egy ipari vagy mezőgazdasági dolgozó képességei. Ezekben az esetekben a becslőfüggvény az alábbi alakot ölti:

$$\ln(w_{ijt}) = \alpha_0 + \gamma_b \text{Közarány}_{jt} \text{Előtte}_t + \gamma_a \text{Közarány}_{jt} \text{Utána}_t + \delta_b \text{Közarány}_{jt} X_{ijt} \text{Előtte}_t + \delta_a \text{Közarány}_{jt} X_{ijt} \text{Utána}_t + \alpha_b X_{ijt} \text{Előtte}_t + \alpha_a X_{ijt} \text{Utána}_t + \alpha Z_{ijt} + \sum \alpha_{ind} \text{Iparág}_{ki} + \sum \alpha_{reg} \text{Régió}_{ri} + \sum \alpha_t \text{Év}_{ti} + \varepsilon_{ijt} \quad (3)$$

ahol X_{ijt} a következő változókat jelenti: átlagos közszféra-bér, kétértékű változók melyek azt mérik, hogy, (1) a dolgozó bére alacsonyabb-e, mint az átlagos közszférabeli bér, (2) a dolgozó foglalkozása nagyrányban fordul-e elő a közszférában, (3) a dolgozó a szolgáltatási szektorban

²⁰ Amint azt az előző fejezetben tárgyaltuk, 2001 és 2002 között a minimálbér megduplázódott. A köztisztviselők bére 2001 júliusában, a közalkalmazottaké pedig 2002 szeptemberében nőtt meg jelentősen.

²¹ Létrehoztunk egy kétértékű változót, mely egyenlő egyel, ha a közszféra aránya a (három számjegyen értelmezett) foglalkoztatási kategórián belül meghaladja a 40%-ot, majd ezt a változót interaktáltuk a *Közarány* változóval.

dolgozik. Az alapspecifikációban használt változókon kívül a regresszióba bevontuk az X_{ijt} két időszakban megfigyelt szintjeit.

Azt is teszteltük, hogy a átterjedési hatás függ-e a közszektorban lévő szabad álláshelyek arányától (minél több a szabad álláshely, annál nagyobb valószínűséggel tud egy magánszektorbeli dolgozó váltani). Létrehoztunk egy változót, amely egyenlő a közszférában újonnan felvett munkavállalók számának és a magánszektorbeli megfelelő cella méretének hányadosával. A becslőfüggvény ugyanaz, mint az előző, csak jelen specifikációban nem szerepel az új változó *Közarány* változóval vett interakciója mivel a szabad álláshelyek száma is a vállalati szektor méretéhez van arányosítva.²²

Végül megvizsgáltuk azon magánszektorbeli dolgozókat, akiket a béremelés után vettek fel: mivel ők munkahelyet váltottak, rendelkeztek annak tényleges lehetőségével, hogy a közszférában helyezkedjenek el, így esetükben a átterjedési hatásnak magasabbnak kell lennie. 2002-től kezdve információnk van a dolgozó szolgálati idejéről, melyet a következő becslési eljárásban használtunk: létrehoztunk egy változót, mely megmutatja, hogy a dolgozót a közszférában történt béremelés előtt alkalmazták-e, és interaktáltuk ezt a változót a *Közarány* változóval, csak a 2004-es adatokat használva. A regresszió azt mutatja meg, hogy a közszektor-kitettség függvényében hogyan változik a béremelés után felvett dolgozók bére a béremelés előtt felvett dolgozók béréhez hasonlítva.

5. EREDMÉNYEK

5.1 A VÁLLALATI SEKTOR KÖZSZFÉRAI KITETTSÉGÉNEK MÉRÉSE

A 4. Táblázatban láthatjuk a *Közarány* változó leíró statisztikáit, amely a közszféra foglalkoztatási arányát méri munkapiaci szegmenseken belül, melyet a nem, munkatapasztalat és foglalkozás szerint határoztunk meg. A közszféra dolgozóinak átlagos aránya 27 százalékról 22 százalékra csökken a tanulmányozott időszakban, a medián értéke viszont stabilan 13-14 százalék. A változó szórása nagy az átlagához képest, ami azt mutatja, hogy a változó lefedi az intervallum nagy részét amelyen definiálva van. A minimum és maximum értékek is ezt igazolják: egyes szektorokban a közszféra alkalmazottainak az aránya közelít a nullához, míg más szektorok szinte teljesen közszférai dolgozókból állnak. Tovább tanulmányozva a *Közarány* változókonyságát, a 3. ábrán a változó hisztogramját mutatjuk be a 2000. évre. A *Közarány* eloszlás egy szabályos hiperbolát ír le némi kiugrással a 0,5 érték

²² A változót, mely azt mutatja, hogy adott dolgozó új belépő-e, az előző év adatainak alapján hozzuk létre. Ezért a regressziókban elveszítjük az elemzés utolsó évét.

közelében, maximális értéke 0,9 és elég sok értéket vesz fel ahhoz, hogy felhasználhassuk a bérátterjedés identifikációjához.

A következő táblázatban azt láthatjuk, hogy milyen típusú vállalati dolgozók vannak a leginkább kitéve a közsférának. A táblázat bemutatja a nők arányát, a munkatapasztalati évek átlagát, a leggyakoribb foglalkoztatási kategóriákat valamint a cellák és a vállalati dolgók számát mindegyik *Közarány* decilisben (összevontuk azokat a cellákat, ahol a *Közarány* nagyobb, mint 60 százalék). A nők aránya alacsony a legkevésbé kitétt cellákban és magas azokban a szegmensekben, melyek inkább ki vannak téve a közsféra hatásainak. Az átlagos munkatapasztalati évek nincsenek korrelálva a *Közarány* változóval. Azokban a munkapiaci cellákban, ahol a közsféra aránya alacsony, a jellemző foglalkozások változók, míg azokban a szegmensekben, ahol a közsféra aránya magas inkább a felsőfokú önálló használatát igénylő és egyéb felső vagy középfokú végzettségűek a leggyakrabban előforduló foglalkoztatási típusok.

Hogy leellenőrizzük, vajon van-e korreláció a feltétel nélküli vállalati átlagbérek és a közsférai kitétség között, grafikonon ábrázoljuk a béreket és a bérváltozásokat a *Közarány* függvényében. Amint a Mellékletben az *A1. ábra* mutatja, a vállalati bérek és a közsféra kitétsége közti reláció pozitív, ami a közsférának kitétt dolgozói típusok eredménye: a felsőfokú önálló használatát igénylő és egyéb felső vagy középfokú végzettségűeké. Egy egyszerű regresszió amely a vállalati bérek és a *Közarány* korrelációját ellenőrzi, egy magasan szignifikáns, 0,9-el egyenlő becslést együtthatót ad.

Ellentétben a bérszínvonallal, a feltétel nélküli bérváltozások nincsenek összefüggésben a közsféra kitétségével. Az *A2. ábrán* látható, hogy a a szektorok szerinti átlagbér változások 2001 és 2004 között nincsenek korrelációban a közsféra kitétséggel (a regresszió együtthatója -0,01-el egyenlő). Nemcsak ezek a változók, hanem a két szektorban végbement bérváltozások sincsenek semmilyen összefüggésben, amint ezt az *A3. ábra* igazolja. Ebben az esetben a regresszió együtthatói szintén kicsik és elhanyagolhatóak, ami azt mutatja, hogy a bérek nem mozdulnak el együtt a munkapiaci cellákkal, legalábbis abban az esetben, ha a dolgozók jellemzőire nem kontrollálunk.

5.2 AZ ÁTLAGOS BÉRÁTTERJEDÉS MÉRTÉKE

A (2) egyenlet becslést együtthatóit a *6. táblázat* mutatja be. A kontroll változók együtthatói szignifikánsak, nagyságuk pedig az ilyen változóktól elvárt tartományban van. A becslések azt mutatják, hogy a vállalati bérek magasabbak voltak a közsférának kitétt munkapiaci cellákban még mielőtt a közbérek emelkedtek volna, de ennek mértéke kicsi, mivel a becslést együttható csupán 0,025 a 2002 előtti időszakban és statisztikailag csak az 5 százalékos szignifikancia szinten különbözik zérótól. A közsféra béremelést követő időszakban a

vállalati bér – *Közarány* korreláció megnő: a *Közarány* becsült együttthatója 2001 után szignifikáns lesz és a 0,15-ös értéket veszi fel. Az eredmények minőségileg nem változnak ha a munkapiaci cellákban létrejött átlagos közsféra bérek logaritmusára kontrolláljuk. Az átlagos közbér változó becsült együttthatója pozitív és szignifikánsan különbözik zérótól ami azt mutatja, hogy a bérek a két szektorban valamelyest együtt mozognak. Figyelembe véve a nem-munkatapasztalat-foglalkozási csoportokra a munkanélküliségi rátát, a *Közarány* becsült együttthatója zéróra csökken a közbéreemelést megelőző periódusban és nem befolyásolja azt a béremelés utáni időszakban. A *Közarány* együttthatóinak különbségét véve a bérnövekedés előtt és után a bérátterjedés mértékének azt kapjuk, hogy a magas százalékos közsférai béremelés időszakában egy 10 százalékkal magasabb kitettség a közsféra felé a vállalati bérek majdnem 1,5 százalékponttal gyorsabb növekedését eredményezte.

Hogy felmérjük a bérátterjedés dinamikáját, ugyanazt a regressziót futtatjuk, mint eddig, de a *Közarányt* az összes évvel kölcsönhatásba hozzuk (a következőkben mindig kontrollálunk a közsféra átlagbérére és a munkanélküliségi rátára a munkapiaci cellákban). A becsült együttthatókat a 7. táblázat tartalmazza. Az elemzés első három évében a *Közarány* együttthatói -0,027 és 0,017 között vannak, nem látszik egyértelmű időbeni változás és egyik sem szignifikáns. 2001-ben, talán az állami adminisztráció béremelkedésének előrelátása végett a közsféra kitettségének hatása a vállalati bérekre 3,3 százalék és marginálisan szignifikáns. 2002-ben, amikor csak a köztisztviselők bérei növekedtek az együtttható 0,071-re nő és szignifikánssá válik. Valódi növekedésre a következő évben került sor a nagy bérnövekedés után, amely az összes közalkalmazottat érinti. Ebben az évben a becsült hatás 0,176 és a következő évben tovább nő 0,200-ra. Az együttthatók közti különbség 2001 és 2004 között 0,167, amit a bérátterjedési hatás mértékének tekintünk. Amint a közsféra relatív bérei stagnálnak, a bérhatást mérő együtttható is fokozatosan csökken, elérve a 0,11-es értéket 2006-ban.²³

A minimálbér növekedése hatással lehet az becslési eredményekre. Ha nem is teljesen, de valamelyest ki tudjuk szűrni ennek a gazdasági stratégiának a hatását úgy, hogy ugyanazt a regressziót futtatjuk, mint korábban, de a mintát leszűkítettük azokra a dolgozókra, akiknek bérei legalább 5 százalékkal meghaladják a minimálbért az adott évben. Amint a 7. táblázat második oszlopában láthatjuk, az alacsony bérű dolgozók kizárása az elemzésből nem változtatja meg minőségileg az eredményeket. Az átterjedési hatás valamelyest lecsökken, de az elemzés most is azt sugallja, hogy egy 10 százalékos különbség a közsféra-kitettségben 1,2 százalékponttal növelte a vállalati béreket.

²³ Az elemzés utolsó éve ismét választási év volt, ami magával vonta a közsféra béreinek a növekedését, de mivel a költségvetési hiány a GDP 10 százalékára nőtt, a választások után megszorításokat vártak. Ez hatással lehet a közsféra béreire (és a munkahelyi biztonságra is). Mivel az ilyen intézkedések a közsférát kevésbé teszik vonzóvá, ez lehet a magyarázata annak, hogy a bérátterjedési hatás csökken a tanulmányozott időszak utolsó évében.

5.3 A BÉRÁTTERJEDÉS NAGYSÁGA KÜLÖNBÖZŐ DOLGOZÓI CSOPORTOK ESETÉBEN

A közsférának nem csak relatív mérete, hanem bérprémiuma is hatással van az átterjedésre: minél nagyobb a bérkülönbség a két szektor között, annál nagyobb annak a valószínűsége, hogy az egyének a közsférát választják. A bérkülönbségek átterjedésre gyakorolt hatását úgy teszteltük, hogy a közsféra átlagbérét két, a béremelés előtti és utáni időszakot mutató kétértékű változóval hoztuk interakcióba, valamint kontrollként a két időszak átlagos közsféra bérét is bevontuk, amint az a (3) egyenletben látható. A 8. táblázat első oszlopában látható eredmények azt mutatják, hogy az átterjedési hatás nem változik a közszektor bérének függvényében. A közsféra bérszintjeinek hatása a béremelés után 4 százalékponttal alacsonyabb, mint a béremelés előtt, de ahogy a táblázatban bemutatott t-teszt bizonyítja, a becsült együtthatók statisztikai értelemben nem különböznek egymástól. Ez az eredmény talán a közsféra béreinek általános emelkedéséből fakad: mivel a dolgozói csoportok közötti relatív bérek nem változnak meg jelentősen, az elemzés során nem tudjuk a hatást identifikálni, legalábbis nem szeparálhatóan a *Közarány* hatásától.

Hogy az átterjedési hatás heterogenitását a relatív bérek függvényében tovább elemezzük, létrehoztunk egy kétértékű változót, mely akkor egyenlő eggyel, amennyiben a magánszektorbeli dolgozó bére alacsonyabb, mint a közsféra átlagbére az adott cellában. Ha a bérek lefelé mutató rugalmatlanságra hajlamosak, a közsféra átlagos bére alatt kereső dolgozók esetében erősebb átgyűrűzési hatásnak kell érvényesülnie. Amint a 8. táblázat második oszlopában látható, az imént definiált változó és a *Közarány* közötti interakció becsült együtthatója a béremelés utáni időszakban 6 százalékponttal magasabb, ami azt jelzi, hogy az alacsonyabb bérrel rendelkező dolgozók esetén az átterjedési hatás magasabb.

Magasabb béremelkésre számíthatnak azok dolgozók is, akik a közsférában gyakran előforduló foglalkozással rendelkeznek, mivel könnyebben találnak munkát a közsférában illetve foglalkozás-specifikus humán tőkájüket sem veszítik el ha elhagyják a vállalati munkapiacot és a közsférában kezdenek dolgozni. Ezt a hipotézist egy kétértékű változóval teszteltük, mely az összes háromjegyű FEOR foglalkozási csoportot a közsférában elfoglalt részesedése alapján kategorizálja: a változó egyenlő, amennyiben a részesedés meghaladja a 40%-ot.²⁴ Az is valószínűsíthető, hogy a szolgáltatási szektorban dolgozók is könnyebben válhatnak szektort, hisz képességeik közelebb állnak a közsféra igényeihez (nem úgy, mint például az ipari, mezőgazdasági és építőipari dolgozók esetén). Az eredmények a 8. táblázat harmadik és negyedik oszlopában láthatók, és azt mutatják, hogy

ezen dolgozók esetén a béráttérjeési hatás valóban nagyobb. Azon foglalkozások átlagbére, melyek a közszférában gyakoriak, alacsonyabb mint a többi foglalkozásé, de a különbség a béremelés után megváltozik: a *Közarány* változóval képzett interakció együtthatója a béremelés előtt -0,18, utána pedig -0,12. A szolgáltatásban dolgozók esetén szintén erősebb áttérjeési hatást figyelhetünk meg: a *Közarány* változónak a szolgáltatási változóval való interakciójának béremelés előtti együtthatója 0,08, utána pedig 0,15.

A munkapiac másik jellemzője amely hatással lehet a béráttérjeés nagyságára, az új dolgozók iránti igény a közszférában. Ha nincs munkalehetőség a közszférában, a magánszektor dolgozóinak nincs lehetősége a váltásra. Kiszámoltuk a közszférába újonnan belépő dolgozók és a magánszektor megfelelő cellájában lévő dolgozók számának arányát, és az így létrejövő új változót is bevontuk a regresszióba.²⁵ Az együttható (amely a 9. táblázat felső részében látható) 0,13, mely statisztikailag inszignifikáns ugyan, viszont közgazdaságilag jelentős mértékűnek tekinthető.

Végül azt vizsgáltuk, hogy az áttérjeési hatás nagysága függ-e attól, hogy adott dolgozó a közszférában megvalósított béremelés után került-e felvételre, vagy már azelőtt is az adott vállalatnál dolgozott. Ennek elemzése során a mintát a 2002 utáni évekre szűkítettük mivel a munkaviszony hosszát mérő szolgálati idő csak erre az időszakra áll rendelkezésünkre, és létrehoztunk egy kétértékű változót, mely azt mutatja, hogy adott személyt 2001-ben vagy az után kezdték el foglalkoztatni. Ezt a változót interakcióba hoztuk a *Közarány* változóval, és annak szintjére is kontrolláltunk. Az eredmények a 9. táblázat alsó részében láthatóak: a 2002 utáni bérek a 2001 és 2004 között felvett dolgozók esetén a *Közarány* változóval erősebb korrelációt mutatnak, mint a már korábban is az adott vállalatnál dolgozók esetében. Ezen időintervallumban a *Közarány* változó becslött értéke 0,037, a 2001 utáni felvételt jelző dummy változóval vett interakciójának értéke pedig majdnem pontosan ugyanennyi. A áttérjeési hatás tehát jóval erősebb azon dolgozók esetén, akik a béremelés után váltottak munkahelyet, azaz ténylegesen rendelkeztek a közszférában való elhelyezkedés lehetőségével.

6. KÖVETKEZTETÉSEK

A tanulmány a közszféra béreinek hatását vizsgálta a vállalatok alkalmazottainak béreire, felhasználva azt a gyors és jelentős, a közszférában lezajló béremelést, melynek révén a közszféra bérprémiuma két év leforgása alatt egy több mint 10 százalékos bérhátrányból 12 százalékos bérelőnyre változott a vállalati szektorhoz képest. Az áttérjeési hatást a közszféra arányával mértük olyan munkapiaci cellákban, amit nem, munkapiaci tapasztalat, és

²⁴ A 136 foglalkozás közül 42 tesz eleget ennek a feltételnek, ami a dolgozók 10 százalékát fedi le.

²⁵ Az újonnan belépők átlagos aránya (szórása) a közszférába a vállalati szektor létszámához viszonyítva 0,024 (0,065).

foglalkozások határoztak meg. Azt találtuk, hogy egy 10 százalékkal magasabb cellán belüli arány egy 1,5 százalékponttal magasabb bérnövekedést von maga után a vállalati bérezésben. Az alacsony bérrel rendelkező, a közsférára jellemző szakmákkal rendelkező, a szolgáltatási szektorban dolgozó, valamint a béremelés után felvett dolgozók esetén erősebb átterjedési hatást mérünk.

Az elemzés tehát rámutat arra, hogy a közsféra béreinek hatása a vállalatok béripolitikájára egy fontos folyamat, mely során az állam közvetett hatást gyakorol a magánszféra vállalataira, jelentős bérköltség-növekedést okozva.

HIVATKOZÁSOK

- Adamchik, Vera A., Arjun S. Bedi (2000), "Wage Differentials between the Public and the Private Sectors: Evidence from an Economy in Transition." *Labour Economics* 7, 203-224.
- Aitken, Brian, Ann Harrison, Robert E. Lipsey (1996), "Wages and Foreign Ownership. A comparative Study of Mexico, Venezuela, and the United States." *Journal of International Economics* 40, 345-371.
- Black, Dan, Terra McKinnish, Seth Sanders (2005), "The Economic Impact of the Coal Boom and Bust." *Economic Journal* 115, 449-476.
- Blanchflower, David G., Andrew J. Oswald (1990), "The Wage Curve." *Scandinavian Journal of Economics* 92(2), 215-235.
- Borjas, George J. (2003a), "Wage Structures and the Sorting of Workers into the Public Sector." In: *For the People: Can we Fix Public Service?* (J. Donahue, J. Nye eds.), Washington, D.C.: Brookings Institution Press.
- Borjas, George J. (2003b), "The Labor Demand is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market." *Quarterly Journal of Economics* 118(4), 1335-1374.
- Borjas, George J. (1980), "Wage Determination in the Federal Government: The Role of Constituents and Bureaucrats." *Journal of Political Economy* 88(6), 1110-1147.
- Borjas, George J., Richard B. Freeman, Lawrence F. Katz (1997), "How much do Immigration and Trade Affect Labor Market Outcomes?" *Brookings Papers on Economic Activity* 1, 1-90.
- Corneo, Giacomo, Rafael Robb (2003), "Working in Public and Private Firms." *Journal of Public Economics* 87, 1335-1352.
- Dickens, Richard, Alan Manning (2004), "Spikes and Spill-Overs: The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution in a Low Wage Sector." *Economic Journal* 114, C95-C101.
- Delfgaauw, Josse, Robert Dur (2008), "Incentives and Workers' Motivation in the Public Sector." *Economic Journal* 118(525), 171-191.
- Driffield, Nigel, Sourafel Girma (2003), "Regional Foreign Direct Investment and Wage Spillovers: Plant Level Evidence from the UK Electronics Industry". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 65(4), 453-474.
- Dustmann, Christian, Arthur van Soest (1998), "Public and Private Wages of Male Workers in Germany." *European Economic Review* 42, 1417-1441.
- Earle, John S., Álmos Telegdy, Gábor Antal (2012), „FDI and Wages: Evidence from Firm-Level and Linked Employer-Employee Data in Hungary, 1986-2008.” *Budapesti Munkatudományi Füzetek* 2012/9.
- Ehrenberg, Ronald G., Gerald S. Goldstein (1975), "A Model of Public Sector Wage Determination". *Journal of Urban Economics* 2, 223-245.
- Farber, Henry S. (2005), "Nonunion Wage Rates and the Threat of Unionization." *Industrial and Labor Relations Review* 58(3), 335-352.
- Goette, Lorenz, Uwe Sunde, Thomas Bauer (2007), "Wage Rigidity: Measurement, Causes and Consequences." *The Economic Journal* 117(524), F499-F507.
- Gorodnichenko, Yuriy, Klara Sabirianova Peter (2007), "Public Sector Pay and Corruption: Measuring Bribery from Micro Data." *Journal of Public Economics* 91, 963-991.

- Gregory, Robert G., Jeff Borland (1999), "Recent Developments in Public Sector Labor Markets." In: *Handbook of Labor Economics Vol. 3C* (O. Ashenfelter, and D. Card eds.), Amsterdam: Elsevier.
- Gyourko, Joseph, Joseph Tracy (1988), "An Analysis of Public- and Private-Sector Wages Allowing for Endogenous Choices of both Government and Union Status." *Journal of Labor Economics* 6(2), 229-253.
- Heywood, John S., W. S. Siebert, Xiangdong Wei (2002), "Worker Sorting and Job Satisfaction: The Case of Union and Government Jobs." *Industrial and Labor Relations Review* 55(4), 595-609.
- Hungarian Statistical Office,
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli007.html
- Jacobsen, Joyce (1992), "Spillover Effects from Government Employment." *Economics Letters* 39, 101-104.
- Kahn, Shulamit (1997), "Evidence on Nominal Wage Stickiness from Microdata." *American Economic Review* 87(5), 993-1008.
- Katz, Lawrence F., Kevin M. Murphy (1992), "Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors." *The Quarterly Journal of Economics* 107(1), 35-78.
- Kambourov, Gueorgui, Iourii Manovskii (2009), "Occupational Mobility and Wage Inequality." *Review of Economic Studies* 76(2), 731-759.
- Kertesi, Gábor, János Köllő (2003), "Fighting 'low equilibria' by doubling the minimum wage? Hungary's experiment." IZA Discussion Paper No. 970.
- Lacroix, Robert, Francois Dussault (1984), "The Spillover Effect of Public-Sector Wage Contracts in Canada." *Review of Economics and Statistics* 66(3), 509-512.
- Lee, David S. (1999), "Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion of Falling Minimum Wage?" *Quarterly Journal of Economics* 114(3), 977-1023.
- Lipsey, Robert E., Fredrik Sjöholm (2004), "FDI and Wage Spillovers in Indonesian Manufacturing." *Review of World Economics* 140(2), 321-332.
- Shleifer, Andrei, Robert W. Vishny (1994), "Politicians and Firms." *Quarterly Journal of Economics*, 109(4), 995-1025.
- Tansel, Aysit (2005), "Public-Private Employment Choice, Wage Differentials, and Gender in Turkey." *Economic Development and Cultural Change* 53(2), 453-477.

ÁBRÁK ÉS TÁBLÁZATOK

1. táblázat

A dolgozók száma a közszférában és a vállalati szektorban

Év	Közsféra		Vállalatok	
	Minta	Populáció	Minta	Populáció
1998	378,8	719,5	105,8	1869,4
1999	414,8	684,4	107,7	1852,0
2000	412,6	672,8	125,8	1954,1
2001	408,0	670,2	125,9	1961,5
2002	426,1	680,1	133,8	1872,7
2003	481,9	690,7	135,1	1876,1
2004	486,9	687,3	149,1	1936,5
2005	481,2	679,8	153,3	1913,1
2006	478,7	648,2	149,5	2008,9

Megjegyzések: Ezer dolgozó. A közsféra populációját az összes közalkalmazott és köztisztviselő adja (bírák, jogászok, rendőrök, katonák és tűzoltók kihagyva). A vállalati szektor populációja a legalább 10 (1998-1999) illetve 4 (2000-2006) dolgozót foglalkoztató kettős könyvvitelt végző vállalat.

A dolgozók összetétele a köz- és a vállalati szektorokban

	Közfőera	Vállalatok
Nem		
Nő	73,5	39,8
Munkapiaci tapasztalat		
0-5 év	5,2	6,3
6-10 év	8,9	13,2
11-15 év	10,4	13,1
16-20 év	12,7	12,4
21-25 év	14,6	12,9
26-30 év	16,9	15,0
31-35 év	17,0	14,9
>35 év	14,3	12,1
Átlagos tapasztalat	23,8	22,0
	(10,6)	(10,9)
Foglalkozás		
Vezető	8,0	9,5
Felsőfokú képz. önálló alk. igénylő fogl.	30,6	4,9
Egyéb felső vagy középfokú képz. igénylő fogl.	28,4	14,9
Irodai fogl.	6,4	6,7
Szolgáltatási fogl.	6,7	10,3
Szakképzettséget igénylő fogl.	6,0	45,7
Egyszerű fogl.	13,9	8,1
Szolgálati idő*		
Új belépő	9,3	13,6
Szolgálati idő	10,7	7,8
	(9,1)	(9,2)
N	3 969 046	1 185 909

Megjegyzések: A számok az összes évre vonatkoznak. Az összes változó kétértékű, kivéve az átlagos munkapiaci tapasztalatot és a szolgálati időt (a szórás értéke zárójelben).

*Új belépő kétértékű változó, és egyenlő 1 ha a dolgozót az előző naptári évben alkalmazták. A szolgálati idő (hónapokban) csak 2002-től elérhető.

3. táblázat

A bérek szintje és növekedési rátája a köz- és a vállalati szektorban

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Közszféra									
Szint	113	115	124	130	149	182	186	182	194
Növekmény	–	0,02	0,08	0,05	0,15	0,22	0,02	-0,02	0,07
Vállalatok									
Szint	128	135	138	145	156	162	162	172	176
Növekmény	–	0,05	0,03	0,05	0,08	0,04	0,00	0,06	0,02

Megjegyzések: A bérek ezer forintban vannak mérve, és 2007-re deflálva a fogyasztói árindexel.
A bérnövekmény az előző évhez képest van kiszámítva.

1. ábra

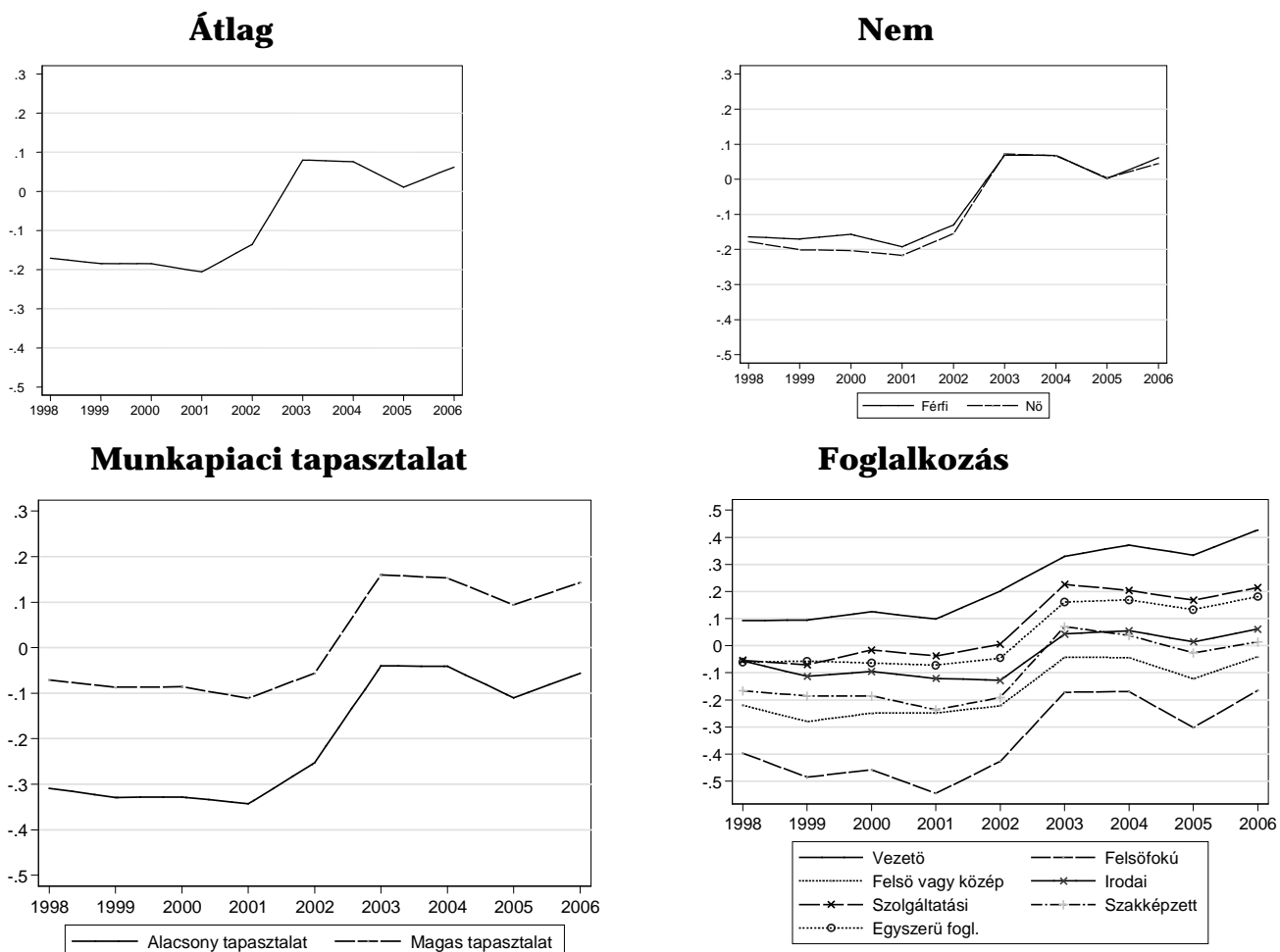
Bérnövekedés a köz- és a vállalati szektorban

Year	Közszféra (Dotted)	Magánszféra (Dashed)
1998	1.00	1.00
1999	1.02	1.05
2000	1.08	1.08
2001	1.15	1.12
2002	1.30	1.22
2003	1.62	1.27
2004	1.65	1.27
2005	1.62	1.34
2006	1.73	1.38

Megjegyzések: N = 1 184 604.

A bérnövekedés 1998-hoz képest van viszonyítva.

A közsféra bérpremiuma



Megjegyzések: Az ábrákon a közsféra kétértékű változó együttthatója van feltüntetve. A regressziók nemre, 8 munkapiaci tapasztalat kategóriára, 7 foglalkozási csoportra és évekre kontrollálnak (kivéve, ha a minta az adott változó szerint van elosztva).

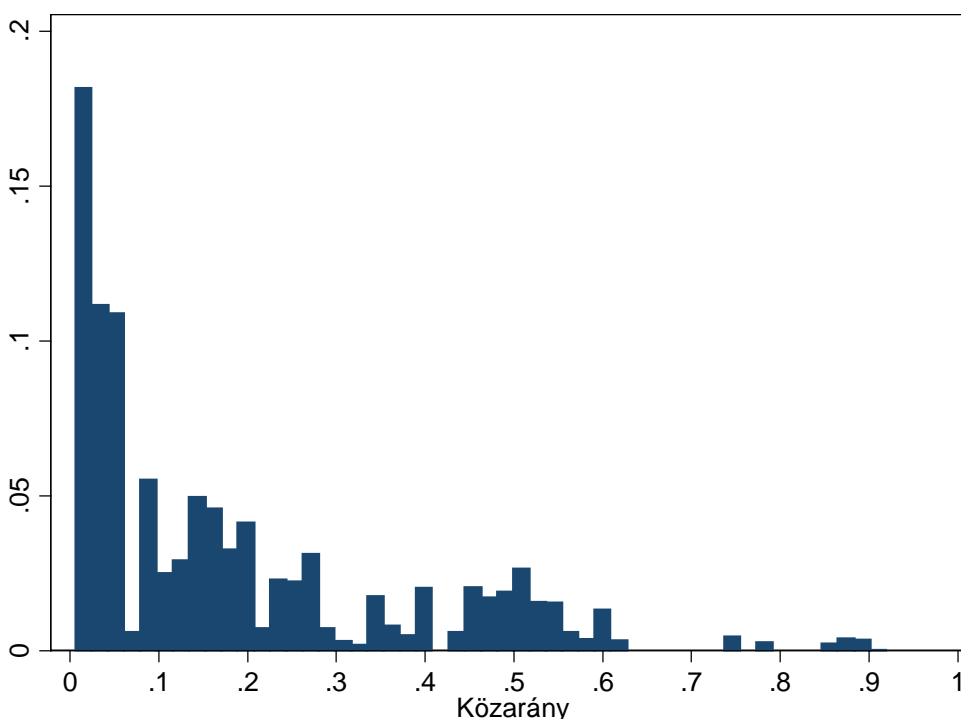
A közsféra részesedése nem, munkapiaci tapasztalat és foglalkozások által meghatározott munkapiaci szegmensekben

Év	Átlag	Medián	Szórás	Min	Max
1998	0,27	0,12	0,25	0,01	0,96
1999	0,26	0,13	0,25	0,01	0,97
2000	0,25	0,13	0,24	0,01	0,93
2001	0,24	0,13	0,24	0,01	0,92
2002	0,25	0,13	0,23	0,01	0,91
2003	0,25	0,14	0,22	0,01	0,83
2004	0,23	0,14	0,22	0,00	0,84
2005	0,24	0,14	0,23	0,01	0,93
2006	0,22	0,13	0,21	0,00	0,85

Megjegyzések: a táblázat a közsféra arányát mutatja be 2 nem, 8 (egyenként öt éves) munkapiaci tapasztalat és 7 foglalkozási kategória által meghatározott munkapiaci szegmensekben.

3. ábra

A közsféra aránya nem-tapasztalat-foglalkozási cellákban



Megjegyzések: N = 125 781. Az ábra a közsféra arányát mutatja be 2 nem, 8 (egyenként öt éves) munkapiaci tapasztalat és 7 foglalkozási kategória által meghatározott munkapiaci szegmensekben, 2000-ben.

A munkapiaci szegmensek jellemzői a közszféra aránya szerint 2001-ben

Közarány	Nő	Tapasztalat	1. foglalkozás		2. foglalkozás		Szegmensek száma	N
			Megnevezés	%	Megnevezés	%		
0-10	25,5	21,0	Szakmunkás	89,1	Szolgáltatási	5,5	28	61687
10-20	21,7	20,6	Vezető	28,7	Szolgáltatási	21,9	30	25808
20-30	63,0	28,6	Irodai	37,3	Egyéb felsőfokú	24,5	15	10962
30-40	77,7	20,5	Vezető	31,4	Felsőfokú	22,4	10	6677
40-50	89,8	22,1	Egyéb felsőfokú	70,0	Felsőfokú	10,2	10	10683
50-60	88,2	27,9	Egyéb felsőfokú	45,6	Egyszerű	42,6	9	7409
<60	79,5	19,7	Felsőfokú	100,0	–	–	10	2463

Megjegyzések: A *közarány* változó a közszféra közszféra arányát mutatja be 2 nem, 8 (egyenként öt éves) munkapiaci tapasztalat és 7 foglalkozási kategória által meghatározott munkapiaci szegmensekben. Az első és a második foglalkozás a szegmensen belüli leggyakoribb és második leggyakoribb foglalkozás.

A közsféra arányának hatása a vállalati bérezésre

	(1)	(2)	(3)
Közarány*Előtte	0,027* (0,011)	0,042** (0,012)	0,001 (0,012)
Közarány*Utána	0,151** (0,011)	0,163** (0,011)	0,143** (0,011)
Átlagos közbér		0,049** (0,015)	0,078** (0,015)
Munkanélküliségi ráta			-1,625** (0,018)
Nő	-0,165** (0,002)	-0,159** (0,002)	-0,143** (0,002)
Tapasztalat 6-10	0,092** (0,004)	0,086** (0,004)	0,015** (0,004)
Tapasztalat 11-15	0,121** (0,004)	0,111** (0,005)	0,023** (0,005)
Tapasztalat 16-20	0,130** (0,004)	0,118** (0,005)	0,021** (0,006)
Tapasztalat 21-25	0,142** (0,004)	0,128** (0,006)	0,024** (0,006)
Tapasztalat 26-30	0,158** (0,004)	0,142** (0,006)	0,032** (0,006)
Tapasztalat 31-35	0,164** (0,004)	0,146** (0,007)	0,026** (0,007)
Tapasztalat 36-	0,144** (0,004)	0,125** (0,007)	-0,013 (0,008)
Szakt munkás	0,258** (0,003)	0,251** (0,004)	0,199** (0,004)
Szolgáltatási	0,154** (0,003)	0,145** (0,004)	0,081** (0,004)
Irodai	0,365** (0,004)	0,347** (0,007)	0,242** (0,007)
Egyéb felsőfokú	0,514** (0,003)	0,486** (0,009)	0,372** (0,009)
Felsőfokú	0,970** (0,006)	0,922** (0,016)	0,758** (0,016)
Vezető	0,972** (0,005)	0,908** (0,021)	0,755** (0,021)
R ²	0,437	0,437	0,445

Megjegyzések: N = 1 184 604. "Előtte" = 1998-2001; "Utána" = 2002-2006. A regresszió évekre, iparágakra és régiókra kontrollál. Kihagyott kategóriák: férfi, 0-5 év munkatapasztalat, egyszerű foglalkozások. Robusztus sztenderd hibák zárójelben. ** = 1-százalékos szinten szignifikáns; * = 5-százalékos szinten szignifikáns.

A közzféra arányának hatása a vállalati bérezésre évente

	Teljes minta	Minimálbér felett kereső dolgozók
Közarány * 1998	-0,027 (0,018)	0,006 (0,015)
Közarány * 1999	0,017 (0,017)	0,025 (0,016)
Közarány * 2000	-0,019 (0,017)	0,003 (0,016)
Közarány * 2001	0,033* (0,015)	0,046** (0,014)
Közarány * 2002	0,071** (0,013)	0,065** (0,013)
Közarány * 2003	0,176** (0,014)	0,144** (0,014)
Közarány * 2004	0,200** (0,014)	0,168** (0,014)
Közarány * 2005	0,158** (0,015)	0,144** (0,014)
Közarány * 2006	0,112** (0,017)	0,079** (0,016)
R ²	0,445	0,473
	1 184 604	994 221

Megjegyzések: Az első oszlopban a mint az összes vállalati dolgozó, a másodikban azok a dolgozók, akik bére meghaladta a minimálbér 1,1-szeresét. A regresszió nemre, munkapiaci tapasztalatra, foglalkozásra, évekre, iparágakra és régiókra kontrollál. Kihagyott kategóriák: férfi, 0-5 év munkatapasztalat, egyszerű foglalkozások. Robusztus sztenderd hibák zárójelben. ** = 1-százalékos szinten szignifikáns; * = 5-százalékos szinten szignifikáns.

**Bérátterjedés: a vállalati bérek, foglalkozás és a vállalat
tevékenységének hatásai**

	X = Átlagos közsféra bér	X = 1 if Bér < átlagos közsféra bér	X = 1 ha foglalkozás a közsférában gyakori	X = 1 if Service Sector Worker
Közarány * Előtte	-0,005 (0,012)	0,098** (0,009)	0,057** (0,013)	-0,043** (0,015)
Közarány * Utána	0,156** (0,011)	0,131** (0,009)	0,173** (0,012)	0,051** (0,013)
Közarány * X Előtte	0,105** (0,016)	-0,241** (0,011)	-0,179** (0,016)	0,083** (0,015)
Közarány * X Utána	0,067** (0,015)	-0,180** (0,007)	-0,115** (0,017)	0,146** (0,011)
Pr(közarány * X előtte = Közarány * X utána)	0,50 0,478	22,73 0,000	7,90 0,050	93,28 0,000
R ²	0,445	0,733	0,446	0,446

Megjegyzések: N = 1 184 604. "Előtte" = 1998-2001; "Utána" = 2002-2006. A regresszió nemre, munkapiaci tapasztalatra, foglalkozásra, évekre, iparágakra és régiókra kontrollál valamint az X interakciójára az „előtte” and „utána” változókkal. A bérek átlaga ki van véve az interakcióból hogy a *közarány* együttthatója az átlagos dolgozóra vonatkozzon. Robusztus sztenderd hibák zárójelben. ** = 1-százalékos szinten szignifikáns; * = 5-százalékos szinten szignifikáns.

A közszférában betöltetlen állások hatása és az új belépők bérezése

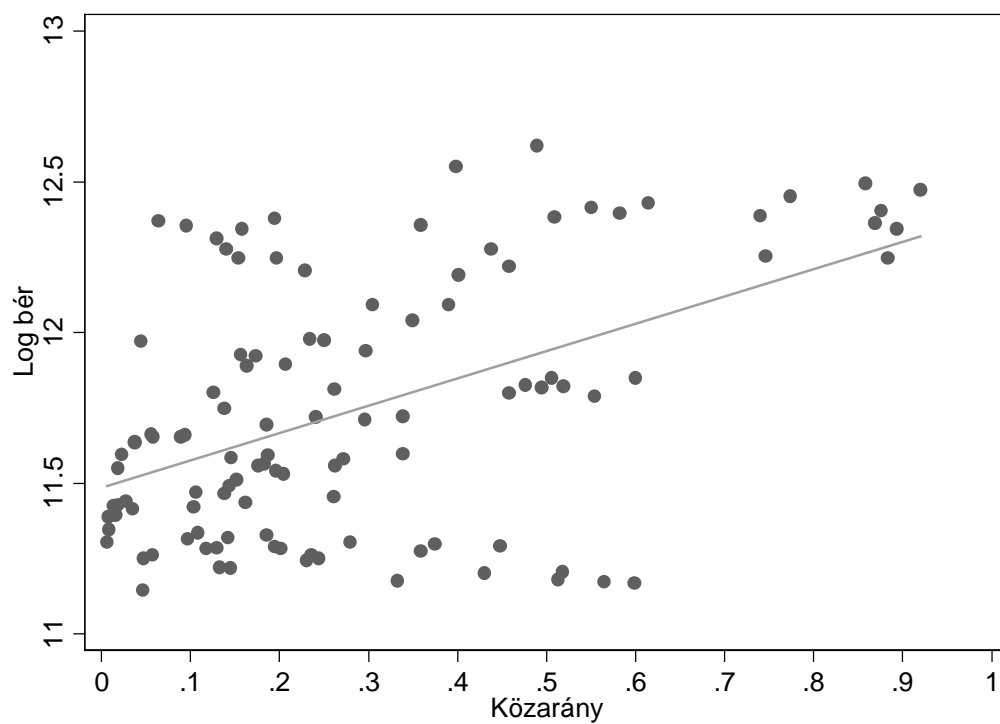
A közszféra betöltetlen állásainak aránya	
Közarány * Előtte	0,017 (0,017)
Közarány * Utána	0,152** (0,014)
Felvettek aránya előtte	-0,007 (0,125)
Felvettek aránya utána	0,120 (0,078)
R ²	0,444
N	951 303
Új belépő 2001 után	
Közarány	0,037** (0,013)
Közarány * Új belépő 2001-2004	0,038** (0,011)
R ²	0,451
N	719 487

Megjegyzések: "Előtte" = 1998-2001; "Utána" = 2002-2006. A táblázat alsó paneljében a regressziós minta a 2002-2006 időszakra van szűkítve. A regresszió nemre, munkapiaci tapasztalatra, foglalkozásra, évekre, iparágakra és régiókra kontrollál valamint az közszférában felvettek arányának interakciójára az „előtte” and „utána” változókkal az *A* valamint *új belépő* változóval a *B* panelben. A közszférában felvettek aránya a vállalati szektorhoz képest van mérve. Robusztus sztenderd hibák zárójelben. ** = 1-százalékos szinten szignifikáns.

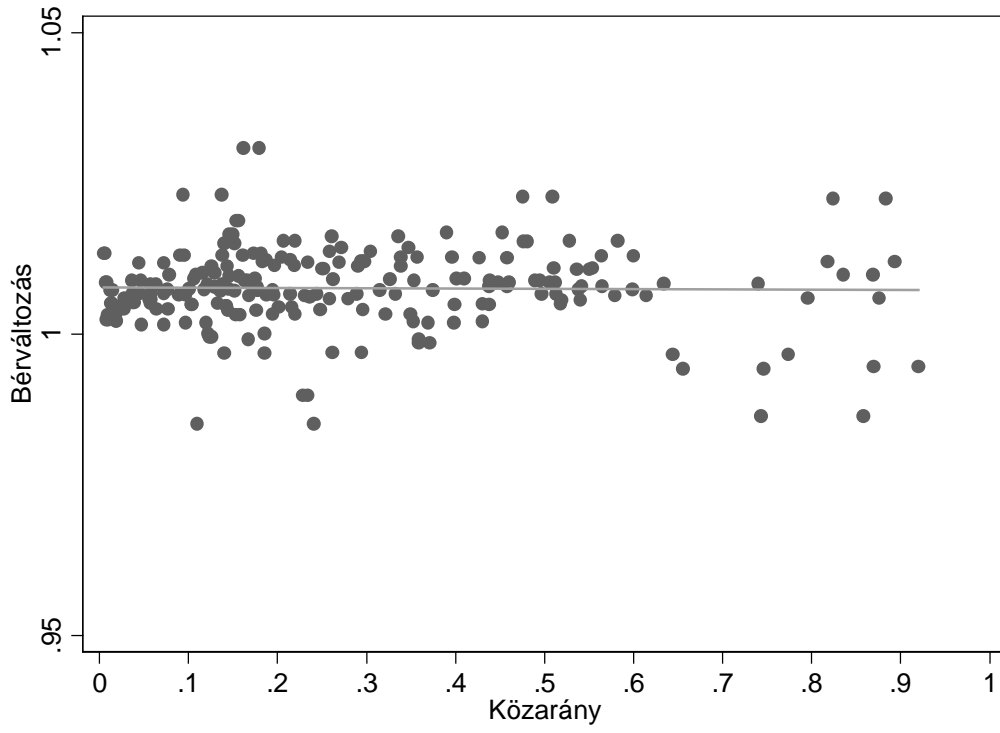
APPENDIX

A1. ábra

A közsféra aránya és a bérek közötti kapcsolat (2001)



A közsféra aránya és a vállalati bérnövekmény közötti kapcsolat, 2001-2004



A közsféra és a vállalatok béreinek kapcsolata, 2001-2004

