

A KÜLFÖLDI TULAJDONNAK BETUDHATÓ BÉRNYERESÉG – ELEMZÉS KAPCSOLT MUNKAVÁLLALÓI MUNKÁLTATÓI ADATOK ALAPJÁN

Köllő János & Boza István, Munkaerőpiaci Tükör, 2021

<https://kti.krtk.hu/kategoria/publikaciok/kti-kiadvany/munkaeropiaci-tukor/>

A multik által kifizetett bért zömmel magyarok kapják, annak nagy részét itthon költik el, és itthon is adóznak utána. Az országnak ebből akkor származik a legnagyobb haszna, ha

- a) a multiknál dolgozók - **azonos személyes jellemzők esetén - többet keresnek;**
- b) ha az esetleges bérelőnyük hordozható, azaz **átvihető a belföldi szektorba;** továbbá
- c) ha a multiknál szerzett munkatapasztalatnak van **tovagyűrűző hatása**, a multit sosem látott dolgozók keresetét is megemeli az onnét érkezett munkatársaik esetlegesen nagyobb termelékenységére.

A jelenleg legfrissebb (2016-os) Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat -adatok szerint a többségi külföldi tulajdonú cégek alkalmazottai 60 százalékkal többet kerestek, mint a belföldi vállalatoknál foglalkoztatottak.

A bérelőny háttérében azonban többféle ok is meghúzódhat:

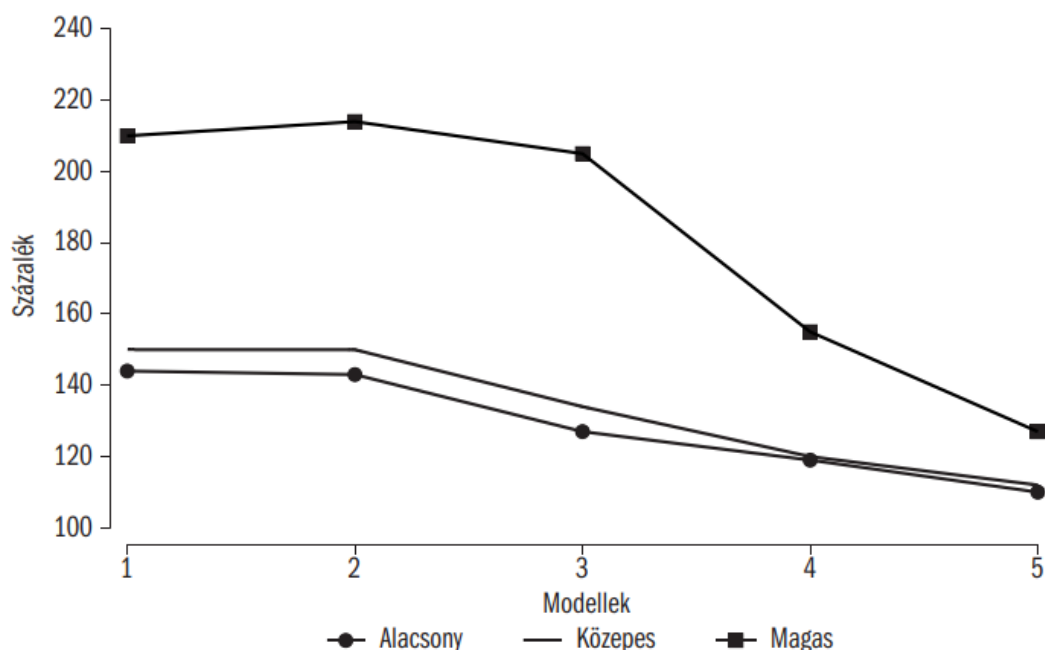
A lehetséges okok:

- a személyes adottságok **(a multiknál dolgozók iskolázottabbak, munkakultúrájuk, nyelvtudásuk és informatikai jártasságuk az átlagosnál jobb)**
- **vállalati jellemzők (a többet fizető külföldi vállalatok általában nagyobbak, technikai felszereltségük, termelékenységük, jövedelmezőségük általában magasabb, mint a magyar cégeké)**
- **intézményes okok (a külföldi, különösen az európai székhelyű anyavállalatok magyarországi leányvállalatainál gyakoribb a szakszervezeti jelenlét, a kollektív tárgyalások, köztük a bértárgyalások előfordulása)**
- **a bérfizetés jogszerűsége, átláthatósága** (a külföldi vállalatok bérelőnyét felnagyítja, hogy a magyar vállalatok között gyakrabban fordul elő a bér egy részének rejtett módon történő kifizetése, amely a statisztikai adatokban nem követhető nyomon).

A szerzők által felhasznált, un. Admin2 adatbázisból származtatott minta adatok segítenek megvilágítani az egyes tényezők hatását. A minta a tízfősnél nagyobb cégek dolgozóinak ötven százalékára, összesen 1 240 000 főre vonatkozik. Az egyének keresete és munkahelye kilenc éven (2003–2011) keresztül, havi szinten

követhető nyomon. Az alábbi ábra szerint az **alacsony és közepes képzettségűek a multiknál 44, illetve 50 százalékkal kerestek többet, mint a hasonló képzettségűek a belföldi szektorban, a magasan képzettek pedig több mint a kétszeresét vitték haza.** A bérelőny/bérhátrány legfontosabb befolyásoló okát a **vállalati jellemzők képezik (a cégméret, a technikai felszereltség, az exportarány és a termelékenység/ jövedelmezőség), amit az alacsonyabb képzettségűek esetén a regionális munkanélküliség** nagysága egészít ki.

4.4.1. ábra: A külföldi tulajdonú cégeknél dolgozók keresete, 2003–2011 (belföldi tulajdonú cégnél dolgozó hasonló képzettségű alkalmazottak keresete = 100)



Képzettség: Magas, ha legalább egyszer dolgozott felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben. Alacsony, ha sosem dolgozott közép- vagy felsőfokú képzettséget igénylő munkakörben. Közepes: egyébként.

Modellek:

1. Nyers adatok alapján
2. Azonos személyes jellemzők esetén
3. Azonos személyes és munkaköri jellemzők esetén
4. Azonos személyes, munkaköri és vállalati jellemzők esetén
5. A megfigyelt időszakban elért saját átlagkeresethez képest

A 2–5. modellekben a kontrollok rendre: 2. nem, életkor, a megfigyelt időszak egészében munkában töltött idő, gyes, gyed, gyet, ápolási segély, rokkantnyugdíj, rokkantsági járadék az adott hónapban, egészségügyi kiadás az adott évben. 3. A fentiek mellett: vállalatnál töltött idő, foglalkozás, munkanélküli ráta a lakóhely nagyrégiójában, az adott hónapban. 4. A fentiek mellett: vállalatméret, egy dolgozóra jutó nettó állóeszközérték, exportőr, ágazat (kétszámjegyű TEÁOR-kód), a munkáltató nagyrégiójának munkanélküliségi rátája. 5. A fentiek mellett: egyén fix hatások.

Forrás: Saját számítás a *KRTK Adatbank Admin2*-adatbázisából. Az adatbázis a három képzettségi csoportban rendre 162 239, 742 499 és 335 256 fő munkatörténetét tartalmazza.

Megjegyzendő, hogy a fenti számítás nem vet számot azzal, hogy a **béreket egyéb, az adatokban meg nem figyelt készség is befolyásolja**, pl. elképzelhető, hogy a **multik a dolgozókat a jobb készségekkel rendelkezők közül választják ki, akik a hazai cégeknél is jobban keresnek az átlagosnál**. A kevésbé képzettek esetében figyelembe kell továbbá venni, hogy a **bértöbblet részben különféle hátrányokat kompenzál: gyakoribb a több műszakos munkarend, az esti, éjszakai és hétvégi munka..**

Fontos tapasztalat, hogy a multiktól érkezett dolgozók a **hazai vállalatoknál is megőrzik a bérelőnyük egy részét. A diplomás munkavállalók körében** azok, akik tömeges leépítés, csőd, vállalatmegszűnés vagy áttelepülés közben, vagy után hagyták el a munkahelyüket, 14 százalékkal, az **ugyanazon cégnél dolgozó, más hazai cégtől érkezettekhez képest is 12 százalékkal többet keresnek** átlagosan. Ez kisebb előny, mint amit akkor realizáltak, amikor a külföldi szektorban dolgoztak, de nem lebecsülendő. Az összes belépőre becsült bértöbblet kisebb annál, amekkorát a multiktól **egyenként távozóknak negatív szelekciójának** tulajdonítunk: nevezetesen, hogy a rosszul teljesítő dolgozóktól válnak meg hamarabb.

**4.4.1. táblázat: Mennyit keresnek a multiktól érkezett diplomások a belföldi tulajdonú vállalatoknál?
(más belföldi tulajdonú vállalatoktól érkezett diplomások keresete = 100)**

	Kereseti előny	Kereseti előny a vállalaton belül
Tömeges leépítés után belépők ^a	114	112
Összes belépő	106	105

A mintát 96 277 képzett munkavállaló munkatörténete alkotja, akik 19 449 hazai tulajdonú vállalathoz léptek be.

^a A küldő vállalat létszáma a felére (vagy annál is nagyobb mértékben) csökkent a kilépést megelőző és követő évek között.

A multiknál dolgozó diplomások **általános és vállalatspecifikus ismereteket halmoznak fel** a magyar átlagnál sokkal **modernebb környezetben. A vállalatspecifikus ismeretek elvesznek, az általános ismeretek azonban megmaradnak a multitól való távozás után**, ami egyszerre implicál bérvészteséget a távozáskor, valamint bérelőnyt és átterjedő hatást a belföldi szektorban történő elhelyezkedés után. Ha így van, az egyértelmű nyeresége az országnak. Hangsúlyozzuk azonban, hogy a **kevésbé képzett rétegek esetében – ahol a transzferálható tudás kisebb szerepet játszik a bérek meghatározásában – a nyereség jóval kisebb.**