

A közsféra bérezési politikájának hatása a vállalati keresetekre

Telegdy Álmos

Magyar Nemzeti Bank

Közép-európai Egyetem

MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet

Bevezető

Hogyan befolyásolja a közszféra bérezése a vállalati szektor kereseteit?

- A közszféra általában nagy: aránya 15-35 százalékos (OECD)
- A közszféra számos országban bérprémiumot fizet
- A közszférában mások a munkakörülmények (kevesebb munkaóra, biztos állás, érdekes munkakörök, hosszabb szabadság)

Amennyiben lehetséges a mobilitás a köz- és magánszektor között, a közszféra bérszínvonala befolyásolhatja a vállalati bérezést

- Minél vonzóbb a közszféra, annál magasabb béreket kell adjon a vállalati szektor, hogy ott marasztalja a dolgozókat
- Ez akkor is fennállhat, ha a közszféra nem fizet bérprémiumot

A bérátterjedés mérése

Nagyon kevés elemzés (Jacobsen, 1991; Lacroix-Dussault, 1984)

Ezt a hatást nehéz megmérni

- A két szektor jellemzően különböző tevékenységeket folytat iparági hatásokat nem lehet szűrni
- A hasonló jellemzőkkel bíró dolgozóknak keresete általában korrelált (vagy hasonló helyet foglal el a szektorális bérelosztásban)
- Munkaórák, feladatok, elvárások különbözőek
- A dolgozók nem véletlenszerűen választanak munkahelyet
- Instrumentumot nehéz találni

Külső sokk hiányában csak korrelációk mérhetőek

Ez az elemzés egy külső sokkot használ

2002-ben a közalkalmazottak bére jelentősen megnőtt

- 35 % növekedés (vállalati bérek: 4,5 %)

Ez a külső sokkot használjuk fel az átterjedési hatás identifikálására

- A béremelés megtöri a bérek közös mozgását
- A dolgozók összetétele nem változik meg lényegesen az idő rövidsége miatt
- A köz- és versenyszféra jellemzői nem változnak meg

Adatok

Bértarifa adatbázis, 1998-2006

Magánszféra

- Az összes vállalat >20 dolgozó, mint a kisebb dolgozók között (98/99: legalább 10 dolg, később 5)
- Véletlenszerű minta, kisvállalatoknál az összes dolgozó

Közsféra

- Az összes közalkalmazott ha az intézmény egy központi könyvviteli programot használ
- A többi intézmény esetében a mintavétel ugyanaz mint a magánszférában

Súlyozás: dolgozói + vállalati/szervezeti

Mintaszelekció

Teljes munkaidős dolgozók

16-60 év közöttiek

Végső minta

- Vállalati dolgozók: 7-8%
- Közalkalmazottak: 55-62%

Bérek mérése

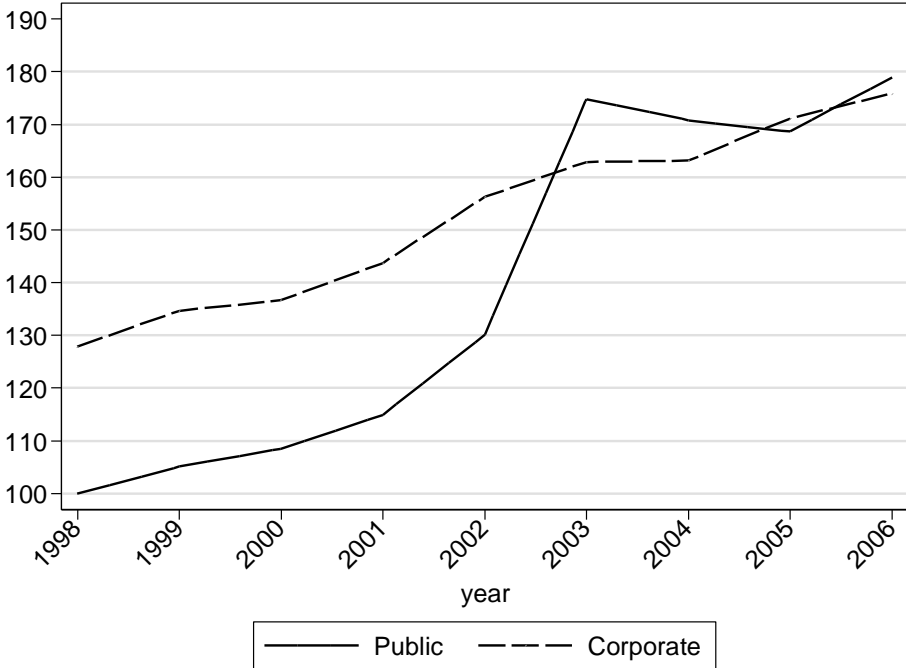
Május havi bérek

- Alapbér
- Rendszeresen kapott bérkiegészítések (túlóradíj, prémium, nyelvpótlék stb...)
- A tavaly kapott nem rendszeres prémiumok $1/12$ -ed része (ha tavaly lépett be, átsúlyozva a hónapok számával)

Dolgozói jellemzők a köz- és vállalati szektorokban

	Public	Corporate
Female	75.1	39.7
Average experience	23.8	22.0
Manager	7.1	9.6
Professional	33.3	4.9
Associate professional	24.4	14.9
Clerk	5.7	6.7
Service worker	7.7	10.2
Skilled worker	6.4	45.6
Elementary occupation	15.3	8.1
New Hire		
Hired previous year	9.3	13.4

Bérdinamika a köz- és vállalati szektorokban



A közsféra jelenlétének mérése a munkapiacon

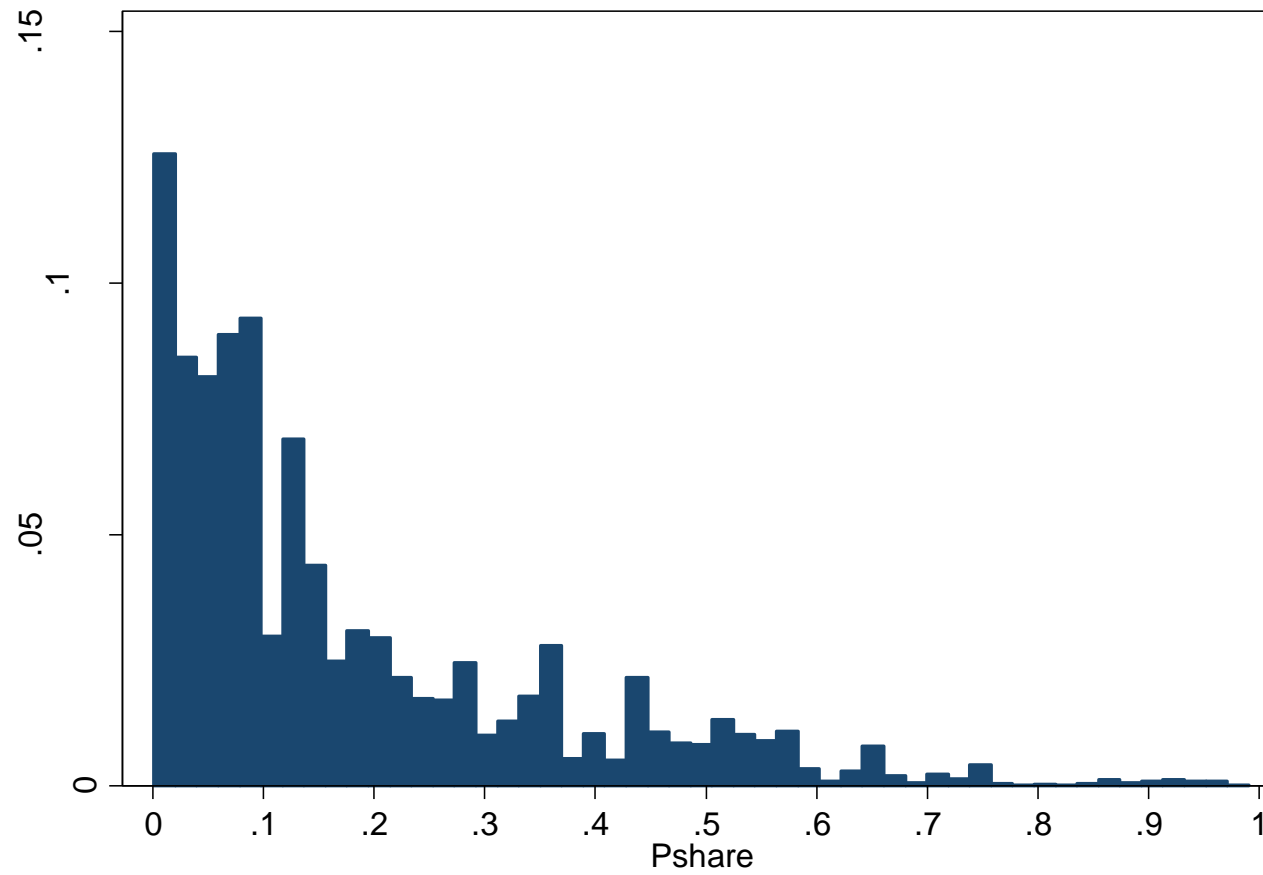
A munkapiacot szegmensekre osztjuk (882)

- Munkapiaci tapasztalat (3 kategória)
- Foglalkozás (kb. 1-számjegyű FEOR – 7 kategória)
- Nem (2 kategória)
- Régió (21 kategória)

Átterjedést mérő változó: a közsféra aránya a szegmensen belül

Feltételezés: a dolgozók közeli helyettesítők szegmensen belül, de nem szegmensek között

A közsféra aránya, 2002



Becslési egyenlet

$$\log(W_{ijkt}) = \alpha_0 + \gamma Pshare_{kt} After_t + \alpha_{wp} \log(Wp_{kt}) + \alpha_x X_{ijkt} \\ + \alpha_{nm} Netmigration_{kt} + Industry_{jt} + Region_{kt} + Year_t + u_{ijkt}$$

Pshare = közsféra aránya a munkapiaci szegmensen belül

After = 1 ha év = 2003-2006

X = nem, munk. tapasztalat, foglalkozás

Wp = munkapiaci szegmens átlagos közbére

Netmigration = a megyébe áramló nettó migráció

Identifikáció I

A becsült hatás torzított

- a vállalati dolgozók összetétele megváltozik
- egyes vállalatok magas arányban alkalmaznak a közsférának kitett dolgozókat, és a bérek is korreláltak vállalati szinten

Megoldás: $u_{ijkt} = \alpha_i + \varepsilon_{ijkt}$, α_i = dolgozói-vállalati fix hatás

Identifikáció II

Az átterjedést mérő változó is endogén lehet: a béremelés hatására felmegy a dolgozók aránya a közsférában

- ez nem torzítás, hanem egy hatásmechanizmus – megnő a nettó kereslet a dolgozók iránt

Megoldás (mindazonáltal): instrumentálni a változót egy múltbeli értékkel (1995)

Identifikáció III

Általános egyensúlyi hatások torzíthatják a becsült hatást

- A nagy pénzkiáramlás megnöveli a keresletet egyes termékek iránt
- A skálahatás miatt megnő a munkakereslet, és ezáltal a bérek

Megoldás: a hatás egyes iparágakon csapódik le: iparági kontroll változók

Teszt: az exportáló vállalatok csak közvetve lehetnek érintve ebben: lefuttatni a regressziót az exportáló vállalatok mintáján

Identifikáció IV

Amennyiben a béremeléssel egyidőben más is történt, ami befolyásolja a közdolgozókhoz hasonló dolgozók béreit, a becsült hatás torzított (párhuzamos trend feltétel)

Teszt: hogyan változott a női bérprémium és az egyetemi prémium

Átterjedési hatás

	OLS	Individual FE	IV
Pshare*After	0.091***	0.070***	0.093***
Ln(Av. Public Wage)	0.018	0.116***	0.017
Net Migration*100	-0.015***	0.010**	-0.015***

A kitettség 75. és 25. percentilise közötti különbség: ~1,5 százalékpont.

A vállalati bérek 12,5 százalékkal emelkedtek 2002-2006 között: 11-15 százalékkal nagyobb bérnövekmény.

$$\text{Rugalmasság} = \frac{\gamma}{Pshare} \approx 0,39 - 0,45.$$

(a migráció hatása a bérekre: 0,40 (Borjas, 2003))

Vállalati kitettség

Nemcsak az egyéni, hanem a vállalati kitettség is generálhat bérátterjedést

- Hasonló munkakörben dolgozó emberek különböző bérezése feszültségekhez vezethet

Vállalati kitettség mérése: a dolgozói kitettség átlagos értéke

A vállalati kitettség hatása a bérekre

	Coefficient
Pshare Firm	0.137***
Pshare	0.039***
Pshare Firm	0.104***

A kitettség 75. és 25. percentilise közötti különbség: ~1,3 százalékpont.

A vállalati bérek 12,5 százalékkal emelkedtek 2002-2006 között: 10,5 százalékkal nagyobb bérnövekmény.

$$\text{Rugalmasság} = \frac{\gamma}{Pshare} \approx 0,61.$$

A bérátterjedési hatás heterogenitása

Nem: nők inkább közszféra dolgozók, férfiak esetében nagyobb a mobilitás

Munkapiaci tapasztalat: fiatalok esetében nagyobb a mobilitás

Foglalkozások: Egyetemet végzett munkakörök és szakképzetlen munkakörök, azonban a nettó kereslet is számít

A béráttérjedés heterogenitása dolgozói jellemzők szerint

Nem	
	Pshare + Psharefirm
Female	0.129
Male	0.154

Munkapiaci tapasztalat

Pshare+
Pshare Firm

Exp 0-10	0.381
Exp 11-25	0.210
Exp 26-	0.029

Foglalkozás

	Pshare + Pshare Firm
Manager	0.125
Professional	0.179
Associate Professional	0.168
Clerk	0.123
Service worker	0.028
Skilled worker	-0.380
Elementary	-0.083

A béráttérjedés heterogenitása vállalati bérek szerint

	Coefficient
Pshare*After	0.041***
Pshare*After*High Wage Firm	-0.005
Pshare Firm*After	0.118***
Pshare Firm*After*High Wage Firm	0.061***

Bérátterjedési mechanizmusok

Új belépők bére emelkedik

- ezek a dolgozók már keresnek egy új állást, ezért könnyebben mennek el a közsférába

Rendszeres juttatások vagy nem rendszeres juttatások emelkednek

- jelezheti azt, hogy a munkaadó hosszú távú béremelést tart fontosnak vagy sem

Bérátterjedési mechanizmusok: új belépők

Variable	Coefficient
Pshare*After	0.068***
Pshare*After*New Hire	0.042**
Pshare Firm*After	0.199***
Pshare Firm*After*New Hire	-0.137***
New Hire	-0.045***

Bérátterjedési mechanizmusok: bér, prémium

	Regular Wage	Bonus Dummy	Value of Bonus
Pshare*After	0.035***	0.007	0.175***
Pshare Firm*After	0.082***	0.176***	0.742***

Köszönöm a figyelmet!

Nem

	Coefficient
Pshare*After*Female	0.066***
Pshare*After*Male	0.006
Psharefirm*After*Female	0.063***
Psharefirm*After*Male	0.148***

Munkapiaci tapasztalat

	Coefficient
Pshare*After*Exp 0-10	0.089***
Pshare*After*Exp 11-25	0.085***
Pshare*After*Exp 26-	0.048***
Psharefirm*After*Exp 0-10	0.292***
Psharefirm*After*Exp 11-25	0.125***
Psharefirm*After*Exp 26-	-0.019

Foglalkozás

	Pshare	Pshare Firm
After*Manager	0.018	0.107***
After*Professional	0.034*	0.145***
After*Associate Professional	-0.012	0.180***
After*Clerk	0.005	0.118***
After*Service worker	-0.074***	0.102***
After*Skilled worker	-0.423***	0.043
After*Elementary	-0.032	-0.051
