

NEUMANN LÁSZLÓ

Van-e munkaerő-piaci hatása a decentralizált kollektív alkunak Magyarországon?

A kollektív alku korábbi intézményi vizsgálatainak tanulsága szerint Magyarországon a rendszerváltás után egy szélsőségesen decentralizált bérmegállapítási rendszer épült ki. Ágazati egyezségek helyett vállalati kollektív szerződések szabályozzák a gazdaság jelentékeny részében a munkaviszony feltételeit, és csak a szerződések egy kisebb része tölt be a fejlett piacgazdaságok kollektív szerződéseire hasonló funkciót. A tanulmány statisztikai eszközökkel vizsgálja a vállalati kollektív szerződések munkaerő-piaci hatásait, mindenekelőtt a kollektív szerződésnek tulajdonítható átlagos bérrésre ad becslést keresztmetszeti bérfelvételen végzett többváltozós regresszióanalízis segítségével. A bérrést a hagyományosan decentralizált alkurendszert kialakító országokhoz hasonlítva, megállapítható: a magyar szakszervezetek csak szerény mértékben képesek befolyásolni a béreket, és a bérmegállapítás befolyásolására hivatott eszköz, a bértarifa-megállapodás szerepe is korlátozott. A kollektív szerződés nem akadályozza meg a menedzsmentet a termelékenység növelésében sem. A kollektív szerződések ugyanakkor sikeresnek tekinthetők egy társadalompolitikai szempontból fontos területen, a bérkülönbségek növekedésének korlátozásában.*

Ha a munkagazdaságtan és a munkaügyi kapcsolatok kutatásának angolszász hagyományából indulunk ki, akkor aligha lehet a tanulmány címében megjelölnél konzervatívabb kutatási programot kitalálni, hiszen a negyvenes évek közepétől e tudományágak klasszikus szerzőinek is ez volt az egyik fő érdeklődési területük. Elégendő felütni az 1986-os *Handbook of Labor Economics* című monográfiát, amelyben Gregg H. Lewis szemlelikke összesen 40 darab, a szakszervezeti és a nem szakszervezeti szektor béreit összehasonlító, 1964 és 1982 között publikált empirikus kutatás eredményeit tekintette át (Lewis [1986]). Magyarországon, és tágabban, a rendszerváltás utáni Kelet-Európa országaiban azonban egy ilyen tárgyú kutatás mégis újdonságnak számít. Főként azért, mert eddig megbízható adatok hiányában nem készülhetett olyan elemzés, amely a vállalati kollektív szerződések és a ténylegesen kifizetett bérek kapcsolatát vizsgálta volna. Így ismereteink eléggé korlátozottak ezen a területen, ami meglepő lehet annak fényében, hogy a posztoszocialista gazdasági rendszerekben a szakszervezetek helye, a „szociális párbeszéd” szerepe rendre aktuálpolitikai viták középpontjába kerül, mind az országon belül, mind az európai uniós csatlakozási tárgyalások során.

* A szerző köszönettel tartozik a cikk korábbi változatához fűzött megjegyzéseiért Köllő Jánosnak, Gábor R. Istvánnak, Simon Clarke-nak és Koltay Jenőnek, továbbá az egyéni bérfelvétel adatbázisainak használatához nyújtottak segítségért Babocsai Gábornak, Grad Sándornak, Lázár Györgynek és Székely Juditnak.

Korábban a vállalati kollektív szerződések szerepéről vagy az alku résztvevőinek beszámolóiból, vagy esettanulmányokból, vagy az 1998 óta kötelező kollektívszerződés-regisztráció adataiból szerezhettünk ismereteket. Ez utóbbi szerint a versenyszférában a munkavállalók 14 százalékát érinti ágazati kollektív szerződés, 40 százaléka tartozik vállalati szerződések hatálya alá, az átfedéseket is figyelembe véve 51 százalék dolgozik valamilyen kollektív szerződés alá tartozó munkahelyen. A szakszervezeti tagok aránya természetesen ennél kisebb, a tapasztalatok szerint azokon a munkahelyeken is, ahol létezik érvényes kollektív szerződés, a munkavállalóknak csak 40–60 százaléka szakszervezeti tag. A minisztériumok tájékoztatója általános értékelésként megállapítja: „a lefedettségi arányok jobbák az előzetes várakozásoknál, de elmaradnak a kívánatos szinttől és az OECD, illetve az Európai Unió országaiban tapasztalható arányoktól” (*GM-SZCSM* [2000] 5. o.). Ugyancsak a kollektív szerződések nyilvántartásának statisztikai feldolgozásából ismert e szerződések ágazati és területi megoszlása, valamint a bennük tárgyalt főbb kérdések előfordulásának gyakorisága (*Neumann* [2000]). A későbbiekben az 1. táblázatban feltüntettük, hogy az egyes ágazatokban, alágazatokban a munkavállalók hány százaléka dolgozik vállalati kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkahelyen.

Azon munkahelyek száma alapján, ahol különböző szintű kollektív szerződések vannak érvényben, a vállalat tűnik a béralku legfontosabb színterének. Annak ellenére, hogy a kollektív alku magyarországi rendszerében – legalábbis 1999-ig – országos megállapodás eredménye volt a kormány által kihirdetett minimálbér, országos szinten ajánlások születnek az éves béremelésekre, és iparági szinten is folynak tárgyalások. Több tanulmány kimutatta, hogy a ténylegesen kifizetett bérek alakulásában a központi ajánlások és az ágazati megállapodások szerepe igencsak korlátozott (*Berki-Ladó* [1997], *Tóth* [1997], *Koltay* [2000]). Az ágazati szerződések nemcsak szűk hatókörük miatt képtelenek hatásosan szabályozni a béreket, hanem mert tartalmilag is szegényesek, végrehajtásuk garanciái is kérdésesek.

Az esettanulmányok tanulságai alapján is arra a következtetésre juthatunk, hogy Magyarországon a rendszerváltás után egy szélsőségesen decentralizált bérmegállapítási rendszer épült ki. A vállalati esetek között egyaránt olvashattunk a béreket, munkaidőt és munkakörülményeket szigorúan meghatározó szerződésekről, és olyanokról is, amelyek tartalmilag alig tekinthetők a valódi alkufolyamat eredményeként előálló szerződéseknek, mert vagy egyoldalúan a munkaadói törekvéseket szentesítnek, vagy – az államszocialista hagyományt követve – lényegében a jogszabályi előírások megismétlésére szorítkoznak (*Ladó-Tóth* [1996], *Neumann* [1997], [2000]). Az esettanulmányok természetéből következően arról csak sejtéseink lehettek, hogy ezek a polarizálódó típusok milyen gyakran fordulnak elő az egyes ágazatokban, vállalatitípusokban.

Mint ismeretes, hasonló alkustruktúra jellemző Közép-Kelet-Európa egészére, s ez gyökeresen ellentétes a kontinentális Európa országaiban szokásos ágazati szinten centralizált béralkuval, amelyet egyébként sokan Közép-Kelet-Európában is követendő modellnek tekintenek (*ILO* [1997]). A közép-kelet-európai szisztéma sokkal inkább hasonlít az Egyesült Államok vagy Nagy-Britannia decentralizált, vállalati megállapodásokra épülő rendszeréhez – már csak abban is hasonlít az angolszász országok alkurendszeréhez, hogy a vállalatok jelentős részében nem működik szakszervezet, és így kollektív szerződés sincs érvényben. Az ily módon szakszervezeti és nem szakszervezeti részre tagolódó gazdaság miatt viszont lehetőség nyílik arra, hogy az angolszász országokból kölcsönözzünk kutatási ötleteket és módszereket: a szakszervezetek (pontosabban, a kollektív alku) hatását legegyszerűbben a gazdaság kétféle részében mérhető munkaerő-piaci jellemzők (mindenekelőtt a bérek) össze-

hasonlításával mérhetjük. Vagy a kollektívalku-kutatások irodalmának más eredményeit is tesztelhetjük a magyarországi adatokon. Így például azt, hogy itt is igaz-e az a kollektív béralkuról kialakult általános kép, amely szerint azokban az országokban, illetve azokban a munkaerő-piaci szegmensekben, ahol a szakszervezetek tevékenysége meghatározó, ott azok sikeresen hozzájárultak ahhoz, hogy kisebbek legyenek a kereseti egyenlőtlenségek (Freeman [1998]). Az is vizsgálható, hogy másképpen korrelálnak-e a bérek a vállalati termelékenységgel a gazdaság kollektív szerződéssel rendelkező és nem rendelkező szegmenseiben. Egy hasonló kutatási program természetesen értelmetlen lenne a kontinentális Európa országaiban, mert a megkötött ágazati szerződések – különösen akkor, ha azokat az állam kiterjeszti – egy-egy iparág egészében fejtik ki hatásukat, függetlenül attól, hogy az adott cégben működik-e szakszervezet.

A magyar kollektív szerződéseknek van azonban néhány olyan jellegzetességük is, amelyek elképzelhetetlenek lennének az Egyesült Államokban. Ezek közül legismertebb a szakszervezeti pluralizmus, vagyis hogy vállalati szinten is több szakszervezet együttesen vehet részt a kollektív alkuban. A másik furcsasága a magyar kollektív szerződéseknek, hogy jelentős részük (1998-ban például legalább 37 százalékuk) egyáltalán nem tartalmaz az éves béremelkedésre vagy a vállalaton belüli bérrendszerre vonatkozó megállapodást. Ha viszont ezeket a kérdéseket szerződésben rögzítik, akkor azt a kollektív szerződéstől különválasztott – bár jogi értelemben azzal azonos státusú – dokumentum, az úgynevezett bérmegállapodás tartalmazza. Valószínűleg arra vezethető vissza ez a megoldás, hogy a kilencvenes évek elejének-közepének magas inflációs rátája szükségessé tette hogy a bérről évente vagy még sűrűbben megállapodjanak, míg a kollektív szerződés más részei hosszabb ideig is változatlanul érvényben maradhattak. Magyarországon gyakorlatilag nem létezik olyan kollektív szerződés, illetve bérmegállapodás, amely három-öt évre előre rögzítené a bérek fogyasztói áremelkedésnek megfelelő indexálását, és csak az ettől eltérő reálbéremeléssel (vagy csökkenéssel) foglalkozna érdemben. Ez a módszer (*Cost of Living Adjustment*) egyébként viszonylag széles körben elterjedt az Egyesült Államok kollektív szerződéses vállalataiban.¹ Csakhogy Magyarországon, akárcsak a térség többi országában, az utóbbi két évtizedben az inflációtól elmaradó nominális keresetnövekedés volt a legfőbb „eszköze” a reálbérek csökkentésének, így az érintettek számára nagy jelentősége van az infláció körüli bérmegállapodás megszületésének, illetve annak esetleges elmaradásának, ami a reálbérük csökkenéséhez vezethet.²

A béralku szélsőséges decentralizáltságára vonatkozó hipotézis Magyarországon azonban nemcsak azt jelenti, hogy az ágazati szint helyett a vállalati kollektív szerződések a meghatározók, hanem sokkal inkább azt is, hogy a vállalati kollektív szerződések helyett – vagy éppenséggel azok mellett – különösen fontos az egyéni béralku szerepe. Nyilvánvalóan ez a megállapítás egyrészt építkezik a szocialista és posztoszocialista üze-

¹ Noha az indexálás szerepe az amerikai kollektív szerződésekben is csökkent, még a nyolcvanas évek végén is 35 százalékuk tartalmazott ilyen megállapodást (*Bureau of National Affairs* [1989]).

² Érdekes módon az utóbbi két év bérmegállapodásai mégis csak megpróbálják legalább az év során bekövetkező inflációt kezelni. A MÁV 2000 elején, a sikertelen vasutassztrájk után kötött hároméves bérmegállapodása előíranyozza az egyes évek végén az infláció figyelembevételét, és ha a megállapodáskor prognosztizáltnál magasabb a tényleges infláció, akkor a vállalat egy összegben kifizeti a különbözetet. Hasonló gyakorlat alakult ki a villamosenergia-iparban és más ágazatok vállalatainál is, sőt legújabban a közalkalmazottak béremelésének – a költségvetést is érintő – utólagos korrekciója is napirendre került. Az indexálásnak ezt a módját közvetlenül az a bértárgyalásokat körülvevő bizonytalanság váltotta ki, ami az inflációt szisztematikusan alábecsülő pénzügyi kormányzat magatartásából következett. Másrészt azonban a gazdasági növekedés alapvetően új helyzetet teremtett a béralku számára is, s elképzelhető, hogy hosszabb távon is inkább a reálbér-növekedés lesz a tárgyalások központi kérdése.

mekben folyó „informális béralku” szociológiai vizsgálatának gazdag hagyományára. Másfelől azonban újabban e hipotézis közvetett bizonyítékának tekintik, hogy a rendszerváltás után – statisztikailag is meggyőzően kimutatható módon – erősödött a vállalati béralakító tényezők szerepe, s ezeken belül különösen a termelékenységi és az egyéni bérek közötti korreláció (*Köllő* [2000]). A szakirodalom is néha informális béralkunak nevezi ezeket a kollektív alku szintje „alatti”, helyi bérmegállapítási mechanizmusokat, pedig lehet, hogy azok valójában nagyon is formálisan-formalizáltan működnek az egyéni munkaszerződésekben, a vállalati munkaügyi szabályzat vagy a kollektív szerződés által rögzített bérrendszerben lefektetett elvek és szabályok keretei között. Esettanulmányokból tudjuk, hogy a bérmegállapítás formális szabályai tág teret hagynak a helyi menedzsment döntéseinek az egyéni bérek megállapításában. Sőt, mindez akár olyan kelet-közép-európai vonásnak is tekinthető, amely alapvetően megkülönbözteti a műhelyszintű munkaügyi viszonyokat, illetve a szakszervezeti szerepeket azok nyugat-európai megfélemlítőitől (*Clark–Fairbrother* [1994], *Pollert* [1999]).

Mindezen tapasztalatok alapján hajlamos az ember azt gondolni, hogy Kelet-Európában nemcsak a kollektív szerződéses munkahelyek aránya kisebb, nemcsak az alkustruktúra különbözik a nyugat-európaiktól, hanem minőségileg is másként működik a kollektív szerződés intézménye, és a szakszervezetek vállalati szerepe is más.

A szakszervezeti működés terepei közül e tanulmányban egyetlen témával foglalkozunk: kizárólag a kollektív alku végeredményét, a szerződések munkaerő-piaci hatását tárgyaljuk a versenyszférában. Azt vizsgáljuk, hogy a ténylegesen kifizetett béreket hogyan befolyásolja a kollektív szerződés léte, függetlenül annak tartalmától. Első közelítésben talán meggyőzőbb lenne, ha a bérek vizsgálatakor csak a bérmegállapodásokat tartalmazó szerződéseket vonnánk be elemzésünkbe. Összességében nem találtunk lényeges különbséget a kollektív szerződéses és a „bérezésre vonatkozó megállapodással” is rendelkező cégekkel végzett számítások eredményei között.³ Másfelől azonban az összes kollektív szerződéses cég figyelembevétele mellett szól az is, hogy módszereinkkel kimondva-kimondatlanul a szakszervezetek szerepét is értékeljük, és az a vállalati kör, ahol jelen vannak, pontosabban közelíthető, ha a kollektív szerződéskötés tényéből indulunk ki.

Vizsgálataink főként az 1998-as állapotra vonatkoznak, de egyes folyamatokkal kapcsolatban kiterjednek az 1996 és 1999 közötti időszakra. Alapvetően tehát az átmenet nagy recessziója és a Bokros-csomag időszakának jelentős reálbércsökkenése utáni korszakkal foglalkozunk, amelyet makrogazdasági megközelítésből a meginduló gazdasági növekedéssel, a reálbérek lassú emelkedésével szokás jellemezni.

A módszerek

Az angolszász országok – így elsősorban az Egyesült Államok – munkaügyi statisztikája rendszeresen közzéteszi, hogy a különböző iparágak egyes szakmaiban a kollektív szerződéses, illetve szakszervezet nélküli munkahelyek között mennyi az átlagos keresetek egyszerű összehasonlításából számítható *nyers bérkülönbség* (*Anderson–Doyle–Schwenk* [1990]).⁴ Adataink birtokában könnyedén elkészíthetünk hasonló táblázatokat a magyar-

³ A jelenség statisztikai magyarázata egyszerűen az, hogy a bérmegállapodás még a kollektív szerződéskötés esetén is inkább tekinthető nagyvállalati jelenségnek. (Az ezer fő feletti cégek által kötött kollektív szerződések 90 százaléka tartalmaz a bérezésre vonatkozó rendelkezést, míg a 300 fő alattiaknak csak a fele.)

⁴ Még 1997-ben is szinte minden szektorban, illetve foglalkozásban bérkülönbségre tettek szert a szakszervezeti munkahelyeken dolgozók: például a magántulajdonú iparban az átlagos órabér 16,91 dollár volt a szakszervezeti szektorban, a szakszervezetmentes munkahelyeken pedig 14,56 dollár (*Foster* [2000]).

országi állapotokról is, bár az órakereset helyett itt informatívabbnak (és a tényleges munkaidőre vonatkozó adatok hiányában megbízhatóbbnak is) tűnik a teljes bruttó keresetek figyelembevétele.

Ha azonban munkagazdasági tanulmányokban olvassuk azt, hogy az Egyesült Államokban „a szakszervezeti tagok 5–25 százalékkal többet keresnek, mint hasonló kollégáik a szakszervezet nélküli hasonló munkahelyeken” (Farber [1986]), akkor bizonyosan az úgynevezett *bérrésről* vagy *relatív bérkülönbségről* (*union/nonunion relative wage differential*, *wage gap*, *union markup*) van szó, amelyet a nyers szakszervezeti-bér-különbségből az ismert beralakító tényezők kiszűrése után kaphatunk meg. Ennek regressziós becslése a munkagazdasági kutatások kedvelt témája volt az Egyesült Államokban.

Lewis [1996] áttekintése szerint a relatív bérkülönbség meghatározását rendszerint az úgynevezett béregyenlet regressziós becslésével végzik el, azaz az egyenlet illesztésénél olyan keresztszemzeti felvételekből nyert egyéni adatokból indulnak ki, amelyek a béren és a szakszervezeti (kollektív szerződéses) státuson túl kiterjednek mindazon megfigyelhető változókra, amelyekről feltételezhető, hogy megmagyarázzák a különféle munkát végző, eltérő egyéni tulajdonságokkal jellemezhető munkavállalók közötti bérkülönbségeket.⁵ Noha a kollektív szerződést megkötő cégek korántsem véletlenszerű fordulnak elő (nyilvánvalóan sűrűbben találhatók bizonyos ágazatokban vagy a nagyobb vállalatokban), mégis feltételezik, hogy az egyenlet torzításmentesen becsülhető. Ebben az esetben az átlagos relatív bérkülönbség egyszerűen a szakszervezeti státust mutató dummy változó együtthatója a béregyenletben. A nyers bérkülönbség-statisztikákhoz képest lényeges különbség, hogy a bérrés számításakor mindig az egyéni bér természetes logaritmusából indulnak ki, tehát a bérkülönbséget is logaritmikus mértékben kapjuk meg.

Lewis [1996] és a munkagazdaságtan más szerzői szerint az így becsült relatív bérkülönbség bizonyosan felfelé torzított, de azt sajnos nem tudhatjuk, hogy mennyivel (Ehrenberg–Smith [1982]). A torzítás fő oka az, hogy a kollektív szerződéskötés bizonyosan nem véletlenszerűen fordul elő a különböző munkahelyeken, az ezt meghatározó tényezőket nem tudjuk mérni, azaz nem szerepelnek az egyenlet jobb oldalán. A torzítás irányáról egy egyszerű gondolat kísérlettel is meggyőződhetünk. Tegyük fel, hogy egy vállalat szakszervezete a kollektív alku során sikeresen feltornászta a bérszintet, vagyis a munkáltató kénytelen magasabb bért fizetni, mint amit a megfigyelhető jellemzők alapján a munkaerőpiacon fizetnek. Ezáltal nyilvánvalóan többen jelentkeznek felvételre az adott cégnél, s bizonyosan vannak a jelentkezők között olyanok, akik magasabb termelékenységre is képesek. A munkáltató akkor tudja kikerülni a rákényszerített magasabb bérköltségből adódó veszteségét, ha válogat a jelentkezők között, és a jobb minőségű, termelékenyebb munkaerőt alkalmazza. A jelentkezők tesztelése és az alacsonyabb minőségű munkaerő lecserélése nyilván időt és költséget emészt fel, de végül is a magasabb bérek jobb minőségű, magasabb termelékenységet elérő munkaerő alkalmazásához vezetnek. Lewis [1996] érvelése szerint a munkaerő minőségét kifejező nem

⁵ A béregyenlet általánosságban a következő alakban írható fel:

$$W = a_n + a_{nx}x + U[(a_u - a_n) + (a_{ux} - a_{nx})x] + e.$$

Az egyenletben W a munkavállaló bérének természetes logaritmusa, x olyan változók sorozatát jelöli, amelyek leírják a munkavállaló, illetve a munkavégzés jellemzőit, U a munkavállaló szakszervezeti (kollektív szerződéses) státusát jelöli (értéke egységnyi, ha a munkahelyen van kollektív szerződés, nulla, ha nincs), e reziduális vagy hibatag jelzi az elemzésből kihagyott tényezők hatását, és végül a jelöli az egyenlet becsült együtthatóit, amelyek közül az u index a kollektív szerződéses, az n index pedig a kollektívszerződés-mentes állapothoz vonatkozik.

megfigyelhető változók pozitívan korrelálnak a szakszervezeti (kollektív szerződéses) státust mérő változóval.⁶

Természetesen más hibaforrás is nehezíti a kollektív szerződések okozta relatív bérkülönbség pontos becslését, így például a szakszervezeti jelenlét pontatlan regisztrálása, vagy az, hogy az alkalmazottak kompenzációjában egyre meghatározóbb szerepet játszó nem pénzbeli juttatások általában kimaradnak a béregyenletről. A magyarországi bér-adatok esetében ehhez még hozzátehetnénk, hogy a bejelentett béren felüli, adózatlan munkabér („zsebből fizetés”, minimálbéren bejelentett alkalmazottak) jelensége is torzítja a bérfelvétel adatait. Szerencsére a béregyenlet magyarországi adaptációjában építhetünk Köllő János, Kertesi Gábor elmúlt években végzett kutatásainak tapasztalataira, amelyek során szintén a keresztmetszeti, egyéni bérfelvételek adatait használták, és a béregyenlet specifikációjának feladatát elvégezték (*Kertesi–Köllő* [1995], [1999]). Az „adótakarékos” bérfizetési gyakorlatból származó torzítás kisebb valószínűséggel fordul elő a nagyobb méretű cégek esetében, ahol egyáltalán érdemes vizsgálni a kollektív szerződés hatását.

Az adatok forrásai és az eredmények

A kollektív szerződésekre vonatkozó adatok lényegében az 1998-as regisztráció adatbázisából származnak, azokat csak kismértékben egészítettük ki olyan kollektív szerződésekkel, amelyeket először ugyan 2000-ben jelentettek be, de az adatlapok szerint azokat már legalább két évvel korábban megkötötték. E szerint a versenyszférában 1998-ban összesen 1267 munkáltatónál volt hatályos szerződés, ezek döntő többségben – a cég, illetve nonprofit szervezetek 85 százalékában – teljes egészében helyi tárgyalások eredményeként jött létre a megállapodás, mindössze 3 százalékuknál alkalmazták változtatás nélkül a magasabb szinten kötött kollektív szerződést, és 13 százalékuknál a magasabb szintű szerződést helyi megállapodással módosították vagy egészítették ki.

A továbbiakban mindhárom esetet együttesen, vállalati kollektív szerződésként kezeljük, mert mindegyikben helyben, a munkáltató és a helyi szakszervezet aláírásával született dokumentumról szól a nyilvántartás. Mindazon munkáltatókat azonban, amelyek az 1998-ban bevezetett – elvileg kötelező – regisztrációba két év alatt sem jelentkeztek be, a továbbiakban kollektív szerződés nélküli cégeknek tekintjük, annak ellenére, hogy a különböző statisztikai és kérdőíves felvételekben a munkáltatók lényegesen nagyobb része szokott igennel válaszolni arra a kérdésre, hogy van-e kollektív szerződésük.⁷ Az 1998. évi regisztrációból származó, érvényes kollektív szerződés létrehozására vonatkozó adatot a továbbiakban vállalati jellemzőként ke-

⁶ Ennek közvetett bizonyítéka, hogy a szakszervezettel rendelkező cégek termelékenysége magasabb (*Freedman–Medoff* [1984]).

⁷ Például az 1999. évi bértarifa-felvételben a versenyszféra 2251 munkáltatója állította, hogy van kollektív szerződése, de ezek közül csak 1040 szerepelt a regisztrációban. Ugyanebben a felvételben 6630 munkáltató jelölte be, hogy nincs kollektív szerződése, amelyek közül azonban 20 már szerepelt a regisztrációban. Hasonló nagyságrendű, de ugyancsak erősen aszimmetrikus hibát tapasztaltunk az OMK 1999. szeptemberi rövid távú munkaerő-piaci prognózis kérdőívében is az érvényes kollektív szerződésre vonatkozó kérdésnél. Mivel 2000 januárjában a korábbi tarifa- és prognózisfelvételek kollektív szerződés létrehozására vonatkozó kérdéseire igennel válaszoló munkáltatók is megkapták a regisztrációs adatlapot, és így is mindössze 37 esettel gyarapodott a regisztrált állomány, feltételezzük, hogy a kérdőíves felvételekben adott válaszok erősen torzítottak. A torzítás magyarázata talán az lehet, hogy a munkáltatók egy része hajlamos olyan választ adni, amelyben a feltételezett követelményeknek kíván megfelelni. Valószínűleg sokan gondolták úgy, hogy a kormányzat elvárja a „rendezett munkaügyi kapcsolatokat”, s ennek része a kollektív szerződéskötés is.

zeljük, azaz feltételezzük, hogy a vizsgált négyéves periódusban – 1996 és 1999 között – ebben nincs változás.⁸

A tényleges bérekre vonatkozó adataink az Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ egyéni bérfelvételéből származnak. Mint ismeretes, ez az évente megismételt keresztszeti felvétel a versenyszférában országosan 8-9 ezer munkáltatóra és azok telephelyeire terjed ki, és körülbelül 100 000 munkavállalóról tartalmaz a kifizetett béren, illetve annak összetevőin túl részletes demográfiai, iskolázottsági és foglalkozási adatokat is. A bérfelvételben a húsz fő feletti vállalatok mindegyikét megkérdezik, ebben a körben a mintavételi arány fizikaiaknál körülbelül 7 százalékos, a szellemiekénél körülbelül 10 százalékos. Az ennél kisebb vállalkozásokból véletlenszerű mintát vesznek, viszont azoktól minden foglalkoztatott adatait begyűjtik. Elemzésünkben az 1996., 1997., 1998. és 1999. évi adatokat használtuk fel, a mintavételnek megfelelő súlyozással. A tanulmányban béren általában a felvételtől készült publikációk úgynevezett teljes kereset adatát értjük, ami a felvétel évének májusában kifizetett bruttó kereseten túl tartalmazza az előző évben kifizetett nem rendszeres kifizetések (jutalmak, prémiumok stb.) egy hónapra jutó részét is. A bértarifa-felvétel a telephely földrajzi elhelyezkedéséről, a településről is tartalmaz adatokat (ami lehetőséget ad arra, hogy a helyi munkanélküliségi rátát is figyelembe vegyünk), és vállalati adatokat is tartalmaz (például az összlétszámot, a külföldi tőke részesedését stb.).

A kollektív szerződéses munkahelyek nyers bérelőnye

Az 1998. évi béradatok alapján Magyarországon is jelentős bérkülönbség mutatható ki a szerint, hogy működik-e szakszervezet az adott cégben, vagy sem. A súlyozott átlagokból számolt nyers „szakszervezetibér-különbség” a versenyszféra egészére 25,2 százalék. Ezen az átlagon belül magasabb a fizikai munkások (35,0 százalék), alacsonyabb a szellemi foglalkozásúak (4,5 százalék) esetében. Még a vezetők kereseteiben is jelentős különbség (12,9 százalék) mutatható ki, noha általában a kollektív szerződések közvetlenül nem vonatkoznak a vezetői jövedelmekre.

Az ágazatok és foglalkozási csoportok közötti különbségek tárgyalása előtt ajánlatos megvizsgálni, hogy azok milyen hibahatárok között becsülhetők. Az egyéni bérfelvétel közölt adatai (számításaink alapadatai) esetében a standard hiba értéke 10 százalék alatti. A hiba természetesen ugrásszerűen nő, ha különbségekre vagyunk kíváncsiak.⁹ Mégis, jelentősnek tűnnek a nyers „szakszervezetibér-különbség” tekintetében az ágazati eltérések (*1. táblázat*). A kollektív szerződéses munkahelyek keresetéből a legnagyobb a szálloda- és vendéglátóiparban, az építőiparban, a vegyiparban és a kohászatban. Másrészt azonban érdekes módon egyes ágazatokban a szakszervezet nélküli cégekben magasabb az átlagos kereset: így a járműgyártásban, a kereskedelemben, a szállítás-távközlésben és pénzügyi tevékenységek esetében.

⁸ A valóságban persze vannak kisebb változások, és elvileg éppen ennek nyomon követése lenne a regisztrációra épülő statisztika feladata. Az eddigi tapasztalatok szerint azonban a változás kismértékű: új szerződéskötést alig jelentenek be, inkább a kollektív szerződések fokozatos megszűnése jellemző – vagy azért, mert a cég is megszűnik, vagy azért, mert „elfogy” a szakszervezeti tagság. A nyilvántartás változásainak nagy része egyébként is technikai jellegű: munkajogi jogutódlás, a korábban bejelentett adatok pontosítása stb.

⁹ A fenti kollektív szerződés szerinti nagy aggregátumok esetében például a keresetadatok standard hibája 0,5 százalék alatti, de ha a különbséget (25,2 százalék) becsüljük, annak hibája már 2,8 százalék. Ha olyan kisebb csoportokat vizsgálunk, amelyek értékei között kicsi a különbség, akkor a különbség hibája ugrásszerűen nőhet.

1. táblázat

A kollektív szerződéses munkahelyek aránya, a nyers és a relatív bérkülönbség (bérrés) a versenyszférában ágazatonként és vállalati méret szerint

Ágazat, alágazat	Kollektív szerződéses munkahelyek aránya (százalék)		Nyers bérkülönbség a kollektív szerződéstől függően (százalék)		A kollektív szerződéstől függő bérrés***	
	összes	300-nál több fő	összes	300-nál több fő	összes	300-nál több fő
Mezőgazdaság, halászat	25	72	24	-1	-0,054	-0,109
Bányászat	63	100	75	-	0,217	-
Élelmiszeripar	55	74	20	3	-	0,066
Textil, ruhaipar	34	55	6	-10	-0,056	-0,065
Bőr-, cipőipar	33	52	36	27	-	-
Fafeldolgozás	22*	59*	42	19**	-	-
Papír-, nyomdaipar	41	69	22	-21	-	0,707
Vegyipar	72	91	58	68	0,104	0,125
Nemfémek anyagainak feldolgozása	46	65	10	-10	0,168	0,197
Kohászat, fémfeldolgozás	49	89	45	41	-	-
Gép-, berendezésgyártás	36	54	14	17	0,173	0,200
Villamosgép- és műszergyártás	36	43	14	13	-0,520	-0,050
Járműgyártás	62	73	-1	-13	0,065	-
Egyéb feldolgozóipar	32*	80*	6	-39**	-	-
Villamosenergia-, gáz-, vízellátás	82	88	20	9	0,105	0,176
Építőipar	25	70	59	6	0,099	0,124
Kereskedelem	33	56	-8	11	0,038	0,051
Szálloda, vendéglátás	41	67	69	76	-	-
Szállítás, távközlés	85	94	-8	-24	0,092	-
Pénzügyi tevékenység	51	62	-19	-14	-	-
Ingatlan, szolgáltatás	21	38	14	34	0,102	0,102
Oktatás, egészségügyi, közösségi szolgáltatás	48	78*	56	54**	-	0,024
Összesen	49	74	25	10	0,055	0,027

* A minta túl kicsi a megbízható becsléshez.

** Az alapadatok standard hibája 10 és 20 százalék közötti. (Az összes többi alapadatoknál kisebb, mint 10 százalék.)

*** A közölt adatoknál: $p < 0,001$.

Korábbi tanulmányokból egyébként ismert, hogy ezeken a területeken számos új vállalat, részben zöldmezős külföldi beruházás működik szakszervezet nélkül, amelyek magasabb béreket fizetnek (Neumann [1998], Fazekas-Köllő [1999], Frege-Tóth [1999]).

A szakszervezeti jelenlét, illetve a kollektív szerződéskötés valószínűsége azonban nem egyforma a különböző iparágakban, és az különösen nem jellemző a kis- és közepes méretű foglalkoztatókra. Mivel a keresetek Magyarországon nagyon erősen függenek a vállalati mérettől, arra is gyanakodhatunk, hogy a kollektív szerződéses

munkahelyek nyers bérkülönbségében jórészt a nagyobb munkáltatók bérelőnyét mérjük. Ezért a bérkülönbségeket külön megvizsgáltuk a 300 főnél többet foglalkoztatókra is.¹⁰ Várakozásainknak megfelelően ebben a szűkített körben kisebb, a 25 százalékos érték helyett csak 10,2 százalék a kollektív szerződéses munkahelyek nyers bérkülönbsége.

Nyilvánvalóan az ágazatonkénti nyers bérkülönbség így is jelentős összetételhatást tükröz, hiszen a különböző iparágakban foglalkoztatott munkaerő jellemzői is különbözők. Szemléletesebb, ha a kereseteket – hasonlóan az amerikai statisztikákhoz – foglalkozásonként is összehasonlítjuk. Egyébként is, az államszocializmus utáni időszak magyarországi munkaerőpiacának szerveződése úgy jellemezhető, hogy egyre inkább a foglalkozási munkaerőpiacok tekinthetők meghatározónak a vállalati belső munkaerőpiacokkal szemben (Gábor [1997]).

A legnagyobb létszámú foglalkozásokat vizsgálva, jelentős különbségeket láthatunk. A legtöbb ilyen foglalkozásban a kollektív szerződéses munkahelyeken keresnek többet, például tehergépkocsi-vezetők esetében 42 százalékkal, az ipari termelésirányítói esetében 41 százalékkal, a gépjármű- és motorszerelők esetében 39 százalékkal, a lakatosok és villanyszerelők esetében 36 százalékkal. Sok más foglalkozásban kisebb a különbség, sőt kivételként előfordul, hogy a kollektív szerződéses munkahelyeken keresnek kevesebbet. Ilyen kivétel például a „gyártósori összeszerelő” foglalkozás, egy tipikusan női foglalkozás, amelyben feltehetően a szakszervezet nélküli multinacionális vállalatok összeszerelő-üzemeiben fizetett viszonylag magasabb bér miatt válhatott a bérkülönbség negatív értékűvé (Fazekas–Köllő [1998]).

Bár az összetételhatás legdurvább komponenseit, a méret- és foglalkozási struktúra inhomogenitásának hatását megpróbáltuk ily módon érzékeltetni, sejthető azonban, hogy más dimenziókban is lényegesen különböznek a kollektív szerződéses és kollektív szerződés nélküli munkahelyek, illetve az ott foglalkoztatott munkavállalók. Ezért sem a 25 százalékos aggregált nemzetgazdasági különbség, sem az egyes szakmákban kimutatható jelentős különbségek nem tulajdoníthatók egyszerűen a kollektív alku eredményének, azok nem tekinthetők a szakszervezeti siker fokmérőjének.

A kollektív szerződés hatása az éves keresetnövekedésre

A „szakszervezeti hatás” másik kézenfekvő mérése az éves béremelkedés összehasonlítása a kollektív szerződéses, illetve szerződés nélküli munkahelyeken, hiszen a munkaadók és szakszervezetek közötti éves tárgyalásoknak is ez a legérzékenyebb kérdése. Mint nemrégiben több vizsgálat is kimutatta, a magyar szakszervezetek legfőbb követelése éppen a bérek gyors emelése, divatos megfogalmazásban azoknak „csatlakozása” az Európai Unió bérszintjéhez (Makó–Novoszáth–Veréb [1998], Boda–Neumann [2000]). A béremelkedés mérésére az évenkénti keresztszeti bérfelvételnél alkalmasabbak lennének a paneljellegű felvételek, illetve a teljes körű vállalati adatgyűjtések, amelyekben ugyanazokról a megfigyelt egységekről állnak rendelkezésünkre idősorok. Mivel ilyen adatokkal ez esetben nem rendelkezünk, kénytelenek vagyunk a keresztszeti bérfelvétel nagyobb aggregátumait használni, noha hangsúlyozzuk, hogy itt az egymást követő években más-más egyénekből (sőt kismértékben más-más vállalatokból) áll össze a megfigyelt és általunk összehasonlított munkavállalói csoport.¹¹

¹⁰ Ebbe a körbe 762 cég tartozik, a munkavállalói minta nagysága: $N = 52\,600$.

¹¹ A kétfajta mérés közötti különbség érzékeltetésére az egyéni bérfelvétel ágazati-alágazati aggregátu-

Meglepő módon 1997-ről 1998-ra a keresetek emelkedése közel 4 százalékkal kisebb volt a kollektív szerződéses munkahelyeken, mint a kollektív szerződés nélkülieknél a versenyszféra egészében. Egy-egy ágazatban még nagyobb eltérések is előfordulnak mind pozitív, mind negatív irányban. Az eredmények értelmezésekor természetesen itt is figyelembe kell venni, hogy a különbségek képzésénél ugrásszerűen nő a becslés standard hibája. Mivel a kollektív szerződéses vállalatok körét állandónak tekintettük, a keresetváltozások különbségében minden bizonnyal szerepet játszik a megfigyelt kollektív szerződés nélküli vállalati kör összetételének változása is. 1997–1998-ben ez már szerencsére nem elsősorban a vállalatmegszünéseket jelentette, hanem inkább az új vállalkozások belépését, amelyekről feltételezhető, hogy magasabb béreket fizetnek.

Ennek a torzításnak a kiszűrésére a számításokat úgy is elvégeztük, hogy csak azokat a cégeket vettük figyelembe, amelyek mindkét évben működtek, és a bértarifa-felvételben is szerepeltek. A teljes mintához képest a kollektív szerződéses és szerződés nélküli vállalatok közötti különbségek így valamivel kisebbre adódnak, bár ez a tendencia sem érvényesül egyértelműen minden ágazatban. A versenyszféra egészére maradt –4 százalék a különbség, de a szállítás ágazatában –10 százalék helyett csak –6 százalék, az energia- és vízellátásban –1 százalék helyett +3 százalék. Ennek ellenére talán mérvadóbbnak tekinthetjük a teljes vállalati körre vonatkozó adatokat, hiszen a szakszervezetek „teljesítményéhez” hozzátartozik az is, hogy lépést tudnak-e tartani az egyes ágazatokban időközben bekövetkező változásokkal, így például sikerül-e meghódítaniuk az újonnan létrejövő munkahelyeket.

A béremelkedésre vonatkozó számításokat – a kollektív szerződéses vállalati kört állandónak véve – elvégeztük az 1996–1999 közötti négyéves periódusra is. A hosszabb távú elemzés az 1997–1998-as számításokkal ellentétes eredményre vezetett. A hároméves periódus egésze alatt a kollektív szerződéses munkahelyeken összesen 70,4 százalékkal, a szerződés nélkülieknél 64,7 százalékkal emelkedtek a nominális keresetek, végeredményben tehát 5,7 százalékpont volt a kollektív szerződéses munkahelyek előnye. Markánsan különböznek azonban az egyes évek „eredményei”: 1996-ról 1997-re jelentős volt a kollektív szerződéses munkahelyek nyeresége (9,4 százalék), míg a következő évben pont ellenkezőleg, a szakszervezetmentes munkahelyeken nőtt jobban a kereset, 1998-ról 1999-re pedig a két csoport között szinte alig volt különbség (–0,3 százalék).

A jelenség magyarázata további ágazatonkénti vizsgálatot igényelne, de semmiképpen sem zárható ki a jelentős összetételhatás, például az, hogy nagyobb számú szakszervezetmentes új munkahely jött létre az egyik évben. Állománycsoportonként vizsgálva is különböző végeredményt kapunk a vizsgált hároméves periódusra; a fizikaiak körében a szakszervezeti munkahelyeken közel 9 százalékkal volt magasabb a bérnövekedés, míg a szellemiek között ez a „szakszervezeti különbség” mindössze 2 százalék, a vezetők esetében pedig a nem kollektív szerződéses munkahelyeken nőtt valamelyest jobban a kereset (a különbség –3 százalék). Hasonlóan a nyers szakszervezetibér-különbség számításához, az éves bérnövekedés vizsgálatát is elvégeztük a legnépesebb

maiban becsült éves béremelkedést összehasonlítottuk a KSH intézményi felvételének publikált adataival. A bérfelvétel adatai általában 2-5 százalékkal magasabbak, mint az intézményi statisztikáé, de vannak ennél jelentősebb ágazati eltérések is. Ennek azonban nem pusztán mintavételi okai vannak, ugyanis az adatok tartalma is eltérő (a KSH az állományi létszámra számított éves átlagkeresetet méri). Megnehezíti az összehasonlítást az is, hogy az oktatás, egészségügy, közösségi szolgáltatások ágazatokra vonatkozó KSH-adatok főként a közalkalmazottakra vonatkoznak, míg a bértarifa-felvételből itt csak a versenyszféra adatait használjuk.

foglalkozásokra. Végeredményben azonban sem az ágazati, sem a foglalkozási adatokból nem juthatunk arra a következtetésre, hogy a kollektív szerződéses munkahelyeken szisztematikusan magasabb vagy alacsonyabb lenne a keresetemelkedés. Ez az eredmény persze nem meglepő, hiszen az egymást követő évek nyers bérkülönbségei sem változtak lényegesen.

Relatív bérkülönbség (bérrés)

A béregyenlet regressziós közelítését az 1998. májusi keresetekre a versenyszféra egyéni bérfelvételeinek szűkített mintáin végeztük el. Először kiszűrtük a pénzügyi szektort, mert a vállalati gazdasági mutatók értelme itt más, mint a többi nemzetgazdasági ágban. Másodszorra kizártuk a 300 főnél kisebb cégeket a mintából, hogy kiküszöböljük a kollektív szerződésekkel alig rendelkező kisvállalatok torzítását. A 2. táblázatban az elvégzett számítások eredményeit foglaltuk össze.

2. táblázat
A regressziós becslés lépésenkénti eredményei
(pénzügyi szektor nélkül)

Magyarázó tényezők	A modellbe bevont új magyarázó változók	Összes cég		300 fő feletti cégek	
		bérrés	R ²	bérrés	R ²
Kollektív szerződés	Kollektív szerződés dummy	0,306	0,06	0,171	0,02
+ Személyi tulajdonságok	Nem, iskolai végzettség	0,270	0,32	0,097	0,35
+ A munkaviszony jellemzői	Állománycsoport, gyakorlati idő	0,260	0,37	0,064	0,42
+ Területi jellemzők	Helyi munkanélküliségi mutató, Budapest dummy	0,252	0,39	0,060	0,45
+ Ágazati és tulajdoni jellemzők	23 ágazati-alágazati dummy, négy külfölditőke-arány dummy	0,183	0,50	0,058	0,53
+ Vállalati jellemzők	Létszám, termelékenység, tőkefelszereltség	0,055	0,58	0,027	0,59

Mindkét mintánál az egymást követő regressziós lépések során fokozatosan újabb változókat vontunk be az elemzésbe. Az első lépésben az egyenletben csak a teljes bruttó bér nagyságának természetes logaritmus és a kollektív szerződés dummy változója szerepelt, amelynek becslött együtthatója lényegében a nyers bérkülönbség logaritmusának felel meg. A második lépésben olyan személyes tulajdonságokat vontunk be az elemzésbe, mint a nem és az iskolai végzettség. Az ezután következő fázisban szerepeltettük a munkaviszony főbb jellemzőit, a beosztást (fizikai, szellemi vagy vezető) és a gyakorlati időt. A következő lépésként a területi jellemzőket vettük figyelembe a telephely környezetének munkanélküliségét jellemző mutatójával és egy külön Budapest dummyval. Ezt követően az ágazati és tulajdoni jellemzők (külföldi tőke aránya) következtek. Végül a vállalat gazdálkodását jellemző adatokat (pontosabban azok logaritmusait) vettük figyelembe: a létszámot, a termelékenységet, a tőke-munka arányt, továbbá egy dummy változót, amely azt mutatja, hogy a cégnél a hozzáadott érték negatív. A regressziós becslés részletes eredményeit (s a változók pontos jelentését, az elemszámot, az együtthatókat, a konfidencia-intervallumokat stb.) a *Függelék* tartalmazza. Természetesen a változók számának növekedésével fokozato-

san növekedett a modell által magyarázott szórás aránya (R^2), és ugyanakkor csökkent a kollektív szerződés dummy változó együtthatója.

Az összes vállalatra számított nyers bérkülönbségnek megfelelő logaritmikus koefficiens átlagos értékére 0,306-os becslés adódott, amely a különféle változók kontrollálása után végül is 0,055-re csökkent. Ha csak a 300 fő feletti cégen végezzük el a becslést, akkor a nyers különbségnek megfelelő együttható 0,171, amelynek értéke az összes magyarázó változó bevonása után ebben a vállalati körben 0,027-re zsugorodott. A bérrepre vonatkozóan azonban ennél valamivel nagyobb értéket, körülbelül 3-5 százalékot kell mértékadó becslésnek tekinteni, mert a vállalati jellemzők (főként a termelékenység és a tőkefelszereltség) gyaníthatóan nem függetlenek a kollektív szerződések jelenlététől, és ezeket az interakciókat az itt használt egyszerű modell nem volt képes kezelni. (Az 5 százalék felső határ választását az indokolja, hogy a 300 fő feletti vállalatokban a bérre a becslés utolsó előtti lépésében 5,8 százalékos volt, de itt még a vállalati létszámot nem vettük figyelembe. A bérreست egyébként is érdekesebb egy tágabb sávban megadni, mert a 2,7 százalékos becsléshez az 1,8 százalék és a 3,5 százalék közötti konfidencia-intervallum tartozik.)

Ilyen kismértékű „relatív bérkülönbség” esetén nem tűnik reményteljes feladatnak a különböző iparágakban, eltérő társadalmi csoportokban és földrajzi terekben vizsgálni a változásokat. Mégis – az esettanulmányokból szerzett ismeretek alapján nem meglepő módon – ágazatonként igen nagy mértékben változik a „relatív bérkülönbség” (lásd az 1. táblázatot). Ha most is csak a 300 főnél nagyobb cégeket vizsgáljuk, akkor a 2,7 százalékos átlagos értékkel szemben negatív (!) értékeket találhatunk a mezőgazdaságban (–11 százalék), a textil- és ruhaiparban (–6,5) és a villamosgép- és műszergyártásban (–5 százalék). Az átlaghoz közeli érték jellemzi a szállítás és távközlés ágazatot (1,9 százalék), a járműgyártást (2,8 százalék), a kohászatot és fémfeldolgozást (3,3 százalék), a kereskedelmet (5,1 százalék) és az élelmiszeripart (6,6 százalék). Ugyanakkor kiemelkedően magas pozitív értékeket kapunk az építőiparban (12,4 százalék), a vegyiparban (12,5 százalék) és a villamosenergia-iparban (17,4 százalék). Az eredményeket óvatosan kell kezelni, mert a becslések konfidencia-intervalluma eléggé tág (például a legutolsó adatnál 14,3 és 21,0 közötti). Mindenesetre érdekes, hogy a kollektív szerződésnek tulajdonítható kereseti különbség értéke éppen azokon az ágazatokon belül a legmagasabb, ahol a cégek többségében kötnek kollektív szerződéseket. Ebből arra következtethetünk, hogy a kollektív szerződés nélküli vállalatoknak nem nagyon kell alkalmazkodniuk az ágazatuk más vállalataiban – a kollektív alku révén – kialakult magas bérekhez. (Az ágazatok közötti – kollektív szerződésnek köszönhető – különbségek így nem különíthetők el az ágazati dummy változók együtthatójaként mért ágazati járadékok egészétől.¹²)

Ha a *külföldi tőkerészesedés* szerint csoportosítjuk a vállalatokat, akkor a kisebbségi részesedésűeken belül kapjuk a legmagasabb (8,0 százalék) bérreست, a legkiseb- bet (1,5 százalék) pedig a tiszta magyar tulajdon esetében. A 100 százalékos és többségi külföldi tulajdonú vállalatok regressziós együtthatójának értéke az átlaghoz közeli (3,6–3,7 százalék). A *vállalati méret szerinti* vállalatcsoportok közül az 500 és 1000 fő közöttiek esetében a legerősebb a kollektív szerződés hatása (4,0), ennél kisebb az 1000 fő felettiéknél (2,1) és a még kisebb (1,4 százalék) a 300–500 fő közötti cégeknél. A *telephely elhelyezkedése* is számít, a budapesti cégek között igen magas (7,8 százalék) a relatív szakszervezeti bérkülönbség, míg a vidékiek

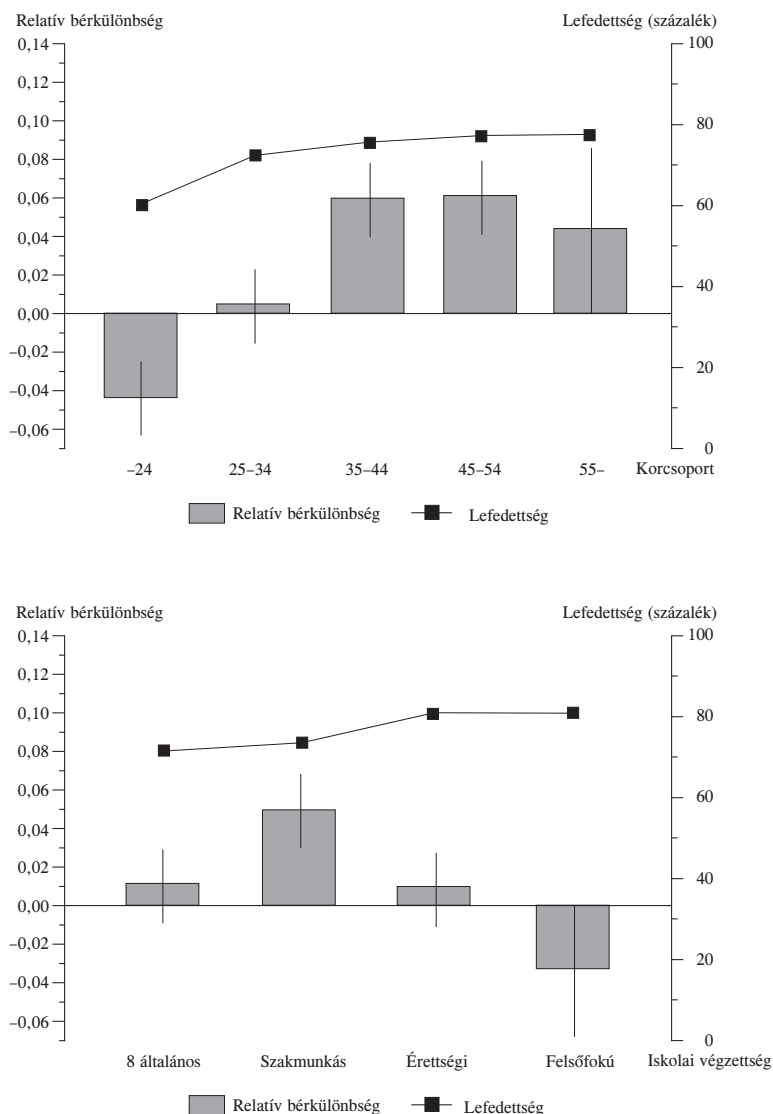
¹² Az ágazatok közötti bérkülönbségekről, azok okairól és azon belül a kollektív alku hatásáról lásd Kertesi-Köllő [2001].

esetében csak 1,3 százalék. A kollektív szerződés hatásának vállalati jellemzők szerinti különbségei szemléletesek, nagyjából egyeznek a személyes benyomásokkal, az esettanulmányokból származó adatokkal.

Ugyanígy vizsgálhatók a *munkavállalók különböző* – személyes vagy a munkaviszonnyal összefüggő jegyeik alapján képezhető – *csoportjain* belüli hatások is. Ezek a különbségek tulajdonképpen azt fejezik ki, hogy a különböző csoportok bére mennyiben függ a kollektív szerződés lététől, magyarul: kit mennyire képvisel a szakszervezet. Például nemenként erősen különbözik a relatív szakszervezeti bérkülönbség nagysága: a férfiak között 4,0 százalék, míg a nőknél csak 1 százalék. *Korcsoportok sze-*

1. ábra

A kollektív szerződéses „lefedettség” és a bérrés az életkor és az iskolai végzettség függvényében



rint is erősen változik a bérkülönbség. Legmagasabb (6 százalék) a 40–54 éves korosztályoknál, valamivel alacsonyabb (4 százalék) a 35–39 és 55–59 éves korcsoportokban. Kifejezetten alacsony a fiatalabbak között: 30–34 év között 2 százalék, de ez ennél fiatalabbaknál már nulla vagy negatív értékű (25 év alatt –4 százalék). *Iskolai végzettség* szerint a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzettek keresete függ leginkább a kollektív szerződés lététől (5,0 százalék), jóval kisebb a legfeljebb 8 általánost végzettek és az érettségizettek esetében (1,1 százalék), míg a főiskolát vagy egyetemet végzettek körében a bérres negatívba fordul (–3,1). Ezzel összefüggő – nem meglepő – eredmény, hogy leginkább a fizikai munkások bérére hat a kollektív szerződés léte (3,2 százalék), a szellemieknél nincs hatása (–0,4), a vezetőknél pedig enyhe negatív értéket találunk (–1,1).

Természetesen a szakszervezetek szerepe egy-egy munkavállalói réteg érdekérvényesítési lehetőségeiben nem független attól sem, hogy az abba csoportba tartozók milyen arányban tagjai a szakszervezeteknek, illetve a kollektív szerződések milyen mértékben vonatkoznak munkahelyeikre. Az *1. ábrán* együtt látható ez utóbbi arány és a béregyenletből becsült relatív bérkülönbség (a hozzá tartozó 95 százalékos konfidencia-intervallummal együtt) az életkor, illetve az iskolai végzettség függvényében. Mind a kollektív szerződéses munkahelyek aránya, mind a bérres értékei legmagasabbak a viszonylag idősebbek és a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzettek vagy érettségizettek körében.

A két jellemző nagyjából együtt változik, de van két figyelemreméltó kivétel is. Egyrészt a nagyon fiatalok, akik valamivel kisebb arányban dolgoznak kollektív szerződéses munkahelyeken, és bérük alakulásában a kollektív szerződések hatása negatív, azaz a szakszervezet nélküli munkahelyeken nagyobb keresetnek jutnak. Másrészt a főiskolát, egyetemet végzettek, akik magas arányban dolgoznak ugyan kollektív szerződéses munkahelyeken, de a bérres az ő esetükben is negatív. Érdekes, hogy a 8 általánost végzettek ugyan valamivel kisebb arányban dolgoznak kollektív szerződéses munkahelyeken, de ezeken a munkahelyeken valamelyest többet kereshetnek, mint a szakszervezet nélküli cégeknél.

A személyes tulajdonságokból kirajzolódó összkép szerint tehát leginkább a középkorúnál idősebb (40–54 éves), férfi, nagyvárosi szakmunkások bérén érezhető a szakszervezeti hatás. Legkevesbé érvényesül viszont a kollektív szerződések hatása a nők, a fiatalok és az érettséginél magasabb képzettségűek esetében. Ez többé-kevésbé megegyezik azokkal a sokszor bírált képviselési preferenciákkal, amelyek a nyugat-európai szakszervezeteket is jellemzik. Jóllehet a posztoszocialista viszonyok között ennek sajátos magyarázatai is lehetnek. A magyar szakszervezetek jórészt a régebbi iparágak privatizációt túlélt vállalataiban vannak jelen, míg az új vállalatokban kevésbé, s ez utóbbiak közül a legjelentősebbnek tekinthető multinacionális vállalatok kifejezetten a fiatal, képzett munkaerőt foglalkoztatják (*Fazekas-Köllő* [1998]).

Kereseti egyenlőtlenségek

A szakszervezeti mozgalmak hagyományos követelése az „azonos munkáért azonos bért” elv, vagyis hogy lehetőleg kizárják a bérköltség leszorítását eredményező versenyt. A forditaylori nagyipari munkaszervezetekben az azonos munka fogalmán hagyományosan mind a munkaadói, mind a szakszervezeti értékelés elsősorban a formális, megfigyelhető kritériumok azonosságát értette, s ennek intézményes megoldásként alakultak ki a belső munkaerőpiacok. Az eredmény persze az intézményektől függetlenül mérhető a tényleges bérekben.

A bérskála széthúzott vagy összenyomott jellegére utalhat a kereset szerinti alsó és felső decilisek összehasonlítása. A kollektív szerződés szerinti különbségek eléggé markánsak. Az összes céget vizsgálva, a felső és alsó decilis aránya a szakszervezet nélküli munkahelyeken ötszörös (5,04), míg a kollektív szerződéses munkahelyeken „csak” négyszer (3,93) többet keresnek a felső decilishez tartozók. Ha csak a 300 fő feletti cégeket vesszük figyelembe, akkor a különbségek kisebbek, mert az egyenlőtlenségeket növelő alacsony keresetek jóval gyakoribbak a kisebb vállalkozások esetében. A kollektív szerződés hatása azonban a 300 fő feletti cégekben is érvényesül, a felső és alsó decilis aránya 4,31-ről 3,76-ra csökken a kollektív szerződéses vállalati körben.

A másik kézenfekvő megoldás valamilyen általánosan használt egyenlőtlenség-jelzőszám használata. A kereseti-jövedelmi olló mérésére leginkább a Gini-koefficiens elterjedt. Például a rendszerváltást követő erős keresetdifferenciálódásról tudható, hogy Magyarországon 1988 és 1994 között, azaz a gazdaság átalakulásának legkritikusabb időszakában a vállalati szektor bérfelvételdatákból számított Gini-koefficiensének mértéke 0,27-ről 0,33-re nőtt (*Rutkowski [1996], Köllő [2000]*). Saját számításunk szerint 1998-ban a versenyszféra egészében ennek értéke 0,37 volt, ezen belül 0,34 a kollektív szerződéses, 0,39 a kollektív szerződés nélküli munkáltatók esetében. A kis- és középvállalkozásokban megfigyelt alacsonyabb keresetek miatt a 300 fő feletti vállalati körben az egyenlőtlenségek mérsékeltebbek (a Gini-koefficiens értéke kisebb: 0,34), de a szakszervezeti hatás nem jelentéktelenebb (a Gini-értékek: 0,33, illetve 0,37).

A kereseti egyenlőtlenségek egyik forrását a szélsőségesen alacsony keresetekben kell keresni, és nyilvánvalóan a „dolgozó szegények” jelensége, azok előfordulásának gyakorisága az a tényező, amelynek kiemelt társadalompolitikai jelentőséget tulajdoníthatunk. Legalábbis tradicionálisan mind a kollektív alkut folytató szakszervezetek, mind a minimumbéreket bevezető kormányzatok figyelme, érvelése erre összpontosít. Önkényesen 25 000 forintnál húztuk meg azt a határt, ami alatt az 1998-as keresetet „alacsonynak” tekintettük. (Ez egyébként a pénzügyi szektor nélkül a keresetek mediánjának 49 százaléka volt, és így a versenyszférában foglalkoztatottak 8,7 százaléka minősült alacsony keresetűnek. Emlékeztetőül: a vizsgálat évében az érvényes országos minimális bér 19 500 forint volt.) Mivel az alacsony kereset különösen a kis- és közép méretű cégekre jellemző, ahol ritkán van szakszervezet, vizsgálatunkat a 300 főnél nagyobb munkáltatókra korlátoztuk.

Általánosságban elmondható, hogy a kollektív szerződéses cégek esetében kisebb az alacsony bér előfordulásának gyakorisága (2,1 százalék, szemben a kollektív szerződés nélküli cégeknél mért 4,3 százalékkal), ebből a szempontból tehát viszonylag sikeresnek tekinthetők a szakszervezetek. Van azonban néhány szembevetendő kivétel. Ilyen például a textilipar, ahol a 300 fő feletti cégek között gyakoribb az alacsony kereset a kollektív szerződéses munkahelyeken. Esettanulmányokból is tudjuk, hogy a textilruházati iparban ugyanabban a szakmában a multinacionális cégek többszörösét fizetik a hazai vállalkozások béreinek, viszont nem kötnek kollektív szerződést, nem tagjai a munkaadói szervezetnek (*Frege-Tóth [1999]*).

A vállalati bértarifarendszerek hatásai

Mindeddig a béreket a bérmeghatározás intézményi jellemzőitől függetlenül elemeztük. Van azonban a kollektív szerződések egy kis részében olyan megállapodás is, amelynek célja kifejezetten az egyéni bérmegállapítás mozgásterének korlátozása, a

formális, megfigyelhető jegyekkel leírható bérkülönbségek kiszámíthatóbbá tétele. Ezek az úgynevezett bértarifa-szerződések Magyarországon azonban mindössze a kollektív szerződést kötő cégek egyötödében találhatók meg, szemben az amerikai és nyugat-európai szerződésekkel, ahol szinte ez a legfontosabb tétel. (Gondoljunk csak a kollektív szerződések németországi nevére: Tariffvertrag.) Ebből az alacsony arányból sejtethető, illetve esettanulmányok alapján is tudjuk, hogy a magyar vállalatok menedzsmentje általában nem hajlandó kollektív szerződésekben szabályozni az egyéni béreket, a munkavállalók előmenetelét, s ha születik is ilyen megállapodás, az inkább csak alsó küszöbértékeket tartalmaz.

A kollektív szerződések egyéni béreket szabályzó hatóerejének mérésére – az 1981-es franciaországi Auroux-jelentés módszerét követve – egyrészt azt érdemes megvizsgálni, hogy mekkora a különbség a szerződésben szereplő tarifális alapbérek és a tényleges keresetek között (*Goetschy-Rozenblatt* [1993]). Ez az értékelés az egyesült államokbeli tradicionális felfogásból indul ki, amely szerint a tényleges egyéni béreknek pontosan meg kellene egyezniük azzal a tarifális bérrel, amelyet a kollektív szerződésekben állapítanak meg. 210 vállalat adatait elemezve, igazolódott azt a hipotézis, amely szerint a tényleges bérek nem követik szorosan a helyi megállapodásokat. A munkavállalók tényleges alapbére (amire tulajdonképpen a megállapodás vonatkozik) átlagosan 78 százalékkal magasabb, mint amit a tarifaszerződésekben megállapítottak. Természetesen még nagyobb a különbség a túlmunkára kifizetett bér nélküli keresetnél (116 százalék) és persze a teljes keresetnél (145 százalék).¹³

Amellett, hogy a tényleges bérek felfelé mennyivel térnek el a tarifaküszöböktől, joggal feltehető az a kérdés is, hogy előfordul-e ellenkező irányú eltérés, vagyis a munkavállalók bérelmaradása a saját kategóriájukra megállapított tarifális bértől. A tarifális bérüktől elmaradók aránya átlagosan 6 százalék, a magasabb értékek általában szellemi és vezető munkakörökben fordulnak elő. Figyelemre méltó azonban, hogy az elmaradók egy részénél a túlórák nélküli kereset vagy a tényleges kereset már meghaladja a tarifális bért.

Végeredményben tehát a vállalati kollektív szerződések tarifamegállapodásairól nemcsak az mondható el, hogy viszonylag ritkán részei a kollektív szerződésnek, illetve a bérmegállapodásnak, hanem az is, hogy hatásuk az egyéni beralakulásra minimális. Mind felfelé (mozgóbérek – *wage drift*), mind lefelé (elmaradások) jelentősek az eltérések, így aligha állítható, hogy a tarifamegállapodások révén a szakszervezetek közvetlen módon, érdemlegesen befolyásolnák az egyéni bérmegállapítást, más szóval: képesek lennének a közvetlen munkaerő-piaci hatásokat és az egyoldalú vezetői bérmegállapítás hatását számottevően korlátozni.

Bér, foglalkoztatás, termelékenység

Mint a bevezetőben említettük, sokan az egyéni (informális) béralku erősödése jelének tekintik a bérek szorosabb összefüggését a vállalati termelékenységgel. A béregyenlet regressziós becsléséből megvizsgálhatjuk a termelékenység változó együtthatóját, hogy

¹³ A különbségekben azonban nemcsak a mozgóbér (*wage drift*) tükröződik, hanem annak torzító hatása is, hogy számos kollektív szerződés finomabb klasszifikációt tartalmaz, mint a statisztikai megfigyeléshez használt tarifa-kategória rendszer. A tarifális bértételek hatása valószínűleg azért is erősebb, mint ami az itt alkalmazott módszerrel kimutatható, mert az alapbér befolyásolja az azon felüli bértételek egy részét is, ugyanis a műszak-, túlóra- és egyéb pótlékokat az alapbér százalékában szokás meghatározni. Az egyéni bérfelvétel adatai alapján azonban sajnos nem lehet eldönteni, hogy az egyes bérelemek milyen mértékben függnek az alapbértől.

az mennyiben függ a kollektív szerződéskötéstől. Ez az az együttható, amely a gazdaság egészében a rendszerváltás előtti (1989-es) 0,062 értékről 1999-ra 0,23-ra nőtt (*Köllő* [2000]). Az együttható általában valamivel nagyobb a kollektív szerződés nélküli cégek esetében, de a különbség mindössze 2 százalék, és a 300 fő fölötti cégeknél már szinte alig mérhető. Ebből arra következtethetünk, hogy a rendszerváltás után a kollektív szerződés nem akadályozta meg a cégeket abban, hogy kialakítsák a bérek erős termelékenységfüggését. A kollektív szerződéses és szerződés nélküli cégek közötti különbség nagyobb a vezető és szellemi munkakörökben. Ennek az lehet a magyarázata, hogy a termelékenység erősen korrelál az árbevétellel is, és a nagyobb vállalatok – ismert módon – magasabb fizetést nyújtanak e munkakörökben.

A munkagazdaságtan alkuelméleteinek központi kérdése a bér és a foglalkoztatás közötti átváltás (*Galasi-Nagy* [1994]). Explicit „foglalkoztatási megállapodást” mindössze a cégek 6 százalékánál tartalmaznak a szerződések. Gyanítható azonban, hogy ezek sem a megállapodás szerinti béremeléssel vannak összefüggésben, hanem inkább a cég privatizációjával és reorganizációjával kapcsolatosan esedékes létszámleépítéseket próbálják kezelhetővé tenni. Empirikusan csak az vizsgálható, hogy a kollektív szerződés léte és a foglalkoztatás elmúlt években bekövetkezett változása között milyen kapcsolat van. Most csak azokat a cégeket tekintjük, amelyek 1996-ban és 1999-ben is szerepeltek az egyéni bérfelvételben. Az összkép egyáltalán nem kedvező a kollektív szerződéses cégekre nézve: létszámuk átlagosan 14 százalékkal csökkent, szemben a kollektív szerződésmentesekkel, amelyek egészen kis mértékben ugyan, de ugyanezen időszak alatt növelni tudták létszámukat. Különösen feltűnő a különbség a feldolgozóiparban, ahol a nem kollektív szerződéses cégek 9 százalékkal növelték létszámukat, a kollektív szerződések mellett 12 százalékkal csökkent a foglalkoztatás.

Ez a fajta összehasonlítás azonban torz eredményt adhat, hiszen a munkahelyek megőrzése vagy bővítése másként értelmezhető a különböző méretű cégeknél. Ezért – az eddigiekhez hasonlóan – külön megvizsgáltuk azokat a cégeket, melyek létszáma 1996-ban 300 fő feletti volt. Bár a kisebb elemszámok miatt értékelhető eredményeket csak néhány ágazatban, iparágban kaphattunk, a fő tendenciák ebben a vállalati körben is ugyanazok. Sőt, a különbség még nagyobb a nagy létszámú vállalatok körében. Kollektív szerződés tehát inkább a létszámukat veszítő nagyvállalatokban van nagyobb valószínűséggel, míg a dinamikusabb, létszámnövelő nagyobb cégek kevésbé bocsátkoznak kollektív alkuba. A közhiedelemmel ellentétben ez utóbbiak nem feltétlenül csak a külföldi tulajdonú cégek, bár kétségtelen, hogy azok nagyobb arányban fordulnak elő a kollektív szerződés nélküli nagyobb vállalatok között. (A 300 fő feletti kollektív szerződéses cégek 24 százaléka volt többségi vagy 100 százalékos külföldi tulajdonban, míg a hasonló méretű kollektív szerződés nélkülieknél ez az arány 45 százalék.)

*

A magyarországi béreket vizsgáló munkagazdasági kutatások bebizonyították, hogy a rendszerváltás után a bérek nyilvánvalóan erőteljes differenciálódása és munkanélküliségtől való függése mellett talán legnagyobb horderejű változás éppen a vállalati szintű mutatók hatásának példátlan erősödése volt. Egy decentralizált alku-rendszerben elvileg e vállalati mutatók közé tartozna a vállalati kollektív szerződés is, akárcsak a termelékenység és a – statisztikai elemzés számára nem megfigyelhető változókat is figyelembe vevő – egyéni-informális bérmegállapodás is. Az efféle várakozásokkal szemben az ismert beralakító tényezőket kontrolláló statisztikai

módszerek eredményeként a vállalati kollektív alkunak átlagosan mindössze 3-5 százalékos hatása mutatható ki az egyéni bérek alakulására a nemzetgazdaság nem költségvetési szektorának egészében. Ez persze nem jelenti azt, hogy egy-egy ágazatban vagy egy-egy cégben a szakszervezetek nem kötnek a kereseteket hatásosan szabályozó szerződéseket. Például a vegyiparban, a villamosenergia-, gáz-, víz-, távhőszolgáltatás ágazatokban rendszeresen folytatnak kollektív bértárgyalásokat, amelyek hatása erősen érvényesül az egyéni keresetekben.

Mégis, ha a béregyenlet regressziós becsléséből azt az eredményt kapjuk, hogy egy országban a szakszervezeteknek tulajdonítható átlagos bérrés értéke zérushoz közeli, azzal akarva-akaratlanul is azt bizonyítjuk, hogy a szakszervezetek meglehetősen sikertelenek a kollektív béralkuban. Ez a következtetés lényegében átveszi a bérrés angolszász irodalomban általánosan elfogadott értékelését: a megfigyelhető változók kontrollálása után fennmaradó relatív bérkülönbséget a szakszervezetek alkuerejének mércéjeként kezelik (*Booth* [1995]). Elemzésünk szerint a szakszervezetek bérmegállapításban érvényesülő mérsékelt befolyásának bizonyítéka az is, hogy az egyéni bérek befolyásolásának legfőbb eszköze – a vállalati tarifamegállapodás – csak szűk körben használatos, és a szerződésekben szereplő tarifátételeknek sincs erős szabályzó szerepük.

Érdemes azonban mérlegelni egy – szintén az angolszász országokban közkeletű – alternatív magyarázatot is, amely szerint a bérrés alacsony mértéke éppenséggel a szakszervezet vállalaton belüli erős alkupozíciójának következménye. Ha ugyanis a szakszervezet olyannyira erős, hogy a vállalatirányítás azon területein is képes befolyást szerezni, amelyeket a tulajdonos vagy a menedzsment mindenképpen saját döntési kompetenciájaként szeretne megtartani, akkor a vállalat költséget nem kímélve mindent meg fog tenni a szakszervezet visszaszorítására. A szakszervezet-ellenes vállalati stratégia egyik kézenfekvő módja a vállalat által „önként” fizetett magasabb bér, amivel a menedzsment demonstrálhatja a munkavállalók számára a szakszervezet feleslegességét.

Magyarországon is ismert jelenség a helyi munkaerőpiac átlagos béreinél többet fizető szakszervezet nélküli vállalat, különösen a zöldmezős külföldi beruházásokról alakult ki ilyen kép. Csakhogy ez a vállalati magatartás bizonyos feltételek megléte esetén a szakszervezet elkerülésének indítékától függetlenül is kifizetődő. A helyi munkaerőpiac magasabb bérekkel történő „lefölözése” azt eredményezi, hogy a vállalat képzett, fiatal és elkötelezett munkaerőhöz jut, ami a hatalmas tőkeberuházásokra, korszerű termelés-szervezési elvekre alapozott, magas minőségi követelményeket kitűző vállalati stratégia számára különösen fontos lehet. A viszonylag nagyobb bérköltség bőségesen megtérül a külföldi tulajdonú cégek magasabb termelékenységében és végső soron magasabb profitjában (*Fazekas-Köllő* [1998], *Frege-Tóth* [1999]).

Bár néhány külföldi vállalatban Magyarországon sem ismeretlen a harcias, amerikai stílusú szakszervezet-ellenes menedzsmentelfogás, ez azonban mégsem tekinthető jellemzőnek. Tulajdonképpen a magyar szakszervezeti mozgalom általános szervezeti gyengesége és főként a vállalati szakszervezetek alapvetően együttműködő magatartása miatt valószínűleg értelmetlen lenne pusztán a szakszervezetek kiiktatása végett magasabb béreket fizetni. Ezért az alacsony bérrés alternatív magyarázatát elvetve, azt lényegében a gyenge szakszervezeti alkuerő melletti bizonyítékként kezelhetjük.

Ugyanakkor a szakszervezetek sikeresnek tűnnek egy társadalompolitikai szempontból különösen fontos területen: az alacsony keresetűek arányának visszaszorításában. A szakszervezetek szerepe tehát korántsem elhanyagolható a társadalmi struktúra szempontjából, s ennek alapján feltételezhetjük, hogy a jövedelmi differenciálódást mérséklő hatásuk is erőteljesebben érvényesült volna a piacgazdaság kialaku-

lása során, ha jelentékenyebb szerepet sikerült volna kivívniuk a rendszerváltást követő időkből.

Az összehasonlítható bérskála azonban nem jelenti azt, hogy a kollektív szerződéses vállalatok bérei ne igazodnának a vállalati termelékenységhez. Ha eltekintünk a kis- és közepes vállalatoktól – ahol ritka a kollektív szerződés –, a fizikai munkások egyéni béreinek termelékenységre mért rugalmassága nem kisebb a kollektív szerződéses cégeknél. Érdekes, hogy ugyanakkor három év alatt a foglalkoztatás a kollektív szerződéses cégekben átlagosan mintegy 15 százalékkal csökkent, miközben a szerződés nélküli cégek átlaglétszáma nőtt. Mindezek alapján állítható, hogy a vállalati szakszervezetek nem jelentenek érdemleges akadályt a menedzsment számára a termelékenység növelésében és a létszám csökkentésében.

Hivatkozások

- ANDERSON, K.–DOYLE, PH.–SCHWENK, A. [1990]: Measuring union-nonunion earning differences. *Monthly Labor Review*, június.
- BERKI ERZSÉBET–LADÓ MÁRIA [1998]: Moves towards Free Wage Bargaining in Hungary. Megjelent: *Vaughan-Whitehead, D.* (szerk.): *Paying the Price: the Wage Crisis in Central and Eastern Europe*. Macmillan Press, London.
- BODA DOROTTYA–NEUMANN LÁSZLÓ [2000]: Az EU-csatlakozás munkaügyi vonatkozásai a szociális partnerek szemszögéből. *Európai Tükör*, 2. sz. 2–27. o.
- BOOTH, A. L. [1995]: *The Economics of Trade Unions*. Cambridge University Press.
- BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS [1989]: *Collective Bargaining Negotiation and Contract*. Washington DC.
- CLARKE, S.–FAIRBROTHER, P. [1994]: Post-Communism and the Emergence of Industrial Relations in the Workplace. Megjelent: *Hyman, R.–Ferner, A.* (szerk.): *New Frontiers in European Industrial Relations*. Blackwell, Oxford.
- EHRENBERG, R. G.–SMITH, R. S. [1982]: *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*. Scott, Foresman and Co. Glenview, Illinois.
- FARBER, H. S. [1986]: The analysis of Union Behavior. Megjelent: *Aschenfelter, O.–Layard, R.*: *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, 1039–1089. o.
- FAZEKAS KÁROLY–KÖLLÖ JÁNOS [1998]: A külföldi érdekeltségű vállalatok munkaerő-keresletének jellemzői. Megjelent: *Fazekas Károly* (szerk.): *Munkaerőpiac és regionalitás az átmenet időszakában*. Az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpontja, Budapest, 29–58. o.
- FOSTER, A. [2000]: Union-nonunion wage differences' 97. *Compensation and Working Conditions*, Spring. Washington DC., 43–46. o.
- FREEMAN, R. B.–MEDOFF, J. L. [1984]: *What Do Unions Do?* Basic Books, New York.
- FREEMAN, R. B. [1998]: War of the models: Which labour market institutions for the 21st century? *Labour Economics*, Vol. 5, 1–24. o.
- FREGE, C.–TÓTH ANDRÁS [1999]: Institutions Matters: Union Solidarity in Hungary and East Germany. Megjelent: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 37, No.1, március, 117–140. o.
- GÁBOR R. ISTVÁN [1997]: Belső *versus* foglalkozási munkaerőpiac – a poszt szocialista átalakulás elhanyagolt dimenziója. *Közgazdasági Szemle*, 6. sz.
- GALASI PÉTER–NAGY GYULA [1994]: *A munkanélküliség gazdaságtana*. Aula, Budapest.
- GM–SZCSM [2000]: Tájékoztató a kollektív szerződések nyilvántartási rendszerének tapasztalatairól, valamint az 1998-ban bejelentett és nyilvántartásba vett kollektív szerződések adatairól. Budapest.
- GOETSCHY, J.–ROZENBLATT, P. [1993]: France: The Industrial Relations System at a Turning Point? Megjelent: *Ferner, A.–Hyman, R.*: *Industrial Relations in the New Europe*. Blackwell, Oxford.
- ILO [1997]: *World Labour Report 1997-8*. Industrial relations, democracy and social stability. Genf.
- KATZ, H. C. – KOCHAN, TH. A. [1992]: *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*. McGraw-Hill, New York.

- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS [1995]: Kereseti egyenlőtlenségek Magyarországon 1986–1994. Az MTA Közgazdaságtudományi Intézete, Budapest.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS [1999]: Economic Transformation and the Return to Human Capital. The Case of Hungary, 1986–1996. Budapest Working Papers on the Labour Market. No. 6.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS [2001]: Ágazati bérkülönbségek Magyarországon. Az OFA által támogatott kutatás zárótanulmánya, Budapest.
- KOLTAY JENŐ [2001]: A bérmeghatározási rendszer. Megjelent: *Fazekas Károly* (szerk.): Munkaerő-piaci tükrő 2000. Az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpontja, Budapest, 58–66. o.
- KÖLLŐ JÁNOS [2000]: A bérmeghatározási gyakorlat – néhány közvetett megfigyelés. Megjelent: *Fazekas Károly* (szerk.): Munkaerő-piaci tükrő 2000. Az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpontja, Budapest, 67–73. o.
- LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC [1996]: Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994) ÉT titkárság–PHARE Társadalmi Párbeszéd Projekt, Budapest.
- LEWIS, G. H. [1986]: Union relative wage effect. Megjelent: *Aschenfelter, O.–Layard, R.*: Handbook of Labor Economics, Vol II. Elsevier.
- MAKÓ CSABA–NOVOSZÁTH PÉTER–VERÉB ÁGNES [1998]: A vállalati munkaügyi kapcsolatok átalakuló mintái. Aula, Budapest.
- NEUMANN LÁSZLÓ [1997]: Company Restructuring and Industrial Relations in Privatised Telecommunication Services in Hungary. Paper presented to the Fifth IIRA European Regional Congress, Dublin.
- NEUMANN LÁSZLÓ [2000]: Decentralizált kollektív alku Magyarországon. Megjelent: Koltay Jenő (szerk.): A munkaügyi kapcsolatok rendszere es a munkavállalók helyzete. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont. 37–70. o.
- POLLERT, A. [1999]: Transformation at Work in the New Market Economies of Central Eastern Europe. Sage, London.
- RUTKOWSKI, M. [1996]: Changes in the wage structure during economic transition in central and Eastern Europe. World Bank Technical Paper, No. 340. The World Bank, Washington DC.
- TÓTH ANDRÁS [1997]: The role of multi-employer collective agreements in regulating terms and conditions of employment in Hungary. Transfer, Vol. 3. No. 2. 329–356. o.

Függelék

F1. táblázat

A teljes kereset logaritmusának regressziós becslése
(300 fő feletti cégek, pénzügyi szektor nélkül)

Független változó	Regressziós együttható	Standard hiba	<i>t</i> érték	$P > t $	95 százalékos konfidencia-intervallum	
Van kollektív szerződés	0,0265	0,0043	6,207	0,000	0,0182	0,0349
Férfi	0,1962	0,0038	51,189	0,000	0,1887	0,2037
Szakk munkásképző	0,1367	0,0045	30,511	0,000	0,1279	0,1454
Érettségi	0,2268	0,0052	43,989	0,000	0,2167	0,2369
Felsőfokú végzettség	0,6568	0,0082	79,792	0,000	0,6407	0,6729
Szellemi	0,1256	0,0054	23,365	0,000	0,1150	0,1361
Vezető	0,5692	0,0073	77,585	0,000	0,5548	0,5835
Gyakorlati idő	0,0192	0,0006	32,699	0,000	0,0180	0,0203
Gyakorlati idő ²	-0,0003	0,0000	-19,367	0,000	-0,0003	-0,0003
Helyi munkanélküliség	-0,1003	0,0045	-22,343	0,000	-0,1091	-0,0915
Budapesti telephely	0,0551	0,0051	10,749	0,000	0,0451	0,0652
Bányászat	0,4455	0,0204	21,877	0,000	0,4056	0,4854

F1. táblázat
(folytatás)

Független változó	Regressziós együttható	Standard hiba	<i>t</i> érték	$P > t $	95 százalékos konfidencia-intervallum	
Élelmiszer, ital						
dohányipar	0,1560	0,0093	16,761	0,000	0,1378	0,1742
Textilipar	0,1131	0,0105	10,750	0,000	0,0925	0,1338
Bőr-, cipőipar	0,0810	0,0173	4,669	0,000	0,0470	0,1150
Fafeldolgozás	0,1158	0,0266	4,359	0,000	0,0637	0,1679
Papír-, nyomdaipar	0,2106	0,0168	12,553	0,000	0,1777	0,2434
Vegyipar	0,1502	0,0104	14,426	0,000	0,1298	0,1706
Nem fém ásvány- feldolgozás	0,1838	0,0128	14,307	0,000	0,1586	0,2090
Kohászat, fémfeldolgozás	0,2339	0,0116	20,083	0,000	0,2110	0,2567
Gép, berendezés gyártása	0,0915	0,0119	7,663	0,000	0,0681	0,1149
Villamos gép, műszeripar	0,0967	0,0100	9,688	0,000	0,0771	0,1162
Járműgyártás	0,1396	0,0113	12,397	0,000	0,1175	0,1617
Egyéb feldolgozóipar	0,1313	0,0227	5,781	0,000	0,0868	0,1758
Villamos energia, gáz, víz	0,1604	0,0095	16,867	0,000	0,1417	0,1790
Építőipar	0,0609	0,0135	4,521	0,000	0,0345	0,0874
Kereskedelem, jármű- javítás	-0,0402	0,0106	-3,804	0,000	-0,0609	-0,0195
Szálloda, vendéglátóipar	-0,1022	0,0145	-7,039	0,000	-0,1307	-0,0737
Szállítás, posta, távközlés	0,0385	0,0092	4,175	0,000	0,0204	0,0566
Ingatlanügylet, szolgáltatás	-0,0060	0,0128	-0,471	0,638	-0,0310	0,0190
Oktatás, egészségügy	0,0125	0,0154	0,814	0,416	-0,0176	0,0427
100 százalék külföldi tulajdon	0,0828	0,0057	14,593	0,000	0,0717	0,0939
Többségi külföldi tulajdon	0,0348	0,0051	6,873	0,000	0,0249	0,0447
Kisebbségi külföldi tulajdon	-0,0019	0,0070	-0,275	0,783	-0,0156	0,0118
Vállalati létszám	0,0244	0,0016	15,358	0,000	0,0213	0,0275
Termelékenység	0,2089	0,0028	73,884	0,000	0,2033	0,2144
Tőke/munka arány	-0,0081	0,0017	-4,625	0,000	-0,0115	-0,0047
Negatív hozzáadott érték	0,0849	0,0146	5,830	0,000	0,0563	0,1134
Konstans	10,1421	0,0163	622,866	0,000	10,1102	10,1740

Megfigyelések száma = 48 123.

Kiigazított R^2 = 0,5885.

$F(38, 48\ 084) = 1811,76$; $\text{Prob} > F = 0,0000$

A *dummy* változók referenciakategóriái: nincs kollektív szerződés, nő, legfeljebb 8 általános iskola, fizikai, vidéki telephely, mezőgazdaság, 100 százalék belföldi tulajdon, hozzáadott érték ≥ 0 .

A folytonos változók jelentése:

Gyakorlati idő = életkor – iskolai évek száma – 6

Helyi munkanélküliség = $\ln(\text{regisztrált munkanélküliek} / \text{aktív korú népesség})$

Termelékenység = $\ln(\text{regisztrált munkanélküliek} / \text{aktív korú népesség})$

Vállalati létszám = $\ln(\text{statisztikai állományi létszám})$

Termelékenység = $\ln[(\text{nettó árbevétel} - \text{anyagköltség} - \text{ELÁB}) / \text{átlagos állományi létszám}]$

Tőke / munka arány = $\ln[\text{tárgyi eszközök nettó értéke} / \text{átlagos állományi létszám}]$