

SLOVENSKÁ ŠTATISTIKA a DEMOGRAFIA

SLOVAK STATISTICS
and DEMOGRAPHY

2/2018

ročník/volume 28

Recenzovaný vedecký časopis so zameraním na prezentáciu moderných štatistických a demografických metód a postupov.

Scientific reviewed journal focusing on the presentation of modern statistical and demographic methods and procedures.

Článok/Article: 1

Typ článku/Type of article: vedecký článok/scientific article

Strany/Pages: 3 – 25

Dátum vydania/Publication date: 15. apríl 2018/April 15, 2018



Jan DRAHOKOUPIL, Agnieszka PIASNA
European Trade Union Institute, Brussels

AKÉ JE POZADIE NÍZKYCH MIEZD V STREDNEJ A VÝCHODNEJ EURÓPE?

WHAT IS BEHIND LOW WAGES IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE?

ABSTRAKT

V článku sa porovnáva úroveň miezd v krajinách Európy vzhľadom na ukazovatele o pracovníkoch a firmách, a to s osobitným zreteľom na mzdové úrovne v krajinách strednej a východnej Európy. Náklady na pracovníkov a pracoviská možno považovať za proxy ukazovateľ produktivity práce. Odhadujeme rozsah, v akom rozdiely v mzdách sledované na agregovanej úrovni súvisia s rôznym zložením pracovných síl a pracovísk, ako aj s druhmi zamestnania v jednotlivých krajinách. Taktiež dekomponujeme sledované rozdiely v návratnosti nákladov identifikáciou odvetví a kategórií zamestnaní, ktoré prispievajú najväčšou mierou k mzdovým rozdielom sledovaným na agregovanej úrovni.

ABSTRACT

This paper compares wages across Europe in relation to the characteristics of workers and firms, with a particular focus on wage levels in central and eastern European countries. Worker and workplace endowments can be taken as a proxy for labour productivity. We estimate the extent to which wage differences observed at an aggregate level can be related to the different compositions of workforces and workplaces, as well as the types of jobs conducted in separate countries. We also decompose the observed differences in returns on endowments by identifying the sectors and occupational categories that contribute most to the wage gaps observed at the aggregate level.

KLÚČOVÉ SLOVÁ

mzdy, mzdové rozdiely, krajiny EÚ, produktivita práce, odvetvia národného hospodárstva

KEY WORDS

wages; wage differentials; EU countries; labour productivity; sectors of the national economy

1. ÚVOD

Rozdiely v mzdách medzi európskymi krajinami predstavujú hlavný zdroj nerovností v Európskej únii. Najmä mzdy v strednej a východnej Európe (CEE) sú oveľa nižšie než mzdy v západnej Európe. Veľké rozdiely zostávajú aj vtedy, ak prihliadneme na rozdiely v úrovniach cien. V analýze sa snažíme pochopiť zdroje mzdovej nerovnosti tým, že rozlišujeme vplyvy rozdielov v nákladoch na pracovnú silu a na pracoviská na jednej strane a vplyvy rozdielov v návratnosti týchto nákladov na strane druhej. Napríklad, vyšší výskyt nízko platených pracovných miest, ako sú pracovné miesta v poľnohospodárstve alebo v stravovacích službách, by mohlo vysvetľovať, prečo krajina zaznamenáva nižšie úrovne priemernej mzdy. Podobne možno očakávať, že krajina zamestnávajúca skúsených inžinierov zaznamená vyššie úrovne miezd ako krajina špecializovaná na montážne činnosti s nízkou úrovňou kvalifikácie. V analýze sa sledujú tieto rozdiely, pričom sa berú do úvahy rozdiely v merateľných

ukazovateľoch o pracovníkoch a pracoviskách, ako aj rozdiely v odvetvových štruktúrach.

Údaje tiež umožňujú poskytnúť komplexný obraz o mzdových rozdieloch medzi odvetvami a triedami zamestnaní. Možno vziať do úvahy verejný sektor, menšie firmy a samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré zvyčajne nie sú predmetom analýz z dôvodu obmedzení údajov. Dajú sa tak dekomponovať sledované rozdiely v návratnosti súvisiacej s ukazovateľmi o pracovníkoch a pracoviskách identifikáciou odvetví a tried zamestnaní, ktoré prispievajú najväčšou mierou k mzdovým rozdielom sledovaným na agregovanej úrovni.

Nižšie mzdy sa bežne vysvetľujú nižšou produktivitou práce (t. j. pridaná hodnota na odpracovanú hodinu). Rozdiely v kvalifikovanosti pracovníkov, v používaných technikách, v účinnosti riadenia a v kvalite infraštruktúry by mohli skutočne viesť k rozdielom v produktivite práce, ktoré by zdôvodňovali mzdové rozdiely. Avšak meranie a porovnávanie úrovni produktivity práce, definovanej ako pridaná hodnota na vstup práce (alebo vstup kapitálu), sú problematické. V skutočnosti sú pridaná hodnota a mzdy v značnej miere endogénne. Rozdiely v produktivite možno preto chápať ako umelo vytvorený faktor, ktorý odráža rozdiely v úrovniach miezd a/alebo v ziskových rozpätiach. Najmarkantnejšie je to vo verejnom sektore, kde sa produktivita práce často meria na základe výšky miezd vyplácaných zamestnancom. Navyše mzdové úrovne môžu určovať pridanú hodnotu aj v súkromnom sektore. Preto presun činnosti v rámci siete nadnárodnej korporácie z vysokopríjmovej lokality do lokality s nižšou úrovňou miezd bude mať pravdepodobne za následok nižšiu pridanú hodnotu prostredníctvom tejto činnosti, aj keď kapitálová infraštruktúra a vstup práce zostanú rovnaké. V krajine s nižšou úrovňou miezd teda rovnaká činnosť bude menej produktívna z dôvodu samotného rozdielu v odmeňovaní [20].

V článku konkretizujeme túto problematiku porovnaním miezd v Európe vo vzťahu k ukazovateľom o pracovníkoch, organizácii práce a o firmách. Miera nezávislá od pridanej hodnoty, a teda od úrovne miezd, ukazovatele o pracovníkoch a pracoviskách, sa môžu považovať za proxy ukazovatele produktivity práce. Táto miera nie je stále celkom dokonalá, pretože produktivitu práce pravdepodobne určujú aj iné faktory, ktoré priamo nesúvisia so sledovanými ukazovateľmi o pracovníkoch a pracovisku. Medzi ne môže patriť lepšia infraštruktúra alebo rozdiely v intenzite inovácie. Údaje nám však umožňujú zohľadniť oveľa podrobnejšie informácie o pracovníkoch a pracoviskách, ako predchádzajúce empirické štúdie, ktoré používajú náklady na pracovníka ako proxy ukazovateľ produktivity práce.

Z analýzy vyplýva, že keď sledujeme rozdiely v ukazovateľoch týkajúcich sa produktivity práce pracovníkov a pracovísk, mzdové rozdiely medzi nízkopríjmovými krajinami vo východnej Európe a vysokopríjmovými európskymi krajinami sa javia v skutočnosti väčšie než pri jednoduchom porovnaní priemerných miezd. Naopak, mzdové rozdiely medzi vysokopríjmovými krajinami sa znížia, keď sledujeme náklady súvisiace s produktivitou. Zdá sa, že rozdiel v mzdách medzi Východom a Západom možno vysvetliť skôr omnoho nižšou návratnosťou nákladov na kvalifikovanosť než rozdielmi v zložení pracovných síl a firiem. Inými slovami, mzdové rozdiely sú vyššie než naznačujú agregované údaje.

Dekompozícia rozdielov v návratnosti ukazuje, ktoré odvetvia a triedy zamestnaní v nízkopríjmových krajinách sú postihnuté najvyššou zápornou návratnosťou. V starých členských štátoch južnej Európy je podhodnotené najmä odvetvie informácie a komunikácie, nasledujú odborné, vedecké a technické činnosti, verejná správa, priemyselná výroba a stavebníctvo. V krajinách strednej a východnej Európy sa širší súbor odvetví – priemyselná výroba, stavebníctvo, odborné odvetvia a činnosti verejného sektora – vyznačuje vyššími mzdovými rozdielmi. Vyššie relatívne mzdové podhodnotenie je teda spoločné širšiemu spektru činností. Medzi jednotlivými krajinami je však oveľa menšia mzdová disparita v odvetviach s vysokým podielom ľudskej práce a slabšie platených služieb, ako sú ubytovacie a stravovacie služby, administratívne a podporné služby a veľkoobchod a maloobchod. Napokon, mzdové rozdiely podľa kategórií zamestnaní vo veľkej miere zodpovedajú situácii v odvetviach. Medzi skupinami krajín sú značné rozdiely, ale celkový obraz ukazuje vyššie relatívne mzdy u vysokokvalifikovaných pracovníkov vo vysokopríjmových krajinách, a to tak v manuálnych, ako aj v administratívnych zamestnaniach.

2. TEÓRIA A VÝSKUM V OBLASTI MZDOVÝCH ROZDIELOV

Vysvetlenie mzdových rozdielov vzhľadom na produktivitu práce ponúka neoklasická ekonómia, ktorá vysvetľuje úrovne miezd s ohľadom na hodnotu vytvorenú v procese výroby. V neoklasickom modeli, za predpokladu dokonalej hospodárskej súťaže na pracovnom a kapitálovom trhu, výrobné faktory vrátane práce a kapitálu budú odmeňované v súlade so svojou produktivitou. Zisk je teda podmienený úrovňou marginálnej produktivity kapitálu a mzda pracovníkov je zasa podmienená marginálnou produktivitou práce. Podľa tohto modelu proces výroby určuje nielen rozdelenie spoločenského produktu alebo pridanej hodnoty medzi kapitál a prácu, ale aj medzi jednotlivých pracovníkov, ktorých individuálna produktivita závisí od ich úloh a kvalifikovanosti. Preto sa argumentuje, že ak odbory dosiahnu zvýšenie miezd, nevyhnutným dôsledkom bude ekonomická neefektívnosť a následne nezamestnanosť.

Kritici neoklasického modelu poukázali na to, že marginálna produktivita pracovníkov nemôže byť v skutočnosti oddelená od marginálnej produktivity kapitálu, ktorý používajú [25]. Podľa toho zisky nie sú podmienené procesom výroby, ale skôr ich treba chápať ako zvyšok, ktorý zostane po zaplatení kapitálových nákladov a nákladov práce kapitalistom. Podobne príspevok jednotlivých pracovníkov k celkovej pridanej hodnote, či už ide o manažérov, kvalifikovaných pracovníkov alebo rutinných pracovníkov, sa nemôže merať osobitne pre každého účastníka kooperatívneho výrobného procesu. Z tohto hľadiska sú zisky a mzdy jednotlivých tried pracovníkov determinované historicky a v politickom zápase. Výsledky podmieňuje relatívna sila jednotlivých tried – tá je podmienená ponukou a dopytom na trhu práce, sociálnou politikou, ktorá mení vonkajšie možnosti pre pracovníkov, alebo schopnosťou pracovníkov kolektívne sa organizovať – a taktiež ich podmieňuje úroveň produktivity, ktorá určuje hodnotu, ktorá sa rozdelí. Navyše kapitalista môže novú investíciu stiahnuť, ak by mzdové požiadavky znížili zisky pod prijateľnú úroveň, alebo ak sa rysuje výhodnejšia ponuka v inej investičnej lokalite.

Hlavný prúd ekonómie z veľkej časti ignoruje túto kritiku, ale zaoberá sa nedostatočnosťou predpokladov o dokonalej konkurencii prostredníctvom modelov vyjednávania, ktoré sú o niečo realistickejšie pokiaľ ide o proces určovania miezd, a ktoré umožňujú, aby boli dohodnuté mzdy aj ekonomicky efektívne (t. j. neškodné

pre zamestnanosť, resp. dokonca prinášajúce zamestnancom lepšie príjmy).¹ Podľa toho sa úroveň miezd určuje vyjednávaním o rozdelení pridanej hodnoty medzi kapitalistov a pracovníkov. V tomto kontexte tak zamestnanci, ako aj firmy môžu ťažiť renty zo svojej trhovej sily. Takéto renty sa potom rozdelia medzi zamestnávateľov a zamestnancov pri vyjednávaní o mzdách (pozri [4]). Preto možno očakávať, že vysoko ziskové firmy budú vyplácať vyššie mzdy. Nízka miera združovania v odboroch a vyššia nezamestnanosť pravdepodobne oslabujú trhovú silu zamestnancov, čím sa často vysvetľuje nízky podiel miezd, ktorý možno sledovať v mnohých krajinách strednej a východnej Európy.

Empirické štúdie o mzdových rozdieloch v Európe, nezávisle od zaznamenanaj pridanej hodnoty zahŕňajú tri druhy výskumu. Všetky majú za cieľ rozlíšiť relatívny vplyv rozdielov v nákladoch (t. j. v ukazovateľoch o pracovnej sile a, zriedkavejšie, o pracoviskách) a relatívny vplyv návratnosti nákladov. Štúdie obvykle zistia veľké rozdiely v návratnosti nákladov, čím spochybnia predpoklad o dokonale konkurenčnom trhu práce. Na druhej strane sa značne podporuje význam kontextuálneho historického procesu tvorby miezd alebo, v jazyku modelov vyjednávania, význam rent² a schopnosť pracovníkov zabezpečiť si svoj podiel na nich.

Po prvé, existuje okruh výskumu, hoci nie rozsiahly, ktorý skúma mzdové rozdiely medzi jednotlivými európskymi krajinami [1], [5], [24]. V týchto štúdiách sa mzdové rozdiely medzi krajinami pripisujú skôr rozdielom v návratnosti súvisiacej s individuálnymi vlastnosťami (alebo vo funkciách zvyšovania kvalifikácie) než rozdielom v zložení pracovných síl.³ Na základe porovnania údajov o mzdách pracujúcich mužov za sledovaný rok 2008 v ôsmich krajinách EÚ vo vzťahu k Spojenému kráľovstvu, autori Pereira a Galega v nedávno zverejnenej (2016) štúdii [24] zistili, že zatiaľ čo mzdové rozdiely v bohatších krajinách (menovite v Rakúsku, Španielsku a Írsku) v porovnaní so Spojeným kráľovstvom nie sú štatisticky významné, v juhozápadnej Európe (Španielsko, Grécko, Portugalsko) a najmä v krajinách strednej a východnej Európy (Maďarsko a Poľsko) sú mzdové rozdiely v porovnaní so Spojeným kráľovstvom významné. Autori zisťujú štrukturálne vplyvy – najmä vyššie percento absolventov vysokých škôl, pracovníkov zastávajúcich supervízorské funkcie a pracovníkov v špičkových zamestnaniach v Spojenom kráľovstve – ale dominantný je vplyv návratnosti. Vo všetkých týchto štúdiách však veľké rozdiely v návratnosti nákladov na kvalifikovanosť môžu byť aj dôsledkom vynechania premenných. Pereira a Galego tvrdia, že sú to pravdepodobne iné faktory, než premenné týkajúce sa ľudského kapitálu, ako napríklad inovačné systémy alebo kvalita verejnej infraštruktúry, ale v rámci tejto línie výskumu je potrebné tieto faktory ešte len identifikovať [24].

¹ *Modely mzdovej efektívnosti napríklad oslabujú neoklasický predpoklad, že produktivita je exogénna, a berú do úvahy opačnú kauzalitu, pri ktorej vyššie mzdy vedú k vyššej produktivite napríklad tým, že podnecujú vyššie pracovné úsilie alebo lepšiu organizáciu práce [27].*

² *Renty sa vzťahujú na výnosy v kontexte nedokonalaj hospodárskej súťaže. Tá môže súvisieť s kvázimonopolmi, odborárskou organizovanosťou alebo sociálnou politikou, ktorá upravuje vonkajšie vyhládky pre pracovníkov napríklad prostredníctvom vyplácania benefítov.*

³ *Behr a Pötter [1] dekomponovali rozdiely v mzdách medzi krajinami EÚ na rôzne kvintily, pričom použili model proporcionálneho rizika na základe súboru údajov z Panela domácností Európskeho spoločenstva (ECHP) z roku 2001, ktorý zahŕňal trinásť európskych krajín. Brandolini [5] analyzoval rozdelenie miezd na základe súboru údajov z vlny zisťovania príjmov a životných podmienok (EU SILC) v roku 2007.*

Článok je príspevkom k vyššie uvedenému okruhu výskumu. Analýza trpí podobnými obmedzeniami, ale použitý súbor údajov nám umožňuje zohľadniť podrobnejšie informácie o ukazovateľoch o pracovníkoch a pracoviskách.⁴ Preto by nami zvolené ukazovatele mali byť lepšími proxy ukazovateľmi produktivity práce. Môžeme taktiež poskytnúť aktuálnejšie údaje a podrobnejšie porovnať rozdiely v priereze odvetví a tried zamestnaní.

Rozdiely medzi odvetvami sa spravidla analyzovali v rámci (tých istých) krajín. Cieľom tejto druhej, oveľa väčšej časti literatúry je identifikovať aj faktory, ktoré stoja v pozadí rozdielov v návratnosti nákladov (napríklad [19] [18] [9]).⁵ Sledovaním ukazovateľov o pracovníkoch a pracoviskách štúdie zistili veľké rozdiely medzi odvetvami, pokiaľ ide o návratnosť nákladov. Tieto sa interpretujú ako rozdiely v mechanizmoch zdieľania renty, čo na agregovanej úrovni zahŕňa korporátne inštitúcie zmierňujúce rozdiely v medziodvetvových mzdových diferenciáciách [18]. Na úrovni odvetví súvisí väčšie pokrytie kolektívnymi zmluvami (na úrovni firiem) so zdieľaním vyššej renty medzi firmami a zamestnancami [9]. Existujú aj dôkazy o tom, že odvetvové mzdové diferenciácie (t. j. vyššia návratnosť súvisiaca s ukazovateľmi) pozitívne korelujú so ziskami (napríklad [15]), ako sa očakáva v modeloch vyjednávania. Aj medzinárodná angažovanosť sa ukázala ako faktor, ktorý ovplyvňuje rozsah, v akom si môžu pracovníci zabezpečiť rentu: pracovníci odvetví, ktoré čelia intenzívnej konkurencii v oblasti dovozu, majú nižšie mzdové prémie, kým pracovníci v odvetviach s vysokým podielom vývozu majú vyššie mzdové prémie (pozri prehľad štúdie [26]). A nakoniec, návratnosť súvisiaca s vlastnosťami pozitívne súvisí s trhovými právnymi predpismi obmedzujúcimi konkurenciu [14].

Po tretie, relatívny význam nákladov a ich návratnosti bol predmetom analýz v porovnávacích štúdiách o nerovnosti. Táto literatúra má tendenciu zameriavať sa na dôležitosť rozdielov v návratnosti súvisiacej s charakteristikami pracovísk a pracovných síl, vysvetľujúc mzdovú nerovnosť v rámci krajín skôr týmito faktormi než rozdielmi v nákladoch (napr. [2] [3] [8] [28]). Avšak, ak sa na meranie použijú kognitívne testy, rozdiely v nákladoch sa stále javia významné, najmä ak sa vezme do úvahy čistá ponuka pracovnej sily [17].

Okrem toho mzdové úrovne v krajinách strednej a východnej Európy boli analyzované v štúdiách o vplyve priamych zahraničných investícií (PZI) a obchodu na región. Závislosť regiónu od PZI sa v teoretickej literatúre o odrodách kapitalizmu v regióne [22] považuje za faktor obmedzujúci rast miezd. Empirická podpora je však aj v najlepšom prípade obmedzená. Podľa zvyčajných výsledkov analýzy jednotlivých odvetví, firmy zahraničných vlastníkov vyplácajú vyššie mzdy v zamestnaniach s vyššou produktivitou [12]. Aj Faggio v ekonometrickej analýze [10] zistil, že PZI súvisia s vyššími mzdami na miestnej úrovni. Stehrer a Woerz [29] priniesli isté dôkazy o tom, že PZI znižujú rast miezd v krajinách strednej a východnej Európy, čím naznačili, že priemyselné odvetvia s relatívne nižšími mzdami (a pomalším rastom miezd) sú pre PZI atraktívnejšie. Onaran a Stockhammer [23] v rámci komplexnejšieho zhodnotenia determinantov miezd zistili, že v krátkodobom horizonte majú PZI

⁴ Behr a Pötter [1] merajú kvalifikovanosť prostredníctvom vzdelania, dĺžky pôsobenia v súčasnom zamestnaní a všeobecných pracovných skúseností. Brandolini a spol. [5] sa opiera o vzdelanie (stredoškolské, univerzitné) a vek pracovníka. Pereira a Galego [24] analyzujú dosiahnuté vzdelanie, zastávanie supervízorských funkcií a status tuzemského pracovníka.

⁵ Európske zisťovanie o štruktúre miezd.

pozitívny vplyv na odvetvia s vysokým podielom kapitálu a kvalifikácie, ale v strednodobom horizonte majú PZI celkovo negatívny vplyv. Tiež zistili, že vo všeobecnosti má produktivita slabý vplyv na mzdy, ale do istej miery má pozitívny vplyv, pokiaľ ide o odvetvia s vysokou účasťou kapitálu; že nezamestnanosť má silný negatívny vplyv; a export má negatívny, ale import pozitívny vplyv na mzdy.

3. POUŽITÝ PRÍSTUP, ÚDAJE A METÓDY

Analyzujeme rozdiely v mzdách medzi krajinami EÚ na základe údajov z Európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS) v roku 2015.⁶ Použitie súboru údajov EWCS nám umožňuje zahrnúť podrobné informácie o charakteristikách pracovníka (súvisiace s tvorbou ľudského kapitálu), o jeho pracovnej náplni, ako aj o charakteristikách organizácie. Tak sa čiastočne zaoberáme problémom nesledovaných ukazovateľov, ktorý bol v iných štúdiách, využívajúcich obmedzenejšie informácie o kvalifikovanosti a skúsenostiach pracovníkov. EWCS pokrýva aj širokú škálu organizácií, vrátane menších firiem a odvetvia verejnej správy, ktoré nezahŕňa Európske výberové zisťovanie o štruktúre miezd (SES).

Zisťovanie meria čisté mesačné mzdy z hlavného zamestnania v národných menách, ktoré sa potom prepočítajú na eurá. Vykázané údaje o mzdách prepočítame pomocou indexu parity kúpnej sily (PKS) získaného z Eurostatu. Navyše, odstránilo sa niekoľko extrémnych hodnôt tak, že sa označili za bezvýznamné tie horné a spodné hodnoty, ktoré predstavovali 0,25 % z rozdelenia príjmov. Na tomto základe sa prevažne podľa postupu metodológie vyvinutého Greenom a Mostafom [13], vypočítala premenná harmonizovaný mesačný príjem, z údajov EWCS ako súčasť ich indexu kvality pracovných miest. S mediánom (strednou hodnotou rozdelenia údajov) vo výške 1 213 EUR a s priemerom 1 375 EUR sú čisté mesačné mzdy EÚ28 normálne rozdelené s miernym pozitívnym sklonom v dôsledku malého počtu respondentov s veľmi vysokým príjmom.

Prepočítavanie hodnôt pomocou PKS je bežná prax, keďže štandardné modely stanovovania miezd pracujú skôr s reálnymi, než s nominálnymi mzdami. Zohľadnia sa tým cenové rozdiely medzi krajinami, a teda mzdy sa medzi krajinami porovnávajú v reálnych hodnotách. Rozdiely v reálnych mzdách sú kľúčové pre nerovnosť v rámci Európy. Aj z hľadiska pracovníkov by mali byť relevantnejšie než rozdiely v nominálnych mzdách. Zároveň možno tvrdiť, že pre spoločnosti, ktoré predávajú na medzinárodnej úrovni a môžu rozhodovať, kde umiestniť výrobu, sú relevantné skôr rozdiely v nominálnych, než v reálnych mzdách. V odvetviach s neobchodovateľnými tovarmi a službami sa však náklady práce musia posudzovať vzhľadom na lokálne ceny. V každom prípade sa odhadované rozdiely v mzdách, vyjadrené v PKS, môžu reinterpretovať v nominálnych hodnotách prostredníctvom jednoduchého prepočtu. Analýza sa dá interpretovať aj ako identifikovanie rozdielov v mzdách bez ohľadu na rozdiely v cenových úrovniach, ktoré sú dobre známe alebo ľahko dostupné. Použitie PKS namiesto trhových výmenných kurzov spôsobuje, že výsledné odhady rozdielov v mzdách sú miernejšie.

⁶ Zisťovanie EWCS realizuje nadácia Eurofound od roku 1990 každých päť rokov. Vzorka je reprezentatívna a zahŕňa osoby v zamestnaní, tak zamestnancov, ako aj samozamestnaných, ktorí pracujú najmenej jednu hodinu týždenne a ich minimálny vek je 15 rokov (v Španielsku a v Spojenom kráľovstve 16 rokov). Rozhovory sa uskutočňujú osobným opytovaním (face to face). Veľkosť vzorky, až na pár výnimiek, predstavuje približne 1000 pracovníkov v každej krajine. Miera návratnosti odpovedí na otázky o príjmoch bola 83 %.

Z dôvodov dostupnosti údajov používame čisté mesačné mzdy, nie hrubé mesačné mzdy, čo predstavuje isté obmedzenia. Napríklad, čisté mzdy nezahŕňajú podporné prvky balíka odmien, ako sú príspevky zamestnávateľov do zamestnaneckých dôchodkových systémov. Okrem toho zrážky daní a príspevky na sociálne poistenie sa medzi jednotlivými krajinami značne líšia. Čisté hodnoty sa preto odlišujú od nákladov práce, ktoré znášajú zamestnávatelia. Navyše, dane a sociálne poistenie možno považovať za ďalší podporný prvok balíka odmien, ktorý pracovník spotrebuje prostredníctvom využívania verejných služieb a poistenia.

V analýze sledujeme rozdiely v ukazovateľoch o pracovníkoch, práci a pracoviskách, ako aj odvetvové zloženie ekonomík. Ukazovatele o pracovníkoch a pracoviskách sa môžu považovať za proxy ukazovatele produktivity práce; je to miera, ktorá nezávisí od pridanej hodnoty, a teda od úrovne miezd. Jednotlivé ukazovatele o pracovníkoch zahŕňajú pohlavie, vek (menej než 25, 26 – 35, 36 – 45, 46 – 50, 51 – 59 a viac než 60 rokov) a dosiahnuté vzdelanie (sedem skupín na základe klasifikácie ISCED). Ukazovatele o práci, ktoré sledujeme v analýze, zahŕňajú aj dĺžku pôsobenia v súčasnom zamestnaní vyjadrenú v rokoch. Z hľadiska zastávania supervízorských funkcií sa pracovníci delia na tých, ktorí nesupervízujú žiadnu skupinu, tých, ktorí supervízujú najviac 9 osôb a tých, ktorí supervízujú skupinu s 10 alebo viac osobami. Sledujeme aj používanie technológií pri práci (na základe frekvencie práce s počítačmi, laptopmi, smartfónmi atď.) a zložitosť úloh. Ukazovatele o práci zahŕňajú aj formu zamestnania (zmluva na dobu neurčitú, zmluva na dobu určitú alebo agentúrna práca, práca bez formálnej zmluvy a samostatná zárobková činnosť). Ďalšie sledované premenné, použité v analýze, zahŕňajú triedy zamestnaní podľa klasifikácie ISCO⁷ a 21 ekonomických odvetví na základe jednomiestneho kódu klasifikácie NACE. Z hľadiska veľkosti podniku sa rozlišujú pracovníci, ktorí pracujú sami a pracoviská s 2 až 9, 10 až 249 a 250 alebo viac pracovníkmi. Napokon prihladneme na rozdiely v počte týždenných pracovných hodín (1 – 20, 21 – 34, 35 – 40, 41 – 47 a 48 alebo viac).

Mzdové rozdiely medzi krajinami odhadujeme na základe zahrnutia umelých (dummy) premenných pre krajiny alebo skupiny krajín do modelu. Efekty krajín potom zachytia rozdiel v priemernej návratnosti súvisiacej s ukazovateľmi o pracovníkoch a pracoviskách v krajine vzhľadom na referenčnú kategóriu (buď Nemecko, alebo skupina vysokoprájmových krajín v severozápadnej Európe). Efekty krajín teda zahŕňajú inštitucionálne faktory a faktor trhovej sily, ktoré môžu ovplyvňovať návratnosť nákladov. Efekty krajín zároveň zahŕňajú rozdiely v návratnosti súvisiacej s nesledovanými ukazovateľmi, ktoré môžu zahŕňať ďalšie náklady na ľudský kapitál (napr. kvalita vzdelávacieho systému), ako aj ďalšie faktory určujúce produktivitu (napr. kvalita infraštruktúry a rozdiely v inovačných systémoch).

S cieľom rozanalyzovať veľkosť mzdových rozdielov medzi krajinami, použijeme modely lineárnej regresie (OLS). Do prvého kroku analýzy zahrnieme 28 krajín, ktoré boli členmi EÚ v roku 2015, čo zahŕňa celkovo 29 683 respondentov, ktorí poskytli informácie o svojich mzdách.

⁷ Pre súhrnnú vzorku 28 krajín EÚ (výsledky sú znázornené v grafe č. 2) používame podrobnejšiu, dvojmiestnu klasifikáciu ISCO so 43 triedami zamestnaní; na účely analýzy klastrov krajín používame deväť tried založených na jednomiestnej klasifikácii ISCO (s výnimkou ozbrojených síl) s cieľom zabezpečiť dostatočné veľkosti vzoriek.

Základný model má tvar:

$$w_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^{27} \beta_j x_{ij} + \varepsilon_i, \quad (1)$$

kde W je závislá premenná – čistá mzda vyjadrená v PKS (na individuálnej úrovni) a X_j ($j = 1, 2, \dots, 27$) sú umelé (dummy) premenné určujúce z ktorej krajiny EÚ28 je respondent. Lokujúca konštanta β_0 predstavuje priemernú mzdu v referenčnej krajine a regresné koeficienty β_j vyjadrujú mzdové rozdiely ďalších 27 krajín od mzdy v referenčnej krajine. Uvažujeme o modeli, v ktorom náhodná zložka ε_i spĺňa predpoklady klasického lineárneho regresného modelu, čo je v súlade s použitím jednoduchej metódy najmenších štvorcov (OLS) na odhad parametrov modelu (1).

Rozdiely medzi krajinami v štruktúre ekonomiky, ako aj v zložení pracovných síl zohľadníme prostredníctvom modelu:

$$w_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^{27} \beta_j x_{ij} + \sum_{k=28}^{27+s} \beta_k y_{ik} + \varepsilon_i, \quad (2)$$

pričom tento model zahŕňa okrem premenných definovaných v modeli (1) aj ďalšie vysvetľujúce premenné Y_1, Y_2, \dots, Y_s .

V druhom kroku budeme analyzovať mzdové rozdiely medzi odvetviami a triedami zamestnaní. S cieľom zabezpečiť dostatočné veľkosti vzoriek naprieč rôznymi segmentmi pracovných síl, zoskupíme krajiny do šiestich geografických zhlukov (klastrov). Potom dekomponujeme efekty krajín modelovaním interakcií medzi zoskupeniami krajín a odvetviami, ako aj medzi zoskupeniami krajín a triedami zamestnaní. Tieto interakcie umožňujú vyčíslieť rôzny vplyv jednotlivých odvetví a tried zamestnaní na návratnosť nákladov na kvalifikovanosť vzhľadom na skupinu vysokopriemových krajín v severozápadnej Európe. Analýza teda umožňuje identifikovať tie odvetvia a zamestnania, ktoré prispievajú k relatívnemu rozdielu v návratnosti nákladov, ktorý zachytili umelé (dummy) premenné pre krajiny.

Základný model v druhom kroku teda možno zapísať v tvare:

$$w_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^{r-1} \beta_j g_{ij} + \varepsilon_i, \quad (3)$$

pričom uvažujeme, že máme r zhlukov krajín a že G_1, G_2, \dots, G_{r-1} sú umelé premenné udávajúce z ktorého zhuku krajín je respondent. V prípade, že všetky umelé premenné G_1, G_2, \dots, G_{r-1} nadobúdajú hodnotu 0, respondent je obyvateľom niektorej krajiny z r -tého zhuku, ktorý je referenčným zhukom. Výsledky analýz prezentujúce v ďalších častiach článku vychádzajú zo 6 zhukov (klastrov) krajín EÚ28 ($r = 6$), čo viedlo k vytvoreniu 5 umelých premenných charakterizujúcich príslušnosť respondenta k zhuku krajín, pričom referenčným zhukom bol zhuk krajín severozápadnej Európy.

Na dosiahnutie relevantných výsledkov bol aplikovaný model:

$$w_i = \beta_0 + \sum_j \beta_{G_j} g_{ij} + \sum_k \beta_{Z_k} z_{ik} + \sum_l \beta_{V_l} v_{il} + \sum_m \beta_{Y_m} y_{im} + \varepsilon_i, \quad (4)$$

ako aj model s interakciou medzi klastrami krajín a triedami zamestnaní (ISCO):

$$w_i = \beta_0 + \sum_j \beta_{G_j} g_{ij} + \sum_k \beta_{Z_k} z_{ik} + \sum_l \beta_{V_l} v_{il} + \sum_m \beta_{Y_m} y_{im} + \sum_j \sum_k \beta_{GZ_{jk}} (g_{ij} \cdot z_{ik}) + \varepsilon_i \quad (5)$$

a model s interakciou medzi klastrami krajín a odvetviami (NACE):

$$w_i = \beta_0 + \sum_j \beta_{G_j} g_{ij} + \sum_k \beta_{Z_k} z_{ik} + \sum_l \beta_{V_l} v_{il} + \sum_m \beta_{Y_m} y_{im} + \sum_j \sum_l \beta_{G_{Vjl}} (g_{ij} \cdot v_{il}) + \varepsilon_i \quad (6)$$

- kde W je závislá premenná – čistá mzda vyjadrená v PKS (na individuálnej úrovni),
- G_j sú umelé premenné určujúce príslušnosť ku geografickému zhluku,
- Z_k sú umelé premenné určujúce príslušnosť ku skupine zamestnaní podľa klasifikácie ISCO,
- V_l sú umelé premenné určujúce príslušnosť k ekonomickému odvetviu podľa klasifikácie NACE,
- Y_m sú ďalšie vysvetľujúce premenné,
- ε_i je náhodná zložka spĺňajúca predpoklady klasického lineárneho regresného modelu.

4. VPLYV EKONOMICKEJ ŠTRUKTÚRY A ZLOŽENIA PRACOVNÝCH SÍL

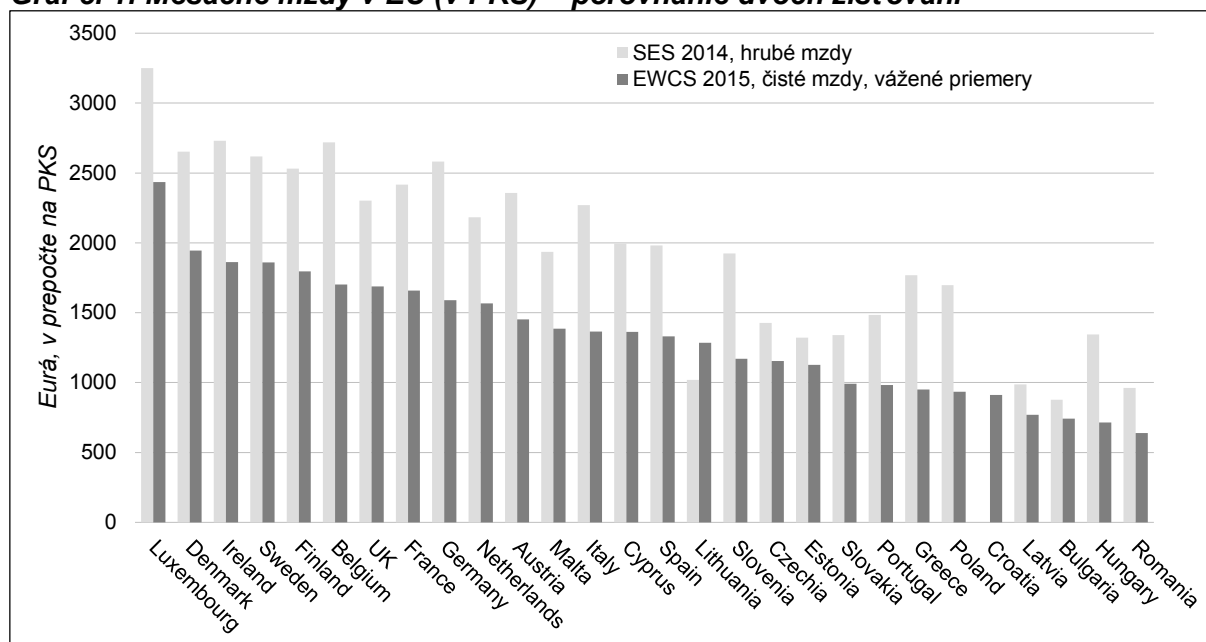
V grafe č. 1 sú porovnané dve merania priemerných mesačných miezd v Európe, v oboch prípadoch prepočítané pomocou PKS: hrubé mesačné mzdy namerané na základe SES v roku 2014 (posledné dostupné ročné údaje); a čisté mesačné mzdy podľa EWCS v roku 2015; tento súbor údajov použijeme v nasledujúcej analýze. Porovnanie ukazuje známy jav, že vysokopříjmové krajiny v severozápadnej Európe majú vyššie priemerné mzdy a krajiny strednej a východnej Európy sú na spodku rebríčka príjmov. Obidva spôsoby merania majú isté obmedzenia a tieto dva súbory údajov nemožno priamo porovnať – predovšetkým, údaje zo SES nezahŕňajú malé podniky s menej než 10 zamestnancami.⁸ Porovnanie hrubých a čistých miezd však poukazuje na niektoré možné skreslenia v súbore údajov z EWCS. Predovšetkým v Litve sa priemerné čisté mzdy, zaznamenané v EWCS, javia vyššie než hrubé mzdy zaznamenané v SES, čo naznačuje, že čistý príjem bol v krajine nadhodnotený.⁹ Na rozdiel od toho sa čisté mzdy v Maďarsku javia podhodnotené. Mohlo by to súvisieť s mimoriadne nízkou mierou odpovedí v tejto krajine (46,1 %).¹⁰ Skreslenia vo vykazovaní čistých miezd mohli ovplyvniť aj umiestnenie Poľska a Grécka na základe údajov z EWCS (obe krajiny zaznamenali oveľa nižšie mzdy podľa EWCS, než podľa SES). Vo všeobecnosti však krajiny strednej a východnej Európy majú tendenciu uvádzať čisté mzdy vyššie (v porovnaní s hrubými mzdami), než by sa dali odôvodniť rozdielmi v daňovo-odvodovom zaťažení.¹¹ Súbor údajov z EWCS, ktorý používame v analýze, teda môže v skutočnosti nadhodnocovať úrovne miezd v strednej a východnej Európe, čo spôsobuje, že odhady mzdových rozdielov sú miernejšie.

⁸ Rozdiely medzi týmito dvomi spôsobmi merania zahŕňajú aj rozdielnu odvetvovú štruktúru (SES nezahŕňa poľnohospodárstvo, verejnú správu, obranu a povinné sociálne zabezpečenie) a rozdielne vekové kategórie.

⁹ Litva udávala oveľa nižšie mzdy v údajoch EWCS z roku 2010. V roku 2015 bola miera odpovedí v krajine relatívne vysoká (90,7 %). Preto je nepravdepodobné, že by to bol zdroj skreslenia údajov.

¹⁰ Miery odpovedí nižšie než 70 % boli zaznamenané v Maďarsku (46,1 %), Taliansku (56,1 %), v Českej republike (59,2 %), Poľsku (60,8 %), Grécku (61,1 %), Portugalsku (65,1 %), Estónsku (65,5 %), Chorvátsku (67,1 %) a v Rumunsku (68,4 %).

¹¹ Pozri daňové zaťaženie práce v roku 2015 v databáze daní a dávok Európskej komise na základe údajov OECD, http://europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/.

Graf č. 1: Mesačné mzdy v EÚ (v PKS) – porovnanie dvoch zisťovaní

Zdroj: analýza autorov na základe údajov zo zisťovaní SES 2014 a EWCS 2015

S cieľom sledovať rôzne zloženia pracovných síl a druhy zamestnaní v krajinách porovnávame, použitím súboru údajov z EWCS, základný model, ktorý zahŕňa len umelé (dummy) premenné pre krajiny a Nemecko ako referenčnú kategóriu s modelom, ktorý okrem umelých (dummy) premenných pre krajiny zahŕňa aj ukazovatele o pracovníkoch a pracoviskách. Vzhľadom na predpoklad, že tieto ukazovatele súvisia s produktivitou pracovníkov, vysvetlenie založené na ukazovateli produktivity, alebo model dokonalej hospodárskej súťaže na trhu práce, naznačujú, že absolútne hodnoty rezíduí jednotlivých krajín – udávajúce relatívne rozdiely v mesačných mzdách v EÚ v porovnaní s Nemeckom – by sa mali znížiť, ak sa sledujú ukazovatele o firmách a pracovných silách. Ako vidieť z grafu č. 2, skutočne sa tak stalo v prípade Luxemburska, Spojeného kráľovstva, škandinávskych krajín a Belgicka. Vo všetkých týchto vysokopříjmových krajinách sa vzdialenosť od Nemecka znižuje, ak sa sleduje ekonomická štruktúra a zloženie pracovných síl. V prípade Francúzska, Belgicka, Spojeného kráľovstva a Holandska, ktoré majú podobné mzdové úrovne ako Nemecko, reziduálne efekty krajín prechádzajú do záporných hodnôt.¹² To svedčí o možnom podhodnotení miezd v porovnaní s Nemeckom, ale efekty krajín zostávajú nízke vo všetkých týchto krajinách s výnimkou Francúzska, kde hodnota presahuje 100 EUR (v prepočte na PKS).

Zaujímavé však je, že v krajinách, ktoré majú nižšie úrovne miezd než Nemecko, sa efekty krajín v skutočnosti zvýšia, ak sledujeme ukazovatele o pracovníkoch a pracoviskách. Inými slovami, porovnaním rovnakého typu pracovníkov na rovnakom type pracovísk, zväčšia sa sledované mzdové rozdiely medzi Nemeckom a európskymi nízkopříjmovými krajinami. Pozoruhodnou výnimkou je Portugalsko, kde sa nižšie mzdy v porovnaní s Nemeckom dajú aspoň sčasti vysvetliť prevahou slabšie platených segmentov trhu práce.

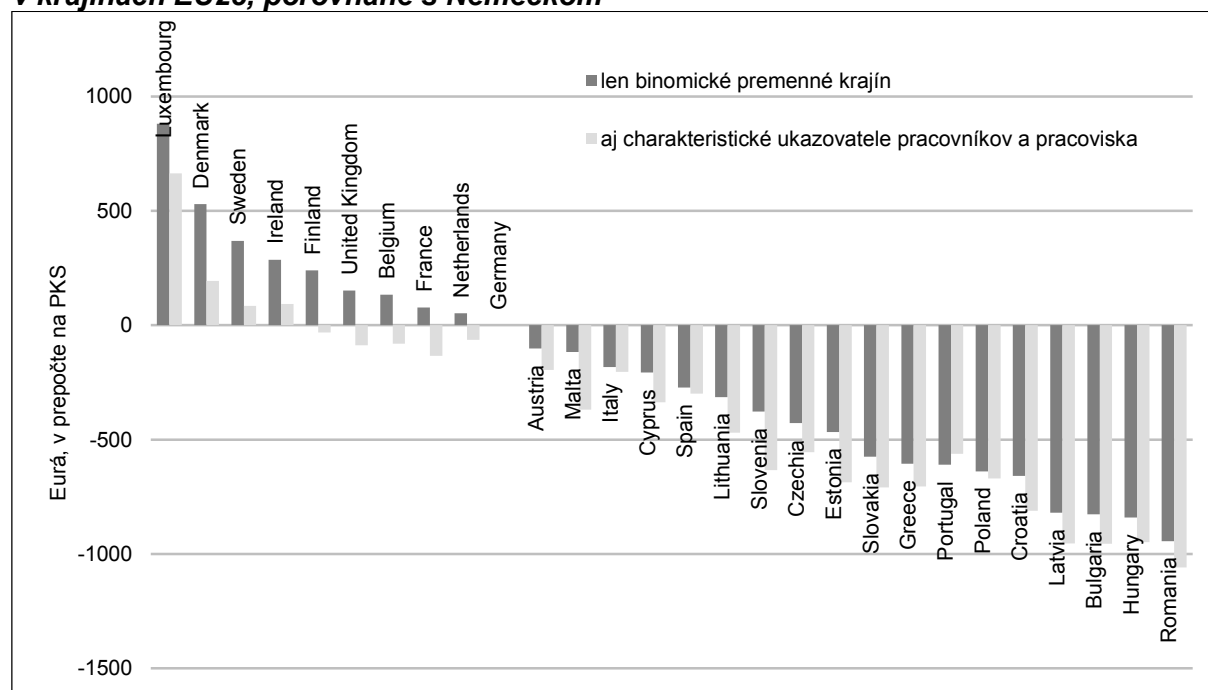
¹² Malý záporný efekt vo Fínsku nie je štatisticky významný (t. j. odlišný od nuly).

Treba poznamenať, že použitie Nemecka ako referenčnej krajiny na porovnanie hodnôt neznamená, že relatívne mzdové úrovne sú v Nemecku v rovnováhe. Naopak, pretrvávajúce deficity bežných účtov a dlhodobé trendy vývoja jednotkových nákladov práce (JNP) vzhľadom na iné európske krajiny naznačujú, že nemecké mzdy sú v skutočnosti podhodnotené (napríklad [16] pozri aj [7]).

Analýza údajov z roku 2010 ukázala podobnú situáciu. Rozdiely súvisia so zjavnou devalváciou miezd v porovnaní s Nemeckom – čo ukazujú reziduálne efekty krajín očistené od ukazovateľov o pracovníkoch a pracovných silách – ktoré zaznamenali v období rokov 2010 až 2015 mnohé staré členské štáty (najmä Cyprus, Grécko, Holandsko, Španielsko, Spojené kráľovstvo, Írsko, Malta a Rakúsko). Niektoré krajiny, konkrétne Estónsko, Švédsko, Dánsko, Fínsko a Česko, však zaznamenali miernu revalváciu miezd v rokoch 2010 až 2015.¹³ V dôsledku toho sa v roku 2010 menej vysokoprijmových krajín javilo v porovnaní s Nemeckom podhodnotených. Navyše, zohľadnením ukazovateľov o pracovníkoch a pracovných silách sa aj v Španielsku v roku 2010 v porovnaní s Nemeckom zmenšili mzdové rozdiely.

Analýza teda nepodporuje úvahu o úlohe ekonomickej štruktúry a kvalifikačného profilu pracovnej sily pri vysvetľovaní nižších miezd. Výsledky ukazujú na úplne opačnú situáciu: ak porovnáme podobných pracovníkov v podobných zamestnaniach, priemerné mzdové zrážky v porovnaní s Nemeckom sú ešte väčšie vo všetkých nízkoprijmových krajinách. Portugalsko je jedinou výnimkou: reálny mzdový rozdiel vzhľadom na Nemecko možno aspoň sčasti vysvetliť rozdielnym zložením pracovných síl. V ďalšom kroku identifikujeme odvetvia a zamestnania, ktoré najviac prispievajú k sledovaným mzdovým zrážkam.

Graf č. 2: Rozdiely v čistých mesačných mzdách (v eurách, v prepočte na PKS) v krajinách EÚ28, porovnané s Nemeckom



Zdroj: analýza autorov na základe údajov zo zisťovania EWCS 2015

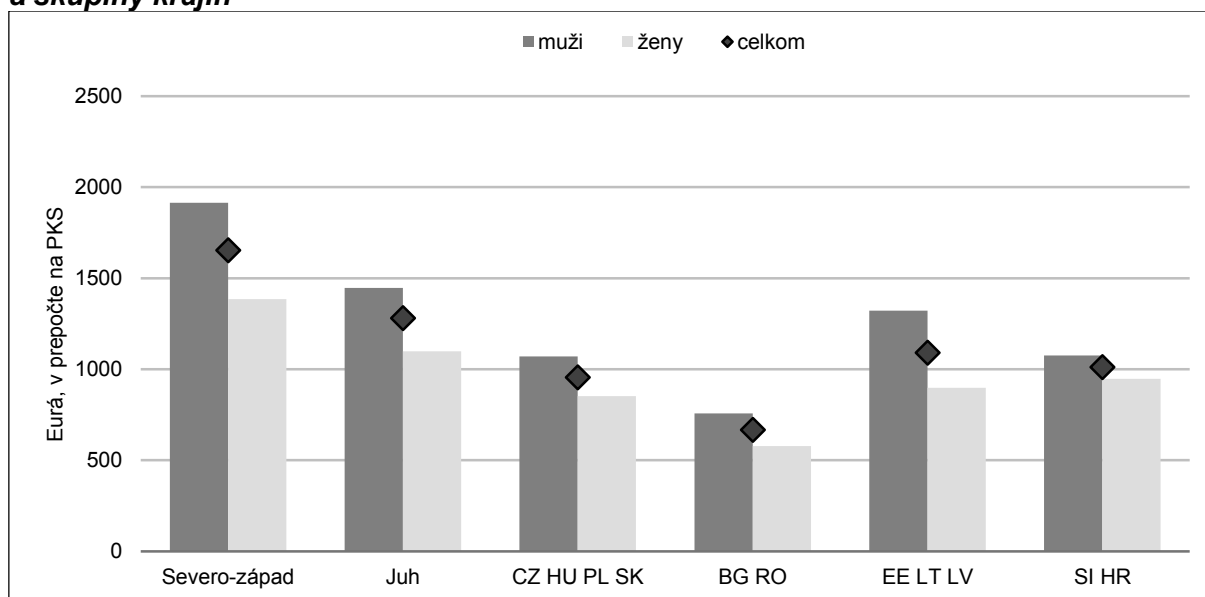
¹³ Veľká revalvácia zaznamenaná v Litve pravdepodobne súvisí s nadhodnotením miezd v roku 2015.

5. ÚLOHA ODVETVÍ A ÚROVNÍ ZAMESTNANIA

S cieľom dekomponovať sledované rozdiely v návratnosti nákladov, teraz analyzujeme, v akom rozsahu sa efekty krajín líšia v jednotlivých odvetviach a zamestnaniach. Použitím regresných modelov s interakčnými členmi môžeme identifikovať tie odvetvia a druhy zamestnania, ktoré najviac prispievajú k mzdovým rozdielom sledovaným na agregovanej úrovni. Týmto spôsobom môžeme napríklad odhadnúť, v akej miere sa líšia mzdové rozdiely v priemyselnej výrobe a v stavebníctve. Na zabezpečenie dostatočných výberových vzoriek zoskupíme krajiny do šiestich klastrov: severozápadná Európa (Rakúsko, Belgicko, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Írsko, Luxembursko, Holandsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo); južná Európa (Grécko, Taliansko, Portugalsko, Španielsko); Vyšehradská štvorka (Česko, Maďarsko, Poľsko a Slovensko); juhovýchodná Európa (Bulharsko a Rumunsko); pobaltské štáty (Estónsko, Litva a Lotyšsko); a bývalé juhoslovenské republiky (Chorvátsko a Slovinsko).¹⁴ Prínos jednotlivých krajín v rámci príslušných skupín je prevážený veľkosťou populácie.

Graf č. 3 znázorňuje rozdiely v mzdách medzi zoskupeniami krajín. Priemerné mesačné mzdy v severozápadnej skupine, prepočítané pomocou indexu PKS, predstavujú približne 1 654 EUR; v južnej skupine sú nižšie o 23 % (1 281 EUR), v skupine Vyšehradskej štvorky o 42 % (955 EUR), v Rumunsku a Bulharsku o 60 % (668 EUR), v skupine pobaltských štátov o 34 % (1 091 EUR) a v Chorvátsku a Slovinsku o 39 % (1 011 EUR). Relatívne postavenie pobaltského klastra môže byť skreslené zjavne nadhodnotenými mzdovými úrovňami v Litve. V prípade pracovníkov ženského pohlavia sú mzdové rozdiely o niečo menšie, najmä v dôsledku prevahy nízko platenej práce na čiastočný úväzok medzi ženami v niektorých severozápadných krajinách, najmä v Nemecku, a v dôsledku vyššej miery účasti žien na trhu práce v mnohých krajinách strednej a východnej Európy.

Graf č. 3: Priemerné mesačné mzdy (v eurách, v prepočte na PKS) podľa pohlavia a skupiny krajín



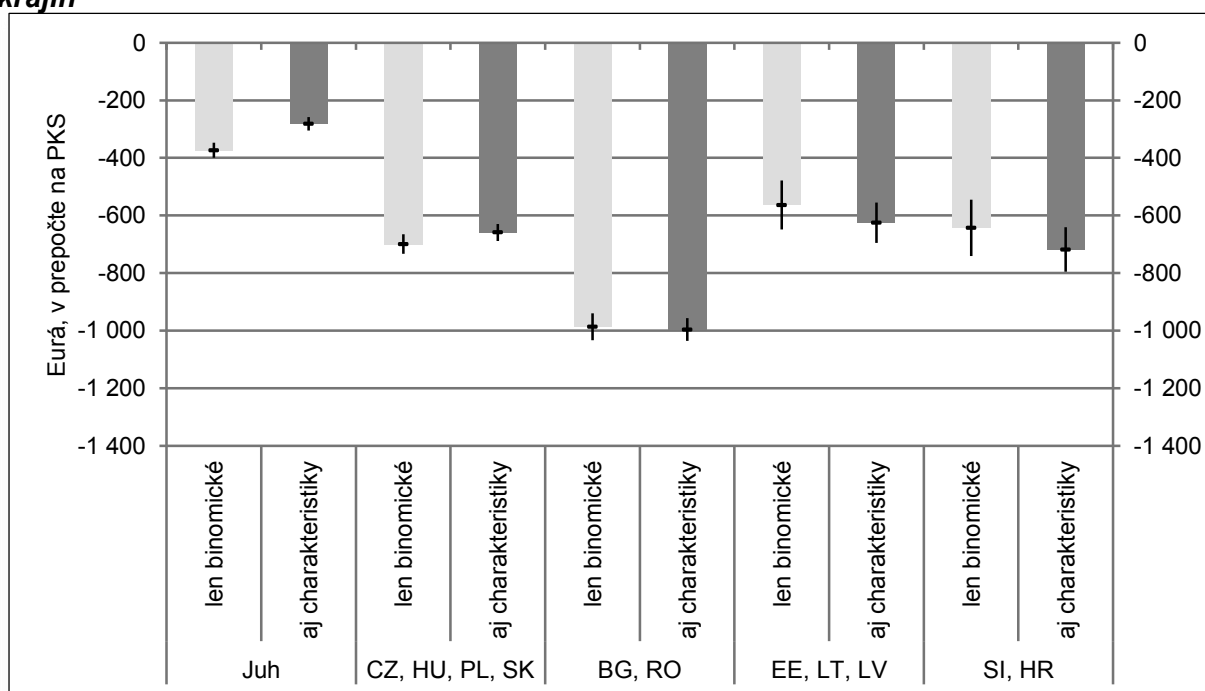
Poznámka: vážené priemery.

Zdroj: analýza autorov na základe údajov zo zisťovania EWCS 2015

¹⁴ Z analýzy bola vypustená Malta a Cyprus.

Nahradením Nemecka severozápadným klastrom ako referenčnou skupinou krajín sa mierne pozmení efekt sledovania ukazovateľov o pracovníkoch a pracoviskách. Ako vidieť z grafu č. 4, ak sledujeme ekonomickú štruktúru a zloženie pracovných síl v pobaltskej skupine a v Chorvátsku a Slovinsku, pozorujeme zväčšenie mzdových rozdielov, aj keď v menšom rozsahu než pri porovnaní týchto krajín iba so samotným Nemeckom (v grafe č. 2). Efekt sa prakticky nemení v Bulharsku a Rumunsku a v skupine V4 dochádza k jeho miernemu poklesu. V južnej skupine pozorujeme výraznú redukciu. Možno ju pripísať tomu, že do porovnávacjej skupiny sa pridalo niekoľko krajín, kde sa vysoké mzdy dajú aspoň sčasti vysvetliť vyšším výskytom vysoko platených pracovných miest (pozri graf č. 2).

Graf č. 4: Odhady efektov regiónov na mzdy, porovnané so severozápadnou skupinou krajín

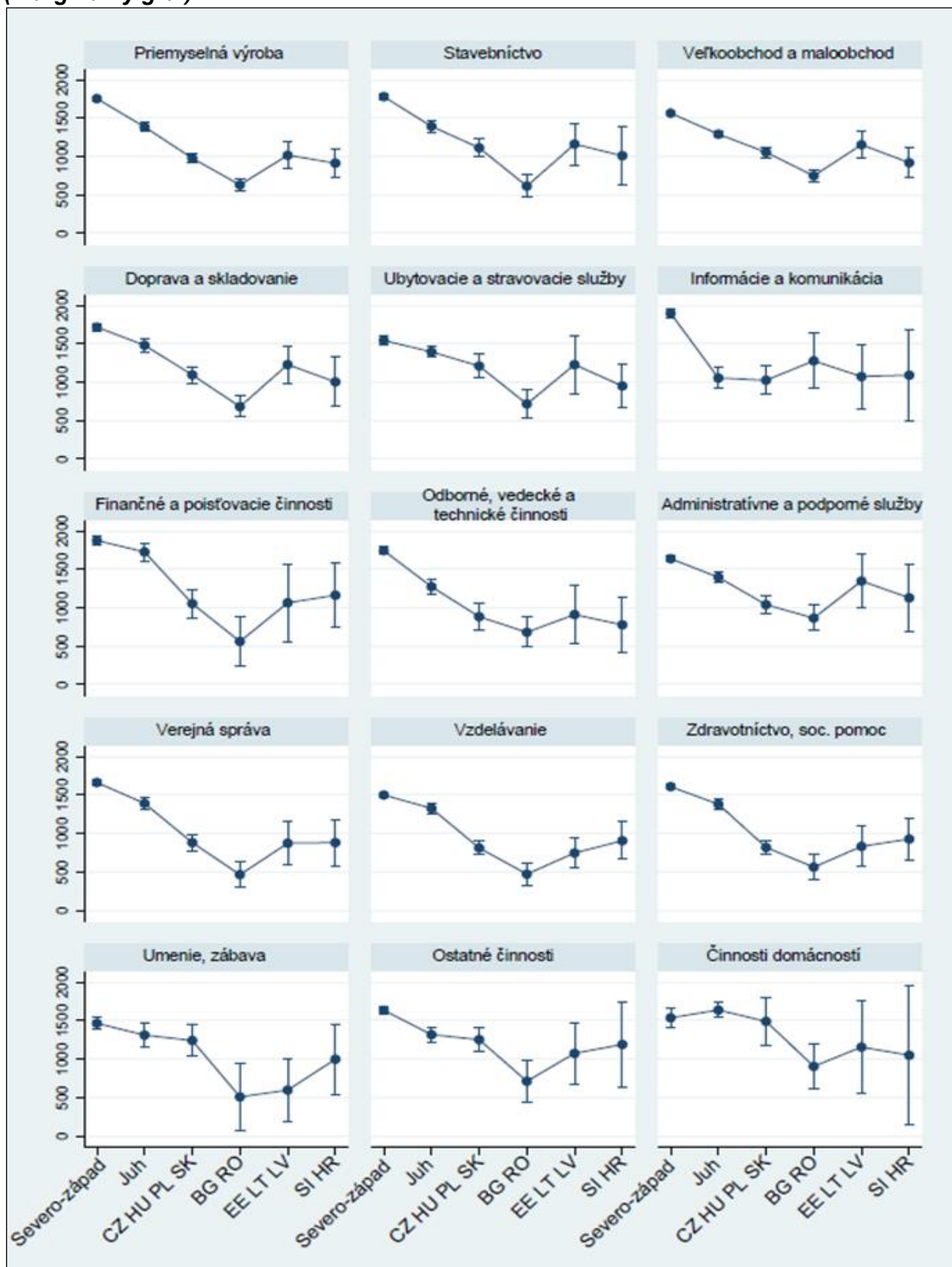


Poznámka: Čiary predstavujú 95 % intervalov spoľahlivosti.

Zdroj: analýza autorov na základe údajov zo zisťovania EWCS 2015

Analýza interakcií medzi odvetviami a klastrami krajín, znázornená v grafe č. 5 a v tabuľke č. 1, ukazuje podhodnotenie miezd vo všetkých odvetviach ekonomickej činnosti. Veľkosť týchto mzdových rozdielov sa však značne líši. Graf č. 5 ukazuje predikované mzdy v jednotlivých odvetviach v šiestich skupinách krajín. Sú to priemerné mzdy v odvetví po tom, čo všetky analyzované faktory (t. j. rozdiely v ukazovateľoch o pracovnej sile a pracoviskách) zostali nezmenené. Z grafu vidieť väčšie mzdové rozdiely v niekoľkých odvetviach, vrátane priemyselnej výroby; stavebníctva; odborných, vedeckých a technických činností a vo finančnom odvetví. Aj odvetvie verejná správa a vzdelávanie sa vyznačujú veľkými rozdielmi v odmeňovaní. Oveľa menšie rozdiely pozorujeme v odvetviach ubytovacie a stravovacie služby, veľkoobchod a maloobchod a administratívne a podporné služby. A napokon, činnosti domácností sú výnimkou, keďže vo väčšine skupín krajín sa predikované mzdy v tomto odvetví výrazne neodlišujú.

Graf č. 5: Interakcie s odvetviami: Predikované priemerné mzdy v zhlukoch krajín (marginálny graf)



Poznámky: predikované hodnoty z regresnej analýzy; zahrnuté sú všetky sledované premenné s interakčnými členmi medzi klastrom krajín a odvetviami. Mzdy sú prepočítané pomocou indexu PKS. Uvedené sú iba odvetvia s minimálnou veľkosťou vzorky 25 pre každú skupinu krajín.

Zdroj: analýza autorov na základe údajov zo zisťovania EWCS 2015

Tabuľka č. 1 približuje iný spôsob prezentovania interakcií tým, že poukazuje na relatívnu úlohu jednotlivých odvetví pokiaľ ide o rozdiel v odmeňovaní. Ukazuje efekt skupín krajín na mzdy vo vybraných odvetviach vzhľadom na mzdy v tých istých odvetviach v severozápadnej skupine. Inými slovami, hodnoty ukazujú, o koľko sú mzdy v odvetví priemerne nižšie v porovnaní so mzdami v tom istom odvetví v severozápadných krajinách. Hodnoty vyznačené tučným písmom udávajú štatisticky významné rozdiely oproti priemerným negatívnym prémie sledovaným v priemyselnej výrobe.¹⁵ V južnej Európe sú medzi odvetviami výraznejšie rozdiely než v skupinách krajín strednej a východnej Európy, keďže priemyselná výroba južnej Európy má trochu odlišné postavenie než ostatné odvetvia: má menšiu výpovednú hodnotu pokiaľ ide o celkové relatívne mzdové úrovne. V Chorvátsku a v Slovinsku sme nezistili štatisticky významné rozdiely medzi odvetviami, ale môže to byť dôsledkom malej veľkosti tohto klastra.

Tabuľka č. 1: Rozdiely v čistých mesačných mzdách (v eurách a v prepočte na PKS), vzhľadom na severozápadnú skupinu; vybrané odvetvia

	Severo- západ	Juh	CZ PL	HU SK	BG RO	EE LT LV	SI HR
Priemyselná výroba	0.0	-368.7	-776.3	-1124.0	-737.6	-840.6	
Stavebníctvo	0.0	-386.7	-667.1	-1165.9	-618.7	-770.1	
Veľkoobchod a maloobchod	0.0	-273.1	-508.9	-816.0	-410.1	-644.8	
Doprava a skladovanie	0.0	-236.2	-621.5	-1035.9	-487.5	-713.8	
Ubytovacie a stravovacie služby	0.0	-148.8	-332.6	-828.2	-314.9	-592.6	
Informácie a komunikácia	0.0	-843.4	-872.6	-620.4	-824.2	-806.1	
Finančné. a poisťovacie činnosti	0.0	-150.1	-822.7	-1315.8	-812.0	-713.5	
Odborné, vedecké a technické činnosti	0.0	-469.0	-860.2	-1062.5	-832.5	-966.4	
Administratívne a podporné služby	0.0	-242.1	-599.6	-773.8	-290.8	-509.2	
Verejná správa	0.0	-271.7	-782.3	-1200.2	-791.5	-782.8	
Vzdelávanie	0.0	-173.5	-689.5	-1030.3	-754.4	-595.7	
Zdravotníctvo, soc. pomoc	0.0	-226.5	-790.0	-1047.6	-777.1	-681.2	
Umenie, zábava	0.0	-154.4	-224.7	-958.9	-870.9	-468.5	
Ostatné činnosti	0.0	-318.3	-383.3	-925.3	-562.3	-445.4	
Činnosti domácností	0.0	101.5	-46.1	-632.1	-381.0	-487.4	

Poznámka: Marginálne priemery odhadnuté z regresného modelu, upravené vzhľadom na všetky sledované premenné. Tučným písmom sú zvýraznené rozdiely oproti zápornej návratnosti v priemyselnej výrobe, ktoré sú štatisticky významné ($p \leq 0,05$).

Zdroj: analýza autorov na základe údajov zo zisťovania EWCS 2015

V regiónoch strednej a východnej Európy sú v odvetví stavebníctvo, finančné odvetvie, odborné činnosti, verejná správa a vzdelávanie a v odvetví zdravotníctvo a sociálna pomoc rovnako veľké negatívne mzdy ako v priemyselnej výrobe. Naopak, mzdové rozdiely sú oveľa menšie v odvetviach ubytovacie a stravovacie služby, veľkoobchod a maloobchod a administratívne služby. Vo Vyšehradskej skupine sa

¹⁵ Nevýznamné hodnoty by sa preto mali považovať za hodnoty, ktoré majú rovnaké mzdové zrážky ako priemyselná výroba v danej krajine.

javia ako menej podhodnotené odvetvia doprava a skladovanie, umenie a zábava a iné služby. A napokon, v Bulharsku a v Rumunsku je menej podhodnotené odvetvie informácie a komunikácie.

V južnej skupine krajín sa ako najviac podhodnotené javí odvetvie informácie a telekomunikácie; za ním nasledujú odvetvia odborné, vedecké a technické činnosti, verejná správa, priemyselná výroba a stavebníctvo. Ubytovacie a stravovacie služby patria aj v tejto skupine krajín k najmenej podhodnoteným odvetviám. Na rozdiel od skupín krajín strednej a východnej Európy, odvetvia finančné a poisťovacie činnosti, vzdelávanie, umenie a zábava patria k menej podhodnoteným odvetviám.

V spomínanej empirickej literatúre o odvetvových mzdách sa zistilo niekoľko faktorov, ktoré vysvetľujú rozdiely medzi odvetvami, vrátane ziskovosti, konkurencie v oblasti dovozu, intenzity vývozu, trhových právnych predpisov, intenzity PZI a závislosti od dovozu. Tieto faktory sa však nedajú priamo použiť pre analýzu: namiesto porovnávania miezd medzi odvetvami v jednotlivých krajinách v analýze porovnávame odvetvové mzdové prémie medzi skupinami krajín. Zistené rozdiely v odvetvových mzdách by sa teda mohli vysvetliť rôznou ziskovosťou alebo intenzitou vývozu v konkrétnom odvetví v severozápadnej skupine krajín a v iných skupinách krajín. Avšak, základné charakteristiky jednotlivých odvetví, ako napríklad závislosť od dovozu, sa medzi regiónmi pravdepodobne nebudú podstatne líšiť. Jeden faktor, ktorý sa líši, je intenzita PZI. Táto je vyššia v strednej a východnej Európe, najmä v odvetviach priemyselná výroba a neobchodovateľné služby (najmä bankovníctvo a telekomunikácie). V medzinárodnom porovnaní je návratnosť PZI vysoká v strednej a východnej Európe.¹⁶ Odvetvia telekomunikácie, verejné služby a financie, ktoré spravidla ovládajú zahraniční investori, dosahujú mimoriadne vysoké zisky [6]. Podľa zistení v empirickej literatúre však ziskovosť a intenzita PZI pozitívne súvisia s odvetvovými mzdami. Skutočnosť, že odvetvia priemyselná výroba, informácie a komunikácie a finančné a poisťovacie služby sa vyznačujú najväčšími mzdovými rozdielmi v skupinách krajín strednej a východnej Európy, ale nie v južnej Európe, preto svedčí o obmedzenej schopnosti pracovníkov získať renty v týchto odvetviach, ale nemožno ju dávať do súvislosti so závislosťou od PZI.

Mzdová disparita medzi krajinami je oveľa nižšia v odvetviach s vysokým podielom ľudskej práce a slabšie platených služieb, ako sú ubytovacie a stravovacie služby, administratívne podporné činnosti, veľkoobchod a maloobchod. Skutočnosť, že posledné uvedené odvetvie patrí medzi obchodné činnosti, ktoré sú prevažne vo vlastníctve zahraničných investorov, vyvoláva ďalšie pochybnosti o dôležitosti intenzity PZI. Najdôležitejší je zrejme fakt, že pracovníci týchto odvetví v severozápadnej skupine vykazujú relatívne nízke príjmy a, hoci mzdové zrážky sú v nových členských štátoch stále významné, sú oveľa menšie než vo zvyšnej časti hospodárstva, čo vyplýva z relatívnej pozície týchto odvetví v severozápadnej skupine.

Zaujímavé je, že v skupine krajín strednej a východnej Európy, širší súbor činností verejného sektora, vrátane vzdelávania, prispieva k znižovaniu miezd. Je to teda faktor, ktorý udržiava mzdové rozdiely medzi západnými a východnými krajinami. Mzdové rozdiely vo verejnom sektore sa v empirickej literatúre obvykle neskúmajú a faktory identifikované v týchto štúdiách, ako napríklad ziskovosť, sú pre tento sektor

¹⁶ Zdroj: Databáza štatistiky OECD o medzinárodných priamych investíciách.

irelevantné. Mzdové rozdiely v tomto sektore by sa mali pripísať politickým faktorom a môžu svedčiť o nedostatočných zdrojoch pracovných síl v krajinách strednej a východnej Európy.

Graf č. 6 a tabuľka č. 2 približujú porovnanie mzdových rozdielov medzi hlavnými kategóriami zamestnaní. Štatistická významnosť v tabuľke č. 2 sa týka porovnania údajov so mzdovými zrážkami u špecialistov.¹⁷ Mzdové zrážky u špecialistov sa významne neodlišujú od mzdových zrážok zákonodarcov a riadiacich pracovníkov v ktorejkoľvek skupine krajín. V Chorvátsku a v Slovinsku sme opäť nezistili štatisticky významné rozdiely medzi zamestnaniami. Analýza ostatných skupín krajín ukazuje, že pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci sú podstatne menej podhodnotení než špecialisti. Navyše, aj v južnej Európe sú administratívni pracovníci a pracovníci v službách a obchode menej podhodnotení než špecialisti. Vo Vyšehradskej skupine sú všetky triedy zamestnaní okrem manažérov menej podhodnotené než špecialisti. V Bulharsku a Rumunsku patria medzi menej podhodnotené triedy zamestnaní administratívni pracovníci, pracovníci v službách a obchode a operátori a montéri strojov a zariadení. A napokon, v skupine pobaltských krajín patria medzi menej podhodnotené skupiny pracovníci v službách a obchode a operátori a montéri strojov a zariadení.

Tabuľka č. 2: Rozdiely v čistých mesačných mzdách (v eurách a v prepočte na PKS) vzhľadom na severozápadnú skupinu podľa tried zamestnaní

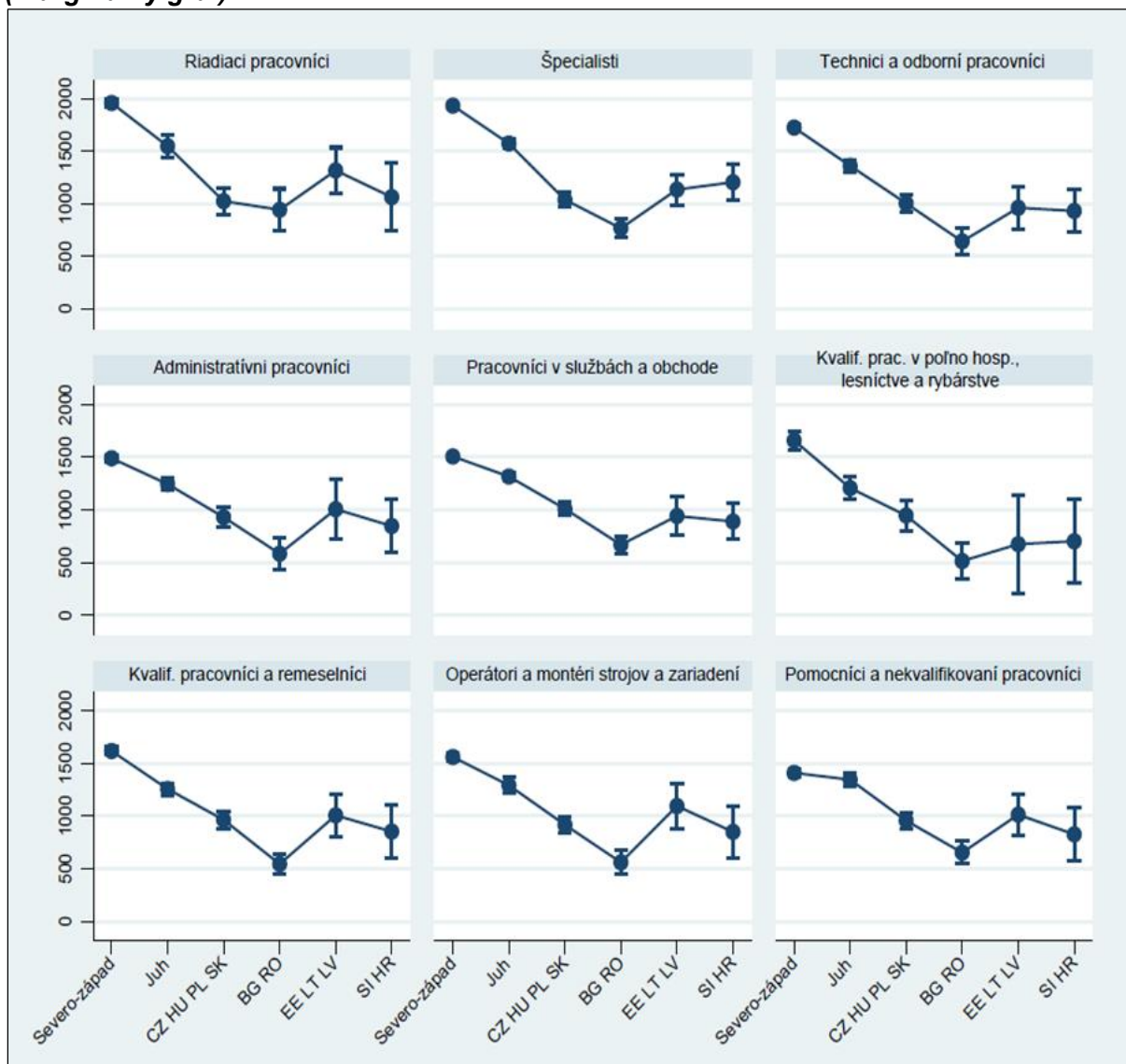
	Severo- západ	Juh	CZ HU PL SK	BG RO	EE LT LV	SI HR
Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	0.0	-410.3	-932.1	-1014.0	-640.8	-893.8
<i>Špecialisti</i>	0.0	-360.1	-893.1	-1164.5	-796.7	-727.3
Technici a odborní pracovníci	0.0	-362.9	-719.4	-1080.9	-761.5	-791.2
Administratívni pracovníci	0.0	-245.8	-559.9	-906.6	-484.4	-643.6
Pracovníci v službách a obchode	0.0	-190.4	-496.2	-838.1	-565.0	-617.5
Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybníctve	0.0	-451.8	-712.6	-1145.1	-984.7	-956.9
Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	0.0	-361.3	-653.8	-1073.3	-611.5	-765.4
Operátori a montéri strojov a zariadení	0.0	-269.2	-644.1	-1000.9	-465.8	-711.3
Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	0.0	-64.4	-453.5	-757.0	-396.9	-583.6

Poznámka: Marginálne priemery odhadnuté z regresného modelu, upravené vzhľadom na všetky sledované premenné. Tučným písmom sú zvýraznené štatisticky významné ($p \leq 0,05$) rozdiely oproti zápornej návratnosti u špecialistov. Príslušníci ozbrojených síl sa neuvádzajú z dôvodu nízkeho počtu respondentov v tejto kategórii.

Zdroj: analýza autorov na základe údajov zo zisťovania EWCS 2015

¹⁷ Nevýznamné hodnoty by sa preto mali považovať za hodnoty, ktoré majú rovnaké mzdové zrážky ako špecialisti v danej krajine.

Graf č. 6: Interakcie so zamestnaniami: Predikované priemerné mzdy v zhlukoch (marginálny graf)



Poznámka: Predikované hodnoty z regresnej analýzy; zahrnuté sú všetky sledované premenné s interakčnými členmi medzi klastrom krajín a povolání.

Zdroj: analýza autorov na základe údajov zo zisťovania EWCS 2015

Analýza mzdových rozdielov podľa typu zamestnania vo veľkej miere zodpovedá výsledkom analýzy podľa odvetví ekonomickej činnosti. Medzi skupinami krajín sú výrazné rozdiely, ale celkový obraz ukazuje, že relatívne mzdové prémie u vysokokvalifikovaných pracovníkov sú vyššie v severozápadnej Európe, tak čo sa týka manuálnych, ako aj administratívnych zamestnaní. Na druhej strane mzdy nižšie kvalifikovaných pracovníkov sa v takom rozsahu nelíšia medzi analyzovanými krajinami. Vidieť to najmä v prípade pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov, administratívnych pracovníkov, pracovníkov v službách a obchode a v skupinách krajín strednej a východnej Európy aj v prípade operátorov a montérov strojov a zariadení. Podobne ako pri analýze podľa odvetví ekonomickej činnosti, v pozadí rozdielov v mzdovej nerovnosti je relatívna pozícia zamestnaní v severozápadnej Európe (pozri graf č. 6).

6. ZÁVER

V článku analyzujeme, do akej miery môžu rozdiely v merateľných ukazovateľoch týkajúcich sa produktivity práce pracovníkov a firiem, ktoré sú nezávislé od vytvorenej pridanej hodnoty, zdôvodňovať mzdové rozdiely. Výsledky naznačujú, že vo vysokopríjmových krajinách možno kladné mzdové prémie pripísať štrukturálnym rozdielom medzi ekonomikami: mzdové prémie sa znížili, keď sa sledovali ukazovatele súvisiace s produktivitou. Inými slovami, tieto rozdiely odzrkadľujú lepšie platené segmenty pracovníkov v týchto krajinách (myslíme tým, napríklad, inžinieri verzus opatrovatelky). Naproti tomu vo väčšine európskych krajín, kde je nízka úroveň miezd, sledovanie ukazovateľov o pracovníkoch a pracoviskách spôsobuje v skutočnosti zvýšenie mzdových rozdielov. Inými slovami, mzdové rozdiely sú ešte vyššie, ak sa porovnajú podobní pracovníci, ktorí vykonávajú podobný druh zamestnania, čiže sú na podobnej pracovnej pozícii.

Výsledky teda odhaľujú vyššie mzdové rozdiely než sú zjavné zo súhrnných údajov. Toto zistenie teda nepotvrďuje vysvetlenie založené na ukazovateli produktivity alebo na modeli dokonalej hospodárskej súťaže na trhu práce: keď sledujeme ukazovatele súvisiace s produktivitou, mzdové rozdiely sa v skutočnosti zväčšujú. Zároveň však nemôžeme úplne vylúčiť úlohu rozdielov v produktivite: reziduálne efekty krajín (klastrov krajín) v skutočnosti zahŕňajú okrem rozdielov v návratnosti súvisiacej so sledovanými ukazovateľmi aj rozdiely v návratnosti súvisiacej s nesledovanými ukazovateľmi, ktoré môžu zahŕňať ďalšie náklady na ľudský kapitál (napr. kvalita vzdelávacieho systému), ako aj ďalšie faktory určujúce produktivitu (napr. inovačné systémy, kvalita infraštruktúry alebo druhotná integrácia do globálnych výrobných sietí). Negatívne mzdové prémie môžu teda súvisieť s faktormi určujúcimi produktivitu, ktoré nesúvisia so sledovanými ukazovateľmi pracovníkov a pracovísk (ako uvádzajú Pereira a Galego [24]). Tým je použitý prístup obmedzovaný, ale výsledky empirických štúdií o mzdových rozdieloch, uvedené vyššie, jasne naznačujú, že inštitucionálny faktor a faktor trhovej sily, vrátane úlohy odborov a kolektívneho vyjednávania, sú kľúčové pri zdôvodňovaní rezíduí. Navyše, aj metóda produktivity základného kapitálu, ktorá zohľadňuje úlohu iných faktorov určujúcich produktivitu než je ľudský kapitál, ukazuje výrazné podhodnotenie miezd v strednej a východnej Európe [7].¹⁸ Ukazuje, podobne ako spracované odhady, že mzdy v strednej a východnej Európe sú najviac podhodnotené v priemyselnej výrobe (najmä čo sa týka motorových vozidiel, podľa Collignona a Esposito), ako aj vo vedomostne náročných službách a vo verejnom sektore.

Záporné mzdové rozdiely by, teoreticky, mohli byť spojené s rozdielmi v ponuke práce. Presnejšie povedané, vyššie miery nezamestnanosti by mohli vyvíjať tlak na znižovanie miezd v postihnutých krajinách. Istá opora tohto mechanizmu by sa dala nájsť v údajoch z vlny EWCS v roku 2010, ale zdá sa, že v jeho pozadí stál prudký nárast miery nezamestnanosti v pobaltských krajinách v súvislosti s recesiou po roku 2008. S podstatným zlepšením ukazovateľov zamestnanosti v pobaltských štátoch v nasledujúcich rokoch sa však úplne stratila slabá korelácia medzi mierou nezamestnanosti a úrovňami miezd (pozri [21]).

¹⁸ Metóda produktivity kapitálu prináša o niečo opatrnejšie odhady mzdových rozdielov, ale tie môžu súvisieť so spoliehaním sa na sledované rozdiely v pridanej hodnote, ktoré odrážajú skôr rozdiely v mzdách než rozdiely v skutočnej produktivite práce. Navyše, ako vyplýva z vysokého podhodnotenia miezd v Írsku a Luxembursku, výsledky skresľuje zaznamenávanie ziskov v priaznivých daňových jurisdikciách (z toho vyplýva veľká zaznamenaná návratnosť základného kapitálu v týchto krajinách).

Je namieste opatrnosť pri vyvodzovaní záverov zo skutočných veličín, ktorými odhadujeme podhodnotenú alebo nadhodnotenú mzdu v jednotlivých krajinách. Mali by sa považovať len za orientačné. Ako už bolo spomenuté vyššie, dáta založené na zisťovaní môžu byť skreslené a môžu obsahovať chyby merania. Obmedzením je aj spoliehanie sa skôr na čisté než hrubé mzdy. Tieto obmedzenia však väčšinou podceňujú rozsah mzdového podhodnotenia. Najväčšie skreslenie hodnôt predpokladáme pri Litve, kde respondenti zrejme nadmerne vykazovali úroveň miezd. Navyše, spoľahnutie sa skôr na hrubé než čisté mzdy by znamenalo zvýšenie mzdových rozdielov pri všetkých krajinách strednej a východnej Európy okrem Maďarska.¹⁹ A napokon, zohľadnením rozdielov v paritách kúpnej sily môžeme porovnať rozdiely v reálnych mzdách, ale aj to spôsobuje, že odhad mzdových rozdielov je opatrný. Okrem toho zohľadnenie rozdielov v paritách kúpnej sily je absolútne irelevantné z pohľadu podnikov rozhodujúcich o umiestnení výrobných prevádzok v Európe. Pre tieto podniky sú relevantnejšie mzdy vyjadrené v nominálnych výmenných kurzoch, čo podporuje argument, že existuje vyššia miera rastu miezd než sa zistilo v analýze.

Vysoké mzdové rozdiely pozorované v strednej a východnej Európe v priemyselnej výrobe na jednej strane a relatívne nižšie mzdové rozdiely v oblasti niektorých neobchodovateľných služieb na strane druhej sa javia ako dôkazy tvrdení o význame nízkych miezd v kontexte medzinárodnej hospodárskej súťaže o trhy a PZI. Identifikácia faktorov v pozadí rozdielov v odvetviach a v druhoch zamestnania by si vyžadovala systematickejšie zhodnotenie nad rámec tohto článku, ale spracované výsledky nepodporujú tézu o spojitosti medzi aktuálnou zaangažovanosťou v súvislosti s medzinárodnou hospodárskou súťažou, intenzitou PZI a mzdami. Je vhodnejšie vyvodiť záver, že v krajinách strednej a východnej Európy sa všeobecne rozšíril model nízkych nákladov a nízkych miezd s obzvlášť nízkou relatívnou návratnosťou nákladov na vyššiu kvalifikovanosť. Záporná návratnosť pozorovaná v priemyselnej výrobe, je teda spoločná rozsiahlejšiemu súboru odvetví. Treba poznamenať, že mzdy vo verejnom sektore v krajinách strednej a východnej Európy sú rovnako podhodnotenú ako mzdy v priemyselnej výrobe, a preto významne prispievajú k rozpätiu mzdovej nerovnosti. Navyše mzdové rozdiely v neobchodovateľných komplexných službách v krajinách strednej a východnej Európy sú rovnako vysoké ako mzdové rozdiely v priemyselnej výrobe. V skutočnosti sa zdá, že veľkosť mzdových rozdielov zosilňuje relatívna pozícia odvetví a druhov zamestnania vo vysokoprijimových krajinách. Posledný spomenutý prípad sa vyznačuje odvetviami nízko platených služieb a vyšším mzdovým rozptylom medzi jednotlivými druhmi zamestnania.

Táto analýza teda naznačuje priestor pre rast miezd najmä v krajinách strednej a východnej Európy. Pretrvávajúce medzinárodné disparity v mzdových úrovniach, najmä pokiaľ ide o vysokokvalifikovaných pracovníkov, stimulujú odliv ľudského kapitálu. To môže podlomiť produktivitu a potenciál hospodárskeho rastu, čo by viedlo k ďalšiemu prehĺbovaniu regionálnych rozdielov. Udržateľná konvergencia so západnými krajinami si vyžaduje trvalý posun od všeobecného modelu nízkych nákladov a nízkych miezd, ktorý sa etabloval v strednej a východnej Európe.

¹⁹ Pozri daňové zaťaženie práce v roku 2015, v databáze daní a dávok Európskej komise, založené na údajoch OECD, http://europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/.

LITERATÚRA

- [1] BEHR, A. – PÖTTER, U.: What determines wage differentials across the EU? In: *The Journal of Economic Inequality*, 2010, č. 1, s. 101 – 120.
- [2] BLAU, F. – KAHN, L.: International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces. In: *Journal of Political Economy*, 1996, č. 4, s. 791 – 836.
- [3] BLAU, F. – KAHN, L.: Institutions and laws in the labor market. *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, 1999 [online] [cit. 2017-11-09]. Dostupné na: <http://econpapers.repec.org/bookchap/eeelabchp/3-25.htm>.
- [4] BOERI, T. – VAN OURS, J.: *The economics of imperfect labor markets*. Second edition. Princeton: Princeton University Press, 2013. 464 s. ISBN 978-0691158938.
- [5] BRANDOLINI, A. – ROSOLIA, A. – TORRINI, R.: The distribution of employees' labour earnings in the European Union: Data, concepts and first results. Working Papers, ECINEQ. Society for the Study of Economic Inequality, 2011 [online] [cit. 2017-06-29]. Dostupné na: <https://ideas.repec.org/p/inq/inqwps/ecineq2011-198.html>.
- [6] CHMELARĚ, A. et al.: *Analýza odlivu zisků: Důsledky pro českou ekonomiku a návrhy opatření*. Prague: Office of the Government of the Czech Republic, 2016 [online] [cit. 2017-11-09]. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/vydavatelstvi/vydane-publikace/analiza-odlivu-zisku-dusledky-pro-ceskou-ekonomiku-a-navrhy-opatreni-155656/>
- [7] COLLIGNON, S. – ESPOSITO, P.: *Measuring European Competitiveness on the Sectoral Level*. Brussels: European Trade Union Institute, 2017. 142 s. ISBN 978-2-87452-438-7.
- [8] DEVROYE, D. – FREEMAN, R.: Does Inequality in Skills Explain Inequality in Earnings Across Advanced Countries?. NBER Working Paper, Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2001 [online] [cit. 2017-06-29]. Dostupné na: <http://econpapers.repec.org/paper/nbrnberwo/8140.htm>.
- [9] DU CAJU, P. et al.: Inter-Industry Wage Differentials in EU Countries: What Do Cross-Country Time Varying Data Add to the Picture?. In: *Journal of the European Economic Association*, 2010, č. 2 – 3, s. 478 – 486.
- [10] FAGGIO, G.: Foreign direct investment and wages in Central and Eastern Europe. Working Paper, Bergen: SNF, 2001 [online] [cit. 2017-06-30]. Dostupné na: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/165824>
- [11] GALGÓCZI, B.: Why central and eastern Europe needs a pay rise. ETUI Working Paper, Brussels: European Trade Union Institute, 2017 [online] [cit. 2017-11-09]. Dostupné na: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Why-central-and-eastern-Europe-needs-a-pay-rise>
- [12] GALGÓCZI, B. – DRAHOKOUPIL, J. – BERNACIAK, M. (eds.): *Foreign investment in eastern and southern Europe after 2008. Still a lever of growth?*. Brussels: European Trade Union Institute, 2015. 379 s. ISBN 978-2-87452-390-8.
- [13] GREEN, F. – MOSTAFA, T.: *Trends in job quality in Europe: a report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/trends-in-job-quality-in-europe>.
- [14] JEAN, S. – NICOLETTI, G.: *Product Market Regulation and Wage Premia in Europe and North America: An Empirical Investigation*. OECD Economics Department Working Paper, Paris: OECD Publishing, 2002. Dostupné na: <http://econpapers.repec.org/paper/oeccecoaaa/318-en.htm>.

- [15] KOUWENBERG, J. – VAN OPSTAL, R.: Inter-industry wage differentials: evidence from micro data. In: Quarterly Review of CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, 1998, č. 3, s. 26 – 29.
- [16] LEHNDORFF, S.: Internal devaluation and employment trends in Germany. In: MYANT, M. – THEODOROPOULOU, S. – PIASNA, A. (eds.): Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe. Brussels: European Trade Union Institute, 2016, s. 169 – 196.
- [17] LEUVEN, E. – OOSTERBEEK, H. – VAN OPHEM, H.: Explaining international differences in male skill wage differentials by differences in demand and supply of skill. In: The Economic Journal, 2004, č. 495, s. 466 – 486.
- [18] MAGDA, I. et al.: Wage Differentials across Sectors in Europe: An East-West Comparison. IZA Discussion Paper, Bonn: Institute for the Study of Labor, 2008 [online] [cit. 2017-11-09].
Dostupné na: <http://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp3830.htm>
- [19] MARTINS, P. S.: Industry wage premia: evidence from the wage distribution. In: Economics Letters, 2004, č. 2, s. 157 – 163.
- [20] MYANT, M.: Unit labour costs: no argument for low wages in eastern and central Europe. ETUI Working Paper, Brussels: European Trade Union Institute, 2016. Dostupné na: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Unit-labour-costs-no-argument-for-low-wages-in-eastern-and-central-Europe>.
- [21] MYANT, M. – PIASNA, A.: Why have some countries become more unemployed than others? An investigation of changes in unemployment in EU member states since 2008. ETUI Working Paper, Brussels: European Trade Union Institute, 2014. [online] [cit. 2017-11-09]. Dostupné na: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Why-have-some-countries-become-more-unemployed-than-others-An-investigation-of-changes-in-unemployment-in-EU-member-states-since-2008>.
- [22] NÖLKE, A. – VLIEGENTHART, A.: Enlarging the varieties of capitalism: The emergence of dependent market economies in East Central Europe. In: World Politics, 2009, č. 61, s. 670 – 702.
- [23] ONARAN, Ö. – STOCKHAMMER, E.: The effect of FDI and foreign trade on wages in the Central and Eastern European Countries in the post-transition era: A sectoral analysis for the manufacturing industry. In: Structural Change and Economic Dynamics, 2008, č. 1, s. 66 – 80.
- [24] PEREIRA, J. – GALEGO, A.: Inter-Country Wage Differences in the European Union. In: International Labour Review, 2016 [online] [cit. 2017-11-09]. Dostupné na: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ilr.12014/abstract>.
- [25] ROBINSON, J. – EATWELL, J.: An introduction to modern economics. London: McGraw-Hill, 1973. 367 s. ISBN 0070840245.
- [26] RYCX, F. – TOJEROW, I.: Inter-Industry Wage Differentials: What Do We Know?. In: Reflets et perspectives de la vie économique, 2007, č. 2, s. 13 – 22.
- [27] SHAPIRO, C. – STIGLITZ, J. E.: Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. In: The American Economic Review, 1984, č. 3, s. 433 – 444.
- [28] SIMÓN, H.: International Differences in Wage Inequality: A New Glance with European Matched Employer–Employee Data. In: British Journal of Industrial Relations, 2010, č. 2, s. 310 – 346.
- [29] STEHRER, R. – WOERZ, J.: ‘Attract FDI!’ — A universal golden rule? Empirical evidence for OECD and selected non-OECD countries. In: The European Journal of Development Research, 2009, č. 1, s. 95 – 111.

RESUME

The wage gaps in low-wage countries actually appear larger once differences in worker, work and workplace characteristics are controlled for. In contrast, the differences in wages between high-wage countries diminish when we control for these endowments. The wage gap between East and West thus seems to be explained by a much lower return on skills and other characteristics rather than by differences in the composition of workforces and firms. Sectoral and occupational analysis suggests that CEE countries have developed a generalised low-cost and low-wage model, with relative returns particularly low on higher skills. There is much less wage disparity across European countries in more labour intensive and lower-paid services sectors, such as accommodation and food service activities. The magnitude of the wage gap seems to be driven by the relative position of sectors and occupations in high-wage countries.

Profesijný životopis

Jan Drahokoupil, PhD. je vedúcim výskumným pracovníkom v Európskom odborovom inštitúte (ETUI) kde koordinuje výskum digitalizácie a budúcnosti práce, tiež riadi projekty týkajúce sa nadnárodných korporácií a priamych zahraničných investícií. Svoje široké odborné znalosti uplatňuje v oblasti európskej politickej ekonomiky. Jeho knižné publikácie zahŕňajú *Čínske investície v Európe: podnikové stratégie a pracovné vzťahy* (ETUI, 2017), *Tranzitívne ekonomiky: politická ekonomika v Rusku, východnej Európe a strednej Ázii*, *Globalizácia a štáty východnej Európy: politika priamych zahraničných investícií*.

Agnieszka Piasna PhD. je vedúcou výskumnou pracovníčkou oddelenia Ekonomiky, zamestnanosti a sociálnej politiky v Európskom odborovom inštitúte (ETUI). Jej výskum sa zameriava na pracovnoprávne vzťahy a štúdie trhu práce s osobitným záujmom o kvalitu pracovných miest, pracovný čas, rodové otázky a ochranu zamestnanosti.

KONTAKT

jdrahokoupil@etui.org

apiasna@etui.org