GEOGRAFICKÝ ČASOPIS

59 2007 2

*Anton Michálek**

REGIONÁLNE MZDOVÉ NEROVNOSTI NA SLOVENSKU

A. Michálek: Regional disparities in wages in Slovakia. Geografický časopis, 59, 2007, 2, 8 figs., 8 tabs., 21 refs.

The paper brings a survey of disparities in wages in Slovakia, their regional differentiation and development after 1989 with stress on the last two very successful years of the Slovak economy. The aim was to establish the level of wages in Slovakia and to confirm or deny the hypothesis about deepening wage disparities in the Slovakian regions. For the analysis of measured regional wage disparities one of non-standard econometric analyses was used, namely the method of decomposition. The measurements "in" and "between" components of wage disparities have facilitated identification of not only deeper causes and implications of regional wage disparities but also their effects and impact in regions under study. Relevant data published in "Regional Statistics of Labour Price" were used in this study. The Statistics, as an important source of information about labour price in the regions and factors that determine it, provides detailed information about wage level in individual regions of Slovakia. Among other things, the results point to two important facts: considerable regional wage differences and their continuous deepening.

Key words: mean wages, wage discrepancies, decomposition, regional wage disparities, factors and characteristics, categories, Slovakia

ÚVOD DO PROBLÉMU (SOCIÁLNYCH) NEROVNOSTÍ

Téma (sociálnych) nerovností a rozvrstvenia pokrýva celé spektrum otázok týkajúcich sa správania ľudí v spoločnosti pri dosahovaní svojich cieľov, či už

* Geografický ústav SAV, Štefánikova 49, 814 73 Bratislava, geogami@savba.sk

v oblasti vzdelania, zamestnania, príjmu, majetku, uznania, úcty, moci a pod. To, či sa človeku darí alebo nedarí dosahovať ciele, sa prejavuje v jeho spokojnosti a v identifikácii so spoločnosťou. V stabilných spoločnostiach s vykryštalizovaným rozvrstvením si ľudia vytvorili určité životné štýly a nerovnosti považujú zväčša za legitímnu a spravodlivú súčasť fungovania spoločnosti. V transformujúcich sa spoločnostiach, v ktorých je stratifikačný systém inkonzistentný, pohľad na stále sa zvyšujúce nerovnosti vyvoláva u pomerne významnej časti populácie nespokojnosť a sklamanie. Nielen tým, ktorí transformáciou stratili (nezamestnaní, ľudia v hmotnej núdzi, ľudia s nízkym príjmom, bez vplyvu a podielu na moci atď.), ale aj pomerne veľkej časti populácie vývoj spôsobil viacero starostí a problémov a v mnohých oblastiach nenaplnil ich očakávania. Vo viacerých transformujúcich sa spoločnostiach bola zaznamenaná významná nespokojnosť s rastom nespravodlivých nerovností (spájaných s uprednostňovaním privilegovaných osôb alebo skupín), ktoré sú dôsledkom nerovnakých príležitostí. Výnimkou nie je ani Slovensko, ktoré napriek relatívne „menším nerovnostiam" trpí hmatateľnými a reálnymi problémami exklúzií (veľké skupiny vylúčených – nezamestnaní, chudobní, obyvateľstvo marginalizovaných regiónov a pod.), ale aj deprivácií širších vrstiev spoločnosti. Nie je ambíciou tejto práce zachytiť množstvo problémov a aspektov súvisiacich so širokým spektrom sociálnych a ekonomických nerovností, ale poskytnúť niektoré dôležité informácie o jednej z najvýznamnejších foriem nerovností, a to nerovnosti v mzdách.

Naším cieľom je zistiť mzdovú úroveň na Slovensku a potvrdiť, resp. vyvrátiť hypotézu prehlbovania mzdových nerovností medzi regiónmi. Snahou je tiež zachytiť priestorovú dimenziu a diferenciáciu vybraných charakteristík determinujúcich regionálne mzdové nerovnosti, ktoré najvýraznejšie ovplyvňujú výšku mzdy a následne životnú úroveň obyvateľov v skúmaných regiónoch. Komplementárnym cieľom štúdie je zistiť, ako sa menila mzdová úroveň na národnej, resp. regionálnej úrovni v období najväčšieho rastu Slovenskej ekonomiky v rokoch 2005 a 2006 – po začatí prevádzky a výroby dôležitých priemyselných závodov nadnárodného významu.

NEROVNOSTI A TYPY NEROVNOSTÍ

Existuje veľké množstvo otázok, ktoré si ľudstvo kladie v súvislosti s nerovnosťou. Prečo existuje nerovnosť medzi ľuďmi? Aké sú jej príčiny? Môžeme ju zmenšiť, resp. odstrániť a ako? Alebo ju musíme akceptovať ako nevyhnutnú súčasť štruktúry ľudskej spoločnosti (Mareš 1999)? V sociológii existujú dva tradičné názory na sociálnu nerovnosť. Prvý ju chápe ako nevyhnutnú súčasť štruktúry ľudskej spoločnosti. Druhý ju nepovažuje za všeobecný atribút spoločnosti, ale za dôsledok jej určitého usporiadania (v tomto chápaní sa nerovnosť viaže len na spoločnosti určitého typu). Sociologická analýza popisuje príčiny a dôsledky nerovnosti primárne v terminológii sociálnej organizácie a sociálnej štruktúry (sociálna pozícia, sociálna rola, sociálny status). Dáva tomuto spôsobu opisu prednosť pred opisom týchto príčin a dôsledkov prostredníctvom charakteristiky individuálnych vlastností jedincov (nedostatok talentu a schopností, lenivosť, ...) či faktorov ich situácie (smola, osud, ...). Chápe pritom ne-

rovnosť ako nerovné vzťahy prvkov sociálnej štruktúry (pozícií, rolí a statusov), teda vlastnosti sociálneho systému a (alebo) nerovnosť jedincov, ktorí sa v sociálnej štruktúre pohybujú (to, ako sú jedinci zaraďovaní do systému sociálnej stratifikácie vo vzťahu k ostatným jedincom a v spoločnosti ako celku), prípadne nerovnosť celých sociálnych kategórií a skupín (tried, vrstiev, sociálnych skupín). Obidva pohľady sa však kombinujú, pričom v súčasnosti prevažuje získaný status nad pripísaným. Podľa Bergera (1993) je potrebné upustiť od všeobecnej (abstraktnej) nerovnosti, ktorá nie je presne špecifikovaná (vágny pojem), a tým aj nemerateľná a zaujímať sa skôr o konkrétnu nerovnosť. Ide predovšetkým o mzdovú a príjmovú nerovnosť, nerovnosť bohatstva, nerovnosť v schopnostiach, nerovnosť vo vzdelaní a v prístupe k vzdelaniu, nerovnosť na trhu práce, nerovnosť statusovú, nerovnosť v rozdelení vplyvu a moci a pod. Predmetom nášho záujmu v tejto štúdií je jedna z najviditeľnejších foriem nerovností, a to mzdová nerovnosť, ktorá je príčinou veľmi častej nespokojnosti obyvateľov v tranzitívnych spoločnostiach.

MZDOVÉ NEROVNOSTI – VŠEOBECNÝ A PRIESTOROVÝ RÁMEC ŠTÚDIA

Otázky mzdových nerovností a relevancia skúmania mzdových (regionálnych) nerovností sú jednou z vážnych otázok a problémom krajín strednej a východnej Európy. V mnohých krajinách tohto regiónu narastanie mzdových nerovností a súčasne veľmi nízka mzda vedie k odmietaniu a nevyužitiu ekonomicky aktívneho obyvateľstva, k rastu nezamestnanosti, resp. k jeho odchodu za prácou do zahraničia. Aj na Slovensku množstvo ľudí odmieta ponúknutú prácu, alebo odchádza za prácou do zahraničia, čo indikuje, že cena práce, resp. mzdová politika aj u nás má určité nedostatky. Relatívne mzdy v mnohých prípadoch nie sú prispôsobené požiadavkám a potrebám obyvateľstva (v súvislosti s infláciou, cenami základných životných potrieb, nákladmi spojenými s dochádzkou do práce a cestovaním a pod.) a zároveň neodrážajú relatívnu produktivitu, možnosti zamestnávateľov a regiónov. Demotivácia prostredníctvom miezd je brzdou rýchlejšieho spoločensko-ekonomického rozvoja. Optimálna kombinácia úrovne mzdy a miery mzdovej nerovnosti sú významnými faktormi, ktoré ovplyvňujú spokojnosť obyvateľstva v oblasti spotreby. V každej krajine môže byť optimálna kombinácia týchto dvoch mier (úrovne a nerovnosti miezd) rozdielna. V každom prípade veľmi nízka úroveň miezd a vysoká mzdová nerovnosť je nežiadúca a dlhodobo spoločensky neakceptovateľná. Kým úroveň miezd je determinovaná najmä výkonnosťou ekonomiky, mzdové nerovnosti sú podmienené širokým spektrom rôznych faktorov s diferencovaným dosahom. Veľmi rýchly nárast mzdových nerovností v tranzitívnych krajinách vyvoláva značné obavy najmä u zamestnancov s najnižšími mzdami a u stále sa zväčšujúceho počtu zamestnancov, ktorí nedosahujú priemernú mzdu (Kertesi a Köllő 2000, Bignebat 2003 a iní). Kým sociológovia nárast mzdových nerovností vidia skôr ako dôsledok narastania sociálnych nerovností, ekonómovia a geografi ju pripisujú diferencovaným ekonomickým podmienkam, ale aj možnostiam regiónov a ich schopnosti reštrukturalizácie. V prípade, že nárast mzdových nerovností na národnej úrovni nie je podložený diferencovaným výkonom a rela-

tívne spravodlivým odmeňovaním[1], môže a často aj prináša viaceré problémy. Tieto sa znásobujú a veľmi nepriaznivo pôsobia v hospodársky slabších regiónoch, ktoré zároveň prejavujú vyššiu mieru zraniteľnosti. Ešte viac umocňujú a zvýrazňujú medziregionálne diferenciácie (vysokú regionálnu variabilitu miezd), ktoré okrem iného veľmi nepriaznivo pôsobia na kvalitu života obyvateľov v marginálnych regiónoch, ako aj na ich ďalší rozvoj. V týchto regiónoch nízku úroveň miezd obyvateľstva sprevádzajú mnohé nežiaduce negatívne javy, akými sú napr. sociálna odkázanosť, nízka kúpyschopnosť, chudoba, sociálna exklúzia, vznik subkultúr a pod. Aj táto skutočnosť poukazuje na relevanciu skúmania problematiky mzdových nerovností, pričom empirické zistenia môžu napomôcť pozitívne formovať mzdovú politiku v regiónoch.

TEORETICKO-METODOLOGICKÝ POSTUP SKÚMANIA MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ

Mzdové nerovnosti, okrem svetových trendov „prominentných faktorov“ (globalizácia, pokračujúca liberalizácia medzinárodného obchodu, technologický pokrok, kapitál a pod.), výrazne ovplyvňujú tiež mikroekonomické faktory (najmä vzdelanie a kvalifikácia, flexibilný pracovný trh, deregulácia minimálnej mzdy a pod.), ale aj niektoré ďalšie javy a komponenty, ktoré sú štatisticky ťažko postihnuteľné. Stále sa zvyšujúci význam na mzdové nerovnosti majú „vnútroskupinové“ nerovnosti. Pokusy merania „vo“ a „medzi“ komponentmi mzdových nerovností si žiadajú diferencovanú metodiku, pričom identifikácia pomocou dekompozície je odlišná od štandardných ekonometrických analýz zameraných na sledovanie mzdových nerovností. Freeman (1980), Blau a Kahn (1996), Dickey (2001) a ďalší používajú dekompozíciu ako významný faktor diferencovanej mzdovej úrovne. Na základe svojich výskumov konštatujú, že lepšie je identifikovať zdroje (príčiny) mzdových nerovností, ako ich vysvetliť. V tomto zmysle predstavuje dekompozícia doplnok k tradičným analýzam významu ľudského kapitálu pri sledovaní mzdových nerovností.

Ako sme uviedli vyššie, cieľom tejto štúdie je zachytiť úroveň vývoj a priestorovú diferenciáciu mzdových nerovností na Slovensku. Tieto tri významné aspekty budeme sledovať v ôsmich regiónoch (krajoch) Slovenska s rozdielnou ekonomickou a sociálnou úrovňou rozvoja. Pri štúdiu diferenciácie mzdových nerovností budeme vychádzať z analýzy relevantných charakteristík, podmieňujúcich úroveň miezd za využitia dekompozície priemernej mesačnej hrubej mzdy. Dekompozícia je jedným z alternatívnych (menej používaných) konceptov pri sledovaní mzdových nerovností, ktorá je zároveň schopná detailne analyzovať diferencovanosť miezd, či už na národnej alebo regionálnej úrovni. Táto štúdia teda využíva dekompozíciu na objasnenie mzdových nerovností na regionálnej úrovni. Štúdia je rozdelená do dvoch častí. Prvá časť analyzuje a po-

[1] Trhová ekonomika je efektívna, ale nie spravodlivá (Sinn 2006). Táto nespravodlivosť sa prejavuje aj v oblasti odmeňovania. Tvrdý neoliberálny model spoločnosti, aký sa presadzuje v celej strednej Európe (výlučne orientovaný na krátkodobý zisk a na voľnú ruku trhu), využíva aj na Slovensku výrazný prebytok pracovných síl a častokrát degraduje človeka v dôsledku neprimeraných nízkych miezd. Aj pri odmeňovaní v trhových podmienkach by mala platiť podnikateľská etika, založená na humánnom princípe, ktorý zdôrazňuje, že podnikateľské aktivity nie sú samoúčelné, ale uskutočňujú sa pre ľudí a s ľuďmi a že podnikanie má slúžiť životu. Je potrebné, aby aj na Slovensku trhové hospodárstvo v záujme optimálneho fungovania bolo schopné do seba absorbovať aj princípy solidarity, morálnej zodpovednosti a spravodlivosti a princípy humanizmu. V opačnom prípade postráda hlbšie hodnoty a hazarduje s ľudským potenciálom a prírodnými zdrojmi.

rovnáva pozíciu Slovenska z aspektu mzdových nerovností s vybranými krajinami, sleduje ich vývoj od roku 1989, ako aj rozloženie miezd zamestnancov. Druhá – priestorová dekompozícia je zameraná na hlbšiu analýzu vybraných relevantných charakteristík, ktoré determinujú mzdové nerovnosti v regiónoch. Na jej základe sme vykonali komparáciu regiónov a identifikovali faktory, ktoré najviac ovplyvnili regionálne mzdové nerovnosti, resp. ktoré mali najväčší dosah na mzdové nerovnosti či ich prehlbovanie v tom ktorom regióne.

Za mzdu v tejto štúdii budeme považovať všetky pracovné príjmy (základné mzdy a platy, príplatky a doplatky ku mzde alebo platu, prémie a odmeny, náhrady miezd a platov, odmeny za pracovnú pohotovosť a iné zložky mzdy alebo platu), ktoré boli v danom období zamestnancom zúčtované k výplate a predstavuje podiel pripadajúci na jedného zamestnanca za mesiac. Ide o hrubé mzdy, t. j. pred znížením o poistné na všeobecné zdravotné poistenie a sociálne zabezpečenie, zálohové splátky dane z príjmov fyzických osôb a ďalšie zákonné alebo so zamestnancom dohodnuté zrážky.

Pri analýze regionálnych mzdových nerovností sme vychádzali najmä z údajov obsiahnutých v publikácii „*Regionálna štatistika o cene práce*“ (RŠCP). Táto poskytuje potrebné údaje a informácie o úrovni zárobkov, odpracovanom a platenom čase v jednotlivých regiónoch (krajoch) SR podľa viacerých kritérií. RŠCP je podsystémom Informačného systému o cene práce (ISCP), ktorý od roku 1992 v koordinácii Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVaR SR) buduje a prevádzkuje Trexima Bratislava. Regionálna štatistika o cene práce priamo vychádza z pravidelného štvrťročného výberového zisťovania ISCP a poskytuje podrobné informácie o mzdovej úrovni v jednotlivých regiónoch SR. Je dôležitým zdrojom pre získavanie prehľadu o cene práce v regiónoch a vplyvoch ktoré ju určujú. Údaje sú triedené podľa zamestnaneckých charakteristík, akými sú vykonávané zamestnanie, pohlavie, vek, vzdelanie a charakteristík zamestnávateľských organizácií, akými sú odvetvia ekonomickej činnosti (OKEČ), druh vlastníctva, právna forma, veľkosť organizácie. Údaje spracované v tomto príspevku sú spracované za 2 944 vybraných spravodajských jednotiek s celkovým počtom 609 389 zamestnancov. Tento rozsah predstavuje 28,1 % z celkového počtu 2 170 400 pracujúcich osôb v hospodárstve SR (ŠÚ SR 2005). Prehľady jednotlivých zamestnaní sú upravené podľa publikačného kritéria, ktoré umožňuje uverejňovať len zamestnania, o ktorých boli získané údaje minimálne od 10 zamestnancov a minimálne od 10 rôznych ekonomických subjektov. Pri sledovaní ďalších charakteristík miezd, ktoré uvedený zdroj neposkytuje (napr. ich vývoja v dlhšom období), sme využili údaje Štatistického úradu SR.

POZÍCIA SLOVENSKA Z ASPEKTU PRÍJMOVÝCH A MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ

Príjmová distribúcia zobrazuje rozloženie celkových príjmov medzi obyvateľstvom. Na nerovnosti v príjmoch najviac vplývajú nerovnosti v mzdách, ktoré tvoria aj keď klesajúcu, stále však podstatnú zložku príjmu ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Reálny pokles miezd na celkových príjmoch domácností je čiastočne kompenzovaný väčším podielom kapitálových príjmov. Samotné mzdy tvorili v roku 2005 približne len 40 % z celkových príjmov domácností,

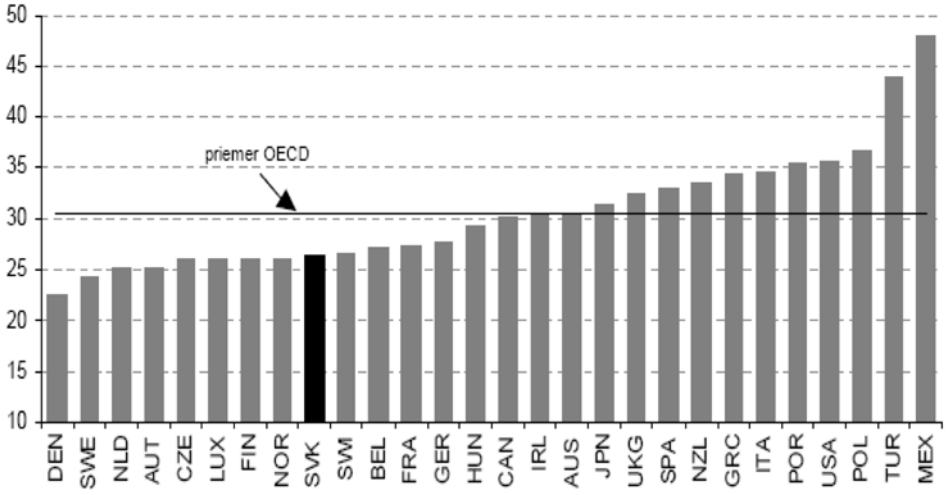
pričom najväčší podiel nemzdových príjmov dosahujú nízkopríjmové skupiny, ktorých veľká časť je nezamestnaná a teda poberajúca podporu v nezamestnanosti, prípadne iné sociálne dávky. Relatívne nízka úroveň miezd, ako aj pokles jej podielu na celkových príjmoch domácností je podľa ekonómov jednou z významných bariér väčšieho nárastu príjmových nerovností na Slovensku.

Príjmová distribúcia sa dá merať niekoľkými spôsobmi. Jedným z najznámejších a najkomplexnejších ukazovateľov je Giniho koeficient[2]. Pre socialistickú spoločnosť bola typická rovnosť, čo potvrdzujú aj výsledky Inštitútu finančnej politiky – IFP (2006) o rozložení miezd a ostatných príjmov v roku 1988. Nerovnosti od roku 1989 postupne narastali, k čomu do veľkej miery prispela zmena režimu, teda zavedenie trhovej ekonomiky založenej na konkurencii, kde výška príjmov výraznejšie závisí od kvality a množstva vykonanej práce. Kým v roku 1988 Giniho koeficient dosiahol 19 %, v roku 2004 to už bolo 26,4 %. Zaujímavý je aj pohľad na vývoj Giniho koeficientu počas obdobia socializmu. Na konci 50. rokov bola v Československu jeho hodnota 27,2 %, teda ešte vyššia ako dnes. Do roku 1989 postupne klesala a v 90. rokoch nastúpila opačný vývoj. Medzinárodné porovnanie (v rámci krajín OECD) s využitím Giniho koeficientu nasvedčuje, že Slovensko s hodnotou Giniho koeficientu 26,4 % stále patrí medzi relatívne rovnostárske spoločnosti (obr. 1). Medzi najrovnostárskejšie krajiny patria Dánsko (22,5), Švédsko (24,3) a Holandsko (25,1), naopak, najväčšie nerovnosti v rámci OECD dosahujú Poľsko (36,7), Turecko (43,9) a Mexiko (48). Veľmi vysoká je nerovnosť aj v USA (35,7). Vysoké nerovnosti dominujú aj vo väčšine rozvojových, resp. chudobných krajín, kde sa bohatstvo koncentruje vo veľmi malej skupine populácie a prevažná časť obyvateľstva je extrémne chudobná. Ekonomiky s podobným Giniho koeficientom môžu mať odlišnú príjmovú distribúciu, preto je potrebné porovnávať aj príjmy (mzdy) najbohatších s najchudobnejšími.

Na meranie nerovnosti príjmov (miezd) možno použiť napr. ukazovatele decilu prípadne kvintilu, kvartilu pomerného rozptýlenia. Tieto sú vyjadrené ako pomery medzi sumami príjmov 10 % (20 %, 25 %, ...) najbohatších obyvateľov k 10 % (20 %, 25 %, ...) najchudobnejších obyvateľov. Výsledok pomeru nám ukáže, koľkokrát väčší príjem poberajú obyvatelia nachádzajúci sa v hornom decile (kvantile, kvartile, ...) oproti obyvateľom nachádzajúcim sa v dolnom decile (kvantile, kvartile, ...). Z tabuľky 1 vyplýva, že podiely horných a dolných decilov, kvintilov a kvartilov[3], ako aj ich podiel k priemernej mzde (tab. 2) za 17 rokov narástli iba veľmi mierne, čo potvrdil vývoj ilustrovaný Giniho koeficientom o čiastočnom náraste príjmových nerovností (pozri IFP 2006). Ich zmena medzi rokmi 1988 a 2005 bola pritom podstatne menšia ako zmena Giniho koeficientu. Aj v tomto prípade sa Slovensko v medzinárodnom porovnaní javi-

[2] Giniho koeficient (IG/ Gini index) je významným a zároveň jedným z najznámejších ukazovateľov príjmovej (mzdovej) nerovnosti, ktorý vyjadruje mieru nerovnosti rozdelenia príjmov. Vypočítame ho zo vzorca: IG = 1/2 Σ (Pi - Ii), kde: Pi – predstavuje úroveň skúmaného atribútu v percentách (napr. počet obyvateľov), Ii – úroveň iného atribútu v percentách (napríklad mzdy na obyvateľa). Ak by bol Giniho keoficient = 0, znamenalo by to dokonale rovnomerné rozdelenie príjmov, v prípade, že sa Giniho koeficient = 100, znamenalo by to, že jedna osoba dostáva všetky príjmy.

[3] Decil – štatistické rozdelenie sledovanej veličiny do 10 skupín, t.j. 1 skupina predstavuje 10 %. V hornom decile sa nachádza 10 % populácie s najvyššími príjmami. Analogicky kvintil je 20 %, kvartil 25 % a pod.



Obr. 1. Hodnoty Giniho koeficientu vo vybraných krajinách od roku 1999 do 2002

Prameň: IFP

Tab. 1. Podiely úrovne príjmov na Slovensku

	1988	1992	1996	2004
1. decil (90/10)	2,61	2,34	3,11	3,06
1. kvintil (80/20)	1,88	1,70	1,95	2,00
1. kvartil (75/25)	1,65	1,52	1,67	1,71

Prameň: IFP

Tab. 2. Podiel prvého decilu (kvintilu, kvartilu) na priemernej mzde na Slovensku

	1988	1992	1996	2004
1. decilu	0,36	0,31	0,24	0,30
1. kvintilu	0,42	0,36	0,30	0,38
1. kvartilu	0,44	0,39	0,33	0,41

Prameň: IFP

lo ako rovnostárska spoločnosť. Nižšiu hodnotu pomeru príjmu 10. decilu k 1. decilu (90/10) z krajín OECD mali iba Švédi, Dáni, Holanďania a Česi. S hodnotou 3,06 sme boli výrazne pod priemerom OECD s koeficientom 4,2. Aj táto skutočnosť poukazuje na to, že nerovnosť v príjmoch, resp. mzdách bola a stále je v podmienkach Slovenska v porovnaní s vyspelými krajinami EÚ sčasti špecifická a neštandardná. Je deformovaná a determinovaná jednak minulým aj súčasným vývojom, možnosťami a obmedzeniami ekonomiky, nedostatkom a šetrením finančných zdrojov štátu (v súčasnosti súvisiacim najmä s naplňaním maastrichtských kritérií prechodu na spoločnú európsku menu[4]), od ktorých závisí najmä mzda značného počtu zamestnancov štátnej a verejnej správy, celkovou nízkou hladinou miezd a rôznych druhov sociálnych podpôr, ale aj mnohými ďalšími faktormi. Významnú úlohu zohrávajú tzv. individuálne faktory, najmä sociálno-ekonomického a kultúrno-demografického charakteru (pracovná aktivita, pozícia na trhu práce, kvalifikácia, vzdelanie, vekové zloženie a pod).

Ako sme uviedli vyššie, na nerovnosti v príjmoch najviac vplývajú nerovnosti v mzdách, ktoré tvoria najvýznamnejšiu zložku príjmu ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Mzda by mala odrážať skutočne reálnu a dostatočne vysokú odmenu za vykonanú prácu a zároveň by mala motivovať k vyššiemu a efektívnejšiemu výkonu. Mala by byť v každom smere spravodlivá, aby mzdové nerovnosti boli chápané ako výsledok ocenenia prínosu a snahy zamestnanca. Celkovo nízka, aj keď v posledných troch rokoch mierne rastúca úroveň miezd v podmienkach Slovenska spôsobila, že viaceré triedy a kategórie zamestnancov nie sú zaplatené, čo spôsobuje mnohé negatívne spoločenské i individuálne konzekvencie, okrem iného odchod pomerne vysokého počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva za prácou do zahraničia. Podľa viacerých odhadov pracuje v zahraničí 150 až 200 tisíc obyvateľov Slovenska a čo je nežiadúce, pomerne veľkú časť tvoria mladí ľudia. Podľa Federácie európskych zamestnávateľov (FedEE) Slováci stále patria medzi najhoršie zarábajúcich Európanov. V rebríčku, ktorý v roku 2004 zverejnila, skončilo Slovensko na 35. mieste zo 48 porovnávaných krajín, a to s príjmom, ktorý dosahoval len 11 % príjmu v Dánsku. Dánsky príjem je v Európe najvyšší a autori štúdie ho stanovili ako referenčnú hodnotu 100 %. Pred Slovenskom skončilo Maďarsko (31. miesto s 13 %), Česká republika (32. miesto s 13 %) a Poľsko (33. miesto s 11 %).

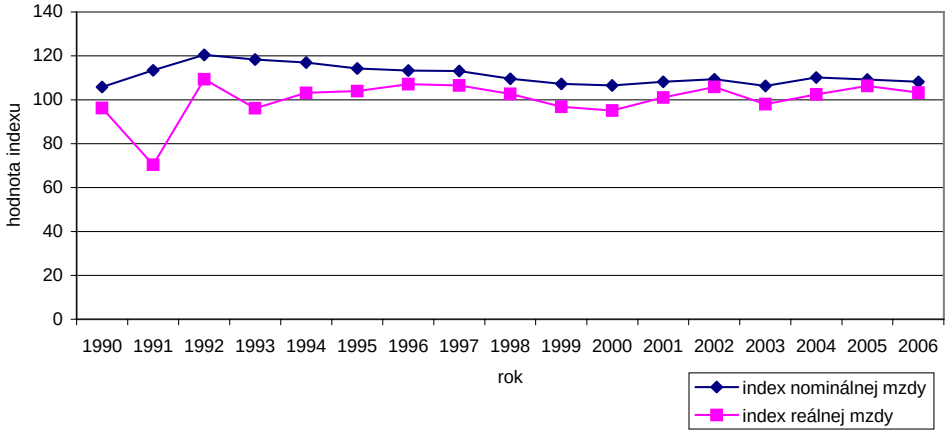
VÝVOJ MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ NA SLOVENSKU PO ROKU 1989

Na Slovensku v ostatných 17 rokoch zaznamenávame nepretržitý a zväčšujúci sa nárast mzdových nerovností, ktoré v súčasnosti dosahujú najvyššiu úroveň v histórii krajiny (podobné trendy zaznamenávajú aj krajiny OECD, ako aj ekonomiky väčšiny krajín). Podstatný vzostup mzdovej nerovnosti na Slovensku je výsledkom – odrazom narastania mzdových nerovností v jeho regiónoch. Nízka priemerná mzda v národnom hospodárstve a významný podiel obyvateľstva pod

[4] Slovensko musí pre zavedenia eura v 2009 splniť päť maastrichtských kritérií. Zatiaľ spĺňa tri kritériá – výšku verejného dlhu a úrokových sadzieb, a stabilitu kurzu meny, ktorá sa musí pohybovať vo vymedzenom intervale. Čaká sa na splnenie podmienky výšky deficitu verejných financií a inflácie.

priemernou mzdou sú hlavným indikátormi ovplyvňujúcimi a podmieňujúcimi nespokojnosť najmä tejto časti obyvateľstva v oblasti miezd a následne materiálneho zabezpečenia. V treťom štvrťroku 2006 nedosiahlo 61,5 % zamestnaného obyvateľstva priemernú mzdu (18 274 Sk).

Úroveň (nízkych) miezd ovplyvňujú jednak externé faktory (najmä ekonomické možnosti), jednak interné faktory individuálneho charakteru, napr. pozícia osoby na trhu práce (odvetvie v ktorom pracuje a profesijné postavenie), vzdelanie, vek, ale aj geografické podmienky (miesto bydliska resp. pracoviska) a pod. Zlepšujúcu sa situáciu v oblasti miezd potvrdzuje sledovanie jej vývoja. Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR sa od roku 1990 do roku 2006 zvýšila z 3 142 Kčs na 18 761 Sk, t. j. o 15 619 Sk, teda takmer šesťnásobne (o 597 %). Index hrubej nominálnej mzdy mal tiež počas celého sledovaného obdobia pozitívny trend, pričom najvyšší rast zaznamenal v roku 1992, a naopak najnižší v roku 1990 (obr. 2). Hrubá nominálna mzda sa rýchlejšie zvyšovala v období prvých rokov transformácie, ktoré je zároveň charakterizované nestabilným makroekonomickým prostredím. Postupne sa jej rast znižoval, keď v uplynulých rokoch dosahoval úroveň v rozpätí od 5 do 10 %. Hrubé vyjadrenie ale nezohľadňuje infláciu, ktorú môžeme v súčasnosti považovať za stabilizovanú. Najmä v prvých rokoch transformácie bola veľmi volatilná a v niektorých rokoch dosahovala veľmi vysokú úroveň.



Obr. 2. Vývoj priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR v rokoch 1990-2006

Zdroj : ŠÚ SR, vlastné prepočty

Objektívnejší pohľad na vývoj mzdy obyvateľstva ponúka pohľad na vývoj reálnej mzdy, teda mzdy očistenej od rastu cien. Priemerná reálna mzda sa medzi rokmi 1989 a 2005 znížila o 7,6 %, pričom tento vývoj nebol ani zďaleka rovnomerný (tab. 3). Takmer celý prepad reálnej mzdy na Slovensku bol zaznamenaný v prvých rokoch po páde komunizmu. V tomto období síce nominálne mzdy narástli, ale prudká inflácia (najmä v roku 1991) zapríčinila ich reálne znehodnotenie (obr. 2). V období medzi rokmi 1993 a 2005 nastáva zhodnotenie miezd, pričom priemerná reálna mzda narástla o takmer 30 % (IFP 2006).

Tab. 3. Vývoj priemernej mzdy v rokoch 1989-2005 (v %)

	Reálna zmena miezd	Priemerné ročné rasty
1989-2005	-7,6	-0,50
1993-2005	29,6	1,63
1998-2005	4,9	0,30

Zdroj: ŠÚ SR, IFP

PRIESTOROVÉ ASPEKTY MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ NA SLOVENSKU

Mzdy sú výrazne priestorovo diferencované, čo znamená, že ich úroveň a nerovnosti sú podmienené aj geograficky. V odbornej literatúre existuje niekoľko smerov výskumu a prác zameraných na priestorové aspekty mzdových nerovností s diferencovaným významom, obsahom aj dosahom. Najvýznamnejším z nášho pohľadu je výskumný smer, v ktorom priestor vystupuje ako dominantná dimenzia, pričom zvýšený dôraz sa kladie na teoretické a metodologické aspekty skúmania priestorových aspektov mzdových nerovností. Takto zamerané práce zväčša okrem teoreticko-metodologického „backroundu“ zároveň poskytujú návod na skúmanie celého spektra aj ďalších geografických (priestorových) aspektov nerovností v mzdách, počnúc od skúmania ich príčin, podmienok, úrovne, diferenciácie, až po skúmanie ich dôsledkov a dopadov na obyvateľstvo. Väčšina takto zameraných prác však neskúma uvedené fenomény a ich nerovnosti samostatne, ale zväčša vo vzťahu k iným významným javom, ktoré s nimi súvisia. Zo známych takto zameraných prác možno uviesť práce Preston (1971), Atkinson (1974), Osberg (1991), Nolan a Whelan (1996), Pedersen a Smith (1998), Ravallion a Wodon (1999) a iní. Bohužiaľ, v slovenskej, ale aj českej odbornej (geografickej) literatúre práce o geografických aspektoch miezd a ich nerovností absentujú. Z tohto dôvodu sa v tejto časti zameriame na konceptuálny rámec potrebný pri sledovaní mzdových nerovností v rôznych priestorových jednotkách. Z empirických poznatkov a dostupných údajov je zrejmé, že mzdy na Slovensku sú značne priestorovo diferencované. Tieto pomerne výrazné priestorové mzdové disparity a s nimi súvisiaca koncentrácia obyvateľstva s nízkou mzdou do určitých oblastí, regiónov, resp. sídiel spôsobuje ďalšie marginalizovanie týchto území a finančné problémy ich obyvateľstva. Z tohto aspektu je práve na Slovensku významné sledovať a porovnať situáciu v regiónoch nielen v hrubých ukazovateľoch, akými sú napr. priemerná (hrubá) mzda, ale mzdu detailnejšie analyzovať napr. pomocou rôznych charakteristík, ktoré majú výrazný vplyv nielen na jej výšku, ale aj na jej diferencovanú úroveň a nerovnosti v regiónoch.

Sledovanie regionálnych mzdových nerovností z aspektu detailnej analýzy relevantných charakteristík je komplexnejším pohľadom na problematiku miezd a ich priestorovú diferenciáciu. V ďalšej časti tejto práce sa pokúsime prostredníctvom dostupných dát s využitím dekompozície charakterizovať hlavné odlišnosti v úrovni miezd v ôsmich krajoch Slovenska a poukázať na dôležité prvky (kategórie) indikujúce a determinujúce mzdu, resp. jej špecifiká v jednotlivých regiónoch.

MZDY, RELATÍVNA MIERA MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ NA SLOVENSKU A JEJ DIFERENCIÁCIA V REGIÓNOCH

Úroveň a rozdelenie miezd na Slovensku v roku 2000 a 3. štvrťroku 2006 môžeme sledovať v tabuľke 4 a 5. Z tabuliek môžeme analyzovať vývoj nárastu podielu zamestnancov, ktorí nedosahujú priemernú mzdu. Ako je zrejmé z tabuľky 4, priemernú mzdu v roku 2000, ktorá v tomto roku bola 11 638 Sk, nedosiahlo okolo 61 % zamestnancov. Mzdu v širšom intervale okolo tohto priemeru (od 9 000 do 13 000 Sk) dosiahlo 31,96 % zamestnancov. V 3. štvrťroku 2006 sa podiel zamestnancov, ktorí nedosiahli ani priemernú mzdu 18 274 Sk, ešte mierne zvýšil na 61,5 %. Len 18,31 % zamestnancov dosiahlo mzdu, ktorá oscilovala v širšom intervale (od 16 000 do 20 000 Sk) okolo tohto priemeru. Zaujímavá je aj tabuľka 6, ktorá zachytáva, ako sa od roku 2001 menil podiel zamestnancov pod priemernou mzdou.

Tab. 4. Mzda a podiely zamestnancov na Slovensku v mzdových pásmach v roku 2000

Mzdové pásmo	Podiel (%)
menej ako 3 000	1,92
3 001-5 000	6,18
5 001-7 000	15,15
7 001-9 000	19,26
9 001-11 000	18,28
11 001-13 000*	13,68
13 001-15 000	8,41
15 001-17 000	5,22
17 001-19 000	3,06
19 000 a viac	8,85

Poznámka: tabuľka zahŕňa všetkých zamestnancov, bez rozdielu dĺžky pracovného úväzku.
Zdroj: Trexima *pásmo priemernej mzdy.
Hrubá mzda v roku 2000 bola 11 638,- Sk

Tabuľka 7 zachytáva rozdielnu úroveň miezd v jednotlivých krajoch a porovnáva indexy v rokoch 1998 a 2004. Ako môžeme vidieť, najlepšiu pozíciu má Bratislavský kraj, kde index dosiahol v sledovaných rokoch hodnoty 127,5 resp. 132,8. V ostatných krajoch sa index pohyboval pod číslom 100, čo znamená, že v týchto krajoch bola mzda nižšia ako celoslovenský priemer. Najnižšiu úroveň zaznamenal Prešovský kraj, v ktorom index dosiahol hodnotu 81,6, resp. 79,2 čo indikuje, že tento kraj sa vyznačoval v obidvoch rokoch najnižšími mzdami, hlboko pod celoslovenským priemerom. Na základe tabuľky 7 podľa uvedeného indexu je tiež možné analyzovať a identifikovať aj trendy (zvyšovanie resp. znižovanie) regionálnych nerovností v mzdách. Ako môžeme vidieť z tabuľky, index v roku 2004 oproti roku 1998 vo všetkých krajoch klesol, s výnimkou Bratislavského, kde naopak ešte viac vzrástol. To znamená a zároveň poukazuje na zvyšovanie (prehlbovanie) mzdových regionálnych diferenciácií. Tieto sa prejavili medzi Bratislavským krajom, kde mzdy vzrástli a boli pomerne vysoko nad celoslovenským priemerom, a ostatnými krajmi, kde v porovnaní s uvedeným priemerom naopak klesali. Aj keď si v obidvoch rokoch Bratislavský a Prešovský kraj udržali svoju protichodnú pozíciu, najvyšší prepad zaznamenal Banskobystrický kraj, kde index poklesol až o 7,4 percentuálnych bodov.

Tab. 5. Mzda a podiely zamestnancov na Slovensku v mzdových pásmach (3. štvrťrok 2006)

Mzdové pásmo	Podiel (%)
menej ako 6000	1,40
6 001- 8 000	3,77
8 001-10 000	9,07
10 001-12 000	11,4
12 001-14 000	12,25
14 001-16 000	12,10
16 001-18 000	10,35
18 001-20 000*	7,96
20 001-22 000	6,07
22 001-24 000	4,80
24 001-26 000	3,56
26 001-28 000	2,74
28 001-30 000	2,24
30 001-35 000	4,22
35 001-40 000	2,70
40 001-45 000	1,53
45 001-50 000	0,94
50 001-60 000	1,03
60 001 a viac	1,86

Poznámka: tabuľka zahŕňa všetkých zamestnancov, bez rozdielu na aký pracovný úväzok pracujú.
Zdroj: Trexima *pásmo priemernej mzdy.
Hrubá mzda v 3. štvrťroku 2006 bola 18 274,- Sk.

Tab. 6. Podiel zamestnancov pod priemernou mzdou v rokoch 2001-2006 (% z pracovnej sily)

Rok	%	Priemerná mzda
2001	64,80	12 365
2002	58,91	13 511
2003	61,58	14 365
2004	58,82	15 825
2005	64,52	17 274
2006*	64,63	18 212

*3. štvrťrok Zdroj: Štatistický úrad, Trexima, Orientačné prepočty SME

Tab. 7. Priemerná hrubá mzda v regiónoch (krajoch) SR v roku 1998 a 2004

	1998	Index SR =100	2004	Index SR =100	Nárast	Nárast/Pokles
BA	13 022	127,5	21 016	132,8	7 994	+5,3
TT	9 502	93,0	14 670	92,7	5 168	-0,3
TN	9 150	89,6	13 907	87,9	4 757	-1,7
NR	8 891	87,1	13 252	83,7	4 361	-3,4
ZA	9 010	88,2	13 930	88,0	4 920	-0,2
BB	9 342	91,5	13 309	84,1	3 967	-7,4
KE	10 158	99,5	15 440	97,6	5 282	-2,4
PO	8 338	81,6	12 535	79,2	4 197	-1,9

Zdroj : ŠÚ SR, vlastné výpočty

V tabuľke 8 môžeme sledovať podiel zamestnancov s podpriemernou mzdou (v %) v sledovaných šiestich kategóriách. Na porovnanie uvedieme, že kým v Bratislavskom kraji podľa odvetví nedosahovalo priemernú mzdu 0,7 % zamestnancov, v Prešovskom kraji ani jedno odvetvie nedosahovalo priemernú mzdu (vo všetkých odvetviach v kraji bola priemerná mzda zamestnancov nižšia ako národná priemerná mzda).

Tab. 8. Podiel zamestnancov s podpriemernou mzdou (v %) v sledovaných 6 kategóriách

	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	KE	PO
1. Kategória odvetví	0,7	47,3	89,8	44,0	24,5	22,4	13,0	100,0
2. Trieda zamestnaní	14,3	45,5	76,6	60,2	69,5	60,6	18,0	87,9
3. Veková kategória	7,6	6,9	20,5	60,8	15,8	39,4	4,5	91,2
4. Kategória vzdelanie	9,5	33,4	59,5	72,4	56,4	82,7	4,4	89,6
5. Právna forma	1,1	21,4	44,0	57,5	46,0	37,0	14,5	96,0
6. Druh vlastníctva	2,0	13,6	27,9	45,3	44,0	47,2	9,2	89,6

Zdroj: MPSVaR SR, vlastné prepočty

DEKOMPOZÍCIA MZDY, HLAVNÉ FAKTORY PODMIEŇUJÚCE MZDOVÚ DIFERENCIÁCIU MIEZD A MZDY V KRAJOCH SR

Mzdy a cenu práce na Slovensku okrem makroekonomických vplyvov (ekonomickej úrovne a rozvojových možností), možností a podmienok zamestnávateľov ovplyvňujú aj faktory tzv. individuálneho charakteru, ktoré sú z veľkej časti podmienené snahou, vzdelaním, schopnosťami a možnosťami samotných osôb zúčastňujúcich sa (súťažiacich) na trhu práce. Je zrejmé, že nedostatok určitých kvalifikácií vyvoláva zvýšený dopyt a zároveň zvyšuje úroveň mzdy. V poslednom období sme už aj na Slovensku zaznamenali dopyt po odborníkoch v informačných technológiách, ktorí už v súčasnosti patria k najlepšie zarábajúcim kategóriám. Možnosti regiónov rozvíjať také odvetvia a poskytnúť a zaplatiť také profesie a zamestnania, ktoré prinášajú vysokú pridanú hod-

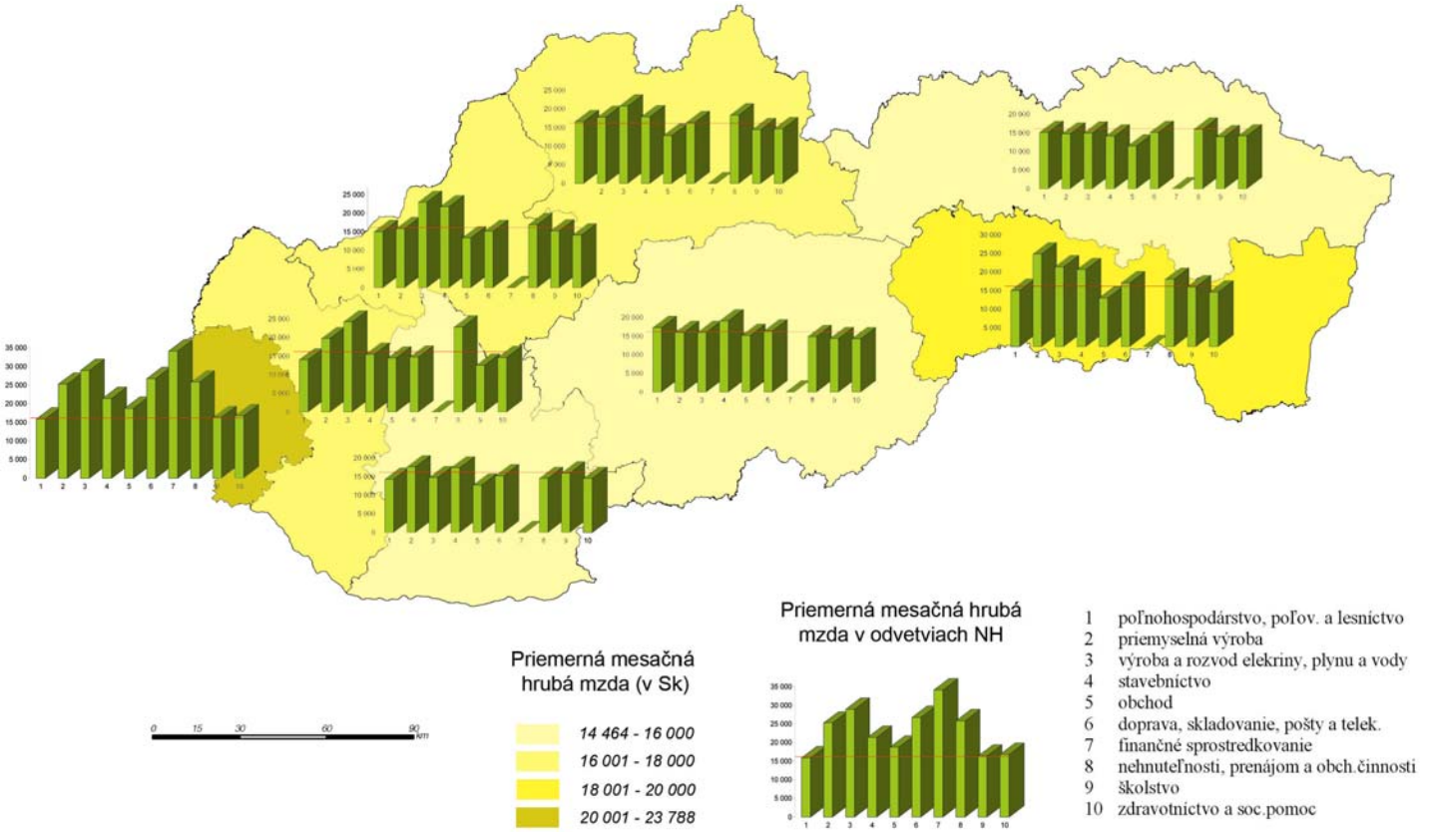
notu, zvyšujú ich konkurencieschopnosť. Z tohto aspektu je práve na Slovensku významné sledovať a porovnať situáciu v regiónoch nielen v hrubých ukazovateľoch, akými sú napr. priemerná (hrubá) mzda, ale mzdu detailnejšie analyzovať napr. pomocou rôznych charakteristík, ktoré majú výrazný vplyv nielen na jej výšku, ale aj na jej diferencovanú úroveň a nerovnosti v regiónoch. Pri štúdiu diferenciácie mzdových priestorových nerovností sme využili dekompozíciu priemernej mesačnej hrubej mzdy z aspektu analýzy relevantných šiestich charakteristík (odvetvia, triedy zamestnania, veku, vzdelania, právnej formy, vlastníctva), podmieňujúcich jej úroveň.

Odvetvia

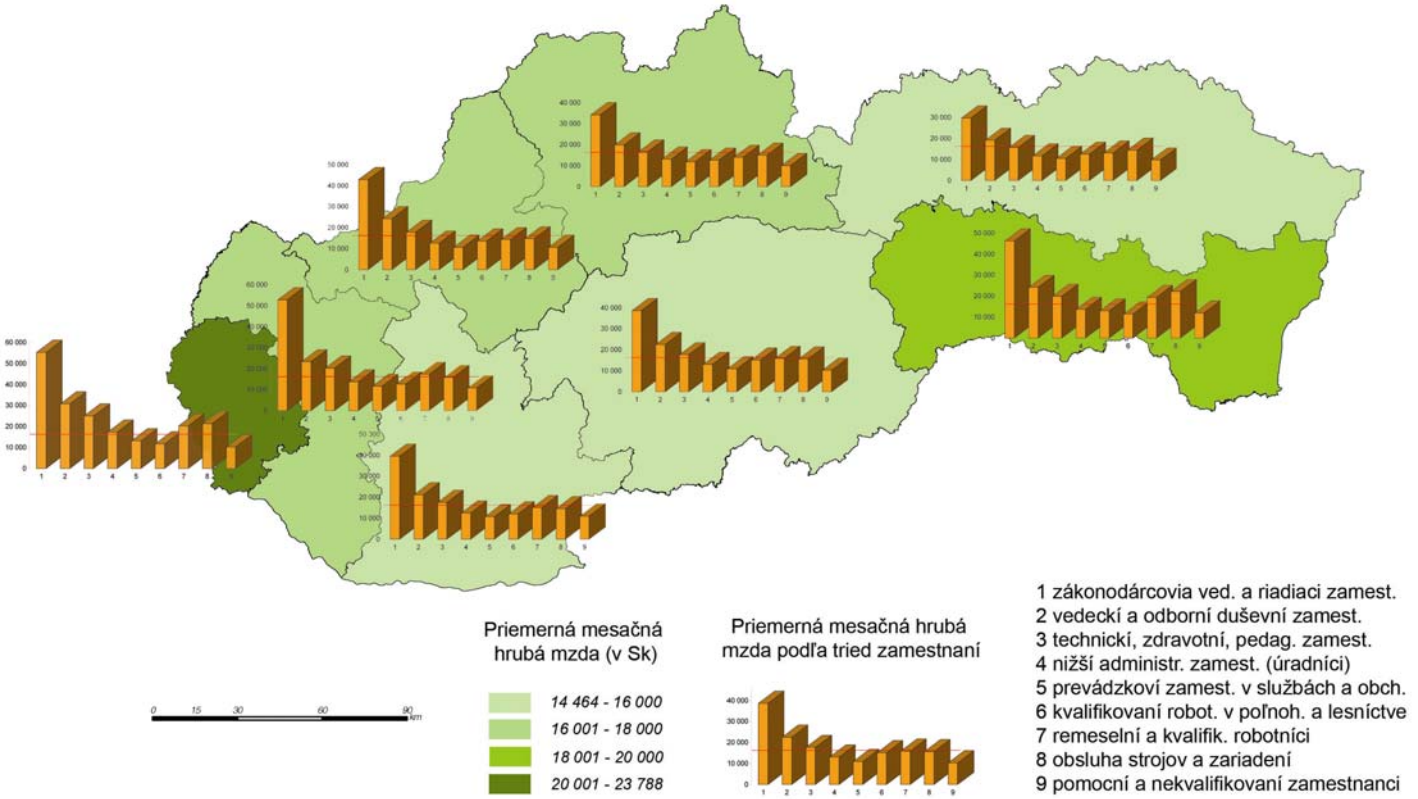
Z porovnania miezd v krajoch podľa odvetví (kategórie OKEČ) môžeme vidieť viacero významných a zaujímavých nerovností (obr. 3). V prvom rade je to špecifická pozícia Bratislavského kraja, ktorý v porovnaní s ostatnými krajmi dosahuje podstatne vyššie mzdy vo všetkých sledovaných odvetviach. Jediným odvetvím, ktoré nedosahuje ani priemernú mzdu (chýba necelých 200 Sk), bolo poľnohospodárstvo, poľovníctvo a lesníctvo. Avšak v Bratislavskom kraji bolo v tomto sektore zamestnaných len 0,7 % z celkového počtu zamestnancov. Zamestnanci v ostatných odvetviach dosiahli vyššiu mzdu ako bol priemer za Slovensko, pričom najvyššia bola v odvetví „finančné sprostredkovanie“, kde priemerná hrubá mesačná mzda dosiahla 34 146 Sk. V Trnavskom (24 204 Sk), Trenčianskom (22 980 Sk) a Žilinskom kraji (20 777 Sk) najvyššiu mzdu dosiahli zamestnanci v odvetví „výroba a rozvod elektriny, plynu a vody“. Najvyššie hrubé mesačné mzdy v Nitrianskom a Košickom kraji dosiahli zamestnanci priemyslu (17 609 Sk a 24 868 Sk). V Banskobystrickom kraji to boli zamestnanci pracujúci v stavebníctve (19 100 Sk) a v Prešovskom kraji zamestnanci v odvetví „nehnuteľnosti, prenájom a obchodné činnosti“ (16 015 Sk). Treba si však uvedomiť, že títo tvorili len 1,8 % z celkového počtu zamestnancov. Zdá sa, že najhoršie plateným odvetvím na Slovensku je „obchod“, kde zamestnanci až v piatich krajoch dosiahli najnižšie mzdy (v Trenčianskom 13 376 Sk, v Nitrianskom 12 726 Sk, v Žilinskom 12 854 Sk, v Košickom 13 005 Sk a v Prešovskom kraji 11 502 Sk). V Trnavskom kraji najnižšiu mzdu dostávali zamestnanci v školstve (12 551 Sk) a v Banskobystrickom kraji zamestnanci pracujúci v zdravotníctve a sociálnej pomoci (14 276 Sk). Prešovský kraj je jediný, v ktorom zamestnanci v žiadnom zo sledovaných odvetví nedosiahli ani priemernú mzdu.

Hlavné triedy zamestnania

Výrazné rozdiely (nerovnosti) v mzdách vidíme, ak porovnávame mzdy v krajoch podľa hlavných tried zamestnaní (obr. 4). Už na prvý pohľad je zrejmé, že zaradenie do tried významne determinuje úroveň miezd vo všetkých krajoch. Dokazuje to aj skutočnosť, že vo všetkých krajoch najlepšie zarábajúcou kategóriou (triedou) sú „zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci“. Kým však ich priemerná mesačná mzda v Bratislavskom kraji bola 55 336 Sk, v Prešovskom kraji bola „len“ 29 773 Sk. Druhou najlepšie platenou kategóriou sú vedeckí a duševní zamestnanci, ktorých mzda sa pohybuje od 19 183 Sk v Pre-



Obr. 3. Priemerná mzda v regiónoch (krajoch) SR v 1. štvrťroku 2005 podľa odvetví NH

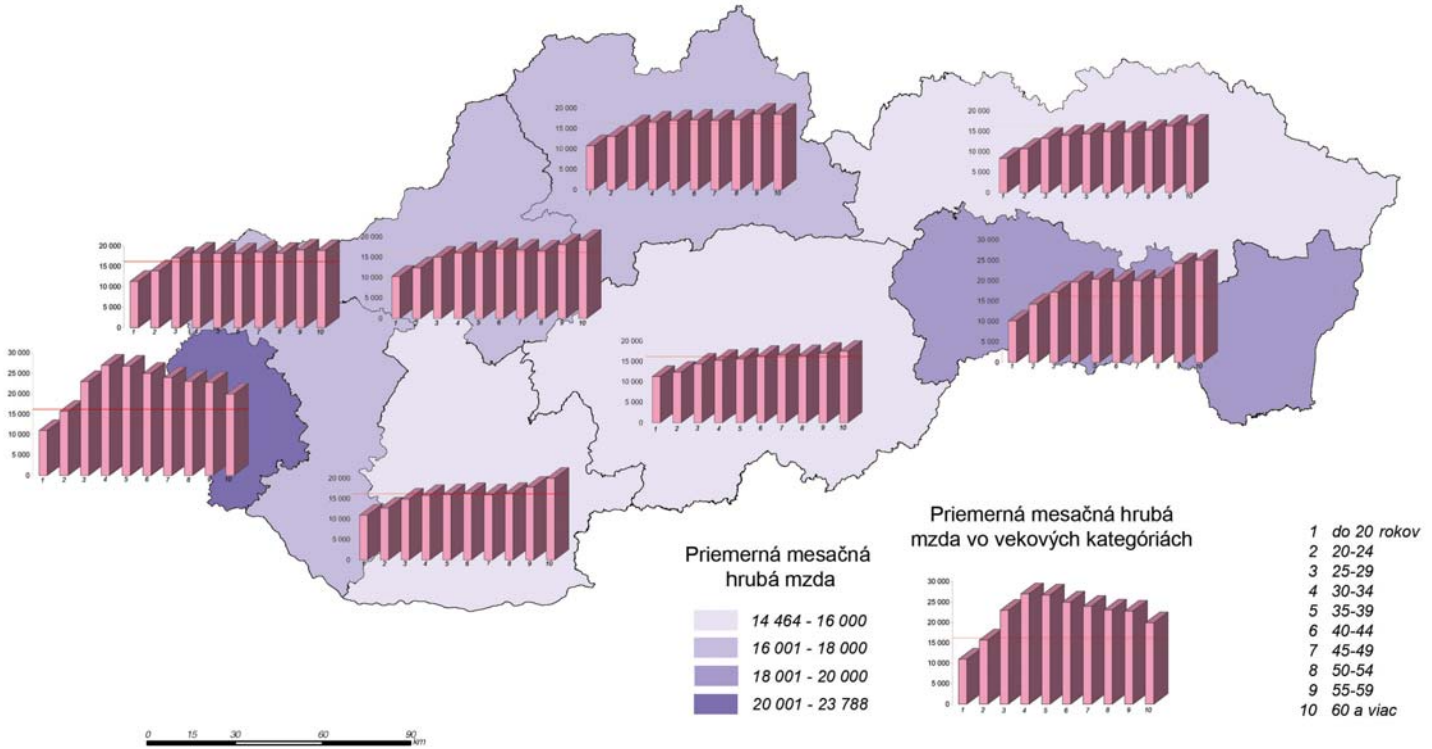


Obr. 4. Priemerná mzda v regiónoch (krajoch) SR v 1. štvrťroku 2005 podľa hlavných tried zamestnaní

šovskom kraji po 30 709 Sk v Bratislavskom kraji. Pre porovnanie v Košickom kraji je mzda pracovníkov pri „obsluhe strojov a zariadení“ vyššia (22 184 Sk) ako vedeckých a odborných zamestnancov v troch krajoch (v Nitrianskom, v Banskobystrickom a v Prešovskom). Najhoršie platenou kategóriou zamestnancov boli pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci, ktorých mzda sa až v šiestich krajoch (v Bratislavskom, v Trnavskom, v Nitrianskom, v Žilinskom, v Banskobystrickom a v Prešovskom) pohybovala v intervale od 9 782 Sk v Prešovskom kraji po 10 981 Sk v Nitrianskom kraji. V Trenčianskom kraji sú najnižšie ocenení prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode (10 581 Sk) a v Košickom kraji kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve a lesníctve. Vo všeobecnosti len prvé tri kategórie zamestnancov vo všetkých krajoch (s výnimkou Prešovského) presahujú priemernú mzdu (zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci, vedeckí a odborní duševní zamestnanci a technickí, zdravotnícki a pedagogickí zamestnanci). Okrem týchto kategórií zamestnancov sa v Bratislavskom a Košickom kraji dobrou pozíciou s nadpriemernými mzdami vyznačovali kategórie zamestnancov „obsluha strojov a zariadení“ a „remeselní a kvalifikovaní robotníci“. Treba si však uvedomiť, že kým v Bratislavskom a Košickom kraji kategórie zamestnancov s podpriemernými mzdami tvorili len 14,3 %, resp. 18 %, v Trenčianskom a Prešovskom kraji tvorili 76,6 %, resp. 87,9 %. V Prešovskom kraji len prvé dve (menej zastúpené) kategórie dosiahli nadpriemerné mzdy.

Vekové kategórie

Zaujímavé je sledovať aj mzdové nerovnosti podľa veku v jednotlivých krajoch. Vek je významným faktorom, pričom možno vidieť, že so stúpajúcim vekom vo všetkých krajoch s výnimkou Bratislavského, stúpa aj mzda (obr. 5). V piatich krajoch najvyššiu mzdu dosahujú 60 a viac roční. V Trnavskom a Žilinskom kraji 55 až 59 roční, ale v Bratislavskom 30-34 roční. Špecifická pozícia Bratislavského kraja, v ktorom viac zarábajú stredné vekové kategórie súvisí s mnohými faktormi (možnosťami, príležitosťami a pozíciou vo firmách často so zahraničným kapitálom a know-how). Pre porovnanie priemerná mesačná hrubá mzda zamestnancov tejto vekovej kategórie v Bratislave dosiahla 26 965 Sk, pričom priemerná mzda tejto vekovej kategórie sa v piatich krajoch (okrem Trnavského a Košického) pohybuje pod celoslovenským priemerom 17 829 Sk. V Prešovskom kraji táto veková kategória dosiahla priemernú mzdu len 13 984 Sk. V niektorých krajoch (v Nitrianskom, v Banskobystrickom a v Prešovskom) táto veková kategória nedosahuje ani úroveň priemernej mesačnej mzdy zamestnanca na Slovensku (15 997 Sk). V Bratislavskom, Trnavskom, ale aj Košickom kraji len prvé dve vekové kategórie (do 24 rokov) nedosiahli úroveň priemernej mesačnej mzdy zamestnanca na Slovensku. V Bratislavskom kraji to predstavuje 7,2 %, v Trnavskom 6,9 % a v Košickom kraji dokonca len 4,5 % zamestnancov. Opačná situácia bola v Prešovskom kraji, kde len posledné dve vekové kategórie (nad 55 rokov) mierne presiahli priemernú mesačnú mzdu zamestnanca na Slovensku. V tomto kraji teda až 91,2 % zamestnancov nedosiahlo úroveň priemernej mesačnej mzdy zamestnanca na Slovensku.



Obr. 5. Priemerná mzda v regiónoch (krajoch) SR v 1. štvrťroku 2005 podľa vekových kategórií

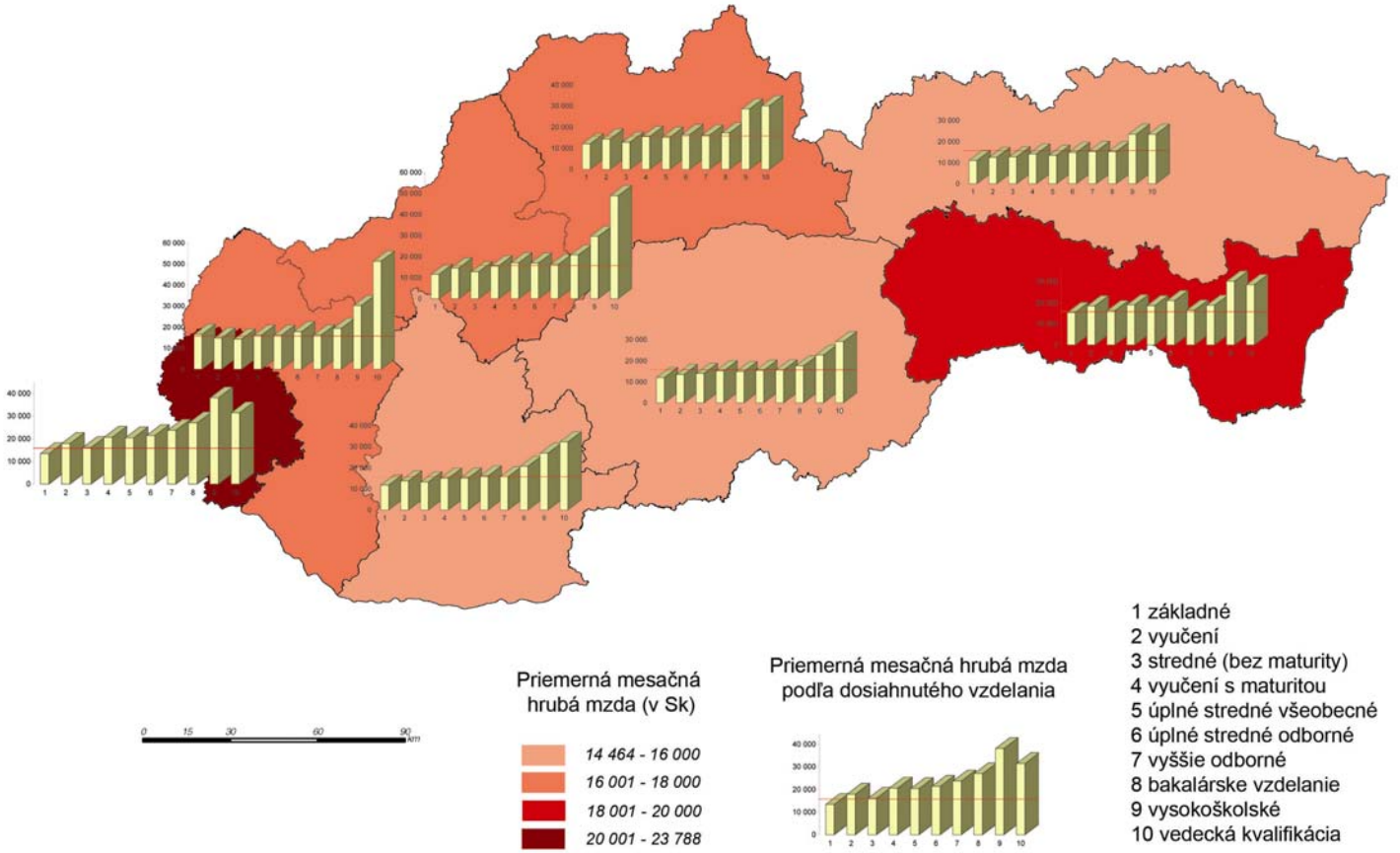
Vzdelanie

Ako môžeme vidieť na obr. 6, mzdy v krajoch sú diferencované aj vzdelaním. Kým v niektorých krajoch je vplyv vzdelania veľmi výrazný (Trenčiansky, Nitriansky a Žilinský), v ostatných môžeme sledovať mierne výkyvy medzi výškou mzdy a dosiahnutým vzdelaním. V Bratislavskom, v Banskobystrickom, a v Prešovskom kraji mali vyššiu mzdu zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním ako zamestnanci s vedeckou kvalifikáciou. V Bratislavskom kraji bol dokonca tento rozdiel veľmi vysoký (viac ako 6 500 Sk). Diskrepancie na opačnom póle boli zaznamenané v Trnavskom kraji, kde zamestnanci so základným vzdelaním dosiahli o 2 219 Sk vyššiu mzdu ako zamestnanci so stredným vzdelaním bez maturity. V Bratislavskom kraji podpriemernú mzdu dostávalo len 9,5 % zamestnancov so základným vzdelaním (ich priemerná mzda bola 13 537 Sk), v Košickom kraji podpriemernú mzdu, ale vyššiu ako v Bratislave (15 467 Sk), poberalo len 4,4 % zamestnancov so základným vzdelaním. V Nitrianskom, v Banskobystrickom a v Prešovskom kraji poberali vyššiu mzdu len zamestnanci s vyšším vzdelaním. V Banskobystrickom kraji vyššiu mzdu dosiahli zamestnanci s bakalárskym a vyšším vzdelaním a Prešovskom kraji vyššiu mzdu dosiahli len zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním a vedeckou kvalifikáciou. V Banskobystrickom kraji tvoril podiel takýchto zamestnancov len 17,3 % a v Prešovskom kraji dokonca len 8,8 %. Určitým paradoxom je, že absolútne najvyššie priemerné mesačné mzdy dosiahli zamestnanci s vedeckou kvalifikáciou v Trnavskom (51 418 Sk) a Trenčianskom (48 993 Sk) kraji. Je to približne o 20 000 Sk viac, ako dosiahli zamestnanci s vedeckou kvalifikáciou v ostatných krajoch a dokonca okolo 30 000 Sk viac ako zamestnanci s vedeckou kvalifikáciou v Banskobystrickom a v Prešovskom kraji. Táto skutočnosť môže súvisieť s nižším podielom zamestnancov s vedeckou kvalifikáciou[5], ich štruktúrou (vyšším podielom profesorov a docentov na nových fakultách), ale aj s mnohými ďalšími skutočnosťami (možný vlnový efekt v štruktúre zamestnaných podľa vzdelania). Presná interpretácia a explanácia uvedených skutočností by si však zaslúžila hlbšiu analýzu.

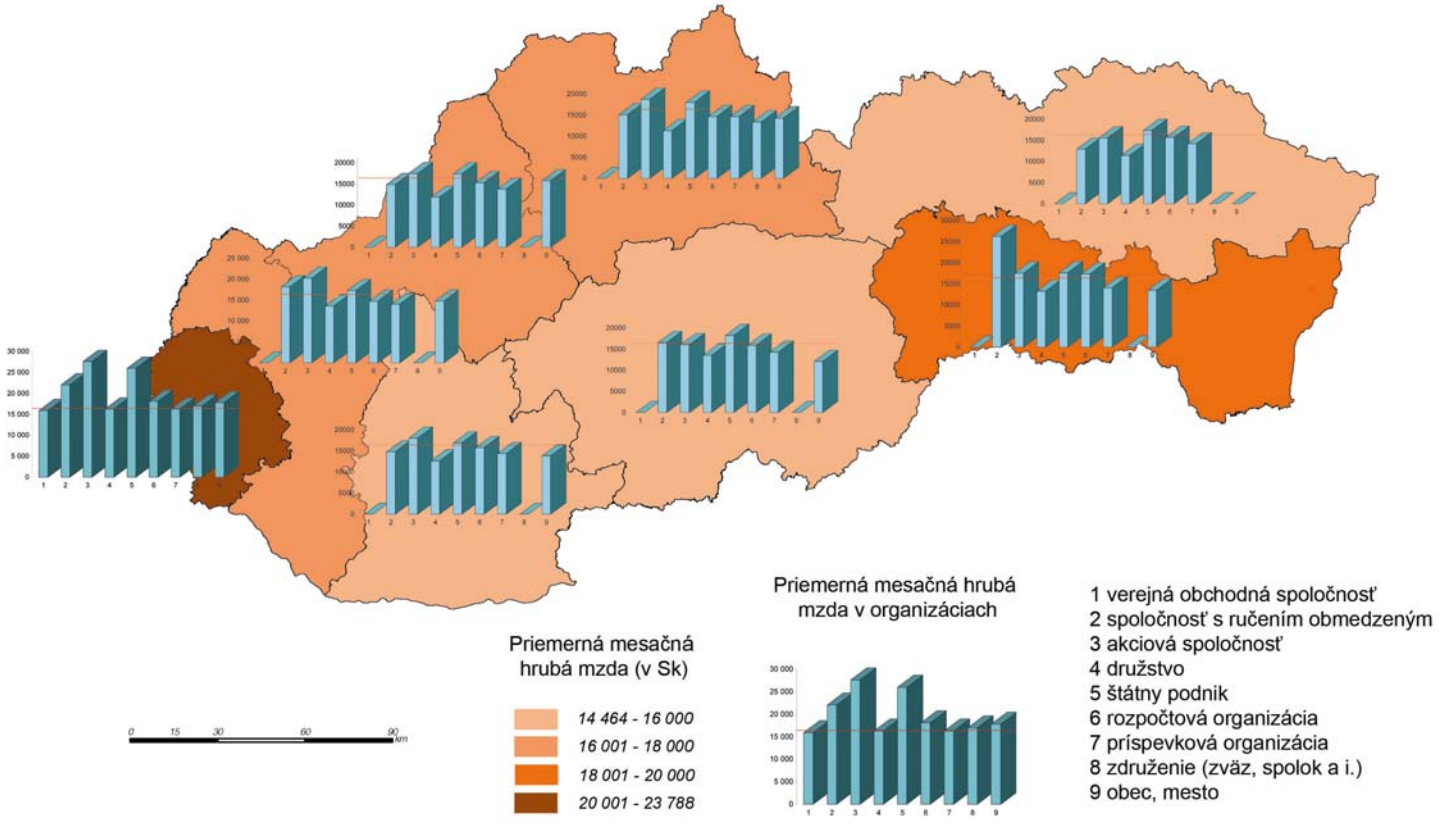
Právna forma

Z porovnania miezd v krajoch podľa právnej formy organizácie môžeme vidieť viacero významných a zaujímavých nerovností. Ako je zrejmé z údajov a z obrázku 7, najlepšie (najvyššiu mzdu) sú na tom zamestnanci akciových spoločností. Až v piatich krajoch (v štyroch západoslovenských a v Žilinskom) ich mzda prevyšuje (v niektorých výrazne, napr. v Bratislavskom 27 650 Sk) mzdu zamestnancov s inou právnou formou (typom organizácie). V Košickom kraji najviac zarábajú zamestnanci spoločností s ručením obmedzeným (ďalej s.r.o.), až 26 205 Sk a v zostávajúcich dvoch krajoch v Banskobystrickom a v Prešovskom sú to paradoxne zamestnanci štátnych podnikov (18 253 Sk, resp. 17 396 Sk). Na druhej strane spektra s najmenšou mzdou sa v šiestich krajoch (v Trnavskom, v Trenčianskom, v Nitrianskom, v Žilinskom, v Košickom a v Pre-

[5] V Trnavskom kraji tvoril podiel zamestnancov s vedeckou kvalifikáciou 0,18 % z počtu zamestnancov, v Trenčianskom 0,12 %, v Prešovskom 0,50 % a v Banskobystrickom až 0,86 % (priemer za SR = 0,42).



Obr. 6. Priemerná mzda v regiónoch (krajoch) SR v 1. štvrťroku 2005 podľa vzdelania

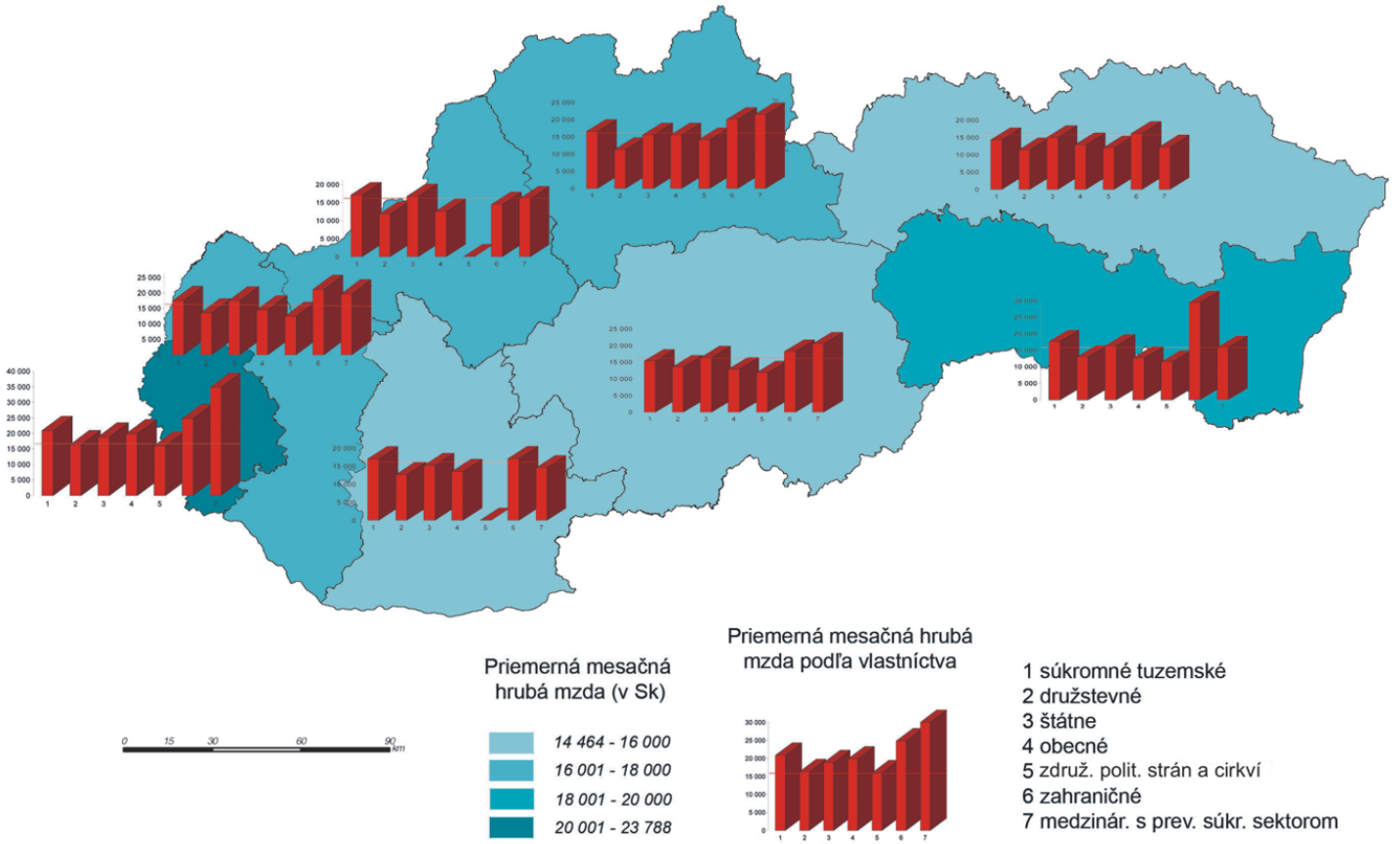


Obr. 7. Priemerná mzda v regiónoch (krajoch) SR v 1. štvrťroku 2005 podľa právnej formy

šovskom) nachádzajú zamestnanci družstiev (od 11 336 Sk v Žilinskom kraji po 13 582 Sk v Trnavskom kraji). V Bratislavskom najmenšiu mzdu dosiahli zamestnanci verejných obchodných spoločností (15 920 Sk) a v Banskobystrickom zamestnanci obcí (12 113 Sk). Zaujímavé je aj porovnanie miezd v krajoch s priemernou mzdou na Slovensku. Kým v Bratislavskom kraji priemernú mzdu nedosiahli len zamestnanci verejných obchodných spoločností, ktorí tvoria len 1,1 %, v ostatných krajoch sú to aj zamestnanci iných organizácií. Možno konštatovať, že v zostávajúcich krajoch len zamestnanci akciových spoločností a štátnych podnikov presiahli priemernú mzdu. V Trnavskom, v Banskobystrickom a v Košickom kraji to boli aj zamestnanci s.r.o. Naopak, v Prešovskom kraji to boli len zamestnanci štátnych podnikov, ktorí presiahli priemernú mzdu. V Nitrianskom a v Prešovskom kraji tvoril podiel zamestnancov v organizáciách, ktorí nedosiahli priemernú mzdu 57,5 %, resp. 96,0 %.

Druh vlastníctva

Výrazné rozdiely (nerovnosti) v mzdách vidíme, ak porovnávame mzdy v krajoch podľa druhu vlastníctva (obr. 8). Už na prvý pohľad je zrejmé, že významný vplyv na úroveň miezd vo všetkých krajoch (s výnimkou Trenčianskeho) má zahraničný, resp. medzinárodný kapitál (vlastník). Dokazuje to aj skutočnosť, že v siedmich krajoch najlepšie zarábali zamestnanci vo firmách a v podnikoch, ktorých vlastníkom boli medzinárodné korporácie (v Bratislavskom, v Žilinskom a v Banskobystrickom kraji), resp. zahraničné spoločnosti (v Trnavskom, v Nitrianskom, v Košickom a v Prešovskom). Len v Trenčianskom kraji najviac zarábali zamestnanci v podnikoch, v ktorých je vlastník domáci. V Bratislavskom kraji zamestnanci v spoločnostiach (podnikoch) s medzinárodným vlastníctvom zarábali až 34 853 Sk mesačne. V Žilinskom a v Banskobystrickom kraji viac ako 20 000 Sk. Naopak, v Nitrianskom, v Košickom a v Prešovskom kraji zamestnanci s medzinárodným vlastníkom nedosiahli ani priemernú mzdu, pričom táto napr. v Prešovskom kraji dosiahla len 12 226 Sk. Zamestnanci v podnikoch s vlastníkom zo zahraničia najviac zarábali v Košickom kraji, a to priemerne 29 202 Sk. Len v Trenčianskom kraji zarábali zamestnanci v podnikoch so zahraničným vlastníkom menej ako je priemerná mzda (14 475 Sk). Na opačnej strane spektra (zamestnanci s najnižšou mzdou) sa nachádzajú zamestnanci, ktorí pracujú v podnikoch a organizáciách, ktorých vlastníkom je družstvo alebo združenie politických strán a cirkví. Vo všetkých krajoch bola ich mzda hlboko podpriemerná (od 11 339 Sk v Žilinskom kraji po 12 692 Sk v Nitrianskom kraji). Dokonca ani v Bratislavskom kraji nedosiahla priemernú mesačnú mzdu zamestnanca na Slovensku (15 997 Sk). Kým v Bratislavskom kraji priemernú mzdu nedosiahli len zamestnanci organizácií, ktoré boli vo vlastníctve združení, politických strán a cirkví (tvorili len 2,0 %), v Trnavskom kraji sú to aj zamestnanci vo vlastníctve družstiev a obcí (13,6 %). V Trenčianskom kraji k nim pribudli aj zamestnanci v organizáciách a podnikoch so zahraničným vlastníkom (spolu tvorili 27,9 %) a v Nitrianskom, v Žilinskom, v Banskobystrickom a v Košickom nedosiahli zamestnanci až v 4 zo 7 typoch vlastníctva priemernú mzdu. V Prešovskom kraji len zamestnanci v podnikoch a organizáciách vo vlastníctve zahraničného kapitálu iba tesne presiahli priemernú mzdu, pričom podiel tých, ktorí ju nedosiahli, bol 89,6 %.



Obr. 8. Priemerná mzda v regiónoch (krajoch) SR v 1. štvrťroku 2005 podľa druhu vlastníctva

DIFERENCOVANÝ VÝVOJ MIEZD V REGIÓNOCH

Ako sme uviedli v úvode, jedným z našich cieľov bolo zachytiť, ako sa zmenila mzdová úroveň na národnej, resp. regionálnej úrovni v období najväčšieho rastu slovenskej ekonomiky. Analýza zachytáva obdobie najúspešnejších rokov (2005 a 2006) slovenskej ekonomiky, ktorá v uvedených rokoch vzrástla o 6 %, resp. 8,3 %. V roku 2006 sa tak slovenská ekonomika stala treťou najrýchlejšie rastúcou ekonomikou z 25 krajín EÚ. Tento výrazný rast ekonomiky je okrem iného dôsledkom významných, najmä zahraničných investícií do priemyslu, pričom viaceré priemyselné podniky a firmy celonárodného významu začali prevádzku a výrobu práve v uvedenom období. Rozvoj strojárenského, zvlášť automobilového a elektrotechnického priemyslu viedol nielen k posilneniu slovenskej ekonomiky, ale aj k zvyšovaniu miezd na národnej aj regionálnej úrovni. Analýza vývoja miezd v regiónoch vychádza z porovnania jej úrovne v 1. štvrťroku 2005 s 3. štvrťrokom 2006. Z aspektu šiestich skúmaných charakteristík na regionálnej úrovni krajov sme zaznamenali výrazné zmeny v štyroch z nich, ktoré sme ďalej za pomoci dekompozície hlbšie analyzovali.

Vývoj miezd v regiónoch podľa odvetví

Ak sa pozrieme na vývoj miezd v regiónoch podľa odvetví, môžeme vidieť viacero zaujímavých zmien. Z desiatich sledovaných odvetví si najviac polepšili pracovníci vo výrobe a rozvode elektriny, plynu a vody. Ich už aj tak vysoká mzda narástla o 17 %. Najviac si v tomto odvetví polepšili zamestnanci v Bratislavskom kraji, ktorým stúpla mzda až o 24 % (priemerná HM stúpla z 28 942 na 35 760 Sk). Naopak, v Košickom kraji ich mzda stúpla len o 6 % z 21 405 na 22 786 Sk. Najmenší prírastok miezd bol v stavebníctve, ktoré vykázalo nárast priemerne len o 4 %, pričom v troch krajoch (Trenčiansky, Nitriansky a Banskobystrický) bol zaznamenaný dokonca pokles miezd (v Nitrianskom kraji až o 9 %). Pri porovnaní krajov z aspektu najvyššieho nárastu ich miezd za všetky sledované odvetvia môžeme vidieť, že najviac si polepšili zamestnanci v Bratislavskom kraji. V tomto kraji až päť odvetví vykazovalo najvyšší rast zo všetkých krajov. Výrazne si polepšili už spomínaní zamestnanci vo výrobe a rozvode elektriny, plynu a vody, o 17 % narástla mzda pracovníkov priemyslu a zhodne o 12 % mzda pracovníkov v doprave, finančnom sprostredkovaní, zdravotníctve a sociálnej pomoci. Zamestnanci v školstve a stavebníctve si najviac polepšili v Trnavskom kraji (nárast o 28 %, resp. 20 %), poľnohospodári v Trenčianskom (14 %), obchodníci v Nitrianskom (22 %) a zamestnanci v nehnuteľnostiach v Banskobystrickom kraji až 30 %. Na opačnej strane spektra sa nachádzajú stredoslovenské kraje a Košický kraj, ktoré zaznamenali najnižší rast, resp. pokles miezd. Najnižší nárast až v troch odvetviach (priemysle, stavebníctve a doprave) zaznamenal Košický kraj. Banskobystrický kraj zaznamenal dokonca pokles miezd v stavebníctve a obchode a Žilinský v poľnohospodárstve a doprave. Na západnom Slovensku len Nitriansky kraj zaznamenal najnižší nárast miezd zo všetkých krajov v priemysle a 9 % už spomínaný pokles miezd v stavebníctve.

Vývoj miezd v regiónoch podľa vzdelania

Pri sledovaní vývoja miezd v regiónoch podľa vzdelania badať v tomto krátkom období tiež pomerne veľa významných zmien. Podľa stupňa vzdelania si najviac polepšili pracovníci s bakalárskym stupňom vzdelania, ktorých mzda narástla o 22 %. Najviac si polepšili bakalári v Trnavskom kraji, ktorým stúpla mzda až o 48 % (priemerná HM stúpla z 19 430 na 28 740 Sk). V Trenčianskom kraji ich mzda stúpla len o 10 %, z 20 835 na 22 843 Sk. Prekvapujúcim je pokles miezd u zamestnancov s najvyšším vzdelaním (vedeckou kvalifikáciou), celkovo o 2 %. Pokles miezd u zamestnancov s vedeckou kvalifikáciou bol zaznamenaný až v piatich krajoch (Trnavskom, Trenčianskom, Nitrianskom, Žilinskom a Banskobystrickom). Veľmi výrazný pokles miezd u zamestnancov s vedeckou kvalifikáciou (až o 27 %) bol zaznamenaný v Trnavskom kraji. Zamestnanci s vedeckou kvalifikáciou si naopak polepšili (okolo 20 %) v ostatných troch krajoch. Pri porovnaní krajov z aspektu najvyššieho nárastu ich miezd podľa stupňa vzdelania môžeme vidieť, že najviac si polepšili zamestnanci v Trnavskom kraji. V tomto kraji si polepšili až štyri stupne vzdelania, najmä zamestnanci s vyšším vzdelaním a vyučení. V Bratislavskom a v Žilinskom kraji si polepšili zamestnanci s úplným stredoškolským vzdelaním a vyšším odborným vzdelaním, v Trenčianskom so základným vzdelaním a v Prešovskom zamestnanci s vedeckou kvalifikáciou. Najnižší nárast miezd zaznamenali východoslovenské kraje. Až v štyroch stupňoch nižšieho vzdelania zaznamenal najnižší rast Košický kraj a v dvoch Prešovský kraj. V Trenčianskom kraji zamestnanci s úplným stredným všeobecným vzdelaním a s vedeckou kvalifikáciou zaznamenali pokles miezd o 2 %, resp. 19 %. V Trnavskom kraji pokles miezd zaznamenali zasa zamestnanci so základným vzdelaním a vedeckou kvalifikáciou o 17 % a 27 %.

Vývoj miezd v regiónoch podľa právnej formy

Zaujímavý je aj vývoj miezd v regiónoch podľa právnej formy. Najviac si polepšili zamestnanci združení, zväzov a spolkov (o 24 %), ktorí však majú relevantné zastúpenie len v Bratislavskom kraji. Z ostatných právnych foriem najviac stúpla mzda v rozpočtových organizáciách, a to o 15 %. Najviac rástla mzda v rozpočtových organizáciách zamestnancom v Trnavskom kraji (o 25 %), najmenej o 10 % v Bratislavskom a Košickom kraji. Najmenší prírastok miezd bol u zamestnancov s.r.o. a zamestnancov obcí a miest, u ktorých rástla mzda priemerne o 8 %, pričom zamestnanci obcí a miest v Trenčianskom kraji zaznamenali dokonca pokles miezd o 6 %. Pri porovnaní krajov z aspektu najvyššieho nárastu ich miezd podľa právnej formy môžeme vidieť, že najviac si polepšili zamestnanci v Bratislavskom kraji (až v siedmich typoch organizácií podľa právnej formy). Zamestnanci rozpočtových organizácií si najviac polepšili už v spomínanom Trnavskom (25 %) a zamestnanci obcí a miest v Banskobystrickom kraji (o 19 %). Na opačnej strane spektra sa nachádza Košický kraj, ktorý zaznamenal v troch z deviatich typov organizácii najhoršie hodnoty. Spolu s Bratislavským krajom mal najnižší rast v rozpočtových organizáciách 10 %, ale aj pokles miezd zamestnancov v s.r.o. a družstvách. V Banskobystrickom kraji nepatrne poklesla mzda u zamestnancov s.r.o. a výrazne (o 10 %) zamestnancov družstiev.

Vývoj miezd v regiónoch podľa druhu vlastníctva

Ak sa pozrieme na vývoj miezd v regiónoch podľa vlastníctva, môžeme vidieť väčšiu priestorovú diferenciáciu zmien. Zo siedmich druhov vlastníctva najväčší nárast miezd, až o 30 %, zaznamenali zamestnanci v organizáciách a firmách s medzinárodným súkromným sektorom. V tomto sektore, a to veľmi výrazne (skoro dvojnásobne), si polepšili zamestnanci v Nitrianskom kraji, ktorých priemerná hrubá mesačná mzda vzrástla zo 14 533 Sk na 28 607 Sk, t. j. o neuveriteľných 97 % (pre porovnanie v Banskobystrickom kraji u rovnakého vlastníka stúpli mzdy len o 2 %). Avšak podiel zamestnancov u takéhoto vlastníka (v organizáciách a firmách s medzinárodným súkromným sektorom) v Nitrianskom kraji sa v sledovanom období pohyboval len okolo 2 %. Najmenej, priemerne len o 2 %, rástla mzda u zamestnancov v organizáciách a firmách vo vlastníctve zahraničného majiteľa (najviac v Trenčianskom kraji o 18 %). Dokonca v troch krajoch (Nitrianskom, Žilinskom a Prešovskom) zaznamenali zamestnanci v organizáciách a podnikoch so zahraničným majiteľom pokles miezd od 2 do 9 %. Pri porovnaní trendov (rastu a poklesu miezd) v krajoch z aspektu vlastníctva môžeme vidieť výraznú regionálnu diferenciáciu. Okrem Žilinského kraja, v každom kraji podľa druhu vlastníctva sme zaznamenali najvyšší rast. Najvyšší bol už v spomínanom Nitrianskom kraji u zamestnancov s medzinárodným vlastníkom 97 % a najnižší v Bratislavskom kraji u zamestnancov so súkromným tuzemským vlastníkom 8 %. Na druhej strane nižší nárast alebo pokles miezd vykazuje silnejšiu priestorovú koncentráciu, a to v Žilinskom, Košickom, Banskobystrickom a Prešovskom kraji. V Žilinskom kraji zamestnanci až v troch typoch organizácií (vo vlastníctve obcí, vo vlastníctve združení, politických strán a cirkví a zahraničia) vykazujú v sledovanom období pokles miezd. V Košickom kraji sú to dva typy (súkromné tuzemské a vo vlastníctve združení, politických strán a cirkví), v Banskobystrickom kraji vykázali pokles miezd zamestnanci organizácií a firiem, ktoré sú vlastníctvom družstiev a v Prešovskom kraji zamestnanci v podnikoch so zahraničným majiteľom.

ZÁVER

Cieľom štúdie bolo poskytnúť obraz o súčasnej úrovni a trendoch (raste a prehlbovaní) mzdových nerovností na Slovensku a v jeho regiónoch. Získali sme viacero zaujímavých výsledkov a poznatkov, ktoré nám poskytujú dôležité informácie o mzdových nerovnostiach na Slovensku z časového aj priestorového hľadiska. Na základe výsledkov možno konštatovať, že aj napriek nepretržitému rastu nominálnej mzdy reálna mzda za sledované obdobie vzrástla len o 7,3 %. Súčasne sa zväčšovali príjmové a mzdové rozdiely (túto skutočnosť nám dokazuje hodnota Giniho koeficientu, ako aj pokles podielu prvého decilu, ale aj prvého kvintilu a kvartilu), ktoré však v dôsledku celkovo nízkej úrovne miezd a ich znižujúceho sa podielu na celkových príjmoch, boli nižšie ako priemer krajín OECD.

Na základe analýzy a spracovania veľkého množstva rôznych údajov o mzdách sme získali viacero významných a zaujímavých výsledkov, ktoré okrem iného ukázali výrazné regionálne mzdové disparity. Z porovnania získaných výsledkov môžeme vidieť zjavnú dichotómiu medzi Bratislavským krajom a ostatnými siedmimi krajmi. Bratislavský kraj s vysokou úrovňou miezd, veľ-

mi nízkym podielom zamestnancov pod priemernou mzdou, ale aj s výrazne rastúcim trendom sa značne odlišuje od ostatných krajov Slovenska. Tieto (kraje) z pohľadu uvedených, ale aj ďalších ukazovateľov a charakteristík vykazujú opačné hodnoty (nízky príjem obyvateľstva, vyšší podiel zamestnancov pod priemernou mzdou, ale aj nižší a pomalší rast miezd). Šesť krajov má nižšiu priemernú mzdu ako je národný priemer, všetky kraje v sledovanom období vykázali pokles priemernej hrubej mzdy a pod. Na základe dekompozície vybraných charakteristík a následnej komparácie regiónov sme zistili, ktoré z nich najviac (najmenej) ovplyvňujú regionálne mzdové nerovnosti. Pomocou dekompozície sme ďalej zistili, že sedem krajov vykazuje najväčšie mzdové nerovnosti podľa triedy zamestnaní. Profesia, resp. pracovná pozícia je teda v uvedených krajoch najvýznamnejším diferenciačným faktorom miezd. Z geografického aspektu sme v štúdii poukázali na súčasnú úroveň regionálnych mzdových nerovností a zároveň stručne informovali o zdrojoch a niektorých faktoroch podmieňujúcich túto regionálnu mzdovú diferenciáciu. Zachytili sme tiež, ako sa mení ich význam a dopad na úroveň miezd v čase, teda aké majú tendencie, na základe ktorých sme potvrdili hypotézu prehlbovania regionálnych mzdových nerovností na Slovensku. Získané výsledky okrem iného poukazujú na dve významné skutočnosti – na značnú regionálnu mzdovú divergenciu a na jej kontinuálne prehlbovanie.

Príspevok vznikol v rámci riešenia vedeckého projektu č. 2/6042/26 financovaného grantovou agentúrou VEGA.

LITERATÚRA

ATKINSON, A. B.(1974). Poverty and income inequality in Britain. In Wedderburn, D., ed. *Poverty, inequality and class structure*. Cambridge (Cambridge University Press).

BERGER, P. L. (1993). *Kapitalistická revolúcia*. Bratislava (Archa).

BIGNEBAT, C. (2003). *Spatial dispersion of wages in Russia: does transition reduce inequality on regional labour markets?* Paris (TEAM, University of Paris I and CNRS).

BLAU, F., KAHN, L. (1996). International differences in male wage inequality: institutions versus market forces. *Journal of Political Economy*, 104, 791-837.

DICKEY, H. (2001). Regional earnings inequality in Great Britain: a decomposition analysis. *Regional Studies*, 35, 605-612.

FREEMAN, R. (1980). Unionism and the dispersion of wages. Industrial and labor. *Relations Review*, 34, 3-23.

INŠTITÚT FINANČNEJ POLITIKY (2006). *Porovnanie životnej úrovne na Slovensku v rokoch 1989-2005. Ekonomická analýza 11*. Bratislava (IFP MFSR).

KERTESI, G., KÖLLŐ, J. (2000). *Wage inequality in East-Central Europe*. Working Papers N_0 7, Labour Research Department Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Budapest.

MAREŠ, P.(1999). *Sociológie nerovnosti a chudoby*. Praha (Sociologické nakladatelství).

MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY (2005). *Regionálna štatistika ceny práce*. Bratislava (MPSVaR).

NOLAN, B., WHELAN, CH. (1996). Measuring poverty using income and deprivation indicators. Alternative approaches. *Journal of European Social Policy*, 6, 225-240.

OSBERG, L. (1991). *Economic inequality and poverty: international perspectives*. Armonk. New York (M.E. Sharpe).

PRESTON, T. S. (1971). *Income distribution*. Harmondsworth (Penquin).
PEDERSEN, P. J., SMITH, N. (1998). *Low incomes in Denmark 1980-1995*. Series Papers, 98-19. Aarhus (Centre for Labour Market and Social Research).
RAVALLION, M., WODON, Q. (1999). Poor areas, or only poor people? *Journal of Regional Science*, 39, 689-711.
SINN, H. W. (2006). Sociálny štát pre 21. storočie. Project Syndicate. *Denník SME*, 01.03.2006, p. 16.
ŠÚ SR (2005). *Ukazovatele ekonomického vývoja SR za rok 2004 podľa Výberového zisťovania pracovných síl.* Bratislava, Štatistický úrad SR. Dostupné na: http://www.statistics.sk (cit: 2007-04-19).
ŠÚ SR (2006). *Priemerná mesačná mzda v hospodárstve v rokoch 1990-2006.* Bratislava, Štatistický úrad SR. Dostupné na: http://www.statistics.sk (cit: 2007-04-19).
ŠÚ SR (2006). *Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR.* Bratislava, Štatistický úrad SR. Dostupné na: http://www.statistics.sk (cit: 2007-04-25).
TREXIMA (2005). *Regionálna štatistika ceny práce*. Bratislava, Trexima. Dostupné na: http://www.trexima.sk (cit: 2005-12-02).
TREXIMA (2006). *Regionálna štatistika ceny práce*. Bratislava, Trexima. Dostupné na: http://www.trexima.sk (cit: 2006-12-22).

Anton M i ch á l e k

REGIONAL DISPARITIES IN WAGES IN SLOVAKIA

Political and economic changes in Slovakia after 1989 led to increasing social and economic disparities. Continuous and increasing wage disparities have been observed in the last 17 years and at present they have reached the historical top. The level of wage disparities is connected with low mean wages and an important share of population with below average wages. As such, it became a serious problem. One of undesirable effects of this situation is for instance emigration abroad in pursue of better paid jobs and comparatively high unemployment in some regions. These and other facts justify the investigation of wage disparities from different aspects including the spatial ones.

The aim of this study was to capture the wage disparities with an emphasis on spatial conditions, implications and differentiation. The spatial aspect of wage disparities was studied in eight administrative regions of Slovakia with varied levels of economic and social development. The study was based on analysis of relevant characteristics determining wage level using decomposition of mean monthly gross wages. Decomposition as one of the relevant methods made it possible to analyse in detail the conditionality and differentiation of wages at the regional level. The study consists of two parts. Part one analyses and compares the position of Slovakia in terms of wage disparities with selected countries, observes their development after 1989 and distribution of employee wages. The second part, involved with spatial decomposition, is focused on a deeper analysis of selected relevant characteristics that determine wage disparities in regions. The analysis was the basis for comparison of regions. The factors which most affected or had the greatest impact on regional wage disparities or their deepening, were identified.

Results at the national level showed that in spite of continuous increase of nominal wages, which were manifested above all at the level of the regions, real wages in Slovakia (also in terms of purchase power parity) are among the lowest in the EU member countries. Increasing wage disparities that manifested especially at the level of regions were also observed in the study period. Important polarity appeared between the region of Bratislava and other 7 administrative regions. While a high wage level accompanied by a low share of employees earning below-average wages, and a rapidly increasing

wage trend is typical of Bratislava, it contrasts with the other seven regions where lower mean wages than the national average, more than 50 % of employees earning below-average wages and a drop of mean gross wages were observed. Decomposition of selected characteristics followed by comparison of regions revealed wage disparities by type of employment in seven regions. Profession or working position is then the most important wage-differentiating factor in the regions. It was also observed that the significance and impact of relevant characteristics on the wage level changes in time and the hypothesis of deepening regional wage disparities in Slovakia was confirmed. Among other things, the results point to two important facts: considerable regional wage divergence and its continuous deepening. They also provide information and knowledge about spatial aspects of wage disparities and can be part of the information basis for the area of wage and regional policies.

Translated by H. Contrerasová