

Badanie zróżnicowania udziału płac w wartości dodanej w Europie

W wielu rozwiniętych krajach pracownicy otrzymują dziś mniejszą część wartości dodanej, którą współtworzą, niż miało to miejsce w przeszłości. Ta część – nazywana udziałem pracy (ang. labor share) – oznacza, jaka część produkcji firmy trafia do pracowników w formie wynagrodzeń. Ten trend budzi obawy związane z nierównościami lub stagnacją płac. Jego przyczyny wciąż są przedmiotem debaty.

W tym projekcie chcę zbadać dlaczego niektóre firmy przeznaczają mniejszą część swojej produkcji na wynagrodzenia dla pracowników? Czasem dzieje się tak dlatego, że firma działa bardzo efektywnie lub polega bardziej na maszynach i technologii niż na pracy ludzi. Innym razem może to wynikać z tego, że firma ma możliwość ustalania płac na poziomie niższym niż rzeczywisty wkład pracownika – zwłaszcza jeśli dominuje na lokalnym rynku pracy lub jeśli pracownicy napotykają przeszkody w zmianie zatrudnienia. Te dwa bardzo różne wyjaśnienia mają zupełnie inne konsekwencje dla polityki gospodarczej.

W ramach projektu będę badał firmy w czasie. Podobnie jak ludzie, przedsiębiorstwa rosną i się zmieniają lub znikają. Korzystając z dużego europejskiego zbioru danych o nazwie – który zawiera informacje o sprawozdaniach finansowych i zatrudnieniu dla milionów firm – przeanalizuję, jak zachowanie firm zmienia się w miarę ich starzenia się i rozwoju.

Badania opierają się na dwóch kluczowych hipotezach. Po pierwsze, że niski udział pracy w firmach wiąże się z dwoma czynnikami: produktywnością (czyli tym, ile firma jest w stanie wyprodukować) oraz siłą przetargową w ustalaniu płac (czyli tym, na ile firma może wpływać na poziom wynagrodzenia). Po drugie, że siła ta wzrasta wraz z rozwojem firmy – szczególnie w przypadku dużych i dojrzałych przedsiębiorstw – co może tłumaczyć, dlaczego starsze firmy częściej wypłacają pracownikom stosunkowo niższe wynagrodzenia.

W projekcie powstaną dwa artykuły naukowe. W pierwszym zbadam, jak produktywność i praktyki płacowe wiążą się z udziałem pracy w różnych firmach i branżach w Europie. W drugim będę analizować, jak te relacje zmieniają się wraz ze starzeniem się firm. Razem badania te dostarczą nowych wniosków na temat tego, jak przedsiębiorstwa wpływają na nierówności płacowe – nie tylko poprzez technologię, ale też poprzez swoją zdolność do kształtowania poziomu wynagrodzeń.