



NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA
EUROSÝSTÉM

NEPRUŽNOSTI ZÁKLADNÝCH MIEZD: PRÍPAD SLOVENSKA

MARIANNA ČERVENÁ

NETECHNICKÉ
ZHRNUTIE

3/2012

© Národná banka Slovenska

www.nbs.sk

Imricha Karvaša 1

813 25 Bratislava

research@nbs.sk

jún 2012

ISSN 1337-5830

Práca neprešla jazykovou úpravou.

Prezentované názory a výsledky v tejto štúdií sú názormi autorov a nevyjadrujú oficiálne stanovisko Národnej banky Slovenska.

Všetky práva vyhradené.

Krátke časti textu, nie viac ako dva odseky, môžu byť citované bez predchádzajúceho súhlasu autorov, pokiaľ bude úplne uvedený zdroj.

Nepružnosti základných miezd: prípad Slovenska ¹

Výskumná štúdia NBS

Marianna Červená ²

Abstrakt

Na základe jedinečného prieskumu slovenských firiem o tom, ako upravujú mzdy a ceny, v štúdiu skúmame, do akej miery sú slovenské základné mzdy nepružné a čo podmieňuje nominálnu, ako aj reálnu mzdovú nepružnosť. V porovnaní s inými krajinami, ktoré sa prieskumu zúčastnili, patrí Slovensko medzi krajiny s najvyšším výskytom nominálnej mzdovej nepružnosti a s relatívne častou reálnou nepružnosťou základnej mzdy. Pomocou multinomiálnej logit regresie skúmame vzťah medzi reálnou mzdovou nepružnosťou, nominálnou mzdovou nepružnosťou, resp. pružnými mzdami a skupinou firemných a inštitucionálnych charakteristík. Výsledky naznačujú, že prevládajúci typ pracovnej sily je dôležitým faktorom. Firmy prevažne s robotníkmi s nízkou kvalifikáciou čelia mzdovým nepružnostiam menej často ako tie, ktoré zamestnávajú hlavne „biele goliere“. Vplyv kolektívneho vyjednávania sa tiež javí ako nezanedbateľný. Firmy pokryté sektorovými odbormi majú pružnejšie mzdy ako firmy bez firemných a sektorových odborov.

JEL klasifikácia: J30, J50, E24, C81

Kľúčové slová: nominálne a reálne mzdové nepružnosti, zistenia z prieskumu

Voľne prístupné na www.nbs.sk/sk/publikacie/vyskumne-studie

¹ Za komentáre som vdáčná Martinovi Šusterovi, Pavlovi Gertlerovi a účastníkom seminára odboru výskumu NBS. Pôvodná verzia článku bola prepracovaná s pomocou komentárov od dvoch externých komentátorov.

² Národná banka Slovenska. Email: marianna.cervena@nbs.sk.

NETECHNICKÉ ZHRNUTIE

Mzdové nepružnosti sú často považované za príčinu vyššej miery nezamestnanosti v Európe v porovnaní so Spojenými štátmi americkými (Nickell, 1997). V ekonomickej literatúre však pre toto tvrdenie neexistuje veľa empirických dôkazov. Argument je obvykle nasledovný: nepružnosti trhu práce, ako je minimálna mzda a kolektívne vyjednávanie, zabraňujú firmám znížiť mzdy, čo vedie k zvýšenému prepúšťaniu a menšiemu počtu firiem (resp. menším firmám) na trhu, ako by bolo inak optimálne. Za ďalší škodlivý dôsledok mzdových nepružností je považovaná obmedzená schopnosť postihnutých ekonomík prispôbiť sa šokom vrámci menovej únie (Mundell, 1963). Nakoniec, výsledky Inflation Persistence Network (IPN) organizovanej pod ESCB (Altissimo a kol., 2006) naznačili, že mzdová nepružnosť môže spôsobovať aj cenovú nepružnosť (price stickiness).

Jedinečná príležitosť na skúmanie mzdovej nepružnosti, jej dôsledkov, a toho, ako slovenské firmy upravujú svoje náklady na pracovnú silu, sa naskytla vďaka prieskumu o stanovovaní miezd a cien, ktorý vykonala Národná banka Slovenska v spolupráci s Wage Dynamics Network (WDN).

Prostredníctvom týchto údajov v štúdiu skúmame, do akej miery sú slovenské mzdy nepružné a aké determinanty pre nominálnu a reálnu mzdovú nepružnosť zohrávajú najväčšiu úlohu. Použité definície mzdových nepružností sú prevzaté od Babecký a kol. (2009). Za nominálnu mzdovú nepružnosť považujeme situáciu, keď firma zmrazila zamestnancom mzdy. Na druhej strane, za reálnu mzdovú nepružnosť považujeme prípady, kedy firmy pevne indexujú mzdy podľa očakávanej alebo súčasnej inflácie.

V porovnaní s inými krajinami, ktoré sa zúčastnili prieskumu, patrí Slovensko ku krajinám s najvyššou nominálnou mzdovou nepružnosťou a relatívne vysokou reálnou mzdovou nepružnosťou (pozri tabuľku nižšie). Aby sme pochopili prečo je to tak, najskôr skúmame jednoduché súhrnné štatistiky. Táto analýza je doplnená regresnou analýzou pomocou

multinomiálneho logitu, kde je skúmaný vzťah medzi nominálnou mzdovou nepružnosťou, reálnou mzdovou nepružnosťou resp. pružnými mzdami a skupinou firemných a inštitucionálnych charakteristík.

Tabuľka: Percento firiem s nominálnou mzdovou nepružnosťou (NMN), reálnou mzdovou nepružnosťou (RMN) a percento firiem, ktoré znížili mzdy

	NMN	RMN	zníženie
Rakúsko	13.16%	9.82%	3.00%
Belgicko	11.84%	98.23%	3.10%
Česko	26.55%	11.91%	8.37 %
Estónsko	21.66%	4.53%	3.05 %
Španielsko	2.44%	54.81%	0.06 %
Francúzsko	7.05%	10.19%	2.46 %
Grécko	13.28%	21.47%	N/A
Maďarsko	5.90%	11.19%	2.64 %
Írsko	8.72%	9.39%	1.00 %
Taliansko	3.87%	1.72%	0.71 %
Litva	19.82%	10.73%	8.28 %
Holandsko	23.23%	0.00%	1.43 %
Poľsko	9.86%	7.04%	4.61 %
Portugalsko	14.95%	9.04%	1.01 %
Slovinsko	2.94%	23.53%	2.45 %
Slovensko	20.89%	21.14%	8.53 %

Výsledky regresnej analýzy naznačujú, že prevládajúci typ pracovnej sily zohráva dôležitú úlohu. Firmy prevažne s robotníkmi s nízkou kvalifikáciou čelia mzdovým nepružnostiam menej často (konkrétne majú tieto firmy flexibilné mzdy v priemere s o 19% vyššou pravdepodobnosťou) ako tie, ktoré zamestnávajú hlavne „biele goliere“. Vplyv kolektívneho vyjednávania sa tiež javí ako nezanedbateľný. Firmy pokryté sektorovými odborami majú pružnejšie mzdy ako firmy bez firemných a sektorových odborov (v priemere o 31%). Posledným z významných faktorov sú bonusové schémy. Firmy, ktoré svojim zamestnancom vyplácajú bonusy, čelia v priemere o 32% menším pravdepodobnostiam reálnej rigidity ako tie, čo bonusy nepoužívajú.

Na záver, základné mzdy sa javia byť na Slovensku viac nepružné (pri použití rovnakej definície a harmonizovaného dotazníka) ako v iných európskych krajinách, ktoré sa zúčastnili prieskumu. Pre zaujímavosť, v Českej republike bola pozorovaná ešte vyššia nominálna mzdová nepružnosť ako u nás. Toto zistenie, ako aj vzťah nepružnosti s prevládajúcim typom pracovnej sily, je odlišné od zistení iných štúdií, ktoré skúmali mzdové nepružnosti na Slovensku, konkrétne Gertler and Senaj (2008) a Gertler (2010). Je však potrebné poznamenať, že autori daných štúdií pracovali s odlišným konceptom mzdovej nepružnosti a použili iné dáta - základné mzdy verzus celkové kompenzácie zamestnancov. Práve z dôvodu rozdielu použitých dát, je analýza prezentovaná v tejto štúdii doplnená v nadväznej štúdii (Červená, 2012), kde sa skúma znižovanie základných miezd a použitie alternatívnych nástrojov na úpravu nákladov na pracovnú silu (t.j. znižovanie bonusov a benefitov poskytovaných zamestnancom, podpora predčasného odchodu do dôchodku atď.).