



NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA  
EUROSYSTEM

# ASYMETRICKÉ UPRAVOVANIE MIEZD A ZAMESTNANOSŤ V EURÓPSKYCH PODNIKOKCH

PETRA MAROTZKE, ROBERT  
ANDERTON, ANA BAIRRÃO,  
CLÉMENCE BERSON, PETER TÓTH

VÝSKUMNÁ  
ŠTÚDIA

8/2017



© Národná banka Slovenska  
www.nbs.sk  
Imricha Karvaša 1  
813 25 Bratislava

research@nbs.sk

Október 2017

ISSN 1337-5830

Práca neprešla jazykovou úpravou.

Prezentované názory a výsledky v tejto štúdii sú názormi autora a nevyjadujú 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.



# Asymetrické upravovanie miezd a zamestnanosť v európskych podnikoch

Výskumná štúdia NBS

Petra Marotzke<sup>1</sup>, Robert Anderton<sup>2</sup>, Ana Bairrão<sup>3</sup>, Clémence Berson<sup>4</sup>, Peter Tóth<sup>5</sup>

## Abstrakt

V tejto štúdii skúmame vplyv mzdových úprav na zamestnanosť so zameraním na úlohu nominálnych mzdových nepružností smerom nadol. Používame harmonizovanú databázu z prieskumu firiem v 25 členských krajinách EÚ v období 2010-2013. Táto databáza je zvlášť užitočná, keďže obsahuje informáciu o zmene ekonomických podmienok a o existencii kolektívnych zmlúv na úrovni podnikov. Naše výsledky potvrdzujú prítomnosť mzdových nepružností v Európe. Po prvé, kolektívne zmluvy znižujú pravdepodobnosť poklesu základných miezd. Po druhé, reakcia miezd na vývoj dopytu je asymetrická so slabšou reakciou pri poklese dopytu. Výsledky odhadu poukazujú aj na záporný vplyv mzdových nepružností na počet zamestnancov v podnikoch.

JEL klasifikácia: J23; J30

Kľúčové slová: mzdové nepružnosti, zamestnanosť, dopytové šoky

Voľne prístupné na [www.nbs.sk/sk/publikacie/vyskumne-studie](http://www.nbs.sk/sk/publikacie/vyskumne-studie)

<sup>1</sup> Deutsche Bundesbank, Frankfurt am Main, Germany; [petra.marotzke@bundesbank.de](mailto:petra.marotzke@bundesbank.de)

<sup>2</sup> European Central Bank, Frankfurt am Main, Germany; University of Nottingham, Nottingham, United Kingdom; [robert.anderton@ecb.europa.eu](mailto:robert.anderton@ecb.europa.eu)

<sup>3</sup> [raquelbairrao@gmail.com](mailto:raquelbairrao@gmail.com)

<sup>4</sup> Banque de France, University Paris 1, Paris, France; [clemence.berson@banque-france.fr](mailto:clemence.berson@banque-france.fr)

<sup>5</sup> Národná banka Slovenska, Bratislava, Slovakia; [peter.toth@nbs.sk](mailto:peter.toth@nbs.sk)

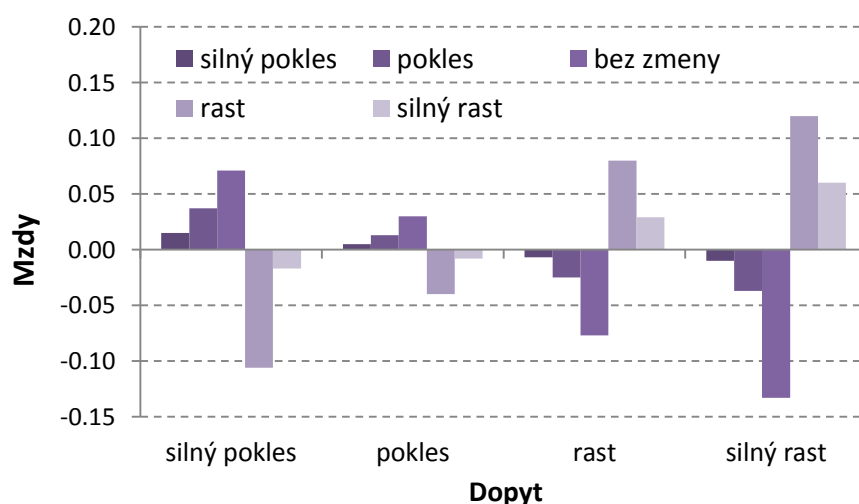
## NETECHNICKÉ ZHRNUTIE

V štúdiu skúmame správanie sa miezd a vplyv mzdových úprav na zamestnanosť v Európe v období medzi rokmi 2010 a 2013 so špeciálnym zameraním na úlohu nominálnych nepružností. Analýza je založená na nových harmonizovaných údajoch z prieskumu firiem vykonaného v rámci výskumnej siete Wage Dynamics Network (WDN), ktorá je zastrešovaná Európskym systémom centrálnych bánk (ESCB). Jedna z hlavných výhod údajov WDN pri skúmaní úprav miezd a zamestnanosti sú informácie o zmene ekonomických podmienok na úrovni firiem v období rokov 2010 až 2013.

Analýza sa odlišuje od predchádzajúcich štúdií spôsobom identifikácie nominálnych mzdových nepružností smerom nadol. Odhadujeme tzv. ordered probit model mzdových úprav, ktorého výsledky dokazujú prítomnosť mzdových nepružností. Po prvé, kolektívne zmluvy zvyšujú pravdepodobnosť rastu základných miezd a znižujú pravdepodobnosť stagnácie alebo poklesu miezd. To naznačuje, že kolektívne zmluvy prispievajú k nepružnosti spojenej s poklesom nominálnych miezd. Z tohto výsledku vyplýva, že krajiny s vyšším podielom zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy, čelia vyšším nominálnym mzdovým nepružnostiam smerom nadol. Spomínaný efekt kolektívnych zmlúv sa prejavuje najmä skrz vyjednávanie na vyššej než firemnej úrovni, t.j. hlavnú úlohu zohráva vyjednávanie na národnej či odvetvovej úrovni.

Po druhé, reakcia miezd na vývoj dopytu je asymetrická, keďže pokles dopytu sprevádza pokles miezd s významne nižšou pravdepodobnosťou než rast dopytu zvyšuje pravdepodobnosť rastu miezd (Graf 1). Navyše, pokles dopytu zvyšuje pravdepodobnosť, že základné mzdy zostanú nezmenené. To je ďalším dôkazom nominálnej mzdovej nepružnosti smerom nadol, keďže pravdepodobnostné rozdelenie zmien v mzdách sa po poklese dopytu začína viac sústreďovať okolo nulových hodnôt. Naopak, ak dopyt rastie, znižuje sa pravdepodobnosť, že mzdy zostanú nezmenené (Graf 1).

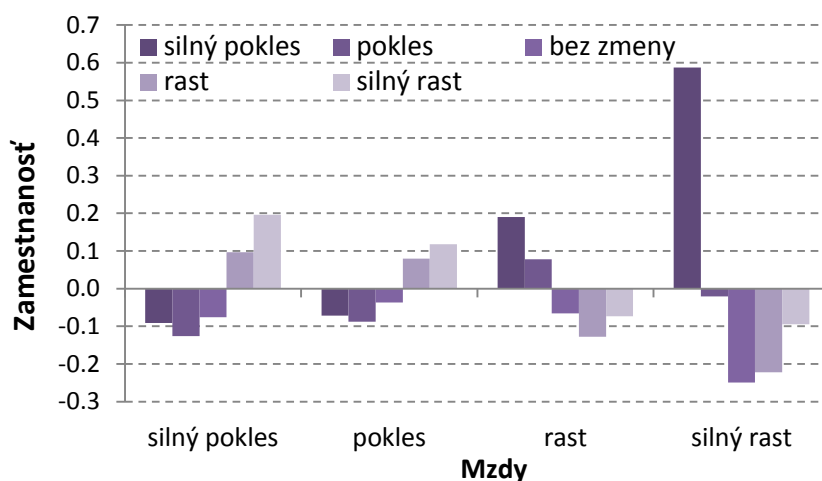
**Graf 1. Vplyv vývoja dopytu na mzdy**  
(zmeny pravdepodobnosti v p.b.)



Pozn.: Zmeny pravdepodobnosti v porovnaní s prípadom nezmeneného dopytu.

Ďalej sme skúmali ako reakcia miezd vplyva na vývoj počtu zamestnancov, ak podnik zaznamenal pokles dopytu. Aby sme ošetrili možnú endogenitu miezd v rovnici zamestnanosti, podiel zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy sme použili ako inštrumentálnu premennú pre úpravu miezd. Výsledky odhadov naznačujú, že mzdové nepružnosti smerom nadol znižujú zamestnanosť v podnikoch, ak sú tieto nepružnosti vyvolané kolektívnymi zmluvami. Inými slovami firmy, ktoré po poklese dopytu dokážu znížiť mzdy alebo zachovať ich aktuálnu úroveň, výrazne znižujú pravdepodobnosť, že budú musieť zredukovať počet zamestnancov (Graf 2).

**Graf 2. Vplyv miezd na zamestnanosť po poklese dopytu**  
(zmeny pravdepodobnosti v p.b.)



Pozn.: Zmeny pravdepodobnosti v porovnaní s prípadom nezmenených miezd.

Vývoj miezd a zamestnanosti v podnikoch ovplyvňujú aj určité spoločné ekonomické faktory. Pokles dostupnosti dodávok od bežných dodávateľov, pokles solventnosti zákazníkov či ich schopnosti plniť zmluvné podmienky, alebo zhoršenie dostupnosti externých financií majú záporný vplyv na mzdy aj zamestnanosť. Ďalej, pokles miezd a zamestnanosti je menej pravdepodobný vo firmách, ktoré využívajú variabilné zložky miezd v odmeňovaní. To naznačuje, že podniky majú tendenciu využívať balík odmien ako finančnú rezervu, aby sa vyhli poklesu miezd a prepúšťaniu. Okrem toho sme zistili, že legislatívna ochrana zamestnancov môže zvýšiť ich vyjednávaciu silu, keďže pravdepodobnosť rastu základných miezd je vyššia vo firmách, ktoré označili náklady na prepúšťanie ako relevantnú prekážku pri zamestnávaní nových pracovníkov.