

Vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť v jednotlivých krajoch na Slovensku

Bakalárska práca

Vedúci práce:

Mgr. Petr Koráb, Ph.D.

Michal Mergeš

Brno 2017

Pod'akovanie

Touto cestou by som rád pod'akoval vedúcemu mojej bakalárskej práce, pánovi Mgr. Petrovi Korábovi, Ph.D., za jeho vecné rady, pripomienky, čas, ochotu a trpezlivosť, ktoré mi nesmierne pomohli pri spracovávaní mojej bakalárskej práce.

Čestné prehlásenie

Prehlasujem, že som túto prácu: **Vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť v jednotlivých krajoch na Slovensku** vypracoval samostatne a všetky použité pramene a informácie sú uvedené v zozname použitej literatúry. Súhlasím, aby moja práca bola zverejnená v súlade s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách v znení neskorších predpisov, a v súlade s platnou Smernicou o zverejňovaní vysokoškolských záverečných prác..

Som si vedomý, že sa na moju prácu vzťahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brne má právo na uzatvorenie licenčnej zmluvy a užitie tejto práce ako školského diela podľa § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Ďalej sa zaväzujem, že pred spísaním licenčnej zmluvy o využití diela inou osobou (subjektom) si vyžiadam písomne stanovisko univerzity o tom, že predmetná licenčná zmluva nie je v rozpore s oprávnenými záujmami univerzity, a zaväzujem sa uhradiť prípadný príspevok na úhradu nákladov spojených so vznikom diela, a to až do ich skutočnej výšky.

V Brne dňa 15. mája 2017

Abstract

Mergeš, M. Impact of minimum wage on unemployment in particular regions in Slovakia. Bachelor thesis. Brno: Mendel University in Brno, 2017.

The bachelor thesis deals with the evergreen topic which is an impact of minimum wage on unemployment. This effect is investigated in Slovak economic conditions. On the basis of a professional literature the theoretical part defines impact of minimum wage, pros and cons of minimum wage and experience of states with minimum wage. In the main part of thesis an impact of minimum wage on unemployment in regions of Slovakia is examined by force of regression analysis. Data are gathered up on the regions level and evaluated by econometric program Gretl. The gained results are summarized and evaluated. The recommendations for further development of minimum wage are defined in the conclusion on the basis of gained results.

Keywords

Minimum wage, unemployment, panel data, regression analysis.

Abstrakt

Mergeš, M. Vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť v jednotlivých krajoch na Slovensku. Bakalárska práca. Brno: Mendelova univerzita v Brne, 2017.

Bakalárska práca spracúva evergreenovú tému, ktorou je vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť. Uvedený efekt je skúmaný v podmienkach slovenskej ekonomiky. V teoretickej časti sú na základe odbornej literatúry priblížené dôsledky minimálnej mzdy, jej pozitívne a negatívne stránky a skúsenosti štátov s minimálnou mzdou. V hlavnej časti práce je prostredníctvom regresnej analýzy skúmaný vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť v krajoch na Slovensku. Dáta sú zozbierané na úrovni krajov a vyhodnotené prostredníctvom ekonometrického programu Gretl. Získané výsledky sú vyhodnotené a okomentované. Na ich základe sú v závere definované odporúčania pre nasledujúci vývoj minimálnej mzdy.

Kľúčové slová

Minimálna mzda, nezamestnanosť, panelové dáta, regresná analýza.

Obsah

1	Úvod	11
2	Cieľ práce	13
3	Metodika	14
4	Teoretický rámec práce	16
5	Literárny prehľad	21
5.1	Minimálna mzda a jej dôsledky.....	21
5.1.1	Minimálna mzda: definícia pojmov.....	22
5.1.2	Pozitívne dopady minimálnej mzdy.....	24
5.1.3	Negatívne dopady minimálnej mzdy.....	25
5.2	Skúsenosti štátov s inštitútom minimálnej mzdy.....	27
5.2.1	Inštitút minimálnej mzdy v Európskej únii.....	28
5.2.2	Slovenská republika vo vzťahu k minimálnej mzde.....	30
5.3	Nezamestnanosť a jej determinanty.....	32
5.3.1	Vplyv HDP na nezamestnanosť.....	32
5.3.2	PZI vo vzťahu k nezamestnanosti.....	32
5.3.3	Programy na podporu zamestnanosti.....	33
5.3.4	Úroveň vzdelania vo vzťahu k nezamestnanosti.....	34
5.3.5	Pomer medzi minimálnou a priemernou mzdou.....	34
5.3.6	Vplyv počtu právnických osôb na nezamestnanosť.....	35
6	Vlastná práca	36
6.1	Vývoj skúmaného dátového súboru.....	36
6.2	Výsledky regresnej analýzy.....	41
7	Diskusia	43
8	Záver	48
9	Literatúra	50
10	Zoznam obrázkov	54

11 Zoznam tabuliek**55**

1 Úvod

Minimálna mzda je vo všeobecnosti známy pojem, nakoľko je zavedená v mnohých štátoch naprieč celým svetom. Napriek tomu, že je tento inštitút implementovaný v mnohých krajinách, neprevláda v spoločnosti jednotný pozitívny konsenzus jeho pôsobenia na nezamestnanosť. Verejnosť môžeme rozdeliť na tú, ktorá minimálnu mzdu v ekonomike viac či menej podporuje a na jej odporcov, ktorí ju vnímajú v rôznej miere za prekážku k najímaniu pracovnej sily, pretože zvyšuje náklady práce.

Z pohľadu ekonomickej teórie je minimálna mzda jedným z faktorov, ktoré negatívne ovplyvňujú zamestnanosť v krajine. Zástancovia tejto teórie sa domnievajú, že zavedenie minimálnej mzdy nad svoju prirodzenú úroveň spôsobí rast nezamestnanosti. Vyššia minimálna mzda motivuje ľudí nájsť si zamestnanie, v dôsledku čoho ponuka práce zo strany zamestnancov vzrastie. Avšak z pohľadu zamestnávateľov nie je zvyšovanie minimálnej mzdy pozitívnym krokom vlády. Je to z toho dôvodu, že jej zavedenie, respektíve zvýšenie následne znamená pre zamestnávateľov rast nákladov. Minimálna mzda spolu s odvodmi platenými zamestnávateľom tvoria minimálnu cenu práce. (Dinga a Ďurana, 2005 s. 12) Ak zamestnanec neprinesie hodnotu aspoň vo výške minimálnych mzdových nákladov, zamestnávateľ ho nezamestná. Z uvedeného vyplýva, že rast nákladov spôsobí pokles dopytu po práci zo strany zamestnávateľov. Zavedenie minimálnej mzdy a výška jej nastavenia ovplyvňuje rozhodovanie o zamestnaní pracovných síl. Inými slovami môžeme povedať, že s rastom minimálnej mzdy sa deformuje strana ponuky a dopytu po práci.

Na druhej strane podporovatelia minimálnej mzdy sa snažia vyvrátiť tvrdenia ekonomickej teórie a zastávajú názor, že minimálna mzda skoro vôbec, alebo len v malom rozsahu ovplyvňuje zamestnanosť. K sile ich názoru prispievajú aj viaceré vedecké štúdie zaoberajúce sa danou problematikou, ktorých výsledky v mnohých prípadoch potvrdzujú správnosť ich tvrdenia. Medzi najkontroverznejšie štúdie sa radí práca Carda a Kruegera (1994), ktorej výsledky vyvracajú tvrdenia o negatívnom vplyve na nezamestnanosť. Práve naopak, rok po zvýšení minimálnej mzdy v štáte New Jersey sa znížila nezamestnanosť. Rovnako stúpenci minimálnej mzdy poukazujú na jej pozitívny dopad na obyvateľstvo. Zdôrazňujú jej pozitívnu stránku, ktorá spočíva v ochrannej funkcii, nakoľko minimálna mzda zabezpečuje väčšiu rovnosť v odmeňovaní a chráni tak spoločnosť pred sociálnymi konfliktmi. Taktiež bráni mzdovému podbiehaniu či už zo strany domácich, alebo zahraničných pracovných síl.

Ako je z uvedených názorov zrejmé, politické a ekonomické zoskupenia sa nevedia zjednotiť, či je hypotéza ekonomickej teórie pravdivá. Na túto tému bolo vypracovaných mnoho výskumných prác, avšak ich postoje a závery na danú problematiku sa rôznia. Niektoré výsledky verifikujú postoj ekonomickej teórie o negatívnom vplyve minimálnej mzdy na nezamestnanosť, iné zas poukazujú na nesprávnosť tohto tvrdenia. Na Slovensku taktiež prevládajú dva odlišné názory pravicovo a ľavicovo orientovaných politických strán o vplyve minimálnej mzdy na

nezamestnanosť. Podľa vládnucej strany SMER zvyšovanie minimálnej mzdy nemá negatívny dopad na zamestnanosť na Slovensku, zatiaľ čo pravicové strany ako SaS tvrdia, že to môže mať za následok stratu pracovných miest. Nejednotnosť názorov o vplyve minimálnej mzdy na nezamestnanosť podnietila podrobiť túto teóriu skúmaniu na podmienkach slovenskej ekonomiky.

Táto bakalárska práca spracúva tému, ktorá dlhé roky rozdeľuje ekonomickú a politickú oblasť. V časti Vlastná práca je realizovaný empirický výskum, ktorý skúma vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť v jednotlivých krajoch na Slovensku. Výskum sa snaží identifikovať, ako a či rast minimálnej mzdy vplýva na nezamestnanosť v podmienkach slovenskej ekonomiky. Výskum je realizovaný a vyhodnotený prostredníctvom regresnej analýzy panelových dát. Dáta zhromaždené pre uvedené skúmanie sú zozbierané z úrovne krajov. Vďaka tomu výskum získava hlbšie informácie o premenných, čo následne zlepšuje vierohodnosť získaných výsledkov. Tie sú následne okomentované a konfrontované s článkami vzťahujúcich sa k danej problematike. Ich prípadné nezrovnalosti s výsledkami iných skúmaní sú rozdiskutované.

2 Cieľ práce

Hlavným cieľom práce je identifikovať vplyv minimálnej mzdy na mieru nezamestnanosti v jednotlivých krajoch na Slovensku.

Čiastkovým cieľom je definovanie odporúčaní pre zavedenie minimálnej mzdy a jej následný vývoj v slovenskej ekonomike.

Prínos bakalárskej práce súvisí s analýzou panelových dát na úrovni regiónov.

3 Metodika

Bakalárska práca skúma prostredníctvom empirickej analýzy panelových dát vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť v jednotlivých krajoch na Slovensku. Táto analýza je vyhodnocovaná za pomoci metódy najmenších štvorcov prostredníctvom ekonometrického programu Gretl.

Závislá premenná v tejto práci je nezamestnanosť v jednotlivých krajoch na Slovensku. Dáta súvisiace s nezamestnanosťou sú čerpané zo štatistík Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny. Keďže dáta boli uvedené v mesačnej periodicite, po zozbieraní prebehla ich následná transformácia na štvrt'ročné.

Do ekonometrického modelu boli následne pridané nezávislé premenné, ktoré sa taktiež vzťahujú k jednotlivým krajom na Slovensku. Konkrétne ide o premenné pomer minimálnej mzdy k priemernej mesačnej mzde v jednotlivých krajoch na Slovensku, pomer priamych zahraničných investícií v krajoch k HDP v jednotlivých krajoch, pomer počtu uchádzačov o zamestnanie so základným a nedokončeným vzdelaním v jednotlivých krajoch k celkovému počtu obyvateľ'ov v týchto krajoch a pomer počtu právnických osôb v kraji k HDP v jednotlivých krajoch.

Pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde v kraji je zahrnutý v modeli, nakoľko so zvyšovaním minimálnej mzdy rastie počet zamestnancov odmeňovaných minimálnou mzdou. Rastie úroveň minimálnych nákladov a taktiež rastú náklady u pracovníkov, ktorí sú odmeňovaní vyššou mzdou, ako je minimálna. Rast týchto nákladov môže mať vplyv na znižovanie zamestnanosti u pracovníkov, ktorí pobe-rajú minimálnu mzdu a taktiež ich rast môže spôsobiť ukončenie činnosti niekto-rých podnikateľ'ských subjektov. (Ondruš, 2015, s. 6) Dáta o minimálnej mzde boli zozbierané zo stránky kurz-euro.zones.sk a údaje o priemernej mzde z databázy Slovenského štatistického úradu.

Pomer priamych zahraničných investícií k HDP v jednotlivých krajoch je dôle-žitá premenná, pretože PZI môžu prispieť k zvýšeniu zamestnanosti v krajine vy-tvorením nových pracovných miest v zahraničných pobočkách. (Jude a Silaghi, 2015, s. 34) Údaje o veľkosti PZI boli zozbierané z hlásení o priamych zahranič-ných investíciách na stránke Národnej banky Slovenska. Údaje sú uvedené v ročných hodnotách a podľa potreby prepočítané konverzným kurzom 1 € = 30,126 SKK. Dáta o veľkosti HDP boli uverejnené taktiež v ročných hodnotách a získané z databázy Eurostatu.

Premenná počtu uchádzačov o zamestnanie so základným a nedokončeným vzdelaním v jednotlivých krajoch k celkovému počtu obyvateľ'ov v týchto krajoch taktiež vplýva na nezamestnanosť, nakoľko podľa štúdie Neumarka a Waschera (2006) nízko kvalifikovaní ľudia môžu byť náchylnejší na stratu zamestnania pri zvýšení minimálnej mzdy. Dáta boli získané zo štatistík Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny. Keďže od roku 2012 boli uvedené v mesačnej forme, prebehla ich transformácia na štvrt'ročné hodnoty.

Zaradenie premennej počet právnických osôb v kraji k HDP v jednotlivých krajoch je dôležité z toho dôvodu, lebo nám potencionálne ukazuje množstvo vy-

tvorených pracovných miest v krajoch. Dáta o počte právnických osôb boli zozbierané z databázy Slovenského štatistického úradu v ročných hodnotách.

V empirickej analýze bude skúmaný prostredníctvom dát na úrovni krajov vplyv minimálnej mzdy v krajoch na Slovensku.

Model je popísaný regresnou rovnicou:

$$NEZ_{it} = \beta_0 + \beta_1 MP_{it} + \beta_2 PZIHDP_{it} + \beta_3 VZCEL_{it} + \beta_4 POHDP_{it} + \varepsilon \quad (1)$$

kde

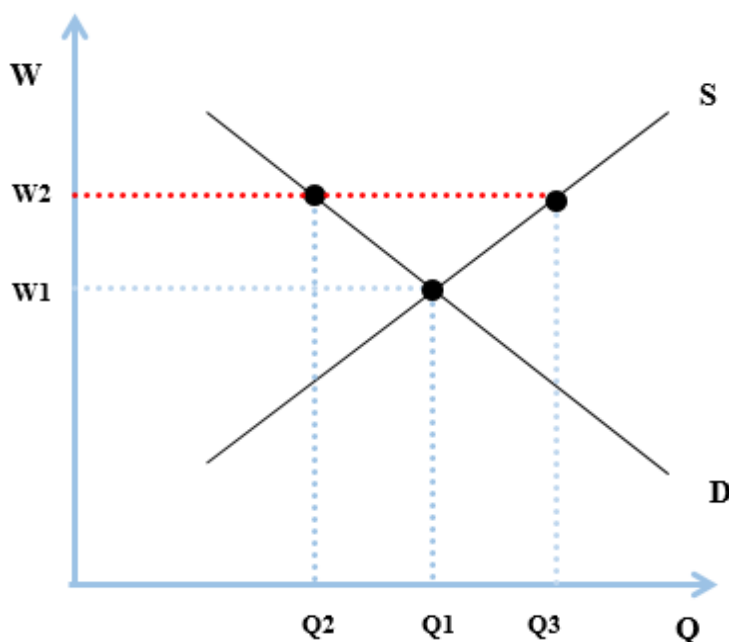
NEZ	nezamestnanosť v jednotlivých krajoch
MP	pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde
PZIHDP	pomer priamych zahraničných investícií k HDP
VZCEL	pomer uchádzačov o zamestnanie so základným a nedokončeným vzdelaním k celkovému počtu obyvateľov v krajoch
POHDP	pomer počtu právnických osôb k HDP v krajoch
β_0	konštanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	regresné parametre
i	prierezová dimenzia
t	časová dimenzia
ε	náhodná zložka

V analýze sa pracuje so štvrtročnými a ročnými panelovými dátami 8 krajov na Slovensku v rozmedzí rokov 2006 – 2014. V ročnej frekvencii sú uvedené premenné PZIHDP a POHDP, nakoľko sa dáta na regionálnych úrovniach pri uvedených premenných nenachádzajú. Počet pozorovaní je $n = 43$. Nakoľko sa práca zaoberá vplyvom zmeny vysvetľujúcich premenných na nezamestnanosť, z toho dôvodu boli vysvetľujúce premenné transformované na medziročné zmeny a následne linearizované prirodzeným logaritmom pre lepšiu interpretáciu získaných hodnôt.

4 Teoretický rámec práce

Existencia a výška nastavenia minimálnej mzdy a jej následný vplyv na nezamestnanosť je diskutovanou záležitosťou nie len u širokej rady ekonómov, ale stáva sa predmetom aj rôznych politických debát. Na túto tému sa viedlo mnoho výskumov, avšak dodnes sa politické a ekonomické zoskupenia nevedia zhodnúť na konkrétnom vplyve jej zavedenia. V ekonómii sa v dôsledku toho vykryštalizovali dva ekonomické prúdy, ktoré vnímajú vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť odlišnými spôsobmi. Kým prvá skupina ako Card a Krueger sa domnieva, že minimálna mzda môže mať na zamestnanosť pozitívny prípadne neutrálny vplyv, druhá skupina na čele s Neumarkom, Wascherom, Aaronsonom a Frenchom sa skôr prikláňa k záverom konvenčnej ekonomickej teórie. (Lajtkepová, 2010, s. 5) Nejednotnosť názorov vyplýva z časti aj z dôvodu rôznorodosti oblastí, na ktorých sa výskumy uskutočňovali, keďže každý výskum a oblasť je niečím špecifická. V tejto časti bude priblížená konvenčná teória vplyvu minimálnej mzdy na nezamestnanosť.

Vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť sa v ekonomickej teórii znázorňuje pomocou štandardného modelu, ktorý je znázornený na obrázku.



Obr. 1 Graf nezamestnanosti

Zdroj: Borjas, 2013

Poznámka: Q-množstvo práce, W-mzda za prácu, S-ponuka práce, D-dopyt po práci

Ako vysvetľuje Dinga s Ďuranom (2013, s. 8), základ modelu tvorí rastúca ponuka práce zo strany zamestnancov (S) a klesajúci dopyt po práci zo strany zamestnávateľov (D). Za predpokladu, že existuje slobodné vyjednávanie o mzde, stretáva sa ponuka práce a dopyt po práci vo svojej prirodzenej úrovni (Q_1, W_1). Môžeme hovoriť o prirodzenej úrovni nezamestnanosti a prirodzenej úrovni miezd.

Ako uvádza Borjas (2013, s. 116), na začiatku je konkurencieschopný trh práce v rovnováhe. Túto rovnováhu znázorňuje priesečník priamok Q_1 a W_1 . Vláda sa následne rozhodne stanoviť minimálnu mzdu. Túto situáciu znázorňuje priamka W_2 . Predpokladáme, že minimálna mzda bude mať univerzálne pokrytie, t.j. bude mať dopad na všetkých zamestnancov. V dôsledku zavedenia minimálnej mzdy dopyt po práci zo strany zamestnávateľov klesne. Túto novú úroveň znázorňuje priesečník Q_2 a W_2 . Z vyššie uvedeného vyplýva, že výsledkom tohto rozhodnutia bude strata pracovných miest niektorých pracovníkov ($Q_1 - Q_2$). Avšak zvýšená mzda motivuje ďalších ľudí vstúpiť na trh práce. Priesečník priamok Q_3 a W_2 znázorňuje ľudí, ktorí chcú byť zamestnaní. Rozdiel Q_3 a Q_1 označuje ľudí, ktorí dodatočne vstúpili na trh práce, avšak v dôsledku nižšieho dopytu po práci si ju nájsť nemohli. Z toho vyplýva, že minimálna mzda vytvára nezamestnanosť jednak preto, že niektoré zárobkovo činné osoby prídu o prácu a pretože niektorí pracovníci, ktorí nemali ochotu pracovať za konkurenčné mzdy, ju po zavedení minimálnej mzdy majú. Miera nezamestnanosti je vyjadrená vzťahom $(Q_3 - Q_2)/Q_3$. Nezamestnanosť v ekonomike pretrváva, nakoľko firmy nechcú najímať nových pracovníkov a nezamestnaní chcú pracovať za minimálnu mzdu. Minimálna mzda, ktorá bola zavedená, aby zvýšila príjem nekvalifikovaných pracovníkov s inak nízkou mzdou spôsobila, že títo pracovníci sú v dôsledku jej zavedenia náchylnejší na prepúšťanie. Ako uvádza Dinga s Ďuranom (2013, s. 8), ak sa zavedie inštitút minimálnej mzdy nad prirodzenú úroveň, ponuka práce v dôsledku vyšších príjmov zo strany zamestnancov vzrastie a dopyt po práci v dôsledku vyšších nákladov zo strany zamestnávateľov klesne. Z vyššie uvedeného vyplýva, že rastúca minimálna mzda deformuje stranu ponuky a dopytu po práci. V dôsledku zavedenia minimálnej mzdy tak vzrastie nezamestnanosť.

Evans (2005, s. 337) vo svojej publikácii uvádza situáciu, keď je predchádzajúca minimálna mzda pod úrovňou ekvilibria. Jej následné zvýšenie na úroveň ekvilibria nebude mať negatívny dôsledok na zamestnanosť. Práve naopak, ak zvýšená minimálna mzda bude ovplyvňovať dostatočné množstvo pracovnej sily, jej zvýšenie môže spôsobiť pozitívny dopad na nezamestnanosť.

Politická a vedecká verejnosť sa nevie zjednotiť, či je hypotéza ekonomickej teórie pravdivá. Druhá strana zastáva názor, že zvýšenie minimálnej mzdy má zanedbateľný, v niektorých prípadoch až opačný efekt, ako hovorí teória. Taktiež výskumné práce, ktoré sa zaoberali danou problematikou sa vo svojich záveroch odlišujú. Podľa štúdie Carda a Kruegera (1994) vyplýva, že zvýšenie minimálnej mzdy zvýšilo zamestnanosť v reštauráciách rýchleho občerstvenia v New-Jersey. Na druhej strane sa pod záštitou amerického Kongresu (1995) viedla štúdia zaoberajúca sa výsledkami vedeckých výskumov danej problematiky od polovice 20. sto-

ročia. Závbery identifikovali zvýšenie nezamestnanosti, ktorá sa dotýkala hlavne nižších príjmových skupín.

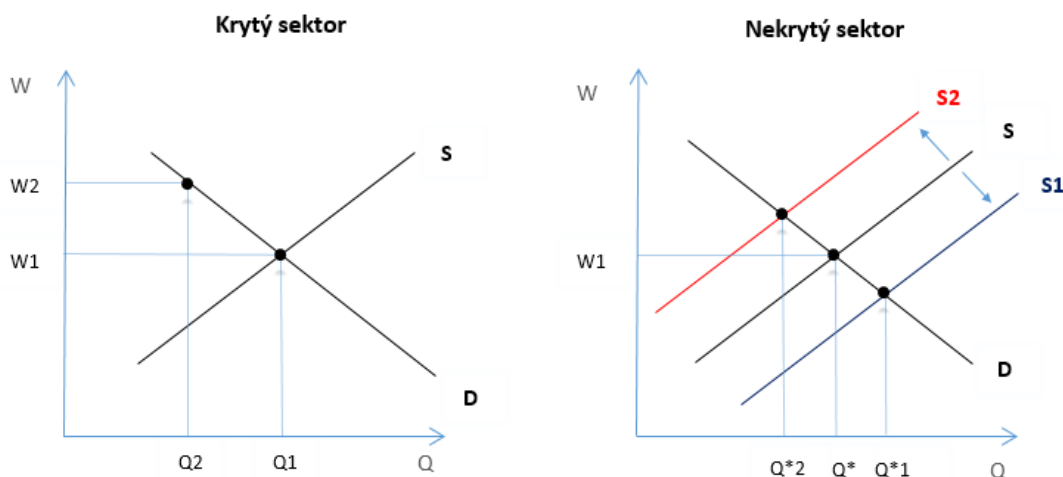
Z hľadiska rozhodovania o zavedení minimálnej mzdy je dôležitý aspekt to, či bude pôsobiť naprieč celou ekonomikou vo všetkých sektoroch, alebo na niektoré sektory nebude dopadať toto rozhodnutie. Ako uvádza Barošová (2004, s. 11), existuje rozsiahla škála možností uplatnenia systémov minimálnych miezd. Vlády môžu aplikovať tieto systémy na nadnárodnej úrovni, alebo sa môžu rozhodnúť pre pokrytie iba niektorých zamestnaní. Existuje aj alternatíva, že systémy minimálnych miezd sú aplikované na základe diferenciácii miezd medzi regiónmi, podľa priemyselných odvetví alebo podľa odvetvových ekonomických činností. Uvádza, že stanovenie národnej minimálnej mzdy je zložitý problém a aby bol aplikovateľný, vyžaduje určitú homogenitu ekonomického rozvoja a homogenitu trhu práce naprieč regiónmi. Ak tieto kritériá nie sú splnené, aplikuje sa metóda stanovenia minimálnej mzdy na základe regiónov. Bastýř (2005, s. 8) však zmieňuje, že v žiadnom z členských štátov Európskej únie doposiaľ nebola využitá právna úprava, ktorá by diferencovala jednotnú základnú sadzbu medzi jednotlivé vnútroštátne regióny. Dopĺňuje, že vo federalistických štátoch môžu jednotlivé zákonodarne orgány stanoviť vyššiu minimálnu mzdu, ako je stanovená federálnym zákonom, nižšiu však nie.

Ako Barošová (2004, s. 13) ďalej uvádza, systém minimálnych miezd podľa zamestnania vyžaduje vysokú koordináciu, administratívne náklady aplikácie a kontroly dodržiavania sú pri takom množstve minimálnych miezd vysoké.

Na príklade Veľkej Británie nám Barošová (2004, s. 13) ukazuje, že minimálny mzdový systém môže byť zavedený aj v priemysle. Jeho úlohou mala byť ochrana nízko platených robotníkov v priemyselných odvetviach. Tento systém si vyžadoval pomerne nízku vládnu intervenciu, keďže bol úzko definovaný.

Barošová (2004, s. 13-14) dospieva k záveru, že jednotlivé mzdové systémy sa neodlišujú iba podľa jednoduchosti a zložitosti, ale hlavne podľa cieľov, ktoré majú plniť. Tvrdí, že ak chce vláda pomocou minimálnej mzdy pôsobiť na širší okruh odvetví a väčší počet pracovníkov, môže sa tak urobiť prostredníctvom kolektívnych dohôd. Tento spôsob stanovenia minimálnych miezd pre všetky odvetvia priemyslu využívajú štáty ako Taliansko, Nemecko, Rakúsko, Dánsko. V Nemecku, Švajčiarsku a Fínsku sa tieto mechanizmy aplikujú na všetky podniky v rámci daného odvetvia a to nevyklučuje ani prípady, kedy firmy nie sú členmi zamestnávateľskej organizácie, ktorá vytvorila kolektívnu zmluvu. Tento mechanizmus je účinný v prípade, že organizácie zamestnancov a zamestnávateľov majú dostatočné kompetencie na určovanie miezd v priemysle.

Ako bolo už spomenuté, môže nastať situácia, kedy jedno odvetvie bude kryté účinkami minimálnej mzdy a na druhé odvetvie minimálna mzda nebude dopadať. Aké to bude mať následky na oba sektory znázorňuje tento graf.



Obr. 2 Graf nezamestnanosti v krytom a nekrytom sektore

Zdroj: Borjas, 2013

Poznámka: Q-množstvo práce, W-mzda za prácu, S-ponuka práce, D-dopyt po práci

Ako môžeme na grafe vidieť, pred zavedením minimálnej mzdy existovala v oboch sektoroch rovnovážna úroveň mzdy W_1 . Vláda zavedie minimálnu mzdu iba na pracovníkov pracujúcich v krytom sektore. Na pracovníkov pracujúcich v nekrytom sektore účinky minimálnej mzdy nedopadávajú a ich mzdy stanovuje trh. Akonáhle je stanovená minimálna mzda v krytom sektore, mzdy v tomto sektore stúpnu na úroveň W_2 , v dôsledku čoho niektorí pracovníci stratia prácu. Zamestnanosť klesne na úroveň Q_2 . Množstvo zamestnancov, ktorí stratili prácu znázorňuje rozdiel Q_1 a Q_2 . Avšak títo pracovníci môžu nájsť prácu v nekrytom sektore. V dôsledku migrácie pracovníkov do nekrytého sektoru sa v tomto sektore zvýši ponuka práce. Zároveň sa zníži mzda v tomto sektore a vzrastie počet pracovníkov z Q^* na Q^*1 . (Borjas, 2013, s. 118)

Avšak to nie je jediná cesta, ako môžu zamestnanci migrovať medzi sektormi. Môže nastať situácia, že zamestnanci v nekrytom sektore sa rozhodnú odísť zo svojich nízko platených pozícií a budú vyčkávať v krytom sektore, dokým sa miesta s minimálnou mzdou neotvoria. Ak sa viacerí pracovníci rozhodnú ísť týmto smerom, tak v dôsledku ich rozhodnutí sa ponuka práce v nekrytom sektore zníži na úroveň S_2 , následkom čoho sa zvýši v tomto sektore mzda. Tento poznatok ukazuje, ako voľný vstup a výstup pracovníkov na trhu práce môže ustáliť reálne mzdy v ekonomike aj napriek politickým zámerom. Migrácia pracovníkov bude pokračo-

vať tak dlho, dokým zamestnanci budú očakávať vyššie mzdy v jednom zo sektorov. Migrácia sa ustáli, ak na oboch trhoch bude očakávaná mzda rovnaká. (Borjas, 2013, s. 118-119)

5 Literárny prehľad

5.1 Minimálna mzda a jej dôsledky

Vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť je diskutovanou témou v ekonomických a politických kruhoch. Na danú problematiku bolo vypracovaných mnoho vedeckých štúdií, pričom niektoré výsledky z nich budú priblížené v tejto časti.

Asi jednu z najznámejších štúdií viedol David Card s Alanom B. Kruegerom (1994). Ich výskum sa zaoberal dopadom zvýšenia hodinovej minimálnej mzdy z 4,25 \$ na 5,05 \$ na zamestnanosť pracovníkov v reštauráciách rýchleho občerstvenia v štátoch New Jersey a Pensylvánii, pričom sa minimálna mzda v štáte Pensylvánia nezvyšovala. Do telefonického prieskumu bolo zapojených 410 prevádzok rýchleho občerstvenia. Závety poukazujú na fakt, že neboli nájdené žiadne náznaky, že by minimálna mzda redukovala pracovné miesta v štáte New Jersey. Naopak, rok po zavedení minimálnej mzdy sa zamestnanosť zvýšila. Nezaevidovali ani žiadne negatívne zmeny v zamestnávaní tínedžerov ba naopak, zaznamenali tvorbu nových pracovných miest na nízko platených pozíciách. Zaujímavé zistenie bolo, že minimálna mzda nemala vplyv na počet predajní McDonald v New Jersey a dokonca v tomto štáte zaznamenali zvýšenie cien jedla v prevádzkach rýchleho občerstvenia, čo si vysvetľovali tým, že veľká časť nárastu minimálnej mzdy bola prenesená na spotrebiteľov.

Výsledky tejto kontroverznej štúdie podrobili dodatočnému skúmaniu Neumark a Washer (2000). Pre tento krok sa rozhodli pre nízku dôveryhodnosť dát získaných telefonickým prieskumom. Svoje dáta zozbierali za pomoci mzdovej agendy, nakoľko túto metódu považovali za presnejšiu. Dospeli k záveru, že zvýšenie minimálnej mzdy viedlo k zníženiu zamestnanosti v reštauráciách rýchleho občerstvenia v New Jersey. Na základe toho Card a Krueger (2000) sa opätovne rozhodli zahájiť výskum. Dáta zozbierali taktiež za pomoci mzdovej agendy a došli k záveru, že minimálna mzda nemala pravdepodobne žiadny efekt na celkovú zamestnanosť v New Jersey, ale mala eventuálne malý pozitívny vplyv.

K záveru, že minimálna mzda nemá vplyv na pokles zamestnanosti dospeli aj Dickens, Machin a Manning (1999). Vychádzali z poznatku, že štandardný ekonomický model, kde zvýšená minimálna mzda spôsobí pokles zamestnanosti nie je podporovaný niektorými empirickými prácami na niektorých trhoch práce. Štúdiom Britskej mzdovej rady medzi rokmi 1975 až 1992 dospeli k záveru, že minimálna mzda výrazne stlačila mzdovú distribúciu, ale nemala negatívny dopad na zamestnanosť.

Výsledky práce Wolfsona a Belmana (2004), ktorá sa zaoberala zvyšovaním minimálnej mzdy v USA medzi rokmi 1947 až 1997 taktiež poukazuje na fakt, že minimálna mzda len v zriedkavých prípadoch redukuje zamestnanosť. Tvrdia, že jej účinky nie sú tak závažné, ako sa vo všeobecnosti predpokladá. Taktiež dospievajú k záveru, že v dôsledku minimálnej mzdy sa zvýšili priemerné mzdy v mnohých odvetviach, hlavne v nízko platených profesiách.

K zaujímavým záverom dospievajú aj Dube, Lester a Reich (2010). Vo svojej práci skúmajú efekt minimálnej mzdy na príjmoch a zamestnanosti v reštauráciách a v iných nízko platených sektoroch. Snažia sa zovšeobecňovať metódy prípadových štúdií tým, že zohľadňujú všetky mieste rozdiely v minimálnych mzdových politikách medzi rokmi 1990 a 2006. Pri porovnávaní všetkých štátov, ktoré susedia na spoločnej hranici dochádzajú k záveru, že nenachádzajú žiaden nepriaznivý účinok na zamestnanosť. Poukazujú na fakt, že tradičné ekonomické prístupy neberú do úvahy miestne ekonomické podmienky, ktoré vedú k neopodstatneným negatívnym vplyvom kvôli priestorovej heterogenite v trendoch zamestnanosti, ktoré nesúvisia s minimálnou mzdovou politikou.

Podľa Sageta (2001, s. 21) je nesúlad výsledkov empirických štúdií s ekonomickou teóriou spôsobený tým, že v ekonomickej teórii sa pracuje s dokonalou konkurenciou. Tvrdí, že dokonalá konkurencia je špecifický prípad, kedy minimálna mzda má negatívny vplyv na zamestnanosť. Avšak, ak sa jedna z hypotéz dokonalej konkurencie vylúči, vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť nemôže byť prognózovaný v predstihu.

Názor, že minimálna mzda bude mať negatívny účinok na zamestnanosť zástávajú vo svojej štúdii Neumark a Wascher (2006). Podľa ich názoru prevažná časť dôkazov poukazuje na negatívny účinok. Z ich štúdie vyplýva, že zo 102 záznamov až 2/3 z nich poukazujú na negatívny efekt (aj keď neboli vždy štatisticky významné) a iba 8 z nich poskytuje relatívne dôsledné náznaky o pozitívnom vplyve. Navyše zvýrazňujú 33 štúdií, ktoré považujú za dostatočne vierohodné a z nich 28 poukazuje na negatívne vplyvy na zamestnanosť.

5.1.1 Minimálna mzda: definícia pojmov

Minimálna mzda stanovuje minimálnu odmenu, ktorú musia platiť zamestnávateľia svojim zamestnancom (Dinga a Ďurana, 2013, s. 6). Podobný výklad tohto pojmu uplatňuje aj Baštýř (2005, s. 4) a doplňuje, že pojem minimálna mzda je najnižšia úroveň mzdy, ktorú musí zamestnávateľ platiť podľa zákona alebo na základe zmluvy o vykonanej práci, alebo plnenia vyplývajúceho z pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Minimálna mzda by mala mať účinok na všetky typy profesií, avšak existujú výnimky a špecifické situácie, kedy sa minimálna mzda neuplatní pre všetkých zamestnancov. Ako uvádza Barošová (2004, s. 14) existujú trvalé alebo dočasne zavedené výnimky, ktoré sa sústreďujú hlavne na malé podniky, pretože práve tam sa koncentrujú nízko platené pracovné miesta, ktoré by po zavedení minimálnej mzdy neboli vytvorené alebo by zanikli.

Minimálna mzda je nositeľkou ekonomickej, sociálno-ochranej a kritériálnej funkcie v štáte. Z hľadiska **ekonomickej funkcie** jej úloha spočíva v zabezpečovaní najnižšej zaručenej odmeny za prácu ustanovenú zákonom. Z tohto dôvodu plní funkciu aj spodnej mzdovej diferenciály, ktorá tvorí východisko pre odstupňovanie miezd podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, najmä v odboroch s nízkou úrovňou miezd. Minimálna mzda taktiež predstavuje spodnú hranicu priamych mzdových nákladov, ktorá ovplyvňuje cenovú skladbu tovarov a služieb

a v konečnom dôsledku aj celkovú cenovú hladinu v krajine a taktiež môže znamenať istú formu ochrany pred ekonomickým dumpingom. (Barošová, 1999)

Ako uvádza Ondruš (2015, s. 5), minimálna mzda v niektorých krajinách plní funkcie, medzi ktoré patria zabezpečovanie rovnosti v odmeňovaní, ochrana pred rizikom vzniku sociálnych konfliktov a taktiež slúži ako vymeriavací základ pre odvody. Uvádza, že vo všetkých krajinách plní ochrannú a kritériálnu funkciu vo vzťahu k zamestnancom a zamestnávateľom.

Podľa Baštýřa (2005, s. 4), jej **ochranná funkcia** spočíva v zabezpečovaní požadovanej úrovne disponibilného príjmu. Vo vzťahu k zamestnávateľom bráni zamestnancom k mzdovému podbiehaniu zo strany domácich a zahraničných pracovných síl. (Baštýř, 2007, s. 6)

Čo sa týka **kritériálnej funkcie** minimálnej mzdy, tá spočíva v hľadaní a vykonávaní legálnej práce platenej touto mzdou. Hodnota minimálnej mzdy musí byť výhodnejšia ako garantovaný sociálny príjem. Čím je väčší odstup minimálnej mzdy od minimálneho sociálneho príjmu, tým sa zvyšuje snaha nájsť si legálnu prácu a nedochádza tak k sociálnemu parazitizmu. (Ondruš, 2015, s. 6)

Kritériálna funkcia vymedzuje najnižšie náklady na mzdy zamestnancom. Ich dôležitou súčasťou sú hrubé mzdy a odvody zamestnávateľa na sociálne a zdravotné poistenie. Rast týchto nákladov môže negatívne prispieť k znižovaniu zamestnanosti u pracovníkov, ktorí poberajú minimálnu mzdu a taktiež to môže spôsobiť ukončenie činnosti podnikateľských subjektov, ktorí spomínané náklady nie sú schopní uhrádzať. (Ondruš, 2015, s. 6)

Ako vysvetľuje Dinga s Ďuranom (2015, s. 12), z pohľadu zamestnávateľa je dôležitejšia celková **minimálna cena práce**, ktorá na rozdiel od minimálnej mzdy v sebe zahŕňa aj odvody platené zamestnávateľom a predstavuje celkové minimálne mzdové náklady. Z uvedeného vyplýva, že výška minimálnej mzdy ovplyvňuje zamestnanosť, nakoľko zamestnávateľ nezamestná pracovníka, ak sa nazdáva, že mu neprinesie hodnotu aspoň vo výške minimálnych mzdových nákladov.

Ak sa vláda rozhodne pre zavedenie minimálnej mzdy, nemôže zabúdať na jej veľmi dôležitý aspekt, a to nastavenie jej výšky. Stanovenie jej hodnoty by malo vychádzať z odborných analýz a zohľadňovať dopady jej zavedenia. Výška jej nastavenia musí byť opodstatnená, aby mala reálne pozitívny dopad pre obyvateľstvo a aby nadmerne nezaťažovala zamestnávateľov. Podľa Barošovej (2004, s. 16) by vláda pri určení minimálnej mzdy mala brať do úvahy potreby zamestnancov a ich rodín s prihliadnutím na všeobecnú úroveň miezd a životných nákladov v krajine, príspevkov sociálneho zabezpečenia a taktiež s prihliadnutím na relatívny životný štandard iných sociálnych skupín. Samozrejme vláda pri jej stanovení nesmie zabúdať ani na ekonomické faktory, ako napríklad ekonomický rozvoj a roveň produktivity v krajine a snahu dosiahnuť a trvalo udržať vysokú úroveň zamestnanosti v štáte. Preto nastavenie vhodnej úrovne minimálnej mzdy je veľmi dôležitou úlohou pre vládu.

5.1.2 Pozitívne dopady minimálnej mzdy

Ako vieme, ekonómia patrí k spoločenským vedám a v týchto vedných disciplínach sa formujú viaceré prúdy, ktoré zastávajú viac či menej rozdielne teórie. Tento fakt spôsobuje, že v danej disciplíne pretrvávajú rozdielne názory na určitý jav. Pojem minimálna mzda taktiež nie je výnimka. V tejto časti budú zhrnuté hlavné pozitívne stránky danej problematiky.

Na začiatok je vhodné uviesť, že existenciu a výšku minimálnej mzdy určuje štát, respektíve vládnuca strana. Ľavicovo orientované politické strany sú zástancami zavedenia minimálnej mzdy a jej prípadným zvyšovaním, zatiaľ čo pravicové strany spochybňujú inštitút minimálnej mzdy v ekonomike a poukazujú na jej negatívne vplyvy. Zástancovia minimálnej mzdy argumentujú jej zavedenie pozitívnym vplyvom na obyvateľstvo. Jedným z hlavných dôvodov jej zavedenia je **ochrániť obyvateľstvo pred chudobou**. Ako Baštýr (2005, s. 4) uvádza, minimálna mzda má sociálno-ochrannú funkciu, pretože garantuje zamestnancom požadovanú úroveň disponibilného príjmu, ktorá ich ochraňuje pred chudobou a umožňuje im tak žiť v pásme síce skromnej, ale prijateľnej hmotnej spotreby. Z toho vyplýva, že inštitút minimálnej mzdy nesie so sebou cieľ zníženia mzdovej nerovnosti. Tento prístup ľavicových strán sa zdá byť prosociálny a vhodnosť zavedenia minimálnej mzdy umocňuje aj fakt, že v posledných rokoch sa čím ďalej tým viac prehľbuje mzdová nerovnosť medzi obyvateľstvom.

Vo svojej práci Saget (2001, s. 22-23) podporuje myšlienku, že minimálna mzda môže priniesť pozitívne výsledky súvisiace so zmiernením chudoby a zlepšiť životné podmienky pracovníkov a ich rodín a pritom nemať negatívne dôsledky na nezamestnanosť.

Výhoda minimálnej mzdy spočíva v ochrane nie len zamestnancov, ale tak isto aj zamestnávateľov. Ochranná funkcia minimálnej mzdy vo vzťahu k zamestnávateľom bráni zamestnancom k mzdovému podbiehaniu zo strany domácich a zahraničných pracovných síl. (Baštýr, 2007, s. 6)

Medzi ďalšiu výhodu minimálnej mzdy patrí nižšia závislosť obyvateľstva na sociálnych dávkach. Tento fakt priaznivo ovplyvní štátny rozpočet, nakoľko spôsobí **pokles výdavkov** na jeho výdajovej strane. Táto situácia nastáva v prípade, ak odstup medzi čistou minimálnou mzdou a sociálnymi dávkami je dostatočne veľký. Čím je tento odstup väčší, tým sa stupňuje motivácia ľudí vykonávať pracovnú činnosť a to aj na nízko platených pracovných pozíciách. Inými slovami môžeme povedať, že rozsah ľudských potrieb, ktoré dokáže kryť príjem z minimálnej mzdy je väčší, ako príjem zo sociálnych programov. Ak odstup nie je dostatočný, ľuďom sa nevyplatí pracovať a tým pádom parazitujú na sociálnom systéme. (Baštýr, 2005, s. 5)

Eyraud a Saget (2005, s. 47) vo svojej práci dochádzajú k záveru, že rast minimálnej mzdy stimuluje celkový dopyt dvoma spôsobmi. Prvý spôsob je priamy, a to rastom najnižších miezd. Druhý spôsob (nepriamy) spočíva v dominovom efekte, kedy rast minimálnej mzdy spôsobí následný rast ostatných miezd. Výsledkom týchto efektov bude rastúci ekonomický rast, čoho následkom by mala byť zvýšená zamestnanosť.

Ako vo svojej práci uvádza Medzinárodná organizácia práce (2013), dôsledky finančnej krízy majú rozsiahle negatívne následky nie len na trh práce, ale aj na celkovú ekonomickú situáciu v krajine. Taktiež v dôsledku finančnej krízy v mnohých ekonomikách priemerné reálne mzdy stagnujú, alebo dokonca klesajú. Na príkladoch z Latinskej Ameriky dokazujú, ako minimálna mzda priaznivo pôsobí na túto nelichotivú situáciu. Uvádzajú, že mnoho krajín z Latinskej Ameriky zvýšilo minimálnu mzdu, čo malo vplyv nie len na zvýšenú spotrebu, ale naštartovalo aj investície a celkový ekonomický rast. V mnohých prípadoch to prispelo aj k budovaniu strednej vrstvy, čo vytvára priestor pre posilnenie sociálnej súdržnosti. Avšak treba dodať, že stanovenie jej výšky musí byť opodstatnené. Ako uvádza Barošová (2004, s. 17), problém stanovenia výšky minimálnej mzdy sa dostáva do konfrontácie očakávania s realitou. Tento problém nastáva hlavne v chudobných krajinách, kedy želaný príjem zamestnancov nehľadí na ekonomickú situáciu v krajine a môže dostať ekonomiku do nelichotivej situácie.

5.1.3 Negatívne dopady minimálnej mzdy

Ako je vyššie uvedené, minimálna mzda so sebou prináša nie len pozitíva, ale aj určité negatíva, ktoré je potrebné zmieniť.

Prvá negatívna stránka minimálnej mzdy spočíva v tom, že **nepriaznivo vplyva na podniky**. Tento nepriaznivý dopad sa najčastejšie týka malých a stredných podnikov v menej rozvinutých oblastiach krajiny. Podľa Higginsa (2005, s. 1-2) pri zvýšení minimálnej mzdy majiteľa hotelov v USA upozorňovali na neúmerný rast nákladov a to v najvyššej miere v oblastiach s nižšími životnými nákladmi. Je zrejmé, že zavedenie minimálnej mzdy spôsobuje starosti podnikateľom najmä v oblastiach, kde mzdy dosahujú nízku úroveň. Štúdiu vplyvu minimálnej mzdy na malé firmy v roku 2003 uskutočnili aj Arrowsmith, Gilman, Edwards a Ram (2003). Táto štúdia bola vykonávaná na malom množstve firiem, konkrétne na 55 firmách z odevnej výroby, hotelierstva a cateringu. Dospeli k záveru, že významnými faktormi, ktoré ovplyvňujú dopad minimálnej mzdy na podnik je práve veľkosť a odvetvie, v ktorom spoločnosti podnikajú. Tieto výsledky znejú logicky, nakoľko veľkosť spoločnosti a odvetvie jeho podnikania sú dôležité faktory. Malé podniky, ktoré podnikajú v sektore s nízkymi mzdami sú viac náchylné na zvýšenie minimálnej mzdy ako firmy, kde sa platy pohybujú vo vyšších medziach. V odvetviach, kde platy zamestnancov dosahujú priemerný a vyšší zárobok zvýšenie minimálnej mzdy nespôsobuje dodatočné problémy ako v sektore, kde platy v dôsledku nízkej pracovnej kvalifikácie dosahujú podpriemernú úroveň.

Avšak Lajtkepová (2010, s. 20) vo svojej práci skúmala vplyv minimálnej mzdy na podniky v Českej republike a dospela k záveru, že sa nedá jednoznačne preukázať, že veľkosť podniku a odvetvie v ktorom pôsobí, ovplyvňujú preferovanú čiastku minimálnej mzdy v ekonomike.

Vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť vo veľkých a malých podnikoch sa venovala aj dvojica Atlas a Cameron (2008). Tento výskum sa vzťahoval na podniky sídliace v Indonézii. Dospeli k záveru, že minimálna mzda mala značne negatívny vplyv na zamestnanosť v malých podnikoch, avšak nezaevidovali žiadne uza-

tvorenie prevádzok. Tvrdia, že na veľké podniky ako Nike alebo Reebok to pravdepodobne nemalo škodlivý účinok, nakoľko tieto podniky platia vyššie mzdy ako malé prevádzky a v dôsledku toho ich zavedenie minimálnej mzdy nepoznačilo. Dokonca niektoré veľké podniky zaznamenali pozitívny efekt v zamestnanosti, čo mohlo byť spôsobené znížením zamestnanosti v malých domácich podnikoch. Toto tvrdenie stavajú na domnienke existencie možnosti, že nízko platení zamestnanci z domácich prevádzok prestúpili do lepšie platených pozícií vo veľkých podnikoch. Pozoruhodný je fakt, že aj keď veľké korporácie sú citlivé na mzdovú úroveň, v období 6 rokov nezaznamenali žiadne premiestnenie prevádzok mimo Indonézie. Vysvetľujú si to tým, že zvýšenie mzdovej úrovne, aj keď pomerne podstatné, bolo vzhľadom na náklady súvisiace s premiestnením prevádzok malé.

Veľmi zaujímavý výskum uskutočnil Berry (2005) vo Veľkej Británii, kde zo 129 opýtaných firiem pozitívne reagovalo až 94 % z nich na zavedenie a postupné zvyšovanie minimálnej mzdy by privítalo. Autor však uvádza, že po jej zavedení je potrebné sledovať situáciu v malých a stredných podnikoch, nakoľko tie sa stávajú na jej zavedenie najzraniteľnejšie. Podľa Lajtkepovej (2010, s. 8) je to spôsobené tým, že v sledovaných krajinách nie je rozdiel medzi priemernou a minimálnou mzdou tak výrazný. Taktiež dopĺňa, že vo väčšine krajín je výrazný odstup minimálnej mzdy od životného minima a to spôsobuje, že nevýrazné zvýšenie minimálnej mzdy už nevplyva vo výraznej miere na zamestnanosť v krajine. Na rozdiel od malých podnikov, vo veľkých prevádzkach nezaznamenali žiaden negatívny dôsledok na zamestnanosť.

Negatívom minimálnej mzdy podľa ekonomickej teórie je **strata pracovných miest**, ktorým trpia niektoré kategórie pracovníkov. K tejto teórii sa prikláňa aj Neumark s Wascherom (2006, s. 121), ktorí v zhrnutí štúdií zistili, že negatívny vplyv minimálnej mzdy sa výrazne prejavuje u nízko kvalifikovaných profesií.

Ďalšou ohrozenou skupinou sú tínedžeri. Ako uvádza Borjas (2000, s. 121), v roku 2003 v USA 10 % pracovníkov vo veku 16 až 19 rokov poberalo plat na úrovni minimálnej mzdy alebo menej, pričom plat na rovnakej úrovni poberalo iba 1,7 % pracovníkov nad 25 rokov. Komplexné štúdie dospievajú k záveru, že elasticita zamestnania tínedžerov sa pohybuje medzi 0,1 a 0,3. To znamená, že 10% zvýšenie minimálnej mzdy spôsobí 1% až 3% zníženie zamestnanosti tínedžerov. Na prvý pohľad sa to nejaví ako dôležitý dôsledok, avšak príklad ktorý uvádza Borjas (2000, s. 122) ukazuje, že ak je elasticita zamestnanosti tínedžerov 0,15, tak zvýšenie minimálnej mzdy v Amerike medzi rokmi 1990 a 1991 z 3,35\$ na 4,25\$ (27% zvýšenie) by spôsobilo 4% zvýšenie nezamestnanosti tínedžerov, čo je v numerickom vyjadrení približne 240 000. Avšak v kontraste vyššie uvedených výsledkov štúdia Allegrettovej, Dubeho a Reicha (2011) dospieva k odlišnému záveru. Ich výsledky nasvedčujú tomu, že zvýšenie minimálnej mzdy medzi rokmi 1990 až 2009 nemalo negatívny vplyv na zamestnanosť tínedžerov.

Ďalší negatívny faktor, ktorý vyplýva zo zavedenia minimálnej mzdy uvádza vo svojej knihe Borjas (2000, s. 125-126), ktorý hovorí, že **hlavnými príjemcami** zvýšenej minimálnej mzdy boli pracovníci z **bohatších domácností**. Svoje tvrdenie stavia na príklade z USA, kde minimálna mzda vzrástla z \$3,35 na \$4,25. Pritom

v roku 1990 zarábalo iba 7,1 % obyvateľstva mzdu v tomto rozmedzí a mnoho z týchto pracovníkov boli tínedžeri, ktorí nepochádzali z chudobných rodín. Z výskumu vyplýva, že zvýšenie minimálnej mzdy sa reálne dotklo iba 19 % chudobných domácností, t.j. domácností pod hranicou chudoby. Vo viac ako 50 % prípadov to malo dopad na domácnosti, ktorých príjmy sú dvakrát vyššie ako hranica chudoby. Ako uvádza Borjas (2013, s. 125), minimálna mzda zvyšuje mzdy pracovníkov na spodnej mzdovej časti, ale môže taktiež redukovať pracovné príležitosti pre týchto pracovníkov. Tento negatívny efekt by mohol byť akceptovateľný, ak by zvýšenie minimálnej mzdy smerovalo k chudobným ľuďom.

Aj výskum, ktorý uskutočnila Lajtkepová (2010, s. 18-19) dospieva k záveru, že v Českej republike poberá iba malý počet zamestnancov minimálnu mzdu. Do výskumu bolo zahrnutých 116 podnikov. Podľa jej zistení v 65 podnikoch, čo tvorí 56 % z celkového súboru, nepracuje ani jeden zamestnanec za minimálnu mzdu. Štyri podniky (3,4 %) odpovedali, že všetci zamestnanci poberajú minimálnu mzdu. Z uvedeného vyplýva, že prípadné zavedenie a zvyšovanie minimálnej mzdy sa reálne dotkne iba úzkej skupiny ľudí.

Mnoho vedeckých prác poukazuje na fakt, že minimálna mzda spôsobuje nezamestnanosť hlavne u nízkopríjmových skupín, ktoré príjem nevyhnutne potrebujú. Podľa Sabia a Burkhausera (2010, s. 612) zvýšenie minimálnej mzdy v USA neznížilo chudobu, nakoľko až 89 % pracovníkov nebolo chudobných, 48,9 % chudobných pracovníkov zarábalo vyššiu ako minimálnu mzdu a napokon predpokladajú, že jej zvýšenie bude mať negatívne vplyvy na zamestnanosť nízko príjmových skupín. Dochádzajú k záveru, že vplyvom zvýšenia minimálnej mzdy sa iba mierne zredukuje chudoba.

Dôležitý poznatok, ktorý uvádza Lajtkepová (2010, s. 4) je, že dopady zavedenia minimálnej mzdy sú väčšie v malých otvorených ekonomikách, ktoré podliehajú výraznejšiemu tlaku medzinárodnej konkurencie. Takisto uvádza, že znižovanie daňovej záťaže je lepšou cestou, ako zvýšiť zamestnanosť a v konečnom dôsledku zlepšiť príjmovú situáciu pracovníkov zamestnaných na nízko platených pozíciách, ako keby sa vláda mala vybrať cestou zvyšovania minimálnej mzdy.

Taktiež sa môžeme stretnúť s tvrdením, že zavedenie minimálnej mzdy môže mať **negatívne dôsledky na zamestnanecké výhody**. Zaujímavý výskum uskutočnil Olson (2002) a dospel k záveru, že zamestnané ženy, ktorým zamestnávateľ poskytoval zdravotné poistenie akceptovali o 20 % nižší plat, len aby im táto zamestnanecká výhoda bola poskytnutá.

5.2 Skúsenosti štátov s inštitútom minimálnej mzdy

Inštitút minimálnej mzdy je relatívne mladý pojem, keďže jeho prvá zmienka siaha od konca 19. storočia. Na začiatku sa minimálna mzda vzťahovala na málu časť pracovníkov. Zahŕňala najmä tých, ktorých štát považoval za najviac zraniteľných. Častokrát to boli zamestnanci na nízko platených pozíciách a ženy. Prvý štát na svete, ktorý sa rozhodol implementovať tento prvok do ekonomiky bol Nový Zéland a stalo sa tak v roku 1894. Následne sa v roku 1896 k nemu pridal Austrálsky

štát Viktória. Prvý európsky štát, ktorý uzákonil minimálnu mzdu bola Veľká Británia v roku 1909. Po druhej svetovej vojne uzákoňovanie minimálnej mzdy začalo expandovať. Právne pokrytie minimálnej mzdy sa rozširovalo, keďže pretrvával názor, že všetci zamestnanci by mali byť krytí pred neprimerane nízkymi mzdami. (ilo.org)

Avšak s nástupom neoliberalizmu sa zmenil pohľad na minimálnu mzdu. Prevládal názor, že minimálna mzda negatívne vplyva na pracovné miesta. Výsledkom tejto teórie bolo oslabenie minimálnych miezd a výrazné zhoršenie mzdového vývoja po celom svete. V posledných dvoch dekádach sa pomaly od tejto teórie začalo upúšťať. Spôsobil to vplyv vedeckých analýz, ktoré dochádzali k záveru, že minimálna mzda nelikviduje pracovné miesta a môže mať pozitívny dopad na ich vytváranie. (Ondruš, 2015, s. 3)

V deväťdesiatych rokoch minulého storočia na minimálnu mzdu pristúpili krajiny ako Slovenská republika, Česká republika, Poľsko, Slovinsko, Estónsko a mnoho ďalších. V posledných rokoch boli zavedené minimálne mzdové systémy v ďalších krajinách, aby riešili pracovnú nerovnosť a chudobu. (ilo.org)

Podľa medzinárodnej organizácie práce je minimálna mzda zavedená vo všetkých európskych krajinách. V Amerike a Karibiku je niekoľko výnimiek, ako napríklad Surinam. V Ázii minimálnu mzdu nemajú štáty ako Singapur, Brunej, Spojené arabské emiráty, Katar, Bahrajn a v Afrike zas Somálsko, Eritrea a Etiópia. Zo 186 členov Medzinárodnej organizácie práce má minimálnu mzdu uzákonenú 92 % členov a iba 8 % členských štátov tento inštitút nemá. (ilo.org)

5.2.1 Inštitút minimálnej mzdy v Európskej únii

Jednotlivé štáty si pri zavedení minimálnej mzdy vyberajú z rady rozdielnych mechanizmov. Ako uvádza Bastýř (2005, s. 6-7), existujú rozmanité mechanizmy na utváranie minimálnej mzdy. Prvá spočíva v stanovení minimálneho mzdového systému zákonom, ktorý je početne využívaný v členských štátoch Európskej únie. Tento spôsob sa uplatňuje buď u všetkých zamestnancov podnikateľskej ale aj nepodnikateľskej sféry, alebo na ich prevažnú časť. Druhý spôsob určuje stanovenie minimálnej mzdy prostredníctvom kolektívnych zmlúv, ktoré určujú buď jednu minimálnu mzdu alebo jej viac úrovní podľa odvetvia, odboru alebo kvalifikačných štruktúr. Tento systém využívajú napríklad štáty ako Cyprus, Dánsko, Fínsko a Taliansko. Bastýř (2005, s. 11) zmieňuje, že tento spôsob je vhodný pre krajiny, kde je vo veľkej miere rozvinuté sociálne jednanie partnerov, to znamená existenciu zväzu zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí združujú dostatočný podiel zamestnancov a zamestnávateľov a tak môžu jednať o uzatváraní nadpodnikových kolektívnych zmlúv.

Ako uvádza Fric (eurofound.europa.eu, 2016), v Európskej únii má minimálnu mzdu uzákonenú 22 z 28 členských štátov (vrátane VB). V Európe existujú krajiny, ktoré minimálnu mzdu nemajú stanovenú zákonom ale v rámci odvetvových kolektívnych zmlúv. Ako už bolo uvedené, medzi tieto krajiny patrí Fínsko, Dánsko, Taliansko, Rakúsko, Švédsko a Cyprus.

Nakoľko vo všetkých Európskych krajinách je zavedená minimálna mzda, dalo by sa predpokladať, že v spoločnosti prevláda jednotný pozitívny konsenzus jej pôsobenia. Avšak, podľa odpovedí zamestnávateľov sa krajiny môžu rozdeliť na tie, ktoré súčasnú minimálnu mzdu viac či menej podporujú a na druhé, ktoré ju vnímajú v rôznej miere za prekážku k najímaniu pracovnej sily, pretože zvyšuje náklady práce. K prvej skupine patria štáty ako Maďarsko, Litva, Holandsko, Španielsko a v druhej skupine sú štáty ako Francúzsko, Česká republika, Írsko, Slovinsko. V prípade Lotyšska prevládajú zmiešané názory na jej existenciu. Na jednej strane tvrdia, že jej zavedenie pomôže k zastaveniu emigrácie pracovníkov, avšak na druhej strane jej zavedenie nepriaznivo ovplyvňuje konkurencieschopnosť. Objavujú sa aj názory, že by minimálna mzda mala byť diferencovaná s ohľadom na sektorové podmienky, zručnosti a región. K týmto konklúziám dospievajú zamestnávatelia v štátoch ako Estónsko, Slovensko a Spojené kráľovstvo. (Funk, 2006)

V krajinách (Dánsko, Švédsko), kde minimálna mzda nie je stanovená zákonom neprevládajú žiadne debaty vlády o problematike minimálnej mzdy. Fínska vláda dokonca nevidí žiadnu potrebu zavedenia zákonnej minimálnej mzdy. Vo Švédsku a Dánsku sú aj odbory a zamestnávatelia so súčasnou situáciou spokojní a považujú ju za dostatočnú. Rovnako aj v Rakúsku odbory a zamestnávatelia považujú vysokú mieru pokrytia kolektívnych zmlúv za dostatočnú a netrvajú na zavedení zákonnej minimálnej mzdy. Rovnaký názor sa zastáva aj vo Fínsku, aj keď zamestnávatelia sa dožadujú možného odchýlenia od kolektívne dohodnutej minimálnej mzdy. V Taliansku zamestnávatelia požadujú diferenciáciu kolektívne dohodnutej minimálnej mzdy medzi severnú a južnú časť Talianska, avšak odbory sú proti tomuto návrhu. (Funk, 2006)

Krajiny v ktorých je zavedená zákonná minimálna mzda a existujú v nich národné pozorovania dospievajú k záveru, že minimálna mzda nie je považovaná za hlavnú prekážku v zamestnanosti v mnohých krajinách. Uvádzajú, že minimálna mzda výrazne negatívne nevlplyva na nezamestnanosť (vo Francúzsku, Veľkej Británii, Španielsku a Slovinsku). Avšak, v Estónsku a Maďarsku boli zaznamenané výrazné účinky prudkého zvýšenia minimálnej mzdy. Konkrétne v Estónsku nezávislá štúdia vedená Hinnosaarom a Rõõmom (2003) dospela k záveru, že relatívne vysoké zvýšenie minimálnej vzhľadom k priemernej mzde vedie k negatívnym vplyvom na pracovnom trhu. Konkrétne jej zvýšenie povedie k rastu nezamestnanosti medzi pracovníkmi, ktorí sú priamo ovplyvnení jej zmenami. Uviedli, že aj keď bola minimálna mzda zavedená pre všetkých zamestnancov naprieč trhom, až 8 % z nich muselo prijať mzdu nižšiu, ako jej hodnota. (Funk, 2006)

Barošová (2004, s. 17) vo svojej práci uvádza princípy stanovenia a určenia výšky minimálnej mzdy v medzinárodnom kontexte. Tie vychádzajú predovšetkým zo štyroch kritérií a to potreby pracovníkov, platobnej schopnosti podnikov, požiadavkami ekonomického rozvoja a taktiež porovnania miezd a príjmov v krajine. Vláda by mala dôkladne zvážiť svoje rozhodovanie, nakoľko sa od nej očakáva, že bude udržiavať rovnováhu v ekonomickej a sociálnej situácii v krajine. V praxi však často tieto štyri uvedené kritéria zohľadňujú súčasne, čo ale nutne neznamená, že sa v každom čase a prípade plne zohľadňujú. (Barošová, 2005, s. 6)

Frekvencia úpravy minimálnych mzdových systémov sa v jednotlivých európskych krajinách líši, avšak prevláda jej každoročné upravovanie. Najvyšší rast minimálnej mzdy v roku 2016 zaznamenalo Bulharsko a Litva (obaja 17 %). Na druhú stranu v Belgicku a Grécku sa jej úroveň nemenila od roku 2012. (Funk, 2006)

V praxi nie je ničím výnimočným, že nasledujúce úpravy sú skôr automatické a vláda pri nich využíva menší počet viac špecifikovaných ukazovateľov, ktorými sú index spotrebiteľských cien, platobná schopnosť podnikov, reálne mzdy a príjmy, zachovanie kúpnej sily. (Barošová, 2005, s. 6)

Čo sa týka úpravy minimálnej mzdy, tá podľa Barošovej (2005, s. 7) môže byť valorizovaná prostredníctvom mechanizmov:

- Rozhodnutím parlamentu (zákonom), ktorý sa používa iba zriedkavo, kvôli zdĺhavosti jeho procesu.
- Rozhodnutím vlády a to prostredníctvom vyhlášky alebo nariadenia. Tento spôsob sa vyznačuje vyššou flexibilitou.
- Prostredníctvom orgánov s právomocou rozhodovať, a to najmä obchodné rady, mzdové rady, spoločné pracovné výbory. V minulosti tieto výbory boli vo Veľkej Británii, Írsku ale aj v Austrálii.
- S využitím orgánov s právomocou odporúčať, ktorými sú komisie, rady, výbory a správy. Tieto orgány vznikajú v rozvojových krajinách a môžu sa vyznačovať rozdielnou nezávislosťou na vláde. Ich úlohu je vytvorenie návrhu, ktorý predkladajú vláde.

V súčasnej dobe jednotlivé štáty sledujú odlišné ciele, využívajú rozdielne kritéria pre zavedenie minimálnej mzdy, aplikujú rôzne rozsahy pokrytia pre jednotlivých zamestnancov a tým pádom sa ich jednotlivé minimálne mzdové systémy odlišujú v základných črtách. Väčšina členských štátov Európskej únie má uzákonené vlastné minimálne mzdy, ktoré si ustanovujú podľa vlastnej sociálno-ekonomickej situácie. Európska únia nemá právomoc konať v tejto oblasti a preto nemôže do tohto procesu zasahovať. (Barošová, 2004, s. 10)

5.2.2 Slovenská republika vo vzťahu k minimálnej mzde

Každý zamestnanec na Slovensku má v zmysle § 119 odst. 1 Zákonníka práce právny nárok na mzdu najmenej vo výške minimálnej mzdy. Tento zákon sa vzťahuje na zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, na niektoré z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov). Minimálnu mzdu každoročne ustanovuje vláda Slovenskej republiky dvomi sumami, a to mesačnou minimálnou mzdou a hodinovou minimálnou mzdou. Mesačná minimálna mzda sa využíva pri zamestnancoch, ktorí sú odmeňovaní formou mesačnej mzdy. Výška ktorá vychádza z hodinovej mesačnej mzdy je určená pre zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní formou hodinovej mzdy. (employment.gov.sk)

Mesačná minimálna mzda je od 1. januára 2017 ustanovená vo výške 435 eur a pripadá zamestnancom, ktorí pracujú v týždennom pracovnom čase, nemajú dohodnutý kratší pracovný čas a odpracovali plný mesačný fond pracovného času. Pri kratšom týždennom pracovnom čase alebo pri neodpracovaní všetkých dní prípadne hodín sa minimálna mzda znižuje v pomere medzi skutočne odpracovanými dňami a mesačným fondom pracovného času. (employment.gov.sk)

Hodinová minimálna mzda je ustanovená od 1. januára 2017 na 2,5 eura a pripadá zamestnancom, ktorých pracovný čas trvá 40 hodín týždenne. V prípade, ak na prevádzke zamestnávateľa je pracovný čas kratší ako 40 hodín týždenne, hodinová minimálna mzda sa zvyšuje v pomere medzi 40 hodinami a ustanoveným týždenným pracovným časom. Môže nastať situácia, že zamestnanec má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas. V tomto prípade sa hodinová minimálna mzda nezvyšuje a vychádza sa z platnej hodinovej mesačnej mzdy. (employment.gov.sk)

Zamestnancovi môže byť poskytnutý doplatok do sumy minimálnej mzdy a to v prípade, ak jeho mzda, do ktorej sa nezapočítavajú nadčasy, príplatky za nočné a prácu cez sviatok, mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a kompenzácie za sťažený výkon práce nedosahuje mieru minimálnej mzdy za kalendárny mesiac. (employment.gov.sk)

Podľa Ďuranu s Dingom (2015, s. 13-14) sú pre minimálnu mzdu v Slovenskej republike charakteristické dva prvky a to, že stúpa rýchlejšie ako mediánová mzda a nereflektuje rozdiely medzi regiónmi. Dospievajú k názoru, že v regiónoch, kde je pomer medzi minimálnou a mediánovou mzdou vyšší, spôsobuje tento fakt výraznejší negatívny efekt na tvorbu pracovných príležitostí ako v regiónoch, ktoré sú ekonomicky vyspelejšie. Tvrdia, že minimálna mzda má menší priamy vplyv v Bratislavskom kraji, ako v ostatných regiónoch. Uvádzajú to na príklade, že tá istá pozícia, ktorá vznikne v Bratislave už nemusí vzniknúť napríklad v Rimavskej Sobote, keďže vytvorenie tejto pozície už nie je rentabilné v dôsledku nízkej mzdovej úrovne.

Pri vzniku Slovenskej republiky bola minimálna mzda ustanovená na hodnotu 81,33 eur a táto úroveň mzdy pretrvávala ďalšie dva roky. V rokoch 1996 a 1997 jej hodnota vzrástla a dosahovala úroveň 89,62 eur. Každým ďalším rokom jej hodnota neustále narastala. Výnimkou bol rok 2008, kedy minimálnej mzdy ostala na úrovni roku 2007 a to na hodnote 268,87 eur. V súčasnej dobe dosahuje hodnotu 435 eur. Predpokladá sa, že jej hodnota bude v ďalších rokoch narastať, keďže súčasný premiér Slovenskej republiky Róbert Fico je zástancom zvyšovania minimálnej mzdy a vyhlásil, že dobrý ekonomický vývoj prispeje k rýchlejšiemu rastu minimálnej mzdy v nasledujúcich rokoch a hodnota 500 eur môže byť dosiahnutá už v priebehu rokov 2018 alebo 2019 a nie v roku 2020, kedy sa s touto hodnotou pôvodne počítalo. (aktualne.atlas.sk, 2016)

5.3 Nezamestnanosť a jej determinanty

Podľa ekonomickej teórie zvyšovanie minimálnej mzdy negatívne ovplyvňuje nezamestnanosť, avšak nie je to jediný činiteľ, ktorý na ňu vplýva. V tejto časti budú priblížené niektoré faktory, ktoré nezamestnanosť ovplyvňujú.

5.3.1 Vplyv HDP na nezamestnanosť

Jedným z bezo sporu najdôležitejších faktorom je ekonomický rast. Vzťah medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou skúmalo vo svojich štúdiách viacero ekonómov. Jedným z najznámejších bol Arthur Okun, ktorého výskum je známy pod názov Okunov zákon. Fuhrmann (2016) uvádza, že Okunov zákon je štatistický vzťah, ktorý sa opiera o regresiu nezamestnanosti a ekonomického rastu. Hovorí, koľko hrubého domáceho produktu krajina stratí, ak je nezamestnanosť nad prirodzenú úroveň. Fuhrmann (2016) vo svojom článku následne zmieňuje dve verzie Okunovho zákona. Prvá verzia znie, ak nezamestnanosť klesne o 1 %, tak hrubý národný produkt vzrastie o 3 %. Druhá verzia sa zameriava na vzťah nezamestnanosti s hrubým domácim produktom a hovorí, že rast nezamestnanosti o 1 % spôsobí pokles HDP o 2 %. Ukazuje nám, že existuje pozitívny vzťah medzi výstupom a zamestnanosťou, nakoľko výstup závisí na množstve práce použitej vo výrobnom procese. Naopak celková zamestnanosť sa rovná pracovnej sile mínus nezamestnanosti a to nám ukazuje negatívny vzťah medzi výstupom a nezamestnanosťou. Linda Levine (2013, s. 2) vo svojej práci uvádza ako kľúč k pochopeniu zmien medzi rastom HDP a nezamestnanosťou tempo rastu potencionalneho produktu. Tempo rastu potencionalneho produktu je podľa nej funkciou tempa rastu potencionalnej produktivity a ponuky práce, keď je ekonomika v plnej zamestnanosti. Ak je nezamestnanosť vysoká, HDP nedosahuje úroveň potencionalneho HDP a tento stav sa označuje ako výrobná medzera. Ďalej uvádza, že ak tempo rastu HDP klesne pod tempo rastu pracovnej sily, výsledkom tohto javu bude nedostatok pracovných pozícií a klesajúca zamestnanosť. V prípade, ak tempo rastu výstupov prekoná tempo rastu pracovnej sily, začnú sa vytvárať nové pracovné pozície a nezamestnanosť klesne.

5.3.2 PZI vo vzťahu k nezamestnanosti

Priame zahraničné investície patria rovnako k dôležitým determinantom, ktoré ovplyvňujú nezamestnanosť. Ako zmieňuje vo svojej práci Jude a Silaghi (2015, s. 34), PZI môžu prispieť k zvýšeniu zamestnanosti v krajine vytvorením nových pracovných miest v zahraničných pobočkách. Ich vysoký potenciál spočíva vo vytváraní nových priamych pracovných miest a nových pracovných príležitostí. Avšak ako uvádza Gontkovičová a Ručinský (2014), nie je možné jednoznačne určiť, že vyššia úroveň PZI znamená aj nižšiu nezamestnanosť. K podobným záverom dochádza aj Jude a Silaghi (2015) ktorí zastávajú názor, že doposiaľ sa empirickým výskumom nepodarilo zabezpečiť konzistentné výsledky celkového účinku PZI na nezamestnanosť, nakoľko výskumy zistili ako pozitívne, tak aj negatívne účinky PZI. Ako uvádza Šikulová (2014, s. 24), PZI môžu mať pre hostiteľskú krajinu nie

len pozitívne, ale aj negatívne dôsledky. Tie sa môžu prejavovať najmä vďaka repatriácii ziskov, zhoršením pozície domáceho podnikateľského sektora a vzniku duálnej ekonomiky (na jednej strane silné zahraničné podniky a na strane druhej oslabené domáce firmy). Táto situácia môže viesť k nevyužívaniu domácich dodávateľov a k rastu nezamestnanosti v krajine. Ako uvádza Hunya a Geishecker (2005), PZI v súvislosti s procesom privatizácie väčšinou vedú k strate pracovných miest, avšak investície na zelenej lúke majú za následok vytváranie pracovných pozícií. Deje sa tomu tak, nakoľko rozsiahle PZI do výroby v mnohých prípadoch vytvárajú väzby s lokálnymi dodávateľmi a miestnymi podnikmi a tieto väzby môžu priniesť viac pracovných príležitostí do budúcnosti. Hale a Xu (2016) uvádzajú, že celkovo majú PZI pozitívny dopad na trh práce hostiteľských krajín, aj keď niektoré domáce firmy môžu trpieť nedostatkom kvalifikovaných pracovných síl. K podobnému záveru dochádzajú vo svojej štúdii Mickiewicz, Radosevic a Varblane (2000). Ich výsledky výskumu skôr podporujú pozitívny pohľad PZI na zamestnanosť v krajine. Ako uvádza Moura s Fortem (2010), príliv PZI častokrát spôsobuje zavádzanie moderných technológií, čoho dôsledkom je potreba menšieho počtu pracovníkov, čo vedie k následnému zvýšeniu nezamestnanosti. Závěry práce Jude a Silaghi (2015) poukazujú na istú formu kreatívnej deštrukcie PZI na trh práce v strednej a východnej Európe. Tlak konkurencie a zavádzanie techník šetriacich prácu vedú ku krátkodobým negatívnym účinkom na zamestnanosť. Pozitívny efekt sa dostaví v dlhodobom horizonte, keďže zahraničné firiálky postupom času vytvoria väzby s domácimi firmami a tým sa zvýši lokálna produkcia.

5.3.3 Programy na podporu zamestnanosti

Politika zamestnanosti je ďalším dôležitým faktorom ktorý ovplyvňuje celkovú nezamestnanosť. Ako uvádza vo svojej práci Brutovská (2014), politika zamestnanosti ovplyvňuje nie len dopyt po práci, ale aj rozsah a štruktúru ponuky práce. Jej úlohou vidí v dosiahnutí plnej, produktívnej a slobodne zvolenej zamestnanosti. Inými slovami hovorí, že úlohou politiky zamestnanosti je riešenie zvyšovania zamestnanosti. Táto politika v rámci Slovenskej republiky zahŕňa podporu malých podnikov, podporu mobility pracovníkov, individuálne akčné plány pre jednotlivé regióny a taktiež vytváranie sociálnych podnikov. (Páleník, 2014)

Ďalší dôležitý faktor je politika trhu práce, ktorá podľa Brutovskej (2014) je súčasťou politiky zamestnanosti. Jej úlohou vidí v poskytovaní pomoci a podpory občanom, ktorí sa nevedia uplatniť na pracovnom trhu a taktiež sa venuje občanom, ktorí z dôvodu absencie ich profesijnej odbornosti, veku, praxe a zdravotného stavu si nedokážu nájsť prácu. Politiku trhu práce môžeme rozdeliť na aktívnu a pasívnu. Pre podporu zamestnanosti je dôležitejšia aktívna politika trhu práce. Ako uvádza Páleník (2014), aktívne opatrenia sa realizujú prostredníctvom poskytovania poradenských služieb, vzdelávaním, prípravou na pracovný trh ale taktiež podporou k vytváraniu nových pracovných miest.

Členstvo v Európskej únii prinieslo členským štátom benefity, ktoré môžu prispieť k zlepšeniu zamestnanosti v krajinách. Jedným z týchto benefitov je aj čerpanie peňažných prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu. Tento fond podporuje

oblasti týkajúce sa zamestnanosti a mobility, kvalitnejšieho vzdelávania, podpory sociálnych podnikov a taktiež podpora miestnych partnerstiev. Európsky sociálny fond je teda hlavným nástrojom na podporu pracovných miest v členských krajinách a pomáha ľuďom získať lepšie a spravodlivejšie pracovné miesta. Ďalšie priority fondu spočívajú v posilnení prispôsobovania sa pracovníkov, poskytovaní celoživotného vzdelávania a podpore znevýhodnených skupín. (ec.europa.eu)

5.3.4 Úroveň vzdelania vo vzťahu k nezamestnanosti

Vzdelanie je ďalším dôležitým aspektom, ktorý ovplyvňuje nezamestnanosť. Ako uvádza Litavcová s Lenčovou (2014), vzdelanie je nie len základom pracovného úspechu, ale aj zjednodušuje vstup mladým ľuďom na pracovný trh. Uvádzajú, že vo väčšine členských štátov Európskej únie je vzdelávanie jedným z najčastejších opatrení zamestnanosti. Ľudia s vyšším vzdelaním si vo všeobecnosti ľahšie dokážu nájsť prácu ako ľudia, ktorých najvyššie dosiahnuté vzdelanie je základné alebo dokonca nedokončili povinnú školskú dochádzku. Avšak dôležité je správne nastavenie systému vzdelávania tak, aby odrážalo potreby pracovného trhu a aby zo škôl vychádzali študenti, ktorí budú plne schopní sa na tomto trhu uplatniť. Riddell a Song (2011) vo svojej štúdii skúmali, či dosiahnuté vzdelanie zlepšuje výsledky opätovného zamestnania medzi ľuďmi, ktorí si hľadajú prácu a taktiež skúmali, či vzdelanie znižuje pravdepodobnosť, že sa stanú nezamestnanými. Vo svojej práci dospievajú k názoru, že vzdelanie významne ovplyvňuje úspech nepracujúcich ľudí sa znovu zamestnať. Dodávajú, že vysokoškolské vzdelanie má výrazný vplyv na schopnosti jedincov prispôbiť sa negatívnym zamestnaneckým šokom. Na druhej strane pozorovali zmiešané vzťahy medzi vzdelaním a výskytom nezamestnanosti, nakoľko evidovali negatívnu koreláciu medzi vzdelaním a stratou zamestnania, avšak nenašli žiadne príčinné súvislosti na sekundárnej úrovni vzdelávania. Našli však dôkazy, že vyššie vzdelávanie na post sekundárnej úrovni znižuje výskyt nezamestnanosti. Neumark s Wascherom (2006) uvádzajú, že nízko kvalifikovaní ľudia môžu byť náchylnejší na stratu zamestnania pri zvýšení minimálnej mzdy. Podľa štatistiky Amerického ministerstva práce ľudia s nižším vzdelaním majú priemerne nižšie týždenné platy a dosahujú vyššiu mieru nezamestnanosti, ako ľudia s vyšším vzdelaním. (bls.gov)

5.3.5 Pomer medzi minimálnou a priemernou mzdou

Ďalším aspektom, ktorý vplýva na nezamestnanosť je pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde. Ondruš (2015, s. 6) vo svojej práci opisuje efekt približovania sa minimálnej mzdy k priemernej mzde. So zvyšovaním minimálnej mzdy rastie počet zamestnancov odmeňovaných minimálnou mzdou a rastie úroveň minimálnych nákladov a taktiež rastú náklady u pracovníkov, ktorí sú odmeňovaní vyššou mzdou, ako je minimálna. Dochádza k záveru, že rast týchto nákladov môže mať vplyv na znižovanie zamestnanosti u pracovníkov, ktorí poberajú minimálnu mzdu a taktiež rast týchto nákladov môže spôsobiť ukončenie činnosti niektorých podnikateľských subjektov. Uvádza, že tieto negatívne dôsledky sa začnú prejavovať až

od istej úrovne minimálnej mzdy k priemernej mzde. Tento pomer môže identifikovať skupiny ľudí alebo regióny, ktoré budú s najväčšou pravdepodobnosťou ovplyvnené minimálnou mzdou. (ilo.org) Podľa Eyrauda a Sageta (2005, s. 69) existujú dobré dôvody sa domnievať, že zamestnanosť nie je závislá na výške minimálnej mzdy, ale na pomere minimálnej mzdy k priemernej. Domnievajú sa, že zvýšenie minimálnej mzdy môže spôsobiť nezamestnanosť, ak sa zvýšia náklady nízko kvalifikovanej pracovnej sily vzhľadom k nákladom na kvalifikovanú pracovnú silu, v dôsledku čoho by sa nekvalifikovaní pracovníci mohli nahradiť kvalifikovanými pracovníkmi alebo kapitálom. Premenná, ktorá zastupuje minimálnu mzdu by mala ukázať, že minimálna mzda zvyšuje náklady na nekvalifikovanú pracovnú silu ku kvalifikovanej pracovnej sile. Na druhej strane Evans (2008, s. 340) vo svojej knihe uvádza, že dokým teória verí, že celková nezamestnanosť sa môže zvyšovať s rastúcim pomerom minimálnej mzdy k priemernej, dôkazy nepodporujú tento dohad. Dopĺňa, že aj keď zvýšenie pomeru minimálnej mzdy k priemernej nebolo doprevádzané zvýšením celkovej nezamestnanosti nemusí to nevyhnutne znamenať, že zvýšenie minimálnej mzdy nemá vôbec žiaden vplyv. Výsledky sa líšia, ak sa zväžia sektorové rozdiely.

5.3.6 Vplyv počtu právnických osôb na nezamestnanosť

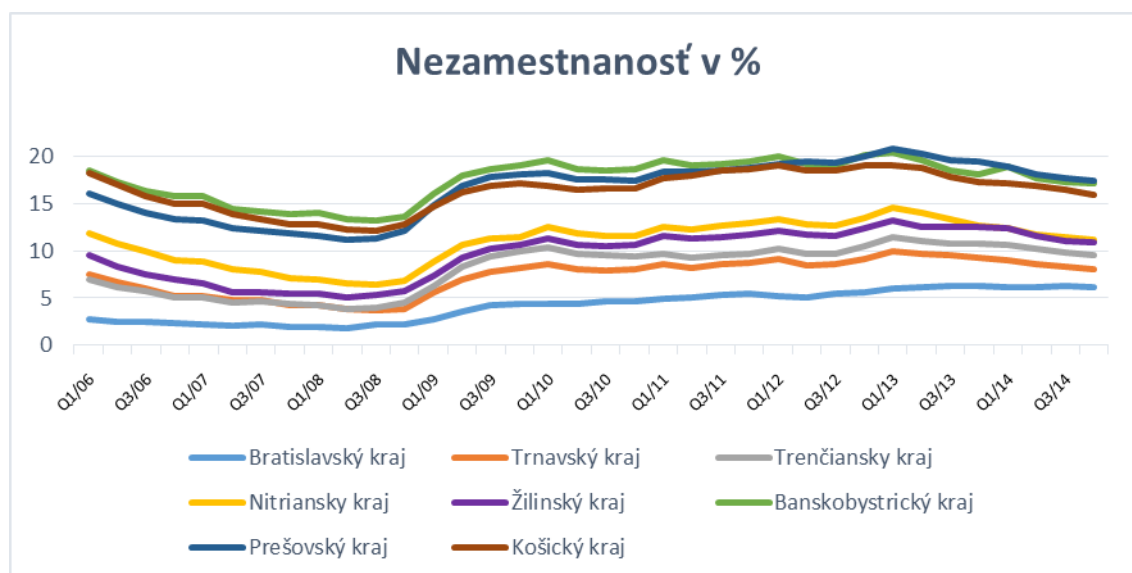
Počet podnikateľských subjektov patrí taktiež k determinantom nezamestnanosti, nakoľko sa dá predpokladať, že so zvyšujúcim sa počtom podnikateľských subjektov pribudnú aj nové pracovné príležitosti pre občanov, čo má následne vplyv na celkovú nezamestnanosť. Podľa Analýzy stavu malého a stredného podnikania, ktorú vypracovalo Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky vyplýva, že v roku 2012 sa na celkovej zamestnanosti v podnikateľskom sektore podieľali malé podniky 21,9%, stredné podniky 14% a veľké podniky 28,2%. (economy.gov.sk, 2014)

6 Vlastná práca

Vlastná časť bakalárskej práce bude skúmať vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť v krajoch na Slovensku. Výsledky nadobudnuté v tejto časti práce budú následne slúžiť ku konfrontácii s inými vedeckými štúdiami a na ich základe sa budú stanovovať odporúčania pre následný vývoj minimálnej mzdy v slovenskej ekonomike.

6.1 Vývoj skúmaného dátového súboru

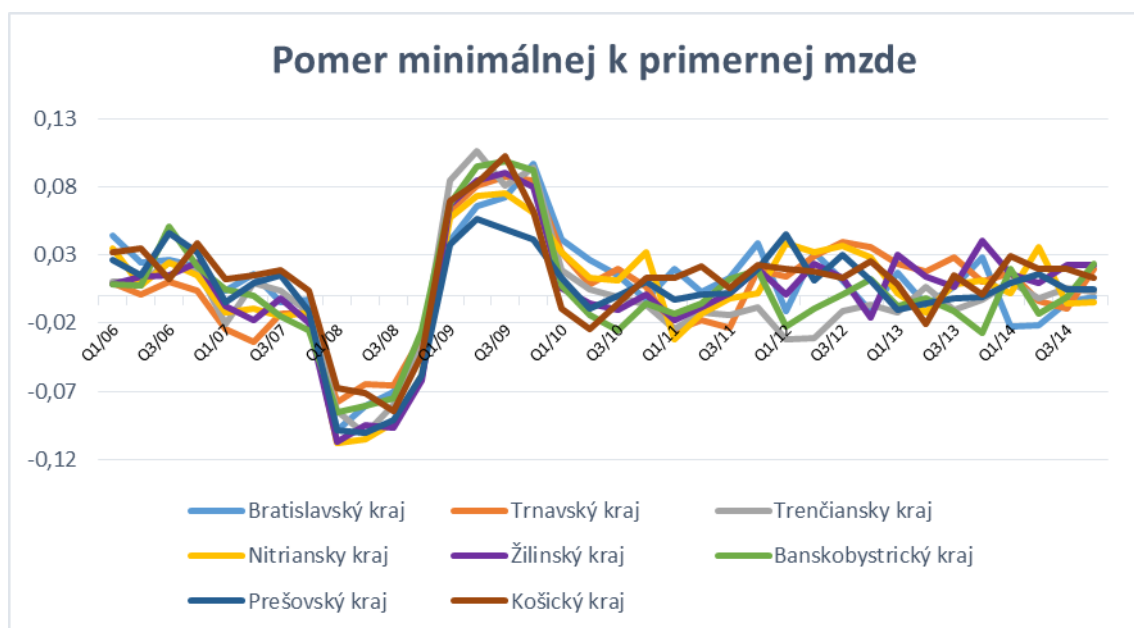
V tejto časti budú zobrazené grafy vývojev jednotlivých premenných v čase. Dáta sú zozbierané na úrovni krajov v rozmedzí rokov 2006 až 2014. Ako prvý bude znázornený graf vývoja nezamestnanosti v jednotlivých krajoch.



Obr. 3 Percentuálne vyjadrenie nezamestnanosti v jednotlivých krajoch
Zdroj: databáza Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, vlastné spracovanie

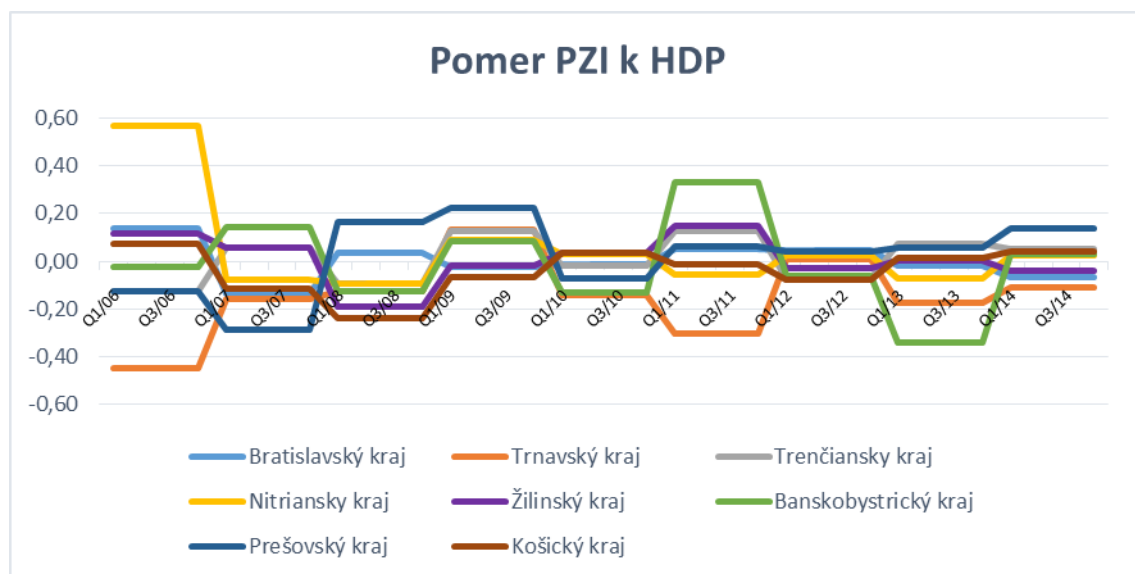
Ako je z grafu patrné, jednotlivé kraje na Slovensku môžeme rozdeliť do troch skupín podľa vývoja nezamestnanosti. Najnižšiu nezamestnanosť dlhodobo dosahuje najrozvinutejší Bratislavský kraj. Do druhej skupiny patrí Nitriansky, Žilinský, Trenčiansky a Trnavský kraj. Poslednú skupinu tvoria kraje s dlhodobo najvyššou nezamestnanosťou a to Banskobystrický, Košický a Prešovský. Z grafu je patrné rozoznať dôsledky krízy na nezamestnanosť. Do roku 2008 nezamestnanosť klesala vo všetkých krajoch a dosahovala svoje minimá, avšak po prepuknutí finančnej krízy, ktorá nepriamo ovplyvnila aj Slovenskú republiku sa klesajúci trend v nezamestnanosti zastavil. Nezamestnanosť začala stúpať a jej

rastový trend pretrvával až do prvého kvartálu roku 2013. Od tohto obdobia môžeme vo väčšine krajov opäť sledovať pozitívny vývoj zamestnanosti.



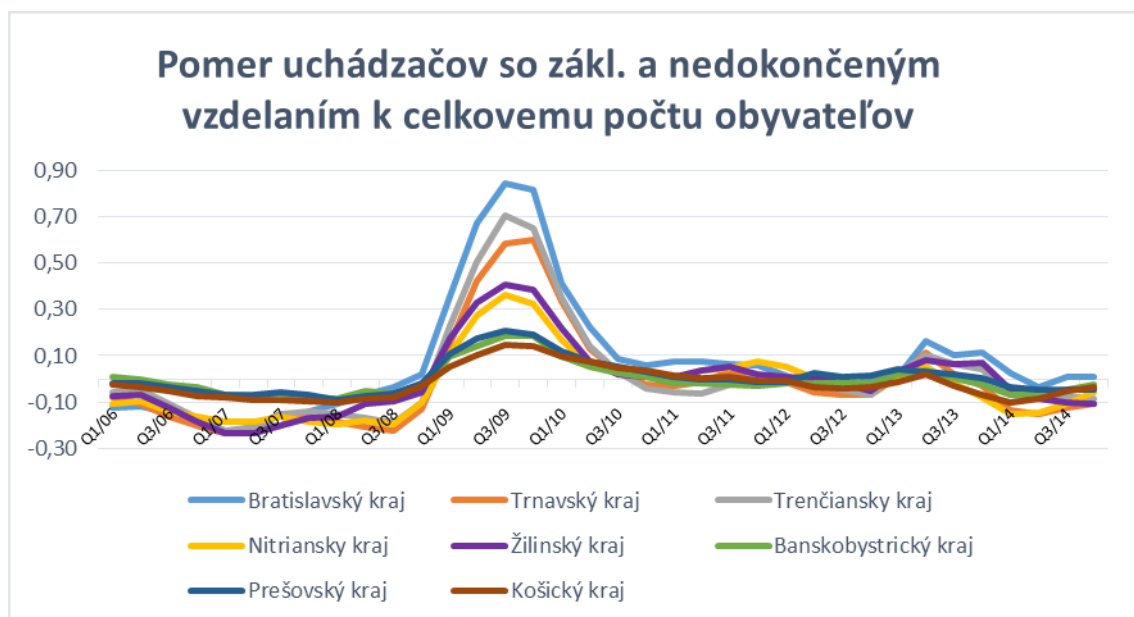
Obr. 4 Medziročné zmeny pomeru minimálnej mzdy k priemernej mzde
Zdroj: databáza Slovenského štatistického úradu, vlastné spracovanie

Vyššie uvedený graf znázorňuje vývoj medziročných zmien pomeru minimálnej mzdy k priemernej mzde v jednotlivých obdobiach. Z grafu je patrné, že tento pomer výrazne klesal v predkrízovom období, čo sa dá zdôvodniť rastom priemerných miezd v krajoch. Ďalším aspektom tohto poklesu je aj fakt, že minimálna mzda sa v rokoch 2007 a 2008 nemenila a ostala na konštantnej úrovni 268,87 eur. V roku 2009 sledujeme výrazný rast medziročných zmien uvedeného pomeru. Tento rast je spôsobený výraznejším zvýšením minimálnej mzdy ako priemerných miezd v jednotlivých krajoch. Ako príklad je uvedená situácia v Trenčianskom kraji, v ktorom priemerná mzda medzi 2. kvartálom roku 2008 a 2. kvartálom roku 2009 klesla z 613 eur na 609 eur, pričom minimálna mzda vzrástla zo 268,87 na 295,5 eur.



Obr. 5 Medziročné zmeny pomeru PZI k HDP
Zdroj: databáza NBS a Eurostatu, vlastné spracovanie

Graf naznačuje, že medziročné zmeny pomeru PZI k HDP v jednotlivých krajoch kolíšu približne rovnako oboma smermi. V roku 2006 evidujeme výraznú kladnú zmenu v Nitrianskom kraji oproti roku 2005, čo bolo spôsobené takmer dvojnásobným prílivom PZI v tomto kraji. Medziročný rast zaznamenaný v 1. kvartáli roku 2009 vo všetkých krajoch okrem Bratislavského bol spôsobený poklesom HDP v týchto krajoch. Výraznú kladnú zmenu zaznamenávame v roku 2011 aj v Banskobystrickom kraji, ktorá je spôsobená prílivom PZI o skoro 290 miliónov eur.



Obr. 6 Medziročné zmeny pomeru uchádzačov o zamestnanie so základným a nedokončeným vzdelaním k celkovému počtu obyvateľov v jednotlivých krajoch

Zdroj: databáza Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, vlastné spracovanie

Vo vyššie uvedenom grafe sú zobrazené medziročné zmeny pomeru uchádzačov o zamestnanie so základným a nedokončeným vzdelaním k celkovému počtu obyvateľov v kraji. V roku 2009 vidíme výrazné zvýšenie medziročných zmien tohto pomeru. Dá sa to vysvetliť tým, že v dôsledku finančnej krízy prišlo mnoho ľudí so základným a nedokončeným vzdelaním o zamestnanie, v dôsledku čoho sa dostali do evidencie o zamestnanie. V Bratislavskom kraji sa počet uchádzačov o zamestnanie so základným a nedokončeným vzdelaním v 3. kvartáli roku 2009 zvýšil o 1062 oproti 3. kvartálu roku 2008.



Obr. 7 Medziročné zmeny pomeru počtu právnických osôb k HDP

Zdroj: databáza Slovenského štatistického úradu, vlastné spracovanie

Graf v rokoch 2008 a 2009 poukazuje na rast medziročných zmien pomeru právnických osôb k HDP vo všetkých krajoch. Uvedený rast zmien bol ovplyvnený poklesom HDP v jednotlivých krajoch v dôsledku finančnej krízy. V roku 2013 je zaznamenaný ďalší nárast medziročných zmien, ktorý je ale spôsobený zvyšujúcim sa počtom právnických osôb v krajoch. V Nitrianskom kraji je táto zmena výrazná, nakoľko medzi rokmi 2012 a 2013 stúpol počet právnických osôb z 23 004 na 26 009, pričom HDP v roku 2013 pokleslo o 43 miliónov eur.

6.2 Výsledky regresnej analýzy

Tab. 1 Výsledky regresnej analýzy

Závisle premenná: NEZ		(1)
Vysvetľujúce premenné		
MP	1,4631**	(0,681861)
PZIHDP	-0,306063	(0,738238)
VZCEL	-0,586246	(0,642489)
POHDP	-1,75075**	(0,703489)
const	9,97788***	(2,61318)
Počet pozorovaní	43	
Koeficient determinácie	0,237575	
Adjustovaný koef. determinácie	0,15732	
F. test	2,960243**	

Zdroj: Vlastná analýza zozbieraných dát pomocou programu Gretl

Poznámka: ***, ** označuje štatistickú významnosť na 1%, resp. 5% hladine významnosti, hodnoty v zátvorkách označujú smerodajné chyby

Ako je z uvedenej tabuľky vidno, model odhadnutý pomocou OLS analýzy zahŕňal 43 pozorovaní. V uvedenom modeli je koeficient determinácie 0,237575. Z toho vyplýva, že model vysvetlil 23,7575 % premenlivosti dát. Táto hodnota nie je vysoká, avšak pri panelových dátach nie sú nízke hodnoty koeficientu determinácie ničím výnimočným. Nakoľko koeficient determinácie nezohľadňuje nadbytočné premenné v modeli, preto je vhodné na zistenie kvality modelu využiť Adjustovaný koeficient determinácie, ktorý v tomto prípade je 0,15732. P-hodnota pri F-teste vyšla 0,031857, z čoho môžeme usudzovať, že model je ako celok významný na 5% hladine významnosti. Taktiež z modelu dokážeme zistiť premenné, ktoré sú štatis-

ticky významné na 1% alebo 5% hladine významnosti. Štatistickú významnosť na 5% hladine významnosti dosiahla premenná MP (pomer medzi minimálnou mzdou a priemernou mzdou v jednotlivých krajoch) a POHDP (pomer počtu právnických osôb k HDP v jednotlivých krajoch). Štatistickú významnosť na 1% hladine významnosti dosiahla konštanta.

Ako už bolo vyššie uvedené, premenná MP vyšla štatisticky významnou na 5% hladine významnosti a jej koeficient dosiahol hodnotu 1,4631. **Z uvedeného vyplýva, že s rastom minimálnej k priemernej mzde rastie taktiež nezamestnanosť.** Dané zistenie je v zhode s ekonomickou teóriou podporujúcou negatívny vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť. Uvedený výsledok bude hlbšie rozdiskutovaný v kapitole Diskusia.

Premenná PZIHDP vyjadrujúca pomer priamych zahraničných investícií k HDP dosiahla koeficient -0,306063. Znamená to, že PZI sú negatívne korelované s nezamestnanosťou. Avšak táto premenná nie je štatisticky významná, čo znamená, že sa nedá určiť jednoznačný vplyv PZI na nezamestnanosť.

Rovnako aj premenná VZCEL nie je štatisticky významná, takže sa nedá určiť jej vplyv na nezamestnanosť. Avšak jej záporná hodnota -0,586246 dokazuje, že počet uchádzačov o zamestnanie s nedokončením alebo základným vzdelaním nevpĺva negatívne na nezamestnanosť.

Štatistická významnosť na 5% hladine významnosti sa identifikovala u premennej POHDP. Z koeficientu -1,75075 vyplýva, že počet právnických osôb je negatívne korelovaný s nezamestnanosťou. Dá sa predpokladať, že tento negatívny stav je zapríčinený faktom, že rastúci počet právnických osôb vytvára nové pracovné miesta a to následne môže znamenať viacero príležitostí na zamestnanie.

7 Diskusia

V tejto časti budú zistené premenné interpretované, okomentované a konfrontované s vedeckými článkami zaoberajúcimi sa danou problematikou.

Ako prvá bude priblížená premenná MP, ktorá predstavuje pomer medzi minimálnou mzdou a priemernými mzdami v jednotlivých krajoch. U tejto premennej sa vychádzalo z predpokladu, ktorý uvádza Ondruš (2015, s. 6). Hovorí, že s približovaním sa minimálnej mzdy k priemernej rastie počet pracovníkov odmeňovaných minimálnou mzdou, pričom rastie úroveň minimálnych nákladov u týchto pracovníkov a taktiež rastú náklady u pracovníkov, ktorí sú odmeňovaní vyššou mzdou, ako je minimálna. Rast týchto nákladov môže mať vplyv na znižovanie zamestnanosti u pracovníkov, ktorí poberajú minimálnu mzdu a taktiež ich rast môže spôsobiť ukončenie činnosti niektorých podnikateľských subjektov. Rovnako sa domnievajú aj Eyraud a Saget (2005, s. 69) ktorí tvrdia, že zvýšenie minimálnej mzdy môže spôsobiť nezamestnanosť, ak sa zvýšia náklady nízko kvalifikovanej pracovnej sily vzhľadom k nákladom na kvalifikovanú pracovnú silu, v dôsledku čoho by sa nekvalifikovaní pracovníci mohli nahradiť kvalifikovanými pracovníkmi alebo kapitálom. Empirická časť ukázala, že rast minimálnej mzdy k priemernej mzde je pozitívne korelovaný s nezamestnanosťou. Koeficient tejto premennej je štatistky významný na 5% hladine významnosti a dosahuje hodnotu 1,4631. Z toho dôvodu môžeme usudzovať, že rast minimálnej mzdy k priemernej spôsobil rast nezamestnanosti v krajoch na Slovensku. Tento výsledok dáva za pravdu klasickej ekonomickej teórii, ktorá hovorí o negatívnom vplyve minimálnej mzdy na nezamestnanosť. Môžeme predpokladať, že tento negatívny efekt spôsobujú zvýšené náklady u nízko kvalifikovaných pracovníkov, alebo u pracovníkov odmeňovaných touto mzdou. Dá sa súhlasiť s názorom Hoštáka (tajomníka Republikovej únie zamestnávateľov), ktorý vo svojom článku uvádza Kollárová (etrend.sk, 2016), že pre bohaté bratislavské podniky zvýšenie minimálnej mzdy nepredstavuje problém. Ten nastáva v chudobnejších regiónoch s vysokou nezamestnanosťou. Nakoľko v chudobnejších častiach Slovenska, ako je Prešovský, Košický a Banskobystrický kraj pretrváva výrazná nezamestnanosť a ľudia v týchto krajoch v mnohých prípadoch pracujú za minimálnu mzdu. Firmy v týchto častiach Slovenska sú náchylnejšie ku zvyšovaniu nákladov za prácu. Z toho dôvodu nemusia byť schopné zamestnávať rovnaký počet pracovníkov, ako pred zvyšovaním. Tento efekt môže mať rozličné účinky. Niektoré menšie prevádzky nemusia uniesť rast nákladov a môžu zaniknúť, iné sa rozhodnú znížiť počet pracovníkov a nevytvoriť zamýšľané pracovné miesta a prípadne ich nahradiť automatizáciou. Ako uvádza Dinga s Ďuranom (2015, s. 15), istá pozícia môže vzniknúť v Bratislavskom kraji, avšak už nemusí vzniknúť v Rimavskej Sobote, keďže jej vytvorenie nie je kvôli nízkej mzdovej úrovni rentabilné. Vo svojom empirickom výskume zameranom na 100 podnikateľov zamestnávajúcich do 19 ľudí dochádzajú k poznatkom, že 12 % podnikateľov z dôvodu zvyšovania minimálnej mzdy od roku 2010 prepúšťalo. 24 % opýtaných uvádza, že pri poklese minimálnej mzdy z 380 eur na 300 eur by mohli vytvoriť jedno pracovné miesto. Z dôvodu regionál-

nych rozdielov sa v niektorých štátoch (Taliansko) formujú názory na odstupňovanie miezd podľa regiónov. Diferenciácia minimálnej mzdy na úrovni jednotlivých regiónov prináša výhody vďaka lepšiemu zohľadneniu ekonomickej situácie v krajoch. Vďaka tomu minimálna mzda môže byť nastavená citlivejšie vzhľadom k daným podmienkam v kraji. Myslím si, že aj keď na Slovensku pretrvávajú výrazné regionálne rozdiely, nie je vhodné uplatniť túto variantu v podmienkach slovenskej ekonomiky. Dá sa predpokladať, že táto situácia by viedla k ešte väčším regionálnym rozdielom, ako sú dnes. V neprospech zavedenia regionálnej minimálnej mzdy hovorí náročnejšia administratívna náročnosť spojená so zvýšenými nákladmi a prehlbovanie regionálnych rozdielov vytváraním rozdielných ekonomických podmienok. K podobnému stanovisku dochádza aj Ondruš (2015, s. 10), ktorý zastáva výrazne negatívny pohľad na užitočnosť regionálnej minimálnej mzdy. Svoj postoj zakladá na skutočnostiach, že Slovenská republika nie je dostatočne veľký štát a nakoľko nie je ani federálny (regióny vytvárajú na vlastnom území politiku nezávislú od centrálnej vlády), nie je jasné, kto by mohol na regionálnej úrovni vykonávať právomoci sociálnych partnerov v prvom kole a vlády v druhom kole stanovovania výšky minimálnej mzdy. Rovnako dopĺňa, že v prípade regionálneho zníženia by mzda bola na nízkej úrovni, čo by odrádzalo ľudí nájsť si prácu najmä z dôvodu, že by mzda nepokrývala ani základné životné potreby. V prípade vzniku nových pracovných miest by išlo o pozície za najnižšie mzdy, čo by mohlo spôsobiť pokles všetkých miezd v regióne.

Aj keď skúmanie ukázalo negatívny efekt minimálnej mzdy na nezamestnanosť, jej odstránenie z ekonomiky by som vylúčil. Dá sa predpokladať, že v nízko platených pozíciách má svoje opodstatnenie. V mnohých podnikoch v chudobnejších regiónoch ľudia dostávajú minimálnu mzdu, alebo mzdu v jej blízkosti. V prípade jej odstránenia by sa niektorí podnikatelia rozhodli znížiť mzdy svojim pracovníkom a tí by ich museli akceptovať, nakoľko v najchudobnejších regiónoch pracovných pozícií pre záujemcov je nedostatok. Pokles miezd by mohol spôsobiť neschopnosť pokrývať základné životné potreby. Už dnes na Slovensku existujú takzvané hladové doliny, v ktorých príjmy jednotlivcov vo viacčlenných rodinách len s veľkou snahou dokážu pokrývať základné životné potreby rodiny. Pri absencii minimálnej mzdy by tento problém mohol ešte viac nabrať na závažnosti. Dá sa predpokladať, že sociálno-ochranná funkcia minimálnej mzdy má v tomto prípade opodstatnenie, nakoľko pri jej absencii by sa mzdové nerovnosti v jednotlivých profesiách a regiónoch mali tendenciu ešte viac prehlbovať. Je možné predpokladať, že lepšou cestou ako znižovanie minimálnej mzdy by bolo znížiť daňovo-odvodové zaťaženie. Podľa Dingu s Ďuranom (2015, s. 22) si až 78 % respondentov myslí, že súčasné nastavenie vytvára väčšiu bariéru v zamestnávaní ako regulácie spojené so zamestnávaním. Uvádzajú, že negatívom môžu byť aj vysoké minimálne mzdové náklady. Na Slovensku boli tieto náklady v roku 2014 na úrovni 476 Eur, pričom v susednej Českej republike dosiahli 414 Eur. Dospievajú k názoru, že vytvorenie pracovnej pozície v Prahe môže byť lacnejšie ako napríklad v Rimavskej Sobotke. Rovnako uvádzajú, že na Slovensku rastie minimálna mzda

rýchlejšie ako mediánová. To znamená, že pod jej latkou sa nachádza stále viac uchádzačov o prácu.

Premenná PZIHDP vyjadrujúca pomer priamych zahraničných investícií k HDP dosiahla koeficient $-0,306063$. Aj keď je uvedená premenná štatisticky nevýznamná, jej výsledok upozorňuje na fakt, že PZI sú negatívne korelované s nezamestnanosťou. To poukazuje na správnosť tvrdení z rady ekonómov, ktorí sú zástancami pozitívneho vplyvu PZI na ekonomiku a v konečnom dôsledku na zamestnanosť. Výsledky dokazujú zhodu s názorom, ktorý vo svojej práci zdieľajú Jude a Silaghi (2015, s. 34), že PZI môžu prispieť k zvýšeniu zamestnanosti v krajine vytvorením nových pracovných miest v zahraničných pobočkách. Ich vysoký potenciál spočíva vo vytváraní nových priamych pracovných miest a nových pracovných príležitostí. Výsledky nepreukázali negatívny efekt spojený s prílivom PZI, ktorý zdieľajú Šikulová (2014, s. 24). Ten môže vzniknúť kvôli repatriácii ziskov, zhoršením pozície domáceho podnikateľského sektora a vzniku duálnej ekonomiky (na jednej strane silné zahraničné podniky a na strane druhej oslabené domáce firmy). Táto situácia môže viesť k nevyužívaniu domácich dodávateľov a k rastu nezamestnanosti v krajine. Je zrejmé, že tieto obavy sa nepotvrdili. Pozitívny vplyv PZI bude demonštrovaný na automobilovom priemysle, keďže vysoký podiel z PZI smeruje do tohto priemyslu. V blízkosti automobilových podnikov sa budujú dodávateľské firmy nie len zo zahraničia, ale aj zo Slovenska. V dôsledku tejto automobilovej expanzie získavajú firmy dodatočné zákazky a tým vytvárajú nové pracovné miesta a v konečnom dôsledku znižujú nezamestnanosť. Preto sa dá predpokladať, že pozitívny vplyv PZI na slovenskú ekonomiku naberá dvojakú podobu. Prvá súvisí priamo s príchodom zahraničného investora a vytváraním pracovných miest priamo v podniku. Druhá podoba sa viaže na vytvorenie nových pracovných miest v rámci dodávateľského reťazca, ktoré produkujú v dôsledku príchodu investora nie len zahraničné, ale aj domáce dodávateľské centrá. Preto sa dá súhlasiť s názorom Hunya a Geisheckera (2005) ktorí tvrdia, že PZI v mnohých prípadoch vytvárajú väzby s lokálnymi dodávateľmi a miestnymi podnikmi a tieto väzby môžu priniesť viac pracovných príležitostí do budúcnosti. K pozitívnym výsledkom vo svojej práci prichádza aj Hošková (2001, s. 27), ktorá skúmala vplyv PZI na ekonomiku Slovenska. Dospela k názoru, že bez prílivu PZI by nebolo možné udržať zamestnanosť na pôvodnej úrovni a taktiež by nebolo možné zvýšiť stav zamestnanosti oproti súčasnosti.

Premenná s názvom VZCEL vyjadruje pomer uchádzačov o zamestnanie s nedokončeným alebo základným vzdelaním v jednotlivých krajoch ku celkovému počtu obyvateľov v jednotlivých krajoch. Aj keď táto premenná nie je v rámci modelu štatisticky významná tak dokazuje, že rastúci počet ľudí s nedokončeným alebo základným vzdelaním neovplyvňuje negatívne na nezamestnanosť. V konfrontácii s výsledkami štúdie Pícla a Richtera (2014), ktorí do modelu pre Českú republiku zahrnuli nezamestnaných so základným vzdelaním, je vplyv tejto premennej opačný. V ich práci sa zistilo, že so zvyšujúcim sa počtom nezamestnaných so základným vzdelaním rastie aj nezamestnanosť. Výsledok premennej VZCEL sa zdá byť kurióznym, avšak jeho vysvetlenie môžeme nájsť v aktívnej politike zamestnanosti,

ktorá zahŕňa vzdelávanie a prípravu na trh práce. K podpore pracovných miest prispieva aj Európsky sociálny fond, ktorý pomáha nie len znevýhodneným skupinám získať lepšie a spravodlivejšie pracovné miesta. Taktiež vyššia úspešnosť sa zamestnať vyplýva aj z účasti na rekvalifikačných programoch, ako je Re-PAS. Treba dodať, že v niektorých krajoch (Bratislavský, Trnavský, Trenčiansky) je nezamestnanosť nízka a naráža na problém dlhodobej nezamestnanosti. Z toho dôvodu je zjavné, že aj ľudia s nízkym vzdelaním si dokážu nájsť prácu a nepracujú iba tí, ktorí nechcú. Taktiež sa tento výsledok dá okomentovať na štruktúre pracovných síl na Slovensku. Podľa portálu Trexima (trexima.sk) v roku 2010 dosahovalo v priemere základné vzdelanie iba 5,1 % zamestnancov. Dá sa predpokladať, že takýto relatívne malý počet nedokáže signifikantne ovplyvniť celkový model.

U premennej POHDP, ktorá vyjadruje pomer medzi počtom právnických osôb v kraji k hodnote HDP v týchto krajoch sa identifikovala štatistická významnosť na 5% hladine významnosti. Z koeficientu vyplýva, že počet právnických osôb je negatívne korelovaný s nezamestnanosťou. Dá sa predpokladať, že tento negatívny stav je zapríčinený faktom, že s rastúcim počtom právnických osôb sa naskytá viacero príležitostí zamestnať sa. Dá sa domnievať, že väčší počet firiem znamená viac pracovných príležitostí a väčší počet voľných pracovných miest pre občanov a tým pádom priaznivo ovplyvňuje nezamestnanosť.

V rámci nastavenia minimálnej mzdy v podmienkach slovenskej ekonomiky formulujem nasledujúce odporúčania, ktoré by mohli zlepšiť súčasný stav. V Slovenskej republike tak ako vo väčšine štátov je minimálna mzda zavedená plošne. Jej plošné zavedenie nereflektuje regionálne rozdiely medzi jednotlivými kraji. Aj keď sú pre Slovenskú republiku charakteristické výrazné regionálne rozdiely, nediferencoval by som minimálnu mzdu na základe regiónov z vyššie uvedených dôvodov. Aj keď z regresnej analýzy vyplýva, že minimálna mzda negatívne vplyva na nezamestnanosť na Slovensku, nepristúpil by som k jej zrušeniu. Zástancovia zrušenia by mohli argumentovať pozitívny vplyv z pohľadu zlacnenia pracovnej sily a tým pádom zatraktívnenia Slovenska z pohľadu zahraničných investorov. Nepovažujem tento krok za správny, nakoľko v dôsledku vyššej cenovej hladiny na Slovensku by toto opatrenie mohlo poškodiť úroveň disponibilných príjmov jednotlivcov a ich rodín, následkom čoho by došlo k zhoršeniu ich sociálnej situácie. Nakoľko je pre Slovensko príznačné, že minimálna mzda rastie rýchlejšie ako mediánová a nereflektuje regionálne rozdiely, bolo by sa vhodné zamyslieť nad kritériami jej nastavenia. V súčasnej dobe je podľa Zákona o minimálnej mzde (Zákon č. 663/2007 Z.z.) jedným z kritérií jej úpravy priemerná mesačná mzda v hospodárstve Slovenskej republiky. Uvedené kritérium sa zdá byť nedostačujúce z dôvodu, že vysoká priemerná mzda v Bratislavskom kraji správnosť uvedeného kritéria znevažuje. Pre znázornenie situácie je uvedený príklad z roku 2013, kedy hodnota priemernej mzdy na Slovensku činila 824 eur. Avšak situácia jednotlivých krajoch tomu nenasvedčovala. Najvýraznejšie rozdiely boli v Nitrianskom, Banskobystrickom a Prešovskom kraji. Najvyššie hodnoty priemernej miezd podľa Slovenského štatistického úradu dosahovali v 4. kvartáli, konkrétne Nitriansky 737 eur, Banskobystrický 772 eur a Prešovský 717 eur. Práve

v týchto krajoch mzda odvodená od priemernej mzdy spôsobí najväčšie následky, keďže sa v nich minimálna mzda viac približuje priemernej mzde, v dôsledku čoho zasahuje viacerých uchádzačov o prácu. Ľudia v uvedených krajoch najčastejšie pracujú za minimálnu mzdu a to spôsobuje ich citlivosť na jej zvýšenie. V dôsledku uvedených skutočností by bolo vhodné sa zamyslieť nad kritériom odvodzovania minimálnej mzdy od priemernej na Slovensku. Pri jej valorizácii by sa mali vo väčšej miere zohľadniť chudobnejšie regióny, prípadne by bolo vhodné vynechať Bratislavský kraj z dôvodu dlhodobo nadpriemerných miezd. Taktiež by sa vláda namiesto neustáleho zvyšovania minimálnej mzdy mala zamerať na daňovo-odvodové zaťaženie. Ako už bolo vyššie uvedené, v komparácii s Českou republikou na Slovensku minimálne mzdové náklady dosahujú vyššiu úroveň, takže existuje dôvod na zamyslenie sa nad touto situáciou. Rovnako sa dá stotožniť s názorom Lajtkepovej (2010, s. 4), že znižovanie daňovej záťaže je lepšou cestou, ako zvýšiť zamestnanosť a v konečnom dôsledku zlepšiť príjmovú situáciu zamestnancov, ako sa vybrať cestou nadmerného zvyšovania minimálnej mzdy. Podľa Burkhausera (2015) minimálna mzda nie je tak efektívny nástroj na znižovanie chudoby ako daň z príjmu. Zastáva názor, že daň z príjmu je cielenejší a účinnejší nástroj, nakoľko zvyšuje príjem pracovníkom iba v nízko alebo stredne bohatých rodinách, pričom veľkosť účinku závisí na počte vyživovaných detí v rodine. Keďže nie je platená zamestnávateľom, redukuje negatívny vplyv na zamestnanosť. Rovnako zmieňuje pozitívny efekt na celkovú ekonomickú situáciu, nakoľko sa domnieva, že chudobní pracujúci majú najväčší sklon k spotrebe. K záveru, že daň z príjmu je efektívnejší nástroj ako minimálna mzda dospieva aj Neumark (2015), nakoľko minimálna mzda je zameraná na nízko platených pracovníkov a nie na nízko príjmové rodiny. Myslí si, že výhody z jej zavedenia neplynú iba do chudobných, ale taktiež aj do bohatých rodín. Dodáva, že využitie týchto dvoch politík je efektívnejšie ako využívanie iba minimálnej mzdy.

Z uvedeného vyplýva, že pre Slovenskú republiku by bolo výhodné skĺbiť politiku minimálnej mzdy a daňovo-odvodové zaťaženie. Minimálna mzda by mala vo väčšej miere reflektovať situáciu v chudobnejších krajoch a vo svojom zvyšovaní nepredbiehať mediánovú mzdu. Optimalizácia minimálnej mzdy by mala byť doplnená zmiernením daňovo-odvodového zaťaženia a vláda by sa namiesto nadmerného zvyšovania minimálnej mzdy mala zamerať na problematiku dane z príjmu, ktorá sa zdá byť cielenejší a účinnejší nástroj proti chudobe.

8 Záver

Hlavným cieľom bakalárskej práce bolo identifikovať vplyv minimálnej mzdy na mieru nezamestnanosti v jednotlivých krajoch na Slovensku. Čiastkový cieľ predstavoval definovanie odporúčaní pre zavedenie minimálnej mzdy a jej následný vývoj v slovenskej ekonomike. Prínos bakalárskej práce súvisel s analýzou panelových dát na úrovni regiónov.

Za účelom dosiahnutia uvedených cieľov bola za pomoci ekonometrického programu Gretl vykonaná regresná analýza panelových dát na úrovni jednotlivých krajov na Slovensku. V analýze sa pracovalo so štvrtročnými a ročnými panelovými dátami 8 krajov na Slovensku v rozmedzí rokov 2006 – 2014. V ročnej frekvencii boli uvedené premenné PZIHDP a POHDP, pretože sa dáta na regionálnych úrovniach pri uvedených premenných nenachádzali. Nakoľko sa práca zaoberala vplyvom zmeny vysvetľujúcich premenných na nezamestnanosť, z toho dôvodu boli vysvetľujúce premenné transformované na medziročné zmeny a následne linearizované prirodzeným logaritmom pre lepšiu interpretáciu získaných hodnôt.

Empirická analýza za pomoci metódy OLS identifikovala na 5% hladine významnosti štatisticky významné premenné MP, POHDP. Premenná MP predstavovala pomer medzi minimálnou mzdou a priemernou mzdou v jednotlivých krajoch. Jej koeficient dosiahol hodnotu 1,4631 z čoho je zrejmé, že tento pomer je pozitívne korelovaný s nezamestnanosťou. Z uvedeného zistenia bol identifikovaný hlavný cieľ práce. **Zistilo sa, že s rastom minimálnej mzdy k priemernej mzde rastie taktiež nezamestnanosť.** Z uvedeného výsledku sa dá verifikovať názor ekonomickej teórie, že so zvyšujúcou sa minimálnou mzdou vzrastá aj nezamestnanosť.

Ďalšou významnou premennou na 5% hladine významnosti bola POHDP. Uvedená premenná predstavovala pomer počtu právnických osôb k HDP v jednotlivých krajoch. Z jej koeficientu -1,75075 sa dalo dedukovať, že uvedená premenná je negatívne korelovaná s nezamestnanosťou. Potvrdila sa téza, že s rastúcim počtom právnických osôb sa vytvárajú nové pracovné miesta a to následne môže znamenať viacero pracovných príležitostí zamestnať sa.

Keďže premenné PZIHDP, VZCEL vyšli štatisticky nevýznamné, nedá sa určiť ich vplyv na nezamestnanosť. Avšak z ich koeficientov sa dá predpokladať, aký môžu mať na ňu efekt. Koeficient premennej PZIHDP vyjadrujúcej pomer priamych zahraničných investícií k HDP v jednotlivých krajoch vyšiel -0,306063. Z uvedeného vyplýva, že PZI sú negatívne korelované s nezamestnanosťou. Nepotvrdili sa negatívne dôsledky prílivu PZI ale naopak, ich pôsobenie v ekonomike poukazuje na pozitívny vplyv na nezamestnanosť prostredníctvom vytvárania nových pracovných miest a pracovných príležitostí.

Štatisticky nevýznamná vyšla aj premenná VZCEL vyjadrujúca pomer uchádzačov o zamestnanie so základným a nedokončeným vzdelaním k celkovému počtu obyvateľov v jednotlivých krajoch. Z jej koeficientu -0,586246 sa dá predpokladať, že uvedená premenná nevplyva negatívne na nezamestnanosť. Výsledok premennej VZCEL sa zdá byť kurióznym, avšak jeho vysvetlenie môžeme nájsť

v aktívnej politike trhu práce, ktorá zahŕňa vzdelávanie a prípravu na trh práce. Taktiež vyššia úspešnosť sa zamestnať vyplýva aj z účasti na rekvalifikačných programoch, ako je Re-PAS.

Z uvedených doporučení vyplýva, že aj keď regresná analýza preukázala negatívny vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť, tento inštitút by sa zo slovenskej ekonomiky nemal odstrániť. Dôvodom pre jej zotrvanie v ekonomike je jej sociálno-ochranná funkcia, ktorá z časti bráni vytváraniu ešte hlbších sociálnych rozdielov medzi jednotlivcami. Avšak výška jej nastavenia a každoročná valorizácia môže spôsobovať problémy, nakoľko jedným z kritérií jej úpravy je priemerná mesačná mzda v hospodárstve Slovenskej republiky. Vzhľadom k tomu, že na Slovensku dlhodobo pretrvávajú regionálne rozdiely, nezdá sa byť priemerná mzda na Slovensku veľmi správnym kritériom pre úpravu minimálnej mzdy. Vhodnou úpravou by bolo vynechanie priemernej mzdy v Bratislavskom kraji, v ktorom zamestnanci dosahujú nadštandardné mzdy v rámci celého Slovenska. Ak by sa táto extrémna hodnota vynechala, uvedené kritérium by lepšie reflektovalo mzdovú situáciu na Slovensku. Následkom toho by kraje s nižšími mzdami neboli v tak výraznej miere ovplyvňované minimálnou mzdou a minimálna mzda by zasahovala menej pracovníkov ako v súčasnosti. Taktiež by sa vláda namiesto neustáleho zvyšovania minimálnej mzdy mala zamerať na zmiernenie daňovo-odvodového zaťaženia. V porovnaní s Českou republikou sú minimálne mzdové náklady vysoké, čo sťažuje zamestnávanie nových pracovníkov. Taktiež znižovanie daňovej záťaže sa dá považovať za lepšiu cestu k zlepšeniu príjmovej situácie zamestnancov, ako sa vybrať cestou nadmerného zvyšovania minimálnej mzdy. Konkrétne daň z príjmu sa javí ako účinnejší a cielenejší nástroj na znižovanie chudoby ako minimálna mzda. Keďže je platená zamestnancom, redukuje negatívny vplyv na zamestnanosť. Z uvedeného vyplýva, že optimalizácia minimálnej mzdy by mala byť doplnená zmiernením daňovo-odvodového zaťaženia a vláda by sa namiesto nadmerného zvyšovania minimálnej mzdy mala zamerať na problematiku dane z príjmu, ktorá sa zdá byť cielenejší a účinnejší nástroj proti chudobe.

9 Literatúra

- ALLEGRETTO, SYLVIA A., ARINDRAJIT DUBE A MICHAEL REICH, 2011. *Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data*. *Industrial Relations* [online]. 205-240 [cit. 2017-02-03]. DOI: 10.1111/j.1468-232X.2011.00634.x. ISSN 00198676. Dostupné z: <http://irle.berkeley.edu>
- ARROWSMITH, JAMES, MARK W. GILMAN, PAUL EDWARDS A MONDER RAM, 2003. *The Impact of the National Minimum Wage in Small Firms*. *British Journal of Industrial Relations* [online]. 435-456 [cit. 2017-02-03]. DOI: 10.1111/1467-8543.00281. ISSN 00071080. Dostupné z: <http://people.ds.cam.ac.uk>
- ALATAS, VIVI A LISA CAMERON, 2008. *The impact of minimum wages on employment in a low-income country: A quasi-natural experiment in*. *ILR Review* [online]. 201-223 [cit. 2017-02-03]. ISSN 00197939. Dostupné z: <http://cms.sem.tsinghua.edu.cn>
- BAROŠOVÁ, MARGITA, 2004. *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy* [online]. Bratislava, [cit. 2017-02-06]. Dostupné z: <http://www.ceit.sk>
- BAROŠOVÁ, MARGITA, 2005. *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy* [online]. Bratislava, [cit. 2017-02-06]. Dostupné z: <http://www.ceit.sk>
- BAŠTÝŘ, IVO. 2005. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR* [online]. Praha, [cit. 2016-11-21]. Dostupné z: www.vupsv.cz
- BAŠTÝŘ, IVO, 2007. *Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie* [online]. Praha, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_248.pdf
- BORJAS, GEORGE J., 2013. *Labor Economics*. 6rd ed. New York: McGraw-Hill, ISBN 978-0-07-352320-0.
- BRUTOVSKÁ, GIZELA. 2014. *Aktívna politika trhu práce ako možnosť vstupu nezamestnaných na otvorený trh práce*. In MAYEROVÁ, Katarína (ed.) 2014. *Vzdelávanie a sociálna stratifikácia*. Prešov: PU v Prešove, FHPV, s. 192 s. ISBN 978-80-555-1200-6. Dostupné na: <http://www.pulib.sk/web>
- BURKHAUSER, RICHARD V, 2015. *The minimum wage versus the earned income tax credit for reducing poverty* [online]. [cit. 2017-04-23]. DOI: 10.15185/izawol.153. Dostupné z: <http://www.wol.iza.org>
- CARD, DAVID A ALAN B. KRUEGER, 1994. *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*. *American Economic Review* [online]. 772-793 [cit. 2017-05-09]. ISSN 00028282. Dostupné z: <http://search.ebscohost.com>
- CARD, DAVID A ALAN B. KRUEGER. 2000. *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply* [online]. Roč. 90, č. 5. *The American Economic Review*, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.jstor.org>

- DICKENS, RICHARD, STEPHEN MACHIN A ALAN MANNING, 1999. *The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain*. Journal of Labor Economics [online]. 1-22 [cit. 2017-04-19]. ISSN 0734306X.
- DINGA, JÁN A RADOVAN ĎURANA, 2013. *Minimálna mzda – účinný nástroj na zvyšovanie nezamestnanosti* [online]. Bratislava, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.iness.sk>
- DINGA, JÁN A RADOVAN ĎURANA, 2015. *Nezamestnanosť: Systémový problém slovenského hospodárstva* [online]. Bratislava, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.iness.sk>
- DOLADO, JUAN, FRANCIS KRAMARZ, STEPHEN MACHIN, ALAN MANNING, DAVID MARGOLIS, COEN TEULINGS, GILLES SAINT-PAUL A MICHAEL KEEN, 1996. *The Economic Impact of Minimum Wages in Europe*. *Economic Policy* [online]. 319-374 [cit. 2017-03-17]. ISSN 02664658. Dostupné z: <http://hussonet.free.fr/dolasmin.pdf>
- DUBE, ARINDRAJIT, T. WILLIAM LESTER A MICHAEL REICH, 2010. *Minimum Wage Effects across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties*. *Review of Economics* [online]. 945-964 [cit. 2017-02-03]. ISSN 00346535. Dostupné z: <http://irle.berkeley.edu>
- EISENBERG, P., PF LAZATSFELD, 1938. *The psychological effects of unemployment*. Psychological Bulletin. 35, 358-390.
- EURÓPSKY SOCIÁLNY FOND, 2013. *Čím je ESF ?*. Ec.europa [online]. European Commission, [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf>
- EVANS, MICHAEL K., 2004. *Macroeconomics for Managers* [online]. Malden: Blackwell Publishing, [cit. 2017-03-17]. ISBN 1-4051-0145-8. Dostupné z: <http://books.google.sk>
- EYRAUD, FRANCOIS A CATHERINE SAGET, 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* [online]. Geneva: International Labour Organization, [cit. 2017-03-17]. ISBN 92-2-117014-4. Dostupné z: <http://www.ilo.org/>
- FRIC, KAREL, 2016. *Statutory minimum wages in the EU 2016*. Eurofound.europa [online]. Dublin: EUROFOUND, [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu>
- FUHRMANN, RYAN C., 2016. *Okun's Law: Economic Growth And Unemployment*. In: Investopedia [online]. New York: Investopedia, [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://www.investopedia.com/articles/economics/12/okuns-law.asp>
- FUNK, LOTHAR A HAGEN LESCH, 2006. *Minimum Wage Regulations in Selected European Countries* [online]. [cit. 2017-03-17]. DOI: 10.1007/s10272-006-0178-3 Dostupné z: <http://archive.intereconomics.eu>
- GONTKOVIČOVÁ, BARBORA A RASTISLAV RUČINSKÝ, 2014. *Konkurencieschopnosť regiónov a priame zahraničné investície*. In: XVII. mezinárodné kolokvium o regionálnych vedách [online]. Ekonomická univerzita v Bratislave: Ekonomická univerzita v Bratislave, [cit. 2017-03-17]. DOI: 10.5817/CZ.MUNI.P210-6840-2014-16. Dostupné z: <http://is.muni.cz>

- GRIFFITHS, MICHAEL, 2007. *Classical and keynesian economic explanations for unemployment [online]*. Skidmore College, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.inscitia.com>
- HIGGINS, S.M., 2005. *Minimum wages, maximum headaches*. Hotel and Motel Management [online]. 1+61 [cit. 2017-04-19]. ISSN 00186082.
- HINNOSAAR, MARIT A TAIRI RÕÕM, 2003. *The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis [online]*. [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://www.eestipank.ee>
- HUNYA, GÁBOR A INGO GEISHECKER, 2005. *Employment Effects of Foreign Direct Investment in Central and Eastern Europe [online]*. The Vienna Institute for international Economic Studies, [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://wiiw.ac.at>
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Ratio of minimum to average wages [online]*. Genève: International Labour Organization, c1996-2017 [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://www.ilo.org>
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *What is a minimum wage [online]*. Genève: International Labour Organization (ILO), ©1996-2017 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.ilo.org>
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2013. *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric [online]*. Geneva: International Labour Organization, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.ilo.org>
- LAJTKEPOVÁ, EVA, 2010. *Akceptace minimální mzdy podniky [online]*. Vysoké učení technické v Brně, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.vutium.vutbr.cz>
- LAJTKEPOVÁ, EVA, 2010. *Minimální mzda a trh práce [online]*. Brno, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <https://www.vse.cz>
- LEVINE, LINDA, 2013. *Economic Growth and the Unemployment Rate [online]*. Washington, [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://fas.org>
- LITAVCOVÁ, EVA A SYLVIA JENČOVÁ. *Analýza vývoja nezamestnanosti podľa vzdelania v podmienkach Slovenska [online]*. Derivat s.r.o. [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://www.derivat.sk>
- MAVERICK, J.B., 2016. *What Are the Pros and Cons of Raising the Minimum Wage?*. Investopedia [online]. New York: Investopedia, cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.investopedia.com>
- MOURA, RUI A ROSA FORTE, 2010. *The effects of foreign direct investment on the host country: economic growth – theory and empirical evidence [online]*. Universidade do Porto, [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://www.fep.up.pt>
- NEUMARK, DAVID A WILLIAM WASCHER, 2006. *Minimum wages and employment: a review of evidence from the new minimum wage research [online]*. Cambridge, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.nber.org/papers/w12663>
- NEUMARK, DAVID, 2015. *Reducing Poverty via Minimum Wages, Alternatives*. FRBSF Economic Letter [online]. 1-5 [cit. 2017-04-23]. ISSN 0890927X. Dostupné z: <http://www.frbsf.org>

- ONDRUŠ, BRANISLAV, 2015. *Minimálna mzda – empirické zistenia kontra ideologické mýty [online]*. Bratislava, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk>
- PÁLENÍK, MICHAL A KOL., 2014. *Politika zamestnanosti budúcnosť pre Slovensko [online]*. Inštitút zamestnanosti, [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://www.iz.sk/sk/projekty/politika-zamestnanosti>.
- RIDDELL, W. CRAIG A XUEDA SONG, 2011. *The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the U.S. labour market. Labour Economics [online]* 453-463 [cit. 2017-03-17]. DOI: 10.1016/j.labeco.2011.01.003. ISSN 09275371. Dostupné z: <http://ftp.iza.org>
- SIMPSON, STEPHEN D., 2011. *The Cost Of Unemployment To The Economy*. Investopedia [online]. New York: Investopedia, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.investopedia.com>
- ŠIKULOVÁ, IVANA, 2014. *Priame zahraničné investície v Slovenskej republike a súvislosti ich vplyvu na ekonomiku [online]*. Bratislava, [cit. 2017-03-17]. ISSN 1337-5598 Dostupné z: <http://www.ekonom.sav.sk>
- SABIA, JOSEPH J. A RICHARD V. BURKHAUSER, 2010. *Minimum Wages and Poverty: Will a \$9.50 Federal Minimum Wage Really Help the Working Poor?*. Southern Economic Journal [online]. 592-623 [cit. 2017-02-07]. ISSN 00384038. Dostupné z: <http://cdn.theatlantic.com>
- SAGET, CATHERINE, 2001. *Is the Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The Experience of Selected Developing Countries [online]*. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.ilo.org>
- TREXIMA. *Trendy zamestnanosti v SR v rokoch 2000 až 2010 [online]*. Bratislava: trexima [cit. 2017-04-22]. Dostupné z: www.trexima.sk
- UNITED STATES CONGRESS, 1995. *50 Years of Research on the Minimum Wage [online]*. Washington, [cit. 2017-02-07]. Dostupné z: <http://www.jec.senate.gov>
- UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOUR, 2016. *Employment Projections [online]*. Washington: U.S. Bureau of Labor Statistic, [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: <http://www.bls.gov>
- WOLFSON, PAUL A DALE BELMAN, 2004. *The Minimum Wage: Consequences for Prices and Quantities on Low-Wage Labour Market [online]*. Journal of Business and Economic Statistics, [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <https://msu.edu>
- Zákon o minimálnej mzde*. In: Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, 2007, ročník 2007, číslo 663.

10 Zoznam obrázkov

- Obr. 1 Graf nezamestnanosti Zdroj: Borjas, 2013 Poznámka: Q-množstvo práce, W-mzda za prácu, S-ponuka práce, D-dopyt po práci 16**
- Obr. 2 Graf nezamestnanosti v krytom a nekrytom sektore Zdroj: Borjas, 2013 Poznámka: Q-množstvo práce, W-mzda za prácu, S-ponuka práce, D-dopyt po práci 19**
- Obr. 3 Percentuálne vyjadrenie nezamestnanosti v jednotlivých krajoch Zdroj: databáza Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, vlastné spracovanie 36**
- Obr. 4 Medziročné zmeny pomeru minimálnej mzdy k priemernej mzde Zdroj: databáza Slovenského štatistického úradu, vlastné spracovanie 37**
- Obr. 5 Medziročné zmeny pomeru PZI k HDP Zdroj: databáza NBS a Eurostatu, vlastné spracovanie 38**
- Obr. 6 Medziročné zmeny pomeru uchádzačov o zamestnanie so základným a nedokončeným vzdelaním k celkovému počtu obyvateľov v jednotlivých krajoch Zdroj: databáza Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, vlastné spracovanie 39**
- Obr. 7 Medziročné zmeny pomeru počtu právnických osôb k HDP Zdroj: databáza Slovenského štatistického úradu, vlastné spracovanie 40**

11 Zoznam tabuliek

Tab. 1	Výsledky regresnej analýzy	41
Tab. 2	Vývoj minimálnej mzdy v Slovenskej republike	57

Prílohy

Tab. 2 Vývoj minimálnej mzdy v Slovenskej republike

Rok	Mesačná min. mzda (EUR)	Hodinová min. mzda (EUR)
2017	435	2,5
2016	405	2,328
2015	380	2,184
2014	352	2,023
2013	337,7	1,941
2012	327,2	1,88
2011	317	1,822
2010	307,7	1,768
2009	295,5	1,698
2008	268,87	1,547
2007	268,87	1,547
2006	252,27	1,451
2005	229,04	1,318
2004	215,76	1,241
2003	201,82	1,162
2002	184,89	1,062
2001	163,31	0,883
2000	146,05	0,790
1999	119,5	0,644
1998	99,85	0,538
1997	89,62	0,485
1996	89,62	0,485
1995	81,33	0,438
1994	81,33	0,438
1993	81,33	0,438

Zdroj: kurz-euro.zones.sk