

TRENČIANSKA UNIVERZITA ALEXANDRA DUBČEKA
V TRENČÍNE
FAKULTA SOCIÁLNO-EKONOMICKÝCH VZŤAHOV

Evidenčné číslo: 9a63e040-3795-4d1a-9c12-b60cd32eb6bc

**MINIMÁLNA MZDA V KRAJINÁCH V4 A JEJ VPLYV
NA ZAMESTNANOSŤ**

Diplomová práca

**2024
Bc. Radka Petříková**

TRENČIANSKA UNIVERZITA ALEXANDRA DUBČEKA
V TRENČÍNE
FAKULTA SOCIÁLNO-EKONOMICKÝCH VZŤAHOV

MINIMÁLNA MZDA V KRAJINÁCH V4 A JEJ VPLYV NA ZAMESTNANOSŤ

Diplomová práca

Študijný program:	Ľudské zdroje a personálny manažment
Študijný odbor:	8. ekonómia a manažment
Školiace pracovisko:	Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov
Vedúci záverečnej práce:	PhDr. Jana Španková, PhD.

Trenčín, 2024
Bc. Radka Petříková



Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Bc. Radka Petříková
Študijný program: ľudské zdroje a personálny manažment (jednoodborové štúdium, inžiniersky II. st., externá forma)
Študijný odbor: 8. - ekonómia a manažment
Typ záverečnej práce: diplomová práca
Jazyk záverečnej práce: slovenský
Sekundárny jazyk: anglický

Názov (SK): Minimálna mzda v krajinách V4 a jej vplyv na zamestnanosť

Názov (EN): Minimum wage in the V4 countries and its impact on employment

Vedúci: PhDr. Jana Španková, PhD.

Oponent: Mgr. Pavol Oršanský, PhD.

Katedra: KMaREZ - Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov

Dátum zadania: 18.11.2021

Dátum schválenia: 18.11.2021

prof. Ing. Valentinas Navickas, Dr.
osoba zodpovedná za realizáciu študijného programu

Pod'akovanie

Moja veľká vďaka patrí PhDr. Jane Špankovej, PhD. za hodnotné a prínosné rady a za profesionálny, ochotný a trpezlivý prístup, ktorý mala počas celého vypracovania diplomovej práce.

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že túto diplomovú prácu som vypracovala celkom samostatne, pričom som uviedla kompletný zoznam použitej literatúry.

Abstrakt

PETRÍKOVÁ, Radka: *Minimálna mzda v krajinách V4 a jej vplyv na zamestnanosť*. [Diplomová práca]. – Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne. Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov; Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov. – Vedúci práce: PhDr. Jana Španková, PhD. – Trenčín: FSEV TnUAD, 2024. – 92 s.

Témou diplomovej práce je Minimálna mzda v krajinách V4 a jej vplyv na zamestnanosť, v ktorej hlavným cieľom je na základe štúdií, analýz a výpočtov skúmať vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť, a to v 4 kapitolách. V prvej kapitole charakterizujeme minimálnu mzdu, odporcov a zástancov minimálnej mzdy a štúdie, v ktorých autori skúmali vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť a iné ukazovatele. V druhej kapitole popisujeme hlavný cieľ, čiastkové ciele a metodológiu skúmania. V tretej kapitole sa venujeme analýze minimálnej mzdy a skúmaniu vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť a vybrané ukazovatele. Vo štvrtej kapitole diskutujeme o dosiahnutých výsledkoch a vyjadrujeme vlastný názor na skúmanú problematiku.

Kľúčové slová:

Minimálna mzda, zamestnanosť, produktivita práce, inflácia, HDP, nezamestnanosť, cena práce.

Abstract

PETRÍKOVÁ, Radka: Minimum wage in the V4 countries and its impact on employment. [Master thesis]. – Trenčín University of Alexander Dubček in Trenčín. Faculty of Socio-economic Relations; Department of Management and Human Resources Development. – Thesis supervisor: PhDr. Jana Španková, PhD. – Trenčín: FSEV TnUAD, 2024. – 92 p.

The topic of the thesis is Minimum wage in the V4 countries and its impact on employment, in which the main objective is to examine the impact of the minimum wage on employment on the basis of studies, analyses and calculations in 4 chapters. In the first chapter, we characterise the minimum wage, the opponents and proponents of the minimum wage and the studies in which the authors have examined the impact of the minimum wage on employment and other indicators. In the second chapter, we describe the main objective, sub-objectives, and research methodology. In the third chapter, we analyze the minimum wage and examine the impact of the minimum wage on employment and selected indicators. In the fourth chapter, we discuss the results obtained and express our own opinion on the issue under study.

Keywords:

Minimum wage, employment, labour productivity, inflation, GDP, unemployment, labour cost.

Obsah

Zoznam tabuliek a grafov

Zoznam skratiek a značiek

Úvod.....	13
1 Súčasný stav riešenej problematiky.....	14
1.1 Minimálna mzda.....	14
1.2 Odporcovia a zástancovia minimálnej mzdy.....	17
1.3 Vplyv minimálnej mzdy na vybrané ukazovatele.....	19
2 Cieľ a metodológia skúmania.....	29
2.1 Hlavný cieľ a čiastkové ciele.....	29
2.2 Metodológia skúmania.....	30
3 Analýzy a skúmania.....	31
3.1 Vývoj minimálnej mzdy v krajinách V4.....	31
3.2 Vývoj minimálnej mzdy v krajinách EÚ.....	37
3.3 Vyjadrenie minimálnej mzdy na mediánových a priemerných mzdách krajín V4.....	42
3.4 Výpočet vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť.....	44
3.5 Výpočet vplyvu minimálnej mzdy na produktivitu práce.....	50
3.6 Výpočet vplyvu minimálnej mzdy na infláciu.....	57
3.7 Výpočet vplyvu minimálnej mzdy HDP.....	63
3.8 Výpočet vplyvu minimálnej mzdy na nezamestnanosť.....	69
3.9 Cena práce na Slovensku a jej vplyv na zamestnanosť.....	77
4 Diskusia.....	82
Záver.....	85
Zoznam použitej literatúry.....	86

Zoznam tabuliek a grafov

Tabuľka 1 Vývoj hodinovej a mesačnej minimálnej mzdy na Slovensku v rokoch 2017 až 2024 (v €).....	15
Tabuľka 2 Stupne náročnosti práce.....	16
Tabuľka 3 Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku v rokoch 2017 až 2024.....	31
Tabuľka 4 Vývoj minimálnej mzdy v Česku v rokoch 2017 až 2024.....	32
Tabuľka 5 Vývoj minimálnej mzdy v Maďarsku v rokoch 2017 až 2024.....	33
Tabuľka 6 Vývoj minimálnej mzdy v Poľsku v rokoch 2017 až 2024.....	34
Tabuľka 7 Vývoj minimálnej mzdy v EÚ v rokoch 2022 až 2023.....	38
Tabuľka 8 Vývoj minimálnej mzdy v EÚ v rokoch 2023 až 2024.....	40
Tabuľka 9 Vyjadrenie minimálnej mzdy na mediánových mzdách v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2022 – zamestnanci na plný úväzok (v %).....	43
Tabuľka 10 Vyjadrenie minimálnej mzdy na priemerných mzdách v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2022 – zamestnanci na plný úväzok (v %).....	44
Tabuľka 11 Vývoj miery zamestnanosti v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023 (v %).....	45
Tabuľka 12 Vývoj produktivity práce v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023 (v %).....	51
Tabuľka 13 Vývoj miery inflácie v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023 (v %).....	58
Tabuľka 14 Vývoj HDP v bežných trhových cenách v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023 (v mld. €).....	64
Tabuľka 15 Vývoj miery nezamestnanosti v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023 (v %).....	70
Tabuľka 16 Vyjadrenie koeficientu korelácie v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023.....	76
Tabuľka 17 Vývoj odvodov na Slovensku v rokoch 2022 až 2024.....	77
Tabuľka 18 Vývoj ceny práce na Slovensku v rokoch 2022 až 2024.....	78
Tabuľka 19 Vývoj čistej minimálnej mzdy na Slovensku v rokoch 2022 až 2024.....	79
Tabuľka 20 Vývoj ceny práce a miery zamestnanosti na Slovensku v rokoch 2017 až 2024.....	80

Graf 1 Medziročný vývoj minimálnej mzdy v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2024 (v €).....	35
Graf 2 Medziročný vývoj minimálnej mzdy v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2024 (v %).....	36
Graf 3 Vývoj minimálnej mzdy v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2024 (v €).....	37
Graf 4 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery zamestnanosti na Slovensku v rokoch 2017 až 2023.....	46
Graf 5 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery zamestnanosti v Česku v rokoch 2017 až 2023.....	47
Graf 6 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery zamestnanosti v Maďarsku v rokoch 2017 až 2023.....	48
Graf 7 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery zamestnanosti v Poľsku v rokoch 2017 až 2023.....	49
Graf 8 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a produktivity práce na Slovensku v rokoch 2017 až 2023.....	52
Graf 9 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a produktivity práce v Česku v rokoch 2017 až 2023.....	53
Graf 10 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a produktivity práce v Maďarsku v rokoch 2017 až 2023.....	54
Graf 11 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a produktivity práce v Poľsku v rokoch 2017 až 2023.....	56
Graf 12 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery inflácie na Slovensku v rokoch 2017 až 2023.....	59
Graf 13 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery inflácie v Česku v rokoch 2017 až 2023.....	60
Graf 14 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery inflácie v Maďarsku v rokoch 2017 až 2023.....	61
Graf 15 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery inflácie v Poľsku v rokoch 2017 až 2023.....	62
Graf 16 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a HDP na Slovensku v rokoch 2017 až 2023.....	65
Graf 17 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a HDP v Česku v rokoch 2017 až 2023.....	66

Graf 18 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a HDP v Maďarsku v rokoch 2017 až 2023.....	67
Graf 19 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a HDP v Poľsku v rokoch 2017 až 2023.....	68
Graf 20 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery nezamestnanosti na Slovensku v rokoch 2017 až 2023.....	71
Graf 21 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery nezamestnanosti v Česku v rokoch 2017 až 2023.....	72
Graf 22 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery nezamestnanosti v Maďarsku v rokoch 2017 až 2023.....	73
Graf 23 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery nezamestnanosti v Poľsku v rokoch 2017 až 2023.....	74
Graf 24 Graf lineárnej závislosti ceny práce a miery zamestnanosti na Slovensku v rokoch 2017 až 2024.....	80

Zoznam skratiek a značiek

a pod. – a podobne

ACS – American Community Survey – Americký komunitný prieskum

ASEA – Asociácia sociálno-ekonomických analytikov

AZZZ SR – Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky

EÚ – Európska únia

Eurostat – Statistical Office of the European Communities – Štatistický úrad Európskej komisie

HDP – Hrubý domáci produkt

HICP – Harmonised Index of Consumer Prices – Harmonizovaný index spotrebiteľských cien

IFP – Inštitút finančnej politiky

ILO – International Labour Organization – Medzinárodná organizácia práce

INESS – Inštitút ekonomických a spoločenských analýz

MF SR – Ministerstvo financií Slovenskej republiky

napr. – napríklad

OECD – Organisation for Economic Co-Operation and Development – Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

OECD.Stat – OECD Statistics – Štatistika OECD

resp. – respektíve

RÚZ – Republiková únia zamestnávateľov

SP – Sociálna poisťovňa

SR – Slovenská republika

ŠÚ SR – Štatistický úrad Slovenskej republiky

USA – Spojené štáty americké

V4 – Vyšehradská štvorka

VŠZP – Všeobecná zdravotná poisťovňa

WoS – Web of Science

Úvod

Téma minimálnej mzdy je vždy citlivou, no veľmi diskutovanou po celom svete z ekonomického aj politického hľadiska. Je to samozrejme kvôli určeniu jej ideálnej výšky, ktorá by vyhovovala tak zamestnancom, ako aj zamestnávateľom. Dovoľme si tvrdiť, že takýto stav je nemožné dosiahnuť, keďže zamestnanci by chceli mať minimálnu mzdu na čo najvyššej úrovni, teda zarábať čo najviac, zatiaľ čo u zamestnávateľov je to opačne, keďže to má nepriaznivé dopady na ich náklady.

Pomerne diskutovanou témou je aj z dôvodu, či je vôbec nutné mať nejakú minimálnu mzdu stanovenú. Viacerí odborníci sa zhodujú v tom, že by sa krajiny zaobišli bez problémov aj bez stanovenia minimálnej mzdy. Dôkazom sú krajiny, v ktorých minimálna mzda neexistuje.

Naša diplomová práca, ktorej témou je Minimálna mzda v krajinách V4 a jej vplyv na zamestnanosť, sa skladá zo 4 kapitol. V prvej kapitole skúmame súčasný stav riešenej problematiky, charakterizujeme minimálnu mzdu, zástancov a odporcov minimálnej mzdy, keďže existuje veľké množstvo štúdií, ktoré ale majú na vplyv minimálnej mzdy rozdielne názory. Ďalej sa venujeme vplyvu na zamestnanosť, ako aj na iné ukazovatele, na ktoré môže mať minimálna mzda pozitívny, ale aj negatívny dopad.

V druhej kapitole sa sústreďujeme na identifikovanie cieľa práce a na metodológiu skúmania. Najskôr identifikujeme hlavný cieľ a zároveň aj čiastkové ciele, ktorými sa dopracujeme k hlavnému cieľu. Následne popisujeme všetky metódy skúmania, ktoré použijeme pri vypracovaní empirickej časti.

V tretej kapitole približujeme analýzy a skúmania. Venujeme sa vývoju a porovnaniu minimálnej mzdy v jednotlivých krajinách V4, ktorú ďalej porovnáme s minimálnou mzdou ostatných krajín EÚ. Vyjadríme minimálnu mzdu na mediánových a priemerných mzdách krajín V4. Ďalej prostredníctvom výpočtov posúdime vplyv zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť a ostatné ukazovatele. Na konci kapitoly analyzujeme odvody, cenu práce a čistú minimálnu mzdu na Slovensku a vplyv ceny práce na zamestnanosť.

V poslednej kapitole sa venujeme diskusii v rámci danej problematiky a zhodnotíme zistené skutočnosti.

1 Súčasný stav riešenej problematiky

V tejto kapitole sa venujeme minimálnej mzde, zástancom a odporcom minimálnej mzdy a štúdiám, v ktorých sú preukázané rôzne vplyvy zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť a ďalšie vybrané ukazovatele.

1.1 Minimálna mzda

Povinnosťou každého zamestnávateľa je poskytnúť za uskutočnenú prácu svojmu zamestnancovi peňažné plnenie, čiže *mzdu*. Ako mzdu nemožno za žiadnych okolností pokladať náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu mzdy, cestovné náhrady, odchodné, odstupné, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov alebo obligácií a ďalšie plnenie poskytnuté zamestnancovi zo zisku po zdanení. Naopak ako mzdu možno pokladať plnenie poskytované za prácu zamestnancovi pri príležitosti jeho životného alebo pracovného výročia, ak toto plnenie nie je poskytované zo sociálneho fondu alebo zo zisku po zdanení. Mzda nesmie byť nikdy na nižšej úrovni ako je úroveň minimálnej mzdy v príslušnej krajine a zamestnávateľ ju a všetky podmienky s ňou súvisiace vždy dohodne v kolektívnej zmluve s príslušným odborovým orgánom. Mzdové podmienky musia byť za rovnako vykonanú prácu vždy rovnaké pre mužov aj ženy. (§ 118, § 119 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce)

V krátkosti si priblížime aj pojem *priemerná mzda* a zanalyzujeme jej vývoj. Priemernú mzdu chápeme ako aritmetický priemer všetkých miezd na Slovensku. V poslednom kvartáli roku 2023, takisto aj v priemere za celý rok 2023 rástla priemerná mesačná mzda na Slovensku najrýchlejším tempom za ostatných 19 rokov. Prepad reálnej mzdy za posledné 2 roky sa tak vďaka klesajúcej inflácii a dynamickému rastu podarilo zastaviť. Aj napriek tomu, že sa koncom roka zvýšila o skoro 4 %, nedokázala celkom vyrovnať poklesy v prvých 3 kvartáloch roka, čo malo za následok, že za celý rok 2023 tak klesla reálna mzda o necelé percento. Počas posledného kvartálu roku 2023 vzrástla priemerná nominálna mesačná mzda medziročne o 10,6 %, čo predstavuje sumu 1 569 €. Ak to porovnáme s koncom roka 2022, zamestnanci tak dostávali v hrubom v priemere o 151 € viac. Nominálna mzda zamestnanca predstavuje mzdu, ktorá je vyjadrená v peniazoch. Reálna mzda v poslednom kvartáli roku 2023 medziročne vzrástla o 3,9 %.

Reálna mzda zamestnanca predstavuje množstvo tovarov, ktoré si môže za svoju mzdu zamestnanec reálne kúpiť. (www.slovak.statistics.sk)

Spočiatku sa *minimálna mzda* vzťahovala na pomerne málo kategórií pracovníkov a jej cieľom bolo chrániť tých, ktorí boli považovaní za obzvlášť zraniteľných. Ako prvý zaviedol minimálnu mzdu Nový Zéland v roku 1894, po ňom nasledoval austrálsky štát Viktória v roku 1896 a Spojené kráľovstvo v roku 1909. Minimálna mzda sa často považovala za prechodné opatrenie, ktoré sa malo postupom času zrušiť, a to, keď sa zavedie vyjednávanie o mzdách medzi sociálnymi partnermi. Prvé formy minimálnej mzdy boli niekedy orientované na ochranu žien alebo domácich pracovníkov. (ILO)

Minimálna mzda predstavuje najnižšiu možnú mzdu, ktorá musí byť vyplatená zamestnancovi za plný pracovný úväzok a na Slovensku sa týka približne 4 % občanov. Aktuálna úroveň minimálnej mzdy je vo výške 750 €, čo po prerátaní na odpracovanú hodinu predstavuje výšku 4,31 €. Minimálnu mzdu môžu mať občania aj vyššiu, a to buď prostredníctvom nočného príplatku za prácu v noci, alebo prostredníctvom vyššieho koeficienta, ktorý prislúcha náročnejším prácam. (www.minimalnamzda.sk)

Tabuľka 1 Vývoj hodinovej a mesačnej minimálnej mzdy na Slovensku v rokoch 2017 až 2024 (v €)

Rok	Hodinová minimálna mzda	Mesačná minimálna mzda
2017	2,50	435
2018	2,76	480
2019	2,99	520
2020	3,33	580
2021	3,58	623
2022	3,71	646
2023	4,02	700
2024	4,31	750

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z www.minimalnamzda.sk

Tabuľka 2 Stupne náročnosti práce

Stupeň náročnosti práce	Koeficient	Hodinová minimálna mzda (v €)	Mesačná minimálna mzda (v €)
1.	1,0	4,31	750
2.	1,2	4,97	866
3.	1,4	5,64	982
4.	1,6	6,31	1 098
5.	1,8	6,97	1 214
6.	2,0	7,64	1 330

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z www.minimalnamzda.sk

Do *1. stupňa náročnosti práce* zaraďujeme primárne prípravné a manipulačné práce, ktoré zamestnanci vykonávajú podľa istých postupov a inštrukcií nadriadeného. Veľká časť zamestnaní, kde zamestnanci dostávajú minimálnu mzdu, patrí práve do tohto stupňa náročnosti práce, napr. operátor výroby, upratovačka. Do *2. stupňa náročnosti práce* zaraďujeme rutinné odborné práce, jednoduché remeselné práce a práce, kde je stanovená hmotná zodpovednosť, ako napr. predavačka alebo administratívny pracovník. Do *3. stupňa náročnosti práce* spadajú jednoduchšie agendy, práce s vyššou fyzickou námahou, rozličné druhy kreatívnych remeselných prác a práce, v ktorých ide o zodpovednosť za zdravie iných, napr. účtovníčka, zdravotná sestra. Do *4. stupňa náročnosti práce* patria rozličné odborné agendy a druhy prác, ktoré si nevyžadujú vyššiu fyzickú námahu, ale prevažne psychickú námahu. Do tohto stupňa spadajú riadiace a manažérske funkcie, tiež práce, v ktorých je poskytovaná zdravotná starostlivosť, napr. hlavný účtovník, regionálny manažér. *5. stupeň náročnosti práce* tvoria metodické a tvorivé druhy prác, ktoré od zamestnancov vyžadujú vyššiu psychickú odolnosť, zvládanie náročných procesov a zložitých postupov, napr. všeobecný lekár alebo manažér vo výrobe. Do *6. stupňa náročnosti práce* spadajú kreatívne práce, kde je nutné riešiť úlohy neobvyčajným spôsobom a ktoré môžu mať pre spoločnosť značný vplyv. Vyžaduje sa tu vysoká miera zodpovednosti, napr. generálny riaditeľ, výkonný riaditeľ. (www.minimalnamzda.sk)

1.2 Odporcovia a zástancovia minimálnej mzdy

Trh práce funguje v podstate ako každý iný trh a riadi sa vo všeobecnosti rovnakými zákonitosťami ako ostatné trhy. Aj trh práce ovplyvňuje ponuka a dopyt. Ponuku práce predstavujú zamestnanci, ktorí ponúkajú na trhu svoju prácu, dopyt na trhu zas predstavujú zamestnávateľia. Podľa štandardnej ekonomickej teórie pri diferencii medzi ponukou a dopytom vzniká buď prebytok alebo nedostatok pracovnej sily. V bode, kde sa pretína ponuka a dopyt vzniká rovnovážna mzda, pri ktorej sa ponuka práce rovná dopytu po nej. Ak nastane situácia, že minimálna mzda sa nachádza nad úrovňou rovnovážnej mzdy, nastáva na trhu prebytok ponuky práce. Tento prebytok automaticky vedie k nezamestnanosti niektorých skupín zamestnancov. Nezamestnanosť a minimálna mzda sa môže týkať najmä málo vzdelaných ľudí, zatiaľ čo na vyššie vzdelaných ľudí nemá minimálna mzda žiaden dopad. Všeobecne sa dá povedať, že existuje veľká zhoda v tom, že zvyšovanie minimálnej mzdy môže spôsobovať vyššiu nezamestnanosť a nepriaznivo vplývať na tvorbu nových pracovných miest. (Autorský kol. RÚZ, 2021)

Neumark (2018) vo svojej štúdii pojednáva o tom, že minimálna mzda je ekonomický, ale aj politický nástroj, ktorý slúži politikom ako prostriedok na splnenie požiadavky verejnosti na riešenie a boj proti rastúcej nerovnosti. Sice je nepochybné, že zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy má efekt na niektoré skupiny zamestnancov, ktorí pracujú za minimálnu mzdu, zároveň však existujú podľa Neumarka nespochybniteľné dôkazy a štúdie o tom, že zvyšovanie minimálnej mzdy prináša so sebou znižovanie počtu pracovných miest. Cílené daňové úľavy podľa neho prinášajú pozitívnejšie výsledky ako minimálna mzda. Takisto účinnejšia je podľa neho politika zameraná na motiváciu členov nízko príjmových rodín pracovať.

Negatívny pohľad na minimálnu mzdu má aj Zavodny (2000), ktorý na základe údajov z amerického trhu dospel k záveru, že minimálna mzda nemá na brigádnicke hodiny študentov významný vplyv, ale čo sa týka zamestnanosti, na tú čiastočný vplyv má.

Autorky Fialová a Mysíková (2021) poukazujú na skutočnosť, že napriek podobnosti Slovenska a Česka, je vyšší počet zamestnancov pracujúcich za minimálnu mzdu na Slovensku. Zistili, že je to zapríčinené hlavne vyššou minimálnou mzdou Slovákov oproti Čechom. V štúdií došli k záverom, že za minimálnu mzdu pracujú

prevažne mladí ľudia, z toho väčšina sú ženy s nižším vzdelaním. Títo ľudia majú tiež okrem toho sklon žiť v domácnostiach, kde je zvýšené riziko chudoby.

Spomenieme ešte jednu štúdiu od spomínaných autoriek Fialovej a Mysíkovej (2009), kde dospeli k záveru, že existujú závažné dopady zvyšovania úrovne minimálnej mzdy na zamestnanosť. V roku 1995 malo zvýšenie minimálnej mzdy v niektorých krajoch Česka badateľný vplyv na rast nezamestnanosti. Nárast podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde v kraji o 1 % spôsobil nárast nezamestnanosti o 0,3 % až 0,7 %.

Christl a kol. (2019) svojim výskumom došli k záveru, že pokiaľ má minimálna mzda nižšiu úroveň, má skôr kladné účinky, naopak pri vyššej úrovni minimálnej mzdy dochádza k nepriaznivým účinkom na zamestnanosť a tvorbu nových pracovných miest. Vo svojej štúdii ďalej poukázal aj na to, že súvis minimálnej mzdy a zamestnanosti je podmienený vo veľkej miere produktivitou práce zamestnancov a reguláciami na trhu práce. Negatívny dopad vyššej úrovne minimálnej mzdy na zamestnanosť je ešte intenzívnejší, ak sa k tomu pripojí nízka produktivita práce alebo dosť nekompromisné zásahy na pracovnom trhu.

Napriek zhode mnohých autorov o negatívnych dopadoch minimálnej mzdy sa objavili aj štúdie ekonómov, ktoré hovoria o tom, že neexistujú dostačujúce dôkazy o negatívnom vplyve minimálnej mzdy na zamestnanosť. Aj keď zástancovia minimálnej mzdy na túto skutočnosť radi poukazujú, faktom ostáva, že štúdií o pozitívnych vplyvoch minimálnej mzdy na zamestnanosť je menšina. Až 2 tretiny výskumov poukazujú na to, že zvyšovanie minimálnej mzdy má negatívny dopad na zamestnanosť. (Autorský kol. RÚZ, 2021)

Hlavnou ekonomickou štúdiou zástancov minimálnej mzdy je štúdia dvojice ekonómov Carda a Kruegera (1994). Títo autori urobili analýzu v 410 fast-foodových reštauráciách v 2 amerických štátoch, a to v New Jersey a v Pensylvánii. Zatiaľ čo v Pensylvánii ostala úroveň minimálnej mzdy nezmenená, v New Jersey sa v tom istom čase úroveň minimálnej mzdy zvýšila z 4,25 \$ na 5,05 \$ za hodinu. Autori zistili, že toto zvýšenie minimálnej mzdy v štáte New Jersey nemalo na zamestnanosť žiaden negatívny vplyv, práve naopak, zamestnanosť sa dokonca zvýšila. Skonštatovali tiež, že zvýšenie minimálnej mzdy nespôsobilo zvyšovanie cien v pozorovaných reštauráciách ani ich zatváranie. Tieto zistené závery spôsobili v ekonomickej obci veľký záujem, keďže

v podstatnej miere popierali dovtedy známe tvrdenia o negatívnom vplyve zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť.

Ako sme spomínali, štúdia Carda a Kruegera vyvolala u ekonómov veľký záujem a hneď o rok neskôr prišla reakcia od autorov Neumarka a Waschera (1995). Tí štúdiu Carda a Kruegera skritizovali predovšetkým pre chybné dáta, ktoré použili pri svojej štúdii a prišli s opačným záverom, a to, že zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy má negatívny vplyv na zamestnanosť.

Ani táto štúdia neostala bez odozvy. Card a Krueger (1998) reagovali na zistenia Neumarka a Waschera opätovne ďalšou štúdiou. V tejto štúdii dvojica dospela k záveru, že ak sa použijú presnejšie údaje, je dopad na zamestnanosť len nepatrný. Okrem toho autori tvrdia, že ak dôjde k nízkemu nárastu úrovne minimálnej mzdy, môže to síce v niektorých reštauráciách spôsobiť pokles zamestnanosti, no tento pokles je nahradený nárastom zamestnanosti v inej reštaurácii. Ďalšie tvrdenie, ku ktorému autori dospeli je, že na základe jednej sady dát je takisto možné spozorovať malý, no štatisticky nevýznamný vplyv na pokles zamestnanosti v New Jersey, ktorý je spôsobený zvýšením minimálnej mzdy.

Neumark a Wascher (2000) reagovali aj na túto štúdiu, opakovane napadli použité dáta a znova prišli k iným záverom. Ak je minimálna mzda na vysokej úrovni, nastáva nadbytok ponuky práce, čo vedie k zvýšenej nezamestnanosti určitých skupín občanov. Podľa autorov, ak nastane takáto situácia, zamestnávatelia kompenzujú prácu kapitálom (napr. strojmi) a niektoré pracovné pozície tak môžu zaniknúť alebo nevzniknú vôbec.

V štúdiách, ktoré obhajujú minimálnu mzdu, stále jednoznačne prevláda presvedčenie, že práve dvojica ekonómov Card a Krueger preukázali, že malé zvýšenie minimálnej mzdy má pozitívny dopad na zamestnanosť. Toto výsledné tvrdenie je nielen smelé, ale po viacerých výpočtoch aj pomerne skresľujúce. (Autorský kol. RÚZ, 2021)

1.3 Vplyv minimálnej mzdy na vybrané ukazovatele

Veľmi nás zaujala práca Kuruca (2019), zakladateľa občianskeho združenia Pracujúca chudoba, ktorý komplexne poukazuje na dopady minimálnej mzdy. Rodí sa menej detí, každý rok nám odchádzajú desaťtisíce rodákov za prácou do zahraničia a ak k tomu prirátame ešte aj nízke mzdy, nastáva situácia, že je reálny problém nájsť

upratovačku. Je to možno paradox, ale práve toto nízko kvalifikované pracovné miesto patrí medzi pracovné pozície, ktoré je naozaj problematické obsadiť. V tejto práci sa komplexným, jednoduchým a jasným spôsobom vysvetľuje akým problémom je minimálna mzda a celkovo nízka mzda pre Slovensko. Zaujímavé je to, že tento problém by vôbec nemusel existovať, pretože v našej krajine nie sú ekonomické dôvody na tak nízke mzdy, ako máme. Pozrime sa len na niekoľko jednoduchých dopadov minimálnych miezd. Zamestnanec, ktorý zarobí málo nie je motivovaný podávať v práci dobré výkony, časom nemá dôvod ani ostať v zamestnaní. Nízka mzda tak často robí zo zamestnanca zlého zamestnanca a budúceho fluktuanta. Ak sa na to pozrieme z hľadiska daní, tak málo zaplatený zamestnanec odvádza nízke dane, je teda zlým daňovým poplatníkom. Kto málo zarába, ten aj málo míňa na nákup tovarov a služieb od miestnych podnikov, a tie tak stagnujú vo svojom rozvoji. Veľmi veľkým problémom dnešnej doby je neskôršie zakladanie rodín, na ktoré majú tiež dosah nízke príjmy. A ak už aj má zle zarábajúci človek deti, nedokáže im poskytnúť maximum na rozvoj ich talentov. Takto zle platený zamestnanec je frustrovaný, pesimistický, nemá chuť, energiu a ani čas zaoberať sa svojim okolím a vonkajším svetom. Toto všetko je zapríčinené minimálnymi, resp. nízkymi mzdami a často je k tomu pridružené ešte aj zlé pracovné prostredie.

Vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť

Broček a kol. (2022) zistili, že v rokoch 2010 až 2018 malo zvyšovanie minimálnej mzdy za následok nepriaznivý dopad na zamestnanosť. Ak to premietneme do čísel, tak v priemere nárast minimálnej mzdy o 5 % spôsobil pokles zamestnanosti o 0,8 %. Tento pokles zamestnanosti tak predstavuje takmer 14 000 pracovných miest. S postupom rokov tento efekt klesal. Ak sa pozrieme na vplyv zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť v regiónoch, tak v ekonomicky vyspelejších regiónoch bol tento vplyv pomerne chabý, zatiaľ čo v ekonomicky slabších regiónoch bol vplyv výrazne silnejší. Vplyv zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť je závislý na hospodárskom cykle, citlivosť tohto efektu je nižšia vo fázach, keď ekonomika napreduje. Ak sa pozrieme na to, ako tento vplyv pôsobil na zamestnancov z hľadiska veku, tak najviac zasiahnuté boli najmladšie a najstaršie ročníky. Po strate zamestnania sa do 1 roka na trh práce dokázala vrátiť vyše polovica ľudí, pričom ich mzdy po znovu zamestnaní boli v priemere vyššie ako pred stratou predošlého zamestnania. Zníženie

nepriaznivého vplyvu na zamestnanosť prišlo v roku 2015, keď došlo k zníženiu daňovo-odvodového zaťaženia práce.

Paur (2016) vo svojej štúdii uvádza, že daňové zaťaženie priemerne zarábajúceho Slováka sa roku v 2015 takmer vôbec nezmenilo, zatiaľ čo daňové zaťaženie nízko príjmových občanov sa významne znížilo, a to prostredníctvom zavedenia odvodovo odpočítateľnej položky. Nárok na uplatnenie tejto položky vznikol ľuďom, ktorí zarobili maximálne 570 € a jej výška je 380 € mesačne. Odvody zamestnanca na Slovensku predstavujú 13,4 %, tým patria medzi jedny z najnižších odvodov zamestnanca v rámci V4 a OECD. Odvody zamestnávateľa predstavujú 35,2 %, a to je príčinou dosť vysokého zaťaženia práce na Slovensku. Odvody, ktoré platí zamestnávateľ podstatne zvyšujú celkové náklady práce na zamestnanca, a to nepriaznivo ovplyvňuje zamestnávanie najmä nízko kvalifikovaných zamestnancov. Vláda SR v roku 2015 zaviedla odvodovo odpočítateľnú položku, aby tento nepriaznivý vplyv vysokých odvodov zamestnávateľa stlmila a prispela tak k zlepšeniu situácie ohľadom zamestnávania nízko kvalifikovaných zamestnancov.

Ako už bolo spomínané, autori z IFP v roku 2022 dospeli k záveru, že v rokoch 2010 až 2018 malo zvyšovanie minimálnej mzdy na zamestnanosť negatívny dopad. Kačalka (2024) vo svojom článku pojednáva o tom, že analytici k týmto záverom dodávajú, že tento efekt v čase klesal a medzi jednotlivými regiónmi sa odlišoval. Nepriaznivo sa ukázal predovšetkým v Nitrianskom, Banskobystrickom a Prešovskom kraji, vo vyspelejších krajoch je minimálny. V aktuálnom roku dosiahla minimálna mzda hodnotu 750 € v hrubom, čo je o 50 € viac ako v predošlom roku. Nasledujúce roky prinesú ešte citeľnejšie zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy, keďže do tohto zvyšovania sa oneskorene premietne vysoká inflácia a avizovaná úprava mechanizmu výpočtu minimálnej mzdy. Vyššia minimálna mzda síce môže signalizovať lepšiu životnú úroveň, no to platí len za predpokladu, že zamestnanci na najnižších pozíciách neprídu o prácu v dôsledku zvýšených nákladov zamestnávateľa. Minimálna mzda má v tomto roku vyššiu hodnotu, ako predpokladá zákonný mechanizmus, čo je dôsledkom dohody, ktorá je už 2. rok v platnosti medzi zamestnávateľmi a odbormi a vznikla v reakcii na vysokú infláciu. Zároveň však AZZZ deklaruje, že je podstatné, aby úroveň minimálnej mzdy bola akceptovateľná aj pre zamestnávateľov v slabších regiónoch Slovenska.

Na negatíva a pozitíva zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť poukazuje aj AZZZ SR (2024) vo svojom článku, kde uvádza názory rôznych slovenských analytikov. Minimálna mzda má na Slovensku najbližšie roky znova stúpať a predpokladá sa, že od roku 2026 by mala dosahovať úroveň minimálnej mzdy minimálne 60 % priemernej mzdy v hospodárstve spred 2 rokov, aktuálne je to 57 %. Tu nastáva rozpor v názoroch o vplyve zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť, kde vláda sa zmenami chváli a teší sa z nich, zatiaľ čo zamestnávateľia a analytici majú presne opačný názor a vidia riziká vo zvyšovaní minimálnej mzdy. Aktuálna výška minimálnej mzdy je vo výške 750 €, odhad v roku 2025 je vo výške 816 €, v roku 2026, kde sa už predpokladá zavedenie nových pravidiel je odhadovaná úroveň 920 €, v roku 2027 by mala byť jej úroveň vo výške 969 €. S minimálnou mzdou sú spojené víkendové aj nočné príplatky, ktoré by sa mali zvyšovať tým istým tempom. Členské štáty nemajú európskymi smernicami stanovenú presnú hodnotu minimálnej mzdy, ide len o odporúčania, ktoré poukazujú na úroveň 50 % priemernej mzdy v aktuálnom roku, čo teda znamená, že štáty si môžu upraviť úroveň minimálnej mzdy podľa seba. To, akým tempom by sa mala zvyšovať minimálna mzda je ale terčom veľkej kritiky. Hošták z RÚZ patrí medzi kritikov spomínaného návrhu. Zamestnávateľom by stúpili náklady a keďže nevedia nafúknuť mzdové balíky, výsledkom v mnohých firmách by bolo, že zamestnanci by to nemilo pocítili na benefitoch či odmenách. Ďalším negatívnym javom by bolo podľa Hoštáka premietnutie vyšších nákladov do cien tovarov a služieb. Podobne nepriaznivo to vidí aj AZZZ. Tiež je presvedčená o tom, že to spôsobí nárast nákladov a je zástancom názoru, že zvyšovanie minimálnej mzdy negatívnym spôsobom ovplyvní zamestnanosť. Pokiaľ je úprava mechanizmu zameraná na rast úrovne minimálnej mzdy zamestnancov, tak je podľa asociácie potrebné baviť sa aj o úprave daňovo-odvodového zaťaženia a ceny práce, aby tým pádom zvyšovanie minimálnej mzdy a jej príplatkov neprinášalo zamestnávateľom rast nákladov a zamestnanci aby dostávali reálne v čistom viac peňazí. Chovanculiak z INESS vidí zvyšovanie minimálnej mzdy vo vzťahu k zamestnanosti taktiež negatívne, pričom poukázal na to, že toto zvyšovanie priráža najmä ekonomicky slabším okresom. Pri tomto tvrdení sa opiera o výskum MF SR, ktorý potvrdil, že zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy privodilo najviac problémov práve v ekonomicky slabších okresoch. Upozornil na fakt, že zatiaľ čo v Česku majú v pláne zvýšenie minimálnej mzdy do roku 2029 na úroveň 47 % priemernej mzdy, slovenskej vláde sa zdá úroveň 49 % priemernej mzdy z roku 2023 nedostačujúca. Podľa Chovanculiaka tak zamýšľaný zrýchlený rast minimálnej mzdy predstavuje veľké riziko pre slabšie regióny.

Ak teda vyjde plán zväčšiť podiel úrovne minimálnej mzdy o ďalšie 3 %, tak odhady sú, že v roku 2028 bude podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde činiť 55 %, a tým sa Slovensko dostane v rámci EÚ medzi krajiny, ktoré budú mať vzhľadom na svoju mzdovú úroveň najvyššiu minimálnu mzdu. Nájdu sa však aj takí, ktorí nevidia vplyv zvyšovania úrovne minimálnej mzdy na zamestnanosť až tak negatívne. Košč z ASEA tvrdí, že neustále zvyšovanie minimálnej mzdy môže mať pozitívny vplyv na kúpyschopnosť a viesť teda k jej zvyšovaniu. Kúpyschopnosť obyvateľstva je podstatou našej domácej ekonomiky a prostredníctvom tohto kúpyschopného dopytu dochádza k vytváraniu nových pracovných miest. Košč uvádza, že ak niekto tvrdí, že v ekonomicky slabších a chudobnejších okresoch by klesanie minimálnej mzdy malo pozitívny dopad, tak v podstate tvrdí, že v týchto okresoch treba znížiť kúpyschopnosť obyvateľstva, a teda tým aj zamestnanosť. Podľa Košča sa vplyv zvyšovania úrovne minimálnej mzdy dosť preceňuje a adekvátne zvýšenie minimálnej mzdy ekonomike vo veľkej miere neškodí a menšie nepriaznivé vplyvy, ktoré sa môžu objaviť, je možné korigovať aktívnymi politikami na trhu práce. Tvrdí tiež, že tempo zvyšovania úrovne minimálnej mzdy v Česku nie je možné a správne jednoducho porovnávať s tempom zvyšovania úrovne minimálnej mzdy na Slovensku, nakoľko v Čechách majú pre stanovenie úrovne minimálnej mzdy inú stratégiu a metódu. Navyše, ak tempo zvyšovania úrovne minimálnej mzdy na Slovensku porovnáme so Slovinskom, kde bol v roku 2021 podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde na úrovni 61 %, tak sa naše tempo zdá stále primerané.

Bodnár a kol. (2018) vo svojej štúdií pojednávajú o tom, že debaty o vplyvoch zvyšovania minimálnej mzdy sa vedú desaťročia, no doteraz sú dôkazy o dopadoch tohto zvyšovania nejednoznačné. Rokmi boli vyvinuté rozličné teoretické modely, ktoré popisujú potenciálne vplyvy zvyšovania minimálnej mzdy. Jedným z nich je konkurenčný model, ktorý hovorí o nepriaznivých dopadoch na zamestnanosť, pretože podniky nahrádzajú nižšie kvalifikovaných zamestnancov zamestnancami s vyššou kvalifikáciou. Ďalším sú monopsónové modely, ktoré poukazujú na kladné vplyvy zvýšeného využívania zamestnancov s nižšou kvalifikáciou na zamestnanosť. Efektívne mzdové modely zas konštatujú, že zvýšená efektívnosť je dosahovaná prostredníctvom zamestnancov, ktorí, keďže dostávajú vyššiu mzdu, tak vynakladajú aj vyššiu snahu. Rozličné vplyvy zvyšovania minimálnej mzdy zároveň analyzuje iba nepatrná časť literatúry a veľmi málo štúdií je zameraných rovno na odpovede zamestnávateľov

o taktikách prispôsobenia, ktoré preferujú. Vo svete existuje iba niekoľko štúdií zaoberajúcich sa výskumom, ktorý kombinuje tieto spomínané 2 hľadiská. Čo sa týka Európy, tak podľa zistení autorov tejto štúdie je táto jediná, ktorá sa upriamila na viaceré možné kanály prispôsobenia. Bol vypracovaný jedinečný dotazník, ktorý sa pýta podnikov v 8 európskych krajinách na ich stratégie prispôsobenia sa po poslednom zvyšovaní minimálnej mzdy, a to konkrétne v Bulharsku, Estónsku, Maďarsku, Lotyšsku, Litve, Poľsku, Rumunsku a Slovinsku. Tieto spomínané krajiny majú oproti ostatným štátom EÚ väčší podiel zamestnancov s nízkymi mzdami a za posledné roky bol v týchto krajinách evidovaný vysoký rast minimálnej mzdy, ako aj rast pomeru minimálnej mzdy k priemernej mzde. Všetko spomínané tak predstavuje ideálny stav pre analyzovanie prenosových kanálov pre zvyšovanie minimálnej mzdy. Dotazník bol tvorený z 2 otázok o minimálnej mzde. Prvá otázka sa týkala podielu zamestnancov, ktorí dostávajú minimálnu mzdu, druhá otázka sa pýtala na to, ako sa prispôbili podniky po poslednom zvyšovaní minimálnej mzdy. Čo sa týka zamestnancov, ktorí zarábajú minimálnu mzdu, tu sa poukázalo na viditeľné medzištátne a sektorové diferencie. Čo bolo ale v rámci tejto skupiny zamestnancov podobné je, že väčšia časť zamestnancov, ktorí zarábajú minimálnu mzdu sú zamestnaní v malých podnikoch, ktoré nič nevyvážajú a ani nie sú v domácom vlastníctve a v podnikoch, ktoré zamestnávajú väčší podiel nízko kvalifikovaných zamestnancov. Výsledky tejto štúdie poukazujú na to, že zvyšovanie minimálnych miezd sa zvyčajne odrazí vo vyšších cenách, firmy sa tiež snažia zvyšovať produktivitu a znižovať nepracovné náklady. Záver štúdie tiež poukazuje na to, že zvyšovanie minimálnej mzdy nespôsobuje priamo znižovanie zamestnanosti, ale dochádza skôr k znižovaniu náboru ako k priamemu prepúšťaniu zamestnancov.

Minimálna mzda a migrácia

V tejto časti práce chceme poukázať na vplyv minimálnej mzdy na migráciu. Keďže sme ale nenašli štúdie, ktoré by sa týkali Európy a V4, priblížime si tento vplyv v USA, kde prebiehalo hneď niekoľko výskumov.

Štúdia autorov Martina a Termosa (2015) skúma zmeny v migrácii v USA dôsledkom štátnych a miestnych rozdielov v minimálnych mzdách. Ak sa vyššia úroveň minimálnej mzdy spája so stratou zamestnania a rušením pracovných miest, potom by štáty, ktoré zvyšujú úroveň minimálnej mzdy, mali automaticky evidovať vyššiu úroveň

migrácie. Na základe dát z prieskumov ACS autori zistili, že diferencia v podobe 1 dolára medzi minimálnou mzdou v 2 oblastiach je spätá s o 3,1 % vyššou migráciou nízko kvalifikovaných zamestnancov práve do oblasti, kde je nižšia minimálna mzda. Čo sa týka migrácie vysoko kvalifikovaných zamestnancov, tam nebol zistený vplyv minimálnej mzdy. V štúdií predostreli dôkazy, že zvyšovanie minimálnej mzdy je dôležitým činiteľom migrácie nízko kvalifikovaných zamestnancov. Na trhu práce vyššia minimálna mzda vedie k zníženiu dopytu po nízko kvalifikovaných zamestnancoch, preto sa títo sťahujú do štátov, kde je zvýšený dopyt po ich práci.

Profesor a ekonóm Boffy-Ramirez (2013) vypracoval štúdiu, v ktorej skúma, či vplýva zvyšovanie minimálnej mzdy v štáte na migráciu do tohto štátu. Chcel teda dospieť k odpovedi na otázku, či nárast minimálnej mzdy priťahuje zamestnancov s nízkym vzdelaním. K vypracovaniu tejto štúdie ho viedol fakt, že v literatúre sa často uvádza, že migrácia je dôsledkom rozdielov v sociálnych dávkach v jednotlivých štátoch, ale je len málo štúdií, ktoré skúmali minimálnu mzdu ako dôvod migrácie. Boffy-Ramirez sa zamerail na nízko kvalifikovaných prisťahovalcov a empiricky skúmal vplyv minimálnej mzdy na ich rozhodovanie o tom, v ktorom štáte USA ostanú žiť a pracovať. V tomto výskume dokazuje, že voľba cieľového miesta je senzibilná na zmeny úrovne minimálnej mzdy, ale veľmi záleží aj od rokov strávených v USA. Výraznejšie vplýva zvyšovanie minimálnej mzdy na nového migranta alebo migranta, ktorý je v krajine pár rokov a menej výrazne na migranta, ktorý sa už usadil. Jeho výsledky poukazujú na to, že najväčší vplyv má zvyšovanie minimálnej mzdy na migrantov, ktorí sú v USA 2 až 4 roky. Zvýšenie minimálnej mzdy o 1 dolár je sprevádzané 26 % nárastom počtu migrantov. Ďalej prišiel k poznatkom, že zvyšovanie minimálnej mzdy výrazne neoslabuje zamestnanosť migrantov.

Z empirických faktov Monrasa (2019) je zrejmé, že zvyšovanie minimálnej mzdy spôsobuje zvyšovanie miezd a pokles zamestnanosti nízko kvalifikovaných občanov. Títo sú potom naklonení myšlienke odchádzať z regiónov, ktoré zvyšujú minimálnu mzdu.

Minimálna mzda a produktivita práce

Nasledovnými štúdiami poukážeme na vplyv minimálnej mzdy na produktivitu práce.

Štúdia od autoriek Riley a Bondibene (2017) poukazuje na zavedenie národnej minimálnej mzdy vo Veľkej Británii a jej následné zvyšovanie, čo využili na zistenie účinkov minimálnej mzdy na produktivitu práce. Prišli na to, že minimálna mzda zvýšila priemerné náklady práce v podnikoch, ktoré majú sklon zamestnávať nízko kvalifikovaných a platených zamestnancov. Objavili dôkazy, ktoré napovedajú, že firmy zareagovali na toto zvýšenie nákladov práce zvýšením produktivity práce. Zdá sa, že tieto zmeny produktivity práce sa neuskutočnili prostredníctvom zníženia počtu pracovníkov v podnikoch alebo prostredníctvom substitúcie kapitálu a práce.

So zvýšením minimálnej mzdy vo väčšine štátov juhovýchodnej Európy súčasne dochádza k zvýšeniu základného zdroja príjmu a zaistenie vyššej úrovne sociálneho zabezpečenia a blahobytu zamestnancov. V niektorých štátoch bolo aj napriek nepriaznivým hospodárskym ukazovateľom a pomalému spamätávaniu sa z hospodárskej krízy zaznamenané rapídne zvýšenie minimálnej mzdy. Zvýšenie minimálnej mzdy v týchto štátoch takto prispelo k tomu, že narastá tá časť zamestnancov, ktorí zarábajú minimálnu mzdu, čo dodatočne zaťažuje hospodársky systém. Zvýšenie minimálnej mzdy by okrem toho nemalo byť kompenzáciou za zlepšovanie situácie na trhu práce, ako aj za pomalý rast produktivity práce, ktorý je ustavične za rýchlejším tempom rastu produktivity práce v štátoch západnej Európy. V uplynulom období došlo v Albánsku, Bulharsku, Chorvátsku, Rumunsku, Severnom Macedónsku a Srbsku k viditeľnému zvýšeniu minimálnej mzdy. Spomínané štáty, v ktorých bolo zaregistrované najvyššie tempo nárastu úrovne minimálnej mzdy, sú objektom výskumu v štúdiu Trenovskeho a kol. (2021). Táto štúdia skúma prostredníctvom panelového regresného modelu vzťah medzi úrovňou minimálnej mzdy a produktivitou práce. Analyzované štáty sú rozčlenené do 2 skupín, a to na členské štáty EÚ (Bulharsko, Chorvátsko, Rumunsko) a nečlenské štáty EÚ (Albánsko, Severné Macedónsko, Srbsko). Tieto 2 skupiny štátov sú zložené podľa špecifických ekonomických kritérií, a to mobilita pracovnej sily a úroveň HDP a neekonomických kritérií, čo je členstvo v EÚ. Zámerom výskumu je zistiť koreláciu a príčinný súvis medzi zvýšením úrovne minimálnej mzdy a produktivitou práce, pričom dosiahnuté výsledky poukazujú na to, ako jednotlivé vlády štátov určujú výšku minimálnej mzdy, do akej miery ju zvyšujú a či zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy má súvis so zvyšovaním produktivity práce. Závěry poukazujú na to, že v skupine nečlenských krajín je medzi minimálnou mzdou a produktivitou práce skúmaný vzťah silný a pozitívny, v skupine členských krajín je tento vzťah naopak slabý a negatívny.

Autori Qi a Wang (2022) prišli s výskumom, ako zvyšovanie minimálnej mzdy pôsobí na rast produktivity podnikov na reprezentatívnych údajoch z čínskej výroby a zistili, že pri zvýšení minimálnej mzdy o 1 % sa miera rastu produktivity v priemere zníži o 0,299 % a že zmeny v minimálnej mzde majú veľmi heterogénny účinok na rast produktivity práce v rôznych regiónoch, časoch a vlastníkoch. Aby sa podniky vyrovnali s ustavičným zvyšovaním minimálnej mzdy, budú na nahradenie práce používať viac kapitálu a medzivstupov.

Minimálna mzda a inflácia

Štúdia od Majchrowskej (2022) skúma súvis medzi zvyšovaním minimálnej mzdy a mierou inflácie. Na analýzu použila dáta zo 16 poľských oblastných trhov práce v rokoch 2003 až 2020. Záverom štúdie je, že účinok minimálnej mzdy na infláciu je štatisticky významný a pozitívny a je vyšší, ak závislú premennú predstavuje inflácia potravín. Vplyvy minimálnej mzdy sú odlišné z časového hľadiska a v jednotlivých regiónoch. Zvýšenie minimálnej mzdy je badateľnejšie v období vysokej inflácie ako v období nízkej inflácie. Pokiaľ ide o regionálne odlišnosti, inflačný tlak je vyšší v regiónoch so silnými trhmi práce a pomerne vysokými mzdami, čiže v tých regiónoch, kde môžu podniky pokojne presunúť dosť značnú časť svojich zvýšených nákladov práce na spotrebiteľov. Tieto konštatovania sú podstatné tak pre trh práce, ako aj pre regionálnu politiku, predovšetkým vzhľadom na vysokú úroveň inflácie, ktorá bola v Poľsku prednedávnom zaevidovaná a očakávaný rast minimálnej mzdy v najbližších rokoch. Štúdia poukazuje tiež na to, že aj keď zvýšenie minimálnej mzdy nemá vplyv na zníženie zamestnanosti, môže tvoriť dodatočné inflačné tlaky, hlavne v čase hospodárskeho rozvoja a v regiónoch s nižšou mierou nezamestnanosti.

Minimálna mzda a HDP

Štúdia od Sabiu (2015) ako prvá zisťuje súvis medzi zvyšovaním minimálnej mzdy a HDP štátu. Na základe dát získaných v rokoch 1979 až 2012 nezistil žiadne dôkazy o tom, že by zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy malo súvis so zmenou celkového HDP štátu. Toto nulové zistenie ale zakrýva nemalú heterogenitu vo vplyvoch zvyšovania minimálnej mzdy na produktivitu v jednotlivých odvetviach a v priebehu

hospodárskeho cyklu. Odhady napovedajú, že zvýšenie minimálnej mzdy o 10 % je spojené s krátkodobým úbytkom HDP štátu o 1 % až 2 %, ktorý vytvárajú odvetvia s nižšou kvalifikáciou v porovnaní s odvetvami, kde je vyššia kvalifikácia. Tento rozdiel sa zdá byť väčší počas obdobia poklesu hospodárskeho cyklu v porovnaní s rozdielom v období rozmachu hospodárskeho cyklu štátu.

Minimálna mzda a nezamestnanosť

Štúdia od Tkáčovej a kol. (2022) skúma vplyv minimálnej mzdy na mieru nezamestnanosti na Slovensku v rokoch 1993 až 2020. Skúmaním došli k záveru, že pokles miery nezamestnanosti môže nastať, ak je nárast minimálnej mzdy menej intenzívny ako nárast priemernej mzdy a rozdiel medzi minimálnou mzdou a životným minimom sa ustavične zväčšuje. K poklesu miery nezamestnanosti na Slovensku takisto prispieva rast HDP a pokles počtu ľudí, ktorí majú len základné vzdelanie.

2 Cieľ a metodológia skúmania

V tejto kapitole si najskôr priblížime hlavný cieľ diplomovej práce a parciálne ciele, vďaka ktorým sa dopracujeme k hlavnému cieľu. Potom si popíšeme jednotlivé metódy skúmania použité v práci.

2.1 Hlavný cieľ a čiastkové ciele

Hlavným cieľom práce je analýza vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť v krajinách V4. Aby sme ho dosiahli, je potrebné ho skúmať v 2 rovinách, a to v teoretickej a následne empirickej. V obidvoch častiach si stanovíme čiastkové ciele, ktorými sa dopracujeme k hlavnému cieľu.

V teoretickej časti ako logicky vyplýva, skúmame túto problematiku z teoretického hľadiska, a to štúdiom literatúry. Hlavný cieľ si tu rozdelíme na niekoľko čiastkových cieľov. Najskôr charakterizujeme minimálnu mzdu, potom zástancov a odporcov minimálnej mzdy a nakoniec prostredníctvom štúdia názorov rôznych autorov opisujeme a porovnávame vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť, migráciu, produktivitu práce, infláciu, HDP a nezamestnanosť.

V empirickej časti je hlavným cieľom prostredníctvom výpočtov a analýz posúdiť vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť. Aj tu si hlavný cieľ rozdelíme do niekoľkých čiastkových cieľov. Najskôr analyzujeme vývoj minimálnej mzdy v jednotlivých krajinách V4, potom analyzujeme medziročný vývoj minimálnej mzdy v eurách a percentuálny medziročný vývoj minimálnej mzdy. Ďalším čiastkovým cieľom je porovnanie minimálnej mzdy krajín V4 s minimálnou mzdou ostatných krajín EÚ. V tejto podkapitole porovnáme tiež medziročné prírastky minimálnej mzdy krajín EÚ s rastom cien tovarov a služieb a vypočítame mediánovú a priemernú mzdu za jednotlivé roky. Medzi parciálne ciele zaradíme aj percentuálne vyjadrenie úrovne minimálnej mzdy na mediánových a priemerných mzdách v krajinách V4. Ďalším čiastkovým cieľom je výpočet a analýza vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť, produktivitu práce, infláciu, HDP a nezamestnanosť. Posledným čiastkovým cieľom empirickej časti je výpočet a analýza odvodov, ceny práce a čistej minimálnej mzdy na Slovensku a výpočet a analýza vplyvu ceny práce na zamestnanosť. Hľadáme teda odpoveď na nasledujúce

výskumné otázky: Ovpľyvnúje minimálna mzda zamestnanosť? Ovpľyvnúje minimálna mzda produktivitu práce? Ovpľyvnúje minimálna mzda infláciu? Ovpľyvnúje minimálna mzda HDP? Ovpľyvnúje minimálna mzda nezamestnanosť? Ovpľyvnúje cena práce zamestnanosť?

2.2 Metodológia skúmania

Primárnou fázou pri spracovaní teoretickej časti diplomovej práce je štúdium domácej i zahraničnej literatúry, z malej časti aj štúdium aktuálne platnej legislatívy a informácií zo ŠÚ SR. Veľkú časť teoretických poznatkov sa snažíme čerpať z rôznych zahraničných výskumov, štúdií, vedeckých článkov a prác, ktoré hľadáme hlavne v internetovej databáze WoS, niektoré aj na iných webových stránkach. V prvom rade sa zameriavame na zber materiálov a informácií, potom získané údaje triedime podľa toho, či sú pre našu prácu prínosné alebo nie. Snažíme sa používať čo najnovšie štúdie, no v niekoľkých prípadoch čerpáme aj zo starších štúdií, a to z dôvodu, že tieto výskumy, aj keď sú staršieho dáta, významne ovplyvňujú pohľad na vplyv minimálnej mzdy.

Pri spracovaní empirickej časti čerpáme informácie z inštitúcií Eurostat a OECD.Stat, ďalej zo SP a VŠZP. Údaje spracujeme do tabuliek, grafov, percentuálnych vyjadrení a ku všetkému pridáme textové popisy, porovnania a analýzy. Používame tiež niekoľko štatistických analýz. Na analýzu vývoja hodnôt používame *reťazový index*, ktorý vyjadruje zmenu, ktorá nastala oproti bezprostredne predchádzajúcemu roku. Používame aj *medián*, ktorý predstavuje strednú hodnotu v skupine čísel, ktoré sú zoradené podľa veľkosti a *priemer*, ktorý je súčtom hodnôt skupiny čísel a následným vydelením počtom čísel v tejto skupine. Ako poslednú používame *regresnú a korelačnú analýzu*, kde regresná analýza identifikuje a kvantifikuje vzťah závislej a nezávislej premennej a korelačná analýza skúma silu závislosti týchto 2 premenných. Pomocou nej vieme zistiť, ako silno sa mení jedna premenná v závislosti od druhej premennej alebo či to druhú premennú vôbec ovplyvňuje. Ak rastie jedna premenná a v závislosti od nej rastie aj druhá, tak potom hovoríme o priamej korelačnej závislosti, ak jedna premenná rastie a druhá klesá, tak potom zas hovoríme o nepriamej korelačnej závislosti. Koeficient korelácie je výsledkom korelačnej analýzy a môže nadobúdať hodnoty v intervale od -1 do +1, kde hodnota -1 predstavuje najvyššiu negatívnu koreláciu, hodnota +1 znamená najvyššiu pozitívnu koreláciu, hodnota 0 znamená žiadnu koreláciu.

3 Analýzy a skúmania

V tejto kapitole sa venujeme empirickej časti diplomovej práce. Najskôr analyzujeme vývoj úrovne minimálnej mzdy v krajinách V4. Analyzujeme tiež vývoj úrovne minimálnej mzdy v krajinách EÚ, aby sme úroveň minimálnej mzdy v krajinách V4 porovnali s úrovňou minimálnej mzdy v EÚ. Vyjadríme tiež úroveň minimálnej mzdy na mediánových a priemerných mzdách krajín V4. Ďalej sa venujeme výpočtu a analýze vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť, produktivitu práce, infláciu, HDP a nezamestnanosť. Na záver vypočítame a analyzujeme odvody, vývoj čistej minimálnej mzdy a cenu práce a jej vplyv na zamestnanosť.

3.1 Vývoj minimálnej mzdy v krajinách V4

V tejto časti práce analyzujeme vývoj úrovne minimálnej mzdy v jednotlivých krajinách V4 a zanalyzujeme taktiež prírastok minimálnej mzdy, a to v eurách aj v percentách. Analyzujeme roky 2017 až 2024.

Tabuľka 3 Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku v rokoch 2017 až 2024

Rok	Hodnota (v €)	Prírastok (v €)	Prírastok (v %)
2017	435	30	7,41
2018	480	45	10,34
2019	520	40	8,33
2020	580	60	11,54
2021	623	43	7,41
2022	646	23	3,69
2023	700	54	8,36
2024	750	50	7,14

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat a www.countryeconomy.com

Ak sa pozrieme na vývoj úrovne minimálnej mzdy na Slovensku, vidíme, že jej výška od roku 2017, kedy mala hodnotu 435 €, každým rokom rástla až po súčasnosť, kedy má aktuálne hodnotu 750 €. Najviac vzrástla v roku 2020, a to o 60 €, čo predstavuje nárast o 11,54 %. Najmenej naopak vzrástla v roku 2022, a to len o 23 €, čiže o 3,69 %. Celkovo tak za 8 rokov úroveň minimálnej mzdy vzrástla o 315 €, čo znamená nárast o 72,41 %. Aj napriek pandémie minimálna mzda na Slovensku rástla.

Tabuľka 4 Vývoj minimálnej mzdy v Česku v rokoch 2017 až 2024

Rok	Hodnota (v €)	Prírastok (v €)	Prírastok (v %)
2017	408	41	11,17
2018	478	70	17,16
2019	519	41	8,58
2020	575	56	10,79
2021	580	5	0,87
2022	652	72	12,41
2023	718	66	10,12
2024	765	47	6,55

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat a www.countryeconomy.com

Vývoj minimálnej mzdy v Česku mal taktiež len rastúcu tendenciu. Minimálna mzda rástla, a to od roku 2017, kedy mala hodnotu 408 € až po aktuálny rok 2024, kedy má hodnotu 765 €. Ak sa pozrieme na najvyšší prírastok, tak v eurách sme zaznamenali najvyšší nárast v roku 2022, a to 72 €, ak sa ale pozrieme na najvyšší percentuálny nárast, tak ten bol zaznamenaný v roku 2018, a to 17,16 %. Najnižší prírastok bol v roku 2021, a to bol nárast o 5 €, čiže o 0,87 %. Za celé sledované obdobie minimálna mzda vzrástla o 357 €, čo predstavuje nárast o 87,50 %. Aj napriek pandémie úroveň minimálnej mzdy v Česku rástla, aj keď v roku 2021 len o 5 €.

Tabuľka 5 Vývoj minimálnej mzdy v Maďarsku v rokoch 2017 až 2024

Rok	Hodnota (v €)	Prírastok (v €)	Prírastok (v %)
2017	412	60	17,05
2018	445	33	8,01
2019	465	20	4,49
2020	488	23	4,95
2021	443	- 45	- 9,22
2022	542	99	22,35
2023	579	37	6,83
2024	697	118	20,38

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat a www.countryeconomy.com

Vývoj úrovne minimálnej mzdy v Maďarsku mal kolísavý charakter. Od roku 2017 do roku 2020 minimálna mzda stúpala, a to zo 412 € až po hodnotu 488 €. V roku 2021 jej hodnota klesla na úroveň 443 €. Ďalšie 3 roky hodnota stúpala až na aktuálnych 697 €. Najviac vzrástla minimálna mzda v roku 2024, a to o 118 €. Čo sa týka najvyššieho percentuálneho nárastu, tak ten bol najvyšší v roku 2022, a to nárast až o 22,35 %. Naopak najmenej rástla, resp. klesla v roku 2021. Pokles predstavoval 45 €, čiže 9,22 %. Celkovo tak za 8 rokov vzrástla minimálna mzda o 285 €, čo predstavuje 69,17 %. V Maďarsku minimálna mzda pandémie neodolala, s jej poklesom však môže súvisieť aj pokles výmenného kurzu forintu.

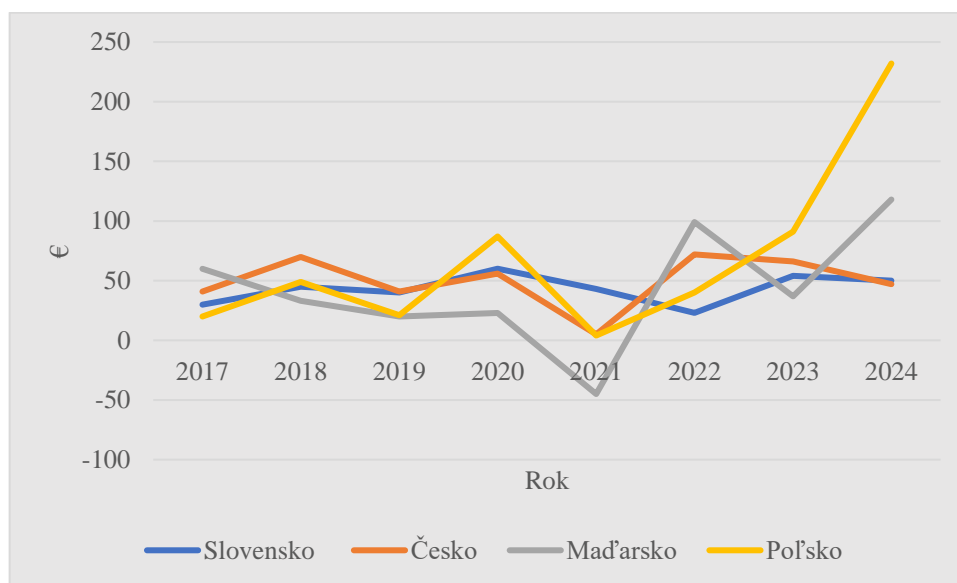
Tabuľka 6 Vývoj minimálnej mzdy v Poľsku v rokoch 2017 až 2024

Rok	Hodnota (v €)	Prírastok (v €)	Prírastok (v %)
2017	454	20	4,61
2018	503	49	10,79
2019	524	21	4,17
2020	611	87	16,60
2021	615	4	0,65
2022	655	40	6,50
2023	746	91	13,89
2024	978	232	31,10

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat a www.countryeconomy.com

Poslednou analyzovanou minimálnou mzdou je minimálna mzda v Poľsku. Rovnako ako na Slovensku a v Česku, tak aj tu pozorujeme len rastúci charakter. Úplne najviac jej vývoj vieme porovnať s Českom, kde v roku 2021 došlo len k minimálnemu nárastu, a to o 5 €, v Poľsku to bolo v rovnakom roku len o 4 €. Celkovo úroveň minimálnej mzdy vzrástla zo 454 € v roku 2017 na súčasných 978 €. Najviac vzrástla minimálna mzda v roku 2024, a to o 232 €, čo predstavuje aj najvyšší percentuálny nárast, a to o 31,10 %. Najmenej to bolo v roku 2021, a to nárast len o 4 €, čo predstavuje len 0,65 %. Za 8 rokov vzrástla minimálna mzda o 524 €, čo predstavuje nárast o 115,42 %. Aj tu teda môžeme konštatovať, že minimálna mzda v Poľsku odolala nepriaznivým dopadom pandémie.

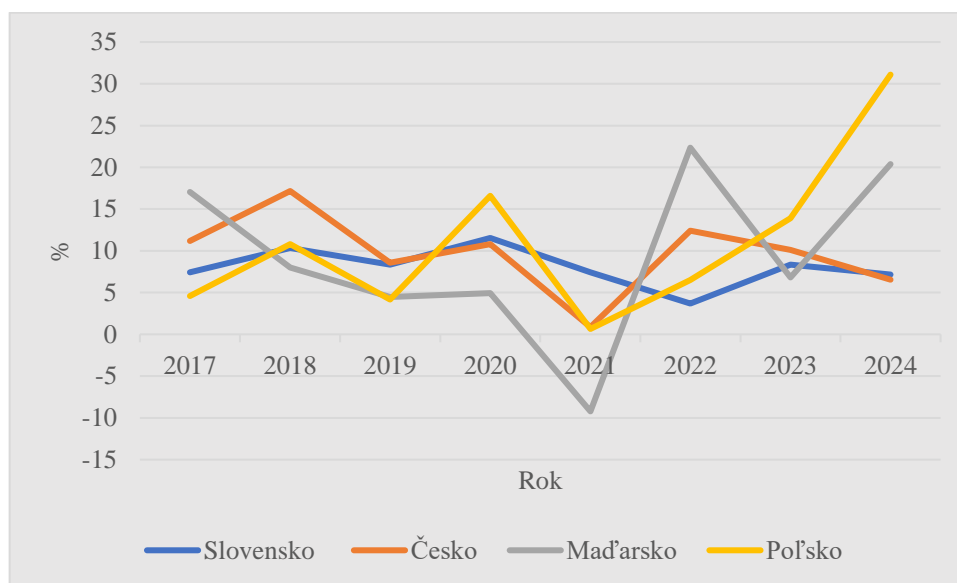
Graf 1 Medziročný vývoj minimálnej mzdy v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2024 (v €)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat a www.countryeconomy.com

Najvyšší nárast za celé sledované obdobie bol v Poľsku, a to nárast o 232 € v roku 2024. Najnižší nárast, resp. pokles bol v Maďarsku, a to -45 € v roku 2021. V roku 2017 vidíme najvyšší nárast v Maďarsku, a to nárast o 60 €, najmenší nárast vidíme v Poľsku, a to nárast o 20 €. V roku 2018 bol najvyšší nárast v Česku, a to nárast o 70 €, najmenší nárast bol v Maďarsku, a to nárast len o 33 €. V roku 2019 poklesli prírastky minimálnych miezd vo všetkých krajinách V4. Najviac vzrástla minimálna mzda v Česku, a to o 41 €, najmenej v Maďarsku, a to o 20 €. V roku 2020 oproti roku 2019 prírastky minimálnych miezd v každej krajine V4 vzrástli. Najviac vzrástla tentokrát v Poľsku, a to o 87 €, najmenej vzrástla opäť v Maďarsku, a to len o 23 €. V roku 2021 nastal opäť pokles prírastkov vo všetkých krajinách, dokonca spomedzi všetkých rokov bol toto najhorší rok, čo sa týka medziročného nárastu minimálnych miezd. Najlepšie sa v roku 2021 darilo Slovensku, nárast bol o 43 €, naopak Maďarsko zaznamenalo pokles úrovne minimálnej mzdy, čo predstavovalo -45 €. V roku 2022 nastal najvyšší nárast v Maďarsku, a to nárast o 99 €, najmenej vzrástla úroveň minimálnej mzdy na Slovensku, a to o 23 €. V roku 2023 zaznamenalo najvyšší medziročný nárast Poľsko, a to 91 €, najnižší nárast bol v Maďarsku, a to 37 €. V roku 2024 je najvyšší medziročný prírastok v Poľsku, ktorý predstavuje 232 €, najmenší je v Česku, a to 47 €.

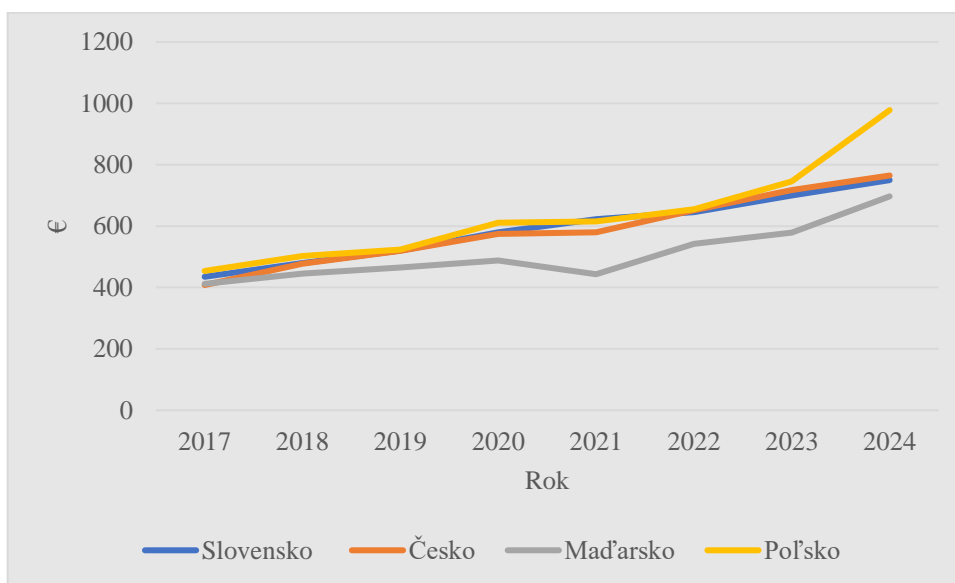
Graf 2 Medziročný vývoj minimálnej mzdy v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2024 (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat a www.countryeconomy.com

Ak sa pozrieme na vývoj minimálnych miezd v krajinách V4 v globále, tak najvyšší percentuálny nárast zaznamenalo Poľsko, a to nárast o 31,10 % v roku 2024, najnižší nárast, resp. pokles z pohľadu percent zaznamenalo Maďarsko, a to -9,22 % v roku 2021. V roku 2017 bol najvyšší nárast v Maďarsku, a to nárast o 17,05 %, najnižší naopak v Poľsku, a to 4,61 %. V roku 2018 zaznamenalo najvyšší nárast Česko, a to 17,16 %, najmenší nárast bol v Maďarsku, a to 8,01 %. V roku 2019 poklesli prírastky minimálnych miezd vo všetkých krajinách V4. Najviac vzrástla minimálna mzda v Česku, a to o 8,58 %, najmenej v Poľsku, a to o 4,17 %. V roku 2020 prírastky minimálnych miezd v každej krajine V4 znova rástli. Najväčší nárast bol v Poľsku, a to nárast o 16,60 %, najmenší bol v Maďarsku, a to 4,95 %. Rok 2021 bol opäť rokom poklesu, a to znova vo všetkých krajinách. Spomedzi všetkých rokov bol toto najhorší rok, čo sa týka rastu úrovne minimálnych miezd v krajinách V4. Najlepšie sa v roku 2021 darilo Slovensku, nárast bol o 7,41 %, naopak Maďarsko zaznamenalo pokles úrovne minimálnej mzdy, čo predstavovalo -9,22 %. V roku 2022 Maďarsko prekvapilo nárastom minimálnej mzdy o 22,35 %, naopak najmenej vzrástla úroveň minimálnej mzdy na Slovensku, a to len o 3,69 %. V roku 2023 zaznamenalo najvyšší medziročný nárast Poľsko, a to 13,89 %, najnižší naopak Maďarsko, a to 6,83 %. V roku 2024 je najvyšší prírastok v Poľsku, a to nárast až o 31,10 %, najnižší je v Česku, a to 6,55 %.

Graf 3 Vývoj minimálnej mzdy v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2024 (v €)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat a www.countryeconomy.com

Najvyššiu úroveň minimálnej mzdy dosiahlo Poľsko, a to 978 € v roku 2024, najnižšiu naopak Česko, a to 408 € v roku 2017. V roku 2017 malo najvyššiu minimálnu mzdu Poľsko, a to 454 €, najnižšia bola v Česku, a to 408 €. V najbližších 3 rokoch si Poľsko udržalo prvenstvo. V roku 2018 mala minimálna mzda výšku 503 €, v roku 2019 bola 524 €, v roku 2020 bola 611 €. V týchto spomínaných rokoch bolo na chvoste Maďarsko. V roku 2018 mala v Maďarsku minimálna mzda výšku 445 €, v roku 2019 bola na úrovni 465 € a v roku 2020 bola 488 €. V roku 2021 bola najvyššia minimálna mzda na Slovensku, a to vo výške 623 €, najnižšia bola opäť v Maďarsku, a to 443 €, čo je pokles oproti minulému roku. Posledné roky prvenstvo opäť patrilo Poľsku. V roku 2022 bola minimálna mzda 655 €, v roku 2023 bola jej výška 746 € a v roku 2024 je jej výška na úrovni 978 €. V týchto rokoch bola opäť najnižšia minimálna mzda v Maďarsku. V roku 2022 bola na úrovni 542 €, v roku 2023 bola 579 € a v roku 2024 je to 697 €.

3.2 Vývoj minimálnej mzdy v krajinách EÚ

Minimálnu mzdu krajín V4 porovnáme v tejto podkapitole s minimálnou mzdou ostatných krajín EÚ. Ďalej porovnáme rast minimálnej mzdy s rastom spotrebiteľských

cien. Vyrátame tiež mediánovú a priemernú mzdy za jednotlivé roky. Analyzujeme roky 2022 až 2024.

Tabuľka 7 Vývoj minimálnej mzdy v EÚ v rokoch 2022 až 2023

Štát	Hodnota (v €) v roku 2022	Hodnota (v €) v roku 2023	Prírastok (v €)	Prírastok (v %)	Prírastok HICP (v %)
Belgicko	1 659	1 956	297	17,90	8,67
Bulharsko	333	399	66	19,82	16,40
Cyprus	-	941	-	-	7,00
Česko	652	718	66	10,12	23,40
Estónsko	654	725	71	10,86	22,77
Francúzsko	1 604	1 710	106	6,61	7,71
Grécko	774	832	58	7,49	7,64
Holandsko	1 725	1 935	210	12,17	9,62
Chorvátsko	624	700	76	12,18	13,58
Írsko	1 775	1 910	135	7,61	8,00
Litva	730	840	110	15,07	23,07
Lotyšsko	500	620	120	24	24,86
Luxembursko	2 257	2 388	131	5,80	6,48
Maďarsko	542	579	37	6,83	32,55
Malta	793	836	43	5,42	7,22
Nemecko	1 634	1 997	363	22,22	10,30
Poľsko	655	746	91	13,89	19,10
Portugalsko	823	887	64	7,78	9,19
Rumunsko	516	607	91	17,64	16,19
Slovensko	646	700	54	8,36	17,68
Slovinsko	1 075	1 204	129	12,00	10,99
Španielsko	1 126	1 167	41	3,64	6,46

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat

Najvyššiu úroveň minimálnej mzdy dosiahlo v roku 2022 aj v roku 2023 Luxembursko. V roku 2022 tam bola minimálna mzda vo výške 2 257 €, v roku 2023 to bolo 2 388 €. Ako jediná krajina presiahla hranicu 2 000 €. Najnižšiu minimálnu mzdu vidíme v obidvoch rokoch v Bulharsku, a to v roku 2022 vo výške 333 € a v roku 2023 vo výške 399 €. Najvyšší prírastok minimálnej mzdy bol v Nemecku, a to 363 €, tiež najvyšší percentuálny prírastok bol v Nemecku, a to 22,22 %. Najnižší prírastok vidíme v Maďarsku, a to 37 €, najnižší percentuálny prírastok je v Španielsku, a to 3,64 %. Minimálna mzda stúpala vo všetkých krajinách, na Cypre bola minimálna mzda zavedená v roku 2023 prvýkrát. V Dánsku, Fínsku, Rakúsku, Švédsku a Taliansku minimálna mzda neexistuje.

Ak porovnáme nárast minimálnych miezd s nárastom HICP, tak pozorujeme, že rast cien bol vo viacerých krajinách rýchlejší ako rast minimálnych miezd. HICP je harmonizovaný index spotrebiteľských cien a prostredníctvom tohto indexu sa v eurozóne meria vývoj cien tovarov a služieb, ktoré nakupujú domácnosti, inak povedané, pomocou neho sa meria inflácia spotrebiteľských cien. Prudší nárast cien v roku 2022 bol spôsobený predovšetkým vojnovým konfliktom medzi Ukrajinou a Ruskom. Rast cien a rast životných nákladov bol vo veľa krajinách EÚ vyšší ako rast minimálnych miezd. Najväčší takýto rozdiel vidíme v Maďarsku, kde tento rozdiel predstavuje 25,72 %. V tejto krajine sa životná úroveň nízko zarábajúcich pracovníkov znížila najviac. Opačný prípad nastal v Nemecku, kde úroveň minimálnej mzdy porástla oproti HICP najviac, rozdiel predstavoval 11,92 %. V Nemecku teda životná úroveň nízko platených zamestnancov vzrástla najviac. Ak sa pozrieme na V4, tak vo všetkých krajinách rástla minimálna mzda pomalšie ako rástli ceny. Najväčší rozdiel bol v už spomínanom Maďarsku, najmenší bol v Poľsku, a to 5,21 %.

Mediánová mzda predstavovala za rok 2022 hodnotu 774 €, za rok 2023 to bola hodnota 838 €. Medziročne stúpala o 64 €, čo predstavuje 8,27 %. Minimálne mzdy všetkých krajín V4 sa v obidvoch rokoch nachádzali v polovici s nižšími hodnotami minimálnych miezd.

Priemerná mzda za rok 2022 bola na úrovni 1 004,62 €, čo je o 230,62 € viac ako je mediánová mzda v tomto roku, priemerná mzda za rok 2023 bola vo výške 1 108,95 €, čo je o 270,95 € viac ako je mediánová mzda v tomto roku. Priemerná mzda krajín EÚ tak medziročne stúpala o 104,33 €, čo predstavuje 10,39 %. Úroveň minimálnej mzdy

všetkých krajín V4 sa v obidvoch rokoch nachádzala pod priemerom minimálnej mzdy krajín EÚ.

Tabuľka 8 Vývoj minimálnej mzdy v EÚ v rokoch 2023 až 2024

Štát	Hodnota (v €) v roku 2023	Hodnota (v €) v roku 2024	Prírastok (v €)	Prírastok (v %)	Prírastok HICP (v %)
Belgicko	1 956	1 995	39	1,99	1,85
Bulharsko	399	478	79	19,80	5,09
Cyprus	941	1 000	59	6,27	2,34
Česko	718	765	47	6,55	3,90
Estónsko	725	820	95	13,10	7,19
Francúzsko	1 710	1 767	57	3,33	3,98
Grécko	832	910	78	9,38	3,60
Holandsko	1 935	2 071	136	7,03	3,85
Chorvátsko	700	840	140	20,00	5,85
Írsko	1 910	2 147	237	12,41	3,10
Litva	840	924	84	10,00	1,59
Lotyšsko	620	700	80	12,90	1,57
Luxembursko	2 388	2 571	183	7,66	3,53
Maďarsko	579	697	118	20,38	5,81
Malta	836	926	90	10,77	4,19
Nemecko	1 997	2 054	57	2,85	3,80
Poľsko	746	978	232	31,10	6,30
Portugalsko	887	957	70	7,89	2,92
Rumunsko	607	664	57	9,39	10,03
Slovensko	700	750	50	7,14	5,97
Slovinsko	1 204	1 254	50	4,15	4,10
Španielsko	1 167	1 323	156	13,37	4,10

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat

Najvyššiu minimálnu mzdu dosiahlo v roku 2024 Luxembursko, a to 2 571 €. Najnižšiu úroveň minimálnej mzdy pozorujeme v roku 2024 v Bulharsku, a to 478 €. Najvyšší prírastok je vidno v Írsku, a to prírastok až o 237 €, najvyšší percentuálny prírastok je v Poľsku, a to 31,10 %. Najnižší prírastok pozorujeme v Belgicku, a to prírastok len 39 €, najnižší percentuálny prírastok je tiež v Belgicku, a to nárast o 1,99 %. Vo všetkých krajinách minimálna mzda stúpla.

Ak porovnáme nárast minimálnych miezd s nárastom HICP, tak dochádzame k záveru, že okrem Nemecka, Francúzska a Rumunska rástli minimálne mzdy rýchlejším tempom ako HICP. Rast cien, s čím je spojený aj rast životných nákladov, je teda v týchto spomínaných 3 krajinách vyšší ako rast minimálnych miezd, aj keď ide len o zanedbateľné rozdiely. V Nemecku tento rozdiel predstavuje 0,95 %, vo Francúzsku je to 0,65 %, v Rumunsku je to 0,64 %. Najväčší rozdiel medzi úrovňou minimálnej mzdy a HICP vidíme v Poľsku, Bulharsku, Maďarsku a Chorvátsku. V Poľsku tento rozdiel predstavuje 24,80 %, v Bulharsku 14,71%, v Maďarsku je to 14,57 % a v Chorvátsku 14,15 %. V týchto krajinách sa teda životná úroveň nízko zarábajúcich pracovníkov zvýšila najviac, kde ich príjmy rástli rýchlejším tempom ako životné náklady. Ak sa pozrieme na zvyšok V4, tak v Česku predstavuje rozdiel medzi rastom úrovne minimálnej mzdy a HICP 2,65 %, na Slovensku je to 1,17 %. V týchto krajinách V4 sa teda životná úroveň nízko príjmových zamestnancov zvýšila len zanedbateľne.

Usporiadáním hodnôt minimálnych miezd všetkých krajín sme sa dopracovali k hodnote mediánovej mzdy za rok 2024, ktorá je vo výške 941,50 €. Mediánová mzda medzioročne stúpla o 103,50 €, čo predstavuje 12,35 %. Ako je z tabuľky vidno, minimálne mzdy krajín V4 sa v roku 2024 okrem Poľska nachádzajú v polovici s nižšími hodnotami minimálnych miezd. Poľsko ako jediné sa v roku 2024 nachádza v polovici s vyššími hodnotami minimálnych miezd.

Priemerná mzda za rok 2024 je 1 208,68 €, čo je o 267,18 € viac ako je mediánová mzda v roku 2024. Priemerná mzda krajín EÚ tak medzioročne stúpla o 99,73 €, čo predstavuje 8,99 %. Úroveň minimálnych miezd všetkých krajín V4 sa nachádza v tomto roku pod priemerom minimálnych miezd krajín EÚ.

3.3 Vyjadrenie minimálnej mzdy na mediánových a priemerných mzdách krajín V4

Okrem priemernej mzdy slúži ako ukazovateľ úrovne mzdy aj mediánová mzda. Môžeme ju vysvetliť ako strednú hodnotu všetkých porovnávaných miezd. Podstatou je rozdelenie miezd zamestnancov na 2 identické polovice, a teda na 50 % tých zamestnancov, ktorí dostávajú vyššiu mzdu ako je medián a 50 % tých zamestnancov, ktorí dostávajú nižšiu mzdu ako je medián. Ak sa pozrieme na to, ktorý z ukazovateľov je viac vyhovujúci, tak z určitého pohľadu oba, záleží od toho, aký zámer so zistenými údajmi máme. Priemerná mzda hovorí, že ak by mali mať všetci zamestnanci totožnú mzdu na rovnakom pracovnom mieste, aká by bola. Mediánová mzda hovorí o tom, aká je mzda zamestnanca, ktorý zarába menej ako 50 % a viac ako 50 % všetkých zamestnancov pracujúcich na rovnakom pracovnom mieste. Môže sa na prvý pohľad zdať, že v prípade obidvoch druhov miezd ide o to isté, no nie je to tak. Mediánová mzda dokáže dať oveľa spoľahlivejšiu odpoveď vzhľadom na mzdu bežných zamestnancov ako priemerná mzda. Je to z nasledujúceho dôvodu. Priemernú mzdu počítame zo všetkých, teda aj extrémnych premenných, tu potom nastáva situácia, že mzda nadpriemerne zarábajúcich zamestnancov dokáže viditeľným spôsobom ovplyvniť výsledok. Skrátka sa len spočítajú hodnoty všetkých miezd, potom sa výsledná hodnota len vydolí počtom miezd, preto tento výsledok môžu skresľovať nereálne odchýlky. Ak však počítame mediánovú mzdu, tak všetky hodnoty miezd jednoducho len usporiadame vedľa seba podľa výšky mzdy a následne sa z nich vyberie presný stred. Výsledok teda neovplyvňujú extrémne premenné, a tak prezentuje reálnejšiu hodnotu. Väčšinou je medzi mediánovou a priemernou mzdou malá diferencia, no dokáže poodhaliť, na akých pracovných miestach sú extrémny v mzdách viditeľnejšie. Aj napriek všetkému však priemer stále ostáva z matematického a štatistického hľadiska jednou z najdôležitejších hodnôt. Priemerná mzda poskytuje komplexný poznatok o mzdách v danom segmente. Mediánová mzda poskytuje informáciu o tom, či zamestnanec patrí k horšie alebo k lepšie zarábajúcej polovici zamestnancov na konkrétnom pracovnom mieste. (www.platy.sk)

V tejto časti práce analyzujeme úroveň minimálnej mzdy vo vzťahu k mediánovým mzdám a priemerným mzdám v krajinách V4. Percentuálne vyjadríme úroveň minimálnej mzdy na mediánových mzdách a priemerných mzdách krajín V4. Analyzujeme roky 2017 až 2022.

Tabuľka 9 Vyjadrenie minimálnej mzdy na mediánových mzdách v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2022 – zamestnanci na plný úväzok (v %)

Rok	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko
2017	48,00	41,00	52,10	54,00
2018	49,30	41,80	50,60	51,30
2019	49,40	42,90	49,40	51,30
2020	51,80	44,00	48,40	55,60
2021	52,40	43,20	45,50	55,10
2022	50,80	43,30	48,00	52,10

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z OECD.Stat

Na Slovensku bolo percentuálne vyjadrenie minimálnej mzdy na mediánovej mzde od roku 2017 do roku 2019 pod úrovňou 50 %, nad úrovňou 50 % bolo od roku 2020 až do konca sledovaného obdobia, teda do roku 2022. Percentuálne vyjadrenie malo do roku 2021 rastúcu tendenciu, v roku 2022 mierne pokleslo. Ak sa pozrieme na Česko, tak tu bolo toto percentuálne vyjadrenie vo všetkých rokoch pod úrovňou 50 %. Do roku 2020 malo rastúcu tendenciu, v roku 2021 mierne pokleslo, v roku 2022 znova o trochu stúplo. V Maďarsku nastala opačná situácia ako na Slovensku. Percentuálne vyjadrenie malo každým rokom klesajúcu tendenciu, stúplo až v roku 2022. V roku 2017 a 2018 bolo toto vyjadrenie nad úrovňou 50 %, ostatné roky bolo pod úrovňou 50 %. V Poľsku malo toto spomínané percentuálne vyjadrenie kolísavý charakter a počas sledovaných rokov sa držalo nad úrovňou 50 %.

Tabuľka 10 Vyjadrenie minimálnej mzdy na priemerných mzdách v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2022 – zamestnanci na plný úväzok (v %)

Rok	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko
2017	38,20	35,40	40,10	43,60
2018	39,40	36,20	40,10	42,00
2019	39,80	37,10	37,90	42,00
2020	42,00	37,80	37,30	45,50
2021	44,00	37,30	35,10	45,10
2022	42,70	37,30	36,30	42,60

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z OECD.Stat

Na Slovensku bolo percentuálne vyjadrenie minimálnej mzdy na priemernej mzde od roku 2017 do roku 2019 pod úrovňou 40 %, od roku 2020 do roku 2022 sa už držalo nad úrovňou 40 %. Do roku 2021 malo toto vyjadrenie stúpajúcu tendenciu, v roku 2022 došlo k poklesu. V Česku bolo percentuálne vyjadrenie pod úrovňou 40 %, počas všetkých rokov. Do roku 2020 malo rastúcu tendenciu, v roku 2021 pokleslo a rovnakú úroveň si držalo aj v roku 2022. V Maďarsku vidíme klesajúcu tendenciu až do roku 2021, v roku 2022 nastal mierny nárast. V roku 2017 aj 2018 bolo percentuálne vyjadrenie nad úrovňou 40 %, ostatné roky pod úrovňou 40 %. V Poľsku vidíme kolísavý charakter, kde vyjadrenie minimálnej mzdy na priemernej mzde nekleslo pod 40 %.

3.4 Výpočet vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť

V tejto časti práce skúmame vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť v jednotlivých krajinách V4. Hľadáme teda odpoveď na výskumnú otázku: Ovplyvňuje minimálna mzda zamestnanosť? Pri skúmaní vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť v krajinách V4 používame regresnú a korelačnú analýzu a interpretujeme výsledky z programu Microsoft Excel. Skúmame, ako vplýva na zmenu miery zamestnanosti zmena minimálnej mzdy. Je nutné konštatovať, že pri výpočtoch a tvrdeniach daná regresia a korelácia interpretuje závislosť iba na jednej premennej, preto pri všetkých krajinách V4 nemôžeme hovoriť o vplyve iba minimálnej mzdy na zamestnanosť.

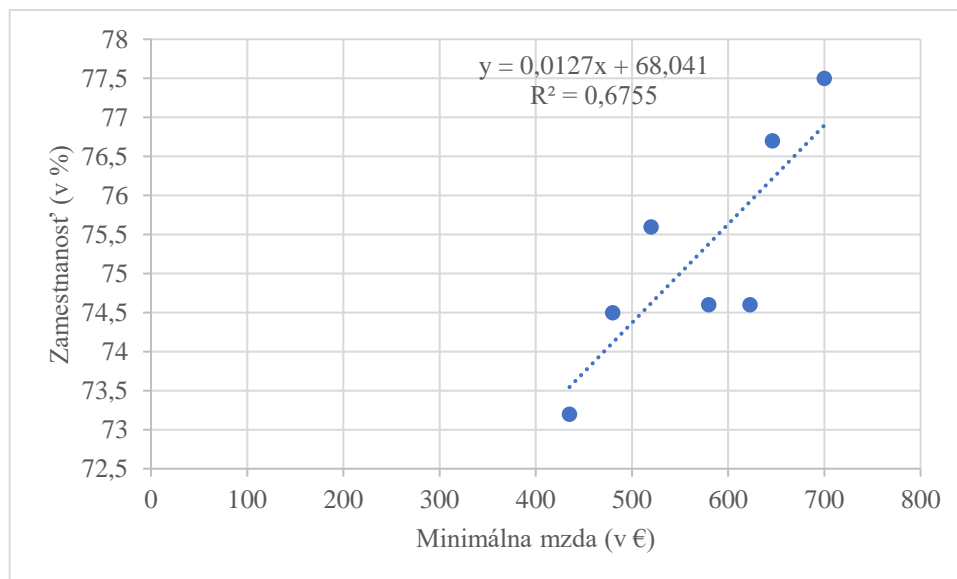
Tabuľka 11 Vývoj miery zamestnanosti v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023 (v %)

Rok	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko
2017	73,20	78,50	75,40	70,00
2018	74,50	79,90	76,70	71,40
2019	75,60	80,30	77,60	70,50
2020	74,60	79,70	77,50	70,50
2021	74,60	80,00	78,80	75,50
2022	76,70	81,30	80,20	76,70
2023	77,50	81,70	80,70	77,90

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat

Miera zamestnanosti na Slovensku mala do roku 2019 len stúpajúcu tendenciu, potom na 2 roky klesla a znova začala stúpať od roku 2022. Nad úroveň 80 % však nebola ani v jednom zo sledovaných rokov, dokonca posledné 3 roky bola spomedzi krajín V4 najnižšia. Najvyššia miera zamestnanosti bola v roku 2023, a to 77,50 %, najnižšia bola v roku 2017, a to 73,20 %. V Česku mala miera zamestnanosti do roku 2019 stúpajúcu tendenciu, kde v roku 2019 sa dostala nad úroveň 80 %. V roku 2020 mierne klesla a od roku 2021 znova stúpala. Celé sledované obdobie bola miera zamestnanosti v Česku najvyššia spomedzi krajín V4. Najvyššia úroveň v Česku bola v roku 2023, a to 81,70 %, čo bola najvyššia dosiahnutá zamestnanosť spomedzi krajín V4. Najnižšia bola v roku 2017, a to 78,50 %. V Maďarsku podobne ako v Česku miera zamestnanosti stúpala po celé sledované obdobie okrem roka 2020, kde klesla len o zanedbateľné 0,1 %. Od roku 2022 sa miera zamestnanosti drží nad úrovňou 80 %. Aj v Maďarsku mala miera zamestnanosti najvyššiu úroveň v roku 2023, a to 80,70 % a najnižšiu v roku 2017, a to 75,40 %. V Poľsku zamestnanosť do roku 2021 raz stúpala, raz klesala a úroveň zamestnanosti bola najnižšia spomedzi krajín V4. Od roku 2021 mala už len stúpajúcu tendenciu, dokonca bola vyššia ako na Slovensku. Hranicu 80 % však podobne ako na Slovensku nedosiahla ani raz. Najvyššia miera zamestnanosti bola v roku 2023, a to 77,90 %, najnižšia bola v roku 2017, a to 70,00 %, čo bola najnižšia miera zamestnanosti v krajinách V4 za sledované obdobie.

Graf 4 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery zamestnanosti na Slovensku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

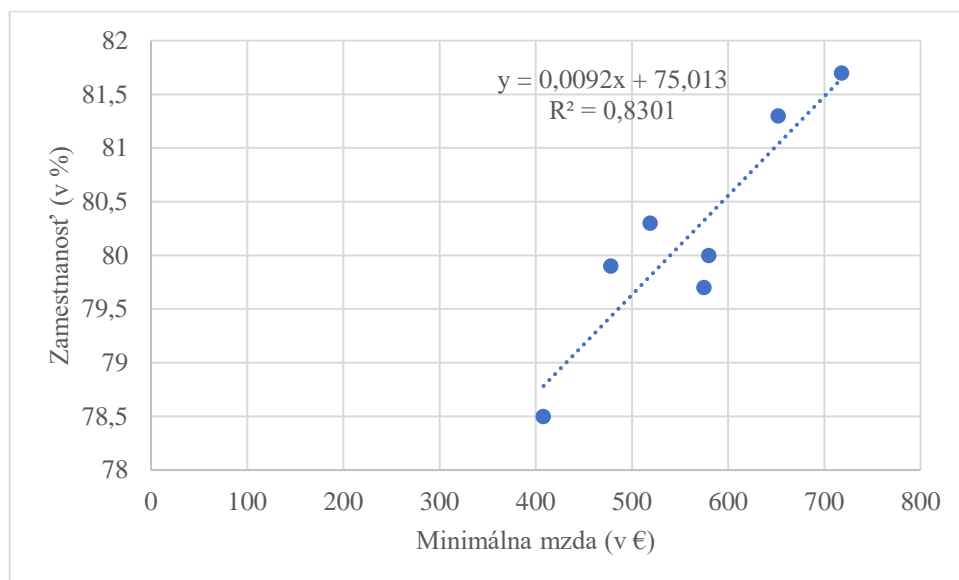
Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,821885499
Koeficient determinácie	0,675495773
Upravený koeficient determinácie	0,610594928
Štandardná chyba	0,914896428
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	8,711965483	8,711965483	10,40811978	0,023305167
Rezíduá	5	4,185177374	0,837035475		
Celkom	6	12,89714286			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,821885499, čo znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda na Slovensku vedie k zvýšeniu miery zamestnanosti. Koeficient determinácie má hodnotu 0,675495773, čo znamená, že zvýšenie miery zamestnanosti je zapríčinené zo 67,55 % zvýšením minimálnej mzdy a z 32,45 % závisí zvýšenie miery zamestnanosti od iných faktorov. Model je štatisticky významný, pretože vypočítaná p-hodnota 0,023305167 je menšia ako hladina

významnosti 0,05. Potvrdzujeme teda, že minimálna mzda na Slovensku ovplyvňuje zamestnanosť.

Graf 5 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery zamestnanosti v Česku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

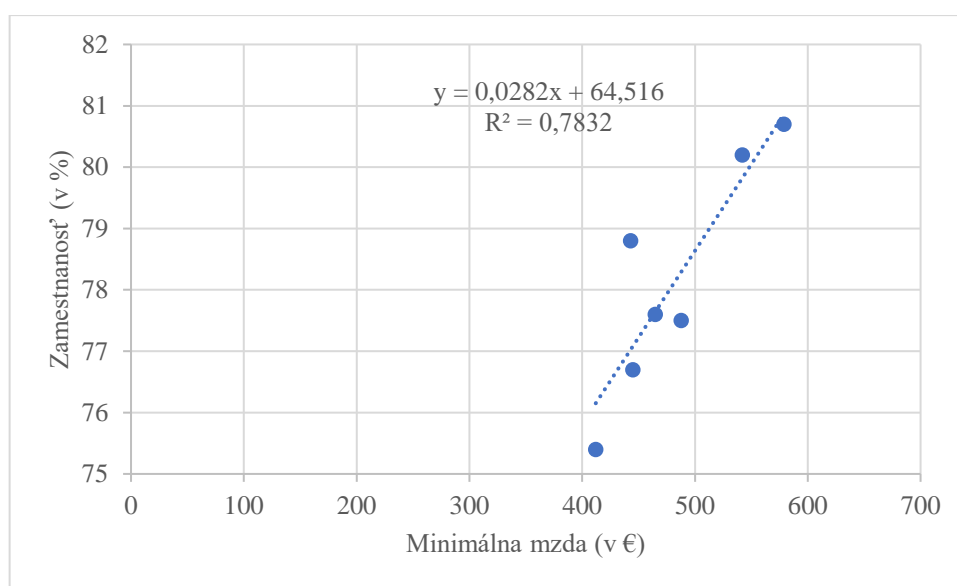
Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,911123278
Koeficient determinácie	0,830145627
Upravený koeficient determinácie	0,796174752
Štandardná chyba	0,47850151
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	5,595181525	5,595181525	24,43698127	0,004309494
Rezíduá	5	1,144818475	0,228963695		
Celkom	6	6,74			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,911123278, čo aj v tomto prípade znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda aj v Česku vedie

k zvýšeniu miery zamestnanosti. Koeficient determinácie má hodnotu 0,830145627, čo znamená, že zvýšenie miery zamestnanosti je zapríčinené z 83,01 % zvýšením minimálnej mzdy a len zo 16,99 % závisí zvýšenie miery zamestnanosti od iných faktorov. Model je taktiež štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,004309494 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme teda, že minimálna mzda v Česku ovplyvňuje zamestnanosť.

Graf 6 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery zamestnanosti v Maďarsku v rokoch 2017 až 2023



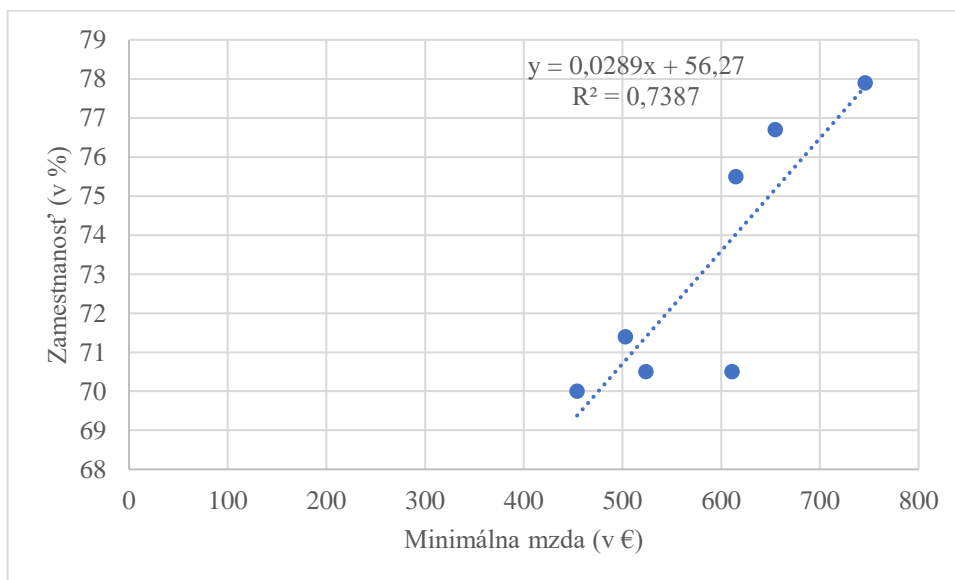
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,884976429
Koeficient determinácie	0,78318328
Upravený koeficient determinácie	0,739819936
Štandardná chyba	0,965883726
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	16,84962886	16,84962886	18,06095215	0,008093216
Rezíduá	5	4,664656856	0,932931371		
Celkom	6	21,51428571			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,884976429, čo opäť znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda vedie k zvýšeniu miery zamestnanosti aj v Maďarsku. Koeficient determinácie má hodnotu 0,78318328, čo znamená, že zvýšenie miery zamestnanosti je zapríčinené zo 78,32 % zvýšením minimálnej mzdy a z 21,68 % závisí zvýšenie miery zamestnanosti od iných faktorov. Model je znova štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,008093216 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme teda, že minimálna mzda v Maďarsku ovplyvňuje zamestnanosť.

Graf 7 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery zamestnanosti v Poľsku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

<i>Regresná štatistika</i>	
Koeficient korelácie	0,859497367
Koeficient determinácie	0,738735723
Upravený koeficient determinácie	0,686482868
Štandardná chyba	1,880670394
Počet pozorovaní	7

	<i>Rozdiel</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnosť F</i>
Regresia	1	50,00396578	50,00396578	14,13771016	0,013157326
Rezíduá	5	17,68460565	3,536921129		
Celkom	6	67,68857143			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,859497367, čo znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda vedie k zvýšeniu miery zamestnanosti aj v Poľsku. Koeficient determinácie má hodnotu 0,738735723, čo znamená, že zvýšenie miery zamestnanosti je zapríčinené zo 73,87 % zvýšením minimálnej mzdy a z 26,13 % závisí zvýšenie miery zamestnanosti od iných faktorov. Model je aj tu štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,013157326 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme teda, že minimálna mzda v Poľsku ovplyvňuje zamestnanosť.

Ak si zhrnieme výsledky za všetky krajiny V4, tak vo všetkých krajinách platí silná priama lineárna závislosť medzi zvyšovaním úrovne minimálnej mzdy a zvyšovaním miery zamestnanosti. Zvyšovanie minimálnej mzdy teda vedie k zvyšovaniu miery zamestnanosti. Taktiež vo všetkých krajinách V4 podľa koeficienta determinácie závisí zvyšovanie miery zamestnanosti z väčšej časti od zvyšovania minimálnej mzdy a z menšej časti od iných faktorov. Model je vo všetkých prípadoch štatisticky významný. Znamená to, že potvrdzujeme výskumnú otázku, že minimálna mzda ovplyvňuje zamestnanosť, a to v celej V4.

3.5 Výpočet vplyvu minimálnej mzdy na produktivitu práce

V tejto časti práce skúmame vplyv minimálnej mzdy na produktivitu práce v krajinách V4. Hľadáme teda odpoveď na výskumnú otázku: Ovplyvňuje minimálna mzda produktivitu práce? Pri skúmaní vplyvu minimálnej mzdy na produktivitu práce v krajinách V4 používame opäť regresnú a korelačnú analýzu a interpretujeme výsledky

z programu Microsoft Excel. Skúmame, ako vplýva na zmenu produktivity práce zmena úrovne minimálnej mzdy. Je nutné aj tu konštatovať, že aj pri týchto nasledujúcich výpočtoch a tvrdeniach daná regresia a korelácia interpretuje závislosť iba na jednej premennej, preto pri všetkých krajinách V4 nemôžeme hovoriť o vplyve iba minimálnej mzdy na produktivitu práce.

Tabuľka 12 Vývoj produktivity práce v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023 (v %)

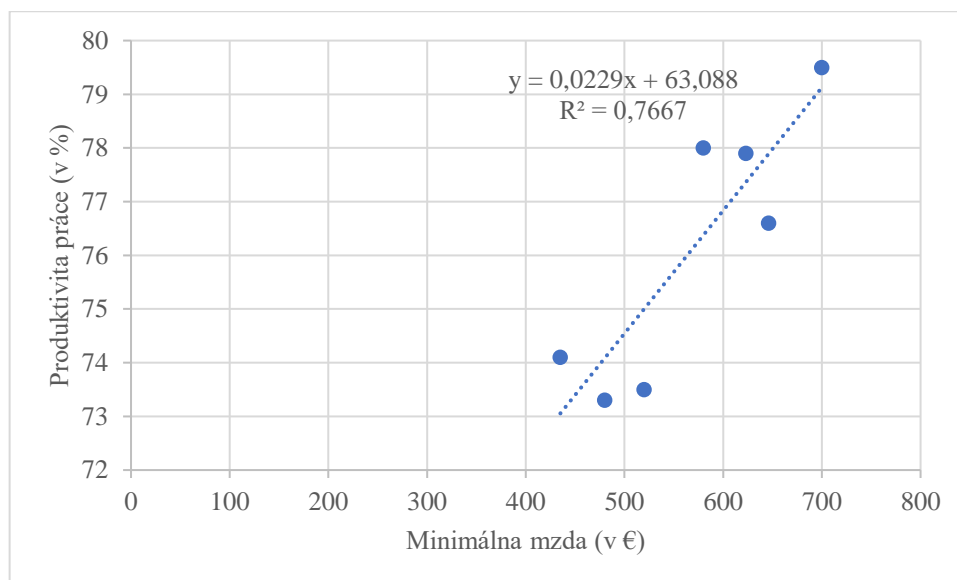
Rok	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko
2017	74,10	82,50	67,90	74,80
2018	73,30	83,80	69,40	76,90
2019	73,50	85,60	70,80	79,80
2020	78,00	86,30	71,90	82,20
2021	77,90	85,70	71,90	82,00
2022	76,60	84,60	73,20	82,10
2023	79,50	85,20	73,30	82,70

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat

Na Slovensku mala produktivita práce kolísavý charakter. Ani v jednom roku produktivita práce na Slovensku neprekročila hranicu 80 %. Najvyššia bola v roku 2023, a to 79,50 %, najnižšia bola v roku 2018, a to 73,30 %. V Česku mala produktivita práce taktiež kolísavý charakter. Celé obdobie bola produktivita v Česku nad hranicou 80 % a spomedzi krajín V4 bola na najvyššej úrovni. Najvyššia produktivita práce bola v roku 2020, a to 86,30 %, čo bola zároveň najvyššia dosiahnutá produktivita práce za celé obdobie v krajinách V4. Najnižšia bola v roku 2017, a to 82,50 %. V Maďarsku produktivita práce počas rokov len rástla. Ani v jednom zo sledovaných rokov ale neprekročila hranicu 80 %, v rokoch 2017 a 2018 bola dokonca pod hranicou 70 %. Spomedzi krajín V4 bola produktivita práce v Maďarsku na najnižšej úrovni. Najvyššia bola teda v roku 2023, a to 73,30 %, najnižšia v roku 2017, a to 67,90 %, čo bola najnižšia dosiahnutá úroveň produktivity práce v krajinách V4 v sledovanom období. V Poľsku hovoríme o rastúcom trende produktivity práce až na rok 2021, kde produktivita práce

klesla o zanedbateľných 0,2 %. Od roku 2020 sa produktivita v Poľsku drží nad úrovňou 80 %. Najvyššia bola v roku 2023, a to 82,70 %, najnižšia v roku 2017, a to 74,80 %.

Graf 8 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a produktivity práce na Slovensku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

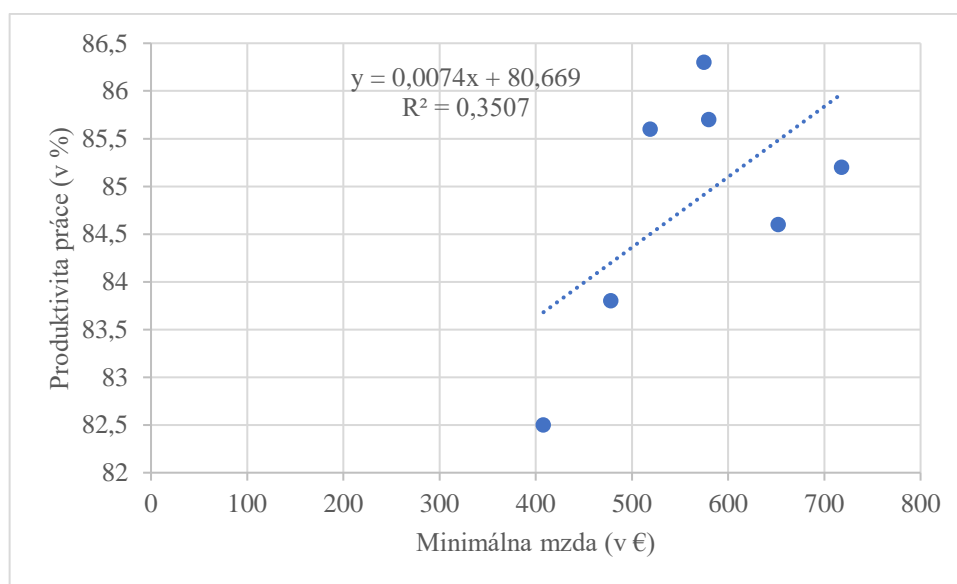
Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,875608988
Koeficient determinácie	0,7666911
Upravený koeficient determinácie	0,72002932
Štandardná chyba	1,318465503
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	28,56252931	28,56252931	16,43081557	0,009791619
Rezíduá	5	8,691756408	1,738351282		
Celkom	6	37,25428571			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,875608988, takže hovoríme o silnej priamej lineárnej závislosti. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda na Slovensku vedie

k zvýšeniu produktivity práce. Koeficient determinácie má hodnotu 0,7666911, zvýšenie produktivity práce je teda zapríčinené zo 76,67 % zvýšením úrovne minimálnej mzdy a z 23,33 % závisí zvýšenie produktivity práce od iných faktorov. Model je štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,009791619 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme teda, že minimálna mzda na Slovensku ovplyvňuje produktivitu práce.

Graf 9 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a produktivity práce v Česku v rokoch 2017 až 2023



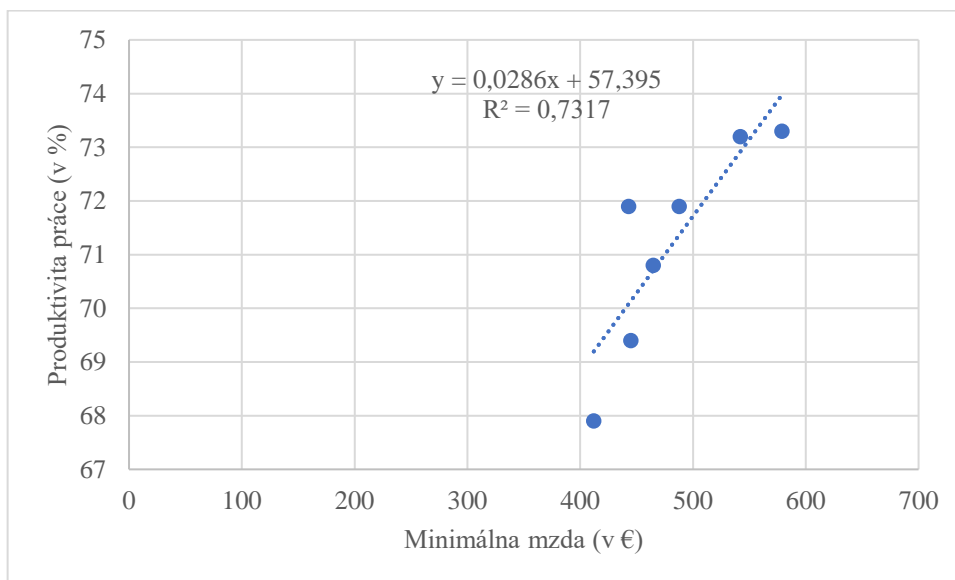
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,592204197
Koeficient determinácie	0,350705811
Upravený koeficient determinácie	0,220846973
Štandardná chyba	1,150250427
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	3,573191204	3,573191204	2,700669563	0,161227491
Rezíduá	5	6,615380225	1,323076045		
Celkom	6	10,18857143			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,592204197, čo v tomto prípade znamená miernu priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda aj v Česku vedie k zvýšeniu produktivity práce. Koeficient determinácie má hodnotu 0,350705811, čo znamená, že zvýšenie produktivity práce je zapríčinené len z 35,07 % zvýšením minimálnej mzdy a zo 64,93 % závisí zvýšenie produktivity práce od iných faktorov. Model tentokrát nie je štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,161227491 je väčšia ako hladina významnosti 0,05. Zamietame teda, že minimálna mzda v Česku ovplyvňuje produktivitu práce.

Graf 10 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a produktivity práce v Maďarsku v rokoch 2017 až 2023



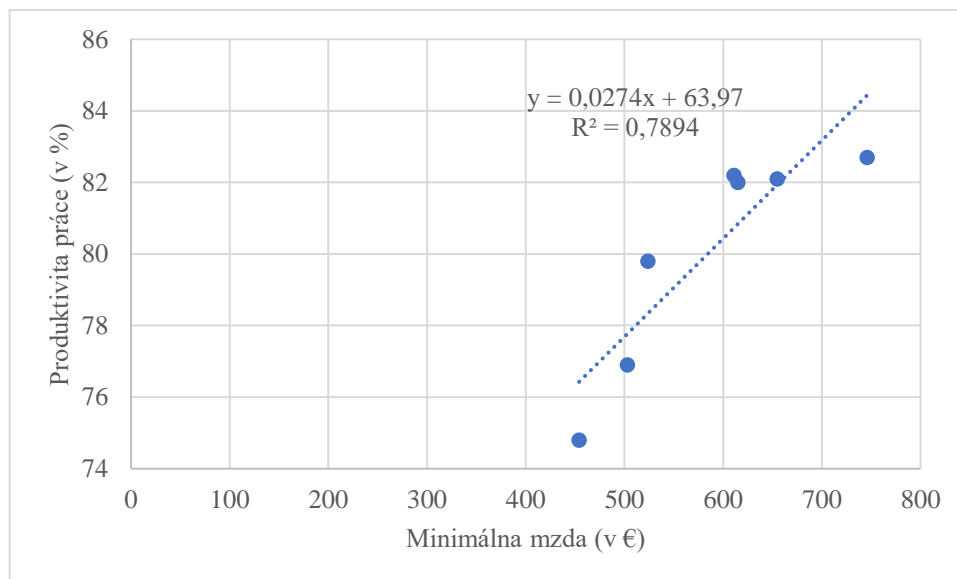
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

<i>Regresná štatistika</i>	
Koeficient korelácie	0,855414182
Koeficient determinácie	0,731733423
Upravený koeficient determinácie	0,678080107
Štandardná chyba	1,127169246
Počet pozorovaní	7

	<i>Rozdiel</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnosť F</i>
Regresia	1	17,32744745	17,32744745	13,63817719	0,014101726
Rezíduá	5	6,352552547	1,270510509		
Celkom	6	23,68			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,855414182, čo opäť znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda vedie k zvýšeniu produktivity práce aj v Maďarsku. Koeficient determinácie má hodnotu 0,731733423, čo znamená, že zvýšenie produktivity práce je zapríčinené zo 73,17 % zvýšením úrovne minimálnej mzdy a z 26,83 % závisí zvýšenie produktivity práce od iných faktorov. Model je opäť štatisticky významný, pretože vypočítaná p-hodnota 0,014101726 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme teda, že minimálna mzda v Maďarsku ovplyvňuje produktivitu práce.

Graf 11 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a produktivity práce v Poľsku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,888467048
Koeficient determinácie	0,789373695
Upravený koeficient determinácie	0,747248433
Štandardná chyba	1,5521998
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	45,14766462	45,14766462	18,73872527	0,007507697
Rezíduá	5	12,0466211	2,409324219		
Celkom	6	57,19428571			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,888467048, čo znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy opäť vedie k zvýšeniu produktivity práce aj v Poľsku. Koeficient determinácie má hodnotu 0,789373695, čo znamená, že zvýšenie produktivity práce je zapríčinené zo 78,94 % zvýšením minimálnej mzdy a z 21,06 % závisí zvýšenie produktivity práce od iných faktorov. Model je taktiež štatisticky

významný, pretože p-hodnota 0,007507697 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme teda, že minimálna mzda v Poľsku ovplyvňuje produktivitu práce.

Ak si zhrnieme výsledky za všetky krajiny V4, tak vidíme, že vo všetkých krajinách okrem Česka platí silná priama lineárna závislosť medzi zvyšovaním úrovne minimálnej mzdy a zvyšovaním produktivity práce, v Česku hovoríme o miernej priamej lineárnej závislosti. Zvyšovanie minimálnej mzdy teda vedie k zvyšovaniu produktivity práce. Taktiež vo všetkých krajinách V4 okrem Česka podľa koeficienta determinácie závisí zvyšovanie produktivity práce z väčšej časti od zvyšovania úrovne minimálnej mzdy a z menšej časti od iných faktorov. Len v spomínanom Česku je to opačne. Model je vo všetkých prípadoch okrem Česka štatisticky významný. Znamená to, že potvrdzujeme výskumnú otázku, že minimálna mzda ovplyvňuje produktivitu práce, čo sa týka Slovenska, Poľska a Maďarska. Čo sa týka Česka, zamietame výskumnú otázku, že minimálna mzda ovplyvňuje produktivitu práce.

3.6 Výpočet vplyvu minimálnej mzdy na infláciu

V tejto časti práce skúmame vplyv minimálnej mzdy na infláciu v krajinách V4. Hľadáme teda odpoveď na výskumnú otázku: Ovplyvňuje minimálna mzda infláciu? Aj tu opäť pri skúmaní vplyvu minimálnej mzdy na infláciu v krajinách V4 používame regresnú a korelačnú analýzu a interpretujeme výsledky z programu Microsoft Excel. Skúmame, ako vplýva na zmenu miery inflácie zmena úrovne minimálnej mzdy. Je nutné znova konštatovať, že pri nasledujúcich výpočtoch a tvrdeniach daná regresia a korelácia interpretuje závislosť iba na jednej premennej, preto pri všetkých krajinách V4 nemôžeme hovoriť o vplyve iba minimálnej mzdy na infláciu.

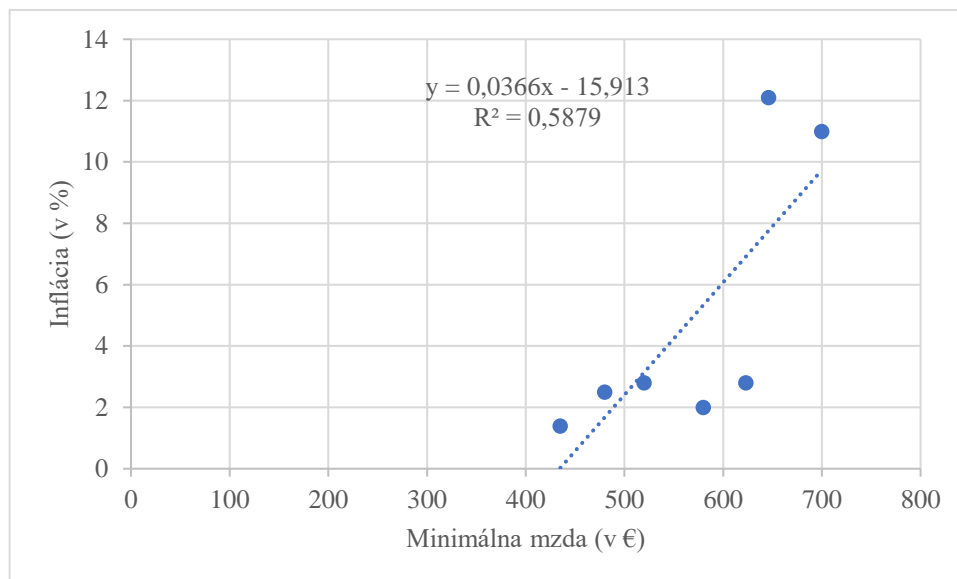
Tabuľka 13 Vývoj miery inflácie v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023 (v %)

Rok	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko
2017	1,40	2,40	2,40	1,60
2018	2,50	2,00	2,90	1,20
2019	2,80	2,60	3,40	2,10
2020	2,00	3,30	3,40	3,70
2021	2,80	3,30	5,20	5,20
2022	12,10	14,80	15,30	13,20
2023	11,00	12,00	17,00	10,90

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat

Miera inflácie na Slovensku do roku 2019 rástla miernym tempom, v roku 2020 klesla a znova začala stúpať od roku 2021. V roku 2022 sa dostala na dvojcifernú úroveň, v roku 2023 trochu klesla, no stále sa držala na dvojcifernej úrovni. V roku 2022 sa takto rapídne zvýšila inflácia vo všetkých štátoch V4 a bolo to spôsobené predovšetkým vojnovým konfliktom, ktorý je medzi Ukrajinou a Ruskom. Za sledované obdobie bola najvyššia úroveň inflácie na Slovensku v roku 2022, a to 12,10 %, najnižšia v roku 2017, a to 1,40 %. Ak sa pozrieme na vývoj inflácie v Česku, tak v roku 2018 mierne klesla, ďalej od roku 2019 už len stúpala. V roku 2022 takisto prudko narástla, v roku 2023 klesla. Najvyššia úroveň inflácie v Česku bola v roku 2022, a to 14,80 %, najnižšia v roku 2018, a to 2,00 %. V Maďarsku mala miera inflácie len rastúci charakter a za celé sledované obdobie bola najvyššia spomedzi krajín V4. Najvyššia bola v roku 2023, a to 17,00 %, čo bola mimochodom najvyššia dosiahnutá inflácia zo všetkých štátov V4 v sledovanom období. Najnižšia bola v roku 2017, a to 2,40 %. V Poľsku miera inflácie v roku 2018 mierne klesla, od roku 2019 stúpala, v roku 2022 bol takisto zaznamenaný prudký nárast a v roku 2023 mierny pokles. Najvyššia miera inflácie bola v roku 2022, a to 13,20 %. Najnižšia miera inflácie bola v roku 2018, a to 1,20 %, čo je najnižšia miera inflácie zo všetkých krajín V4 za sledované obdobie.

Graf 12 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery inflácie na Slovensku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

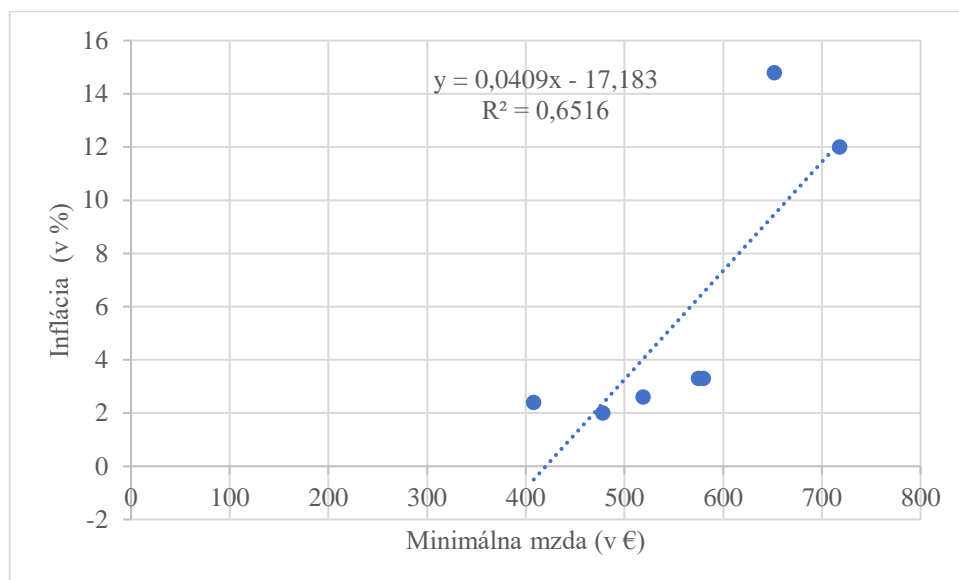
Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,766718612
Koeficient determinácie	0,58785743
Upravený koeficient determinácie	0,505428916
Štandardná chyba	3,200621848
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	73,0572418	73,0572418	7,131724221	0,044320392
Rezíduá	5	51,21990106	10,24398021		
Celkom	6	124,2771429			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,766718612, čo predstavuje miernu priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda na Slovensku vedie k zvýšeniu miery inflácie. Koeficient determinácie má hodnotu 0,58785743, čo znamená, že zvýšenie miery inflácie je zapríčinené z 58,79 % zvýšením minimálnej mzdy a zo 41,21 % závisí zvýšenie miery inflácie od iných faktorov. Model je štatisticky

významný, pretože p-hodnota 0,044320392 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrďujeme teda, že minimálna mzda na Slovensku ovplyvňuje infláciu.

Graf 13 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery inflácie v Česku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

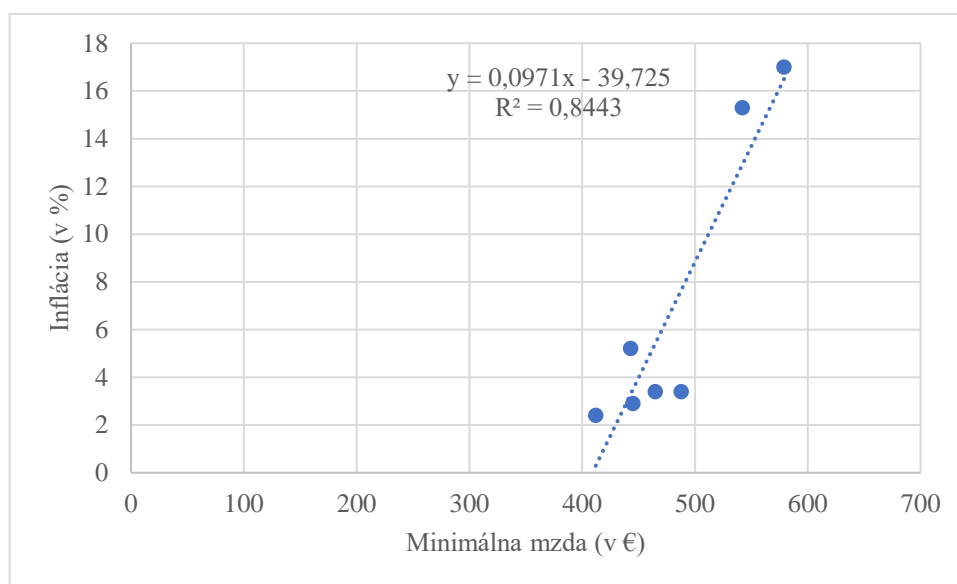
Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,807186532
Koeficient determinácie	0,651550098
Upravený koeficient determinácie	0,581860117
Štandardná chyba	3,423457709
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	109,5739723	109,5739723	9,349265037	0,028177167
Rezíduá	5	58,60031342	11,72006268		
Celkom	6	168,1742857			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,807186532, čo znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda aj v Česku vedie k zvýšeniu miery

inflácie. Koeficient determinácie má hodnotu 0,651550098, čo znamená, že zvýšenie miery inflácie je zapríčinené zo 65,16 % zvýšením minimálnej mzdy a z 34,84 % závisí zvýšenie miery inflácie od iných faktorov. Model je taktiež štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,028177167 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme teda, že minimálna mzda v Česku ovplyvňuje infláciu.

Graf 14 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery inflácie v Maďarsku v rokoch 2017 až 2023



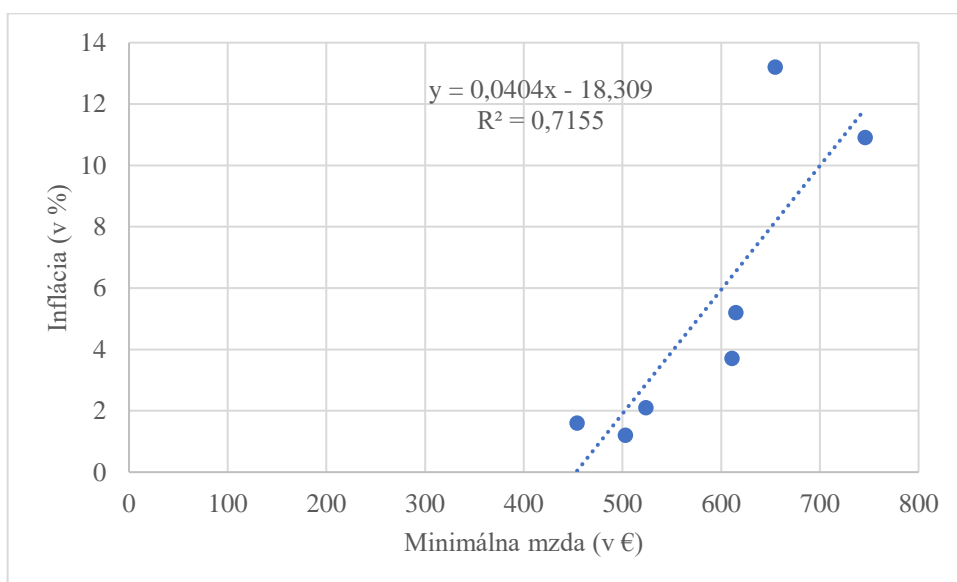
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,91887484
Koeficient determinácie	0,844330972
Upravený koeficient determinácie	0,813197166
Štandardná chyba	2,710461147
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	199,2355733	199,2355733	27,11942713	0,003445105
Rezíduá	5	36,73299815	7,346599629		
Celkom	6	235,9685714			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,91887484, čo znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda vedie k zvýšeniu miery inflácie aj v Maďarsku. Koeficient determinácie má hodnotu 0,844330972, čo znamená, že zvýšenie miery inflácie je zapríčinené z 84,43 % zvýšením úrovne minimálnej mzdy a z 15,57 % závisí zvýšenie miery inflácie od iných faktorov. Model je štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,003445105 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme teda, že minimálna mzda v Maďarsku ovplyvňuje infláciu.

Graf 15 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery inflácie v Poľsku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

<i>Regresná štatistika</i>	
Koeficient korelácie	0,845865668
Koeficient determinácie	0,715488728
Upravený koeficient determinácie	0,658586474
Štandardná chyba	2,791945295
Počet pozorovaní	7

	<i>Rozdiel</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnosť F</i>
Regresia	1	98,01377876	98,01377876	12,57399617	0,01645758
Rezíduá	5	38,97479267	7,794958533		
Celkom	6	136,9885714			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,845865668, čo aj v tomto prípade rovnako znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda vedie k zvýšeniu miery inflácie aj v Poľsku. Koeficient determinácie má hodnotu 0,715488728, čo znamená, že zvýšenie miery inflácie je zapríčinené zo 71,55 % zvýšením minimálnej mzdy a z 28,45 % závisí zvýšenie miery inflácie od iných faktorov. Model je aj tu štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,01645758 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrďujeme teda, že minimálna mzda v Poľsku ovplyvňuje infláciu.

Ak si zhrnieme výsledky za celú V4, tak vo všetkých krajinách okrem Slovenska platí silná priama lineárna závislosť medzi zvyšovaním úrovne minimálnej mzdy a zvyšovaním miery inflácie, na Slovensku hovoríme o miernej priamej lineárnej závislosti. Zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy teda vedie k zvyšovaniu miery inflácie. Podľa koeficienta determinácie závisí zvyšovanie inflácie z väčšej časti od zvyšovania minimálnej mzdy a z menšej časti od iných faktorov vo všetkých krajinách V4. Aj tu je model vo všetkých prípadoch štatisticky významný. Znamená to, že potvrdzujeme výskumnú otázku, že minimálna mzda ovplyvňuje infláciu, a to vo všetkých krajinách V4.

3.7 Výpočet vplyvu minimálnej mzdy na HDP

V tejto časti práce skúmame vplyv minimálnej mzdy na HDP v krajinách V4. Hľadáme teda odpoveď na výskumnú otázku: Ovpľvňuje minimálna mzda HDP? Aj tu opäť pri skúmaní vplyvu minimálnej mzdy tentokrát na HDP v krajinách V4 používame

regresnú a korelačnú analýzu a interpretujeme výsledky z programu Microsoft Excel. Skúmame, ako vplýva zmena úrovne minimálnej mzdy na zmenu HDP. Aj tu opäť konštatujeme, že regresia a korelácia interpretuje pri nasledujúcich výpočtoch a tvrdeniach závislosť iba na jednej premennej, preto pri všetkých krajinách V4 nemôžeme hovoriť o vplyve iba minimálnej mzdy na HDP.

Tabuľka 14 Vývoj HDP v bežných trhových cenách v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023 (v mld. €)

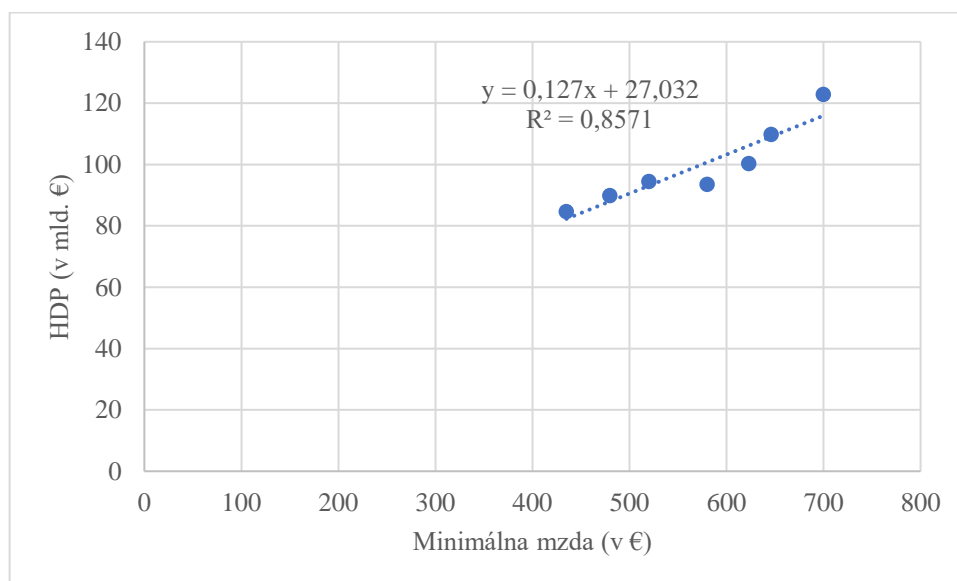
Rok	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko
2017	84,67	194,13	127,02	465,77
2018	89,87	210,97	136,06	499,00
2019	94,43	225,61	146,55	532,50
2020	93,45	215,81	137,92	526,15
2021	100,24	238,25	153,98	576,38
2022	109,76	276,27	168,55	656,15
2023	122,81	305,97	196,39	750,80

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat

HDP na Slovensku do roku 2019 stúpalo, v roku 2020 mierne kleslo a od roku 2021 znova stúpalo. Od roku 2021 je nad úrovňou 100 mld. €. Spomedzi všetkých krajín V4 je HDP na Slovensku najnižšie. Najvyššie HDP bolo na Slovensku v roku 2023, a to na úrovni 122,81 mld. €. Najnižšia úroveň HDP na Slovensku bola v roku 2017, čo bola taktiež najnižšia dosiahnutá úroveň HDP spomedzi všetkých krajín V4, a to 84,67 mld. €. V Česku malo HDP do roku 2019 stúpajúcu tendenciu, v roku 2020 kleslo a od roku 2021 znova stúpalo. Najvyššie HDP bolo v roku 2023, a to 305,97 mld. €, kde prvýkrát prekročilo hranicu 300 mld. €. Najnižšia úroveň HDP bola v roku 2017, a to vo výške 194,13 mld. €. Rovnako aj v Maďarsku kleslo HDP len v roku 2020, ostatné roky rástlo. Najvyššie HDP bolo v roku 2023, a to 196,39 mld. €, najnižšie bolo v roku 2017, a to 127,02 mld. €. Takisto aj v Poľsku bol pokles HDP len v roku 2020. Spomedzi všetkých krajín V4 bolo HDP v Poľsku v celom sledovanom období najvyššie. Najvyššie HDP bolo

v roku 2023, a to 750,80 mld. €, čo bolo najvyššie dosiahnuté HDP spomedzi všetkých krajín V4. Najnižšia úroveň HDP bola v Poľsku v roku 2017, a to 465,77 mld. €. Prepád HDP v roku 2020 vo všetkých krajinách V4 bol spôsobený pandémiou COVID-19.

Graf 16 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a HDP na Slovensku v rokoch 2017 až 2023



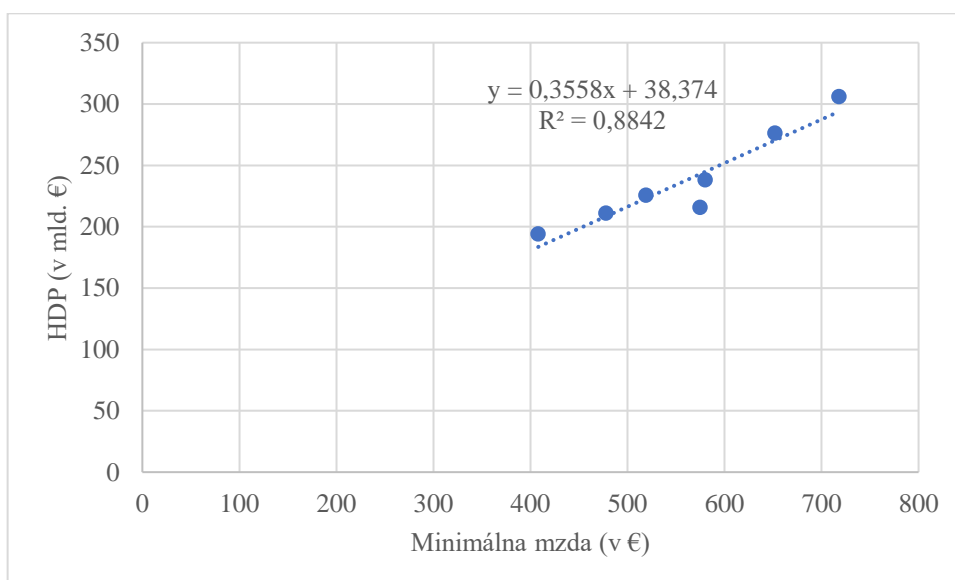
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,925814056
Koeficient determinácie	0,857131667
Upravený koeficient determinácie	0,828558
Štandardná chyba	5,408972151
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	877,6291871	877,6291871	29,99725861	0,002765514
Rezíduá	5	146,2848987	29,25697973		
Celkom	6	1023,914086			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,925814056, čo znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie minimálnej mzdy teda na Slovensku vedie k zvýšeniu HDP. Koeficient determinácie má hodnotu 0,857131667, čo znamená, že zvýšenie HDP je z 85,71 % zapríčinené zvýšením minimálnej mzdy a zo 14,29 % závisí toto zvýšenie HDP od iných faktorov. Model je štatisticky významný, pretože vypočítaná p-hodnota 0,002765514 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme, že minimálna mzda na Slovensku ovplyvňuje HDP.

Graf 17 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a HDP v Česku v rokoch 2017 až 2023



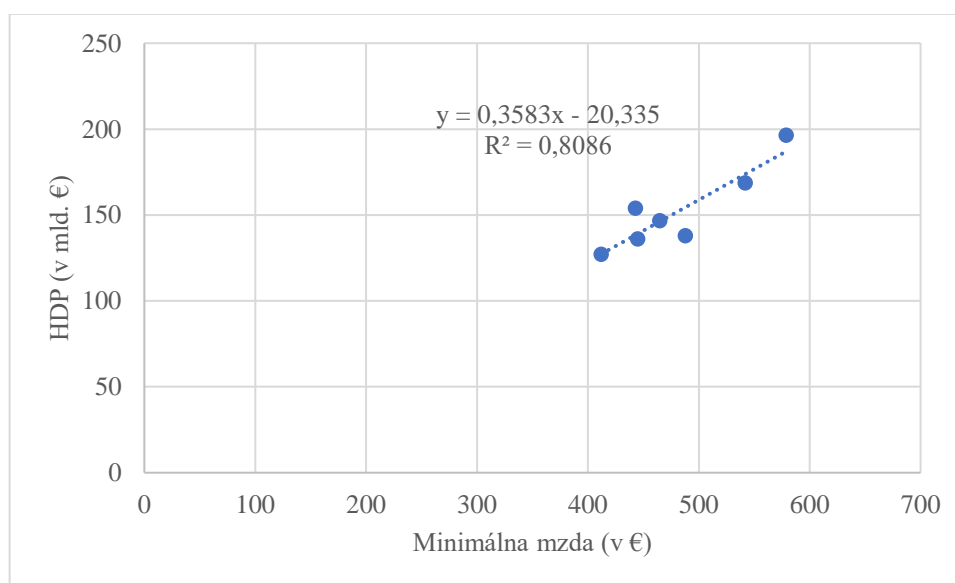
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,940340931
Koeficient determinácie	0,884241066
Upravený koeficient determinácie	0,861089279
Štandardná chyba	14,74082569
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	8299,076862	8299,076862	38,19321043	0,001616671
Rezíduá	5	1086,45971	217,2919419		
Celkom	6	9385,536571			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,940340931, čo znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie minimálnej mzdy teda aj v Česku vedie k zvýšeniu HDP. Koeficient determinácie má hodnotu 0,884241066, čo znamená, že z 88,42 % je zvýšenie HDP zapríčinené zvýšením minimálnej mzdy a z 11,58 % závisí zvýšenie HDP od iných faktorov. Model je štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,001616671 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme, že minimálna mzda v Česku ovplyvňuje HDP.

Graf 18 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a HDP v Maďarsku v rokoch 2017 až 2023



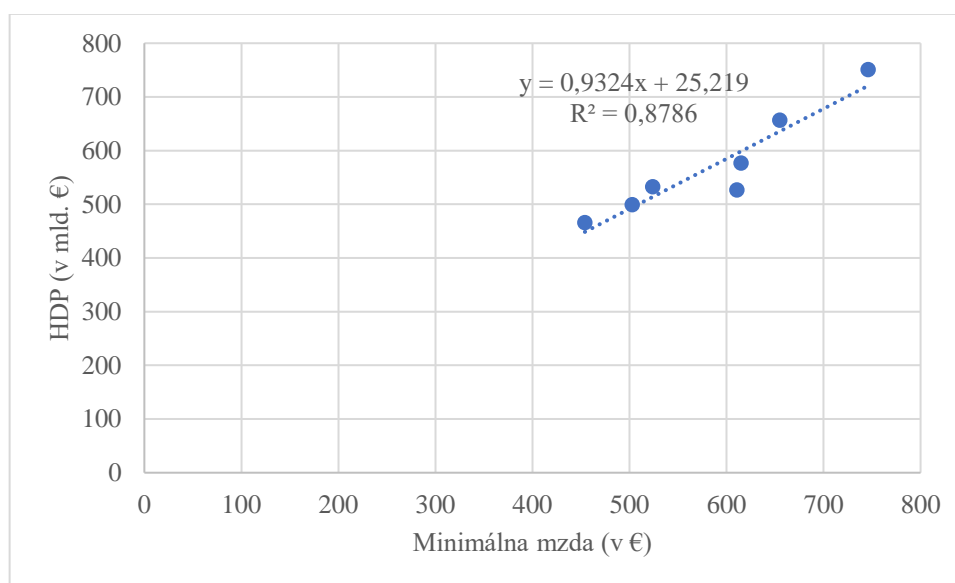
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,89919917
Koeficient determinácie	0,808559147
Upravený koeficient determinácie	0,770270976
Štandardná chyba	11,33127128
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	2711,467799	2711,467799	21,11772729	0,005864752
Rezíduá	5	641,9885439	128,3977088		
Celkom	6	3353,456343			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,89919917, čo znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie minimálnej mzdy teda vedie v Maďarsku k zvýšeniu HDP. Koeficient determinácie 0,808559147 znamená, že zvýšenie HDP je zapríčinené z 80,86 % zvýšením minimálnej mzdy a z 19,14 % závisí zvýšenie HDP od iných faktorov. Model je znova štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,005864752 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrdzujeme teda, že minimálna mzda v Maďarsku ovplyvňuje HDP.

Graf 19 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a HDP v Poľsku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

<i>Regresná štatistika</i>	
Koeficient korelácie	0,93734629
Koeficient determinácie	0,878618068
Upravený koeficient determinácie	0,854341682
Štandardná chyba	37,95633559
Počet pozorovaní	7

	<i>Rozdiel</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnosť F</i>
Regresia	1	52141,63489	52141,63489	36,19229213	0,001824257
Rezíduá	5	7203,417056	1440,683411		
Celkom	6	59345,05194			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,93734629, čo rovnako znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda vedie k zvýšeniu HDP aj v Poľsku. Koeficient determinácie má hodnotu 0,878618068, čo znamená, že zvýšenie HDP je zapríčinené z 87,86 % zvýšením úrovne minimálnej mzdy a z 12,14 % závisí zvýšenie HDP od iných faktorov. Model je aj tu štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,001824257 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrďujeme teda, že minimálna mzda v Poľsku ovplyvňuje HDP.

Ak si zhrnieme výsledky za všetky krajiny V4, tak vo všetkých krajinách platí silná priama lineárna závislosť medzi zvyšovaním úrovne minimálnej mzdy a zvyšovaním HDP. Zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy teda vedie k zvyšovaniu HDP. Vo všetkých krajinách V4 podľa koeficienta determinácie závisí zvyšovanie HDP z veľkej časti od zvyšovania minimálnej mzdy a z malej časti od iných faktorov. Model je vo všetkých prípadoch štatisticky významný. Znamená to, že potvrdzujeme výskumnú otázku, že minimálna mzda ovplyvňuje HDP, a to znova vo všetkých krajinách V4.

3.8 Výpočet vplyvu minimálnej mzdy na nezamestnanosť

V tejto časti práce skúmame vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť v krajinách V4. Hľadáme teda odpoveď na výskumnú otázku: Ovpľvňuje minimálna mzda nezamestnanosť? Aj tu pri skúmaní vplyvu minimálnej mzdy na nezamestnanosť v krajinách V4 používame regresnú a korelačnú analýzu a interpretujeme výsledky z programu Microsoft Excel. Skúmame, ako vplýva na zmenu miery nezamestnanosti

zmena úrovne minimálnej mzdy. Je nutné znova konštatovať, že pri nasledujúcich výpočtoch a tvrdeniach daná regresia a korelácia interpretuje závislosť iba na jednej premennej, preto pri všetkých krajinách V4 nemôžeme hovoriť o vplyve iba minimálnej mzdy na nezamestnanosť.

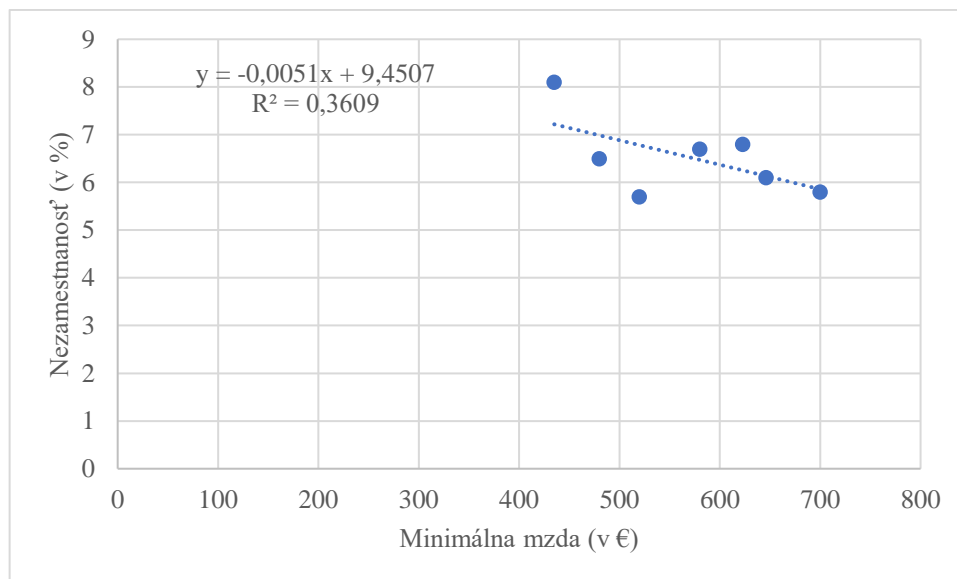
Tabuľka 15 Vývoj miery nezamestnanosti v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023 (v %)

Rok	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko
2017	8,10	2,90	4,00	5,00
2018	6,50	2,20	3,60	3,90
2019	5,70	2,00	3,30	3,30
2020	6,70	2,60	4,10	3,20
2021	6,80	2,80	4,10	3,40
2022	6,10	2,20	3,60	2,90
2023	5,80	2,60	4,10	2,80

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat

Na Slovensku mala miera nezamestnanosti kolísavý charakter. Spomedzi všetkých krajín V4 mala najvyššiu úroveň v celom sledovanom období. Najvyššia miera nezamestnanosti bola v roku 2017, a to 8,10 %, čo bola aj najvyššia miera nezamestnanosti dosiahnutá spomedzi krajín V4 v sledovanom období. Najnižšia miera nezamestnanosti bola na Slovensku v roku 2019, a to 5,70 %. Takisto v Česku mala miera nezamestnanosti kolísavý vývoj, kde medziročné odchýlky boli ale veľmi malé. Spomedzi krajín V4 mala naopak najnižšiu úroveň vo všetkých sledovaných rokoch. Najvyššia miera nezamestnanosti bola v Česku v roku 2017, a to 2,90 %, najnižšia bola v roku 2019, a to 2,00 %. To bola najnižšia dosiahnutá miera nezamestnanosti spomedzi všetkých krajín V4. Rovnako kolísavý vývoj vidíme aj v Maďarsku, kde najvyššia miera nezamestnanosti bola na úrovni 4,10 %, a to v rokoch 2020, 2021 a 2023. Najnižšia miera nezamestnanosti bola v roku 2019, a to 3,30 %. V Poľsku môžeme okrem roku 2021 hovoriť o klesajúcej miere nezamestnanosti. V roku 2021 stúpla o 0,2 %. Najvyššia bola v roku 2017, a to 5,00 %, najnižšia v roku 2023, a to 2,80 %.

Graf 20 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery nezamestnanosti na Slovensku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

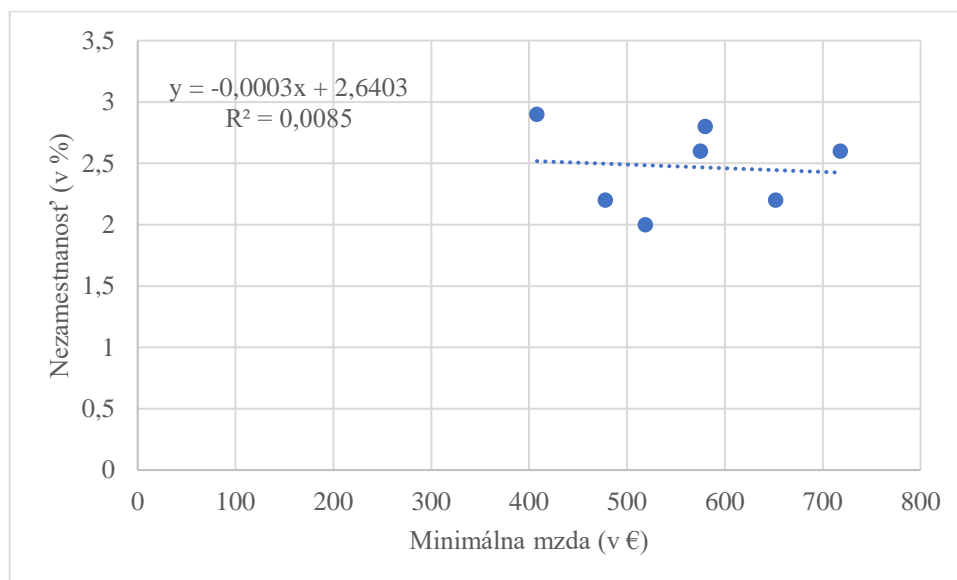
Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,60071293
Koeficient determinácie	0,360856025
Upravený koeficient determinácie	0,23302723
Štandardná chyba	0,712760937
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	1,434144944	1,434144944	2,822963517	0,153758194
Rezíduá	5	2,54014077	0,508028154		
Celkom	6	3,974285714			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,60071293, čo znamená miernu priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda na Slovensku vedie k zvýšeniu miery nezamestnanosti. Koeficient determinácie má hodnotu 0,360856025, čo znamená, že zvýšenie miery nezamestnanosti je zapríčinené len z 36,09 % zvýšením minimálnej mzdy a zo 63,91 % závisí zvýšenie miery nezamestnanosti od iných faktorov. Model nie je štatisticky významný, pretože vypočítaná p-hodnota 0,153758194 je väčšia

ako hladina významnosti 0,05. Zamietame teda, že minimálna mzda na Slovensku ovplyvňuje nezamestnanosť.

Graf 21 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery nezamestnanosti v Česku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

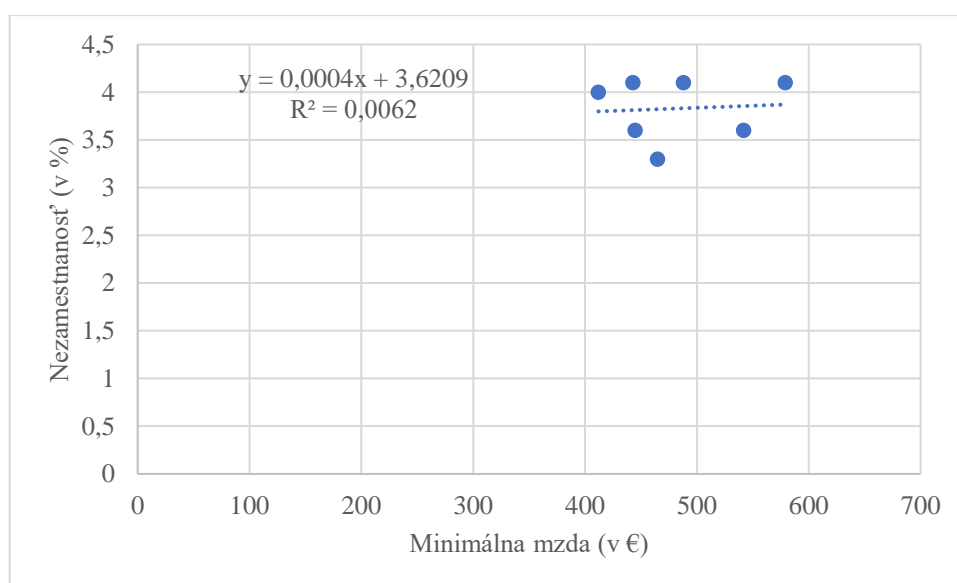
Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,092413018
Koeficient determinácie	0,008540166
Upravený koeficient determinácie	-0,189751801
Štandardná chyba	0,371040806
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	0,005929315	0,005929315	0,043068643	0,843783841
Rezíduá	5	0,688356399	0,13767128		
Celkom	6	0,694285714			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,092413018, čo v tomto prípade znamená malú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda aj v Česku vedie

k zvýšeniu miery nezamestnanosti, aj keď len nepatrne. Koeficient determinácie má hodnotu 0,008540166, čo znamená, že zvýšenie miery nezamestnanosti je zapríčinené z 0,85 % zvýšením minimálnej mzdy a z 99,15 % závisí zvýšenie miery nezamestnanosti od iných faktorov. Model taktiež nie je štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,843783841 je väčšia ako hladina významnosti 0,05. Zamietame teda, že minimálna mzda v Česku ovplyvňuje nezamestnanosť.

Graf 22 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery nezamestnanosti v Maďarsku v rokoch 2017 až 2023



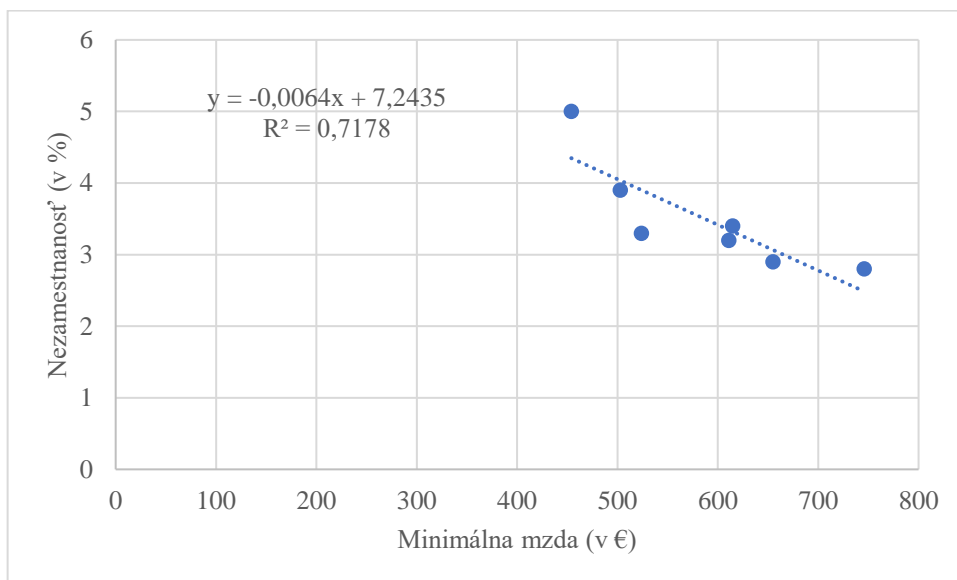
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

Regresná štatistika	
Koeficient korelácie	0,078615983
Koeficient determinácie	0,006180473
Upravený koeficient determinácie	-0,192583433
Štandardná chyba	0,355067748
Počet pozorovaní	7

	Rozdiel	SS	MS	F	Významnosť F
Regresia	1	0,00392	0,00392	0,031095	0,866949411
Rezíduá	5	0,630366	0,126073		
Celkom	6	0,634286			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,078615983, čo v tomto prípade opäť znamená malú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda aj v Maďarsku vedie k zvýšeniu miery nezamestnanosti len nepatrne. Koeficient determinácie má hodnotu 0,006180473, čo znamená, že zvýšenie miery nezamestnanosti je zapríčinené z 0,62 % zvýšením minimálnej mzdy a z 99,38 % závisí zvýšenie miery nezamestnanosti od iných faktorov. Model taktiež nie je štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,866949411 je väčšia ako hladina významnosti 0,05. Zamietame teda, že minimálna mzda v Maďarsku ovplyvňuje nezamestnanosť.

Graf 23 Graf lineárnej závislosti minimálnej mzdy a miery nezamestnanosti v Poľsku v rokoch 2017 až 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

<i>Regresná štatistika</i>	
Koeficient korelácie	0,847239927
Koeficient determinácie	0,717815494
Upravený koeficient determinácie	0,661378592
Štandardná chyba	0,438047331
Počet pozorovaní	7

	<i>Rozdiel</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnosť F</i>
Regresia	1	2,440572678	2,440572678	12,71890336	0,016105696
Rezíduá	5	0,959427322	0,191885464		
Celkom	6	3,4			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,847239927, čo v tomto prípade znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne minimálnej mzdy teda v Poľsku vedie k zvýšeniu miery nezamestnanosti. Koeficient determinácie má hodnotu 0,717815494, čo znamená, že zvýšenie miery nezamestnanosti je zapríčinené zo 71,78 % zvýšením minimálnej mzdy a z 28,22 % závisí zvýšenie miery nezamestnanosti od iných faktorov. Model je štatisticky významný, pretože p-hodnota 0,016105696 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrďujeme teda, že minimálna mzda v Poľsku ovplyvňuje nezamestnanosť.

Ak zhrnieme výsledky, tak vidíme, že na Slovensku je medzi zvyšovaním úrovne minimálnej mzdy a zvyšovaním miery nezamestnanosti mierna priama lineárna závislosť, v Česku a v Maďarsku platí malá priama lineárna závislosť a v Poľsku hovoríme o silnej priamej lineárnej závislosti. Zvyšovanie minimálnej mzdy teda vedie k zvyšovaniu miery nezamestnanosti. Vo všetkých krajinách V4 okrem Poľska podľa koeficienta determinácie závisí zvyšovanie miery nezamestnanosti z menšej časti od zvyšovania minimálnej mzdy a z väčšej časti od iných faktorov. Len v spomínanom Poľsku je to opačne. Vo všetkých krajinách V4 okrem Poľska nie je model štatisticky významný. Znamená to, že potvrdzujeme výskumnú otázku, že minimálna mzda ovplyvňuje nezamestnanosť, čo sa týka Poľska. Čo sa týka Slovenska, Česka a Maďarska, zamietame výskumnú otázku, že minimálna mzda ovplyvňuje nezamestnanosť.

Tabuľka 16 Vyjadrenie koeficientu korelácie v krajinách V4 v rokoch 2017 až 2023

Koeficient korelácie	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko
Zamestnanosť	0,821885499	0,911123278	0,884976429	0,859497367
Produktivita práce	0,875608988	0,592204197	0,855414182	0,888467048
Inflácia	0,766718612	0,807186532	0,91887484	0,845865668
HDP	0,925814056	0,940340931	0,89919917	0,93734629
Nezamestnanosť	0,60071293	0,092413018	0,078615983	0,847239927

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

Zhrnieme si korelačný koeficient za všetky štáty V4, nakoľko skúmanie vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť a na ďalšie vybrané ukazovatele je hlavnou témou diplomovej práce. Ak sa pozrieme na zamestnanosť, tak vo všetkých krajinách V4 platí silná priama lineárna závislosť medzi zvyšovaním úrovne minimálnej mzdy a zvyšovaním miery zamestnanosti. Zvyšovanie minimálnej mzdy teda vedie k zvyšovaniu miery zamestnanosti. Ak sa pozrieme na produktivitu práce, tak vo všetkých krajinách okrem Česka platí silná priama lineárna závislosť medzi zvyšovaním minimálnej mzdy a zvyšovaním produktivity práce, v Česku hovoríme o miernej priamej lineárnej závislosti. Zvyšovanie minimálnej mzdy teda vedie k zvyšovaniu produktivity práce. Pri inflácii vidíme, že vo všetkých krajinách okrem Slovenska platí silná priama lineárna závislosť medzi zvyšovaním úrovne minimálnej mzdy a zvyšovaním miery inflácie, na Slovensku hovoríme o miernej priamej lineárnej závislosti. Zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy teda vedie k zvyšovaniu miery inflácie. Pri HDP pozorujeme, že vo všetkých krajinách platí silná priama lineárna závislosť medzi zvyšovaním úrovne minimálnej mzdy a zvyšovaním HDP. Zvyšovanie úrovne minimálnej mzdy teda vedie k zvyšovaniu HDP. Pri nezamestnanosti je vidno rozličné závislosti. Na Slovensku je medzi zvyšovaním úrovne minimálnej mzdy a zvyšovaním miery nezamestnanosti mierna priama lineárna závislosť, v Česku a v Maďarsku platí malá priama lineárna závislosť a v Poľsku hovoríme o silnej priamej lineárnej závislosti. Zvyšovanie minimálnej mzdy teda vedie k zvyšovaniu miery nezamestnanosti. Dodávame tiež, že prostredníctvom výpočtov sme došli k záveru, že zamietame, že minimálna mzda v Česku

ovplyvňuje produktivitu práce a zamietame výskumnú otázku, že minimálna mzda ovplyvňuje nezamestnanosť, čo sa týka Slovenska, Česka a Maďarska.

3.9 Cena práce na Slovensku a jej vplyv na zamestnanosť

V tejto časti práce analyzujeme odvody a cenu práce pri minimálnej mzde a čistú minimálnu mzdu na Slovensku za roky 2022 až 2024. Skúmame tiež vplyv zvyšovania ceny práce na zamestnanosť, a to za roky 2017 až 2024

Tabuľka 17 Vývoj odvodov na Slovensku v rokoch 2022 až 2024

Odvody v roku 2022	Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	(v %)	(v €)	(v %)	(v €)
Sociálne poistenie	9,40	60,72	25,20	162,77
Zdravotné poistenie	4,00	25,84	10,00	64,60
Spolu	13,40	86,56	35,20	227,37
Odvody v roku 2023	Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	(v %)	(v €)	(v %)	(v €)
Sociálne poistenie	9,40	65,80	25,20	176,40
Zdravotné poistenie	4,00	28,00	10,00	70,00
Spolu	13,40	93,80	35,20	246,40
Odvody v roku 2024	Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	(v %)	(v €)	(v %)	(v €)
Sociálne poistenie	9,40	70,50	25,20	188,99
Zdravotné poistenie	4,00	30,00	11,00	82,50
Spolu	13,40	100,50	36,20	271,49
Prírastok v roku 2023	-	7,24	-	19,03
Prírastok v roku 2024	-	6,70	1,00	25,09

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát zo SP a VŠZP

S rastom minimálnej mzdy rastú aj odvody zamestnanca a zamestnávateľa. Odvody zamestnanca predstavujú 13,4 %. V roku 2022 boli odvody vo výške 86,56 €, v roku 2023 boli 93,80 € a v roku 2024 je aktuálna výška odvodov 100,50 €. V roku 2023 teda narástli o 7,24 €, v roku 2024 o 6,70 €. Odvody zamestnávateľa boli do roku 2023 na úrovni 35,2 %, od roku 2024 je to 36,2 %, kde konkrétne stúpila výška odvodov zdravotného poistenia, a to z 10,00 % na 11,00 %. V roku 2022 boli odvody vo výške 227,37 €, v roku 2023 boli odvody vo výške 246,40 €, v roku 2024 je to 271,49 €. V roku 2023 narástli o 19,03 €, v roku 2024 o 25,09 €.

Tabuľka 18 Vývoj ceny práce na Slovensku v rokoch 2022 až 2024

Rok	Cena práce (v €)	Prírastok (v €)	Prírastok (v %)
2022	873,37	31,09	3,69
2023	946,40	73,03	8,36
2024	1021,49	75,09	7,93

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát zo SP a VŠZP

Cenu práce zjednodušene vyrátame, ak k hrubej minimálnej mzde prirátame odvody zamestnávateľa. V roku 2022 bola cena práce na úrovni 873,37 €, v roku 2023 bola na úrovni 946,40 €, v roku 2024 je na úrovni 1 021,49 €. V roku 2022 jej výška stúpila o 31,09 €, čo je 3,69 %, v roku 2023 stúpila o 73,03 €, čo predstavuje 8,36 %, v roku 2024 o 75,09 €, čo predstavuje 7,93 %. Práve stúpajúce odvody zamestnávateľa, a tým aj stúpajúcu cenu práce považuje veľa odporcov minimálnej mzdy za problém, ktorý vplýva na mieru zamestnanosti, a to hlavne v chudobnejších regiónoch Slovenska.

Tabuľka 19 Vývoj čistej minimálnej mzdy na Slovensku v rokoch 2022 až 2024

Rok	Čistá minimálna mzda (v €)	Prírastok (v €)	Prírastok (v %)
2022	525,65	17,21	3,38
2023	568,97	43,32	8,24
2024	615,50	46,53	8,18

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát zo SP a VŠZP

Čistú minimálnu mzdu zjednodušene vyrátame tak, že od hrubej minimálnej mzdy odrátame odvody zamestnanca a preddavok na daň z príjmov, kde predpokladáme uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane. Čistá minimálna mzda dosiahla v roku 2022 úroveň 525,65 €, v roku 2023 úroveň 568,97 € a v roku 2024 je aktuálna úroveň čistej minimálnej mzdy 615,50 €. V roku 2022 narástla čistá minimálna mzda o 17,21 €, čo je nárast o 3,38 %, v roku 2023 narástla táto mzda o 43,32 €, čo je nárast o 8,24 %, v roku 2024 o 46,53 €, čo je 8,18 %.

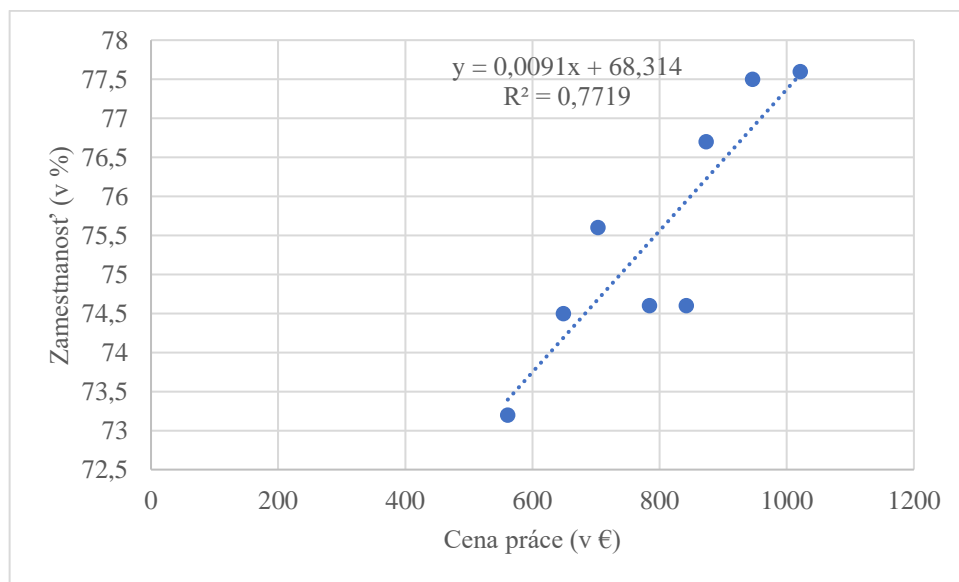
Ako sme už spomínali, v tejto časti práce skúmame tiež vplyv zvyšovania ceny práce na zamestnanosť. Hľadáme odpoveď na výskumnú otázku: Oplyvňuje cena práce zamestnanosť? Pri skúmaní vplyvu ceny práce na zamestnanosť na Slovensku používame regresnú a korelačnú analýzu a interpretujeme výsledky z programu Microsoft Excel. Skúmame, ako vplýva zmena úrovne ceny práce na mieru zamestnanosti. Je nutné konštatovať, že pri nasledujúcich výpočtoch a tvrdeniach daná regresia a korelácia interpretuje závislosť iba na jednej premennej, preto nemôžeme hovoriť o vplyve iba ceny práce na zamestnanosť. Analyzujeme roky 2017 až 2024.

Tabuľka 20 Vývoj ceny práce a miery zamestnanosti na Slovensku v rokoch 2017 až 2024

Rok	Cena práce (v €)	Miera zamestnanosti (v %)
2017	561,11	73,20
2018	648,96	74,50
2019	703,04	75,60
2020	784,16	74,60
2021	842,28	74,60
2022	873,37	76,70
2023	946,40	77,50
2024	1021,49	77,60

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z Eurostat, ŠÚ SR, SP a VŠZP

Graf 24 Graf lineárnej závislosti ceny práce a miery zamestnanosti na Slovensku v rokoch 2017 až 2024



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát z programu Excel

<i>Regresná štatistika</i>	
Koeficient korelácie	0,878573215
Koeficient determinácie	0,771890894
Upravený koeficient determinácie	0,73387271
Štandardná chyba	0,821678422
Počet pozorovaní	8

	<i>Rozdiel</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnosť F</i>
Regresia	1	13,70781742	13,70781742	20,30320251	0,004078208
Rezíduá	6	4,050932579	0,67515543		
Celkom	7	17,75875			

Koeficient korelácie má hodnotu 0,878573215, čo v tomto prípade znamená silnú priamu lineárnu závislosť. Zvýšenie úrovne ceny práce teda na Slovensku vedie k zvýšeniu miery zamestnanosti. Koeficient determinácie má hodnotu 0,771890894, čo znamená, že zvýšenie miery zamestnanosti je zapríčinené zo 77,19 % zvýšením ceny práce a z 22,81 % závisí zvýšenie miery zamestnanosti od iných faktorov. Model je štatisticky významný, pretože vypočítaná p-hodnota 0,004078208 je menšia ako hladina významnosti 0,05. Potvrďujeme teda výskumnú otázku, že cena práce na Slovensku ovplyvňuje zamestnanosť.

4 Diskusia

V tejto kapitole vyjadríme vlastný názor na vplyv zvyšovania úrovne minimálnej mzdy na zamestnanosť. K nemu sme dospeli predovšetkým na základe preskúmaných štúdií a článkov v teoretickej časti a na základe výpočtov a analýz v empirickej časti.

Prostredníctvom našich výpočtov sme došli k záveru, že vo všetkých krajinách V4 platí silná priama lineárna závislosť medzi zvyšovaním minimálnej mzdy a zvyšovaním miery zamestnanosti čo znamená, že zvyšovanie minimálnej mzdy vedie k zvyšovaniu miery zamestnanosti. Taktiež, že vo všetkých krajinách závisí zvyšovanie miery zamestnanosti z väčšej časti od zvyšovania minimálnej mzdy a z menšej časti od iných faktorov. Model je vo všetkých prípadoch štatisticky významný. Znamená to, že sme potvrdili výskumnú otázku, že minimálna mzda ovplyvňuje zamestnanosť, a to v celej V4. Rovnaký vzťah sme prostredníctvom výpočtov potvrdili medzi cenou práce a mierou zamestnanosti na Slovensku. K týmto záverom sme došli prostredníctvom jednoduchej lineárnej regresie a korelácie a bolo by veľmi odvážne tvrdiť, že tieto výpočty jednoznačne potvrdzujú pozitívny vplyv zvyšovania minimálnej mzdy. Musíme si uvedomiť, že na zvyšovanie miery zamestnanosti vplýva celý rad ďalších faktorov, ako je napr. ekonomický rast, politická stabilita, s čím je úzko spojený prílev zahraničných investícií, využitie fondov EÚ a pod. Načrtá sa teda námet a priestor na ďalší výskum, výskumné otázky a štúdium tejto problematiky.

Ako to teda naozaj je? Ovplyvňuje minimálna mzda zamestnanosť alebo nie? Ak ju ovplyvňuje, je to pozitívny alebo negatívny vplyv? To sú otázky, na ktoré sa snaží odpovedať už niekoľko dekád veľké množstvo autorov. Napriek takémuto množstvu vypracovaných štúdií doteraz nie je ani v jednej preukázaný jednoznačný a nevyvrátiteľný vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť, aj keď väčšia časť štúdií sa prikláňa k negatívnemu vplyvu. V niektorých štúdiách je na základe skúmaného obdobia dokonca presne vyčíslené to, ako a o koľko zvyšovanie minimálnej mzdy vedie k znižovaniu pracovných miest, teda k znižovaniu zamestnanosti, resp. zvyšovaniu nezamestnanosti. Tu sa nám ale znova natíska ďalšia otázka. Je toto znižovanie pracovných miest ovplyvnené naozaj len zvyšovaním minimálnej mzdy?

Na základe štúdia tejto problematiky sa takisto prikláňame skôr k negatívnemu ako pozitívnemu vplyvu, aj keď nie úplne jednoznačne. Naša pozornosť sa asi najviac

upriamuje na to, že daňovo-odvodové zaťaženie na Slovensku patrí medzi jedno z najvyšších v Európe. To znamená vysoké mzdové náklady pri zamestnávaní každého jedného zamestnanca pre zamestnávateľa. Ak sa pozrieme na výplatnej páske na cenu práce a na čistú mzdu, tak rozdiel v týchto 2 sumách je dosť veľký. Logicky, čím je mzda vyššia, tým vyššie sú mzdové náklady zamestnávateľa. Ak k tomu ešte prirátame stupne náročnosti práce, príplatky, stravné lístky a pod., zamestnávateľom rastú mzdové náklady celkom slušným tempom. Je preto pochopiteľné, že zamestnávateľom nie je po chuti, ak sa minimálna mzda zvyšuje. To môže u nich viesť k otázke, či potrebujú zamestnávať toľko zamestnancov, koľko zamestnávajú, čo môže viesť k prepúšťaniu. Ak aj neprichádza k prepúšťaniu, minimálne dochádza k zastaveniu prijímania nových zamestnancov a zamestnávateľ radšej prideli viac práce svojim zamestnancom, ako by mal prijať ďalších. Takže človek možno zarobí viac, ale za viac vykonanej práce. Zastávame názor, že k takýmto riešeniam sa uchylujú skôr menšie a slabšie podniky v ekonomicky zaostalejších regiónoch ako veľké stabilné firmy v ekonomicky silných regiónoch. Podľa nášho názoru je teda hlavným problémom vysoké daňovo-odvodové zaťaženie a namiesto toho, aby sa pristúpilo k jeho znižovaniu, tak v roku 2024 sa daňovo-odvodové zaťaženie ešte zvýšilo, a to z 35,2 % na 36,2 %. Konkrétne hovoríme o zvýšení zdravotného poistenia z 10 % na 11 %. Je pochopiteľné, že vláda sa snaží nájsť cesty, ako naplniť štátny rozpočet, no podľa nás toto nie je správny krok, ktorý pomôže zamestnávateľom a zamestnancom. Zvýšiť už aj tak vysoké daňové odvody je podľa nás krok vedľa. Ak by zamestnávatelia nemali tak vysoké mzdové náklady, skôr by boli prístupní, čo sa týka zvyšovania miezd, a tak by zamestnanci dostávali v čistom viac. Jednak by k tomu prispeli vyššie mzdy, takisto aj nižšie daňové odvody a znížil by sa počet zamestnancov poberaajúcich minimálnu mzdu. Takisto by s väčšou ochotou zamestnávali nových zamestnancov.

Ďalší problém, ktorý s týmto súvisí sú ceny tovarov a služieb. Čo urobí zamestnávateľ, ak mu stúpnu náklady? No logicky tieto náklady musí niekde zohľadniť a premietnuť. Často to býva práve premietnutie do cien tovarov a služieb. Takže nízko príjmoví zamestnanci síce zarobia viac, ale v konečnom dôsledku aj minú viac pri nákupe týchto tovarov a služieb. Zvýšené náklady môže zamestnávateľ premietnuť aj do nižších odmien či benefitov.

A čo taká šedá ekonomika? Nie je to takisto výsledkom vysokých odvodov? Myslíme, že áno. Je všeobecne a verejne známe, že na trhu je stále dosť zamestnancov,

ktorí sú ochotní pristúpiť na to, že na výplatnej páske majú priznanú minimálnu mzdu, z ktorej idú odvody a zvyšok dostávajú ľudovo povedané na ruku. Nemyslia pri tom často na to, ako negatívne im to v budúcnosti ovplyvní výšku dôchodku. Zamestnávateľia sú zas ochotní znášať riziko daňových podvodov a priznávať zamestnancom oveľa menšie zárobky, aby sa tak vyhli týmto vysokým odvodom.

Na druhej strane minimálna mzda musí byť stanovená, aby pracujúci boli chránení pred zamestnávateľmi, ktorí by boli schopní platiť neadekvátne nízke mzdy za ich odvedenú prácu. K zvyšovaniu minimálnej mzdy v rozumnej miere však musí vzhľadom k inflácii dochádzať.

Záver

V diplomovej práci sme sa venovali téme Minimálna mzda v krajinách V4 a jej vplyv na zamestnanosť.

Cieľom diplomovej práce bolo najskôr charakterizovať minimálnu mzdu, potom analyzovať jej vplyv na zamestnanosť. Tento cieľ sme plnili postupne v 4 kapitolách. V prvej kapitole sme v teoretickej rovine charakterizovali minimálnu mzdu, odporcov a zástancov minimálnej mzdy a vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť a ďalšie ukazovatele, a to všetko prostredníctvom odborných článkov a štúdií. V druhej kapitole sme podrobnejšie opísali hlavný cieľ, ktorý sme rozdelili na čiastkové ciele a opísali sme metodológiu skúmania. V tretej kapitole, ktorá bola najrozsiahlejšia, sme postupne analyzovali vývoj úrovne minimálnej mzdy v krajinách V4 a v krajinách EÚ. Vyjadrili sme tiež úroveň minimálnej mzdy na mediánových a priemerných mzdách krajín V4. Ďalej sme prostredníctvom výpočtov analyzovali vplyv zvyšovania úrovne minimálnej mzdy na zamestnanosť a ďalšie ukazovatele. Na konci kapitoly sme analyzovali cenu práce na Slovensku a vplyv zvyšovania ceny práce na zamestnanosť. V poslednej kapitole sme vyjadrili vlastný názor na skúmanú problematiku, ku ktorému sme dospeli vďaka všetkým poznatkoch získaným pri vypracovaní diplomovej práce.

Cieľ našej diplomovej práce sa nám podľa nášho názoru podarilo dosiahnuť, pretože sme charakterizovali a analyzovali minimálnu mzdu v krajinách V4 a jej vplyv na zamestnanosť.

Prostredníctvom diplomovej práce sme spoznali negatívne aj pozitívne vplyvy zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť a na záver môžeme povedať, že minimálna mzda môže byť na jednej strane nástrojom, ktorý pomáha v boji s chudobou a chráni chudobných, no na druhej strane, ak sa nepoužíva správne a rastie rýchlym tempom, môže byť nástrojom, ktorý urobí z chudobných ešte chudobnejších.

Zoznam použitej literatúry

Aký je rozdiel medzi priemerom a mediánom platu a prečo by ste ho mali poznať? 2019. [online]. [cit. 2024-05-09]. Dostupné na: <https://www.platy.sk/analyzy/aky-je-rozdiel-medzi-priemerom-a-medianom-platu-a-preco-by-ste-ho-mali-poznat/50543>

Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR. 2024. Zvyšovanie minimálnej mzdy sa môže negatívne odzrkadliť na zamestnanosti. [online]. [cit. 2024-04-16]. Dostupné na: <https://www.azzz.sk/zvysovanie-minimalnej-mzdy-sa-moze-negativne-odzrkadlit-na-zamestnanosti-p1123.htm>

Autorský kolektív Republikovej únie zamestnávateľov. 2021. Minimálna mzda, výhody a nevýhody, dopady na zamestnávateľov, súčasné a budúce politické trendy. [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné na: <https://www.ruzsr.sk/media/42e2899a-abd0-420e-a4c7-001aaa8818a3.pdf>

BODNÁR, K., FADEJEVA, L., IORDACHE, S., MALK, L., PASKALEVA, D., PESLIAKAITÈ, J., TODOROVIC JEMEC, N., TÓTH, P., WYSZYŃSKI, R. 2018. How do Firms Adjust to Rises in the Minimum Wage? Survey Evidence from Central and Eastern Europe. In: *IZA Journal of Labor Policy* [online]. Vol. 7, no. 11 [cit. 2024-04-17]. p. 1-30. ISSN 2193-9004. DOI:10.1186/s40173-018-0104-x. Dostupné na: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40173-018-0104-x>

BOFFY-RAMIREZ, E. 2013. Minimum Wages, Earnings, and Migration. In: *IZA Journal of Migration* [online]. Vol. 2, no. 17 [cit. 2024-04-20]. ISSN 2193-9039. DOI: 10.1186/2193-9039-2-17. Dostupné na: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9039-2-17>

BROČEK, F., HORVÁTHOVÁ, V., ŽÚDEL, B. 2022. Aký vplyv má zvyšovanie minimálnej mzdy na zamestnanosť? [online]. [cit. 2024-04-14]. Dostupné na: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/45/Aky-vplyv-ma-zvysovanie-minimalnej-mzdy-na-zamestnanost.pdf>

CARD, D., KRUEGER, A. 1994. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. In: *American Economic Review* [online]. Vol. 84, iss. 4 [cit. 2024-04-09]. p. 772-793. ISSN 0002-8282. Dostupné na: <https://fairmodel.econ.yale.edu/ec438/card1.pdf>

CARD, D., KRUEGER, A. 1998. A Reanalysis of the Effect of the New Jersey Minimum Wage Increase on the Fast-Food Industry with Representative Payroll Data. In: *NBER Working Paper Series* [online]. No. 6386 [cit. 2024-04-11]. DOI 10.3386/w6386. Dostupné na: <https://davidcard.berkeley.edu/papers/reanal-ff-nj.pdf>

Czech Republic National Minimum Wage – NMW. The Minimum Wage Goes Up in Czechia. 2024. [online]. [cit. 2024-05-03]. Dostupné na: <https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/czech-republic>

FIALOVÁ, K., MYSÍKOVÁ, M. 2009. The Minimum Wage: Labor Market Consequences in the Czech Republic. In: *Czech Journal of Economics and Finance* [online]. Vol. 59, iss. 3 [cit. 2024-04-07]. p. 255-274. ISSN 0015-1920. Dostupné na: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/83311/1/597736146.pdf>

FIALOVÁ, K., MYSÍKOVÁ, M. 2021. Do Low Minimum Wages Disserve Workers? A Case Study of the Czech and Slovak Republics. In: *Baltic Journal of Economics* [online]. Vol. 21, iss. 1 [cit. 2024-04-07]. p. 43-59. ISSN 1406-099X. DOI: 10.1080/1406099X.2021.1917844. Dostupné na: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1406099X.2021.1917844>

GRMANOVÁ, E. 2006. *Základy zo štatistiky. Praktikum*. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka. 150 s. ISBN: 80-8075-156-0.

Hungary National Minimum Wage – NMW. Hungary Raises the National Minimum Wage. 2024. [online]. [cit. 2024-05-03]. Dostupné na: <https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/hungary>

CHRISTL, M., KÖPPL-TURYNA, M., KUCSERA, D. 2019. Employment Effects of Minimum Wages. In: *ifo DICE Report* [online]. Vol. 16, iss. 4 [cit. 2024-04-08]. p. 1-8. ISSN 2511-7823. Dostupné na: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/199040/1/dice-report-2018-4-50000000004800.pdf>

International Labour Organization. 2015. What Is a Minimum Wage – A Short History. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné na: <https://www.ilo.org/resource/13-short-history>

KAČALKA, Ľ. 2024. Rast minimálnej mzdy ohrozuje najmä jednu skupinu pracovníkov. [online]. [cit. 2024-04-15]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/trend-archiv/rast-minimalnej-mzdy-ohrozuje-najma-jednu-skupinu-pracovnikov>

KURUC, M. 2019. Koniec nízkym mzdám! [online]. [cit. 2024-04-13]. Dostupné na: https://www.pracujucachudoba.sk/storage/app/media/na_stiahnutie/Koniec-n%C3%ADzkym-mzd%C3%A1m-2019.pdf

MAJCHROWSKA, A. 2022. Does the Minimum Wage Affect Inflation? In: *Ekonomista* [online]. Iss. 4 [cit. 2024-04-29]. p. 417-436. ISSN 0013-3205. DOI: 10.52335/ekon/156331. Dostupné na: <https://ekonomista.pte.pl/Does-minimum-wage-affect-inflation-,156331,0,2.html>

MARTIN, D., TERMOS, A. 2015. Does a High Minimum Wage Spur Low-Skilled Emigration? In: *Economics Letters* [online]. Vol. 137 [cit. 2024-04-19]. p. 200-202. ISSN 0165-1765. DOI: 10.1016/j.econlet.2015.10.027. Dostupné na: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165176515004292?via%3Dihub>

Minimálna mzda. 2024. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné na: <https://www.minimalnamzda.sk/>

MONRAS, J. 2019. Minimum Wages and Spatial Equilibrium: Theory and Evidence. In: *Journal of Labor Economics* [online]. Vol. 37, iss. 3 [cit. 2024-04-22]. p. 853-904. ISSN 0734-306X. DOI: 10.1086/702650. Dostupné na: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/702650>

NEUMARK, D. 2018. Employment Effects of Minimum Wages. In: *IZA World of Labor* [online]. [cit. 2024-04-05]. ISSN: 2054-9571. DOI: 10.15185/izawol.6.v2. Dostupné na: <https://wol.iza.org/articles/employment-effects-of-minimum-wages/long>

NEUMARK, D., WASCHER, W. 1995. The Effect of New Jersey's Minimum Wage Increase on Fast-Food Employment: A Re-Evaluation Using Payroll Records. In: *NBER Working Paper Series* [online]. No. 5224 [cit. 2024-04-10]. DOI 10.3386/w5224. Dostupné na: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w5224/w5224.pdf

NEUMARK, D., WASCHER, W. 2000. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. In: *American*

Economic Review [online]. Vol. 90, iss. 5 [cit. 2024-04-12]. p. 1362-1396. ISSN 0002-8282. DOI: 10.1257/aer.90.5.1362. Dostupné na: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.90.5.1362>

Organisation for Economic Co-Operation and Development Statistics. 2024. Minimum Relative to Average Wages of Full-Time Workers: Table R2. Minimum Wage Relative to Mean and Median Earnings. [online]. [cit. 2024-05-12]. Dostupné na: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=120152>

PAUR, D. 2016. Ked' viac je niekedy menej. [online]. [cit. 2024-04-14]. Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/20284/59/Komentar_TW.pdf

Poland National Minimum Wage – NMW. Poland Raises the National Minimum Wage. 2024. [online]. [cit. 2024-05-03]. Dostupné na: <https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/poland>

QI, P., WANG, Z. F. 2022. Minimum Wage and Productivity Growth: Evidence from the Chinese Manufacturing Sector. In: *Singapore Economic Review* [online]. [cit. 2024-04-28]. ISSN 0217-5908. DOI: 10.1142/S0217590822500503. Dostupné na: <https://www.worldscientific.com/doi/10.1142/S0217590822500503>

RILEY, R., BONDIBENE, CH. R. 2017. Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity. In: *Labour Economics* [online]. Vol. 44 [cit. 2024-04-24]. p. 27-50. ISSN 0927-5371. DOI: 10.1016/j.labeco.2016.11.010. Dostupné na: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537116303487?via%3Dihub>

RÓZSA, Z., KOIŠOVÁ E., MASÁROVÁ, T. 2024. *Organizačná smernica*. [online]. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka. 27 s. Dostupné na: https://fsev.tnuni.sk/fileadmin/studenti/zaverecne_prace/3-FSEV-001_Smernica_zaverecne_prace_BP_DP_rev10.pdf

SABIA, J. J. 2015. Minimum Wages and Gross Domestic Product. In: *Contemporary Economic Policy* [online]. Vol. 33, iss. 4 [cit. 2024-04-30]. p. 587-605. ISSN 1074-3529. DOI: 10.1111/coep.12099. Dostupné na: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/coep.12099>

Slovakia National Minimum Wage – NMW. The Minimum Wage Goes Up in Slovakia. 2024. [online]. [cit. 2024-05-03]. Dostupné na: <https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/slovakia>

Sociálna poisťovňa. 2024. Tabuľky platenia poisťného od 1. januára 2024. [online]. [cit. 2024-06-10]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem010/default/table?lang=en>

Statistical Office of the European Communities. 2024. Employment Rate by Sex. [online]. [cit. 2024-05-15]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem010/default/table?lang=en>

Statistical Office of the European Communities. 2024. HICP - All Items. [online]. [cit. 2024-05-05]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teicp000/default/table?lang=en>

Statistical Office of the European Communities. 2024. HICP - Inflation Rate. [online]. [cit. 2024-05-25]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00118/default/table?lang=en>

Statistical Office of the European Communities. 2024. HICP - Monthly Data (Index). [online]. [cit. 2024-05-05]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/PRC_HICP_MIDX__custom_5411278/default/table

Statistical Office of the European Communities. 2024. Labour Productivity per Person Employed and Hour Worked (EU27_2020=100). [online]. [cit. 2024-05-17]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem160/default/table?lang=en>

Statistical Office of the European Communities. 2024. Monthly Minimum Wages - Bi-Annual Data. [online]. [cit. 2024-05-03]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en

Statistical Office of the European Communities. 2024. Total Unemployment Rate. [online]. [cit. 2024-05-27]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table>

Stupne náročnosti práce. 2024. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné na: <https://www.minimalnamzda.sk/narocnosti.php>

Štatistický úrad SR. 2024. Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR vo 4. štvrťroku 2023. [online]. [cit. 2024-03-06]. Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/2d762708-6430-471f-80fe-f8b30183363a!/ut/p/z1/tVJLU8IwGPwtHnpM87UpTfQWGOQhMAoikIvTQkpr6YM2tuKvN3W8MCPD-aSZGZ3v91ssMBLLFKviraeirLU2-n7SrivT3TA2m2LA7RHBAbDh9mk37m3e_MWXhwd2GTahcEzf-xNh44FTguL8_wXLLBYpypXIV5lfumFqIxRlAbli5UB-pAViXZTpRKVeeFVBwOqUqpY7_aGujYFhlyHAHKoFSAGgUQB8wlyjBCXeI18vo42eHUVenEpbxMHTiwOmi--IZ0e7zt0BMBGvRYMeH8-vX0iBDj5AZzRWGkP9KQHi-JFFckaz9PmZXZ49seIfcDDS63o2qO3_V5w3U2WKvmh8PI_ytFz7GLcGW91Ak-FjXSGl1dRdYbIT8x6nZhgUkaBUMoc2711W4Q0wjz1CdPChQxkIQvzvDfOVQqL-8MMKCua3ObZdudNMvYgN8YYVbq3EdAnCfzhJEDioNxlzjCP5DPkVzwmy-bIpYG/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Štatistický úrad SR. 2024. Zamestnanosť v 1. štvrťroku 2024. [online]. [cit. 2024-06-05]. Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/8159c395-457a-4b55-8989-d38a2ff2e6bd!/ut/p/z1/rZPNkqIwFIWfxmXIhRATZgd0CfjXgmWrbKZAQBkFbMho_YTptzI2LZdNdlAinNuOLnfxSFe4bCMTvk2EnlVRge5X4f9nz7zuGWpJoA1JuANR_Opaw80Z0HxsiOYjGzwiOf6lhmoYFIcys_wyTKh6-fTFws8NmY-9yzyaml__W_j2bU8G1HwZ1bAqTWAmcuu_geCG7_Dhi_QN6fBwhwE_tBSu_5_BeHj_G84xOGmFEexw-sqbqIdavYoLzMU7UUP5EtVF_I2T2WKmmMdnS49ODWp2MsnV6mxIQZFOMUR0mNKETe4gRLCIy3LtLQfJ2354yZP8Pop9fKrfn3Rjnmzx0Mc5nGhnDeFAgrjDAhjXNd0o08JaYnIf72_h6aMXZUi_RB49c3cKSSZpiUJkmlUpMsNijOSoCTWwTBUDVIK7TlaPbEnW5k_Eru2dIVXz1rNMiZcWus0S-u0Vn7XkuWdEMfmRw96cD6fW1VbQ-p0ux7dx27qpHJboTydsMOD7e4e_pVYDumq7MxAB87FDzTXQSGTwY5Cp40ILOEa-uA3IihnM94EwDQ-sK7ozMQ-gJw2tJCfuUEIVO1SIPz3hRtj084Pk3IXShZegxh_8Bo6f-5T5GT1mPxUKugpMLcpZc0PhCIPfyWWHHfCLO-g-3KC5d/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

TKÁČOVÁ, A., GAVUROVA, B., MELASOVÁ, K., SNOPO, P. 2022. Unemployment in the Context of Minimum Wage Concept in Slovakia. In: *Entrepreneurship and Sustainability Issues* [online]. Vol. 10, iss. 1 [cit. 2024-05-01]. p. 395-407. ISSN 2345-0282. DOI: 10.9770/jesi.2022.10.1(21). Dostupné na: <https://jssidoi.org/jesi/article/1002>

TRENOVSKI, B., KOZHESKI, K., TASHEVSKA, B., PEOBSKI, F. 2021. The Minimum Wage Impact on Labour Productivity: the Case of Selected SEE Countries. In: *Management Research and Practice* [online]. Vol. 13, iss. 3 [cit. 2024-04-26]. p. 32-42. ISSN 2067-2462. Dostupné na: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=976292>

Všeobecná zdravotná poisťovňa. 2024. Zmena sadzby poistného a výšky preddavkov od 01.01.2024 do 31.12.2027. [online]. [cit. 2024-06-10]. Dostupné na: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/oznamenia-zmeny/zmeny-od-01-01.2024/>

ZAVODNY, M. 2000. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Hours. In: *Labour Economics* [online]. Vol. 7, iss. 6 [cit. 2024-04-06]. p. 729-750. ISSN 0927-5371. DOI: 10.1016/S0927-5371(00)00021-X. Dostupné na: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092753710000021X?via%3Dihub>

.Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. 2001. [online]. [cit. 2024-01-03]. Dostupné na: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/vyhlasene_znenie.html#predpis.cast-stvrta