

MINIMÁLNÍ MZDA V ČESKÝCH PODNICÍCH

E. Lajtkepová

Došlo: 26. srpna 2010

Abstract

LAJTKEPOVÁ, E.: *The minimum wage in the Czech enterprises*. Acta univ. agric. et silvic. Mendel. Brun., 2010, LVIII, No. 6, pp. 253–258

Although the statutory minimum wage is not a new category, in the Czech Republic we encounter the definition and regulation of a minimum wage for the first time in the 1990 amendment to Act No. 65/1965 Coll., the Labour Code. The specific amount of the minimum wage and the conditions of its operation were then subsequently determined by government regulation in February 1991. Since that time, the value of minimum wage has been adjusted fifteenth times (the last increase was in January 2007).

The aim of this article is to present selected results of two researches of acceptance of the statutory minimum wage by Czech enterprises. The first research makes use of the data collected by questionnaire research in 83 small and medium-sized enterprises in the South Moravia Region in 2005, the second one the data of 116 enterprises in the entire Czech Republic (in 2007). The data have been processed by means of the standard methods of descriptive statistics and of the appropriate methods of the statistical analyses (Spearman correlation coefficient of sequential correlation, Kendall coefficient, χ^2 - independence test, Kruskal-Wallis test, and others).

minimum wage, enterprise, small and medium-sized enterprises (SME), labour market

Dohadování (či dokonce smlouvání) o odměně za sjednanou a vykonanou práci doprovází lidstvo od nepaměti. Vyjednávání výše odměny za práci však bylo velmi dlouho spjaté s tradicemi a převládajícím nábožensko-filozofickým vnímáním okolního světa, až značně později (s nástupem tržního mechanismu) potom s otázkou střetu nabídky a poptávky na svobodném trhu. Avšak teprve koncem 19. století, s postupným posilováním role státu i s jeho prvními intervencemi v ekonomice, lze se i na trhu práce setkat s významnými státními zásahy (nejdříve např. v podobě zákonů regulujících pracovní dobu). Jednou z nejsilnějších, mnohostranně působících státních intervencí na trhu práce je potom i stanovení minimální mzdy (zákonnou normou nebo v podobě „limitů“ či omezení pro kolektivní smlouvy).

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci, kterou je zaměstnavatel povinen

podle právního předpisu (se silou zákona) nebo na základě smlouvy (zpravidla kolektivní) poskytnout jako plnění vyplývající z pracovněprávního vztahu. Je považována za sociálně-ekonomickou kategorii, která plní dvě základní funkce¹: sociálně ochrannou (garance takového příjmu, který umožní pracovníkovi skromnou spotřebu na hranici nákladů na prostou reprodukci pracovní síly) a funkci ekonomickou (zajištění rovných podmínek konkurence mezi podniky v úrovni mezd).

Zákonná minimální mzda se v ekonomické teorii vždy těšila jisté výlučné pozornosti. V posledních dvou desetiletích se ale závěry některých zahraničních empirických výzkumů dopadů minimální mzdy na trh práce a podniky se standardní ekonomickou teorií zcela neztotožňují (Card, Krueger; 1995 aj.).

I když zkušenost s působením zákonné minimální mzdy i v České republice je již téměř dvace-

1 V některých pramenech je zmiňována ještě funkce fiskální (zajištění garantovaného příjmu státu z osobních daní).

tiletá (poprvé byla u nás minimální mzda zakotvena až první novelizací zákoníku práce po roce 1989, částka byla potom stanovena nařízením vlády s účinností od února 1991) a minimální mzda se stala naprosto samozřejmou součástí legislativy, stojí tato významná státní intervence zatím poněkud stranou ekonomického výzkumu. Závěry prvních dílčích výzkumných prací byly u nás publikovány až v posledních letech (Eriksson, Pytlíková, 2002; Chomátová, 2003; Baštýř, 2007; Fialová, Myslíková, 2009). Působení minimální mzdy je zde ale tradičně nahlíženo a zkoumáno pouze ve vztahu k trhu práce či (ne)zaměstnanosti, její přijímání podniky samotnými není předmětem pozornosti.

Cílem předloženého textu je souhrnně představit a porovnat výsledky dvou původních primárních výzkumů akceptace minimální mzdy podniky v České republice. Tyto výzkumy byly uskutečněny v letech 2005 a 2007, data byla získána dotazníkovým šetřením a zpracována pomocí standardních statistických metod.

MATERIÁL A METODY

Základním společným východiskem primárních empirických výzkumů, které byly provedeny nejdříve v roce 2005 a opakovaně v roce 2007, byly následující hypotézy:

- Na akceptaci minimální mzdy podniky a na rozdíl mezi zákonnou minimální mzdou a mzdou, kterou by sami zaměstnavatelé považovali za optimální částku minimální mzdy, mají vliv:
 - **Velikost podniku:** čím menší podnik (s menším počtem zaměstnanců), tím vyšší odmítání zákonné minimální mzdy ze strany podniků, případně preference nižších částek minimální mzdy ze strany zaměstnavatelů.
 - **Charakter odvětví podniku:** v odvětvích obchodu a služeb předpokládáme vyšší podíl pracovníků odměňovaných minimální mzdou než v odvětvích ostatních (zvláště v průmyslu). Zároveň zde budeme očekávat menší rozdíl mezi zákonnou minimální mzdou a mzdou považovanou zaměstnavateli za optimální minimální mzdu, i větší odmítání zákonné úpravy minimální mzdy.

Tyto hypotézy byly formulovány na základě výsledků jediného rozsáhlejšího statistického šetření k danému tématu, které bylo v České republice provedeno (Chomátová, 2003). Hlavním důvodem, proč i ve výzkumu z roku 2007 byly ověřovány stejné hypotézy jako v roce 2005, byly ne zcela průkazné výsledky potvrzení či vyvrácení uvedených hypotéz v prvním výzkumu pomocí relevantních metod statistické analýzy. Tyto výsledky přímo vybízely k dalšímu opakování podobného výzkumu na větším vzorku podniků, případně k opakování výzkumu na jinak definovaném vzorku podniků.

Oba výzkumy vycházely nejen ze stejných hypotéz, ale díky velmi podobnému charakteru a možnosti srovnání výsledků i z podobných metodologických východisek při sběru a zpracování dat.

Vzhledem k předmětu výzkumu byla v obou případech zvolena a využita metoda dotazování v podobě techniky písemného, adresného dotazování. Tato metoda byla užita pomocí „Dotazníku pro podnik“ (verze 2005 a verze 2007). V obou výzkumech se dotazníky lišily definováním intervalů preferované částky minimální mzdy (vzhledem k jiným částkám platným v době sběru dat²), a dále možnými odpověďmi na dotaz o velikosti podniku (v roce 2005 byly předmětem pozornosti pouze malé a střední podniky do 250 zaměstnanců, v roce 2007 podniky všech velikostí). V roce 2007 byly sice do dotazníku ještě zařazeny otázky na vliv minimální mzdy na mzdové náklady a personální řízení v podniku, ale vypovídací schopnost těchto odpovědí se ukázala jako velice nízká a výsledky nebyly dále zpracovány.

Pro zpracování dat byly využity standardní statistické metody, především metody popisné (deskriptivní) statistiky a metody statistické analýzy (např. jednofaktorová analýza rozptylu, χ^2 -test o nezávislosti, mediánový test, výpočet Kendallova koeficientu a Spearmanova koeficientu, neparametrický Kruskal-Wallisův test).

Výběrové soubory podniků

Výzkum u výběrového souboru malých a středních podniků v Jihomoravském kraji (výzkum proveden v roce 2005)

Do výzkumného vzorku se podařilo shromáždit a zpracovat dotazníky z 83 podniků. Výzkum se zaměřil na podniky s počtem pracovníků (zaměstnanců) do 250, toto hledisko počtu zaměstnanců bylo hlediskem rozhodujícím. Nebyl brán zřetel na finanční charakteristiky, právní formy, nezávislost, příp. další charakteristiky. Podniky byly rozděleny do čtyř velikostních skupin: 1–9 pracovníků, 10–19 pracovníků, 20–99 pracovníků, 100 až 250 pracovníků. Odvětvové členění bylo zvoleno stejné, jaké je uvedeno jako základní členění v dotazníkovém šetření ČSÚ z března 2003 (tj. průmysl, stavebnictví, služby, obchod).

Důvodem zaměření výzkumu jen na Jihomoravský kraj byla jednak obava, aby výsledky u (rozsahem očekávaného) vzorku byly srovnatelné a kompaktní, jednak technické a personální překážky možného sběru dat ve větším regionu či regionech.

Výzkum u výběrového souboru podniků České republiky (výzkum proveden v roce 2007)

Do výzkumného vzorku byly shromážděny a zařazeny výsledky celkem ze 116 podniků. Opakovaný výzkum byl zaměřen na podniky všech velikostí z celé České republiky (kromě Prahy). Hlav-

2 V roce 2005 byla zákonná částka min. mzdy 7 185 Kč, v roce 2007 potom 8 000 Kč.

ními důvody, proč nebyly do vzorku zařazeny podniky z hlavního města, je naprosto odlišná pražská mzdová úroveň i poněkud jiná odvětvová skladba podniků.

Záměrem, proč byly osloveny a do výzkumu zařazeny i podniky s větším počtem zaměstnanců, než je 250 (tj. jako tomu bylo v prvním výzkumu), byla snaha rozšířit velikostní interval, aby bylo možno lépe zjišťovat závislost preferované částky minimální mzdy na velikosti podniku. V tomto výzkumu jsou podniky rozděleny do pěti velikostních skupin: 1–19 pracovníků, 20–99 pracovníků, 100–250 pracovníků, 251–500 pracovníků, nad 500 pracovníků. Stejně jako v roce 2005 nebyly (kromě velikosti a odvětví činnosti) zjišťovány a brány v úvahu další charakteristiky podniku.

Výsledek výzkumů

Výzkum u výběrového souboru malých a středních podniků v Jihomoravském kraji v roce 2005

Vybrané výsledky popisné statistiky

V uvedených 83 podnicích byl v první řadě sledován podíl pracovníků, kteří jsou odměňováni minimální mzdou. Nejčastější odpovědí (tj. modus) byla odpověď „0 %“: tj. v 55 podnicích (66,3 %) nepracoval žádný zaměstnanec, který by byl odměňován minimální mzdou. Tato odpověď byla zároveň i mediánem.

Dotazník dále obsahoval otázku, zda je v podniku uzavřena kolektivní smlouva. Ze všech 83 podniků byla kolektivní smlouva uzavřena pouze ve třech z nich (tj. v 3,6 %), ostatní podniky (80, tj. 96,4 %) odpověděly, že kolektivní smlouvu uzavřenou nemají.

Klíčovým dotazem byl dotaz na představu podniků o optimální výši minimální mzdy. Nejčastější odpovědí (tj. modus) je „minimální mzda by neměla být stanovena“ – toto se domnívalo 20 podniků z 83, tj. téměř jedna čtvrtina dotázaných. Druhou nejčastější odpovědí byla představa o min. mzdě ve výši 5 500–6 500 Kč (odpovědělo tak 16 podniků, tj. 19,3 %). Celkem 65,1 % podniků se domnívalo, že minimální mzda by měla být nižší než 6 500 Kč/měsíc, nebo by neměla být stanovena. Kategorie „5 500–6 500 Kč“ preferované minimální mzdy je též mediánem. Připomeňme, že v době realizace výzkumu byla zákonná výše minimální mzdy 7 185 Kč.

Vybrané výsledky statistických analýz

Závislost podílu pracovníků s minimální mzdou na velikosti podniku

Pro zkoumání této závislosti byla jako základní zvolena metoda jednofaktorové analýzy rozptylu, jako doplňující potom Kruskal-Wallisův neparametrický test. Pomocí obou těchto metod se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by podíl pracovníků, kteří jsou odměňováni minimální mzdou ve sledovaných podnicích, byl závislý na velikosti podniku. Výsledek je s velkou pravděpodobností dán rozsahem výběru – 83 podniků je pro tento test přece jen malý soubor, ve kterém by se taková závislost objevila jen

tehdy, pokud by byla extrémně vysoká (což ale spíše nebylo možné očekávat).

Závislost preference výše částky minimální mzdy na velikosti podniku

Test závislosti preference určité výše minimální mzdy na velikosti podniku byl proveden pomocí χ^2 -testu o nezávislosti, pro další kontrolu výsledků byl ještě vypočten Kendallův koeficient. Pomocí těchto metod se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by velikost podniku a preference určité částky minimální mzdy ve sledovaných podnicích byly závislými veličinami. Tento výsledek nepotvrdil naši původní domněnku, že s velikostí podniku se bude preferovaná částka minimální mzdy měnit a nejmenší podniky budou dávat přednost nižším možným částkám zákonné minimální mzdy, případně ji častěji vůbec odmítat. Výsledek analýzy je s velkou pravděpodobností opět ovlivněn rozsahem výběru – 83 podniků je i pro tento test malý soubor – proto by tyto výsledky měly být spíše podnětem k opakování výzkumu na podstatně větším vzorku podniků.

Závislost preference výše částky minimální mzdy na odvětví podniku

Vzhledem k tomu, že se jedná o podobný případ jako při zkoumání závislosti preference minimální mzdy a velikosti podniku, bylo postupováno podobně: nejdříve pomocí χ^2 -testu o nezávislosti, protože ale pro kontrolu výsledků tentokrát nelze použít Kendallův koeficient (odvětví podniku není typickou ordinální proměnnou), byl použit neparametrický test Kruskal-Wallisův. Ani v tomto případě se ale nepodařilo jednoznačně prokázat, že by odvětví podniku a preferování určité částky minimální mzdy ve sledovaných podnicích byly závislými veličinami. Tento výsledek by tedy opět nepotvrzoval původní hypotézu, že odvětví podniku bude preferovanou minimální mzdou ovlivňovat, případně, že podniky odvětví služeb a obchodu budou dávat přednost nižším možným částkám min. mzdy nebo ji častěji vůbec odmítat. I zde je výsledek ovlivněn s největší pravděpodobností rozsahem výběru.

Výzkum u výběrového souboru podniků České republiky v roce 2007

Vybrané výsledky popisné statistiky

V podnicích byl znovu sledován podíl pracovníků, kteří jsou v nich odměňováni minimální mzdou. Nejčastější odpovědí (tj. modus) bylo „0 %“: 65 podniků (tj. 56,0 %) odpovědělo, že v nich nepracoje žádný zaměstnanec, který by byl odměňován minimální mzdou. Nicméně čtyři podniky odpověděly (3,4 % z celkového počtu podniků), že jsou v nich odměňováni minimální mzdou všichni zaměstnanci.

Dotazník dále obsahoval otázku, zda je v podniku uzavřena kolektivní smlouva. Ze všech 116 podniků byla kolektivní smlouva uzavřena ve 25 z nich (tj. v 21,6 %). Uvedený výsledek není v tomto případě překvapením: pokud máme ve výzkumném vzorku podniky větší velikosti (včetně podniků s počtem

zaměstnanců nad 500) a navíc s významným podílem průmyslových podniků, bylo možné očekávat, že mzdové podmínky budou upraveny kolektivní smlouvou ve větším počtu (i podílu) z nich.

Významným dotazem i v tomto šetření byl dotaz na vlastní představu (preferenci) podniků o optimální výši minimální mzdy (jejíž zákonná výše byla v době šetření 8 000 Kč). Opět nejčastější odpovědí bylo „minimální mzda by neměla být stanovena“ – takto odpovědělo 34 podniků ze 116 (tj. 29,3 %). Jako rozhodně zajímavé byly na jedné straně odpovědi 47 podniků (tj. 40,5 %), které se domnívaly, že minimální mzda by měla být více než 8 500 Kč (tj. o 500 a více Kč vyšší než byla zákonná minimální mzda), na straně druhé odpovědi 50 podniků (tj. 43,1 %), které preferovaly buď žádné stanovení minimální mzdy nebo částku max. do 7 500 Kč.

Vybrané výsledky statistických analýz

Závislost preference výše částky minimální mzdy na velikosti podniku

K měření síly závislosti mezi preferovanou výší částky minimální mzdy na velikosti podniku byl nejdříve vypočten Spearmanův koeficient, pro kontrolu výsledků byl užít neparametrický Kruskal-Wallisův test a Kendallův koeficient. Ani jednou z těchto metod se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by velikost podniku a preference určité částky minimální mzdy ve sledovaných podnicích byly závislými veličinami. Výsledek tedy nepotvrzuje naši původní domněnku, že nejmenší podniky budou dávat přednost nižším možným částkám zákonné min. mzdy, případně ji častěji vůbec odmítat, a s velikostí podniku potom bude preferovaná částka minimální mzdy růst.

Závislost preference výše částky minimální mzdy na odvětví podniku

I když se jedná o podobný případ jako při zkoumání závislosti preference minimální mzdy a velikosti podniku, byly použity jiné statistické metody: χ^2 -test o nezávislosti a jako metoda doplňková Kruskal-Wallisův test. Při výpočtu bylo ale SW signalizováno porušení předpokladu testu χ^2 (o obsazenosti buněk ve dvourozměrné tabulce), tj. výsledky tohoto testu nebyly validní. Pomocí Kruskal-Wallisova testu se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by odvětví podniku a preferování určité částky minimální mzdy ve sledovaných podnicích byly závislými veličinami. Tento výsledek tedy opět nepotvrzuje původní hypotézu, že odvětví podniku bude preferovanou minimální mzdu ovlivňovat, případně, že podniky odvětví služeb a obchodu budou dávat přednost nižším možným částkám min. mzdy nebo ji častěji vůbec odmítat.

Závislost podílu pracovníků s minimální mzdou na velikosti podniku

K měření síly závislosti mezi podílem pracovníků, kteří jsou v podnicích odměňováni minimální mzdou, a velikostí podniku jsme užili Spearmanův korelační koeficient a Kendallův koeficient. Výsledky znovu spíše nenaznačily, že by po-

díl pracovníků, kteří jsou odměňováni minimální mzdou ve sledovaných podnicích, byl závislý na velikosti podniku. Zdálo by se tedy, že původní domněnka (hypotéza), že s velikostí podniku se bude podíl pracovníků s minimální mzdou spíše snižovat a v nejmenších podnicích bude zaměstnán nejvyšší podíl pracovníků s minimální mzdou, byla chybná. Nicméně vzhledem k tomu, že hodnota vypočteného Spearmanova koeficientu (0,219) sice nebyla příliš vysoká, ale přece jen nebylo možno vyslovit o (ne)závislosti proměnných zcela jednoznačný závěr, byl ještě k dalšímu ověření výsledků použit mediánový test. Výsledek tohoto testu byl – v porovnání s výsledky předchozími – velice překvapivý. Test totiž vyšel jako statisticky významný, podařilo se jím prokázat, že existuje závislost rozložení mediánu znaků v souboru podle podílu pracovníků odměňovaných minimální mzdou na rozložení mediánu znaku v souboru podle velikosti podniku.

DISKUSE

Z provedených statistických analýz můžeme shrnout výsledky obou výzkumů především ve vztahu k původním hypotézám. Připomeňme znovu, že tyto hypotézy byly formulovány na základě závěrů jediného rozsáhlejšího relevantního statistického šetření k danému tématu, které bylo v České republice provedeno (Chomátová, 2003).

Podíl pracovníků, odměňovaných v podnicích minimální mzdou

Odměňování pracovníků min. mzdou v podnicích není příliš časté: většina podniků uvádí, že v nich žádný zaměstnanec není odměňován minimální mzdou. Nicméně asi ve 3–4% podniků je možné očekávat, že všichni pracovníci mají jako základní odměnu částku zákonné minimální mzdy. Uvedené výsledky v zásadě korespondují i s odhady Českého statistického úřadu či Eurostatu, že odměňování minimální mzdou zasahuje jen malou část pracovníků – podle zdroje je uváděn nejčastěji podíl 2–4% ze všech pracovníků (Chomátová, 2003; Statistics in focus 71/2007 aj.). Zajímavým výsledkem v roce 2007 byla naznačená možná závislost podílu pracovníků odměňovaných minimální mzdou na velikosti podniku (v roce 2005 tato závislost statistickými analýzami potvrzena nebyla).

Preference optimální částky minimální mzdy

Jednoznačným závěrem je zjištění, že jedna čtvrtina až jedna třetina podniků by přivítala, kdyby zákonná minimální mzda nebyla vůbec stanovena a podmínky odměňování by byly zcela v kompetenci a na dohodě mezi podnikem a zaměstnancem. Na druhé straně nelze ani opominout, že části podniků by nevalila ani vyšší částka minimální mzdy, než je stanovena zákonem. Tyto nejednoznačné výsledky spíše svědčí o tom, že institut zákonné minimální mzdy je v České republice přijímán rozporuplně – od naprostého odmítání až po jeho bezproblémové přijetí.

Závislost výše preferované částky minimální mzdy na velikosti podniku a odvětví jeho činnosti

Ani při opakovaném výzkumu se nepodařilo jednoznačně prokázat, že velikost podniku a odvětví ovlivňují preferovanou částku minimální mzdy, tj. původní hypotézy o vlivu odvětví a velikosti podniku na akceptaci minimální mzdy nebyly potvrzeny. Výsledky samozřejmě mohou být ovlivněny v obou případech menšími rozsahy statistických souborů, nicméně pokud by byla mezi velikostí, případně odvětvím podniku a preferovanou částkou minimální mzdy prokazatelná statistická závislost, ve výsledcích by se pravděpodobně objevila.

Závislost podílu pracovníků odměňovaných minimální mzdou a odpovědí o preferenci výše částky minimální mzdy podnikem

Ani v jednom výzkumu se nepodařilo prokázat, že by podíl pracovníků, kteří jsou v podniku odměňováni minimální mzdou, a preference určité částky zákonné minimální mzdy samotným podnikem, byly závislými veličinami.

Celkové shrnutí

Ve výzkumech se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by na podnikem preferovanou částku minimální mzdy měly vliv jeho velikost (podle počtu zaměstnanců) a odvětví činnosti. Zároveň ani nebyla prokázána vzájemná závislost podílu pracovníků odměňovaných min. mzdou a preference určité částky min. mzdy podnikem. Původní hypotézy tedy nebyly potvrzeny.

SOUHRN

Cílem článku je představení a porovnání výsledků dvou primárních výzkumů akceptace minimální mzdy podniky v České republice, uskutečněných v letech 2005 a 2007. Výzkumná data byla získána dotazníkovým šetřením (v roce 2005 v 83 malých a středních podnicích z Jihomoravského kraje, v roce 2007 ve 116 podnicích z celé ČR) a zpracována pomocí standardních statistických metod. V obou případech byly ověřovány hypotézy o závislosti podnikem preferované částky minimální mzdy na jeho velikosti a odvětví činnosti, o vzájemné závislosti podílu pracovníků odměňovaných minimální mzdou v podniku a preferovanou částkou minimální mzdy. V žádném z těchto případů se nepodařilo vzájemné závislosti potvrdit, v roce 2007 byla jen naznačena možná závislost mezi velikostí podniku a podílem pracovníků, kteří jsou odměňováni minimální mzdou. Nejzajímavějším výsledkem obou výzkumů je rozporuplné přijímání zákonné minimální mzdy českými podniky – na straně jedné její odmítnutí, na straně druhé jednoznačné přijetí, včetně akceptace možné vyšší částky minimální mzdy než je částka aktuální.

I když mohou být na první pohled výsledky obou výzkumů jistým zklamáním, ve výzkumu je i nepotvrzení hypotéz novou informací – přinejmenším pro rozhodování, zda ve výzkumu vůbec pokračovat, a v případě že ano, tak s jakým nově formulovaným cílem.

minimální mzda, podnik, malý a střední podnik, trh práce

SUMMARY

The article introduces and compares the results of two primary researches of 2005 and 2007 of the acceptance of minimum wages by enterprises in the Czech Republic. The research data have been obtained from a questionnaire survey (in 83 small and medium-sized enterprises from the South Moravian Region in 2005, in 116 enterprises from the whole Czech Republic in 2007) and processed by means of standard statistical methods. In both cases, a hypothesis on the dependence of the enterprise's preferred minimum wages on the enterprise's size and branch of activity and a hypothesis on the mutual dependence of proportion of employees paid minimum wages in the enterprise and preferred minimum wages have been verified. The mutual dependence has not been confirmed in any of the cases; in 2007, possible dependence was suggested between the enterprise's size and the proportion of employees paid minimum wages. The most interesting result of both researches is the inconsistent acceptance of the statutory minimum wages by Czech enterprises – strict rejection on one hand and explicit acceptance on the other hand including the acceptance of a possibly higher amount of the minimum wages than the current one.

LITERATURA

BAŠTÝŘ, I., 2007: *Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

CARD, D., KRUEGER, A. B., 1995: *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*. 1. vyd. Princeton: Princeton University Press. 422 s. ISBN 0-691-04390.

ERIKSSON, T., PYTLÍKOVÁ, M., 2002: *Důsledky zvyšování minimální mzdy: Empirická evidence*

- z České a Slovenské republiky. *Finance a úvěr*, roč. 52, č. 11, s. 614–615, ISSN 0015-1920.
- FIALOVÁ, K., MYSLÍKOVÁ, M., 2009: The Minimum Wage: Labor Market Consequences in the Czech Republic. *Finance a úvěr*, roč. 59, č. 3, s. 255–274. ISSN 0015-1920.
- CHOMÁTOVÁ, L., 2003: *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR (Průběžná zpráva)*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 53 s. + příl. Statistics in focus 71/2007.

Adresa

Ing. Eva Lajtkepová, Ph.D., Ústav financí, Fakulta podnikatelská, Vysoké učení technické v Brně, Kolejní 4, 612 00 Brno, Česká republika, e-mail: lajtkepova@fbm.vutbr.cz