

6. júl 2022

Aký vplyv má zvyšovanie minimálnej mzdy na zamestnanosť?

Mikroekonomický odhad vplyvu zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť ľudí s nízkym príjmom

František Broček¹, Veronika Horváthová a Branislav Žúdel

Zvyšovanie minimálnej mzdy malo v rokoch 2010 až 2018 negatívny vplyv na zamestnanosť. Rast minimálnej mzdy o 5% v priemere súvisel s poklesom zamestnanosti o 0,8%, čo je necelých 14 tisíc pracovných miest. Efekt však v čase klesal a líšil sa medzi regiónmi. V ekonomicky rozvinutých okresoch bol efekt zanedbateľný. V menej rozvinutých okresoch bol naopak vplyv na zamestnanosť silnejší. Citlivosť zamestnanosti v dôsledku zvyšovania minimálnej mzdy je závislá na hospodárskom cykle a nižšia v obdobiach keď sa ekonomike darí. Viac zasiahnuté boli najmladšie a najstaršie vekové skupiny. Po vyradení sa na trh práce do jedného roka vrátila vyše polovica osôb. Mzdy znovuzamestnaných sú v priemere vyššie ako pred stratou zamestnania. Zníženie daňovo-odvodového zaťaženia práce v roku 2015 eliminovalo negatívny vplyv na zamestnanosť.

Nastavenie výšky minimálnej mzdy (MM) môže v období po pandémie ovplyvniť oživenie trhu práce. Minimálna mzda vzrástla na Slovensku medzi rokmi 2010 až 2018 o 58 % a výrazne predbehla dynamiku produktivity práce a priemernej mzdy. Aj v krízovom roku 2020 MM stúpila o ďalších 11,5 % na 580 eur. Priamo ovplyvnených rastom MM je približne 110 tisíc zamestnancov², ktorí pracujú najmä v malých podnikoch (Graf 1). Použitím metódy zhlukovania (z angl. *bunching*), cieľom tohto komentára je empiricky odhadnúť vplyv zvyšovania MM na zamestnanosť nízkopríjmových zamestnancov na Slovensku v rokoch 2010 až 2018. V druhej časti skúmame, čo sa deje s ľuďmi, ktorí o prácu prišli a ako dlho im trvá návrat na trh práce.

Znižuje rast minimálnej mzdy zamestnanosť?

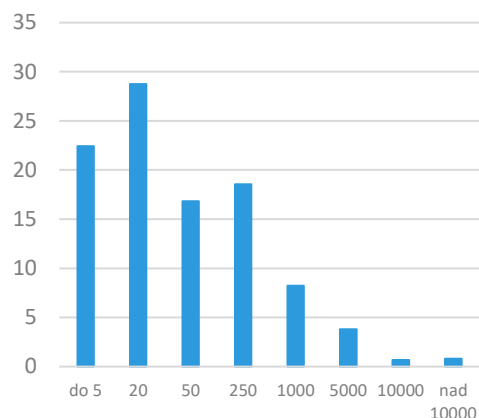
Vplyv MM na zamestnanosť skúmame porovnaním počtu zamestnancov v zhlukoch okolo minimálnej mzdy tesne pred a po jej zavedení (pozri Box 1 a 2). Po zvýšení MM dochádza k zhlukovaniu pracovných miest tesne nad úrovňou novej MM. Túto zmenu tvaru mzdovej distribúcie môžeme ilustrovať porovnaním konca roku 2017 a začiatkom roku 2018, keď MM stúpila o viac ako 10% (Graf 2). Ak pribudne menej pracovných miest v sledovanom rozmedzí nad úrovňou novej MM, než ubudne pracovných miest pod úrovňou novej MM, tak má zvýšenie MM na základe zvolenej metodológie negatívny vplyv na zamestnanosť. Vplyv nemusí byť nutne negatívny, keďže firmy môžu MM absorbovať cez vyššiu produktivitu, prípadne cez vyššie ceny svojich produktov.

Zhlukovanie pracovných miest tesne nad úrovňou MM

¹ Department for Levelling Up, Housing, and Communities, UK Government.

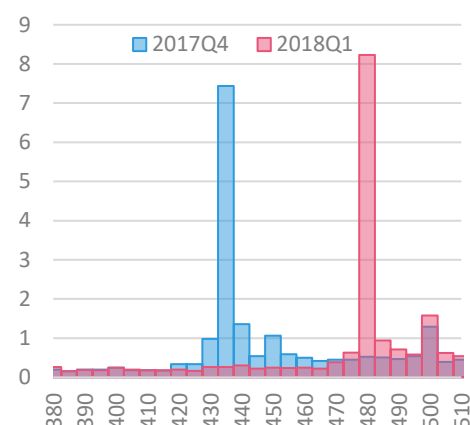
² Za priamo ovplyvnených rastom MM považujeme zamestnancov evidovaných v SP, ktorí pracujú za mzdu vyššiu ako aktuálne platná MM, ale zároveň nižšiu ako MM v budúcom roku.

Graf 1: Zamestnanci s MM pracujú najmä v malých firmách (% zam. s MM podľa počtu zam. vo firme)



Zdroj: SP, výpočty IFP

Graf 2: Vplyv rastu MM porovnávame cez zhluky okolo MM pred a po jej zvýšení (z % celkovej zam.)



Zdroj: SP, výpočty IFP

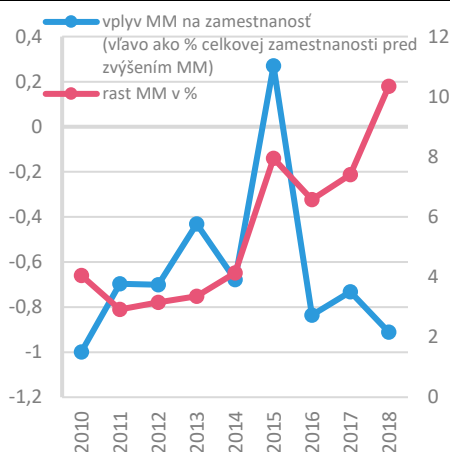
BOX 1. Odhady vplyvu zvyšovania minimálnej mzdy v literatúre

V ekonomickej literatúre neexistuje konsenzus o vplyve zvyšovania minimálnej mzdy (MM) na zamestnanosť. Podľa neoklasickej teórie je MM formou rigidity trhu práce, ktorá zvyšuje zamestnávateľom náklady a znižuje zamestnanosť. Túto teóriu podporujú napríklad Neumark a Wachser (2007), ktorí nachádzajú negatívny vplyv na zamestnanosť najmä u skupín s nízkym vzdelaním. Teória monopsonu na trhu práce naopak popisuje, že keď má firma na trhu práce dominantné postavenie, zvýšenie MM môže mať pozitívny vplyv na mzdy a zároveň aj na zamestnanosť. Card a Krueger (1994) napríklad nenašli negatívny vplyv na zamestnanosť. Podobne aj Harasztsi a Lindner (2019) zistili, že firmy v dôsledku navýšenia MM nemenia počet zamestnancov, ale vyššie náklady prenášajú do vyšších cien pre zákazníkov. Bodnár et al. (2018) potvrdzujú, že zníženie nákladov nesúvisiacich s pracovnou silou, zvýšenie cien, a vylepšenia v produktivite sú najčastejšie kanály na absorbovanie navýšenia MM aj u firiem v strednej a východnej Európe. Grossman, Jurajda, a Smolka (2019) a Grossman (2021) skúmali vplyv MM v Česku v rokoch 2013 – 2017 a s výnimkou roku 2013 nenašli významný negatívny vplyv na zamestnanosť. Hidas a Žúdel (2016) na slovenských mikro-údajoch zistili, že zvýšenie MM o 5 % zvyšuje riziko straty práce pre zamestnancov blízko MM o 1 p.b. oproti zamestnancom nad úrovňou MM.

Rast MM mal negatívny vplyv na zamestnanosť, ale zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky eliminovalo tento jav

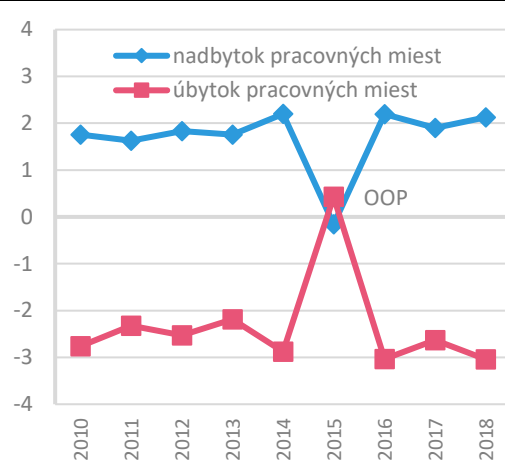
Vplyv zvýšenia MM na zamestnanosť bol v rokoch 2010 až 2018 negatívny s výnimkou roku 2015, keď ho stlmila odvodová odpočítateľná položka (OOP - č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení) (Graf 3). Zavedenie OOP efektívne stlmilo rast nákladov práce, čo stabilizovalo dopyt po práci aj pri výraznejšom raste MM (Graf 3). V ostatnom období počet pracovných miest, ktoré pribudli nad úrovňou MM neprevyšoval počet miest, ktorých ubudlo (Graf 4). Minimálna mzda medzi rokmi 2010 a 2018 v priemere vzrástla o 5,5% ročne a to v priemere súviselo s celkovým poklesom zamestnanosti v ekonomike o 0,6% ročne (Slov-Lex, 2010; Slov-Lex, 2018). Rýchlejšie rasty MM v rokoch 2016 až 2018 sa však nepretavili do silnejšieho poklesu počtu zamestnaných. To vyústilo do klesajúcej elasticity, resp. citlivosti zamestnanosti na dynamiku MM (Graf 5). Dôvodom mohlo byť cyklické oživenie ekonomiky a s ním súvisiace spevnenie trhu práce.

Graf 3: Vplyv zvýšenia MM bol negatívny s výnimkou roku 2015, keď rast nákladov práce stlmila OOP



Zdroj: SP, výpočty IFP

Graf 4: Úbytok pracovných miest prevažoval nad ich prírúbaním s výnimkou roku 2015 po zavedení OOP



Zdroj: SP, výpočty IFP

Ak MM stúpne o 5 %, tak z trhu práce ubudne približne 14 tisíc pracovných miest

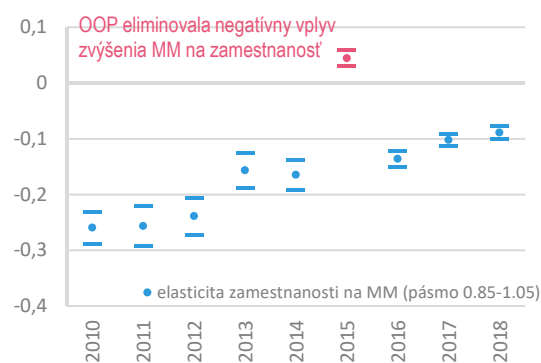
Po zohľadnení rôznych dynamík nárastu MM odhadujeme, že jej zvýšenie o 5 % v priemere súvisí s poklesom zamestnanosti o 0,8 %.³ To znamená, že ak MM stúpne napr. o 5 %, tak z trhu práce ubudne necelých 14 tisíc pracovných miest. Elasticita zamestnanosti na rast MM v rokoch 2010 až 2018 klesala a aj napriek vyšším rastom MM bola elasticita v posledných rokoch miernejšia než pred rokom 2014. (Graf 5 a pozri Box 2 pre metodiku výpočtu). Okrem zníženia nákladov práce cez odvodovú odpočítateľnú položku v roku 2015 môže byť dôvodom nižšej citlivosti aj cyklické oživenie ekonomiky a spevnenie trhu práce po odznení globálnej krízy. Nami prezentované výsledky je nevyhnutné vnímať aj v kontexte iných faktorov vplyvajúcich na zamestnanosť. Zmena evidovanej miery zamestnanosti môže nastať aj z dôvodu odlevu zamestnanosti do šedej ekonomiky, do zahraničia, alebo do neaktivity. Zamestnávateľia môžu taktiež vykryť vyššie náklady aj zo zisku prerozdelením mzdovej a kapitálovej kvóty v prospech zamestnancov. Dáta využité v našich odhadoch zároveň neobsahujú mzdu v zmysle zákona o minimálnej mzde, ale vymeriavací základ, čo je širší koncept, ako mzda. Výsledkom je, že osoby zarábajúce minimálnu mzdu v zmysle zákona o minimálnej mzde môžu mať vymeriavací základ pod/nad oficiálnou MM.

Výsledky sú robustné, čo potvrdzujú odhadnuté intervaly spoľahlivosti a tiež placebo test. Vplyv MM na zamestnanosť je v každom roku štatisticky významne záporný s výnimkou roku 2015, keď jej vplyv eliminovalo zavedenie OOP (Graf 5). Pre odhad významnosti sme využili variáciu vplyvu MM na zamestnanosť medzi okresmi v každom roku⁴. Robustnosť výsledkov zvýšil aj placebo test, v ktorom sme skúmali vplyv hypotetického zvýšenia MM vždy medzi júnom a júlom každého roku. Takto odhadnutá placebo elasticita je v priemere nulová a nekoreluje s hlavným odhadom. Aj ďalší test citlivosti v širšom pásme v okolí MM (0,75 % až 1,10 %) podporuje robustnosť výsledkov, keďže nie je významne odlišný od hlavného odhadu s výnimkou posledných dvoch sledovaných rokov (Graf 6, v pásme 0,85 % až 1,05 %).

³ Tento odhad elasticity je konzistentný s výsledkami v literatúre, ktorá sa najčastejšie zameriava na USA. Priemerná elasticita -0,16 bodu (95% CI -0,11 až -0,22; klastrované robustné štđ. chyby na úrovni jednotlivých rokov) ignoruje rok 2015, keď bola zavedená OOP.

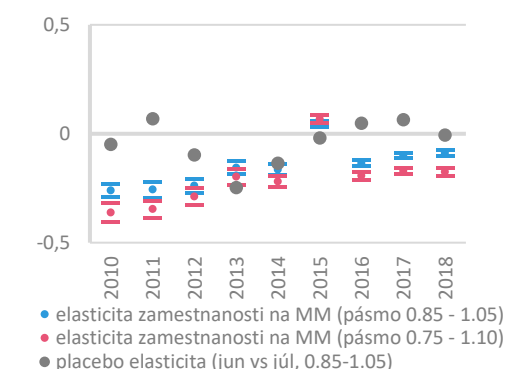
⁴ Intervaly spoľahlivosti sú vytvorené použitím bootstrapu s 200 replikáciami pre každý rok.

Graf 5: Elasticita zamestnanosti k MM sa postupne zmiernila a OOP eliminovala negatívny vplyv na zamestnanosť (v bodoch, 95% interval spoľahlivosti)



Zdroj: SP, výpočty IFP

Graf 6: Placebo odhad nekoreluje s hlavným odhadom, čo potvrdzuje negatívny vplyv MM na zamestnanosť (body, 95% interval spoľahlivosti)



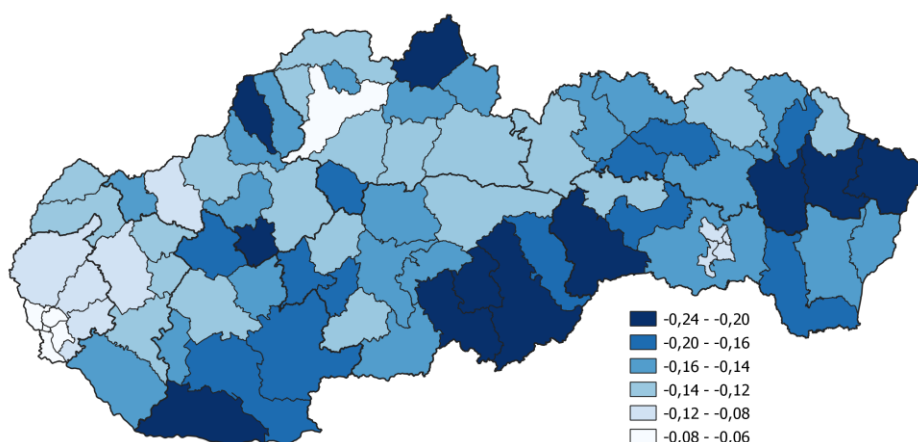
*placebo odhad je v % ku celkovému počtu zamestnaných vždy pred zvýšením MM

Zdroj: SP, výpočty IFP

Rozdielny efekt v regiónoch

Rast MM znižuje zamestnanosť najmä v Prešovskom, Banskobystrickom a Nitrianskom kraji, kým v rozvinutejších okresoch je jej vplyv zanedbateľný. Relatívne malý vplyv zvyšovania MM na zamestnanosť pre celú ekonomiku zakrýva variáciu medzi jednotlivými regiónmi SR. Najmä na juhu a východe Slovenska je vplyv MM na zamestnanosť silnejší (Graf 7 podľa obvyklého pobytu zamestnancov).⁵ Tento rozdiel však môže byť spôsobený presunom pracovných pozícií a zamestnancov do veľkých miest kde sídlia firmy s vyššou produktivitou (meranou cez pridanú hodnotu na jedného zamestnanca). Nízkoпродуктивne firmy na Slovensku vytvárajú len zhruba 30% celkovej pridanej hodnoty, ale zamestnávajú až takmer dve tretiny všetkých zamestnancov (Výškrabka, 2018). Priemerná hodnota mzdových nákladov v týchto firmách dosahuje až 80%. Tieto firmy tak nemajú priestor na výraznejšie zvyšovanie miezd. Pri raste MM, ktorý prevyšuje rast produktivity práce, môžu byť nízkoпродуктивne firmy v regiónoch nútené znížiť zamestnanosť. Produktívne firmy vo veľkých mestách vplyv MM absorbujú ľahšie. Vyššia produktivita firiem v mestách je iba jeden z možných faktorov súvisiacich so zápornejším efektom MM v menej rozvinutých okresoch.

Graf 7: Vplyv zvyšovania MM na zamestnanosť v okresoch SR* (elasticita zamestnanosti k MM)



*Priemerný odhad elasticity v jednotlivých okresoch od 2010 do 2018

Zdroj: SP, výpočty IFP

⁵ Obyklý pobyt reprezentuje centrum ekonomického života obyvateľa a umožňuje presnejšie odhadnúť vplyv zvyšovania MM. Pre metodológiu určenia obvyklého pobytu viz. Prílohu 1 v komentári IFP 2019/5.

Väčšina ľudí sa po strate práce vráti na trh práce do jedného roka

Čo sa deje s ľuďmi, ktorí stratia prácu?

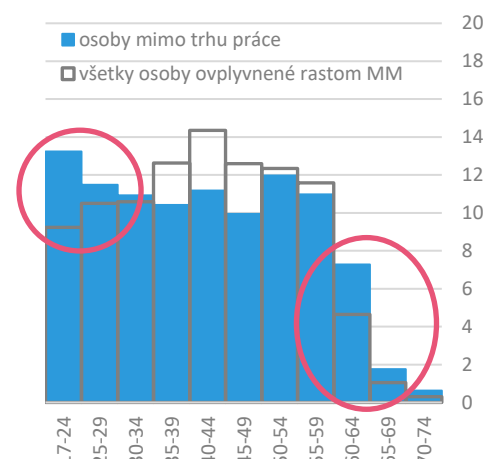
Po náraste MM sa bez práce ocitnú viac muži ako ženy a najmä najmladšie a najstaršie vekové skupiny. Koncom roku 2017 bolo ovplyvnených rastom MM na rok 2018 asi 110 tisíc zamestnancov. Ide o zamestnancov, ktorí pracovali v 2017 za viac ako minimálnu mzdu, avšak za menej ako bola MM v 2018. Z toho približne 3 tisíc osôb sa po zvýšení MM v januári roku 2018 ocitlo mimo evidencie Sociálnej poisťovne. Spravidla mohli odísť medzi nezamestnaných alebo neaktívnych. Približne 56 % z týchto 3 tisíc tvorili muži, čo je viac než priemer celej skupiny ovplyvnenej rastom MM (49 %). Muži ovplyvnení rastom MM sa tak v januári roku 2018 po zvýšení MM objavujú častejšie mimo trhu práce než ženy. Podiel žien ovplyvnených MM ako aj podiel žien mimo trhu práce sa však v čase zvyšuje, čo môže súvisieť so všeobecným rastom participácie žien na trhu práce. Mimo trhu práce sa v januári zároveň objavujú častejšie najmladšie a najstaršie vekové skupiny. Najstaršie vekové skupiny môžu odchádzať do dôchodku a najmladšie majú pravdepodobne menej pracovných skúseností pri súťaži o voľné pracovné miesta. Rovnaké výsledky pozorujeme aj v rokoch 2013 až 2016.

Graf 7: Muži sú negatívne zasiahnutí zvýšením MM viac než ženy (%)



Zdroj: SP, výpočty IFP

Graf 8: Zasiahnutí sú viac najmladší a najstarší zamestnanci (Rozdelenie osôb v roku 2017 podľa veku, % z počtu v danej skupine)

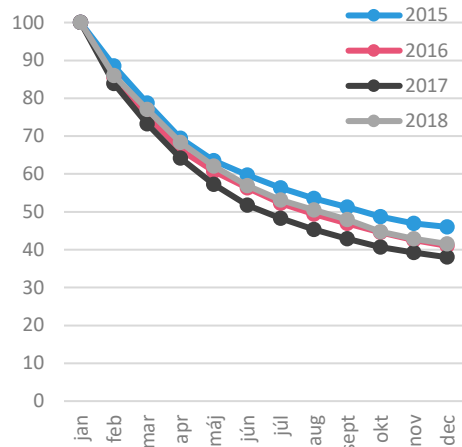


Zdroj: SP, výpočty IFP

O prácu prichádzajú viac muži než ženy a taktiež najmladšie a najstaršie vekové skupiny

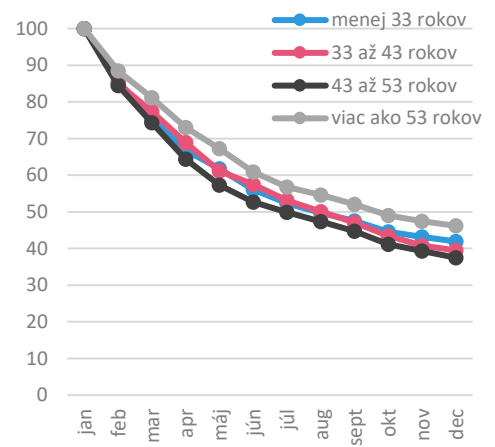
Väčšina ľudí sa po strate zamestnania vráti na trh práce do jedného roka. Po vyradení z evidencie Sociálnej poisťovne sa z 3 tis. osôb do jedného roka vrátilo na trh práce v roku 2018 približne 60 %. Podobné výsledky pozorujeme aj v predchádzajúcich rokoch (Graf 9). Ženy aj muži sa vracajú na trh práce v rovnakej miere a rovnakou rýchlosťou. Najmladšie a najstaršie vekové kohorty sa vracajú na trh práce pomalšie než osoby v strednom veku. Opäť to môže súvisieť s odchodom do dôchodku starších a s nedostatkom pracovných skúseností mladších osôb.

Graf 9: Väčšina ľudí sa po strate zamestnania vráti na trh práce do jedného roka (% osôb bez práce)



*podiel ľudí, ktorý po raste MM v danom roku zostali bez práce
Zdroj: SP, výpočty IFP

Graf 10: Najťažšie si nájdu prácu najmladší a najstarší (% osôb bez práce len v 2018)



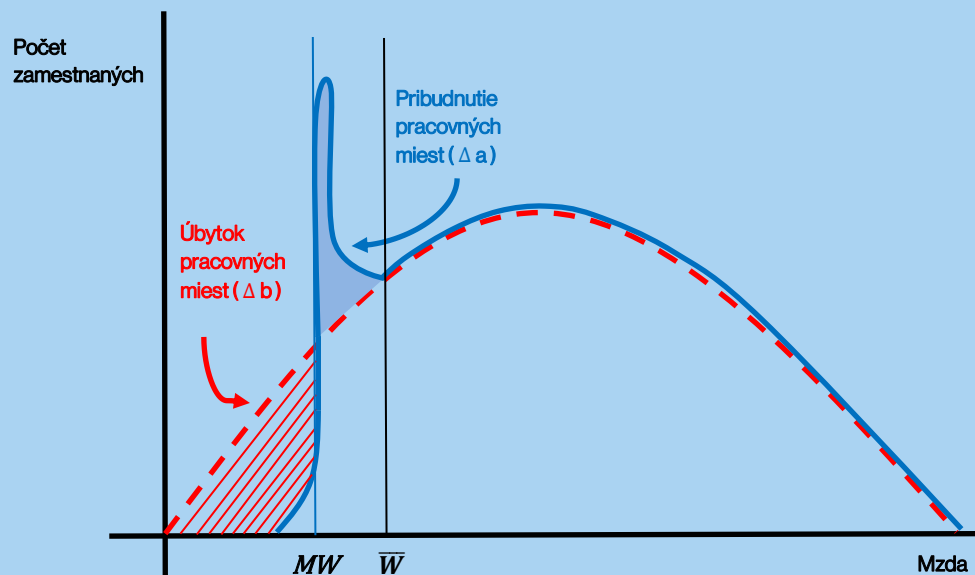
*podiel ľudí, ktorý po raste MM v danom roku zostali bez práce v 2018
Zdroj: SP, výpočty IFP

Znovuzamestnaní si polepšia na mzde viac

Znovuzamestnaní si platovo zväčša polepšili o viac než bol rast MM v danom roku. Toto platí pre celé pozorované obdobie 2014 až 2018. Mediánová mzda znovuzamestnaných bola napr. v roku 2018 o takmer 13 % vyššia ako v poslednom zamestnaní, kým rast MM dosiahol 10,3 %. Neplatí to však pre každého. Tým, ktorí sa znovuzamestnajú v rovnakej firme, sa plat väčšinou len dorovná na úroveň novej MM. Naopak tí, ktorí firmu zmenia, si polepšia výraznejšie. Hľadať novú prácu sa tak oplatí, avšak je tiež možné, že ľudia meniaci prácu sú produktívnejší a preto sa im plat zvýši výraznejšie.

BOX 2. Metóda zhlukovania (z angl. *bunching*)

Graf 11: Vplyv zavedenia MM na mzdovú distribúciu



Zvyšovanie MM má priamy vplyv na pracovné miesta, ktoré by boli ohodnotenú pod jej novou úrovňou. Ovplynené pracovné miesta môžu zaniknúť alebo môžu byť presunuté so mzdou tesne nad úroveň novej MM. V prípade presunu pracovných miest dochádza k zhlukovaniu (*bunchingu*) pracovných miest tesne nad úrovňou novej MM. Vplyv na

zamestnanosť sa dá určiť porovnaním veľkosti zhlukov v novej mzdovej distribúcii s úbytkom pracovných miest pod úrovňou MM v starej distribúcii (Graf 11).

Hlavnou empirickou výzvou je identifikácia hypotetickej distribúcie miezd bez vplyvu minimálnej mzdy. V súlade s Harasztosi a Lindner (2019) využívame ako hypotetickú distribúciu rok pred navýšením MM. Výpočet nášho odhadu ďalej blízko nasleduje Cengiz et. al (2019):

Prebytok pracovných miest nad úrovňou novej MM definujeme ako rozdiel medzi súčasnou a hypotetickou distribúciou miezd váženou celkovou zamestnanosťou v období tesne pred navýšením MM:

$$\Delta a = \frac{Emp_t[MW_t \leq w < \bar{W}_t] - Emp_{t-1}[MW_t \leq w < \bar{W}_t]}{EPOP_{t-1}}$$

$Emp_t[MW_t < w < \bar{W}_t]$ je počet zamestnancov, ktorých mzda je medzi úrovňou novej MM a hranicou nad ktorú zvyšovanie MM nemá vplyv na pracovné miesta (parameter \bar{W}). Nastavenie MM na Slovensku je špecifické tým, že zahŕňa viacero koeficientov mzdových nárokov podľa náročnosti pracovnej pozície. Zameriavame sa iba na koeficient 1.0 a na základe poznatkov z literatúry nastavujeme $\bar{W}_t = 1.05MW_t$. V dôsledku skrátených pracovných úväzkov a nedokonalému uplatneniu legislatívy mzdová distribúcia zahŕňa aj pracovné miesta pod úrovňou MM.

Úbytok pracovných miest pod úrovňou MM definujeme ako:

$$\Delta b = \frac{Emp_t[\bar{B}_t < w \leq MW_t] - Emp_{t-1}[\bar{B}_t < w \leq MW_t]}{EPOP_{t-1}}$$

Pre izoláciu efektu zvyšovania MM na nízko príjmové pracovné miesta v okolí MM stanovujeme ako spodnú hranicu $\bar{B}_t = 0.85MW$. Výsledný odhad je daný súčtom prebytku a úbytku pracovných miest:

$$\Delta e = \Delta a + \Delta b$$

Tento odhad reprezentuje vplyv zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť v pásme 0.85 – 1.05 v okolí MM (pracovné miesta na nízkych príjmoch). Pri vynásobení výsledku x100 dostávame efekt vyjadrený ako percento zamestnaných v období pred navýšením MM. Porovnáваме obdobie rok pred a rok po navýšení MM.

Na výpočet elasticity zamestnanosti v závislosti k MM bol využitý vzorec podľa Cengiz et al. (2019):

$$elasticita = \frac{\Delta a + \Delta b}{\% \Delta MM}$$

Dáta

Model využíva anonymné údaje poistencov zo Sociálnej poisťovne (SP) s jedným zamestnaneckým pomerom. Zamestnanci pracujúci na dohodu nie sú zahrnutí v dátach. Dáta sú následne rozrátané do mzdových košov po 5 eur a odhady sú robené na úrovni celkových nákladov práce. Celkové náklady práce zohľadňujú nielen hrubú mzdu zamestnanca, ale aj dodatočné náklady zamestnávateľa. Tie sa môžu v čase meniť a ovplyvňovať tak motiváciu firiem zamestnávať. To sa prejavilo aj v roku 2015, keď MM síce stúpila, ale celkové náklady práce sa pre firmy nezvýšili v dôsledku zavedenia OOP. Dáta na ročnej úrovni sú získané sčítaním všetkých mesačných príjmov pre každého jednotlivca za daný rok. Výnimkou je odhad v regiónoch, kde ide

o hrubú mzdu, keďže výsledný vplyv nebol výrazne iný než odhad s celkovými nákladmi práce. Pre regionálne odhady boli využité údaje IFP o obvyklom pobyte prepojené s údajmi zo SP. Podrobnú metodológiu pre výpočet obvyklého pobytu je možné nájsť v komentári IFP 2019/5.

Zhrnutie predpokladov modelu

- Každý zamestnanec má len jeden pracovný úväzok, osoby s viacerými úväzkami nie sú v dátach.
- Analýza zahŕňa len zamestnancov v trvalom pracovnom pomere.
- Efekt na zamestnanosť je sledovaný v rozmedzí 0,85 – 1,05 novej MM.
- Zameranie je na efekt v okolí koeficientu mzdových nárokov 1,0.

Limitácie modelu a použitých dát

Metóda zhlukovania sleduje vplyv zvyšovania MM na zamestnanosť v pásme v okolí MM. Nezachytáva tak zmeny v zamestnanosti vyššie v mzdovej distribúcii ani prechody zamestnancov na skrátene úväzky. Do celkového vymeriavacieho základu zamestnancov pre účely sociálneho poistenia sa započítavajú aj príplatky za nadčasy a prácu v dňoch pracovného pokoja, ako aj odstupné. Tieto platby vedú k tomu, že mnohí zamestnanci zarábajúci minimálnu mzdu sa mohli presunúť do vyšších príjmových tried. Naopak, zamestnanci pracujúci na čiastkový úväzok zarábajúci hodinovú mzdu výrazne nad minimálnou mzdou sa mohli vďaka svojmu čiastkovému úväzku dostať do mzdovej triedy, ktorá sa pre účely tejto analýzy považuje za mzdovú triedu dotknutú minimálnou mzdou. Nami prezentované výsledky je preto nevyhnuté vnímať v kontexte vyššie opísaných dátových limitácií.

Výsledkom modelu je odhad hraničného efektu (t.j. zmena v zamestnanosti v roku po navýšení MM). Poznatky z empirickej literatúry ukazujú, že efekt na zamestnanosť sa zvyčajne prejaví v období tesne po uplatnení navýšenia MM (Cengiz. et al, 2019). V druhej časti komentára však sledujeme, čo sa deje s nezamestnanými a kedy sa vracajú späť na trh práce. Analýza však sleduje vplyv zvyšovania MM len zjednodušene, bez zahrnutia iných charakteristík zamestnancov a ďalších kanálov vplyvu na zamestnanosť a ekonomiku.

Materiál prezentuje názory autorov a Inštitútu finančnej politiky, ktoré nemusia nevyhnutne odzrkadľovať oficiálne názory Ministerstva financií SR. Cieľom publikovania komentárov Inštitútu finančnej politiky (IFP) je podnecovať a zlepšovať odbornú a verejnú diskusiu na aktuálne ekonomické témy. Citácie textu by sa preto mali odkazovať na IFP (a nie MF SR), ako autora týchto názorov.

Zoznam použitej literatúry

- Bodnár, K., Fadajeva, L., Irodache, S., Malk, L., Paskaleva, D., Pešliakaite, J., Todorevic Jemec, N., Tóth, P. a Wyszynski, R. (2018). How do firms adjust to rises in the minimum wage? Survey evidence from Central and Eastern Europe. *European Central Bank Working Paper*, No 2122.
- Card, D. a Krueger, A. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), pp.772-793.
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A. a Zipperer, B. (2019). The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), pp.1405-1454.
- Grossman J., Jurajda Š., a Smolka V. (2019). Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013–2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice. *Institut pro Demokracii a Ekonomickou Analýzu CERGE-EI*. 2019/4
- Grossman J. (2021) The Effects of Minimum Wage Increases in the Czech Republic. CERGE-EI WP series 679.
- Harasztosi, P. a Lindner, A. (2019). Who Pays for the Minimum Wage?. *The American Economic Review* 109(8).
- Harvan, P., Mesároš, T. a Paur, D. (2019). Koľko je na Slovensku cépečkárov? *Komentár IFP*, 2019/5.
- Hidas, S. a Žúdel, B. (2016). Malý vplyv zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť. *Ekonomická analýza IFP*, (34).
- Neumark, D. a Wachser, W. (2006). Minimum wages and employment: A review of evidence from the new minimum wage research. *The National Bureau of Economic Research*.
- Slov-Lex (2010). Nariadenie vlády SR z 21. októbra 200i, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2010. *Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2009/441/20100101>*
- Slov-Lex (2018). Nariadenie vlády SR z 11. októbra 2017, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2018. *Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/278/20180101>*
- Výškrabka, M. (2018). Lesk a bieda slovenských firiem. *Komentár IFP*, 2018/12.

