

VĚDECKÉ SPISY VYSOKÉHO UČENÍ TECHNICKÉHO V BRNĚ

*Edice PhD Thesis, sv. 374*

*ISSN 1213-4198*

*thesis*  
**?**  
**IS**

*Ing. Eva Lajtkepová*

**Mikroekonomické dopady  
minimální mzdy  
na vybrané podniky**

**Vysoké učení technické v Brně**  
**Fakulta podnikatelská**

**Ing. Eva Lajtkepová**

**Mikroekonomické dopady minimální mzdy na vybrané  
podniky**

**Microeconomic impacts of the minimum wage on selected  
enterprises**

Zkrácená verze Ph.D. Thesis

Obor: Řízení a ekonomika podniku  
Školitel: Doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.  
Oponenti: Prof. Ing. Karel Rais, CSc., MBA  
Prof. Ing. Ladislav Blažek, CSc.  
JUDr. Vladimír Sitta, MBA  
Datum obhajoby: 28. dubna 2006

## **Klíčová slova**

Minimální mzda, malé a střední podniky, mzdová distribuce, nábor a přijímání pracovníků, trh práce, zaměstnanost.

## **Key Words**

Minimum wage, small and medium-sized enterprises, wage distribution, enrolment and taking on of new employees, labour market, employment.

## **Místo uložení práce**

Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská

Vědecké oddělení FP a knihovna FP

Kolejní 4, Brno

# OBSAH

ÚVOD	5
1 PŘEDMĚT A CÍLE DISERTAČNÍ PRÁCE, FORMULACE HYPOTÉZ, METODICKÁ VÝCHODISKA VÝZKUMU	6
2 MINIMÁLNÍ MZDA V EKONOMICKÉ TEORII V PROTIKLADU K VÝSLEDKŮM EMPIRICKÝCH VÝZKUMŮ	8
3 POSTAVENÍ MINIMÁLNÍ MZDY VE MZDOVÉ DISTRIBUCI PODNIKATELSKÉ SFÉRY V ČESKÉ REPUBLICE	11
4 VÝZKUM AKCEPTACE MINIMÁLNÍ MZDY MALÝMI A STŘEDNÍMI PODNIKY V JIHMORAVSKÉM KRAJI	13
5 VÝZKUM OCHOTY NEZAMĚSTNANÝCH NASTOUPIT DO PRÁCE ZA ČÁSTKU MINIMÁLNÍ MZDY	17
6 VYTVOŘENÍ POMŮCKY PRO NÁBOR A PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ	21
ZÁVĚR	22
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	24
CURRICULUM VITAE	26
ABSTRACT	27



# ÚVOD

Snaha o stanovení „spravedlivé“ odměny za vykonanou práci je snad stará jako lidstvo samo. Vyjednávání odměny za práci však bylo velmi dlouhou dobu založeno na tradici, případně na síle vyjednávajících stran, s nástupem tržního mechanismu potom 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). Bezpochyby jednou z velmi silných, mnohostranně působících státních intervencí do tržního mechanismu je stanovení minimální mzdy.

Zákonná minimální mzda není kategorií novou - setkáváme se s ní již před první světovou válkou. V roce 1912 byl poprvé přijat zákon o minimální mzdě ve státě Massachusetts (USA), v následujících deseti letech tuto snahu o regulaci mezd následovalo dalších deset států Spojených států amerických. I když v roce 1923 prohlásil Nejvyšší soud USA zákony o minimální mzdě jako neústavní, v roce 1938 přijatý federální zákon (Fair Labor Standards Act) platí v USA do současnosti a tvoří základní zákonnou úpravu nejnižších mezd na celém území federace (každý jednotlivý stát má potom možnost na základě tohoto zákona vlastní úpravy minimální mzdy). I v Evropě byla zákonem stanovena minimální mzda (jako mzda hodinová) již před první světovou válkou. V Anglii se stát od roku 1914 tímto způsobem snažil zlepšit tíživou situaci domácích pracovníků, později dělníků v textilním a konfekčním průmyslu.

V předválečném Československu stát do stanovení (minimálních) mezd přímo nezasahoval. Sice v prosinci roku 1919 došlo k zákonné úpravě sazeb nejnižších mezd domácích dělníků, ale jinak bylo po celou tzv. První republiku vyjednávání mezd pouze otázkou kolektivních smluv (Průcha a kol., 2004). Pokračovala tedy praxe z období před první světovou válkou, kdy byly též uzavírány pouze kolektivní smlouvy a tzv. smlouvy tarifní.

I když historie zákonné úpravy minimální mzdy je poměrně dlouhá a v ekonomické teorii jsou její dopady na trh práce (v nejširším smyslu slova – tj.včetně dopadů na podniky) v zásadě popsány, závěry některých zahraničních empirických výzkumů posledních dvou desetiletí se zcela s názory ekonomické teorie neztotožňují (např. Card, Krueger, 1994, Neumark, Wascher, 2004 nebo Pereira, 2003 a mnohé další).

Podobně jako v jiných zemích, i v České republice se minimální mzda stala již samozřejmou součástí legislativy. Je nepochybné, že tato významná státní intervence zasahuje do svobodného tržního mechanismu, a tedy do svobodného rozhodování podniků, a koneckonců i člověka jako nositele pracovní síly. Jako významný státní zásah, podpořený v posledních letech i dalšími skutečnostmi (především globalizačními a internacionalizačními procesy) by ale jistě zasluhovala větší pozornost ze strany ekonomické teorie i výzkumu. Zatím zůstává zkoumání možných dopadů a vlivů minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti (či nezaměstnanosti) i akceptování minimální mzdy podniky samotnými v České republice stranou pozornosti ekonomického výzkumu. Závěry prvních dílčích výzkumných prací byly u nás publikovány až v posledních třech letech (Eriksson, Pytlíková, 2002, Chomátová, 2003, Baštýř, 2005).

# 1 PŘEDMĚT A CÍLE DISERTAČNÍ PRÁCE, FORMULACE HYPOTÉZ, METODICKÁ VÝCHODISKA VÝZKUMU

## Předmět a cíle disertační práce

Předložená disertační práce se zabývá vybranými mikroekonomickými dopady minimální mzdy na podniky. Zvláštní pozornost je přitom věnována malým a středním podnikům (do 250 zaměstnanců) v Jihomoravském kraji.

Disertační práce je zaměřena jak na poptávkovou stranu trhu práce (přijímání zákonné výše minimální mzdy podniky), tak na stranu nabídkovou (ochotu nezaměstnaných osob nabídnout za částku minimální mzdy na trhu práce svoji pracovní sílu).

Protože předpokládané dopady minimální mzdy (jako jedné z nejvýznamnějších státních intervencí ve svobodném tržním prostředí) na podniky jsou velmi široké, je disertační práce přednostně zaměřena na tyto oblasti :

- Identifikace postavení minimální mzdy ve mzdové distribuci podnikatelské sféry v České republice.
- Výzkum akceptace minimální mzdy malými a středními podniky v Jihomoravském kraji, včetně komentáře k výsledkům tohoto výzkumu a komentáře k výsledkům dotazníkového šetření o akceptaci minimální mzdy podniky v České republice, které provedl Český statistický úřad v březnu roku 2003 ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v Praze.
- Výzkum postoje nezaměstnaných osob k minimální mzdě, zjišťování jejich ochoty nastoupit do práce za částku minimální mzdy, zjišťování rozdílu mezi minimální mzdou a mzdou, za kterou by byli tito nezaměstnaní ochotni nastoupit do práce a dále pracovat.

**Hlavním cílem** disertační práce je identifikace a analýza možných vybraných vlivů, souvislostí či dopadů minimální mzdy na podniky, se zvláštním zřetelem malých a středních podniků. Východiskem a předpokladem bude premisa, že situace na trhu práce, kde na straně poptávky vystupují malé a střední podniky, se blíží dokonalé konkurenci. Malý a střední podnik, který přichází na trh práce a hledá pracovní sílu, je jedním z velkého počtu obdobných podniků, tj. nemůže bezprostředně cenu práce ovlivnit. Výše uvedenému hlavnímu cíli budou podřízeny cíle teoretické a aplikační.

### Cíle teoretické:

- Co nejpodrobnější analýza vlivu minimální mzdy na zaměstnanost a podniky v ekonomické teorii v protikladu k empirické evidenci (výsledkům výzkumů) tohoto vlivu.
- Potvrzení nebo vyvrácení hypotéz, formulovaných pro empirický výzkum akceptace minimální mzdy podniky a výzkum ochoty nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy.

### Cíle aplikační:

- Analýza postavení minimální mzdy a jejího postupného zvyšování ve mzdové distribuci podnikatelské sféry v České republice.

- Výzkum akceptace minimální mzdy podniky (malými a středními podniky v Jihomoravském kraji). Závislost preference určité částky minimální mzdy na odvětví a velikosti podniku (podle počtu zaměstnanců), stanovení průměrného podílu zaměstnanců, odměňovaných minimální mzdou, podle velikosti podniku. Tento výzkum bude proveden na základě vlastního dotazníkového šetření v malých a středních podnicích.
- Výzkum ochoty nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy a skutečně požadované nástupní mzdy. Vztah požadované nástupní mzdy k pohlaví, věku, vzdělání a bydlišti. Tento výzkum bude proveden na základě vlastního dotazníkového šetření u nezaměstnaných osob, evidovaných na úřadech práce.
- Návrh jednoduché pomůcky pro nábor a přijímání pracovníků v podnicích (zvláště v malých a středních) – souboru rozhodovacích stromů, s různými informacemi o uchazečích o zaměstnání a jejich očekávaných nástupních mzdách.

### Formulace hypotéz

Východiskem empirického výzkumu jsou následující hypotézy :

1) Na preferenci výše minimální mzdy malými a středními podniky (tj. na výši minimální mzdy, kterou by sami zaměstnavatelé považovali za optimální), budou mít vliv (srovnej Chomátová, 2003) :

- Velikost podniku. Čím menší podnik (s menším počtem zaměstnanců), tím větší preference nižších částek zákonné minimální mzdy ze strany zaměstnavatelů-podniků, případně tím vyšší její úplné odmítání. Čím menší podnik (s menším počtem pracovníků), tím také vyšší podíl zaměstnanců, odměňovaných minimální mzdou.
- Charakter odvětví podniku. V odvětvích obchodu a služeb budeme předpokládat větší preferenci nižších částek zákonné minimální mzdy (případně její úplné odmítání), než v odvětvích průmyslu a stavebnictví.

2) Na ochotu nastoupit do zaměstnání za konkrétní mzdu, případně na ochotu nastoupit do zaměstnání za částku zákonné minimální mzdy, budou mít především vliv (srovnej Mareš, Syrovátka, Vyhliďal, 2003):

- Hodnota lidského kapitálu (vzdělání, zkušenosti dané věkem). Čím vyšší vzdělání a delší pracovní zkušenosti (dané věkem), tím vyšší očekávání nástupní mzdy i jejího dalšího rychlejšího růstu (očekávání dalšího růstu ale nebude předmětem výzkumu).
- Pohlaví respondentů. Větší ochota nastoupit do práce za částku minimální mzdy u žen, než u mužů.
- Situace na místním trhu práce (tj. v regionu bydliště a potenciálního zaměstnání). Čím vyšší lokální míra nezaměstnanosti, tím větší ochota nastoupit do práce za nižší mzdu.

### Metodická východiska výzkumu

#### Základní metody a techniky zpracování disertační práce

Základem a východiskem výzkumné práce jsou **obecné logické metody** :

- indukce a dedukce,
- analýzy a syntézy,



- abstrakce a konkretizace,
- komparace.

Vzhledem k předmětu empirického výzkumu je v disertační práci využita i jedna ze základních, nejčastěji používaných **metod empirického výzkumu**, a to metoda **dotazování** (v podobě techniky písemného, adresného dotazování). Tato metoda je užita pro sběr primárních dat (pomocí Dotazníku pro podnik a Dotazníku pro úřad práce).

Pro zpracování výzkumných dat (primárních i sekundárních) jsou využity **statistické metody**. V první řadě se jedná o základní postupy popisné statistiky (uspořádávání údajů do tabulek a výpočet četností, průměrů, mediánu, modusu, rozptylu, směrodatné odchylky, měr variability, výpočet bazických a řetězových indexů v časových řadách, ale i další). Pro zkoumání závislosti jednotlivých proměnných a ověření (potvrzení či vyvrácení) výše formulovaných hypotéz jsou užity další statistické metody (jednorozměrné a vícerozměrné), např. jednofaktorová analýza rozptylu a  $\chi^2$  - test o nezávislosti. Aby závěry analýz byly skutečně potvrzeny, kromě základní metody zkoumání závislosti proměnných je obvykle užito ještě postup doplňující. Jako doplňující (alternativní) postupy jsou zvoleny nejčastěji neparametrický test Kruskal-Wallisův, v případech, kde je to možné, je počítán Kendallův koeficient. Jako zvláštní technika pro vytváření empirické segmentace dat je užita technika klasifikačních stromů (Classification Trees), vycházející z metody tzv. CHAID analýzy.

Pro statistické zpracování primárních dat, získaných oběma dotazníkovými šetřeními, byly užity následující softwarové produkty: SPSS 13.0 pro Windows, Answer Tree, v předvýzkumu potom Excel pro Windows NT.

### **Sběr výzkumných dat**

V disertační práci jsou k výzkumu použita data sekundární i primární :

#### Zdroje sekundárních dat :

- Z výběrových šetření mezd v národním hospodářství (ČSÚ, MPSV, Trexima), údaje Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Ministerstva průmyslu a obchodu ČR, Eurostatu, apod.
- Z výsledků dotazníkového šetření Českého statistického úřadu, provedeného v březnu roku 2003 ve spolupráci s Výzkumným úřadem práce a sociálních věcí v Praze.
- Z odborné literatury, především zahraniční.

#### Zdroje primárních dat :

- Z dotazníkového šetření, provedeného na vybraném výzkumném vzorku malých a středních podniků v Jihomoravském kraji.
- Z dotazníkového šetření, provedeného na vybraném výzkumném vzorku nezaměstnaných osob (evidovaných na úřadu práce).

## **2 MINIMÁLNÍ MZDA V EKONOMICKÉ TEORII V PROTIKLADU K VÝSLEDKŮM EMPIRICKÝCH VÝZKUMŮ**

Konvenční závěry ekonomické teorie, týkající se dopadů zákonné minimální mzdy na trh práce, lze shrnout následovně (viz podrobněji např. Borjas, 2005, Cahuc, Zylberger, 2004, McConell, Brue, Macpherson, 2003, ale i starší teoretické monografie Kerr, Staudohar, 1994,

Ehrenberg, Smith, 1994 nebo Ashenfelter, 1999 a Ashenfelter, Card, 1999, z českého prostředí např. Holman, 1999 nebo Soukupová, Hořejší, Macáková, Soukup, 2003):

- Minimální mzda nemůže zvýšit zaměstnanost, naopak ji spíše snižuje, podniky reagují na zvyšování minimální mzdy propouštěním zvláště některých kategorií pracovníků,
- Negativní dopady minimální mzdy na zaměstnanost jsou vyšší v malých otevřených ekonomikách, které jsou vystaveny podstatně vyššímu tlaku mezinárodní konkurence,
- Negativními dopady minimální mzdy jsou více zasaženi mladiství,
- Snižování daňové zátěže je podstatně lepší cestou, jak zvýšit zaměstnanost a zlepšit příjmovou situaci nízkopříjmových skupin pracovníků, než zvyšování minimální mzdy,
- Příjemci minimální mzdy často nejsou z nechudších domácností, takže minimální mzda nemůže výrazným způsobem snížit chudobu.

Bibliografie, týkající se mnohostranných dopadů na trh práce i podniky samotné (od dopadů na úroveň zaměstnanosti obecně, přes zkoumání vlivu konkrétní výše minimální mzdy na rozhodování podniků, vliv na zaměstnanost mladistvých, souvislostí s pracovní dobou, s dalšími příjmy pracovníků, ale i např. vlivů minimální mzdy na ekonomický růst, ale i jiné) a vycházející z výsledků empirických výzkumů i různých průzkumů, je poměrně obsáhlá. Zde jsou záměrně zcela opominuty ty ekonomické názory, které minimální mzdu zcela odmítají jako cizorodý prvek ve svobodném tržním hospodářství. Tj. ty, které vnímají minimální mzdu jako státní zásah, který ekonomice jednoznačně škodí (Rothbard, 2001).

V následujícím textu jsou pouze vybrány některé publikované výsledky empirických výzkumů, rozsáhlejší přehled je uveden v disertační práci.

### **Dopad minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti**

V roce 1992 publikoval Card výsledky svého výzkumu v Kalifornii (Card, 1992a). Zde se zvýšila minimální (hodinová) mzda v červnu 1988 z 3,35 \$ na 4,25 \$. Card použil výzkumná data za období 1987-1989, tj. z období před a po zvýšení minimální mzdy. Jeho závěrem bylo, že zvýšení minimální mzdy vedlo ke zvýšení příjmů nízkopříjmových pracovníků o 5-10 % a naopak nevedlo ke snížení zaměstnanosti.

K podobným závěrům došli i Card a Krueger pro jiný region a jiný výzkumný vzorek: zkoumali dopad zvýšení hodinové minimální mzdy v New Jersey v dubnu v roce 1992 (z 4,25 \$ na 5,05 \$ / hod.) na zaměstnanost pracovníků v restauracích rychlého občerstvení. Svůj výzkum provedli na vzorku 410 fast-food restaurací v New Jersey a východní Pensylvánii, kde zůstala minimální mzda stejná (4,25 \$), a tedy pracovníci v těchto restauracích sloužili jako kontrolní výzkumný vzorek. Zajímavostí může být získání výzkumných dat telefonickým dotazováním. Závěrem tohoto výzkumu bylo, že zvýšení minimální mzdy v New Jersey nejen zaměstnanost nesnížilo, ale dokonce rok po zvýšení minimální mzdy byla zaměstnanost pomocných pracovníků ve fast-food restauracích vyšší. Zároveň se neprokázal ani negativní vliv na počet restaurací (Card, Krueger, 1994, později Card, Krueger, 1995).

Výsledky výzkumu na vzorku fast-food restaurací Carda a Kruegera podrobili poměrně ostré kritice Neumark a Wascher právě pro malou věrohodnost získaných výzkumných dat telefonickým dotazováním. Jako svoji odpověď provedli výzkum na podobném vzorku restaurací rychlého občerstvení v New Jersey a Pensylvánii, ale pro svoje zkoumání použili reálné údaje z výplatních listin. Na základě studia těchto dat docházejí k názoru, že zvýšení

minimální mzdy v New Jersey v dubnu 1992 mělo na zaměstnanost negativní dopad (Neumark, Wascher 2000). Nicméně v další studii Carda a Kruegera, kteří nakonec ke kontrolnímu výzkumu také použili výplatní listiny na stejném vzorku fast-food restaurací, jsou potvrzeny jejich předchozí výsledky (Card, Krueger 2000).

Ke stejně rozporuplným výsledkům docházejí i jiné výzkumy:

Machin a Manning zkoumali vliv minimální mzdy na zaměstnanost na začátku 90.let ve Velké Británii (Machin, Manning 1994). Jejich závěry jsou konzistentní se závěry výzkumů Carda a Kruegera – i oni totiž vyslovují názor, že minimální mzda má buď žádný nebo dokonce pozitivní efekt na zaměstnanost. Sobel dokonce podotýká (Sobel, 1999), že minimální mzda hraje významnou roli v procesu vytažení rodin nízkopracujících dělníků z chudoby. Na podobný pozitivní vliv na dělníky, placené minimální mzdou, poukazují i Smith a Vavrichek (1992).

K velmi podobnému závěru dochází i Saget (Saget, 2001) pro podmínky rozvojových zemí: zatímco dopad minimální mzdy na zaměstnanost je dle závěrů této studie téměř nepodstatný, minimální mzda může napomoci eliminovat chudobu.

I výsledky jediného výzkumu, který se zabýval vlivem minimální mzdy na zaměstnanost u nás (Ericsson, Pytlíková, 2002), jsou spíše smíšené. Pro výzkum bylo použito statistického zpracování dat společnosti Trexima, s.r.o. v rámci Informačního systému o průměrných výdělcích (ISPV) prováděného pro Ministerstvo práce a sociálních věcí. Autoři konstatují, že na jednu stranu se zvýšení min.mzdy v ČR v letech 1998-1999 projevilo nárůstem v počtu zaměstnaných, a to zvláště ve firmách, které zaměstnávají relativně vyšší počet nízkopříjmových pracovníků. Na druhé straně ale další navýšení minimální mzdy v letech 1999-2000 nemělo na poptávku po práci téměř žádný vliv.

### **Dopad minimální mzdy na podniky**

Na úvod je třeba říci, že dopad zákonné minimální mzdy na podniky je sice předmětem zájmu jak odborné, tak podnikatelské veřejnosti, nicméně ne vždy jsou v publikovaných statích prezentovány výsledky skutečných výzkumů. Často jde spíše o průzkumy mezi zaměstnavateli (podniky), které provádějí s větší či menší přesností buď samotní autoři statí, ale i např. různé profesní svazy.

Opět (tradičně) je předmětem pozornosti zákonná minimální mzda ve vztahu k podnikům ve Spojených státech amerických, zvláštní pozornost vyvolávají dopady na některá odvětví národního hospodářství (jmenovitě služeb), častěji se objevují statě s úvahou o vlivu minimální mzdy na malé a střední podniky. Např. Higgins (2005) upozorňuje, že po zvýšení částky minimální mzdy ve státech Florida, Illinois a New York v prvních měsících roku 2005 si hoteliéři (majitelé hotelů) stále více stěžují na neúměrný růst mzdových nákladů a předpovídají i možnost krachů některých hotelů (zvláště v oblastech s nižšími životními náklady).

Časovou řadu u 55 malých firem z oborů oděvního průmyslu a hotelnictví/catering analyzovali Arrowsmith, Gilman, Edwards a Ram (2003). Docházejí k závěru, že právě velikost i obor činnosti mají velký vliv na zranitelnost i větší odolnost firem vůči zvyšování minimální mzdy, ale speciálně u malých firem lze pozorovat se zvyšováním min.mzdy jistou tendenci k „neformálnímu chování“. Reakci zaměstnavatelů na zvyšování částky minimální

mzdy (nebo místní living wage) zachycují analýza Brennera (2005) i stať Reicha, Halla a Jacobse (2005). Brenner odhaduje dopad zákona o living wage v Bostonu a dochází k závěru, že sice existuje jen malý vliv na snížení zaměstnanosti (nebo odpracované doby), ale projevuje se silná reakce ze strany zaměstnavatelů v podobě náhrady zkrácených úvazků úvazky plnými i jistá předpověď, že podniky vykáží v nejbližší budoucnosti nižší ziskovost. I Reich, Hall a Jacobs (2005) po analýze situace na letišti v San Francisku konstatují, že v důsledku zvýšení living wage se 73 % tamních nízkoplacených zaměstnanců významně zvýšila mzda, ale zároveň vzrostly náklady (přepočtené na jednoho pasažéra letiště) na 1,42 \$. Zaměstnavatel toto zvýšení nákladů prokazatelně začal kompenzovat snahou o zvýšení pracovní morálky i o zvýšení produktivity práce (nebylo upřesněno, jakým způsobem byla produktivita práce počítána).

V podstatě ke statím podobného typu (tj. popis reakce zaměstnavatelů na zvyšování minimální mzdy v podobě úpravy různých dalších zaměstnaneckých výhod) lze přiřadit i stati Simon, Kaestner (2004), Lee (2004) a Olson (2002). Zvláštním případem je potom zkoumání vlivu zvýšení minimální mzdy na dobu zácviku (výcviku) dělníků (Fairris, Pedace, 2004). Ale ani zde autoři nedocházejí k jednoznačnému závěru, že by zaměstnavatel reagoval snížením doby zácviku dělníků nebo snížením počtu (podílu) dělníků, kterým bude zácvik nebo výcvik poskytnut. Bezpochyby zajímavým názorem je závěr z průzkumu mezi zaměstnavateli (podniky) ve 30 státech USA z počátku roku 2005 (Gurchiek, 2005). Tento průzkum se týkal očekávání zaměstnavatelů dalšího růstu federální/státní minimální mzdy. Někteří zaměstnavatelé vyjádřili totiž názor, že by bylo velmi vhodné, aby výše minimální mzdy byla diferencována podle velikosti podniku. O tom, že tento názor není v USA již zcela nevyslyšen, svědčí plán státu Minnesota, že v letech 2005-2006 bude zvyšovat státní minimální mzdu diferencovaně pro podniky, které mají do a nad 500 tis. \$ hrubých tržeb.

V Evropě se minimální mzdou a jejím dopadem na podniky velmi často v posledních několika letech zabývají ve Velké Británii. Není to v zásadě překvapením, protože Velká Británie, tradičně liberální stát s minimem státních intervencí do konkurenčního tržního prostředí, zavedla zákon o minimální mzdě v roce 1999, zažívá tedy v současných letech první období reakcí na tuto situaci i prvního hodnocení.

### **3 POSTAVENÍ MINIMÁLNÍ MZDY VE MZDOVÉ DISTRIBUCI PODNIKATELSKÉ SFÉRY V ČR**

Pro oblast mezd, a tedy i mzdové distribuce, existují v České republice poměrně rozsáhlá zjišťování prostřednictvím oficiální statistiky (především Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí). Český statistický úřad provádí běžná zjišťování pomocí statistického výkaznictví (zvláště pro potřeby mzdové politiky), nicméně potřeba hlubších analýz ve mzdové oblasti vedla k přípravě strukturální statistiky výdělku zaměstnanců, založené na výběrových šetřeních. Protože tato strukturální výběrová šetření jsou obsáhlá (pokrývají všechna odvětví národního hospodářství a ekonomické subjekty nad 10 zaměstnanců), a výsledky jsou pravidelně publikovány, následující analýza vychází z těchto šetření jako z nejstabilnějšího a nejvalidnějšího zdroje informací.

#### **Vývoj hodinových výdělků v podnikatelské sféře**

Nejúplnější informací o mzdovém vývoji je čtvrtletní sledování hodinových výdělků v podnikatelské sféře v České republice. Základní závěry analýzy hodinových výdělků od roku 2001 jsou tyto:

Ve sledovaném období se průměrný hodinový výdělek průběžně zvyšoval (celkem se zvýšil o 23,1 %), i když tento růst neprobíhal v daných letech zcela rovnoměrně. Nejrychlejší růst průměrného hodinového výdělku byl zaznamenán v průběhu roku 2001 (mezi prvním a čtvrtým čtvrtletím celkem o 8,5 %), nejpomalejší v průběhu roku 2004 (mezi prvním a čtvrtým čtvrtletím o 5,9 %) a v roce 2005 – mezi prvním a třetím čtvrtletím pouze o 0,1 %.

Mzda 1.decilu se sice také zvyšovala po celé sledované období, ale celkové zvýšení bylo nižší, než u hodinového výdělku průměrného (celkem v uvedeném období vzrostla hodinová mzda 1.decilu o 16,3 % oproti růstu průměrné hodinové mzdy o 23,1 %). Mediánová hodinová mzda vzrostla o 17,5 %, tj. také pomaleji, než byl celkový růst průměrné hod.mzdy. Z těchto údajů je možné usoudit, že průměrná hodinová mzda se zvyšovala především díky rychlejšímu růstu mezd lépe placených pracovníků (hodinová mzda 9.decilu se zvýšila v daném období o 25,7 %).

V uvedeném období se postupně zvyšoval rozdíl mezi průměrnou hodinovou mzdou a mediánovou hodinovou mzdou. Zatímco v 1.čtvrtletí 2001 tento rozdíl činil 12,48 Kč/hod, ve 3.čtvrtletí 2005 už 19,91 Kč/hod. Zdá se tedy, že výše průměrné hodinové mzdy je příliš ovlivněna extrémními hodnotami, medián lépe ukazuje na skutečnou mzdovou distribuci pracovníků.

Tezi o rozevírání nůžek mezi nejlépe a nejhůře placenými pracovníky je také možné podepřít i údaji o vývoji podílu pracovníků, kteří jsou placeni hůře, než je průměrný hodinový výdělek. Zatímco v 1.čtvrtletí 2001 bylo 63,8 % pracovníků placeno méně, než byla průměrná hodinová mzda, ve 3.čtvrtletí 2005 to již bylo 67 % (tento podíl postupně rostl po celé sledované období). O pokračující diferenciaci mezd svědčí i – sice pomalý – nicméně stálý růst tzv. decilového poměru (poměr hodinové mzdy devátého decilu ke mzdě prvního decilu). V 1.čtvrtletí 2001 byl tento poměr 3,00, koncem sledovaného období potom 3,25.

Velmi zajímavé je i porovnání hodinové minimální mzdy a hodinové mzdy 1.decilu. Z uvedených údajů je patrné, že hodinová minimální mzda se přibližuje hodinové mzdě 1.decilu, tj. dochází ke stlačování hodinových mezd 10 % nejhůře placených pracovníků směrem dolů ke mzdě, jejíž výše je dána zákonem (a je de facto nepodkročitelná). Pro úplnost je možné dodat, že zatímco v uvedeném období hodinová mzda 1.decilu vzrostla o 16,3 %, hodinová minimální mzda vzrostla o celých 41,7 %.

### **Vývoj měsíčních mezd v podnikatelské sféře**

I když údaje o hodinových výdělcích jsou velmi obsáhlé a velmi dobře vypovídají o vývoji mzdové distribuce v podnikatelské sféře v České republice, uveďme pro úplnost i závěry z analýzy vývoje distribuce měsíčních mezd :

Za dané čtyři roky se zvýšily jak průměrné mzdy, tak mzdy mediánové i mzdy prvního a devátého decilu. Nejrychleji ale za uvedené roky rostla zákonná minimální mzda, naopak nejpomaleji rostla měsíční mzda 1.decilu. Pokud srovnáme růst mzdy prvního a devátého decilu s růstem průměrné měsíční mzdy, i zde se potvrzuje, že na růst průměrné mzdy měl vliv rychlejší růst vysokých mezd.

Decilový poměr se sice nepatrně, ale přesto zvýšil – z 2,94 na 3,14. To opět svědčí o sice velmi pomalé, ale stále probíhající diferenciaci mezd. Nicméně decilový poměr hrubých měsíčních mezd je nepatrně nižší než decilový poměr hodinových výdělků.

I z analýzy hrubých měsíčních mezd je možné vyvodit závěr o rozevírání nůžek mezi nejlépe a nejhůře placenými pracovníky. Srovnáme-li dále rozdíl mezi průměrnou a mediánovou mzdou ve sledovaných letech, je patrné, že tento rozdíl se postupně zvyšoval (z 2359 Kč v roce 2001 na 3402 Kč v roce 2004). Tj. i průměrné měsíční mzdy podobně jako průměrné mzdy hodinové jsou ovlivňovány více vysokými mzdami a ne zcela objektivně vypovídají o skutečné mzdové distribuci v České republice.

Z uvedených údajů také vyplývá (v souladu s analýzou hodinových výdělků), že se minimální měsíční mzda přibližuje měsíční mzdě 1.decilu, tj. že dochází ke stlačování měsíčních mezd 10 % nejhůře placených pracovníků směrem dolů ke mzdě, jejíž výše je dána zákonem. Rozdíl mezi měsíční minimální mzdou a mzdou prvního decilu se snížil z 3856 Kč v roce 2001 na 3440 Kč v roce 2004.

### **Distribuce mezd podle velikosti podniku**

Dle výsledků výběrových šetření, prováděných Českým statistickým úřadem, mají na mzdovou úroveň i distribuci mezd významný vliv různé charakteristiky podniku – především je to velikost podniku a předmět činnosti (odvětví), ale např. i vliv vlastníka, existence kolektivní smlouvy apod. Je ale třeba podotknout, že sledování podnikových charakteristik není prioritou Informačního systému o průměrných výdělcích jako datového zdroje. Je to především proto, že podnikové výkaznictví ČSÚ sleduje mzdy podle všech důležitých třídění.

V malých a středních podnicích byly v roce 2004 nižší mzdy než v podnicích velkých. Z údajů ČSÚ zcela zřetelně vyplývá, že s velikostí podniku roste mzda nejen průměrná, ale i mediánová (i když nikoliv proporcionálně). Rozdíl mezi nejmenšími a největšími podniky je významný – zatímco v nejmenších podnicích byla v roce 2004 průměrná měsíční mzda 15624 Kč, v největších to bylo 23419 Kč.

Pokud porovnáme průměrnou mzdu v jednotlivých velikostních typech podniků se zákonnou minimální mzdou (ta činila v roce 2004 6700 Kč), je samozřejmě největší rozdíl u podniků nad 5000 zaměstnanců – celých 16719 Kč, zatímco u podniků do 10 zaměstnanců je to pouze 8924 Kč.

Rozdíl mezi průměrnou měsíční mzdou a mediánovou měsíční mzdou byl nejvyšší v podnicích o velikosti 1000-4999 zaměstnanců, naopak nejnižší v podnicích nejmenších do 10 zaměstnanců (3222 Kč proti 240 Kč). Důvodem tak malého rozdílu mezi průměrnou a mediánovou měsíční mzdou v těchto nejmenších podnicích je skutečnost, že mzdy jsou zde velmi nivelizované (tři čtvrtiny zaměstnanců v roce 2004 pobíralo mzdy nižší než 20 tis. Kč), velmi překvapující je, že ženy zde měly mzdy vyšší než muži.

## **4 VÝZKUM AKCEPTACE MINIMÁLNÍ MZDY MALÝMI A STŘEDNÍMI PODNIKY V JIHMORAVSKÉM KRAJI**

### **Sběr výzkumných dat, složení výzkumného vzorku**

Vzhledem k tomu, že srovnatelný výzkum byl proveden pouze jednou v březnu 2003 ČSÚ, byl před samotným výzkumem proveden předvýzkum. Jeho cílem bylo především:

- Ověření, zda otázky v dotazníku jsou dostatečně srozumitelné, a tedy zda jsou respondenty správně a jednoznačně pochopeny, nebo je nutná jejich úprava,
- Výpočet základních statistických charakteristik předvýzkumného vzorku.

Sběr výzkumných dat pomocí dotazníku byl potom časově proveden od konce října do začátku prosince 2005 (tj. v průběhu 6 týdnů). Sběr probíhal paralelně se sběrem výzkumných dat pro výzkum ochoty nezaměstnaných nastoupit do práce za minimální mzdu (viz kap. 5.).

Při sběru výzkumných dat se postupovalo účelovým výběrem. Podniky byly oslovovány především osobně, zcela výjimečně písemnou cestou. Ve výzkumném vzorku jsou podniky ze všech regionů Jihomoravského kraje, převažují ale podniky z Brna a blízkého okolí. Odvětví jsou zastoupena velmi širokým spektrem ekonomických činností. V odvětví „Průmysl“ je zastoupen průmysl strojírenský a výroba komponent, elektrotechnický, výroba plastů, potravinářství, výroba spotřebního zboží, polygrafický průmysl a dřevozpracující průmysl. V odvětví „Obchod“ je zastoupen maloobchod (potravinářské zboží, průmyslové zboží a jiné druhy zboží), velkoobchod, ale i pohostinství a ubytování. Odvětví „Služby“ je nejrozmanitější : jsou zde zastoupeny služby půjčoven průmyslového zboží, služby advokátní a účetní, služby deratizační, realitní a správy nemovitostí, zpracování dat, telekomunikační služby, skladování zboží a doprava. Odvětví „Stavebnictví“ je poměrně homogenní – zde se podniky spíše odlišují velikostí. Složení předvýzkumného vzorku bylo následující :

Tab.1. Struktura výzkumného vzorku (počet podniků)

Počet zaměstnanců/odvětví	Průmysl	Stavebn.	Služby	Obchod	Celkem
1 - 9 zaměstnanců	3	6	9	6	<b>24</b>
10 – 19 zaměstnanců	4	5	4	6	<b>19</b>
20-99 zaměstnanců	6	6	6	7	<b>25</b>
Více(do250zaměstnanců)	8	3	2	2	<b>15</b>
<b>Celkem</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>83</b>

Pramen : výzkumné dotazníky

### Průběžné výsledky výzkumu

Statistické zpracování provedl doc. PhDr. T. Urbánek, Ph.D. (AV ČR) na statistickém software SPSS 13.0 pro Windows.

### Základní výsledky popisné statistiky

V uvedených 83 podnicích byl v první řadě sledován podíl pracovníků, kteří jsou v nich odměňováni minimální mzdou. Nejčastější odpovědi (tj. modus) bylo „0 %“ : 55 podniků (tj. 66,3 %) odpovědělo, že v nich nepracuje 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 %).

Klíčovým dotazem v tomto šetření byl dotaz na vlastní představu podniků o optimální výši minimální mzdy. Odpovědi byly následující:

Tab.2. Preference optimální výše minimální mzdy podniky – výsledky výzkumu

Výše minimální mzdy (v Kč)	Počet odpovědí	Odpovědi v %	Kumulativně v %
Min.mzda by neměla být stanovena	20	24,1	24,1
Max.3500	3	3,6	27,7
3500-4500	7	8,4	36,1
4500-5500	8	9,6	45,8
5500-6500	16	19,3	65,1
6500-7500	13	15,7	80,7
7500-8500	9	10,8	91,6
Více než 8500	7	8,4	100,0
<b>Celkem</b>	<b>83</b>	<b>100,0</b>	

Pramen : výzkumné dotazníky

Z uvedených výsledků je patrné, že nejčastější odpovědí (tj. modus) je „minimální mzda by neměla být stanovena“ – toto se domnívá 20 podniků z 83, tj. téměř jedna čtvrtina dotázaných. Druhou nejčastější odpovědí je potom představa o minimální mzdě ve výši „5500-6500 Kč“ (odpovědělo tak 16 podniků, tj. 19,3 %). Celkem 65,1 % podniků se domnívá, že minimální mzda by měla být nižší než 6500 Kč/měsíc, nebo by neměla být stanovena. Kategorie „5500-6500 Kč“ preferované minimální mzdy je též mediánem.

### Výsledky statistických analýz

#### 1.Závislost podílu pracovníků s minimální mzdou na velikosti podniku

Pro zkoumání této závislosti byla zvolena metoda jednofaktorové analýzy rozptylu, jako doplňující potom neparametrický Kruskal-Wallisův test.

#### Závěr analýzy :

Pomocí jednofaktorové analýzy rozptylu 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 přeci jen malý soubor, ve kterém by se taková závislost objevila jen tehdy, pokud by byla extrémně vysoká (což ale stejně nebylo možné očekávat). Pro ověření výsledků (především vzhledem k tomu, že by mohl být problematický předpoklad, že výběr má normální rozdělení) byl proto použit ještě Kruskal-Wallisův neparametrický test. Nicméně ani pomocí tohoto testu se neprokázala závislost podílu pracovníků s minimální mzdou na velikosti podniku (nepodařilo se prokázat, že by se podíl pracovníků s min.mzdou v jednotlivých podskupinách – podnicích podle velikosti – lišil).

#### 2.Závislost preference výše částky minimální mzdy na velikosti podniku

Test závislosti preference určité výše minimální mzdy na velikosti podniku byl proveden pomocí  $\chi^2$  - testu o nezávislosti, pro kontrolu výsledku byl počítán Kendallův koeficient  $\tau_b$ .



### Závěr analýzy :

Pomocí  $\chi^2$  - testu o nezávislosti (s doplněním o výpočet Kendallova koeficientu  $\tau_b$ ) se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by velikost podniku a preference určité částky minimální mzdy ve sledovaných podnicích byly závislými veličinami. Tento výsledek opět nepotvrzuje naši původní domněnku, že s velikostí podniku se bude preferovaná částka minimální mzdy měnit a nejmenší podniky budou dávat přednost nižším možným částkám zákonné min.mzdy, případně ji častěji vůbec odmítat. Výsledek analýzy je s velkou pravděpodobností ovlivněn rozsahem výběru – 83 podniků je i pro tento test malý soubor. V našem definitivním závěru bychom měli být ale velmi opatrní, spíše by tyto výsledky měly být podnětem k opakování výzkumu na podstatně větším vzorku podniků.

### 3.Závislost preference velikosti minimální mzdy na odvětví podniku

Test závislosti preference určité výše minimální mzdy na velikosti podniku byl proveden pomocí  $\chi^2$  - testu o nezávislosti, pro kontrolu výsledku byl použit Kruskal-Wallisův test.

### Závěr analýzy :

Pomocí  $\chi^2$  - testu o nezávislosti a doplňkově Kruskal-Wallisovým testem se ani v tomto případě 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 mzdu ovlivňovat, případně, že podniky odvětví služeb a obchodu budou dávat přednost nižším možným částkám min.mzdy nebo ji častěji vůbec odmítat. Znovu bychom měli být v konečném závěru ale velmi opatrní, opět by uvedené výsledky znovu spíše vybízely, aby náš soud o nezávislosti nebyl brán jako konečný a uzavřený, ale aby byl výzkum opakován s podstatně větším souborem podniků

### **Shrnutí výsledků výzkumu akceptace minimální mzdy malými a středními podniky v Jihomoravském kraji**

Z výše provedených statistických analýz můžeme tedy shrnout výsledky výzkumu především ve vztahu k původním hypotézám. Připomeňme, že tyto hypotézy byly formulovány na základě studia sekundárních pramenů, především závěrů jediného relevantního statistického šetření k danému tématu, které bylo v ČR provedeno (Chomátová, 2003). Nicméně je pravdou, že závěry tohoto šetření (které byly podkladem pro námi formulované hypotézy) jsou přijaty na základě výsledků pouze popisné statistiky, nikoliv na základě zkoumání závislosti pomocí analytických metod. Námi provedené analýzy jsou tedy prvními analýzami tohoto druhu v ČR.

V uvedených 83 podnicích byl nejčastějším podílem pracovníků, kteří jsou v nich odměňováni minimální mzdou, podíl nulový : 55 podniků (tj. 66,3 %) odpovědělo, že v nich nepracuje žádný zaměstnanec, který by byl odměňován minimální mzdou. Nicméně tři podniky (3,6 %) odpověděly, že jsou v nich zaměstnáni všichni pracovníci za min. mzdu.

Nejčastější odpovědí na otázku, jaká by měla být minimální mzda, byla „minimální mzda by neměla být stanovena“ – toto se domnívá 20 podniků z 83, tj. téměř jedna čtvrtina dotázaných. Druhou nejčastější odpovědí je potom představa o minimální mzdě ve výši

„5500-6500 Kč“. Celkem 65,1 % podniků se domnívá, že minimální mzda by měla být nižší než 6500 Kč/měsíc (tj. rozdíl proti zákonné minimální mzdě činí 685 Kč a více).

Na zkoumaném vzorku 83 podniků se nepodařilo jednoznačně prokázat, že velikost podniku (podle počtu zaměstnanců) a odvětví ovlivňují preferovanou částku minimální mzdy. Původní domněnka o této závislosti byla podpořena nejjednoduššími výsledky popisné statistiky: ze 20 odpovědí, že „minimální mzda by neměla být vůbec stanovena“, bylo sedm odpovědí těch nejmenších podniků (s 1-9 zaměstnanci), z odvětvového hlediska potom deset (celá polovina) z odvětví služeb, jenom tři nejmenší podniky (1-9 zaměstnanců) si přejí, aby zákonná výše min.mzdy byla vyšší než 7500 Kč, proti šesti podnikům s počtem zaměstnanců 10-19 a pěti s počtem zaměstnanců 20-99. Z pohledu odvětví podniku by takto vysoká minimální mzda (nad 7500 Kč) nevalila šesti průmyslovým podnikům, čtyřem podnikům ze stavebnictví, pěti z odvětví obchodu, ale jen jednomu z odvětví služeb. K ověření této závislosti byl v obou případech užit  $\chi^2$  - test o nezávislosti, výsledky byly ale ještě ověřeny alternativními postupy : v případě zjišťování závislosti preference min.mzdy a velikosti podniku byl počítán Kendallův koeficient, v případě zjišťování závislosti preference min.mzdy a odvětví byl proveden Kruskal-Wallisův test.

V obou případech (vliv velikosti podniku i vliv odvětví) nebylo možno jednoznačně na základě výsledku tohoto testu (s potvrzením alternativní metody) zamítnout hypotézu o nezávislosti. V obou případech bylo ale signalizováno upozornění, že byly porušeny předpoklady  $\chi^2$  - testu o nezávislosti (nebyly dostatečně obsazené buňky v dvourozměrné tabulce). Domnívám se tedy, že by nebylo zcela vhodné uzavřít definitivně tento závěr prohlášením, že velikost podniku a odvětví nemají vliv na preferovanou minimální mzdu. Jako nejlepší – dle mého názoru - by bylo výsledky znovu ověřit v novém výzkumu, který by pracoval s podstatně větším souborem podniků (řádově spíše stovky než desítky).

Pomocí jednofaktorové analýzy rozptylu (a jako ověřující pomocí Kruskal-Wallisova testu) se též 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 opět dán rozsahem výběru.

## **5 VÝZKUM OCHOTY NEZAMĚSTNANÝCH NASTOUPIT DO PRÁCE ZA ČÁSTKU MINIMÁLNÍ MZDY**

Výzkum, primárně zaměřený na ochotu nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy (případně na částku požadované nástupní mzdy), zatím nebyl ani v České republice, ani (dle dostupných informací) v zahraničí proveden. Následující výzkum je tedy první svého druhu, je to de facto výzkumná „pilotní studie“.

### **Sběr výzkumných dat, složení výzkumného vzorku**

Vzhledem k tomu, že podobný výzkum nebyl nikdy proveden, samotnému výzkumu předcházela předvýzkum. Jeho cílem bylo především:

- Ověření srozumitelnosti dotazníku,
- Výpočet základních statistických charakteristik předvýzkumného vzorku.

Sběr výzkumných dat pomocí dotazníku, ověřeného a potvrzeného v předvýzkumu, byl proveden v průběhu pěti týdnů – od konce října do konce listopadu 2005. Aby bylo možné zjistit vliv místa bydliště (a tedy i místa potenciálního zaměstnání) na ochotu nastoupit do zaměstnání za určitou mzdu, byl sběr dat prováděn ve čtyřech odlišných okresech:

- Brno-město (velké město, míra nezaměstnanosti činila v říjnu 2005 9,3 %),
- České Budějovice (velké město, míra nezaměstnanosti v říjnu 2005 pouze 4,3 %),
- Karviná (průmyslová oblast, okres s druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR – v říjnu 2005 18,5 %),
- Hodonín (spíše zemědělská oblast, míra nezaměstnanosti devátá nejvyšší v rámci ČR – 13,8 % v říjnu 2005).

Pro výběr respondentů byl užit kvótní výběr, jako jediný kvótní znak bylo užití pohlaví respondentů. Celý soubor byl sestaven tak, aby podle kvótního znaku odpovídal co nejlépe skutečnosti celý soubor (za uvedené čtyři okresy) i jednotlivé podsoubory v okresech. Celkový počet respondentů byl 212, z toho 57 v Brně-městě, 53 v Českých Budějovicích, 52 v Hodoníně a 50 v Karviné.

Tab.3. Výběrový soubor nezaměstnaných osob podle pohlaví

Okres	Muži	Ženy	Celkem	Z toho ženy v %
Brno-město	27	30	57	52,6
České Budějovice	23	30	53	56,6
Hodonín	27	25	52	48,1
Karviná	24	26	50	52,0
<b>Celkem</b>	<b>101</b>	<b>111</b>	<b>212</b>	<b>52,4</b>

Pramen : dotazníky z výzkumu

### **Průběžné výsledky výzkumu**

Zpracování provedl opět doc. PhDr. Urbánek, Ph.D. (AV ČR) na software SPSS 13.0 pro Windows.

#### **Základní výsledky popisné statistiky**

Jako klíčová otázka v dotazníku byl dotaz na očekávanou nástupní mzdu (tj. mzdu, za kterou by respondent byl ochoten nastoupit do zaměstnání). Nejčastější odpovědí (modus) byla hodnota očekávané mzdy ve výši 10 tis. Kč/měsíc (tato odpověď byla uvedena 46krát, tj. v 21,7 % odpovědí), druhou nejčastější odpovědí (uvedena 25krát, tj. v 11,8 % odpovědí) částka 15 tis. Kč/měsíc. Průměrnou hodnotou (průměrem) bylo 11758,6 Kč, mediánem hodnota 10000 Kč. Proti zákonné minimální mzdě byl tedy průměr vyšší o 4573,6 Kč, medián vyšší o 2815 Kč.

Dále byli respondenti dotazováni, zda by byli ochotni nastoupit do zaměstnání za částku minimální mzdy. Za částku minimální mzdy byly ochotny více nastoupit do zaměstnání ženy (z 80 kladných odpovědí bylo 46 žen a jen 34 mužů). Na druhé straně počet záporných odpovědí byl téměř vyrovnán (ze 132 respondentů 67 mužů a 65 žen odpovědělo, že by nebyli ochotni nastoupit do práce za minimální mzdu).

## Výsledky statistických analýz

### 1. Závislost ochoty nastoupit do zaměstnání za částku min.mzdy na pohlaví respondentů

Tuto závislost budeme zkoumat pomocí  $\chi^2$  - testu o nezávislosti.

#### Závěr analýzy :

Na testovaném výzkumném vzorku se jednoznačně nepodařilo prokázat, že by ochota nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy závisela na jejich pohlaví. Nepotvrdila se tedy původní domněnka, že ochotnější nastoupit do práce za min.mzdu budou spíše ženy, naopak muži nebudou ochotni nastoupit za částku minimální mzdy.

### 2. Závislost výše očekávané mzdy na místě bydliště nezaměstnaných (regionu)

Pro výpočet závislosti zvolme metodu jednofaktorové analýzy rozptylu, doplnkově Kruskal-Wallisův test.

#### Závěr analýzy :

Pomocí jednofaktorové analýzy rozptylu a následně i Kruskal-Wallisovým testem se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by výše očekávané mzdy byla závislá na regionu, kde nezaměstnaný bydlí. Tento výsledek tedy nepotvrzuje naši původní domněnku (hypotézu), že region bude mít na očekávanou nástupní mzdu vliv, případně že v regionu s vysokou mírou nezaměstnanosti budou nezaměstnaní ochotni nastoupit za nižší mzdy.

### 3. Korelace mezi věkem respondentů a výší očekávané nástupní mzdy

K měření síly závislosti mezi věkem respondentů a jejich odpovědí o očekávané výši nástupní mzdy využijme Spearmanův korelační koeficient pořadové korelace  $r_s$ . Vypočtená hodnota  $r_s = 0,245$  není sice vysoká, ale při výpočtu signalizovaná hladina významnosti (0,0000) je velmi uspokojující. Důvodem nižší hodnoty je jistá „neproporcionálnost“ v nárocích na očekávanou nástupní mzdu podle věku : požadovaná nástupní mzda s věkem roste, ale jen do věku 40-49 let, kdy je nejvyšší, lidé ve věku nad 50 let jsou už potom ve své představě o nástupní mzdě skromnější. Ověříme ještě tento výsledek pomocí Kendallova koeficientu  $\tau_b$  : vypočtená hodnota  $\tau_b = 0,183$  ale jen potvrzuje závěr na základě výpočtu Spearmanova koeficientu.

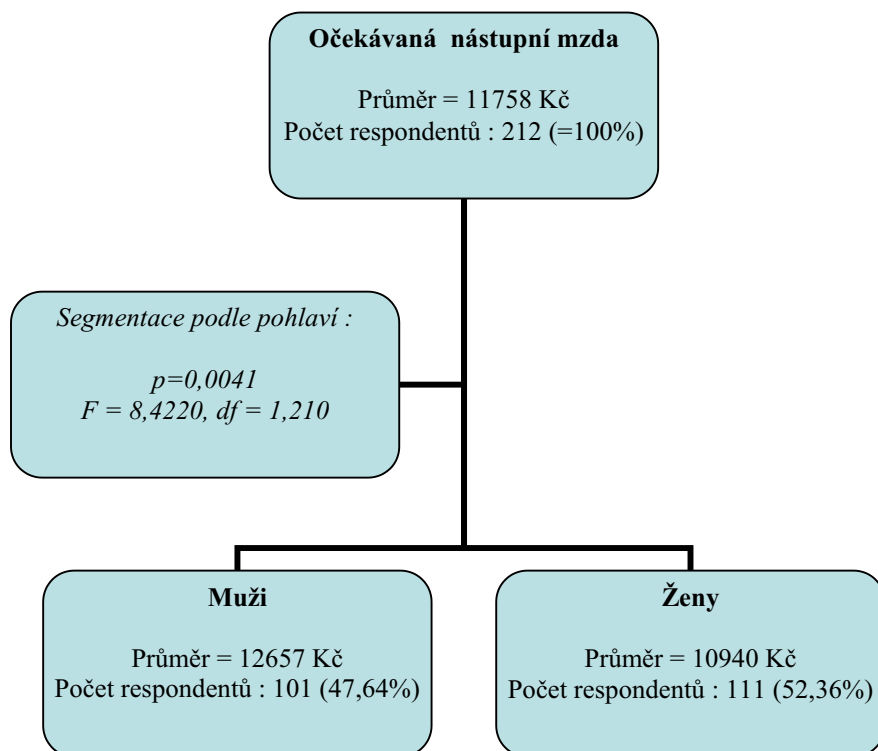
### 4. Korelace mezi vzděláním respondentů a výší očekávané nástupní mzdy

K měření síly závislosti mezi vzděláním respondentů a jejich odpovědí o očekávané výši nástupní mzdy využijme opět Spearmanův korelační koeficient pořadové korelace  $r_s$ . Vypočtená hodnota  $r_s = 0,224$  sice opět není nijak vysoká, ale hladina významnosti (0,001) je uspokojující. Důvodem nižší hodnoty je ten, že respondenti se základním vzděláním mají vyšší nároky na nástupní mzdu, než respondenti vyučení, teprve potom se zvyšujícím se vzděláním roste i očekávaná mzda. Výsledek znovu ověříme ještě výpočtem Kendallova koeficientu  $\tau_b$ . Vypočtená hodnota tohoto koeficientu  $\tau_b = 0,187$  je sice nevysoká, ale při

velmi uspokojivé hladině významnosti (0,001). Na základě hodnot Spearmanova koeficientu i Kendallova koeficientu můžeme tedy říci, že se vzděláním respondentů se požadovaná nástupní mzda bude měnit – bude spíše růst.

### 5. Očekávaná nástupní mzda podle pohlaví respondentů – empirická segmentace dat

Pro zjištění očekávané nástupní mzdy mezi ženami a muži využijme nyní techniku tzv. klasifikačních stromů. Výsledek této segmentace je uveden v následujícím grafu:



Graf č. 1. Očekávaná mzda podle pohlaví (Pramen : výzkumné dotazníky)

Z uvedeného grafu je patrné, že se skutečně liší očekávaná nástupní mzda mužů a žen. Zatímco muži v průměru očekávají při nástupu 12657 Kč, ženy jen 10940 Kč (tj. rozdíl je 1717 Kč ve prospěch mužů). Protože při segmentaci dat je signalizovaná hladina významnosti  $p = 0,0041$ , což je hodnota velmi příznivá (platí, že  $p < 0,05$ ), je možné přijmout tezi, že muži a ženy očekávají v průměru jinou částku nástupní mzdy.

### **Shrnutí výsledků výzkumu**

Z 212 respondentů výzkumného vzorku jich nejvíce (46, tj. 21,7 %) očekává nástupní mzdu ve výši 10 tis.Kč/měsíc. Druhou nejčastější odpovědí (uvedena 25krát, tj. v 11,8 % odpovědí) je částka 15 tis. Kč/měsíc. Průměrnou hodnotou (průměrem) byla očekávaná nástupní mzda 11758,6 Kč, mediánem hodnota 10000 Kč. Proti zákonné minimální mzdě (7185 Kč) byl tedy průměr vyšší o 4573,6 Kč, medián vyšší o 2815 Kč.

Za minimální mzdu je ochotno nastoupit 80 nezaměstnaných z celkového počtu 212 (tj. 37,7 %), není za ní ochotno nastoupit do práce 132 nezaměstnaných (tj. 62,3 %). Byly za

ní častěji ochotny nastoupit do zaměstnání ženy (z 80 kladných odpovědí bylo 46 žen a jen 34 mužů). Na druhé straně počet záporných odpovědí mezi muži a ženami byl téměř vyrovnán (ze 132 respondentů, kteří nejsou ochotni nastoupit za min.mzdu, bylo 67 mužů a 65 žen). Závislost mezi ochotou nastoupit do zaměstnání za min.mzdu a pohlavím respondentů byla zkoumána pomocí  $\chi^2$  - testu o nezávislosti. Tímto testem se ale nepodařilo vyvrátit hypotézu o nezávislosti proměnných. Nepotvrdila se tedy původní domněnka, že ochotnější nastoupit do práce za min.mzdu budou spíše ženy, naopak muži ochotni nastoupit za částku minimální mzdy spíše nebudou.

Pomocí jednofaktorové analýzy rozptylu s ověřením pomocí Kruskal-Wallisova testu se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by výše očekávané nástupní mzdy byla závislá na regionu, kde nezaměstnaný bydlí. Tento výsledek tedy nepotvrzuje naši původní hypotézu, že region bude mít na očekávanou nástupní mzdu vliv, tj. že v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti budou nezaměstnaní ochotni nastoupit za nižší mzdy. Uvedený závěr by ale bylo velmi zajímavé znovu prokázat na větším výzkumném souboru.

Podařilo se statisticky prokázat závislost očekávané nástupní mzdy na věku respondentů. Nejnižší nástupní mzdy očekávají respondenti do 19 let (10071 Kč, tj. rozdíl proti min. mzdě o 2886 Kč), nejvyšší potom respondenti ve věku 40-49 let (12648 Kč, rozdíl proti zákonné min.mzdě o 5463 Kč). Je ale zajímavé, že nejstarší respondenti (nad 50 let) očekávají nástupní mzdu o 152 Kč nižší, než předchozí věková skupina 40-49letých.

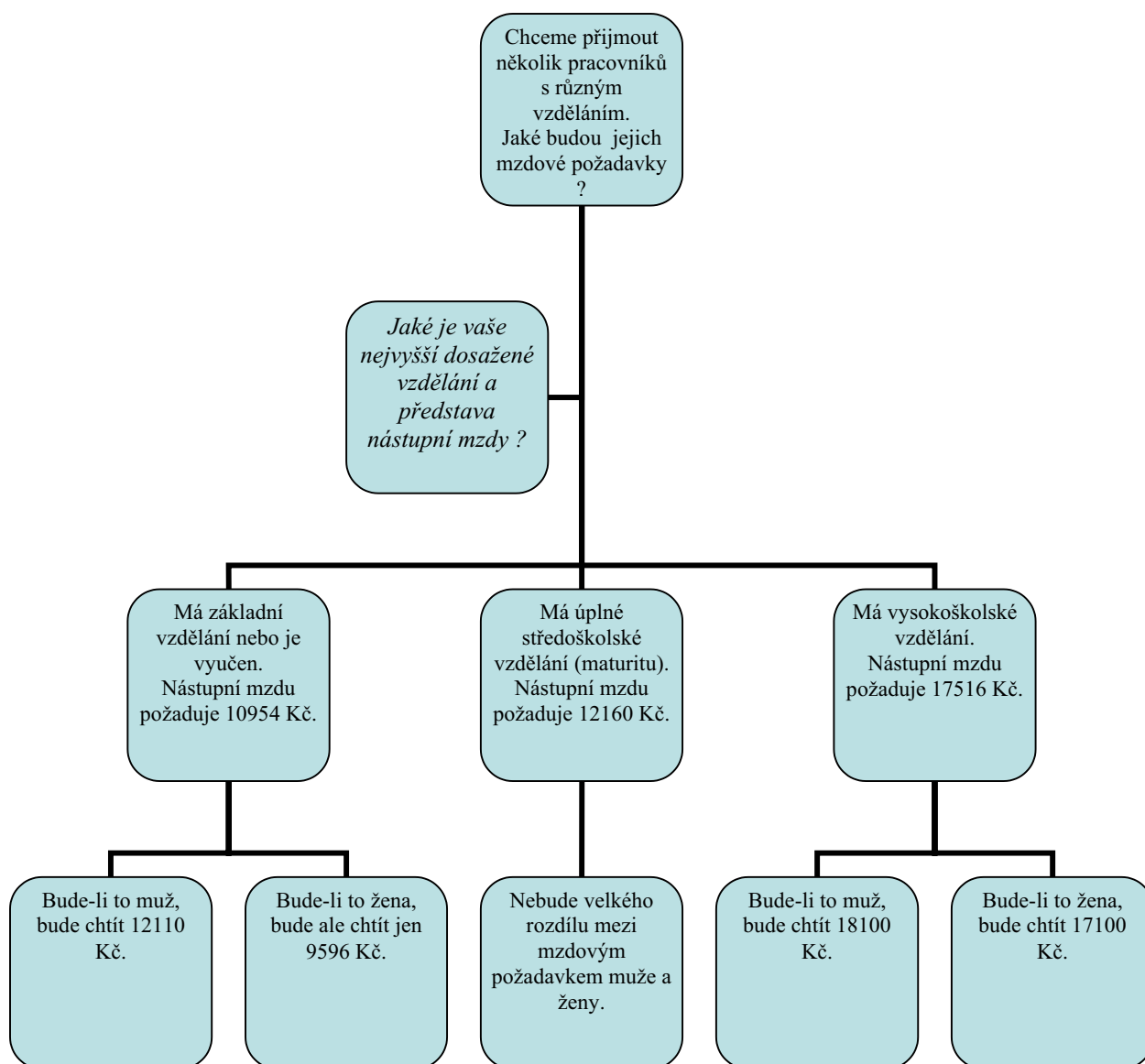
Podařilo se také prokázat závislost očekávané nástupní mzdy na vzdělání respondentů. Je nicméně zajímavé, že nejnižší očekávané mzdy při nástupu do práce očekávají lidé vyučení (bez maturity) – 10544 Kč (rozdíl proti zákonné minimální mzdě je 3359 Kč), nikoliv lidé se základním vzděláním (ti očekávají 11651 Kč, tj. o 1107 Kč více než vyučení a o 4466 Kč více než je zákonná minimální mzda).

Očekávaná nástupní mzda se liší i podle pohlaví respondentů: muži v průměru očekávají při nástupu 12657 Kč, ženy jen 10940 Kč (tj. rozdíl je 1717 Kč ve prospěch mužů). I zde je potvrzena závislost mezi očekávanou nástupní mzdou a pohlavím respondentů.

## **6 VYTVOŘENÍ POMŮCKY PRO NÁBOR A PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ**

Následující ukázka rozhodovacího stromu (jejich přehled viz disertační práce) vychází z výsledků výzkumu ochoty nezaměstnaných pracovat za částku minimální mzdy (viz předchozí kapitola). Tyto stromy byly zpracovány pomocí techniky tzv. klasifikačních stromů (Classification Trees).

Cílem vytvoření uvedených rozhodovacích stromů bylo, aby pomohly odpovědět na velmi časté otázky, které si malý a střední podnik klade v situaci, kdy potřebuje přijmout nového pracovníka a rozhodne se, že přijme nezaměstnaného člověka, který byl evidován na úřadu práce. Zároveň základním požadavkem na tyto stromy byla jednoduchost, přehlednost a srozumitelnost při jejich případném použití.



Graf č. 2. Rozhodovací strom (Pramen : výzkumné dotazníky)

## ZÁVĚR

**Zhodnocení výsledků a možných přínosů disertační práce ve vztahu k cílům** je podrobně uvedeno v disertační práci. Celkové přínosy práce (teoretické a aplikační) lze stručně shrnout následovně:

### **Teoretické přínosy:**

- Získání a utřídění nových poznatků o postavení minimální mzdy ve mzdové distribuci podnikatelské sféry v České republice.
- Získání a utřídění nových poznatků z výzkumů o vlivu minimální mzdy na podniky a zaměstnanost. Tyto nové poznatky jsou čerpány z komparace ekonomické teorie s výsledky empirických výzkumů v zahraničí i v České republice (tj. ze sekundární analýzy), ale

i z vlastního, primárního výzkumu akceptace minimální mzdy malými a středními podniky v Jihomoravském kraji.

- Identifikace vlivu základních charakteristik nezaměstnaných osob (pohlaví, věk, vzdělání) na ochotu pracovat za konkrétní částku mzdy, včetně porovnání této mzdy se mzdou minimální – na základě vlastního, primárního výzkumu.

### **Praktické přínosy:**

- Možnost využití rozhodovacích stromů (vytvořených ze zpracovaných dat primárního výzkumu ochoty nezaměstnaných pracovat za min.mzdu) pro personální práci v podnicích (především malých a středních) – pro proces náboru a přijímání nových pracovníků.

- Možnost využití nových poznatků ve výuce na Fakultě podnikatelské VUT v Brně, zvláště v předmětech Veřejné finance, Mikroekonomie, Personální management, aj.

Problematika vlivu minimální mzdy na podniky i obecněji na trh práce zatím není v ČR předmětem výrazné pozornosti ekonomického výzkumu. Dílčí výsledky některých prací byly publikovány až v posledních třech letech, výjimkou je jen soustavnější aplikovaný a účelový výzkum Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí v Praze (jehož výsledky jsou podkladem pro politiku Ministerstva práce a sociálních věcí). I z těchto důvodů je snad disertační práce malým kamínkem do mozaiky nových poznatků o souvislostech a dopadech minimální mzdy na podniky i trh práce.

Zcela na závěr je ještě třeba zdůraznit, že výzkum různorodých vlivů minimální mzdy na podniky nemůže být touto prací ukončený a vyčerpaný, i když bude třeba v budoucnu zasazen do širšího rámce zkoumání lidských zdrojů v podnicích.



## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARROWSMITH, J., GILMAN, M.W., EDWARDS, P., RAM, M. The impact of the national minimum wage in small firms. *British Journal of Industrial Relations*, 2003, vol. 41, Issue 3 (September), s.435-456. ISSN 0007-1080.
- [2] BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v České republice (dílní analýzy)*. 1.vyd.Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005. 33 s. ISBN (bez)
- [3] BORJAS, G.J. *Labor Economics*. 3.vyd. New York : McGraw-Hill Irwin, 2005. 536 s. ISBN 0-07-111097-6.
- [4] BRENNER, M.D. The Economic Impact of the Boston Living Wage Ordinance. *Industrial relations*, 2005, vol. 44, Issue 1 (January), s.59-84. ISSN 0019-8676.
- [5] CAHUC, P., ZYLBERBERG, A. *Labor Economics*. 1.vyd. London : The MIT Press, 2004, 844 s. ISBN 0-262-03316-X.
- [6] CARD, D. Do minimum wages reduce employment ? A case study of California, 1987-1989. *Industrial and Labor Relations Review*, 1992a, vol. 46, No.1, s.38-54. ISSN 0019-7939.
- [7] CARD, D., KRUEGER, A.B. Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 1994, vol. 84, No.4, s. 772-793. ISSN 0002-8282.
- [8] CARD, D., KRUEGER, A.B. *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*. 1.vyd. Princeton : Princeton University Press, 1995. 422 s. ISBN 0-691-04390.
- [9] CARD, D., KRUEGER, A.B. Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania :Reply. *The American Economic Review*, 2000, vol.90, No. 5, s.1362-1396. ISSN 002-8282.
- [10] ERIKSSON, T., PYTLÍKOVÁ, M. Důsledky zvyšování minimální mzdy : Empirická evidence z České a Slovenské republiky. *Finance a úvěr*, 2002, roč. 52, č.11, s.614-615, ISSN 0015-1920.
- [11] FAIRRISS, D., PEDACE, R. The Impact of Minimum Wages on Job Training : An Empirical Exploration with Establishment Data. *Southern Economic Journal*, 2004, vol. 70, Issue 3, s.566-584. ISSN 0038-4038.
- [12] GURCHIEK, K. Minimum Wage Among Critical Issues for States. *HRMagazine*, 2005, vol. 50, Issue 5 (May), s.34-35. ISSN 1047-3149.
- [13] HIGGINS, S.M. Minimum wages, maximum headaches. *Hotel and Motel Management*, 2005, vol.220, Issue 8, s.1-2. ISSN 0018-6082.
- [14] CHOMÁTOVÁ, L. *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR (Průběžná zpráva)*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003. 53 s. + příl. ISBN (bez).
- [15] LEE, D.R. The Minimum Wage Can Harm Workers by Reducing Unemployment. *Journal of Labor Research*, 2004, vol.25, Issue 4, s.657-662. ISSN 0195-3613.
- [16] MACHIN, S., MANNING, A. The Effects of Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment : Evidence from the U.K. Councils. *Industrial and Labor Relations Review*, 1994, vol.47, No. 2, s. 319-329. ISSN 0019-7939.
- [17] MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T., VYHLÍDAL, J. Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. *Sociologický časopis*, 2003, vol. 39, č.1., s.37-54. ISSN 0038-0288.
- [18] McCONNEL, C.R., BRUE, S.L., MACPHERSON, D.A. *Contemporary Labor Economics*. 6.vyd., International Edition : Mc Graw-Hill Higher Education, 2003. 654 s. ISBN 0-07-115108-7.
- [19] NEUMARK, D., WASCHER, W. Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania : Comment. *The American Economic Review*, 2000, vol.90, Issue 5, s. 1362-1396. ISSN 0002-8282.

- [20] NEUMARK, D., WASCHER, W. Minimum Wages, Labor Market Institutions and Youth Employment : A Cross-National Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 2004, vol. 57, No.2, s.223-248. ISSN 0019-7939.
- [21] OLSON, C.A. Do Workers Accept Lower Wages in Exchange for Health Benefits ? *Journal of Labor Economics*, 2002, vol.20, No.2/part 2 (April), s.91-114. ISSN 0734-306X.
- [22] PEREIRA, S.C. The Impact of Minimum Wages on Youth Employment in Portugal. *European Economic Review*, 2003, vol. 47, No. 2, s. 229-244. ISSN 0014-2921.
- [23] REICH, M., HALL, P., JACOBS, K. Living Wage Policies at the San Francisco Airport : Impact on Workers and Businesses. *Industrial relations*, 2005, vol. 44, Issue 1 (January), s.106-139. ISSN 0019-8676.
- [24] SAGET, C. Poverty reduction and decent work in developing countries : Do minimum wage help ? *International Labour Review*, 2001, vol. 140, No.3, s.237-269. ISSN 0020-7780.
- [25] SIMON, K.I., KAESTNER, R. Do Minimum Wages Affect Non-Wage Job Attributes ? Evidence on Fringe Benefits. *Industrial and Labor Relations Review*, 2004, vol. 57, No.1, s.52-70. ISSN 0019-7939.
- [26] SMITH, R.E., VAVRICHEK, B. The wage mobility of minimum wage workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 1992, vol. 46, No.1, s.82-88. ISSN 0019-7939.
- [27] SOBEL, R.S. Theory and Evidence on the Political Economy of the Minimum Wage. *Journal of Political Economy*, 1999, vol.107, No.4, s. 761-785. ISSN 0022-3808.
- [28] SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. 1.vyd. Praha : Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.

#### Prameny :

- [29] Listina základních práv a svobod v platném znění (ÚZ 480/2005).
- [30] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)).
- [31] Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2004. Kód 3111-05. ČSÚ Praha 22.8.2005. 36 s.+ příl. ISBN 80-250-1086-4.
- [32] Trexima, s.r.o. ([www.trexima.cz](http://www.trexima.cz)).
- [33] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [34] Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.
- [35] Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.
- [36] Zákon č. 217/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 10/1993 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 1993, o změně a doplnění některých zákonů České národní rady a některých dalších předpisů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 132/2000 Sb., o změně a zrušení některých zákonů souvisejících se zákonem o krajích, zákonem o obcích, zákonem o okresních úřadech a zákonem o hlavním městě Praze.

Kompletní seznam použité literatury a pramenů je uveden v disertační práci.

# CURRICULUM VITAE

**Ing. Eva Lajtkepová, roz. Coufalíková**

Narozena 19. 6. 1963 v Brně

## Vzdělání:

1981-1985	Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta (státní zkoušky 27. 6. 1985)
1987-1988	Ústav rozvoje vysokých škol v Praze (základy vysokoškolské pedagogiky)
1987-1992	Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta Vědecká příprava, obor: Teorie řízení a plánování Ukončeny zkoušky v rámci tzv. aspirantského minima (odborná zkouška 27. 6. 1989)
1996-1997	Institut Français de Coopération à Tunis (francouzština, franc.literatura)
2003-2006	Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská Doktorské studium, obor: Řízení a ekonomika podniku, státní doktorská zkouška 18. 10. 2005, obhajoba disert. práce: 28. 4. 2006
2004	Národní centrum distančního vzdělávání Praha (kurs pro pracovníky distančního vzdělávání)

## Odborná praxe :

1985–1992	Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta 1.9.1985-31.8.1986 studijní pobyt 1.9.1986-31.8.1988 asistent 1.9.1988-15.2.1992 odborný asistent
1992	Mladá fronta DNES, redaktorka ekonomické redakce
1993-1996	Soft case, s.r.o. Praha 1.7.1993-31.8.1995 asistentka ředitele 1.9.1995-31.7.1996 ředitelka pro administrativu a finance
1998	Velvyslanectví České republiky v Tunisu, sekretářka mimořádného a zplnomocněného velvyslance ČR v Tuniské republice
15.3.1999-dosud	Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, akademický pracovník. Vyučované předměty: veřejné finance, předdiplomní praxe, etika a rétorika
2004-2006	Akademie STING, o.p.s. – externí výuka předmětu veřejné finance

## Další :

Řádná členka frankofonní vědecké sítě Réseau PGV (Odborný garant prof.Claude Martin, Université Pierre Mendés France - Grenoble) – od září 2003.  
Členka Akademického senátu Fakulty podnikatelské VUT v Brně (od r. 2000).

## Jazyky :

Francouzština	- velmi dobře
Angličtina	- velmi dobře
Ruština	- dobře

## **ABSTRACT**

Even though the legal minimum wage is not a new thing (it was first set in 1912 in the state of Massachusetts in the USA), we first come across the stipulation of a minimum wage in an amendment to Act No. 65/1965 Coll. of the Labour Code from 1990. The specific level of minimum wage and the conditions for applying it were then set by government resolution in February 1991. Since then the level of minimum wage has been valorised many times (in January 2006 the valorisation of minimum wage was the thirteenth time the minimum wage had been changed).

The submitted dissertation deals with selected impacts of the minimum wage on firms, with special consideration to small and medium-sized enterprises (up to 250 employees). Attention is focused both on the demand side of the labour market (acceptance of legal level of minimum wage by firms), as well as on the supply side (effect of the legal level of minimum wage on willingness and motivation of the unemployed to supply their labour on the labour market).

The work is focused on the following fundamental areas: detailed mapping of the effect of the minimum wage on firms and employment in economic theory and in contrast to theories for the results of empirical research, identification of the position of minimum wage in wage distribution in the Czech Republic (secondary research), acceptance of minimum wage by small and medium-sized firms in Southern Moravia County (primary research) and willingness of the unemployed to work for the minimum wage (primary research). An integral part of the work is the setting up of aids for the needs of a firm for enrolment and taking on of new employees – decision trees that provide information to the firm on the external labour market.