

Emilie Jašová, Klára Čermáková, Božena Kadeřábková,
Pavel Procházka*

Abstract:

Influence of Institutional Factors on Structural and Cyclical Unemployment in the Countries of the Visegrad Group

The aim of the article is to describe effects of selected institutional factors on structural and cyclical unemployment. The theoretical and methodological basis of institutional aspects of the labour market functioning draws from a number of previously published studies. Factors are modified for national conditions of the Visegrad Group (hereinafter V4). The article compares NAIRU estimates of previously fine-tuned models with estimates of models extended by selected institutional factors. The difference between these groups will then be compared with development of relevant variables of the real economy. That will allow us to determine whether the institutional factor influenced structural or cyclical unemployment. We will also specify the intensity of its negative influence on the two types of unemployment. The final results of the analysis are compared with results of previous studies and world literature data.

Keywords: institutional factors, employment protection legislation (EPL), structure of wage bargaining, active labour market policies (ALMP), taxation of labour, system of unemployment benefits, NAIRU, Kalman filter, structural unemployment, cyclical unemployment

JEL Classification: E24, E32, E37

Úvod

Analýza institucionálního rámce fungování trhu práce je důležitá v mnoha aspektech a také v souvislosti s konkurenceschopností ekonomiky. Nástroje, které zvyšují flexibilitu trhu práce, přispívají ke zvýšení ekonomického výkonu. Tyto nástroje mohou být alternativou měnové politiky (De Grauwe, 2003). Flexibilitě trhu práce je věnována velká pozornost v rámci celé Evropské unie, ale i v jednotlivých členských státech. Evropská rada odsouhlasila Lisabonskou strategii pro růst a zaměstnanost (Employment Lisbon Strategy); International Affairs, 2010. Členské státy z ní vycházejí při sestavování a aplikaci národních programů reform. Cílem opatření je mj. zvýšit zaměstnanost, bojovat proti segmentaci, omezit nerovnosti pohlaví. Členskými státy je doporučována kombinace flexibilních a spolehlivých pracovních smluv, aplikace aktivní politiky na trhu práce, celoživotní vzdělávání, podpora mobility pracovních sil a udržitelné systémy sociálního zabezpečení.

* Emilie Jašová, (ekonomka_2@hotmail.com); Klára Čermáková (klara.cermakova@vse.cz); Božena Kadeřábková (kaderabb@vse.cz); Pavel Procházka (xprop35@vse.cz), Vysoká škola ekonomická v Praze

Stock a Vogler-Ludwig (2010) spatřují ve snižování nezaměstnanosti jeden z hlavních problémů Evropské unie. Ukazatele nezaměstnanosti včetně NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment) považují za hlavní indikátor makroekonomického vývoje. NAIRU se také používá k identifikaci strukturálních nerovnováh a nerovnováh na trhu práce. K poklesu NAIRU v EU 27 přispěly demografické posuny ke starší a tím více zkušené pracovní síle a zvýšení počtu dočasných zaměstnanců. Protože NAIRU je nepozorovatelná proměnná, je k jejímu odhadu nutné aplikovat některou z běžně používaných metod (Boone, 2000). Kvůli odlišnostem v odhadech je NAIRU terčem pochybností tvůrců hospodářských politik (Estrada, Hernando a López-Salido, 2000). Nicméně autoři jako McAdam a McMorro (1999) využívají NAIRU pro srovnávání flexibility trhu práce mezi zeměmi a pro hodnocení míry funkčnosti pracovního trhu i pro nastavení strukturálních reforem v příslušných zemích.

Institucionální faktory ovlivňující strukturální a cyklickou nezaměstnanost byly vybrány podle světové literatury a upraveny na podmínky V4 (země Visegrádské skupiny)¹. V části 1 jsou charakterizovány jednotlivé institucionální faktory na trhu práce. V části 2 jsou prezentována teoretická východiska konceptu NAIRU a metod jeho odhadu. V části 3 porovnávané odhady dříve odladěných modelů s odhady modelů po rozšíření o institucionální faktory v zemích V4 a vzniklé rozdíly ve vývoji NAIRU srovnáváme se skutečným vývojem jednotlivých institucionálních faktorů a s vývojem míry nezaměstnanosti. Část 4 obsahuje přehled výsledků o intenzitě působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost a část 5 souhrn závěrů analýzy.

1. Teoretická východiska pro klasifikaci institucionálních aspektů fungování trhu práce

Otázkou vlivu institucí a hospodářských politik na trh práce u transformujících se ekonomik ve střední a východní Evropě se zabývala v posledních dvou desetiletích řada autorů.² Studie byly motivovány myšlenkou, že tranzitní klima představuje ideální laboratorní podmínky pro testování (Švejnar, 1999). Ve vztahu k trhu práce lze konstatovat, že postkomunistické země, včetně zemí V4, startovaly s podobnými počátečními podmínkami. Pracovní trh byl charakterizován nedostatkem práce, nulovou nezaměstnaností, žádnou ochranou zaměstnanců a vysokým stupněm sdružování se do odborů (Lehmann a Muravyev, 2012, str. 240).

Rozvoj institucionální ekonomie počátkem 90. let 20. století a snaha vysvětlit rozdíly v životní úrovni mezi jednotlivými státy (např. prostřednictvím ukazatele Index of Economic Freedom) zasáhly i problematiku svobody a omezování na trhu práce. Tato problematika má přitom kořeny v období průmyslové revoluce, kdy se začaly objevovat požadavky vlád na lepší zacházení s dělníky, minimální mzdu, délku pracovní doby aj. Tyto regulace se postupně rozrůstaly a omezení se začaly vztahovat i na najímání a propouštění, bezpečnost na pracovišti aj. Slovy Munkhammara (2007, str. 29): „... *intervence rozhodují jak, s čím, kde a kdy lidé pracují.*“

1 Mezi země Visegrádské skupiny patří Česká republika, Maďarsko, Polsko a Slovensko.

2 Např. Boeri a Terrell (2002), Cazes (2002), Lehmann a Muravyev (2012), Botero a kol. (2004), Fialová a Schneider (2009).

Důvody časté regulace na trhu práce tkví i v obavách před tzv. závodem ke dnu.³ Podle skeptiků by v čistě tržním prostředí mohlo dojít k tomu, že mzdy začnou klesat v zájmu růstu tržeb firem. Jak ale ukázal na datech Munkhammar (2007), v západní Evropě je dnes 10krát vyšší mzda, než byla na začátku 20. století, a pokud by na svobodném trhu byly stanoveny mzdy pod úrovní produktivity, konkurenční firma by měla prospěch z toho, pokud by nabídla schopnému jedinci vyšší mzdu. V mnoha firmách dnes existují tzv. efektivnostní mzdy pro jádro kvalifikovaných zaměstnanců. Munkhammar (2007), Gersemann (2004) ukázali na příkladu EU a USA dopady regulace na ekonomiku a trh práce. V letech 1970 a 2003 vzrostla zaměstnanost v USA o 75 %, v Německu, Itálii a Francii o 26 % a v roce 2004 zde jen 13 % nezaměstnaných mělo problém najít práci během jednoho roku, zatímco v EU to bylo 44 % (Furchtgott-Roth, 2005).

Jak ve své studii poukázal Botero a kol. (2004), trh práce je ekonomy považován za komplikovaný kvůli řadě kulturních, institucionálních, legislativních, politických a dalších faktorů. V této práci zkoumáme 5 následujících institucionálních faktorů⁴:

1) Legislativní ochrana zaměstnanosti (EPL – Employment Protection Legislation) shrnuje pravidla najímání a propouštění pracovní síly. Jedná se o institucionální faktor, který jednak brání efektivnímu fungování trhu práce, jeho striktnější podoba však vede ke stabilizaci zaměstnanosti (Bertola, Boeri a Cazes, 1999, Cazes a Nešporová, 2003, 2004). Podle Scarpetta (1996) EPL má příznivé účinky na mladistvé na trhu práce a na dlouhodobě nezaměstnané. EPL chrání zaměstnanost skupin, které obtížně hledají nové zaměstnání. Na druhé straně je také chápána jako překážka flexibility trhu práce, např. v Jackman, Layard a Nickell (1996). Dopady EPL na chování firem na trhu práce v podobě zvýšení nákladů práce a na redukci zaměstnanosti uvádí např. Betchermann, Luinstra a Ogawa (2001). Dopadům na dlouhodobou nezaměstnanost věnuje pozornost Ederveen a Thissen (2004, 2007). Tato skutečnost se navíc nepříjemně promítá do produktivity práce a potenciální ztráty konkurenceschopnosti.

K posouzení konkurenceschopnosti jednotlivých ekonomik s přihlédnutím na jednotkové náklady práce a její produktivitu slouží ukazatel reálného efektivního měnového kurzu (dále jen REER). Jeho vyšší hodnota přitom značí, že země je méně konkurenceschopná, to znamená, že země má relativně dražší exporty, což má za následek jejich pokles. Na význam tohoto ukazatele poukázala řada studií, např. Buti (2011), Cavia a Howden (2012), Levy (2012). Autoři poukazovali na skutečnost v podobě rostoucích nákladů práce v zemích EU, které nebyly doprovázeny růstem produktivity práce. Podobný vývoj jsme potvrdili i prozkoumáním empirických údajů za Česko, Německo, Řecko, Slovensko, Maďarsko, Polsko, Španělsko a Rakousko, kdy byl patrný růst nákladů u těchto zemí v předkrizovém období a v období finanční krize. Náklady práce jsme dali do souvislosti s vývojem REER v těchto zemích a konkurenceschopností ekonomik. V případě konstantní úrovně REER (popř. jeho poklesu) lze soudit, že rostoucí náklady práce jsou doprovázeny i rostoucí produktivitou, země v takovém případě neztrácí konkurenceschopnost na mezinárodních

3 Munkhammar (2007) v této souvislosti, při které vlády zasahují do trhu práce s cílem zabránit poklesu mezd, zavádí termín „social dumping“.

4 V otázce institucionálních faktorů Botero a kol. (2004) pracovali s myšlenkou, zda dané faktory jsou determinovány i historickým vývojem v podobě utváření právního rámce na principu zvykového nebo kontinentálního práva. Žádná studie ale zatím tento vztah neprokázala. V české literatuře s obdobnými faktory na obecné úrovni pracoval Tvrdoň (2008) na základě rešerše světové literatury.

tržích. S přihlédnutím na vývoj REER lze významnou ztrátu cenové konkurence u zemí V4 odvodit zejména na Slovensku a v České republice, naopak vysoká konkurenceschopnost je dosahována v Maďarsku a Polsku.

2) Struktura mzdového vyjednávání (Structure of Wage Bargaining) představuje asymetrii informací při uzavírání kontraktů mezi pracujícími a zaměstnavateli, viz např. Aidt a Tzannatos (2001). Blanchard a Wolfers (1999) uvádějí, že vyjednávání na národní úrovni vede k snazšímu snížení růstu mezd při poklesu růstu produktivity než vyjednávání na úrovni firemní, resp. odvětvové.

3) Aktivní politiky trhu práce (ALMP – Active Labor Market Policies) představují různé školicí a rekvalifikační programy, poradenství při hledání pracovního místa, zprostředkovatelskou činnost a další jako dotace na podporu zaměstnanosti, např. Scarpetta (1996). Mezi pozitivní účinky ALMP na trh práce uvádějí Calmfors, Forslund a Hemstroen (2002) zefektivnění procesu hledání nového pracovního místa pomocí poradenské činnosti státu nezaměstnaným, zatraktivnění nezaměstnaných, kteří prošli zvyšováním kvalifikace u zaměstnavatelů, ulehčení a podpora transferů pracovní síly ze stagnujícího odvětví s nízkou produktivitou do expandujícího sektoru. Mezi negativní aspekty ALMP podle Sirovátka a kol. (2006) patří, že uchazeči programů mají méně času na hledání pracovního místa (tzv. lock-in efekt) a že dochází k upřednostnění schopnějších uchazečů o zaměstnání při umístění do programů ALMP.

4) Daňové zatížení práce (Taxation of Labor) vyjadřuje tzv. tax wedge⁵. Zdanění práce představuje rozdíl mezi náklady zaměstnavatele a příjmy zaměstnanců. Přesun daně na zaměstnavatele zvýší jeho náklady a poptávka po práci klesá. V případě, že firmy kompenzují tyto náklady nižšími mzdami, zhorší se poměr mezi mzdou a sociálními dávkami a ochota pracovat se snižuje, např. Buscher, Dreger, Ramos a Surinach (2005, 2009) a Baker, Glyn, Howell a Schmitt (2004, 2007). Snížení daňového zatížení práce podporuje pracovní participaci i zaměstnanost, jak uvádějí Fiorito a Padrini (2001). Krátkodobé a dlouhodobé dopady zdanění analyzují např. Jackman, Layard a Nickell (1996).

5) Systém sociálních benefitů (System of Unemployment Benefits), jak uvádějí Jackman, Layard a Nickell (1996), vykazuje kladnou korelaci mezi dobou trvání poskytování dávek a délkou trvání nezaměstnanosti. Štědrý systém sociálních dávek zvyšuje nezaměstnanost nižší intenzitou hledání pracovního místa a efektem rezervační mzdy na dané úrovni nezaměstnanosti, např. Blanchard a Wolfers (1999).

2. Metody odhadu NAIRU

V tomto článku je aplikován koncept NAIRU podle Tobina (1997), na jehož rozšíření se podíleli Akerlof, Dickens a Perry (1996). Podle nich se jedná o míru nezaměstnanosti, která zajišťuje rovnováhu mezi mírou nezaměstnanosti a změnami reálných mezd v ekonomice. Model Phillipsovy křivky (PC) byl rozšířen Ballem a Moffitem (2001) o gap mezi růstem produktivity práce a růstem průměrné minulé reálné mzdy.

K odhadu NAIRU je nutno aplikovat ekonometrické metody, protože se jedná o nepozorovatelnou proměnnou. Bylo by možné využít tzv. strukturální metody – podle Richardson, Boone, Giorno, Meacci, Rae a Turner (2000) a McAdam a McMorrova (1999) se systémem rovnic popisujících kolektivní vyjednávání o mzdách a cenách.

5 Tax wedge = (daň z příjmů + celkové odvody do systému soc. zabezpečení) / (hrubá mzda + odvody zaměstnavatele do systému soc. zabezpečení).

Hodnoty NAIRU lze také odhadnout pomocí tzv. Gordon's Triangle Model. Tato metoda odhaduje pro celé sledované období pouze jednu hodnotu dlouhodobého NAIRU. Dále je možné užít metody jako Hodrick-Prescottův filtr (dále HP filtr) nebo Kalmanův filtr, kdy se k odhadu NAIRU využívají behaviorální rovnice vysvětlující inflaci (PC rozšířená o očekávání). Tato metoda odhaduje NAIRU přímo ve spojení s inflací. Nevýhodou je, že nedokáže identifikovat základní strukturální vztahy. Je možné užít i Break model – viz Fabiani a Mestre (2000). Metoda odhadne body zlomů a NAIRU pak získává v průběhu času několik hodnot.

V této analýze budou odhady hodnot NAIRU prováděny pouze za pomoci Kalmanova filtru s velikostí koeficientu pro vyhlazení 0,6. Podle výsledků dřívějších analýz vývoje NAIRU v podmínkách zemí V4 (Jašová a Kadeřábková, 2012) se jedná o metodu, která v nestabilním prostředí malé otevřené ekonomiky poskytuje nejpravděpodobnější výsledky.

3. Působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny

K základním pěti institucionálním faktorům trhu práce, které byly vymezeny v první části tohoto příspěvku, budou přiřazeny indikátory, pro které lze získat oporu v relevantních datech v zemích V4.

3.1 Přiřazení indikátorů k jednotlivým institucionálním faktorům

EPL bude v modelu zastoupena indikátory pracovní poměr na dobu určitou (zdroj: Eurostat) a hrubá minimální mzda (zdroj: Eurostat, pro ČR údaje MPSV).

Strukturu mzdového vyjednávání budou reprezentovat indikátory celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatelů, kde působí základní odborové organizace, a celkový počet zaměstnanců, na které se vztahují kolektivní smlouvy vyššího stupně pro ČR (zdroj: Českomoravská konfederace odborových svazů a MPSV), což prakticky odpovídá údajům o pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami na Slovensku, v Polsku a v Maďarsku (zdroj: European Company Database – ECDB, European Trade Union Institute – ETUI).

V rámci institucionálního faktoru ALMP se do modelu bude vkládat indikátor výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (zdroj: Eurostat).

Ke zmapování vlivu daňového zatížení práce bude použit indikátor daňový klín (zdroj: Eurostat).

Systém sociálních benefitů během trvání nezaměstnanosti bude mapován pomocí indikátoru průměrná výše měsíční dávky v nezaměstnanosti (zdroj: MPSV pro ČR a Eurostat pro ostatní země V4).

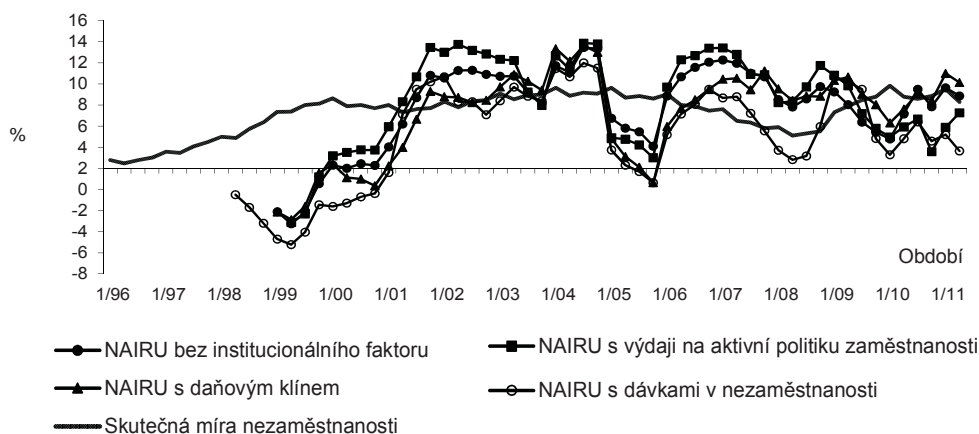
Cenový vývoj byl ztělesněn deflátorem spotřeby domácností podle národních účtů v ČR a podle OECD v ostatních zemích V4. Časové řady byly upraveny tak, aby vyjadřovaly adaptivní očekávání (meziroční změna v čase t - meziroční změna v čase $t-1$). Vývoj na trhu práce popisuje míra nezaměstnanosti podle ILO v procentech (zdroj: OECD). Dalšími vysvětlujícími proměnnými jsou meziroční změny měnového kurzu k euru, dovozních cen (s výjimkou Polska), nepřímých daní a cen ropy Brent (obojí s výjimkou České republiky). Míra nezaměstnanosti byla sezónně očištěna klouzavým multiplikativním průměrem. Všechny časové řady pak byly otestovány Augmented Dickey-Fullerovým testem potvrzujícím jejich stacionaritu. Časová frekvence všech použitých proměnných je čtvrtletní.

3.2 Působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost

V této části budeme srovnávat odhady NAIRU z dříve odladěných modelů (Jašová a Kadeřábková, 2013) s odhady modelů po jejich rozšíření o vybrané institucionální faktory (příloha tabulka 1). V případě, že dodatečné zařazení institucionálního faktoru způsobilo zvýšení hodnoty NAIRU, hovoříme o jeho vlivu na strukturální nezaměstnanost. Tento výsledek je před vytvořením konečného závěru o vlivu institucionálního faktoru ještě verifikován s vývojem reálných dat. Negativní vliv institucionálního faktoru na strukturální nezaměstnanost je prokázán v případě, že se zvýšení hodnoty NAIRU po rozšíření o institucionální faktor překrývá s meziroční kladnou změnou institucionálního faktoru a meziročním růstem míry nezaměstnanosti.

O vlivu institucionálního faktoru na cyklickou nezaměstnanost hovoříme v případě, že se hodnota NAIRU po rozšíření modelu o institucionální faktory snížila. Meziroční kladná změna institucionálního faktoru a růst míry nezaměstnanosti svědčí o negativním vlivu institucionálního faktoru na cyklickou nezaměstnanost v případě, že se hodnota NAIRU po rozšíření snížila.

Graf 1 | Vývoj NAIRU bez a s vybranými institucionálními faktory podle Kalmanova filtru pro ČR



Zdroj: vlastní propočty na podkladě dat Ministerstva práce a sociálních věcí, České národní banky, Českého statistického úřadu a Eurostatu

V případě rozšíření dříve odladěného modelu o indikátory EPL došlo ke snížení středu intervalu pro pohyb hodnot NAIUR. Konkrétně po začlenění pracovních poměrů na dobu určitou se dříve odhadnutý střed intervalu snížil o 0,3 p. b. Po promítnutí vlivu hrubé minimální mzdy do původního modelu se NAIUR snížilo o 0,5 p. b. Po vložení pracovních poměrů na dobu určitou se hodnota NAIUR konkrétně snížila v období 1. čtvrtletí 2002 až 4. čtvrtletí 2004 a v období 2. až 4. čtvrtletí 2010. Využití pracovních poměrů na dobu určitou v tomto období meziročně vzrostlo o 0,4 p. b., resp. o 0,6 p. b., a míra nezaměstnanosti meziročně vzrostla o 0,5, resp. 0,4 p. b. V případě vkládání minimální mzdy do dříve odladěných modelů se odhadnuté NAIUR snížilo v 1. čtvrtletí 1999 až ve 3. čtvrtletí 2000 a 2. čtvrtletí 2002 až 4. čtvrtletí 2004. Meziroční růst

hodnoty minimální mzdy v těchto obdobích činil 26,9%, resp. 9,9%, a míra nezaměstnanosti meziročně vzrostla o 1,5 p. b., resp. 0,5 p. b. Tedy institucionální faktor legislativní ochrany zaměstnanosti působil na cyklickou nezaměstnanost (hodnota NAIRU se po rozšíření modelu snížila a přitom byl zaznamenán meziroční kladný růst institucionálního faktoru a růst míry nezaměstnanosti).

Detailní pohled na výsledky modelů však odkrývá také období, ve kterých institucionální faktory půsily na strukturální nezaměstnanost (hodnota NAIRU se po rozšíření modelu o institucionální faktory zvýšila a zároveň došlo k meziročnímu kladnému zvýšení příslušného institucionálního faktoru a ke zvýšení míry nezaměstnanosti). Odhady modelu byly doprovázeny meziročním růstem počtu pracovních poměrů na dobu určitou a meziročním růstem míry nezaměstnanosti na počátku roku 1999 a ve druhé polovině roku 2009. Reálná data potvrdila odhady modelu v 1. čtvrtletí 2002, kdy meziroční růst hodnoty minimální mzdy způsobil meziroční růst míry nezaměstnanosti.

Po zahrnutí institucionálního faktoru struktura mzdového vyjednávání o hrubé mzdě byl získán rozporuplný výsledek. Promítnutím celkového počtu zaměstnanců u zaměstnavatelů, kde působí základní odborové organizace, se střední hodnota NAIRU v intervalu zvýšila o 0,6 p. b., což signalizovalo negativní vliv na flexibilitu trhu práce a v rámci této metody i na strukturální nezaměstnanost (viz graf 1). Reálná data byla v souladu s modelem odhadnutými negativními vlivy na trh práce v období 3. čtvrtletí 1999 až 2. čtvrtletí 2000, 1. čtvrtletí 2002 až 4. čtvrtletí 2003 a v 1. čtvrtletí 2010. V těchto obdobích došlo k meziročnímu růstu počtu zaměstnanců, na které se vztahují podnikové kolektivní smlouvy, i k meziročnímu růstu míry nezaměstnanosti, a tím také k růstu hodnot NAIRU proti původnímu modelu. Analýza však odkrývá také období, ve kterých byl patrný vliv tohoto aspektu na cyklickou nezaměstnanost. Hodnota původně odhadnutého NAIRU se snížila konkrétně v období 2. čtvrtletí 1999 a v období od 2. do 4. čtvrtletí 2010. V prvním období se pokrytí kolektivními smlouvami meziročně zvýšilo o 0,6% a míra nezaměstnanosti meziročně vzrostla o 2,5 p. b. Ve druhém období pokrytí podnikovými smlouvami meziročně vzrostlo o 3,6% a míra nezaměstnanosti meziročně vzrostla o 0,4 p. b.

Po začlenění celkového počtu zaměstnanců, na které se vztahují kolektivní smlouvy vyššího stupně, původní střed intervalu naopak poklesl o 1,5 p. b., takže byl prokázán vliv na cyklickou nezaměstnanost. Hodnota původně odhadnutého NAIRU se snížila konkrétně v období 1. čtvrtletí 1999 až 1. čtvrtletí 2000, 4. čtvrtletí 2001 až 4. čtvrtletí 2003 a 1. až 4. čtvrtletí 2010. Pokrytí kolektivními smlouvami se v daných obdobích meziročně zvýšilo o 7,7%, o 14,5% a o 3,6%. Míra nezaměstnanosti pak meziročně vzrostla o 2,0 p. b., 0,5 p. b. a o 0,9 p. b. Negativní vliv tohoto faktoru na strukturální nezaměstnanost v souladu s vývojem reálné ekonomiky byl shledán v období od 2. čtvrtletí 2000 do 3. čtvrtletí 2001 a v celém roce 2005.

V případě promítnutí dat ALMP, tedy výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, se střed intervalu pro pohyb NAIRU zvýšil o 0,3 p. b. (viz graf 1), což prokazovalo mírný negativní vliv tohoto institucionálního aspektu na konkurenceschopnost české ekonomiky a na strukturální nezaměstnanost. Za období s negativním vlivem tohoto faktoru na trh práce, které bylo potvrzeno reálnými daty o výdajích na aktivní politiku zaměstnanosti a míře nezaměstnanosti, lze považovat pouze rok 2009. Vliv tohoto institucionálního faktoru na cyklickou nezaměstnanost nebyl po srovnání výsledků z modelů s reálnými daty o výdajích na aktivní politiku zaměstnanosti a míře nezaměstnanosti zjištěn v žádném období.

Po zohlednění vlivu daňového zatížení práce ve formě indikátoru daňový klín se původní střed intervalu zvýšil o 0,3 p. b., a byla tak potvrzena lokalizace mírného negativního vlivu (viz graf 1). Reálná data potvrdila vliv na strukturální nezaměstnanost pouze v období 2. čtvrtletí 2003 až 3. čtvrtletí 2004 a v roce 2010. Tato období jsou charakteristická meziročním zvýšením hodnoty daňového klínu a meziročním růstem míry nezaměstnanosti. Vliv daňového klínu na cyklickou nezaměstnanost byl po srovnání výsledků z modelů s reálnými daty zjištěn v obdobích 1. čtvrtletí 2002 až 1. čtvrtletí 2003 a ve 4. čtvrtletí 2004.

Zohledněním institucionálního faktoru systém sociálních benefitů během trvání nezaměstnanosti a jeho indikátoru průměrná výše měsíční dávky v nezaměstnanosti došlo ke snížení původního středu intervalu o 1,7 p. b. Výsledek tak naznačil působení tohoto institucionálního faktoru na cyklickou nezaměstnanost. Tento vliv byl po srovnání výsledků z modelů s reálnými daty konkrétně zjištěn v obdobích 1. až 3. čtvrtletí 2000 a 1. čtvrtletí 2002 až 4. čtvrtletí 2004. Výjimkou z těchto závěrů jsou období od 1. čtvrtletí 1999 do 3. čtvrtletí 1999 a 1. až 4. čtvrtletí 2009, ve kterých byl prokázán vliv tohoto aspektu na strukturální nezaměstnanost.

Rozsah tohoto článku neumožňuje uvést stejně podrobnou analýzu pro další země V4. Proto v následující části půjde o shrnutí výsledků a porovnání zemí jak slovním hodnocením, tak tabulkami 1 a 2 v příloze.

4. Shrnutí analýzy vlivu vybraných institucionálních faktorů na strukturální cyklickou nezaměstnanost ve V4

Hodnocení intenzity vlivu jednotlivých institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost srovnáme s výsledky předešlých výzkumů. Výchozí bodem pro stanovení intenzity konečného vlivu jednotlivých institucionálních faktorů (tj. po verifikaci odhadů modelů vybranými reálnými daty) nám byla příloha – tabulka 2, ve které je uveden jejich negativní vliv jak na oba druhy nezaměstnanosti zvlášť, tak dohromady (dílejší hodnocení negativního vlivu institucionálních faktorů získané pouze z modelů bez verifikace reálnými daty uvádíme pro doplnění v příloze – tabulka 1).

Závěry o působení vybraných institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost v členských zemích V4 lze shrnout jako negativní, viz tabulka 1).

a) Legislativní ochrana zaměstnanosti – indikátory pracovní poměr na dobu určitou a minimální mzda

Odhady Kalmanova filtru, které byly porovnány s vývojem reálných dat, potvrdily pouze velmi slabý negativní vliv institucionálního aspektu legislativní ochrana zaměstnanosti – indikátor pracovní poměr na dobu určitou a minimální mzda na strukturální nezaměstnanost ve všech zemích V4. Negativní vliv na cyklickou nezaměstnanost byl ve všech zemích V4 prokázán pouze v případě indikátoru pracovní poměr na dobu určitou. Jeho intenzitu v případě České republiky hodnotíme jako slabou a v případě ostatních zemí dokonce jako velmi slabou. Indikátor minimální mzda negativně ovlivňoval cyklickou nezaměstnanost pouze v České republice (se slabou intenzitou), na Slovensku a také v Maďarsku (v obou zemích s velmi slabou intenzitou), v Polsku nebylo negativní působení na tento druh nezaměstnanosti prokázáno vůbec. Celkově tedy negativní působení indikátoru minimální mzdy na míru nezaměstnanosti v členských zemích V4 hodnotíme jako velmi slabé, což není v rozporu se závěry časopisu *Finance and economics*

(November 24th, 2012), když zmiňuje Friedmana, který považuje zvýšení minimální mzdy za důvod snížení zaměstnanosti především u pracovníků s nízkou kvalifikací. Card a Krueger (1993), kteří zkoumali reakce fast-food restaurací na nárůst státní minimální mzdy v americkém New Jersey, potvrdili, že růst minimální mzdy zvýšil zaměstnanost. Žádné nežádoucí účinky na zaměstnanost v důsledku růstu minimální mzdy nenašli ani Dube, Lester a Reich (2010), kteří srovnávali zaměstnanost v restauracích ve všech sousedících krajích s odlišnou úrovní minimální mzdy. Spíše těsnou korelaci (0,65) mezi úrovní minimálních mezd a celkovou mírou zaměstnanosti v EU27 potvrdil také Bösch, Ries a Schweighofer (February 2013). Mezi nejvýznamnějšími kritiky nového výzkumu pak časopis řadí Neumarka a Waschera (2014).

b) Struktura mzdového vyjednávání – indikátor kolektivní vyjednávání

V případě kolektivního vyjednávání byl podle Kalmanova filtru a jeho verifikace reálnými daty potvrzen jejich negativní vliv na strukturální nezaměstnanost v České republice, v Maďarsku i v Polsku. Z toho v České republice a v Polsku se jednalo o velmi slabý negativní vliv. V Maďarsku pak hovoříme pouze o slabé intenzitě. Na Slovensku nebylo prokázáno žádné negativní působení na strukturální nezaměstnanost. V případě cyklické nezaměstnanosti ve všech zemích byl prokázán pouze velmi slabý negativní vliv tohoto institucionálního faktoru na trh práce. Naše závěry jsou tedy plně (tj. dokonce i ve smyslu odhadované intenzity negativního vlivu) v souladu s výsledky analýzy autorů Babecky, Caju, Kosma, Lawless, Messina a Rědřm (2010). Výskyt strnulosti nominálních mezd směrem dolů považují v České republice za častější než je běžné v 15 zemích EU, na Slovensku se pak jedná o mnohem méně častý jev, než je průměr v 15 zemích EU. Zatímco v 15 zemích EU tato strnulost ovlivňuje 10 % firem, v České republice to je již 27 % firem, na Slovensku 3 % firem, v Maďarsku 6 % firem a v Polsku 10 % firem. Bösch, Ries a Schweighofer (2013) nepodali pro EU27 dokonce žádný empirický důkaz substituce mezi nízkou mzdou a (ne)zaměstnaností.

c) Aktivní politiky zaměstnanosti – indikátor výdaje na tyto politiky

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti dle Kalmanova filtru a následného porovnání s vývojem reálné ekonomiky negativně ovlivnily strukturální nezaměstnanost ve všech zemích V4 pouze velmi slabě. V případě cyklické nezaměstnanosti byl zjištěn velice slabý negativní vliv tohoto institucionálního faktoru pouze na Slovensku a v Maďarsku. V České republice a v Polsku dokonce nebyl žádný negativní vliv na flexibilitu trhu práce detekován.

d) Daňové zatížení práce – indikátor daňový klín

Podle Kalmanova filtru a reálného vývoje některých indikátorů trhu práce lze konstatovat, že ve sledovaném období indikátor daňový klín působil negativně na strukturální nezaměstnanost ve všech členských zemích pouze nepatrně. Vliv na cyklickou nezaměstnanost obdobného rozsahu byl charakteristický pro Českou republiku, Slovensko a Maďarsko. V Polsku nebyl negativní vliv tohoto institucionálního faktoru na cyklickou nezaměstnanost prokázán vůbec. Naše závěry tedy spíše potvrzují tvrzení v části 2, které říká, že dopad zdanění práce na nezaměstnanost zmenšuje kompenzace redukce pracovní síly poklesem zaměstnaností. Proti negativnímu vlivu daňového zatížení na trh práce hovoří také slova o absenci dlouhodobého účinku zdanění na nezaměstnanost (Jackman, Layard a Nickell, 1996). Naše závěry jsou také v souladu s tvrzením v části 2, které

např. říká, že snížení daňové sazby práce podporuje pracovní participaci i zaměstnanost (Fiorito a Padrini, 2001).

e) **Systém sociálních benefitů během trvání nezaměstnanosti – indikátor průměrná výše dávky v nezaměstnanosti**

Indikátor dávky v nezaměstnanosti podle Kalmanova filtru ve sledovaném období negativně ovlivňoval ve všech sledovaných zemích strukturální nezaměstnanost, a to velmi slabě. Negativní vliv sociálních dávek na cyklickou nezaměstnanost nebyl pozorován na Slovensku a v Polsku. Na druhé straně v případě České republiky a Maďarska hovoříme o malé intenzitě negativního působení tohoto faktoru na tento druh nezaměstnanosti. Naše empirické výsledky jsou tedy spíše v rozporu se závěry Jackmana, Layarda a Nickelleho (1996), ze kterých vyplývá přímá kladná korelace mezi dobou trvání dávek a délkou trvání nezaměstnanosti. Štědrý systém sociálních dávek vede k nižší intenzitě hledání pracovního místa a k vyjednání vyšší mzdy na dané úrovni nezaměstnanosti, viz Blanchard a Wolfers (1999).

Závěr

Uvedená analýza a z ní plynoucí závěry jsou založeny na předpokladu, že když dodatečně zařazení institucionálního faktoru do modelu způsobilo zvýšení hodnoty NAIRU, hovoříme o jejich vlivu na strukturální nezaměstnanost. Tento odhad modelu před vytvořením konečného závěru o intenzitě negativního vlivu institucionálního aspektu na strukturální nezaměstnanost porovnáme s vývojem reálných dat, které dle našeho předpokladu musejí v době zvýšení hodnoty NAIRU vykazovat meziroční kladnou změnu institucionálního faktoru a meziroční růst míry nezaměstnanosti. Jestliže se hodnota původního NAIRU po rozšíření modelu o institucionální faktory snížila a ve stejném období byla zjištěna meziroční kladná změna institucionálního faktoru a meziroční růst míry nezaměstnanosti, hovoříme o negativním vlivu institucionálního faktoru na cyklickou nezaměstnanost. Pro srovnání a zvýšení věrohodnosti našeho výzkumu byly konečné závěry (tj. závěry modelů verifikované vývojem reálných dat) také porovnány s výsledky předešlého zahraničního výzkumu.

Podle výsledků modelů verifikovaných skutečným vývojem reálné ekonomiky byl ve všech zemích V4 zjištěn pouze velmi slabý negativní vliv institucionálního faktoru legislativní ochrana zaměstnanosti – indikátor pracovní poměr na dobu určitou a minimální mzda na strukturální nezaměstnanost. Na cyklickou nezaměstnanost byl ve všech zemích V4 prokázán negativní vliv pouze v případě indikátoru pracovní poměr na dobu určitou. Z toho v České republice byla intenzita tohoto působení slabá a v případě ostatních zemí dokonce velmi slabá. Indikátor minimální mzda působil negativně na cyklickou nezaměstnanost pouze v České republice, a to se slabou intenzitou, na Slovensku a také v Maďarsku s velmi slabou intenzitou. V Polsku nebylo negativní působení na tento druh nezaměstnanosti prokázáno vůbec. Celkově tedy lze vyhodnotit negativní působení indikátoru minimální mzdy na nezaměstnanost v členských zemích V4 jako velmi slabé, což není v rozporu se závěry časopisu *Finance and economics* (November 24th, 2012). Card a Krueger (1993), Dube, Lester a Reich (2010) nepotvrdili negativní vliv na trh práce a na druhé straně uvádí i největší kritiky jejich výzkumu (Neumark a Wascher, 2014). Bösch, Ries a Schweighofer (February 2013) pak zjistili spíše těsnou korelaci mezi úrovní minimálních mezd a celkovou mírou zaměstnanosti v EU27.

V případě institucionálního faktoru struktura mzdového vyjednávání, který reprezentoval indikátor kolektivní vyjednávání, byl podle Kalmanova filtru a jeho verifikace reálnými daty potvrzen negativní vliv na strukturální nezaměstnanost v České republice, Maďarsku i v Polsku. V České republice a v Polsku hovoříme o velmi slabém negativním vlivu a v Maďarsku o slabé intenzitě. Na Slovensku negativní působení faktorů na strukturální nezaměstnanost nebylo prokázáno vůbec. V souvislosti s cyklickou nezaměstnaností byl ve všech zemích V4 prokázán pouze velmi slabý negativní vliv. Naše závěry jsou plně v souladu s výsledky analýzy autorů Babecky, Caju, Kosma, Lawless, Messina a Rům (2010). Bösch, Ries a Schweighofer (February 2013) nepodali pro EU27 dokonce žádný empirický důkaz substituce mezi nízkou mzdou a (ne)zaměstnaností.

Institucionální faktor aktivní politiky zaměstnanosti (zastoupené indikátorem výdajů na tyto politiky) ovlivnil negativně strukturální nezaměstnanost ve všech zemích V4 pouze velmi slabě. Negativní vliv na cyklickou nezaměstnanost byl velice slabý na Slovensku a v Maďarsku. V České republice a v Polsku nebyl detekován žádný negativní vliv.

Institucionální faktor daňové zatížení práce působil ve všech členských zemích V4 negativně na strukturální nezaměstnanost pouze v nepatrném rozsahu. Negativní vliv na cyklickou nezaměstnanost, který se týkal České republiky, Slovenska a Maďarska, byl také slabý. V Polsku jsme negativní působení tohoto institucionálního faktoru na cyklickou nezaměstnanost neprokázali vůbec. Naše závěry jsou tedy spíše v souladu s tvrzeními autorů Tvrdoně (2008), Jackmana, Layarda a Nickelleho (1996) a Fioritoho a Padriniho (2001), která odmítají negativní vliv daňového zatížení práce na trh práce (viz část I našeho materiálu).

Institucionální faktor systém sociálních benefitů během trvání nezaměstnanosti, zastoupený indikátorem průměrná výše dávky v nezaměstnanosti, ovlivňoval ve sledovaném období ve všech zemích strukturální nezaměstnanost velmi slabě. Negativní vliv na cyklickou nezaměstnanost nebyl pozorován na Slovensku a v Polsku, v České republice a v Maďarsku pak hovoříme o malé intenzitě negativního působení na tento druh nezaměstnanosti. Naše empirické výsledky jsou tedy spíše v rozporu se závěry Jackmana, Layarda a Nickelleho (1996) a Blancharda a Wolfersa (1999) o negativním vlivu tohoto institucionálního faktoru na trh práce.

Přílohy

Tabulka 1 | Rozdíl mezi hodnotami NAIRU z původně odladěných modelů a hodnotami NAIRU získanými po zahrnutí jednotlivých institucionálních faktorů a intenzita negativního vlivu k části 3.2 (Působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost)

Název indikátoru institucionálního faktoru a země V4	NAIRU bez vlivu institucionálního faktoru (střed intervalu)	NAIRU s vlivem institucionálního faktoru (střed intervalu)	Rozdíly mezi oběma hodnotami NAIRU (– vliv na cyklickou a + vliv na strukturální nezaměstnanost)	Intenzita negativního vlivu	Celkové hodnocení negativního vlivu
Pracovní poměr na dobu určitou					Velmi slabý
Česká republika	5,1	4,8	–0,3	Velmi slabý	
Slovensko	10,3	10,9	0,6	Velmi slabý	
Maďarsko	2,7	3,1	0,4	Velmi slabý	
Polsko	6,7	8,6	1,9	Velmi slabý	
Minimální mzda					Nejednoznačný až velmi slabý
Česká republika	5,1	4,6	–0,5	Velmi slabý	
Slovensko	10,3	8,8	–1,5	Velmi slabý	
Maďarsko	2,7	4,8	2,1	Velmi slabý	
Polsko	6,7	12,2	5,5	Slabý	
Kolektivní vyjednávání					Velmi slabý
Česká republika					
Podniková úroveň	5,1	5,7	0,6	Velmi slabý	
Vyšší stupeň	5,1	3,6	–1,5	Velmi slabý	
Slovensko	10,3	10,0	–0,3	Velmi slabý	
Maďarsko	2,7	5,9	3,2	Velmi slabý	
Polsko	6,7	10,7	4,0	Slabý	
Výdaje na aktivní politiky zaměstnanosti					Velmi slabý
Česká republika	5,1	5,4	0,3	Velmi slabý	
Slovensko	10,3	11,5	1,2	Velmi slabý	
Maďarsko	2,7	4,1	1,4	Velmi slabý	
Polsko	6,7	9,5	2,8	Velmi slabý	
Daňový klín					Velmi slabý
Česká republika	5,1	5,4	0,3	Velmi slabý	
Slovensko	10,3	12,2	1,9	Velmi slabý	
Maďarsko	2,7	3,0	0,3	Velmi slabý	
Polsko	6,7	12,6	5,9	Slabý	
Průměrná výše měsíční dávky v nezaměstnanosti					Velmi slabý
Česká republika	5,1	3,4	–1,7	Velmi slabý	
Slovensko	10,3	11,7	1,4	Velmi slabý	
Maďarsko	2,7	3,0	0,3	Velmi slabý	
Polsko	6,7	10,5	3,8	Velmi slabý	

Zdroj: vlastní propočty na podkladě dat Ministerstva práce a sociálních věcí, České národní banky, Českého statistického úřadu a Eurostatu

Tabulka 2 | Závěrečné hodnocení intenzity negativního vlivu institucionálních faktorů na nezaměstnanost k části 4 (Shrnutí závěrů z analýzy) statistického úřadu a Eurostatu

Název indikátoru institucionálního faktoru a země V4	Strukturální nezaměstnanost		Cyklická nezaměstnanost		Celkové hodnocení
	Výskyt (počet roků v celém sledovaném období)	Intenzita negativního vlivu	Výskyt (počet roků v celém sledovaném období)	Intenzita negativního vlivu	Intenzita negativního vlivu
Pracovní poměr na dobu určitou					Velmi slabá
Česká republika	1,0	Velmi slabá	5,0	Slabá	
Slovensko	3,0	Velmi slabá	0,5	Velmi slabá	
Maďarsko	2,0	Velmi slabá	2,0	Velmi slabá	
Polsko	1,0	Velmi slabá	2,0	Velmi slabá	
Minimální mzda					Velmi slabá
Česká republika	1,0	Velmi slabá	5,0	Slabá	
Slovensko	2,0	Velmi slabá	1,0	Velmi slabá	
Maďarsko	1,0	Velmi slabá	2,0	Velmi slabá	
Polsko	1,0	Velmi slabá	0,0	Vliv nebyl prokázán	
Kolektivní vyjednávání					Velmi slabá až slabá
Česká republika					
Podniková úroveň	3,0	Velmi slabá	1,0	Velmi slabá	
Vyšší stupeň	3,0	Velmi slabá	4,0	Slabá	
Slovensko	0,0	Vliv nebyl prokázán	2,0	Velmi slabá	
Maďarsko	5,0	Slabá	1,0	Velmi slabá	
Polsko	1,0	Velmi slabá	1,0	Velmi slabá	
Výdaje na aktivní politiky zaměstnanosti					Velmi slabá
Česká republika	1,0	Velmi slabá	0,0	Vliv nebyl prokázán	
Slovensko	1,0	Velmi slabá	1,0	Velmi slabá	
Maďarsko	1,0	Velmi slabá	1,0	Velmi slabá	
Polsko	1,0	Velmi slabá	0,0	Vliv nebyl prokázán	
Daňový klín					Velmi slabá
Česká republika	3,0	Velmi slabá	1,5	Velmi slabá	
Slovensko	1,5	Velmi slabá	0,5	Velmi slabá	
Maďarsko	0,5	Velmi slabá	2,5	Velmi slabá	
Polsko	1,0	Velmi slabá	0,0	Vliv nebyl prokázán	
Průměrná výše měsíční dávky v nezaměstnanosti					Velmi slabá až slabá
Česká republika	2,0	Velmi slabá	4,0	Slabá	
Slovensko	2,0	Velmi slabá	0,0	Vliv nebyl prokázán	
Maďarsko	2,0	Velmi slabá	4,0	Slabá	
Polsko	1,0	Velmi slabá	0,0	Vliv nebyl prokázán	

Zdroj: vlastní propočty na podkladě dat Ministerstva práce a sociálních věcí, České národní banky, Českého statistického úřadu a Eurostatu

Literatura

- Aidt, T., Tzannatos, Z. (2001). *The Cost and Benefits of Collective Bargaining: A Survey*. The World Bank. Discussion Paper No. 0120.
- Akerlof, G. A., Dickens, W. T., Perry, G. L. (1996). The Macroeconomics of Low Inflation. *Brookings Papers on Economic Activity*, 27(1), 1–76. DOI: 10.2307/2534646.
- Babecky, J., Caju, P. D., Kosma, T., Lawless, M., Messina, J., Rööm, T. (2010). Downward Nominal and Real Wage Rigidity: Survey Evidence from European Firms. *The Scandinavian Journal of Economics*, 112(4), 884–910. DOI: 10.1111/j.1467-9442.2010.01624.x.
- Baker, D., Glyn, A., Howell, D., Schmitt, J. (2004). *Unemployment and Labor Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation*. International Labour Office. Working Paper No. 43.
- Baker, D., Glyn, A., Howell, D., Schmitt, J. (2007). Are Protective labor Market Institutions at the Root Of unemployment? A critical Review of the Evidence. *Capitalism and Society*, 2(1). DOI: 10.2202/1932-0213.1022.
- Ball, L., Moffitt, R. (2001). *Productivity growth and the Phillips curve*. NBER. Working Paper No. 8421. Dostupné z: <http://www.nber.org/papers/w8421>
- Bertola, G., Boeri, T., Cazes, S. (1999). *Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement*. International Labour Office. Employment and Training Paper No. 48. ISBN 92-2-111766-9.
- Betchermann, G., Luinstra, A., Ogawa, M. (2001). *Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection*. The World Bank. Discussion Paper No. 0128.
- Blanchard, O., Wolfers, J. (1999). *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*. NBER. Working Paper No. 7282. Dostupné z: <http://www.nber.org/papers/7282>
- Boeri, T., Terrell, K. (2002). Institutional determinants of labor reallocation in transition. *Journal of Economic Perspectives*, 16(1), 51–76. DOI: 10.1257/0895330027111.
- Boone, L. (2000). *Comparing Semi-Structural Methods to Estimate Unobserved Variables. The HPMV and Kalman filters Approaches OECD*. OECD. Working Paper No. 240.
- Botero, J. C., Djankov, S., La Porta, R., De Silanes, F. L., Schlaifer, A. (2004). The Regulation of Labor. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1339–1382. DOI: 10.1162/0033553042476215.
- Bösch, V., Ries, J., Schweighofer, J. (2013). *Note on Wage Policies in the EU*. Brusel: European Committee, Indicators Group.
- Buscher, H., Dreger, Ch., Ramos, R.; Surinach, J. (2005). *The Impact of Institutions on the Employment Performance in European Labour Markets*. IZA. Discussion Paper No. 1732.
- Buscher, H., Dreger, Ch., Ramos, R.; Surinach, J. (2009). The Impact of Institutions on the Employment Performance in European Labour Markets. *Economic Issues*, 14, pp. 17.
- Buti, M. (2011). *Europe in Crisis*. Přednáška na konferenci CESifo Forum Mnichov.
- Calmfors, L., Forslund, A., Hemstroen, M. (2002). *Does active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences*. CESifo. Working Paper No. 675.
- Card, D., Krueger, A. B. (1993). *Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania*. NBER. Working Paper No. 4509. Dostupné z: <http://www.nber.orh/papers/4509>

- Cazes, S. (2002). *Do labor market institutions matter in transition economies? An analysis of labour market flexibility in the late nineties*. International Institute for Labour Studies. Discussion Paper No. 140.
- Cazes, S., Nešporová, A. (2003). *Labour markets in transition: balancing flexibility & security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office. ISBN 92-2-113723-6.
- Cazes, S., Nešporová, A. (2004). Labour markets in transition: balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe. *Revue de l'OFCE*, 91(5), 23–54. DOI: 10.3917/reof.075.0023.
- ČNB (2014). *Kurzy devizového trhu*. Česká národní banka. [Cit. 2014-09-14] Dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp
- ČSÚ (2014). *Index dovozních cen*. Český statistický úřad. [Cit. 2014-09-14] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/ceny_vd_ekon
- Dube, A., Lester, T. W., Reich, M. (2010). Minimum wages effects across state borders: Estimates using contiguous counties. *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945–964. DOI: 10.1162/REST_a_00039.
- ECDB. *Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami*. European company database. [Cit. 2014-09-14] Dostupné z: <http://ecdb.worker-participation.eu/>
- Economist (2012). The argument in the floor - Evidence is mounting that moderate minimum wages can do more good than harm. *The Economist*. Dostupné z: <http://www.economist.com/news/finance-and-economics/21567072-evidence-mounting-moderate-minimum-wages-can-do-more-good-harm>
- Ederveen, S., Thissen, L. (2004). *Can Labour Market Institutions Explain Unemployment Rates in New Eumember States?* European Network of Economic Policy Research Institutes. Working Paper No. 27.
- Ederveen, S., Thissen, L. (2007). Can labour market institutions explain high unemployment rates in the new EU member states? *Empirica*, 34(4), 299–317. DOI: 10.1007/s10663-006-9030-z.
- Estrada, Á., Hernando, I., López-Salido, J. D. (2000). *Measuring the NAIRU in the Spanish Economy*. Banco de España. Working Paper No. 0009.
- ETUI. *Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami*. Europeantrade union institute. [Cit. 2014-09-14] Dostupné z: <http://ecdb.worker-participation.eu/>
- European Comission (2014). *Statistical Annex of Alert Mechanism Report 2015*. [Cit. 2015-06-15] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/16624/6180124/Statistical-Annex-2015-v+17nov.pdf/2e27756d-92de-430a-97b3-f97c20e5b05a>
- Eurostat (2014). *Database*. [Cit. 2014-09-14] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Eurostat (2015). *Macroeconomic Imbalances Procedure*. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/macroeconomic-imbances-procedure/indicators>
- Fabiani, S., Mestre, R. (2000). *Alternative measures of the NAIRU in the euro area: estimates and assessment*. ECB. Working paper No. 17.
- Fialova, K., Schneider, O. (2009). Labor market institutions and their effect on labor market performance in the new EU member countries. *Eastern European Economics*, 47(3), 57–83. DOI: 10.2753/EEE0012-8775470303.
- Fiorito, R., Padriani, F. (2001). Distortionary Taxation and Labor Market Performance. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 63(2), 173–96. DOI: 10.1111/1468-0084.00215.
- Gersemann, O. (2004). *Cowboy Capitalism: European Myths, American Reality*. Washington, D.C.: Cato Institute. ISBN 1-930865-62-7.

- Grauwe, P. De (2003). *Economics of Monetary Union*. New York: Oxford University Press. ISBN 0-19-925651-9.
- International Affairs (2010). *Guidance for implementing and monitoring National Reform Programmes under the Europe 2020 Strategy*. Brusel: Evropská komise.
- Jackman, R., Layard, R., Nickell, S. (1996). *Combatting Unemployment: Is Flexibility Enough?* Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. Discussion Paper No. 293.
- Jašová, E., Kadeřábková, B. (2012). Comparing NAIRU and Economic Cycle from the Perspective of Labour Market in the Countries of the Visegrad Group. *Economic Studies Journal*, 21(4), 3–23.
- Jašová, E., Kadeřábková, B. (2013). Využití odhadu NAIRU a ekonomického cyklu k analýze nestabilních období na trhu práce a ke zjištění rychlosti, intenzity a délky působení Velké recese na trh práce zemí V4. *Scientific Journal Social and Economic Revue*, 11(1), 36–57.
- Lehmann, H., Muravyev, A. (2012). Labor market institutions and labor market performance: What can we learn from transition countries? *Economics of Transition*, 20(2), 235–269. DOI: 10.1111/j.1468-0351.2012.00435.x.
- Levy, M. (2012). Diverging competitiveness among EU nations: Constraining wages is the key. *VOX CEPR's Portal*, pp. 1–9. Dostupné z: <http://www.voxeu.org/article/how-restore-competitiveness-eu>.
- McAdam, P., McMorrow, K. (1999). The NAIRU Concept – Measurement uncertainties, hysteresis and economic policy role. *Economic Papers*, 136, 1–41.
- Mises Institute (2012). *The Systematic Siesta*. [Cit. 14.9. 2014] Dostupné z: <http://mises.org/library/systemic-siesta>
- Mises, L. von (1998). *Interventionism: An Economic Analysis*. New York: The Foundation for Economic Education, Inc. ISBN 1-57246-071-7.
- MPSV (2014a). *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Cit. 2014-09-14] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- MPSV (2014b). *Informační systém o průměrném výdělku (ISPV)*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Cit. 2014-09-14] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1928>
- MPSV (2014c). *Statistiky nezaměstnanosti*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Cit. 2014-09-14] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- Munkhammar, J. (2007). *2007 Index of Economic Freedom*. Washington: The Heritage Foundation and Dow Jones & Company, Inc. pp. 27–36. ISBN 0-89195-274-8.
- Neumark, D., Salas, J. M. I., Wascher, W. (2014). Revisiting the Minimum Wage –Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater? *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), 608–648. DOI: 10.1177/001979391406705307.
- OECD (2014). *Economic outlook annex tables*. Organization for Economic Cooperation and Development. [Cit. 2014-09-14] Dostupné z: <http://www.oecd.org/economy/outlook/economicoutlookannextables.htm>
- Poole, M. (1986). *Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity*. London UK: Routledge. ISBN 0-415-31379-1.
- Richardson, P., Boone, L., Giorno, C., Meacci, M., Rae, D., Turner, D. (2000). *The concept, policy use and measurement of structural unemployment: estimating a time varying NAIRU across 21 OECD countries*. OECD. Working Paper No. 250.
- Scarpetta, S. (1996). Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study. *OECD Economic Studies*, 1(26), 43–98.

- Sirovátka, T. et al. (2006). *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 80-87007-06-9.
- Stock, L., Vogler-Ludwig, K. (2010). *NAIRU and Okun's Law – The Macro-Economy in a Nutshell?* Mnichov: Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Dostupné z: <http://www.economix.org/ERC%20-%20Nairu%20and%20Okun%20-%20Final%20Report.pdf>
- Svejnar, J. (1999). Labor markets in the transitional Central and Eastern European economies. *Handbook of Labor Economics*, 3, 2809–2857. DOI: 10.1016/s1573-4463(99)30028-6.
- Tobin, J. (1997). *Supply Constraints on Employment and Output: NAIRU versus Natural Rate*. Yale University. Discussion Paper No. 1150.
- Tvrdoň, M. (2008). Institucionální aspekty fungování trhu práce. *Politická ekonomie*, 56(5), 621–642. DOI: 10.18267/j.polek.655.
- Webb, S., Webb, B. (1920). *History of Trade Unionism*. Longmans and Co. London. [Cit. 2015-06-15] Dostupné z: https://archive.org/stream/cu31924017134523/cu31924017134523_djvu.txt