ANALÝZA VPLYVU VYBRANÝCH FAKTOROV NA VÝŠKU MZDY ZAMESTNANCOV V ŽILINSKOM KRAJI

Lucia Švábová*

Úvod

Byť zamestnaný je väčšinou ľudí brané ako samozrejmosť. Mnohí z nich si však ani neuvedomujú, že sú vlastne v nevýhodnom postavení. Predávajú to najcennejšie, čo majú, a to svoj čas a často zato dostávajú neadekvátne finančné ohodnotenie. Ľudia s nižším vzdelaním majú aj menšiu možnosť výberu zamestnania. Bez práce sa časom ocitnú v zlej finančnej situácii, a preto sa nutne musia zamestnať, aby prežili. Človeku, ktorý chodí do práce, ostane už málo energie a voľného času, aby si zvýšil kvalifikáciu a znalosti. Navyše, mnoho ľudí zarobené peniaze nepostačujú na pokrytie životných nákladov, a tak si berú pôžičky, aby pokryli chýbajúce prostriedky v rodinnom rozpočte. A tak keby sa aj chceli stať podnikateľmi, už nemôžu, nemajú na to ani finančné prostriedky a ani znalosti. Zamestnanci sú samozrejme potrební. Potrebujú ich podnikatelia, firmy aj štát a dokážu si ich kúpiť. Tu sa však stretávame s problémom – za koľko? Zamestnanci nevedia odhadnúť svoju cenu na trhu práce, a preto často pracujú pod cenu, za ktorú by mohli robiť. Ďalším problémom je ponuka práce. Medzi jednotlivými regiónmi sú ekonomické, a teda aj sociálne rozdiely. Tieto vždy boli, sú, a aj budú. Vznikli historickým vývojom v dôsledku rozdielných geografických a prírodných podmienok. Je akceptovateľné, že región s krajským mestom, ktoré je zároveň hlavným mestom Slovenska, teda Bratislavský región, je ekonomicky a sociálne najvyspelejší, pretože sa v ňom sústreďuje zákonodarná a výkonná moc, kultúrny a hospodársky život, na rozdiel od ostatných regiónov Slovenska.

Cieľom príspevku bude na základe teoretických poznatkov a získaných údajov od spoločnosti Trexima, a.s. porovnať hrubé priemerné mesačné mzdy zamestnancov v Žilinskom kraji na základe rôznych faktorov a charakterizovať príčiny rozdielov.

1. Odmeňovanie zamestnancov

Cieľom každého zamestnávateľa je mať lojálnych a spokojných zamestnancov, ktorí prinášajú výkon a starajú o svoj pracovný rast. Svojou prácou prispievajú k plneniu cieľov a vízií spoločnosti. K prioritám zamestnávateľov v súčasnosti patrí aj spokojnosť zamestnancov a ich motivácia k zvyšovaniu produktivity práce. Motivácia je hlavným faktorom, vplyvujúcim na pracovný výkon zamestnanca. Je to hnacia sila, prostredníctvom ktorej ľudia dosahujú svoje ciele, naplňujú svoje potreby, či udržiavajú svoje hodnoty. Riadenie pracovného výkonu využíva rôzne teórie motivácie. Vychádza z poznatkov, že ľudské

* RNDr. Lucia Švábová, Katedra kvantitatívnych metód a hospodárskej informatiky, Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov, Žilinská univerzita
tel.: +421 41 5133255
e-mail: lucia.svabova@fpedas.uniza.sk

správanie je cielené, podmienené a motivované. Príčinou správania sa človeka je motív, to znamená snaha uspokojiť svoju potrebu. Hodnotenie zamestnancov je súčasťou ich motivácie, preto musí byť nastavené tak, aby skutočne bolo motivačné. Správne nastavenie procesu hodnotenia, ktorý je aj určitým stimulom pre zvýšenie pracovného výkonu, je dôležitou činnosťou, ktorá podmieňuje efektívnu organizáciu a fungovanie celej firmy. Hodnotenie vychádza z cieľov a vízie firmy. Zameriava sa na riadenie výkonnosti zamestnanca a na zisťovanie jeho rozvojových potrieb. Správne zavedený systém hodnotenia podporuje iniciatívu zamestnancov, stimuluje ich spätnú väzbu a snaží sa dať správneho človeka na správne miesto pri optimálnom využití jeho schopností. Hodnotenie zamestnancov slúži ako podklad pre viacero úkonov. Najdôležitejším je odmeňovanie. To závisí od plnenia daných cieľov, vyjadrených kritériami. Preto ak majú byť zamestnanci, odmeňovaní podľa kritérií, objektívne a pozitívne motivovaní, je jeho spojitosť s hodnotením nevyhnutná. Odmeňovanie zahŕňa všetky formy ohodnotenia práce, čiže finančné aj nefinančné. Hlavným cieľom je nájsť ideálny pomer medzi množstvom odvedenej práce, nákladmi na zamestnancov a zamestnaneckej spokojnosti. [13]

2. Regióny Slovenska

Cieľom tohto príspevku je poukázať na diferenciáciu miezd zamestnancov vo vybranom kraji Slovenska, nezaobídeme sa teda bez definovania objektu výskumu. Budeme porovnávať mzdy zamestnancov podľa jednotlivých samosprávnych krajov. Teda ako observačné jednotky sme použili kraje, ktoré sú na regionálnej úrovni NUTS 3: Bratislavský, Trnavský, Nitriansky, Trenčiansky, Žilinský, Banskobystrický, Košický a Prešovský kraj. Pre potreby tohto príspevku sme si zvolili Žilinský kraj, v ktorom sa zameriame na zistenie rozdielov medzi mzdami zamestnancov v závislosti od rôznych faktorov a porovnáme výšku mzdy zamestnancov tohto kraja s priemernou výškou mzdy na Slovensku. [12]

2.1. Slovensko

Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky malo k 31. 12. 2011 Slovensko 5,4 milióna obyvateľov z toho bolo 51,4% žien. V roku 2011 bolo v priemere 2351,4 tisíc pracujúcich, čo predstavovalo 86,5% podiel pracujúcich z ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Najviac zamestnaných bolo v odvetví priemyslu (635 tisíc) a najmenej v činnosti extrateritoriálnych organizácií (1 tisíc). Priemerná mesačná mzda za rok 2011 bola 786€, pričom najvyššiu nominálnu mesačnú mzdu mali zamestnanci v informačných a komunikačných činnostiach (1 692€) a najnižšiu mali zamestnanci v stravovacích a ubytovacích službách (563€) [11].

2.2. Žilinský kraj

Žilinský kraj tvorí 13,9% rozlohy štátu a s rozlohou 6 809 km² je tretím najväčším krajom. K 31.12.2010 mal 698 274 obyvateľov, čo predstavuje podiel 12,8% na celkovom počte obyvateľov. Žilinský kraj sa zaraďuje medzi významné hospodárske regióny s rozvinutým priemyslom. V roku 2010 bolo v kraji 47,8% ekonomicky aktívnych obyvateľov.

Dostupné údaje o priemerných mesačných mzdách podľa kritérií vzdelania a veku sú spracované v nasledujúcej tabuľke. [13]

Tabuľka 1: Priemerná mesačná mzda zamestnancov v Žilinskom kraji za rok 2010 podľa Štatistického úradu SR

Priemerná mesačná mzda v Žilinskom kraji v €			
Podľa vzdelania		Podľa veku	
Základné	510	do 19 rokov	430
Učňovské	602	od 20 do 24 rokov	563
stredné bez maturity	600	od 25 do 29 rokov	709
učňovské s maturitou	731	od 30 do 34 rokov	801
úplné stredné všeobecné	728	od 35 do 39 rokov	799
úplné stredné odborné	739	od 40 do 44 rokov	783
vyššie odborné	798	od 45 do 49 rokov	760
vysokoškolské 1. stupeň	793	od 50 do 54 rokov	748
vysokoškolské 2. stupeň	1079	od 55 do 59 rokov	746
vysokoškolské 3. stupeň	1191	nad 60 rokov	758

Zdroj: Vlastné spracovanie údajov zo Štatistického úradu SR

V štruktúre evidovaných zamestnancov za rok 2010 v závislosti od stupňa dosiahnutého vzdelania dosahujú najvyššiu mzdu zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním 3. stupňa, a to priemerne 1191€. Naopak, najnižšiu mzdu dosahujú zamestnanci so základným vzdelaním, a to v priemere 510€. Z hľadiska veku mzda s rastúcim vekom rástla a vrchol dosiahla u zamestnancov vo veku od 30 do 34 rokov a to 801€. Potom s ďalším rastom veku mala priemerná mzda klesajúce hodnoty. Preto môžeme konštatovať, že v Žilinskom kraji mali za rok 2010 najvyššiu priemernú mesačnú mzdu zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním 3. stupňa vo veku od 30 do 34 rokov. [11]

3. Cieľ výskumu

Pred začatím výskumu sme si stanovili hlavný cieľ práce: analyzovať priemerné hrubé mzdy zamestnancov medzi jednotlivými kraji Slovenska a porovnať mzdy zamestnancov podľa veku, pohlavia a dosiahnutého vzdelania. Porovnávali sme mesačné mzdy zamestnancov, ktorí sa dostali do výberového súboru, ktorý bol náhodným reprezentatívnym súborom, medzi jednotlivými kraji podľa priemerov. Zamerali sme sa tiež špeciálne na mzdy zamestnancov v Poštových službách a v Telekomunikáciách. Potom sme porovnávali jednotlivé kraje s celoslovenským priemerom podľa zvoleného kritéria veku, pohlavia a dosiahnutého vzdelania. V tomto príspevku popíšeme zistené výsledky výskumu o priemerných mesačných mzdách obyvateľov Žilinského kraja. Stanovili sme si nasledujúce hypotézy. [13]

Hypotéza A1. *Vek zamestnancov Žilinského kraja vplýva na ich priemerné hrubé mesačné mzdy.*

Vzhľadom na to, že skúmané údaje nespĺňajú predpoklad o normalite rozdelenia, použili sme neparametrickú obdobu jednofaktorovej analýzy rozptylu pre nezávislé výbery, ktorou je Kruskal – Wallisov test. Pomocou neho sme zisťovali, či stredné hodnoty miezd závisia alebo nezávisia od veku. Za účelom testovania sme si stanovili nasledujúce hypotézy:

H_0 : Neexistuje rozdiel medzi strednými hodnotami miezd zamestnancov podľa vekových kategórií. Stredné hodnoty miezd teda *nezávisia od veku* zamestnancov.

H_1 : Existuje rozdiel medzi strednými hodnotami miezd zamestnancov podľa vekových kategórií. Stredné hodnoty miezd teda *závisia od veku* zamestnancov.

Hypotéza A2. *Existuje štatisticky významný rozdiel¹ medzi výškou mzdy zamestnancov v Žilinskom kraji a celoslovenskou priemernou mzdou zamestnancov rozdelených do vekových kategórií.*

Pre porovnanie priemerných mesačných miezd s celoslovenským priemerom podľa vekových kategórií sme si zadefinovali nasledujúce hypotézy, ktoré sme následne testovali t-testom takto:

H_0 : Priemerné hrubé mesačné mzdy zamestnancov Žilinského kraja podľa vekových kategórií sa rovnajú priemerným hrubým mesačným mzdám Slovenska podľa vekových kategórií.

H_1 : Priemerné hrubé mesačné mzdy zamestnancov Žilinského kraja podľa vekových kategórií sa nerovnajú priemerným hrubým mesačným mzdám Slovenska podľa vekových kategórií.

Hypotéza B1. *Stupeň dosiahnutého vzdelania zamestnancov Žilinského kraja vplýva na ich priemerné hrubé mesačné mzdy.*

Pomocou už spomínanej neparametrickej obdoby analýzy rozptylu sme zisťovali, či stredné hodnoty miezd závisia alebo nezávisia od dosiahnutého vzdelania. Za účelom testovania sme si stanovili nasledujúce hypotézy:

H_0 : Neexistuje rozdiel medzi strednými hodnotami miezd zamestnancov podľa stupňa dosiahnutého vzdelania. Stredné hodnoty miezd teda *nezávisia od vzdelania* zamestnancov.

H_1 : Existuje rozdiel medzi strednými hodnotami miezd zamestnancov podľa stupňa dosiahnutého vzdelania. Stredné hodnoty miezd teda *závisia od vzdelania* zamestnancov.

Hypotéza B2. *Existuje štatisticky významný rozdiel medzi výškou mzdy zamestnancov v Žilinskom kraji a celoslovenskou priemernou mzdou zamestnancov rozdelených do kategórií podľa stupňa ich vzdelania.*

Pre porovnanie priemerných mesačných miezd s celoslovenským priemerom podľa dosiahnutého stupňa vzdelania sme si zadefinovali hypotézy, ktoré sme následne testovali takto:

H_0 : Priemerné hrubé mesačné mzdy zamestnancov Žilinského kraja podľa stupňa ich dosiahnutého vzdelania sa rovnajú priemerným hrubým mesačným mzdám Slovenska podľa dosiahnutého stupňa vzdelania.

H_1 : Priemerné hrubé mesačné mzdy zamestnancov Žilinského kraja podľa stupňa ich dosiahnutého vzdelania sa nerovnajú priemerným hrubým mesačným mzdám Slovenska podľa dosiahnutého stupňa vzdelania.

Hypotéza C1. *Priemerné hrubé mesačné mzdy zamestnancov v Žilinskom kraji sú závislé od pohlavia.*

Pomocou Kruskal – Wallisovho testu sme zisťovali, či stredné hodnoty miezd závisia alebo nezávisia od pohlavia. Za účelom testovania sme si stanovili nasledujúce hypotézy:

H_0 : Neexistuje rozdiel medzi strednými hodnotami miezd zamestnancov podľa pohlavia. Stredné hodnoty miezd teda *nezávisia od pohlavia* zamestnancov.

¹ Za štatisticky významný budeme považovať taký rozdiel, ktorý bude overený pomocou testu štatistickej hypotézy na zvolenej hladine významnosti $\alpha = 0,05$.

H_1 : Existuje rozdiel medzi strednými hodnotami miezd zamestnancov podľa pohlavia. Stredné hodnoty miezd teda *závisia od pohlavia* zamestnancov.

Hypotéza C2. *Existuje štatisticky významný rozdiel medzi výškou mzdy zamestnancov v Žilinskom kraji a celoslovenskou priemernou mzdou zamestnancov rozdelených do kategórií podľa pohlavia.*

H_0 : Priemerné hrubé mesačné mzdy zamestnancov Žilinského kraja podľa pohlavia *sa rovnajú* priemerným hrubým mesačným mzdám Slovenska podľa pohlavia.

H_1 : Priemerné hrubé mesačné mzdy zamestnancov Žilinského kraja podľa pohlavia *sa nerovnajú* priemerným hrubým mesačným mzdám Slovenska podľa pohlavia.

3.1. Metódy výskumu a výskumná vzorka

Pre náš výskum sme použili 1% náhodného výberu zo štatistického súboru zistených miezd v rámci Slovenskej Republiky od súkromnej spoločnosti Trexima, spol. s r.o. Pri analýze miezd zamestnancov sme použili matematicko – štatistické metódy spracovania údajov, metódu indukcie, dedukcie a komparácie. Výskumná vzorka pozostáva z 1% náhodného výberu zamestnancov v rámci Slovenskej Republiky. Obsahuje údaje o mzdách, pohlaví, vzdelaní odvetví a kraji, v ktorom zamestnanci pracujú. Celkový počet respondentov bol 9 900. Z toho v Žilinskom kraji bolo 1126 respondentov, z nich v oblasti Poštových služieb a Telekomunikácií sa do vzorky dostalo 16 zamestnancov. [10]

4. Výsledky výskumu

Z poskytnutých údajov 1% náhodného výberu od spoločnosti Trexima, s.r.o., nám priemerná celoslovenská hrubá mzda vyšla 829€, čo je v porovnaní s priemernou celoslovenskou hrubou mzdou, udávanou Štatistickým úradom Slovenskej republiky, o 3€ menej. Priemerná hrubá mzda zamestnancov v Žilinskom kraji bola pre túto vzorku 763€. Priemerná hrubá mesačná mzda zamestnancov v oblastiach Poštových služieb a Telekomunikácií bola 730€.

Uvedieme výsledky zo štatistického testovania hypotéz, ktoré sme si stanovili v predchádzajúcej časti.

Hypotéza A1: Výška priemernej mesačnej mzdy zamestnancov Žilinského kraja závisí od veku zamestnancov.

Ako už bolo spomenuté vyššie, túto hypotézu sme overovali pomocou Kruskal – Wallisovho testu, ktorý je neparametrickou alternatívou analýzy rozptylu pre nezávislé náhodné výbery. Výsledky testu udáva nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 2: Kruskal – Wallisov test závislosti mzdy zamestnancov v Žilinskom kraji od veku

Kruskal-Wallis Test		Kruskal-Wallis Test	
Chi-Square	43.8252	Chi-Square	3.0662
DF	9	DF	6
Pr > Chi-Square	<.0001	Pr > Chi-Square	0.8005

Zdroj: vlastné spracovanie údajov od spoločnosti Trexima, s.r.o.

Tabuľka vľavo je pre všetkých zamestnancov v Žilinskom kraji, tabuľka vpravo je pre zamestnancov Žilinského kraja v oblasti Poštových služieb a v oblasti Telekomunikácií.

Na základe p – hodnoty testu, ktorá je výrazne menšia, ako zvolená hladina významnosti, zamietame nulovú hypotézu, to znamená, že existuje štatisticky významný rozdiel medzi strednými hodnotami miezd zamestnancov podľa vekových kategórií. Prijímame hypotézu H_1 , teda stredné hodnoty miezd zamestnancov v regióne Žilina *závisia od veku* zamestnancov.

Ak zúžime výberovú vzorku len na zamestnancov Poštových služieb a Telekomunikácií, na základe p – hodnoty tohto testu nulovú hypotézu nezamietame. To znamená, že stredné hodnoty miezd zamestnancov v týchto dvoch sférach *nezávisia od veku* zamestnancov.

Hypotéza A2: Výška priemernej mesačnej mzdy zamestnancov jednotlivých vekových kategórií v Žilinskom kraji je rovnaká, ako priemerná celoslovenská mzda.

Túto hypotézu sme overovali pomocou t – testu. Hodnota testovacej štatistiky je $-2,73$, kritická hodnota t – rozdelenia s 9 stupňami voľnosti je $2,26$. Keďže platí nerovnosť $|-2,73| \geq 2,26$, na hladine významnosti $0,05$ *zamietame* nulovú hypotézu. To znamená, že stredné hodnoty hrubej mesačnej mzdy zamestnancov jednotlivých vekových kategórií v Žilinskom kraji sa líšia od celoslovenského priemeru.

Hypotéza B1: Výška priemernej mesačnej mzdy zamestnancov v Žilinskom kraji je ovplyvnená stupňom ich dosiahnutého vzdelania.

Výsledky testu sú v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 3: Kruskal – Wallisov test závislosti mzdy zamestnancov v Žilinskom kraji od vzdelania

Kruskal-Wallis Test		Kruskal-Wallis Test	
Chi-Square	234.6454	Chi-Square	9.5735
DF	10	DF	4
Pr > Chi-Square	<.0001	Pr > Chi-Square	0.0483

Zdroj: vlastné spracovanie údajov od spoločnosti Trexima, s.r.o.

Tabuľka vľavo je testom pre všetkých zamestnancov v Žilinskom kraji, druhá tabuľka je pre zamestnancov v oblasti Poštových služieb a Telekomunikácií.

Obidve p – hodnoty testu sú v porovnaní so zvolenou hladinou významnosti menšie, teda zamietame nulovú hypotézu. To znamená, že existuje štatisticky významný rozdiel medzi strednými hodnotami miezd zamestnancov podľa stupňa dosiahnutého vzdelania. Prijímame hypotézu H_1 , teda stredné hodnoty miezd zamestnancov v regióne Žilina *závisia od vzdelania* a to isté platí aj pre mzdy zamestnancov Žilinského kraja v oblasti Poštových služieb a Telekomunikácií.

Hypotéza B2: Výška priemernej mesačnej mzdy zamestnancov, rozdelených podľa stupňa ich vzdelania, je v Žilinskom kraji rovnaká, ako priemerná celoslovenská mzda.

Hodnota testovacej štatistiky obojstranného t – testu je $-1,70$, kritická hodnota t – rozdelenia s 10 stupňami voľnosti je $2,23$. Keďže nerovnosť $|-1,70| \geq 2,23$ neplatí, na hladine významnosti $0,05$ *nezamietame* nulovú hypotézu. To znamená, že stredné hodnoty hrubej mesačnej mzdy zamestnancov podľa vzdelanostných stupňov v Žilinskom kraji sa nelišia od celoslovenského priemeru.

Hypotéza C1: Priemerné mesačnej mzdy zamestnancov v Žilinskom kraji sú závislé od pohlavia.

Výsledky testu sú v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 4: Kruskal – Wallisov test závislosti mzdy zamestnancov v Žilinskom kraji od pohlavia

Kruskal-Wallis Test		Kruskal-Wallis Test	
Chi-Square	121.1614	Chi-Square	3.8054
DF	1	DF	1
Pr > Chi-Square	<.0001	Pr > Chi-Square	0.0511

Zdroj: vlastné spracovanie údajov od spoločnosti Trexima, s.r.o.

P – hodnota testu pre všetkých zamestnancov v Žilinskom kraji je oveľa menšia, ako zvolená hladina významnosti 0,05, zamietame teda nulovú hypotézu, že neexistuje štatisticky významný rozdiel medzi strednými hodnotami miezd zamestnancov podľa ich pohlavia. Prijímame hypotézu H_1 , teda stredné hodnoty miezd zamestnancov v regióne Žilina *závisia od pohlavia*.

P – hodnota testu pre zúžený výber zamestnancov v Žilinskom kraji v oblasti Poštových služieb a v oblasti Telekomunikácií je o málo väčšia ako zvolená hladina významnosti $\alpha = 0,05$, teda v tomto prípade nezamietame nulovú hypotézu. To znamená, že stredné hodnoty miezd zamestnancov v regióne Žilina v sfére Poštových služieb a Telekomunikácií *nezávisia* od pohlavia zamestnancov.

Hypotéza C2: Výška priemernej mesačnej mzdy zamestnancov, rozdelených do skupín podľa pohlavia, je v Žilinskom kraji rovnaká, ako priemerná celoslovenská mzda.

Hodnota testovacej štatistiky obojstranného t – testu je -10,39, kritická hodnota t – rozdelenia s 1 stupňami voľnosti je 12,71. Keďže nerovnosť $|-10,39| \geq 12,71$ neplatí, na hladine významnosti 0,05 *nezamietame* nulovú hypotézu. To znamená, že stredné hodnoty hrubej mesačnej mzdy zamestnancov podľa pohlavia v Žilinskom kraji sa *nelíšia* od celoslovenského priemeru.

5. Záver

Ako sme zistili vyššie, vek zamestnanca ovplyvňuje výšku jeho hrubej mesačnej mzdy. Diferenciácia miezd zamestnancov podľa veku je spôsobená viacerými dôvodmi. Pri mladých zamestnancoch priemerné mzdy sú nižšie, pretože mladí ľudia ešte nemajú pracovnú prax a skúsenosti. Mzdy však postupne s pribúdajúcim vekom majú rastúci charakter. Starší zamestnanci, napriek slušnej zbierke skúseností, si hľadajú prácu ťažšie. Zamestnávateľia sa obávajú, že starší ľudia sú menej flexibilní a produktívni, majú problémy zvládnuť nové trendy. Preto aj mzdy od určitého veku už majú klesajúcu tendenciu. Navyše sme zistili, že v Žilinskom kraji majú zamestnanci, kategorizovaní podľa veku, významne odlišné priemerné mzdy v porovnaní s celoslovenským priemerom.

Z celkovej analýzy, týkajúcej sa vplyvu vzdelania na výšku mzdy vyplýva, že je potrebné sa vzdelávať. Zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním dosahujú vyššie mzdy ako zamestnanci s nižším vzdelaním. Podľa nášho zistenia nie je významný rozdiel medzi mzdami zamestnancov Žilinského kraja a celoslovenskými mzdami zamestnancov, kategorizovaných podľa stupňa vzdelania.

Z náhodného reprezentatívneho súboru miezd zamestnancov, ktorý sme mali k dispozícii tiež môžeme vidieť, že stále pretrvávajú mzdové rozdiely medzi pohlaviami. Muži zvyknú

pracovať v iných odvetviach hospodárstva ako ženy. Odvetvia, financované štátom, ako polícia a armáda, ktoré môžeme označiť ako typické mužské odvetvia, sú lepšie platené ako školstvo a zdravotníctvo, kde hlavne na nižších pozíciách pracujú najmä ženy. Ďalším z dôvodov, prečo majú ženy nižšie mzdy ako muži, je prerušenie kariéry kvôli materstvu a rodičovstvu. Preto je pre ženy ťažšie stúpať po kariérnom rebríku až na vyššie posty v manažmente a dosahovať tak vyššie mzdy.

Literatúra

- [1] Horváthová, M. : *Mzdová problematika od 1.1.2011*, Košice, 2011, ISBN 978-80-969572-5-5
- [2] Ochotnícky, P. Autner, R.: *Základné makroekonomické proporcie vývoja ekonomiky Slovenska v roku 2010*, Bratislava, 2010, ISBN 978-80-89105-40-3
- [3] Jurga, R. : *Kvantitatívna makroekonómia*, EKONÓM, 2005, ISBN 80-225-2080-2
- [4] Vokorokosová, R. : *Minimálna mzda a konkurencieschopnosť*, Košice, 2008, ISBN 978-80-8086-093-6
- [5] Sojka, L.: *Regionálny rozvoj v kontexte vzdelanostných faktorov*, Prešov, 2006, ISBN 80-8068-574-6
- [6] Štatistický úrad Slovenskej republiky : *Regióny Slovenska*, Bratislava, 2004, ISBN 80-224-0817-4
- [7] Rimarčík, M. : *Štatistika pre prax*, Košice, 2007, ISBN 978-80-969813-1-1
- [8] Belajová, A. Fáziková, M. : *Regionálna ekonomika*. Nitra, 2005, ISBN 80-8069-513-X
- [9] Kachaňáková, A. : *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava, 2003, ISBN 80-89085-2-2-9
- [10] Trexima. [online]. [citované 2012-04-15]. Dostupné na internete: <http://www.trexima.sk/new/>
- [11] Štatistický úrad Slovenskej republiky. [online]. [citované 2012-04-15]. Dostupné na internete : <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1477>
- [12] Regióny. [online]. [citované 2012-04-15]. Dostupné na internete: <http://regiony.szm.com/kraje.htm>
- [13] SMIEŠKOVÁ, M.: *Diferenciácia miezd zamestnancov v regiónoch Slovenska*: diplomová práca. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta managementu, 2012.