IA MPSVR SR
EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja
OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE

Autorský kolektív APZ

2019

Analýza vzťahu zakotvenia predikovateľného systému určovania minimálnej mzdy a trhu práce.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu

IA MPSVR SR

EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja

OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív APZ

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom (Mgr. Paulína Pokorná, Ing. Juraj Borgula, Ing. Róbert Chovanculiak, PhD., Ing. Ľubomír Kadlečík, Mgr. Branislav Masár) sociálneho partnera **Asociácie priemyselných zväzov**. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

OBSAH

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK 7

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK 12

ÚVOD 13

CIELE ANALYTICKÉHO DOKUMENTU 15

1. DEFINÍCIA MINIMÁLNEJ MZDY 18

2. MINIMÁLNA MZDA V EURÓPSKEJ ÚNII A V OECD 22

2.1 Európska sociálna charta a Európsky pilier sociálnych práv 36

2.2 Medzinárodná organizácia práce (ILO) 39

3. MINIMÁLNA MZDA NA SLOVENSKU 45

3.1 Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku od roku 1993 45

3.2 Ukazovatele minimálnej mzdy 49

3.3 Dopad minimálnej mzdy na slovenskú ekonomiku, zamestnanosť, regionálne rozdiely 50

3.4 Zákon o minimálnej mzde 58

3.5 Úloha minimálnej mzdy v iných právnych predpisoch 62

3.6 Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie 67

3.7 Vývoj minimálnej a priemernej mzdy 71

3.8 Daňové a odvodové zaťaženie práce 75

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

3.9 Vývoj produktivity, HDP a inflácie 76
3.10 Skladba národného hospodárstva kapitálu 83
4. MODELOVÉ PRÍKLADY DOPADU MINIMÁLNEJ MZDY NA EKONOMIKU PODNIKU 89
4.1 Zhrnutie výsledkov jednotlivých kvantifikácií dopadov zvyšovania minimálnej mzdy na náklady súvisiace s cenou práce vo vybraných podnikoch a pododvetví 94
4.1 Malý podnik 96
4.2 Stredný podnik 97
4.3 Veľký podnik 99
5. DOTAZNÍKOVÝ PRIESKUM 101
6. MINIMÁLNA MZDA V INÝCH KRAJINÁCH EÚ 106
6.1 Priemerná a minimálna mzda 106
6.2 Daňové a odvodové zaťaženie 108
6.3 Spôsob určovania minimálnej mzdy 110
6.4 Príklady vývoja minimálnej mzdy vo vybraných krajinách 115
6.5 Koncept európskej minimálnej mzdy a jej predpokladaný dopad na Slovensko 122
6.6 Vývoj miery nezamestnanosti 127
6.7 Vývoj produktivity, pridanej hodnoty, HDP, miery inflácie a kúpyschopnosti za posledných 10 rokov 130
6.8 Skladba národného hospodárstva a kapitálu 136

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

7. POROVNANIE VÝVOJA KĽÚČOVÝCH INDIKÁTOROV 148

7.1 Porovnanie vývoja minimálnej mzdy, priemernej mzdy, daňového a odvodového zaťaženia, ceny práce na Slovensku a v zahraničí 148

7.2 Porovnania vývoja miery nezamestnanosti na Slovensku a v zahraničí 149

7.3 Porovnanie vývoja produktivity práce, pridanej hodnoty, HDP na Slovensku a v zahraničí 149

7.4 Porovnanie hospodárstva a kapitálu na Slovensku a v zahraničí 150

8. SPÔSOBY URČOVANIA MINIMÁLNEJ MZDY 152

8.1 Určovanie minimálnych miezd dohodou v kolektívnych zmluvách 152

8.2 Zavedenie regionálnej mzdy 154

8.3 Zavedenie sektorovej mzdy 155

8.4 Zavedenie automatického výpočtu 157

9. ZÁVER 161

9.1 Minimálna mzda počas koronakrízy 161

9.2 Návrh zmeny mechanizmu určovania minimálnej mzdy 165

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV 170

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1: Počet odpracovaných hodín za MM (týždenne) potrebných na prekonanie relatívnej hranice chudoby v roku 2013 v krajinách OECD. 31

Graf 2: Počet zamestnancov zarábajúcich MM a výška MM v roku 2010. 33

Graf 3: Vývoj miery nezamestnanosti v SR za 20 rokov 50

Graf 4: Miera nezamestnanosti v SR (%) 51

Graf 5: Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti 2001 – 2018 53

Graf 6: Počet uchádzačov o zamestnanie na jedno voľné pracovné miesto v SR (2019) .. 54

Graf 7: Nezamestnanosť v krajoch SR, jún 2019 (%) 55

Graf 8: Podiel minimálnej mzdy na mediánovej mzde 56

Graf 9: Podiel dlhodobo nezamestnaných uchádzačov na všetkých uchádzačov 58

Graf 10: Vývoj rastu priemernej a minimálnej mzdy a produktivity práce 72

Graf 11: Kumulatívny rast produktivity práce, priemernej mzdy a minimálnej mzdy v SR za roky 2013-2020 73

Graf 12: Vývoj daňovo-odvodového zaťaženia práce človeka pracujúceho za minimálnu mzdu 75

Graf 13: Miera daňovo-odvodového zaťaženia práce za minimálnu mzdu 76

Graf 14: Miera pridanej hodnoty v priemyselnej výrobe v krajinách V4 77

Graf 15: Produktivita práce v SR za roky 2005 – 2020 78

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 16: Vývoj inflácie v SR 79

Graf 17: Rast nominálneho HDP 80

Graf 18: Vývoj HDP medzi rokmi 1998 a 2018 v EÚ 81

Graf 19: Vývoj HDP, finálnej spotreby a disponibilného príjmu domácnosti medzi rokmi 1998-2018 82

Graf 20: Vývoj inflácie medzi rokmi 1998 a 2018 83

Graf 21: Podiel miezd na HDP v EÚ a v SR za roky 1995 až 2018 87

Graf 22: Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde v roku 2019 106

Graf 23: Vývoj minimálnej mzdy medzi rokmi 2009 a 2019 107

Graf 24: Nárast mzdových výdavkov medzi rokmi 2008 a 2018 108

Graf 25: Daňové a odvodové zaťaženie mzdy zamestnanca vo vybraných krajinách 112

Graf 26: Vývoj miery nezamestnanosti vo vybraných krajinách 127

Graf 27: Vývoj miery nezamestnanosti mladých ľudí (do 24 rokov) vo vybraných krajinách 128

Graf 28: Vývoj podielu veľmi dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných 129

Graf 29: Vývoj podielu dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných 130

Graf 30: Vývoj produktivity práce v PPP 131

Graf 31: Vývoj HDP per capita v PPP medzi rokmi 2008 a 2018 132

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 32: Vývoj reálneho HDP na obyvateľa 133

Graf 33: Nominálne kompenzácie na zamestnanca v EUR 134

Graf 34: Kompenzácie na zamestnanca v PKS 136

Graf 35: Podiel zmiešaného dôchodku na HDP v roku 2018 vo vybraných krajinách 139

Graf 36: Podiel kompenzácií na zamestnanca na produktivite práce podľa odvetví v EÚ 15 a SR (v %; nominálne veličiny) 141

Graf 37: Produktivita práce za odpracovanú hodinu v spracovateľskom priemysle 2016 142

Graf 38: HDP na obyvateľa v roku 2018 vo vybraných krajinách..... 143

Graf 39: Vývoj podielu miezd na HDP medzi rokmi 1995-2018 vo vybraných krajinách . 144

Graf 40: Vzťah medzi produktivitou práce a hodinovými nákladmi práce v spracovateľskom priemysle, 2016, Nemecko = 100* 147

Graf 41: Porovnanie miery rastu skutočnej minimálnej mzdy a alternatívnej minimálnej mzdy naviazanej na vzorec 159

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1 Krajiny EÚ, podľa využívania mechanizmu štatutárnej minimálnej mzdy. 23

Tabuľka 2:Časový rámec zmien a rozhodnutí ohľadom minimálnych hraníc v krajinách EÚ. 24

Tabuľka 3: Úloha rôznych aktérov v rozhodovacom procese ohľadom MM v krajinách EÚ v roku 2017. 27

Tabuľka 4: Úloha rôznych aktérov v rozhodovacom procese ohľadom MM v krajinách EÚ 28

Tabuľka 5: Kritériá, ktoré sa berú do úvahy pri určovaní MM v krajinách EÚ (Február, 2017). 29

Tabuľka 6: Krajiny OECD (ktoré nie sú členské krajiny EÚ) podľa využívania mechanizmu štatutárnej minimálnej mzdy. 30

Tabuľka 7: Prehľad rastu minimálnej mzdy v rokoch 1993 - 2020 46

Tabuľka 8: Pokles miery nezamestnanosti 2013 – 2018 51

Tabuľka 9: Stupne minimálnych mzdových nárokov 60

Tabuľka 10: Prehľad právnych predpisov, ktoré obsahujú väzbu na minimálnu mzdu 63

Tabuľka 11: Podiel zamestnancov s hrubou mesačnou mzdou v pásme minimálnej mzdy a jej 1,2 násobku. 74

Tabuľka 12: Príklad slovenského HDP zostaveného dôchodkovou metódou za rok 2018 (v mil. eur) 86

Tabuľka 13: Vzor kvantifikácie č. 1 91

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Tabuľka 14: Vzor kvantifikácie č. 2 92

Tabuľka 15: Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM pre náhodne zvolený malý podnik 96

Tabuľka 16: Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM pre náhodne zvolený malý podnik 98

Tabuľka 17: Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM pre náhodne zvolený veľký podnik 99

Tabuľka 18: Porovnanie čistej, hrubej a mzdových nákladov MM v roku 2019 109

Tabuľka 19: Porovnanie čistej, hrubej a mzdových nákladov MM v roku 2020 110

Tabuľka 20: Číselné hodnoty vývoja produktivity práce v PPP za roky 2008 - 2018 131

Tabuľka 21: Skladba HDP vybraných krajín EÚ 135

Tabuľka 22: Nominálne HDP za rok 2018 vypočítané dôchodkovou metódou (v min. eur) 137

Tabuľka 23: Podiel miezd, zisku a odpisov na HDP za rok 2018 137

Tabuľka 24: Podiel zmiešaného dôchodku na HDP za rok 2018 139

Tabuľka 25: Prepočet hypotetickej mzdy SR podľa ukazovateľov vybraných krajín 146

Tabuľka 26: Prepočet výšky minimálnej mzdy podľa návrhu vzorca APZ 168

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

APZ	Asociácia priemyselných zväzov
ČSFR	Československá federatívna republika
EÚ	Európska únia
HSR	Hospodárska a sociálna rada SR
ILO	*en.* International Labour Organization
Koronakríza	obdobie spojené so šírením a prijímaním národných a nadnárodných opatrení ako ochranu pred šírením nákazlivej choroby COVID-19 a ktoré je spojené s negatívnymi dopadmi na ekonomickú a hospodársku výkonnosť jednotlivých štátov
KZ	Kolektívne zmluvy
KZVS	Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa
MM	minimálna mzda
MOP	Medzinárodná organizácia práce
OECD	*en.* Organisation for Economic Co-operation and Development, *slov.* Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
Z. z.	Zbierka zákonov
ZP	Zákonník práce

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ÚVOD

Pri vyslovení pojmu minimálna mzda je väčšine z nás zrejmé, čo to znamená a s vysokou pravdepodobnosťou nastane vášnivá diskusia o jej absolútnej výške, prípadne jej navrhovaných zmenách.

Bohužiaľ sa veľmi zriedkavo môžeme stretnúť so skutočne odbornou diskusiou zameranou na skvalitnenie mechanizmu stanovovania minimálnej mzdy (MM) na základe najlepších skúseností zo zahraničia a najmä podloženou relevantnými podkladmi pripravenými všeobecne uznávanými autoritami v tejto oblasti.

Čo je však smutnejšie, doteraz sme boli svedkami toho, že aj v prípade predloženia odborných a objektívnych argumentov a podkladov, tieto nie sú akceptované jednotlivými kompetentnými aktérmi pri vyjednávaní a rozhodovaní o jej výške v nasledujúcom období.

Príčin je určite viac, ale najviditeľnejšou je využívanie inštitútu minimálnej mzdy reprezentantmi politických strán na získanie „dobrých bodov" u širokej verejnosti. Dobrým dôkazom takéhoto postupu je aj vývoj legislatívy vzťahujúcej sa na minimálnu mzdu. Posledná novela zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov, napriek novinkám, akým je vzorec a „vylúčenie" politikov z rozhodovania, je nastavená tak, aby sociálni partneri nemali dôvody dohodnúť sa a vláda tak bola „donútená" rozhodnúť.

Autori predkladanej odbornej analýzy sa snažili pokryť a popísať všetky relevantné oblasti, ktoré ovplyvňuje minimálna mzda s cieľom hľadať priestor na zlepšenie a poskytnúť alternatívny návrh systému určovania minimálnej mzdy, ktorý by minimalizoval existujúce a známe „úzke" miesta súčasného schvaľovacieho procesu stanovovania MM.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zázračnú metódu na stanovovanie MM sme síce neobjavili, ale ako sa dočítate v našej analýze, podstatné sú dva momenty: opakovane používaný postup stanovenia – vzorec a tripartitne určená skupina odborníkov, ktorá najprijateľnejšiu sadzbu MM navrhne

V súčasnej zložitej situácii vyvolanej pandémiou koronavírusu je ešte o to významnejšie a dôležitejšie mať správne nastavený mechanizmus, ktorý by umožňoval odborne a nezávisle stanovovať minimálnu mzdu a plne reflektovať na očakávané ale aj mimoriadne udalosti v hospodárstve a na trhu práce. Iba tak môže inštitút minimálnej mzdy plniť svoje základné funkcie pre prospech všetkých nás.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

CIELE ANALYTICKÉHO DOKUMENTU

Minimálna mzda (MM) je obľúbený politickým nástrojom, nakoľko umožňuje plniť sľuby na náklady iných. Definícia MM, resp. jej výšky je stále nejasná, poznáme ju len ako „dostatočnú“ v porovnaní s priemernou (mediálnou) mzdou a samozrejme rastúcu s rastom ekonomiky. Otázku, čo keď ekonomika klesne (a ona už klesá) si radšej nikto nepokladá. Keďže MM je sociálna (a v súčasnosti hlavne politická) veličina, je cieľom tohto materiálu nájsť čo najvýstižnejšie pravidlá pre určovanie minimálnej mzdy, ktoré nebudú vychádzať iba zo želaní, ale vezmú do úvahy aj fakty vyplývajúce z exaktných údajov o príjmoch, predpokladanom vývoji, súčasnom stave ekonomiky, chudoby, zamestnanosti, nezamestnanosti a pod. Európsky sociálny výbor vo svojich hodnoteniach plnenia Európskej Sociálnej charty pripomína, že podľa článku 4, minimálna alebo najnižšia čistá odmena alebo mzda vyplatená na trhu práce, nesmie klesnúť pod 60 % čistej priemernej mzdy. Ak je čistá minimálna mzda medzi 50 % a 60 % čistej priemernej mzdy, musí zmluvný štát preukázať, že mzda poskytuje slušnú životnú úroveň. V súčasnosti platnou legislatívou túto úroveň MM u nás budúci rok presiahne – aj keď treba dodať, že revidovaný text Charty túto podmienku neobsahuje. Možným dôvodom jej stiahnutia je, že túto požiadavku na 60 % spĺňala v roku 2018 len jedna jediná krajina v EÚ.

Výňatok znenia Európskej sociálnej charty k minimálnej mzde:

> Článok 4 - Právo na primeranú odmenu
>
> S cieľom zabezpečiť účinné uplatňovanie práva na spravodlivú odmenu sa strany zaväzujú:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

1. Uznať právo pracovníkov na odmenu, ktorá im a ich rodinám poskytne primeranú životnú úroveň;

2. Uznávať právo pracovníkov na zvýšenú sadzbu odmeny za prácu nadčas, s výnimkou výnimiek v osobitných prípadoch;

3. Uznať právo mužov a žien na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty;

4. Uznať právo všetkých pracovníkov na primeranú lehotu na ukončenie zamestnania;

5. Povoliť zrážky z miezd iba za podmienok a v rozsahu predpísanom vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi alebo stanovenými kolektívnymi zmluvami alebo arbitrážnymi rozhodnutiami;

Výkon týchto práv sa dosiahne slobodne uzatvorenými kolektívnymi zmluvami, zákonnými mechanizmami stanovovania miezd alebo inými prostriedkami, ktoré zodpovedajú vnútroštátnym podmienkam.[1]

Problémy v súčasnom stave určovania MM, ktoré má za cieľ tento dokument analyzovať, sú hlavne:

- určovanie MM bez ohľadu na ekonomické dopady,
- určovanie MM bez odpovedajúcich sociálnych a ekonomických analýz,
- určovanie výšky MM len na základe nepresného štatistického údaju – priemernej mzdy,

[1] Zdroj: Európska sociálna charta – revidovaná, 2009, Rada Európy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- súlad určovania MM s konvenciami MOP a Európskou sociálnou chartou,
- vplyv súčasnej legislatívy na tvorbu MM – najmä zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni v znení neskorších predpisov (zákon o tripartite),
- politika a určovanie MM,
- terajšia a žiadaná úloha sociálnych partnerov pri určovaní MM.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

1. DEFINÍCIA MINIMÁLNEJ MZDY

Definícia minimálnej mzdy: minimálna mzda je najnižšie peňažné plnenie, ktoré je povinný zamestnávateľ poskytovať zamestnancom, spravidla najnižšej kvalifikácie a výkonnosti. Je najnižšia cena práce zamestnanca, ktorá by mala zabezpečiť zamestnancovi určitý primeraný životný štandard, a to na minimálne uznanej spoločenskej úrovni.

Minimálna mzda by mala plniť podľa M. Barošovej, z Inštitútu pre výskum práce a rodiny, vo všeobecnosti dve základné funkcie (ekonomickú a sociálno-ochrannú):

- **Ekonomická funkcia** spočíva najmä v tom, že MM je vlastne:
  - zákonom zaručená najnižšia odmena za prácu,
  - spodná hranica pre mzdovú diferenciáciu, to znamená, že predstavuje východisko pre odstupňovanie miezd podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce obzvlášť v odboroch s celkove nižnou úrovňou miezd,
  - mzdový náklad vymedzujúci spodnú hranicu priamych mzdových nákladov, ktoré majú vplyv na cenovú skladbu tovarov a, služieb a tým aj na celkovú úroveň cenovej hladiny (konkurencieschopnosť podnikov a firiem) a na infláciu,
  - ochrana pred možnosťou "nekalej súťaže" (pred ekonomickým dumpingom).
- **Sociálno-ochranná funkcia spočíva v tom, že:**
  - je to spoločensky zaručená najnižšia odmena za prácu, ktorá zabezpečí pracovníkovi základnú sociálnu istotu (zaručenú mzdu) na pokrytie jeho potrieb v takom rozsahu, aby pracovník (a jeho rodina) mohol prežiť zo zárobku (ochrana pred chudobou),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- zabraňuje "stlačeniu" úrovne miezd (zárobkov) pod hranicu reprodukčných nákladov na pracovnú silu,
- ochraňuje pred nezamestnanosťou a platobnou neschopnosťou.[2]

Okrem týchto základných funkcií plní MM v niektorých sociálno-ekonomických systémoch aj niektoré ďalšie funkcie (ako vymeriavací základ pre rôzne formy odvodov, zabezpečuje rovnosť v odmeňovaní, chráni pred rizikom vzniku sociálnych konfliktov atď.). Vo všeobecnej rovine plní MM vo všetkých štátoch ochranné a kriteriálne funkcie vo vzťahu k zamestnancom ale aj k zamestnávateľom.

- **Sociálno - ochranná funkcia minimálnych miezd voči zamestnancom:** spočíva vo vymedzení a garantovaní takej úrovne disponibilného príjmu, ktorá zamestnanca ochráni pred chudobou a umožňuje mu žiť v prijateľných životných podmienkach. Minimálna mzda a jej ochranná funkcia voči pracovníkom je trvalo prvotná, jej úroveň bola odvodzovaná od rozsahu životných potrieb, garantované minimálne sociálne príjmové veličiny neexistovali.
- **Kriteriálna funkcia minimálnej mzdy vo vzťahu k zamestnancom:** sa odvíjala vo väzbe na minimálne sociálne príjmy poskytované zamestnancom nezávisle na ich pracovnej činnosti. Základom kriteriálneho fungovania MM je tvorba motivácie k hľadaniu a vykonávaniu pracovnej činnosti (legálnej) platenej touto mzdou. Minimálna mzda mala

[2] Zdroj: Spracované na základe podkladov z Barošová, M. – Funkcie minimálnej mzdy a prístupy k valorizácii. Práca a soc. politika, č. 7-8/1999.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

byť výhodnejšia ako garantovaný minimálny sociálny príjem, čo viedlo k tomu, že v príjmovej motivácii vznikla konkurencia medzi minimálnymi pracovnými a sociálnymi príjmami. Čím väčší je odstup medzi čistou MM a minimálnym sociálnym príjmom, tým je väčšia motivácia k hľadaniu legálnej pracovnej činnosti, a to aj v málo platených zamestnaniach, pretože MM dokáže pokryť väčší rozsah životných potrieb. Medzi MM a minimálnym garantovaným sociálnym príjmom existuje určitá kritická hranica, ktorá predstavuje dolnú hranicu účinnej motivácie k hľadaniu a vykonávaniu práce. Pokiaľ MM nedosahuje túto hranicu vedie to k sociálnemu parazitizmu.

- Kriteriálna funkcia vo vzťahu k zamestnávateľovi: spočíva vo vymedzení najnižších nákladov na mzdy zamestnancov; ich podstatnou zložkou sú okrem hrubej mzdy aj povinné odvody zamestnávateľov na sociálne a zdravotné poistenie. Pokiaľ príjmy zamestnávateľa nie sú na takej úrovni, aby dokázali pokryť minimálne náklady, musí činnosť ukončiť. Pôsobenie MM má rôzne účinky a intenzitu v závislosti na úrovni minimálnych miezd vo vzťahu k obvyklej hladine miezd. Vzhľadom k tomu, že informácie o zamestnancoch v agregovanej podobe podľa dosahovanej mzdy sú k dispozícii prostredníctvom dostupných štatistických údajov, používa sa ľahko dostupná charakteristika relatívnej úrovne minimálnych miezd a ich podiel na priemernej úrovni miezd za súhrn národnej ekonomiky. Efektom približovania úrovne MM strednej mzdovej hladine (priemernej mzde, mediánu miezd) so závažnými sociálnymi a ekonomickými súvislosťami je rast počtu zamestnancov odmeňovaných MM. Dôležité je, že náročnosť zaistenia minimálnej úrovne nákladov je čoraz zložitejšia. Jedná sa o rast úrovne minimálnych nákladov a o rast nákladov u pracovníkov, ktorí dostávajú mzdu vyššiu ako je minimálna (napr. z dôvodu priamej väzby medzi minimálnou hodinovou mzdou a mzdovými zvýhodneniami za nočnú

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

prácu, mzdovou kompenzáciou za sťažený výkon práce a podobne). Rast týchto nákladov môže viesť k znižovaniu zamestnanosti hlavne u zamestnancov, ktorí poberajú MM, a taktiež môže spôsobovať nárast počtu podnikateľských subjektov, ktoré pre neschopnosť hradiť aspoň minimálne náklady skončili svoju legálnu činnosť. Tieto negatívne dôsledky sa začínajú prejavovať až od určitej úrovne MM vo vzťahu k priemernej mzdovej hladine daného súboru.

- **Ochranná funkcia voči zamestnávateľovi:** podstatou je zaistenie rovných podmienok konkurencie medzi podnikateľskými subjektmi. Stanovenie MM bráni zamestnávateľom v mzdovom dampingu.[3]

Jednotlivé funkcie MM a s nimi spojené záujmy sociálnych aktérov sú protikladné. Sociálne ekonomické optimum pritom spočíva v uplatňovaní všetkých uvedených funkcií. Dosiahnutie optimálnej vyváženosti pôsobenia MM (resp. priblíženia sa tomuto optimu) sa dá dosiahnuť kombináciou hodnotiacich analýz ich pôsobenia v sociálnych a ekonomických vzťahoch a jednaniach (dohôd) sociálnych partnerov (zamestnávateľov, zamestnávateľských zväzov a odborov, prípadne zástupcov štátov).

[3] Zdroj: Baštýř Ivo: Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR, Výzkumní ústav práce a sociálních věcí , (2006)

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

2. MINIMÁLNA MZDA V EURÓPSKEJ ÚNII A V OECD

Európska únia

Termín minimálna mzda väčšinou opisuje rôzne zákonom stanovené opatrenia, ktoré určujú najnižší garantovaný plat, ktorý je vyplácaný zamestnancom v krajine. Krajiny Európskej únie využívajú rôzne princípy a spôsoby určovania minimálnej mzdy.

Európska únia a Európska komisia nemá právomoc rozhodovať o úrovni minimálnej mzdy v krajinách EÚ (nie je to v mandáte EÚ priamo ovplyvňovať minimálnu mzdu). Môže len usmerňovať mechanizmy stanovovania minimálnej mzdy, robí tak v súlade a s pomocou nasledujúcich článkov:

- Článok 6, Mzdy, Európsky pilier sociálnych práv[4]
- Články 151, 153(5), 154(2) Zmluvy o fungovaní Európskej únie[5]

V posledných rokoch Európska komisia odporúča najmä ustanovenie transparentných a predvídateľných spôsobov stanovovania minimálnych miezd. Zároveň však zdôrazňuje aj rešpekt voči špecifickej národnej situácii a zaužívaným praktikám, a taktiež autonómii sociálnych partnerov. Väčšina krajín zvažovala zmenu spôsobov pre rok 2019, akými ustanovuje výšku minimálnej mzdy, aby do väčšej miery naplnila princípy transparentnosti a predvídateľnosti a očakávania EÚ. Taktiež často išlo o spochybňovanie flexibility už zaužívaných spôsobov, v časoch meniacich sa ekonomických a politických kontextov.

[4] Zdroj: Európsky pilier sociálnych práv, 2017, Európska komisia

[5] Zdroj: Zmluva o fungovaní Európskej únie, konsolidované znenie, 2012

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zjednodušene by sa široká škála spôsobov rozhodovania ohľadom minimálnych miezd mohla rozdeliť na krajiny, ktoré majú zaužívané štatutárne minimálne mzdy a krajiny, ktoré pri stanovovaní využívajú kolektívne rozhodovanie (hrubé rozdelenie). Štáty sa výrazne líšia v rôznych ohľadoch, a to najmä v nasledujúcich atribútoch:

1) ktorí aktéri sú zapojení do rozhodovania, a miera transparentnosti, ktorú vláda poskytuje ohľadom rozhodovacieho procesu,
2) časový rámec zmien a rozhodnutí ohľadom minimálnych hraníc, napríklad, načasovanie, frekvencia a predvídateľnosť rozhodnutí (Tabuľka 2),
3) kritériá, ktoré sa berú do úvahy v prípade zmien.

Tabuľka 1 Krajiny EÚ, podľa využívania mechanizmu štatutárnej minimálnej mzdy.

General statutory minimum wage in place	No general statutory minimum wage applicable
Belgium, Bulgaria, Croatia, Czech Republic, Estonia, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain, UK	Austria, Cyprus, Denmark, Finland, Italy, Sweden

Source: EurWORK Network of European Correspondents

Zdroj: Sieť európskych korešpondentov EuroWork

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Tabuľka 2:Časový rámec zmien a rozhodnutí ohľadom minimálnych hraníc v krajinách EÚ.

Table 2: Frequency of the minimum wage adjustments

Infra-annual	Annual			Every 2 years	Other	Not specified
	With set calendar and procedures	*Only date of kick start or of entry into force is set*	*Without calendar or key dates set*			
NL (Jan & July)	EL IE LV PL [1] SK	CZ FR [2] HR MT SI	ES HU PT	DE BE [3] LU [3]	UK [4]	BG EE LT RO

Notes: 1: twice a year (Jan-July) if inflations exceeds 5%;
2: (additional) automatic indexation whenever inflation exceeds 2% from the previous MW update;
3: on the top of indexation to consumer prices;
4: from time to time.
Source: Own compilation based on national legislation; ILO Working Conditions Laws Database / Minimum wage fixing database.

Zdroj: Minimum Wage Policy Guide, ILO

Krajiny EÚ so štatutárnou minimálnou mzdou

V roku 2016 malo 22 členských štátov štatutárnu minimálnu mzdu, čo znamená, že:

- Výška minimálnej mzdy je zákonom stanovená pre všetkých zamestnancov (podľa definície zamestnanca v jednotlivých krajinách „dependent employees“).
- Niektoré krajiny zaviedli tento spôsob až nedávno: Spojené kráľovstvo (the UK National Minimum Wage, 1999), Írsko (2000), a Nemecko (2015).
- Niektoré krajiny majú aj systém diferenciácie výšky štatutárnej minimálnej mzdy podľa sociálnych kategórií zamestnancov. Väčšinou majú stanovené výnimky alebo tzv. sub-minimá. Sub-minimá sú väčšinou určené ako podiel štandardnej minimálnej mzdy, a preto zmeny v štandardnej výške ovplyvňujú aj výšky sub-minima. Väčšinou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ide o výnimky pre mladých a učňov. Najmenej 9 štátov prihliada na takéto sociálne rozdiely. Iné krajiny prihliadajú aj na level náročnosti práce (Česká republika, alebo Slovensko), zručnosti alebo aj dosiahnuté kvalifikácie (Maďarsko alebo Luxembursko), ale aj dĺžka zamestnanosti (Grécko), alebo napríklad aj status zamestnanca (opätovne zamestnaní po dlhšej dobe alebo zamestnaní po prvýkrát) v Írsku (sub-minimá), Poľsku (sub-minimá) alebo Nemecku (výnimky). Takéto sub-minimá alebo výnimky majú obmedzený časový charakter, napríklad, dlhodobo nezamestnaní sa vynímajú minimálnej mzde prvých 6 mesiacov po nástupe do zamestnania, alebo sub-minimá pre mladých platia len do dosiahnutia určitého veku.

- Istá flexibilita v krajinách so štatutárnou minimálnou mzdou existuje aj v zohľadňovaní finančnej situácie zamestnávateľov. Napríklad Írsko, Luxemburg, Malta, a Holandsko prihliada na situáciu zamestnávateľov, na základe ktorej môže verejný činiteľ (vláda alebo súd v závislosti od krajiny) autorizovať zamestnávateľov, aby mohli dočasne zrezať zákonom stanovenú minimálnu mzdu (ILO, 2014). Kolektívne rozhodnutia môžu znižovať výšku štatutárnej minimálnej mzdy do 5 percent v Chorvátsku.

Krajiny EÚ bez štatutárnej minimálnej mzdy

- 6 krajín neurčuje štatutárnu minimálnu mzdu, ktorá by platila celonárodne. Minimálna mzda sa určuje väčšinou pre jednotlivé sektory oddelene, cez kolektívne rozhodnutia, ktoré väčšinou pokrývajú veľkú časť pracovnej sily – Rakúsko, Dánsko, Fínsko, Taliansko, a Švédsko. V Cypre, vláda určuje štatutárnu minimálnu mzdu len

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

pre určité oblasti zamestnaní, v ktorých sa predpokladá, že zamestnanci majú nízke vyjednávacie schopnosti.

- Tieto krajiny, ktoré sa rozhodujú na základe kolektívneho vyjednávania, majú systém vyvinutý do rôznej miery, inými slovami majú rozličnú mieru robustnosti a aj pokrytia (o akom podiele zamestnancov rozhodnú kolektívne dosiahnuté rozhodnutia). Tieto krajiny majú väčšinou dobre vyvinutý systém kolektívneho vyjednávania, vysokú hustotu a počet asociácií a únií zamestnávateľov (vyššiu ako v iných krajinách EÚ). Dôsledkom týchto faktorov kolektívne rozhodnutia pokrývajú priamo vysoký podiel zamestnancov.

Medzi štatutárnou minimálnou mzdou a minimálnou mzdou, ktorá je určená systémom kolektívneho rozhodovania, existujú dôležité rozdiely. Štatutárne minimálne mzdy určujú jednu garantovanú hranicu minimálnej mzdy pre celý národ, väčšinou priamo určenú a kontrolovanú vládou. Nedávne štúdie potvrdzujú, že MM, ktoré vychádzajú z kolektívneho rozhodovania, sa dotýkajú menšieho podielu zamestnancov (len zamestnancov, ktorí sú predmetom tohto rozhodovania). Toto môže viesť k veľkým rozdielom v MM pre zamestnancov, ktorých MM je určovaná kolektívnymi rozhodnutiami a tými, ktorých MM je určená štatutárnou MM. Preto ak veľká časť zamestnancov nie je zahrnutá do kolektívneho rozhodovania, argumenty pre určenie štatutárnej MM sa stávajú podstatnejšími.

MM určená kolektívnym rozhodovaním je väčšinou výsledkom bipartitného vyjednávania, ktoré môže nadväzovať na stovky alebo tisícky rôznych dohôd, a ktoré v konečnom dôsledku vyúsťujú do komplexných a diferencovaných platových schém na rôznych firemných, sektorových alebo regionálnych leveloch.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Štatutárna minimálna mzda a kolektívne vyjednané mzdy sa však v princípe nevylučujú a môžu sa vzájomne ovplyvňovať. Tabuľka 3 uvádza, ktorí aktéri boli zapojení do určovania MM v jednotlivých krajinách (Február, 2017) a do akej miery boli rozhodnutia inštitucionalizované. Tabuľka 4 nižšie zobrazuje ako situácia MM vyzerala v jednotlivých krajinách EÚ v roku 2017 (1.1.2017). Napríklad vysoká výška štatutárnej mzdy môže znížiť priestor na vyjednávanie a aj nižšiu hustotu sociálnych partnerov. Avšak, vysoké pokrytie a miera vyjednávania a vysoká hustota sociálnych partnerov môžu viesť k lepšie informovaným rozhodnutiam ohľadom MM.

Tabuľka 3: Úloha rôznych aktérov v rozhodovacom procese ohľadom MM v krajinách EÚ v roku 2017.

Table 1: Role of the government and other actors in the decision-making process

Statutory minimum wage							
Institutionalised decisions							
Independent experts-led process	Bilateral / social partners experts led process	Gov't following tripartite consultations process	Gov't after consulting social partners	Bipartite/tripartite negotiations possible, else government decides	Indexation	Non-institutionalised decisions	Non-statutory minimum wage
EL IE UK	DE	HU LT LV PT	ES HR RO	EE PL SK	BE FR LU MT NL SI	BG CZ	AT CY DK FI IT SE

Source: Own compilation based on national legislation; ILO Working Conditions Laws Database / Minimum wage fixing database.

Zdroj: Minimum Wage Policy Guide, ILO

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Tabuľka 4: Úloha rôznych aktérov v rozhodovacom procese ohľadom MM v krajinách EÚ

Table 4: Determining the current level of the statutory minimum wage

	Government	Tripartite	Social partners	Independent expert committee	Indexation
Belgium					B
Bulgaria					
Croatia					
Czech Republic*	U				
Estonia	D		N		
France****	D			N	B
Germany				N	
Hungary					
Ireland	D	N	N	N	
Latvia	N	N	N		
Lithuania		B			
Luxembourg**	D				B
Malta					B
Netherlands					B
Poland	U				N
Portugal***	N + D	N	N		
Romania	D	D			B
Slovakia	D	N	N		
Slovenia	D		N		
Spain	U		N		
UK				N	

Was not involved at all
Was not able to agree on a level of minimum wage
Was consulted about the level
Brought the final level into effect

N Provided a non-binding recommendation
B Provided a binding recommendation
D Decided the final level taking into account recommendations of other players
U Decided the final level unilaterally

Note: Indexation can refer to adjustments linked to changes in prices, wages, productivity or GDP.
** Czech Chamber of Commerce provided a non-binding recommendation.*
*** Luxembourg's statistical office, STATEC, and the General Inspectorate of the Social Security (IGSS) were consulted.*
**** Political parties – the Left Block, the Communist Party and the Green Party – were consulted.*
***** The mechanism of indexation provides a binding minimum increase.*
Source: See Table A2 in the annex.

Zdroj: Minimum Wage Policy Guide, ILO

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Výška minimálnej mzdy sa väčšinou hodnotí alebo porovnáva medzi krajinami v relatívnych hodnotách, napríklad ako percentuálny podiel platového mediánu alebo priemernej mzdy (Kaitz index). Avšak, rozdiely medzi krajinami nie sú väčšinou prioritnou témou debát ohľadom negatívnych alebo pozitívnych aspektov politík minimálnej mzdy. Väčšinou sa prihliada najmä na to aká je celková cena práce pre zamestnávateľov, aká je reálna (čistá mzda) zamestnancov, a taktiež demografické alebo sociálne skupiny obyvateľov, ktoré sú najviac ovplyvnené (či už negatívne alebo pozitívne) týmito politikami. Rôzne kritériá, ktoré krajiny EÚ berú do úvahy pri určovaní minimálnej mzdy sú uvedené v Tabuľke 5.

Tabuľka 5: Kritériá, ktoré sa berú do úvahy pri určovaní MM v krajinách EÚ (Február, 2017).

Table 3: Criteria taken into account in the minimum wage setting process

		BE	BG	CZ	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	LV	LT	LU	HU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	UK
Labour market	Employment/ unemployment/ Job creation				•		•	•							•			•			•	•	•
Broad economic situation	Economic developments and situation							•	•	•		•			•			•			•		
	Productivity						•	•	•									•	•				
	Trade, exchange rate, competitiveness, developments in trading partners						•	•				•											•
	Social benefits / Taxes and contributions / Fiscal impacts											•					•	•					
Wages and incomes	Other wages			•				•		•	•							•			•	•	
	Retrospective collective-agreements wage developments				•												•						
	Purchasing power / incomes & needs of MW earners or workers / income & prices policies						•	•	•									•	•			•	
Prices	Consumer prices (other than rule-based indexation)			•				•	•			•						•	•			•	
	Indexation and /or COLA	•								•				•		•					•		
	Consumer prices (next year's)							•										•					

Zdroj: Minimum Wage Policy Guide, ILO

Napríklad skupiny, ktoré zvyknú byť najviac zasiahnuté zmenami vo výške MM sú skupiny s najnižšími mzdami (ženy, mladí, absolventi, zamestnanci s nižším vzdelaním, alebo

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

pracovníci na skrátený úväzok). MM vo Francúzsku, Litve, Maďarsku, Luxembursku, Holandsku, Poľsku, Portugalsku, Slovenskej republike, alebo Spojenom kráľovstve sú na úrovni aspoň 66tich percent platového mediánu týchto sociálnych skupín. Taktiež vo Francúzsku, Luxembursku, a v Spojenom kráľovstve, viac ako 15 percent zamestnancov vo veku do 30 rokov má príjem na alebo pod úrovňou MM. Daňová politika môže hrať dôležitú úlohu v určovaní čistej mzdy a celkovej ceny práce, a teda miery, kedy sú zmeny vo výškach MM naozaj citeľné pre zamestnancov alebo zamestnávateľov.

Krajiny OECD a mechanizmy určovania minimálnej mzdy

Tabuľka 6: Krajiny OECD (ktoré nie sú členské krajiny EÚ) podľa využívania mechanizmu štatutárnej minimálnej mzdy.

Štatutárna mzda	Bez štatutárnej mzdy
Austrália, Brazília, Čile, Čína, India, Izrael, Japonsko, Kanada, Kolumbia, Mexiko, Nový Zéland, Rusko, Južná Afrika, Južná Kórea, Švajčiarsko, Turecko, Spojené kráľovstvo, Spojené štáty	Island, Nórsko

Zdroj: vlastné spracovanie zo štatistických údajov zverejnených ILO

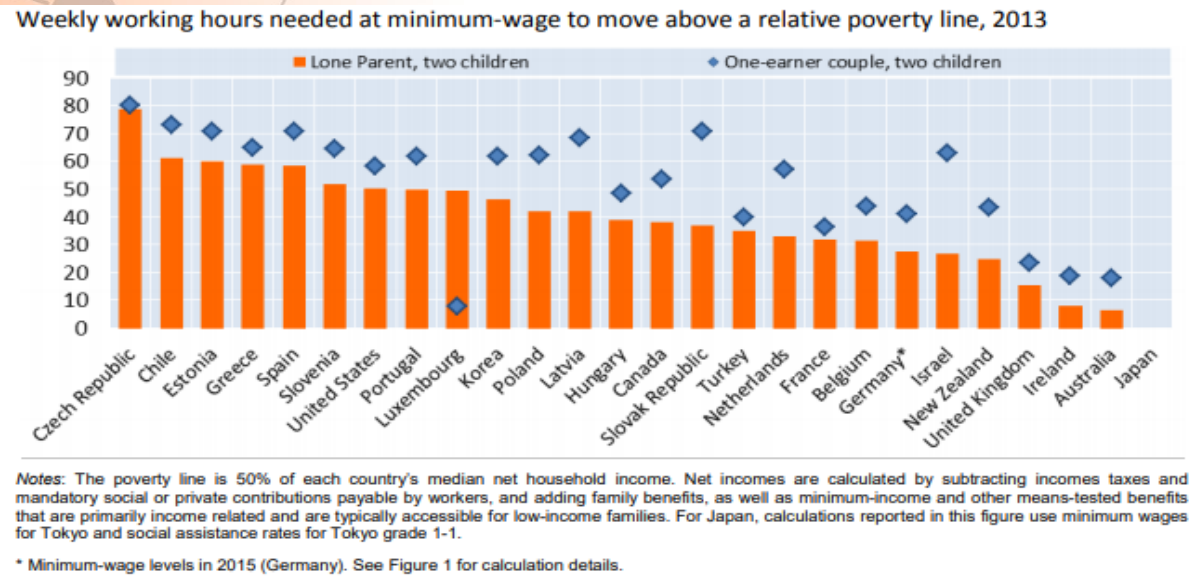
Ako bolo spomenuté vyššie pre krajiny EÚ, výška MM je v priamej súvislosti s inými daňovými alebo sociálnymi politikami krajín. Napríklad, zákony v Japonsku vyžadujú od autorít, aby udržiavali konzistentnosť medzi výškou minimálnej mzdy a verejnej pomoci vo

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

forme sociálnych dávok a iných prídavkov (Minimum Wage Act in Japan[6]). Bez efektívnej koordinácie, zvyšovanie MM nemusí prilepšiť ekonomicky nižším vrstvám v krajinách, ktorých daňové zaťaženie práce je vysoké aj pre zamestnancov s nízkym platom. Preto, v niektorých krajinách, zamestnanci, ktorý pracujú na plný úväzok, ale zarábajú minimálnu mzdu nemusia prekonať hranicu chudoby a nemôžu tento rozdiel vykompenzovať ani nadčasmi (Tabuľka 7)

Graf 1: Počet odpracovaných hodín za MM (týždenne) potrebných na prekonanie relatívnej hranice chudoby v roku 2013 v krajinách OECD.



Zdroj: OECD tax-benefit models, www.oecd.org/social/benefits-and-wages.htm , minimum-wage database, database and income distribution database, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.)

[6] Zdroj: Japan Act No. 137 of April 15, 1959 - Minimum Wage Act

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

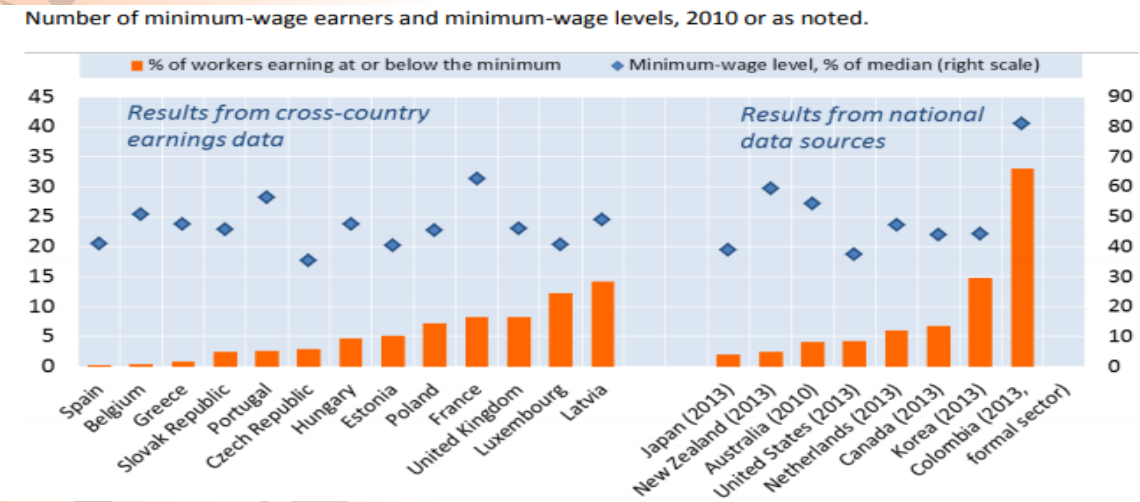
Z Tabuľky 7 vyplýva, že na to, aby sa rodina s dvomi deťmi dostala za hranicu chudoby, stačí aby bol člen rodiny zamestnaný na polovičný úväzok v Austrálii, Írsku alebo v Spojenom kráľovstve. Taktiež je zrejmé, že podpora pre nezamestnaných v Japonsku zabezpečuje príjem, ktorý presahuje hranicu chudoby, aj v prípade, že ani jeden rodič v rodine nepracuje. Avšak vo väčšine krajín na to, aby rodina prekonala hranicu chudoby je potrebné, aby obaja rodičia pracovali. Najmä, prekonanie hranice chudoby je nerealistické pre slobodných rodičov v Českej republike, v Čile, Estónsku alebo v Grécku. Na prekonanie hranice by museli mať príjem výrazne vyšší ako je minimálna mzda, alebo vyššiu sociálnu podporu od štátu.

Dôležitým faktorom pre určovanie MM, ako bolo spomenuté, je aj podiel ľudí, ktorí sú zamestnaní, alebo zarábajú minimálnu mzdu (Tabuľka 8). Napríklad, okolo 15 percent zamestnancov v Litve pracuje za MM, aj napriek tomu, že podiel MM a platového mediánu je významne nižší ako napríklad vo Francúzsku, Novom Zélande, Austrálii alebo Portugalsku. Táto situácia môže vychádzať z nízkej efektívnosti kolektívneho vyjednávania, ale aj z nelegálnych spôsobov ako napríklad, nevykazovanie všetkých odpracovaných hodín na výplatných páskach alebo len ich časť a zvyšnú hotovosť obdržia mimo systém. Naopak v Belgicku je výška MM relatívne vysoká, no zarába ju nízky podiel zamestnancov, z časti z dôvodu rozšíreného systému kolektívneho vyjednávania, ktoré zabezpečuje vyššiu MM ako je štatutárna MM. Je preto dôležité brať do úvahy fakt, že vysoká MM taktiež môže spôsobiť vysokú mieru nezamestnanosti a stratu práce, alebo nelegálnym spôsobom znížiť počet odpracovaných hodín.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 2: Počet zamestnancov zarábajúcich MM a výška MM v roku 2010.



Zdroj: OECD

Napäté vzťahy medzi týmito vyššie opísanými faktormi môže uľaviť vyššia miera diferenciácie mechanizmov a štruktúr, ktoré určujú MM. Len menej ako tretina štátov OECD ustanovuje štatutárnu MM, ktorá platí pre všetkých zamestnancov rovnako. Okolo polovice štátov diferencuje MM na základe veku. Nižšia MM je platená mladším začínajúcim zamestnancom, ktorí sa zaučujú, čo im pomáha prekonávať časté bariéry alebo nevýhody v podobe nedostatočnej praxe. Krajiny ako Austrália, Holandsko, alebo v Spojené kráľovstvo úroveň MM znevýhodnené vekové skupiny zvyšujú pomalším tempom ako národnú MM, čím predchádzajú výrazným skokom v celkovej cene práce a aj tomu, aby si zamestnávatelia vyberali uchádzačov na základe veku alebo úrovni zručností (junior alebo senior).

Krajiny OECD sa líšia aj od frekvencie zmien MM. Väčšina krajín mení MM ročne alebo v pravidelných intervaloch, zatiaľ čo niektoré krajiny nemajú transparentný časový rozvrh zmien a zmeny často podliehajú politickým agendám alebo tlakom verejnosti. Na jednej

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

strane, MM by mali byť prehodnotené pravidelne, ale mechanické a plánované zmeny MM by mohli zvyšovať riziko toho, že špecifická ekonomická alebo pracovná situácia a podmienky tých, ktorí by mohli zo zmien najviac ťažiť nebudú brané do úvahy. V niektorých krajinách existujú nezávislé expertné komisie, napríklad v Austrálii, Francúzsku, Spojenom kráľovstve, alebo aj v niektorých štátoch USA, ktoré berú do úvahy viaceré sociálne a ekonomické faktory v krajine, napríklad dane, sociálne benefity, atď. Konzultácie s verejnosťou a prihliadane na špecifickú situáciu v krajine umožňuje zmeny MM, ktoré sú transparentné a predvídateľnejšie pre zamestnancov, aj zamestnávateľov.

Najnovšie debaty o zmenách ohľadom MM v členských štátoch EÚ pre rok 2019

Situácia pre rok 2019 sa zmenila v nasledujúcich štátoch (debaty o zmenách prebiehali väčšinou v roku 2018):

Rumunsko

Minister financií navrhol, že štátna MM bude platiť už len pre verejný, ale nie pre súkromný sektor. Avšak Minister práce odmietol všetky návrhy. Parlament v Rumunsku taktiež odmietol návrh zákona v prvom štvrťroku 2018, ktorý chcel znížiť mieru chudoby zavedením zohľadňovania korelácie medzi MM a minimálnymi výdavkami (životné náklady).

Slovensko

Návrhy zmeny od zamestnávateľských zväzov – Republiková únia zamestnávateľov požadovala zmeny ohľadom mechanizmov určovania MM a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR navrhla otvorenie diskusie ohľadom fixného mechanizmu určovania MM. Vláda prijala v skrátenom legislatívnom konaní zmenu mechanizmu určovania MM

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

a zaviedla v prípade, ak sa sociálni partneri nedohodnú na výške MM, uplatnenie automatického spôsobu výpočtu.

Litva

Nezhody vzrástli ohľadom nového ustanovenia (vzorca) z roku 2017, podľa ktorého MM sa počíta a určuje na základe priemernej mzdy. Konkrétne nezhody sa objavili ohľadom zahŕňania bonusov a iných platieb do počítania priemernej mzdy, keďže môžu viesť k významne odlišným výsledkom potenciálnych zvyšovaní MM a neschopnosti dosiahnuť tripartitnú zhodu.

Bulharsko

Debaty sa najmä sústredili na zlepšenie transparentnosti mechanizmov rozhodnutí ohľadom MM. Odbory navrhujú (3 roky), že hranica MM by mala byť založená na – nižšia hranica na intervale rozdielu od hranice chudoby (predpokladaná pre budúci rok) vynásobená koeficientom 1.3 a vyššia hranica by mala byť určená 50 percentami predpokladanej priemernej mzdy pre budúci rok. Zväzy zamestnávateľov trvajú na tom, aby horná hranica MM neprekročila 43 percent z priemernej mzdy. V roku 2018 bola krajinou ratifikovaná konvencia ILO C131 pre úpravu mechanizmov určovania MM. Európska komisia poznamenala, že by táto zmena mohla slúžiť ako dobrý základ pre zavedenie objektívneho mechanizmu. Očakáva sa, že bulharská vláda bude spolupracovať so sociálnymi partnermi, aby vyvinula mechanizmus, ktorý spĺňa podmienky konvencie.

Grécko

Hlavný odbor (GSEE) požadoval návrat k systému určovania štatutárnej MM po tom ako prebiehalo voľné vyjednávanie medzi sociálnymi partnermi. Taktiež navrhovala návrat ku výške mesačnej MM z roku 2012, 751 eur.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Chorvátsko

V roku 2018 prebiehal vývoj nového zákona o MM, na základe ktorého sociálne a ekonomické kritériá budú zohľadňované pri zmenách výšky MM. Ministerstvo práce a Dôchodkový systém sa stretlo pri 5 okrúhlych stoloch, pričom vytvorilo aj pracovnú skupinu, z reprezentatívnych členov sociálnych partnerov.

Francúzsko

Expertná skupina navrhla, že by malo dôjsť k zmene automatickej role alebo celkovej eliminácii indexácie MM. Jeden návrh bol, že celkový princíp indexácie bude úplne eliminovaný, alebo aby bola ponechaná len jedna časť procesu indexácie, ktorá je založená na raste inflácie (pomohla by zmierniť mieru cyklickosti medzi výškou priemernej a MM). Táto reforma by pomohla posilniť rolu kolektívneho vyjednávania. Expertná skupina taktiež navrhla užšiu spoluprácu Expertnej komisie so sociálnymi partnermi.

2.1 Európska sociálna charta a Európsky pilier sociálnych práv

Európska sociálna charta je dokument, ktorý vyhlásila v r.1961 Rada Európy a bola revidovaná v roku 1996. Na začiatok je treba uviesť, že Sociálna charta špeciálne nezdôrazňuje potrebu minimálnej mzdy ako nástroja, zdôrazňuje však viaceré opatrenia odporúčané vo vzťahu k zamestnancom ako sú:

„Časť 1
Bod 3. Všetci pracovníci majú právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky.
Bod 4. Všetci pracovníci majú právo na primeranú odmenu postačujúcu na dôstojnú životnú úroveň

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

pre seba a svoje rodiny.

Bod 5. Všetci pracovníci a zamestnávatelia majú právo na slobodu združovania na vnútroštátnej alebo medzinárodnej úrovni organizácie na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.

Bod 6. Všetci pracovníci a zamestnávatelia majú právo kolektívne vyjednávať.[7]“

EÚ spolu s Európskym parlamentom zaviedla v r. Európsky pilier sociálnych práv. V kapitole 2 bod 6 uvádza:

„Pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň. Treba zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Treba zamedziť chudobe pracujúcich. Všetky mzdy treba stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom v súlade s vnútroštátnou praxou a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.[8]“

[7] Zdroj: Európska sociálna charta – revidovaná 1996, Rada Európy

[8] Zdroj: Európsky sociálny pilier

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Časť znenia z Uznesenia Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o európskom pilieri sociálnych práv:

„Bod 6. berie na vedomie pokles podielu práce na celkových príjmoch v Európe za posledné desaťročia; zdôrazňuje, že treba obnoviť vzostupnú sociálnu konvergenciu a odstrániť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v celej EÚ s cieľom povzbudiť dopyt, umožniť udržateľný a inkluzívny rast a znížiť nerovnosti; uznáva, že dôstojné mzdy sú dôležitým prostriedkom na to, aby sa zabránilo chudobe zamestnaných osôb; vyzýva Komisiu, aby aktívne podporovala širšie pokrytie kolektívnych zmlúv v súlade s vnútroštátnymi tradíciami a postupmi členských štátov a pri náležitom rešpektovaní nezávislosti sociálnych partnerov; odporúča zavedenie spodnej hranice miezd vo forme vnútroštátnej minimálnej mzdy, ak je to uplatniteľné, a to s náležitým ohľadom na prax jednotlivých členských štátov a po konzultácii so sociálnymi partnermi; vyzýva Komisiu, aby pomohla pri výmene osvedčených postupov v tejto oblasti;[9]“

Je treba na záver tejto kapitoly zdôrazniť, že minimálna mzda sa ako pojem v Európskej sociálnej charte, na rozdiel od Európskeho sociálneho piliera, nespomína. Rovnako sa nespomína ani obľúbená mantra odborov a niektorých politikov, že MM má dosahovať 60 % priemernej hrubej mzdy. V materiáloch niektorých komisií sa číslo 60 % síce spomína, ale takmer vždy vo vzťahu k mediánu miezd, ktorý je na Slovensku približne o 10-20 % nižší ako priemerná mzda.

[9] Zdroj: Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o európskom pilieri sociálnych práv

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

2.2 Medzinárodná organizácia práce (ILO)

ILO v roku 1970 schválilo konvenciu č. 131 Mechanizmus stanovenia minimálnej mzdy rovnako aj Odporúčanie k stanovovaniu minimálnej mzdy. Podstatou mechanizmu prijatým v konvencii je:

- „Prvky, ktoré sa majú zohľadniť pri určovaní úrovne minimálnej mzdy, pokiaľ je to možné a vhodné vo vzťahu k vnútroštátnej praxi a podmienkam, zahŕňajú:
  - a) potreby pracovníkov a ich rodín, berúc do úvahy všeobecnú úroveň miezd v krajine, životné náklady, dávky sociálneho zabezpečenia a relatívnu životnú úroveň iných sociálnych skupín,
  - b) ekonomické faktory vrátane požiadaviek hospodárskeho rozvoja, úrovne produktivity a vhodnosti dosiahnutia a udržania vysokej úrovne zamestnanosti.
- Každý člen, ktorý ratifikuje tento dohovor, vytvorí a / alebo udržiava mechanizmus prispôsobený vnútroštátnym podmienkam a požiadavkám, na základe ktorých je možné z času na čas stanoviť a upraviť minimálnu mzdu pre skupiny zárobkovo činných osôb, na ktoré sa vzťahuje článok 1 tohto dohovoru.
- V súvislosti so zriadením, prevádzkou a úpravou takéhoto mechanizmu sa zabezpečí úplná konzultácia so zastupiteľskými organizáciami dotknutých zamestnávateľov a pracovníkov alebo, ak takéto organizácie neexistujú, so zástupcami dotknutých zamestnávateľov a pracovníkov.
- Vždy, keď je to vhodné pre povahu mechanizmu stanovovania minimálnej mzdy, musí sa tiež ustanoviť priama účasť na jeho prevádzke.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- Zástupcovia dotknutých organizácií zamestnávateľov a pracovníkov alebo, ak takéto organizácie neexistujú, zástupcovia dotknutých zamestnávateľov a pracovníkov na základe rovnosti.
- Osoby s uznanou právomocou zastupovať všeobecné záujmy krajiny a vymenované po úplnej konzultácii s reprezentatívnymi organizáciami príslušných zamestnávateľov a pracovníkov, ak takéto organizácie existujú a takéto konzultácie sú v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou.[10]“

Slovensko túto konvenciu neratifikovalo, pravdepodobne preto, pretože ju v príslušnom čase neratifikovalo Československo, ktoré nemalo k tomuto prispôsobené mechanizmy. Napriek tomu pre nás platia staršie konvencie (C026 o minimálnych mzdách a C099 o minimálnej mzde – poľnohospodárstvo).

Dňa 11. novembra 2019 sa Asociácia priemyselných zväzov (zastúpená p. Andrejom Laszom, p. Jurajom Borgulom a p. Paulínou Pokornou) zúčastnila na konzultácii Medzinárodnej organizácie práce (za primárnej účasti p. Christiana Hessa, p. Patricka Belsera, p. Veronique Basso a p. Sergeja Glovackasa) a k téme minimálnych miezd poskytli útvary ACTEMP (zamestnávatelia), NORMES (konvencie) a ACTRAV /zamestnanci) svoje odporúčania.

Stanovisko k predloženým otázkam poskytol p. Christian Hess a je nasledovné:

Informovali ste nás o veľmi vysokom a bezprecedentnom zvýšení vnútroštátnej minimálnej mzdy na 580 EUR (od 1. januára 2020). Ďalšie zvýšenie je založené na vzorci, podľa ktorého

[10] Zdroj: Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (ILO) č. 131 z roku 1970

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

by minimálna mzda mala dosahovať 60 % priemernej mzdy (ako referenčné obdobie dva roky pred súčasným). Bude sa pravidelne revidovať a v prípade potreby upravovať v súlade s týmto vzorcom. Parlament v roku 2019 rozhodol o zvýšení minimálnej mzdy s účinnosťou od 1.1.2020 a to bez predchádzajúcej trojstrannej konzultácie, najmä bez predchádzajúceho predloženia navrhovaného zvýšenia a základnej metodiky národnej tripartitnej rade.

V tejto situácii by mohli byť možné tieto ciele:

a) *žiadať o finančnú kompenzáciu v iných oblastiach (nižšie odvody sociálneho poistenia; nižšia daň z príjmu právnických osôb atď.) Výrazne zvýšeného finančného zaťaženia zamestnávateľov v dôsledku zvýšenia minimálnej mzdy;*

b) *nájsť spôsoby, ako zabrániť ďalšiemu zvyšovaniu minimálnej mzdy v nasledujúcich rokoch.*

V tejto súvislosti by sa mohli prijať tieto opatrenia:

- *Mohol by sa preskúmať štatistický základ na stanovenie minimálnej mzdy (na základe vzoriek). Zdá sa, že existujú alternatívne štatistické metódy (napr. použitie údajov zo sociálnej poisťovne, ktoré plošne odrážajú trh práce), a ktoré by realistickejšie odrážali priemernú mzdu (ktorá je základom pre výpočet). Vláda by mohla navrhnúť použitie výhodnejšieho alternatívneho štatistického základu. Aj keď sa zdá nepravdepodobné, že vláda, aj keď akceptuje navrhovaný alternatívny štatistický základ, zníži minimálnu mzdu, aspoň to môže v nadchádzajúcich rokoch pomôcť tlmiť ďalšie zvyšovanie.*
- *Je možné spochybniť odôvodnenie a konkrétne uplatnenie 60 % vzorca. Zdá sa, že pochádza z EÚ, ale nemá všeobecnú podporu medzi ostatnými krajinami EÚ (ktoré*

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

iné krajiny EÚ ju uplatňujú?). Okrem toho sa zdá, že žiadosť nezodpovedá pôvodnému návrhu, v ktorom sa navrhuje použiť mediánovú mzdu (a nie priemernú mzdu). Osvetlenie tohto nedorozumenia by mohlo pomôcť pripraviť pôdu pre zmenu vzorca na budúce stanovenie minimálnej mzdy. Mohli by sa preskúmať existujúce postupy, kritériá a vzorce používané v iných krajinách EÚ na určenie zákonnej minimálnej mzdy. Patrick Belser by v tejto súvislosti poskytol informácie. Tieto metódy by sa mohli analyzovať a vláde by sa mohlo navrhnúť použitie vhodnejších metód, ktoré neznevýhodňujú slovenských zamestnávateľov v konkurencii s ostatnými krajinami EÚ. To by mohlo pomôcť presvedčiť vládu, aby v budúcnosti prijala inú metódu.

- *Zmienili sme sa tiež, že správa MOP (Aktualizácia vývoja minimálnej mzdy, 2009, pozri bod 16) kritizovala prudké výrazné zvýšenie minimálnej mzdy, najmä ak k nim dôjde bez konzultácie so sociálnymi partnermi: „Samozrejme, náhle alebo prudké zvýšenie minimálnej mzdy môže mať negatívny vplyv na zamestnanosť. Napríklad v Maďarsku vláda prijala jednostranné rozhodnutie zdvojnásobiť minimálnu mzdu v rokoch 2000 - 2001, čo so sebou prinieslo skok skutočnej minimálnej mzdy 64%. To zasa viedlo k podstatným prepúšťaniam a bankrotom, najmä medzi malými a strednými podnikmi. K takýmto účinkom zvyčajne dochádza, keď vlády rozhodnú jednostranne o revízii minimálnej mzdy, po malých, ak vôbec, konzultáciách so sociálnymi partnermi. Za týchto okolností sú výsledky minimálnej mzdy nepravidelné a extrémne, s dôležitými a niekedy náhlymi úpravami smerom nadol alebo nahor, v závislosti od politických cieľov, ktoré vláda sleduje prostredníctvom politiky minimálnej mzdy." Kým zvýšenie minimálnej mzdy v Slovenskej republike o 11,5 % možno nebolo také extrémne ako v Maďarsku, môže to mať stále negatívne účinky,*

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

predovšetkým ak zoberieme do úvahy aj minuloročné zvyšovania minimálnej mzdy. Uvedená správa by sa mohla použiť pri obhajobe APZ vo vláde.

Okrem informácií, ktoré dostanete od pána Belsera, by sa mohla zvážiť aj usporiadanie tripartitného seminára vo vašej krajine o osvedčených postupoch pri stanovovaní minimálnej mzdy, ktorý by mohol poskytnúť vašej vláde politické usmernenie.

APZ by ďalej mohol napísať list ILO, v ktorom požiada o neformálne právne stanovisko týkajúce sa súladu s príslušnými dohovormi ILO ratifikovanými Slovenskou republikou. V tomto liste by sa malo podrobne opísať nedávne zvýšenie minimálnej mzdy v Slovenskej republike vrátane procesu, ktorý k nemu vedie (najmä v súvislosti s nasledujúcimi bodmi). Odpoveď ILO by sa v závislosti od jej obsahu mohla použiť pri obhajobe APZ vo vláde na dosiahnutie zmeny spôsobu stanovenia minimálnej mzdy. Zdá sa, že vláda podľa všetkého nedodržala tieto (ratifikované) dohovory MOP:

- *C. 26: V článku 1 ods. 2 sa vyžaduje, aby vláda po konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov stanovila presný rozsah uplatňovania mechanizmu minimálnej mzdy. Podľa článku 3 môžu vlády slobodne rozhodnúť o metódach, ktoré sa majú dodržiavať pri prevádzke stroja na určovanie minimálnej mzdy (1), za predpokladu, že pred uplatnením tohto mechanizmu boli konzultované príslušné organizácie zamestnávateľov a pracovníkov (2 (1)); a za predpokladu, že príslušní zamestnávatelia a pracovníci sú zapojení do prevádzky strojových zariadení (2 (2)).*

Nezdá sa, že by sa v oboch prípadoch tieto konzultácie uskutočnili.

- *C. 98: Článok 4 vyžaduje podporu úplného rozvoja a využívania mechanizmov na dobrovoľné kolektívne vyjednávanie v podmienkach zamestnania, a tým chráni autonómiu kolektívneho vyjednávania. Možno tu tvrdiť, že nezvyčajne vysoké*

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zvýšenie minimálnej mzdy vládou zasahuje do kolektívneho vyjednávania tým, že vytvára tlak na sociálnych partnerov, aby výrazne zvýšili mzdy v kolektívnych zmluvách, aby si udržali primeranú štruktúru miezd (t. j.j aby udržali potrebnú medzeru). - rozlíšenie minimálnych miezd a miezd pre kvalifikovanejšiu mzdu.

Asociácia priemyselných zväzov na základne konzultácie a odporúčania ILO vydala písomnú prosbu o posúdenie postupu vlády SR pri prijímaní zákonov v sociálnej oblasti v skrátených legislatívnych procesoch, čím oslabil sociálny dialóg na Slovensku v uplynulom období. Ku dňu spracovania tejto analýzy neprišla odpoveď na našu prosbu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

3. MINIMÁLNA MZDA NA SLOVENSKU

3.1 Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku od roku 1993

Minimálna mzda ako spoločensky najnižšia cena práce má v zákonodarstve anglosaských krajín viac ako storočnú tradíciu. Ako sociálny inštitút sa prvýkrát uplatnila na Novom Zélande v roku 1894, a to ako súčasť pri rozhodovaní pracovných sporov. Pracovný súd mal totiž zákonné splnomocnenie na to, aby v prípade sporu medzi robotníkmi a zamestnávateľmi určil najnižšiu prípustnú mzdu. V Austrálii bola zavedená v roku 1896 (mzdovými radami) s cieľom zabrániť vyplácaniu príliš nízkych miezd, zaručiť existenčné minimum a obmedziť nekalú súťaž výplatou veľmi nízkych miezd. Zároveň je potrebné upozorniť, že minimálna mzda v niektorých krajinách vznikala aj ako nástroj extrémistov, ktorí chceli zabrániť minoritám a migrantom na trhu práce.[11] Postupne bola uplatňovaná v Rakúsku a Nórsku (1918), v Československu (1919), v Nemecku (1923), v Španielsku (1926), v Belgicku (1934), ba dokonca aj v USA (1938).

SR vznikla v roku 1993 a prebrala väčšinu zákonodarstva z bývalej ČSFR. Týkalo sa to aj MM. Jej úprava teda aj naďalej prebiehala prostredníctvom nariadenia vlády. Z rôznych dôvodov sa až do roku 1996 upravovala nepravidelne a v roku 1994 a 1995 sa neupravovala vôbec. Dialo sa tak spravidla preto, lebo MM bola prepojená na ďalšie sociálne inštitúty (napr. odvody do poistných fondov, podporu v nezamestnanosti). Od roku 1996 mala SR ustanovenú jednotnú MM, a to formou zákona – zákon č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde. Tento zákon nespôsobil žiadne zásadné zmeny v mechanizme jej ustanovenia ani v spôsobe a termínoch jej úpravy. V zákone sa upravovalo, že v podnikateľskej sfére je možné

[11] Zdroj: https://iness.sk/sk/stranka/10965-Minimalna-mzda-ako-nastroj-rasistov

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

dohodnúť vyššiu MM ako to určuje zákon. Minimálna mzda sa teda až do roku 2000 upravovala zákonom. Počnúc rokom 2000 sa opätovne prikročilo k úprave minimálnej mzdy nariadením vlády (pružnejší spôsob). Novela zákona č. 346/1999 Z. z. priniesla však aj ďalšie zmeny. Ustanovil sa postup jej úpravy (vždy k 1.10. kalendárneho roka), stanovili sa kritériá, na ktoré sa prihliada pri jej úprave a pod. Odbory však neboli spokojné ani s jej výškou, ani s mechanizmom jej úpravy, ani s termínom jej úpravy. Preto tlačili na vládu, aby došlo k zmenám jej definovania a mechanizmu jej úpravy, čo bolo dôvodom pre prijatie nového zákona v roku 2007 - zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

Tabuľka 7: Prehľad rastu minimálnej mzdy v rokoch 1993 - 2020

Obdobie	Mesačná minimálna mzda	Nárast v absolútnych číslach	Nárast v %
11.2.1992 – 29.10.1993	73,03 €	-	-
30.10.1993 - 31.3.1996	81,33 €	8,30 €	11,37%
1.4.1996 - 31.12.1997	89,62 €	8,29 €	10,19%
1.1.1998 - 31.3.1999	99,58 €	9,96 €	11,11%
1.4.1999 - 31.12.1999	119,50 €	19,92 €	20,00 %
1.1.2000 - 30.9.2000	132,78 €	13,28 €	11,11%
1.10.2000 - 18.10.2001	146,05 €	13,27 €	9,99%
19.10.2001 - 30.9.2002	163,31 €	17,26 €	11,82%

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

1.10.2002 - 30.9.2003	184,89 €	21,58 €	13,21%
1.10.2003 - 30.9.2004	201,82 €	16,93 €	9,16%
1.10.2004 - 30.9.2005	215,76 €	13,94 €	6,91%
1.10.2005 - 30.9.2006	229,04 €	13,28 €	6,15%
1.10.2006 - 30.9.2007	252,27 €	23,23 €	10,14%
1.10.2007 - 31.12.2008	268,87 €	16,60 €	6,58%
1.1.2009 - 31.12.2009	295,50 €	26,63 €	9,90 %
1.1.2010 - 31.12.2010	307,70 €	12,20 €	4,13%
1.1.2011 - 31.12.2011	317,00 €	9,30 €	3,02%
1.1.2012 - 31.12.2012	327,20 €	10,20 €	3,22%
1.1.2013 - 31.12.2013	337,70 €	10,50 €	3,21%
1.1.2014 - 31.12.2014	352,00 €	14,30 €	4,23%
1.1.2015 - 31.12.2015	380,00 €	28,00 €	7,95%
1.1.2016 - 31.12.2016	405,00 €	25,00 €	6,58%
1.1.2017 - 31.12.2017	435,00 €	30,00 €	7,41%
1.1.2018 - 31.12.2018	480,00 €	45,00 €	10,34%
1.1.2019 - 31.12.2019	520,00 €	40,00 €	8,33%
1.1.2020 - 31.12.2020	580,00 €	60,00 €	11,54%

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zdroj: štatistický úrad, vlastné spracovanie

Z tabuľky vyplýva, že až od roku 2000 sa výška minimálnej mzdy mení na pravidelnej ročnej báze, pričom dovtedy sa jej výška upravovala veľmi nepravidelne – od 9 mesiacov až po viac ako 2 roky. Až rokom 2009 sa začala minimálna mzda meniť vždy k 1.1. na celý kalendárny rok. Tento jav sa dá vysvetliť tlakom medzinárodného prostredia na zabezpečenie určitej miery predvídateľnosti tejto zložky a tlaku sociálnych partnerov. Ďalej z prehľadu vyplýva, že najvyššie percentuálne navýšenia sú citeľné najmä počas prvej dekády po osamostatnení Slovenska. Toto je možné pripísať situácii a stabilizácii Slovenska, príchodu viacerých a dodnes významných investícii na Slovensko, ktoré zvýšilo hospodársku a ekonomickú výkonnosť Slovenska. Zaujímavým faktom je však zníženie miery nárastu minimálnej mzdy po hospodárskej kríze 2009, kedy bol jej rast minimálne o polovicu nižší ako v predošlom období. Vzhľadom na globálne spomalenie ekonomiky a proexportné zameranie Slovenska, ktoré sa odzrkadlilo aj v spomalení rastu produktivity práce zásadne umožnilo Slovensku čiastočne znížiť postupnú stratu konkurencieschopnosť SR v rámci V4. Avšak obdobie od roku 2015 prichádza k opätovnému zrýchleniu rastu minimálnej mzdy, pričom výsledky našej štúdie poukazujú, že roky 2014/2015 boli zlomovým obdobím, od kedy je rast minimálnej mzdy rýchlejší ako rast produktivity práce s priamym dopadom na následný vývoj a postupnú stratu konkurencieschopnosti Slovenska.[12]

[12] Zdroj: Analýza konkurenčnej schopnosti automobilového priemyslu na Slovensku, Industriewissenschaftliches Institut, 2019

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

3.2 Ukazovatele minimálnej mzdy

Z pohľadu zamestnávateľa je **minimálna mzda** cenová regulácia, ktorá stanovuje najnižšiu cenu, za ktorú je možné zamestnať človeka v hospodárstve. Z ekonomického pohľadu je však potrebné zdôrazniť aj druhú stranu mince a tou je pohľad zo strany potenciálneho zamestnanca. Z jeho pohľadu je minimálna mzda zákaz pracovať, ak nedosiahne požadovanú minimálnu úroveň produktivity. To je problematické predovšetkým pre absolventov škôl, starších ľudí, dlhodobo nezamestnaných alebo ľudí zo slabo rozvinutých regiónov. Pre všetkých týchto predstavuje minimálna mzda prekážku v hľadaní si zamestnania.

Priemerná nominálna mzda je mzda vypočítaná ako aritmetický priemer miezd na Slovensku. Priemerná mzda je tak skreslená smerom nahor vysokými mzdami vysoko produktívnych zamestnancov. Lepšiu výpovednú hodnotu o mzdách má mediánová mzda, čo je mzda, ktorú zarába človek „v strede“. Ak by sme si zoradili všetkých zamestnancov podľa výšky ich miezd, tak mediánovú mzdu zarába zamestnanec v strede tohto zoradenia. Inými slovami polovica ľudí v krajine zarába viac ako človek s mediánovou mzdou a polovica zarába menej ako človek s mediánovou mzdou.

Produktivita práce je celkový výstup vyprodukovaný v ekonomike za dané obdobie (najčastejšie ide o HDP) vydelený počtom pracovníkom v ekonomike. Pridaná hodnota pomerový je ukazovateľ, ktorý sleduje to, koľko príjmov (teda pridanej hodnoty) je vytvorených pri vyprodukovaní jednotky produkcie (zjednodušene tržieb). Výsledná miera pridanej hodnoty tak hovorí o tom, aká časť celkovej produkcie pripadá na medzispotrebu (spotrebované vstupy) a pridanú hodnotu.

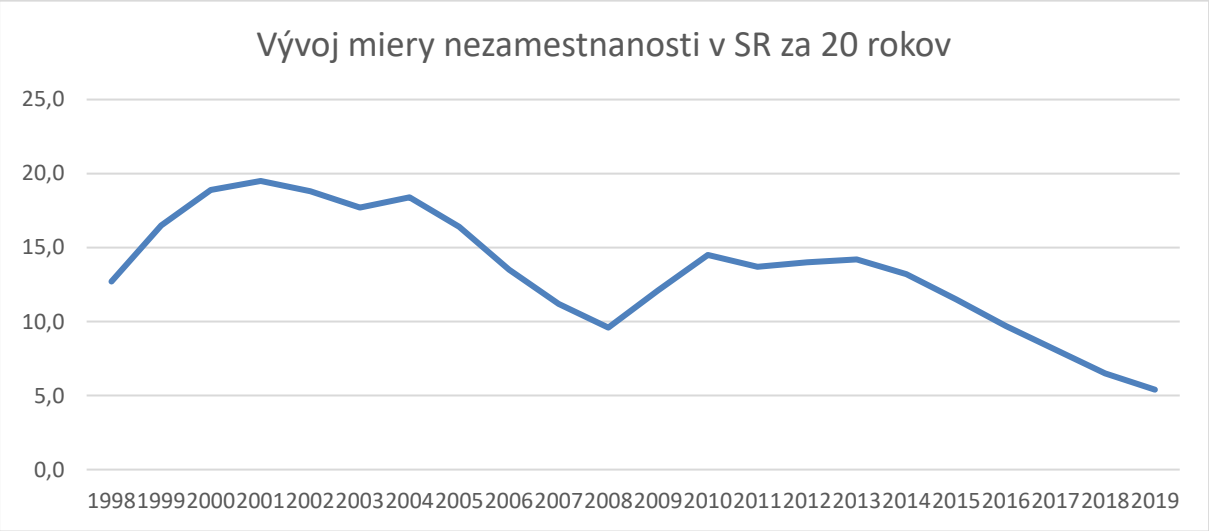
Nezamestnanosť na Slovensku

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Vývoj miery nezamestnanosti je v SR poznačený dvoma obdobiami. Prvým je obdobie reforiem medzi rokmi 1998 a 2002, kedy sa miera nezamestnanosti vyšplhala blízko k 20 %. Počas následných 6 rokov postupne klesala až tesne pod úroveň 10 %. Prvé dno dosiahla v roku 2008 na úrovni 9,6 %. Následne počas krízy vystúpila na úroveň 15 %. Od roku 2013 následne začala klesať a klesá až do roku 2019, kedy sa priblížila k 5 %. Ide samozrejme o evidovanú mieru nezamestnanosti - skutočná nezamestnanosť je treba navýšiť o dlhodobo nezamestnaných.

Graf 3: Vývoj miery nezamestnanosti v SR za 20 rokov



Zdroj: Eurostat a MF SR

3.3 Dopad minimálnej mzdy na slovenskú ekonomiku, zamestnanosť, regionálne rozdiely

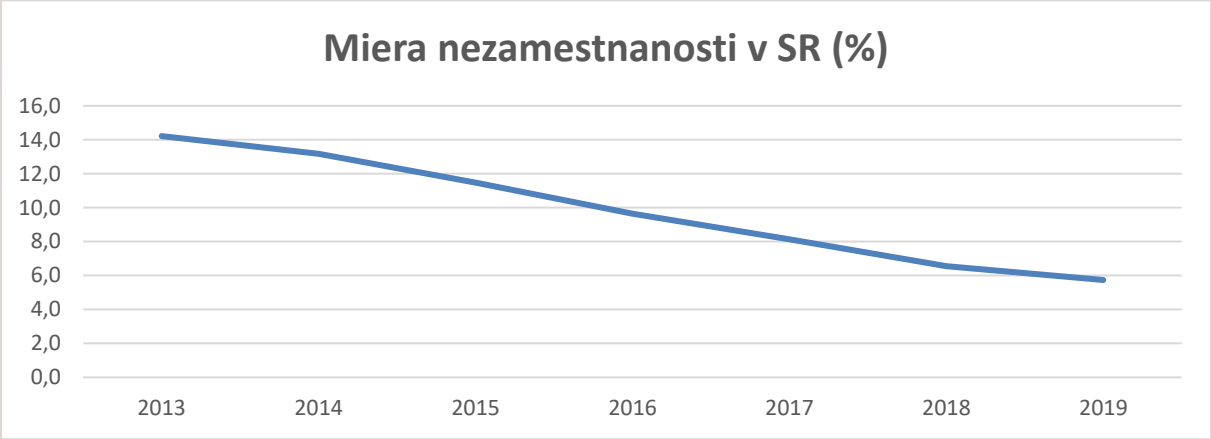
Slovenská ekonomika zažíva posledných 5 rokov výrazný ekonomický rast. HDP rástlo ročne priemernou rýchlosťou viac ako 4 %. Výsledkom tohto ekonomické rastu je vznik množstva

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

nových pracovných miest. Zamestnanosť na Slovensku vzrástla medzi rokmi 2013 a 2019 z 2,33 mil. osôb na 2,58 mil. osôb. Teda viac ako 250 tis. dodatočných osôb si našlo zamestnanie. V rovnakom čase klesla miera nezamestnanosti zo 14,2 % na 5,8 %.

Graf 4: Miera nezamestnanosti v SR (%)



Zdroj: autorské spracovanie podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Aj keď ide o výrazný pokles nezamestnanosti, je to vývoj, ktorý sa odohrával v rámci celej EÚ a nie je príznačný len pre SR. Priemerná miera nezamestnanosti v EÚ poklesla medzi rokmi 2013 a 2018 z 11 % na 6,4 %. Susedným krajinám v rámci V4 klesala nezamestnanosť v tomto období dokonca ešte rýchlejšie ako v SR. Pokiaľ na Slovensku klesla o 62,5 %, v Poľsku to bolo o 64,5 %, v Maďarsku o 68,8 % a v Česku dokonca o 72,2 %. A pritom tieto krajiny klesali z nižšej úrovne miery nezamestnanosti než SR – teda sa im klesalo „ťažšie“. To znamená, že Slovensko zažilo ekonomicky dobré časy dané externými faktormi, ale zďaleka nevyužilo ich potenciál na plno.

Tabuľka 8: Pokles miery nezamestnanosti v rokoch 2013 – 2018

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

	Pokles miery nezamestnanosti 2013-2018
Slovensko	62,50 %
Poľsko	64,50 %
Maďarsko	68,80 %
Česká republika	72,20 %

Zdroj: autorské spracovanie na základe údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR a ekvivalentných úradoch Poľska, Maďarska a Českej republiky

Táto nevyužitá príležitosť je najlepšie viditeľná, keď opustíme agregátne údaje za celé Slovensko a pozrieme sa podrobnejšie na jednotlivé regióny a skupiny obyvateľstva osobitne. Tento podrobnejší pohľad je zvlášť dôležitý pri diskusii o minimálnej mzde, ktorej negatívne dopady sú empirickými prácami potvrdené predovšetkým na ekonomicky zaostalejšie oblasti a znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.[13]

Regionálne rozdiely na Slovensku

Slovenský trh práce by sa dal rozdeliť v zásade na dva špecifické trhy. Prvý je tvorený západnými regiónmi – Bratislavský, Trnavský a Nitriansky kraj, kde je miera nezamestnanosti v súčasnosti (2019) medzi 3 % a 4 %. V týchto krajoch je viac voľných pracovných miest ako uchádzačov o zamestnanie. V Bratislavskom a Trnavskom kraji je dokonca dvojnásobný počet voľných pracovných miest voči uchádzačom o zamestnanie.

Druhý trh práce je tvorený východným a stredným Slovenskom, kam môžeme zaradiť Banskobystrický, Prešovský a Košický kraj. Miera nezamestnanosti v týchto krajoch je stále

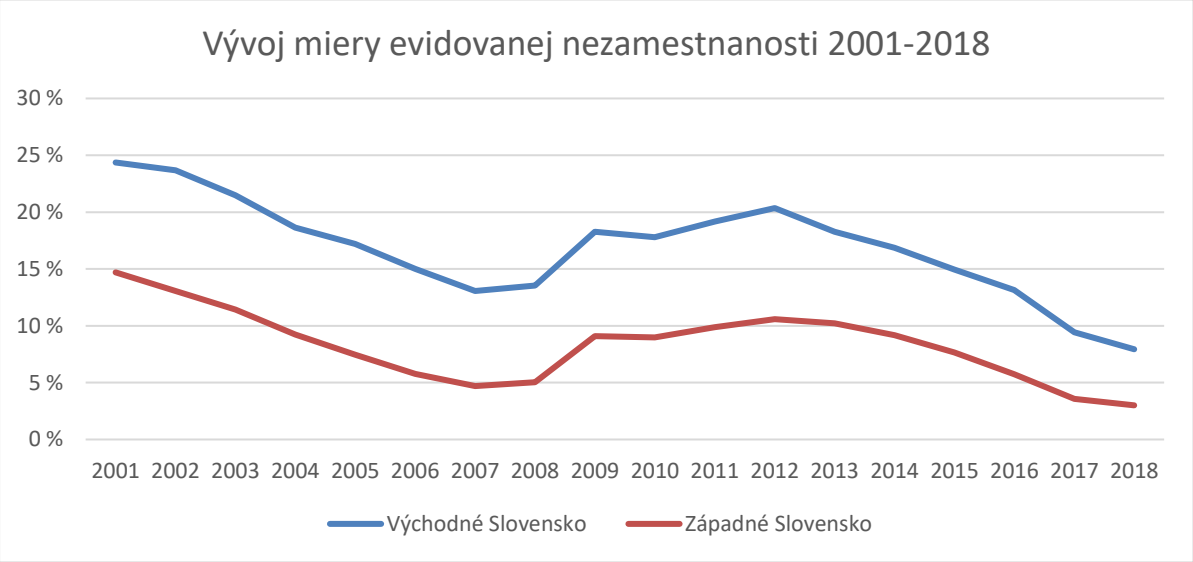
[13] Zdroj: Čo (ne)vieme o minimálnej mzde, INT3, INESS

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

v blízkosti hranice 10 %. Tento rozdiel medzi dvoma slovenskými trhmi práce pretrváva dlhodobo a najvýraznejší bol počas krízy v roku 2012.

Graf 5: Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti v rokoch 2001 – 2018



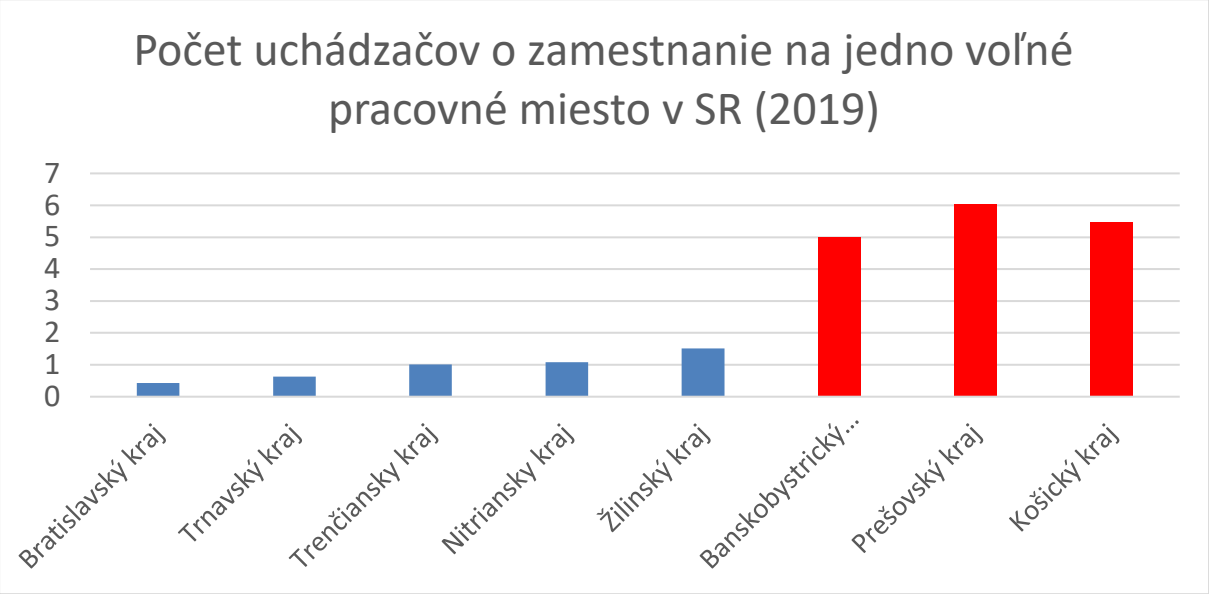
Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Úroveň miery nezamestnanosti je ešte horšia, ak sa pozrieme podrobnejšie na jednotlivé okresy v rámci východnej a strednej časti Slovenska. V okresoch Kežmarok, Rožňava, Revúca alebo Rimavská Sobota bola v polovici roka 2019 miera nezamestnanosti stále nad 15 %. A zároveň v týchto okresoch stále čakajú desiatky nezamestnaných ľudí na jedno voľné pracovné miesto.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 6: Počet uchádzačov o zamestnanie na jedno voľné pracovné miesto v SR (2019)



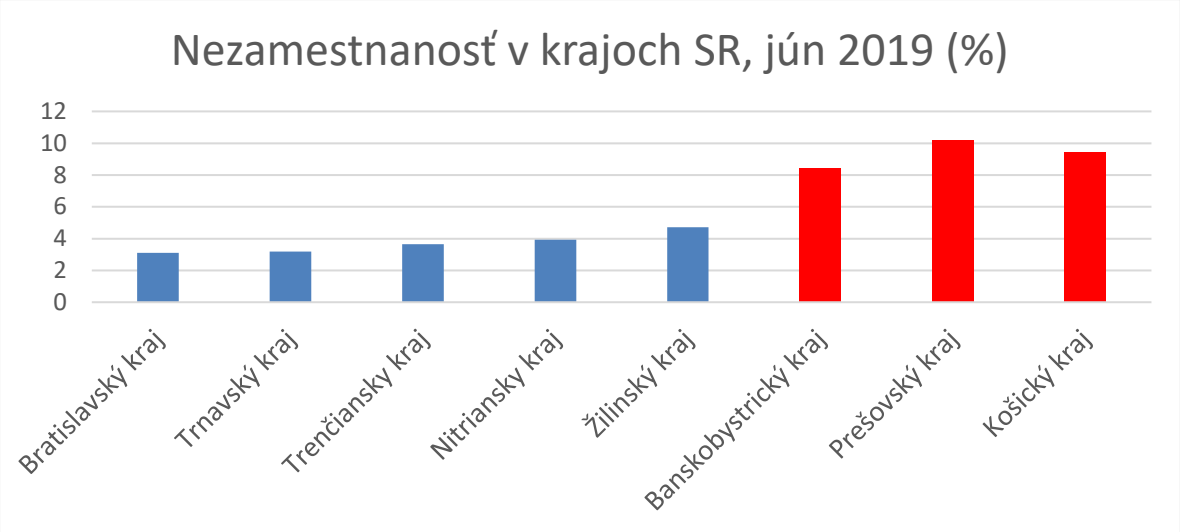
Zdroj: UPSVAR, vlastné spracovanie

Len pre porovnanie, v Prešovskom, Košickom a Banskobystrickom kraji je spolu 19 tisíc voľných pracovných miest, pričom len v Bratislavskom kraji ich je viac ako 26 tisíc (jún, 2019). Z pohľadu počtu nezamestnaných je situácia opačná. Len v okrese Rimavská Sobota je viac nezamestnaných (7 555) ako v piatich bratislavských okresoch spolu (7 381). Aj napriek tomu, že v bratislavských okresoch žije päťkrát viac obyvateľov ako v okrese Rimavská Sobota.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 7: Nezamestnanosť v krajoch SR, jún 2019 (%)



Zdroj: UPSVAR, vlastné spracovanie

Slovensko je z viacerých pohľadov krajina veľkých regionálnych rozdielov. V rámci krajín OECD máme štvrté najväčšie regionálne rozdiely v príjmoch obyvateľov medzi krajmi. Veľké rozdiely máme podľa OECD tak isto aj oblasti zamestnanosti a pracovných miest.[14] Podľa štatistík Eurostatu má Slovensko šieste najväčšie regionálne rozdiely v nezamestnanosti.[15]

Pre porovnanie v Českej republike bol v roku 2018 rozdiel medzi krajom s najvyššiu a najnižšou nezamestnanosťou 3 percentuálne body (Středočeský kraj 2,1 % a

[14] Zdroj: https://www.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/data/oecd-regional-statistics/regional-well-being-edition-2016_d147c81c-en

[15] Zdroj: https://data.europa.eu/euodp/sk/data/dataset/rHSPM7RyAZWHJBDlEQG2A

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Moravskoslezský kraj 4,7 %), v rovnakom období na Slovensku to bolo až 7,47 percentuálne body (Trnavský kraj 3,27 % a Prešovský kraj 10,74 %).

Aplikovaním plošnej minimálnej mzdy bez výnimiek na krajinu s veľkými regionálnymi rozdielmi vnáša do hospodárstva krajiny vážne ekonomické nerovnováhy. Jeden z ukazovateľov, ktorý ich zachycuje je podiel minimálnej mzdy na mediánovej mzde. Tento ukazovateľ v čase na Slovensku rýchlo rastie. Ešte v roku 2014 dosahoval úroveň 52 %. Budúci rok (2020) sa dostane na očakávanú úroveň 64 %.

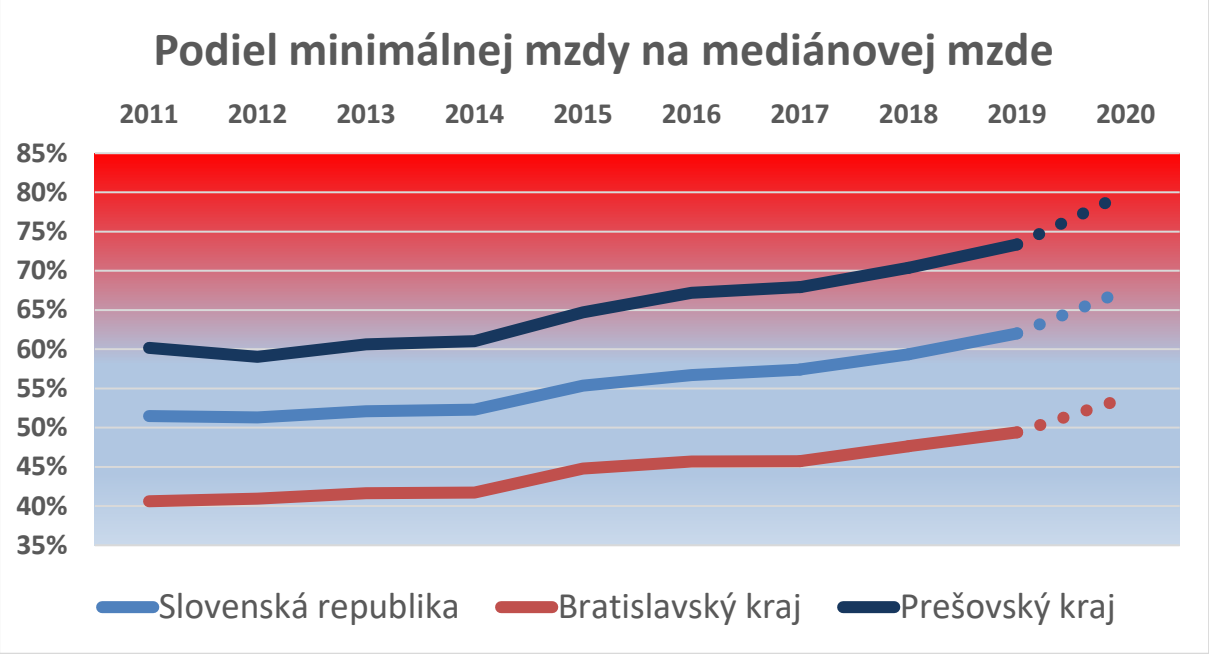
Problém je ešte vypuklejší, ak sa pozrieme na jednotlivé kraje. V Bratislavskom kraji je očakávané, že v roku 2020 dosiahne minimálna mzda úroveň 51 % mediánovej mzdy, pričom v Prešovskom kraji to má byť až 75 %. Takáto vysoká úroveň tohto ukazovateľa je už vysoko nad všetkými odporúčaniami relevantných medzinárodných organizácií.[16]

Graf 8: Podiel minimálnej mzdy na mediánovej mzde

[16] Zdroj: https://rm.coe.int/168047e16d

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné prepočty

Znevýhodnený uchádzači o zamestnanie

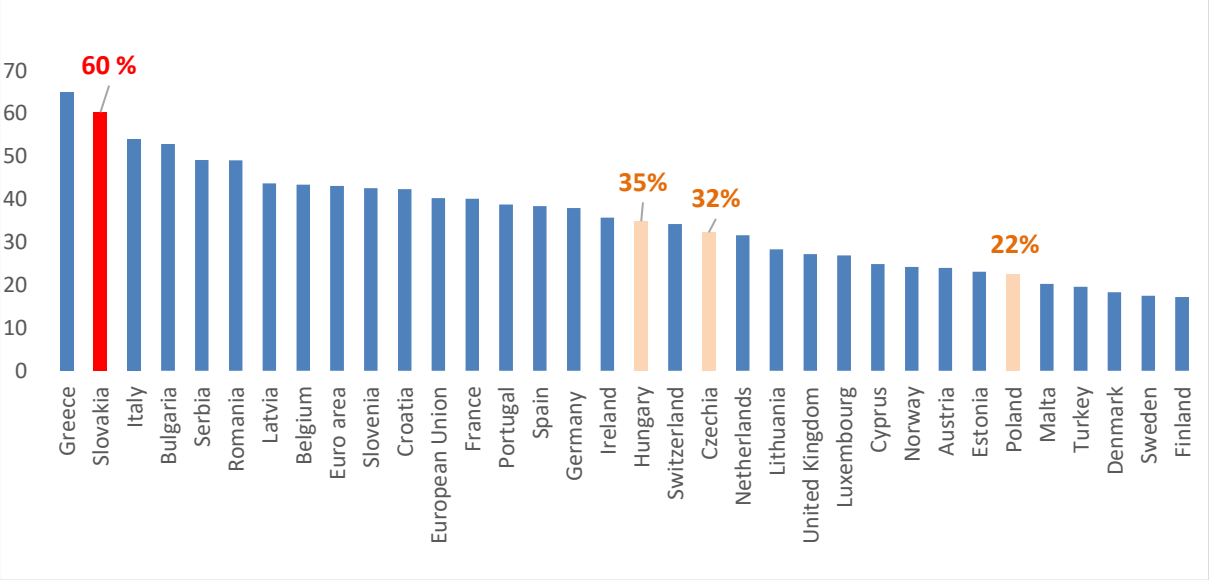
Okrem veľkých regionálnych rozdielov a negatívnych vplyvov minimálnej mzdy na zaostávajúce regióny pojednáva ekonomická literatúra o negatívnych vplyvoch minimálnej mzdy na nízko-produktívnych ľudí – sem patria predovšetkým ľudia s nízkou úrovňou vzdelania, čerství absolventi alebo dlhodobo nezamestnaní.

Aj v tejto oblasti Slovensko zaostáva za ostatnými krajinami EÚ a susednými krajinami v rámci V4. Napríklad Slovensko má druhý najvyšší podiel dlhodobo nezamestnaných ľudí s pomedzi všetkých krajín EÚ a dosahuje až 60 %. Pre porovnanie ostatné krajiny V4 majú túto úroveň o približne polovicu nižšiu. Maďarsko 35 %, Česko 32 %, a Poľsko dokonca 22 %. V tomto ukazovateli sa skôr SR približuje skôr južanským krajinám (Grécko 65 % a Taliansko 54 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 9: Podiel dlhodobo nezamestnaných uchádzačov na všetkých uchádzačov



Zdroj: EUROSTAT

Navyše vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných na Slovensku nie je rovnomerne distribuovaný. Najviac trpia východné regióny, kde je 70 % dlhodobo nezamestnaných. V Prešovskom a Košickom kraji patrí 9 z 10 nezamestnaných medzi znevýhodnené skupiny, teda ide o absolventov škôl, ľudí s nízkym vzdelaním, starších ľudí alebo dlhodobo nezamestnaných. Toto sú skupiny, na ktoré rýchle zvyšovanie minimálnej mzdy najviac negatívne vplýva a odrezáva ich od možnosti zapojiť sa do pracovného trhu. Je zrejmé, že aj dopad koronakrízy sa prejaví obdobne - tým naliehavejšia je potreba riešenia dopadu plošnej MM na spomínané regióny.

3.4 Zákon o minimálnej mzde

Od 1. januára 2020 platí nové znenie zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. Touto novelizáciou sa menia doterajšie pravidlá, pričom za najdôležitejšiu zmenu možno

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

považovať nahradenie rozhodovania vlády o výške MM zadefinovaným vzorcom, ktorý je však nastavený tak, aby šanca na dohodu sociálnych partnerov bola prakticky minimalizovaná. Uvádzame, že MM je základná hrubá mzda zamestnanca - bez odvodov platených za zamestnanca zamestnávateľom a bez mzdových zvýhodnení (za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, v sobotu, a v nedeľu, za nočnú prácu, za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a za sťažený výkon práce) a do počtu hodín pracovného fondu sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas ani hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Reálna mzda vyplatená zamestnancovi za odvedenú prácu teda môže byť v skutočnosti vyššia ako zákonná MM. Uvádzame, že v prípade kolektívneho vyjednávania môže byť úroveň základnej mzdy aj percentuálna výška aj vyššia z dôvodu rokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov.

Aj po novelizácii je naďalej ponechaný časový limit (od 1. apríla do 15. júla) na dohodu sociálnych partnerov, ktorými sú členovia tripartity za zamestnancov a zamestnávateľov, ktorého sa však nezúčastňuje vláda, ako najväčší zamestnávateľ. Ak sa sociálni partneri dohodnú bude platná táto konsenzuálna suma, ak nie rokovania pokračujú v rámci HSR. V prípade nedosiahnutia dohody ani prostredníctvom HSR, bude určená MM vzorcom ako 60 % štatistickej priemernej mzdy spred dvoch rokov. Výsledok uverejní MPSVR v zbierke zákonov a MM platí jeden rok.

V rámci tejto analýzy máme preddefinovanú jednu základnú otázku a to voľba koeficientu 60 %, kde je aj sporný jej dopad na výšku MM v prípade recesie a MM bude rásť tempom rastu priemernej mzdy z času ekonomickej konjunktúry, aj keď mzdy v danom čase už budú klesať. A toto sa aj skutočne deje v súčasnej situácii, kedy sa odhaduje rast miezd v súkromnom sektore na úrovni mínus 0,4 % za rok 2020.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Rovnako je sporná voľba štatistickej priemernej mzdy, ktorá zahŕňa aj príjmy, ktoré nie sú mzdou, a týka sa aj skupiny občanov, pre ktorých MM ako sociálny nástroj nie je určená. Tento ukazovateľ spôsobí rýchlejší rast MM, než je rast miezd a teda deformuje mzdovú stupnicu – napokon táto situácia existovala aj doteraz. Ak by sme postupovali podľa tohto vzorca už pri určení MM pre rok 2020 bola by MM 573 €/mesiac a pre rok 2021 by mala byť najmenej 655,2 €/mesiac čo je rast 12,97 % - 75,2 €, vychádzajúc zo základu pre rok 2020.

Pokračovaním dôsledkov MM je jej použitie v niekoľkých zákonoch ako základ výpočtu niektorých plnení a najväčší dopad má asi Zákonník práce: ide o odmenu v prípade pracovnej pohotovosti, za prácu v sobotu, za prácu v nedeľu, príplatok za nočnú prácu, príplatok za prácu pre zamestnancov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer vo sviatok a hlavne nesystémový a „unikátny „ prvok – minimálne mzdové nároky podľa § 120 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

Minimálne mzdové nároky sú zostavené ako stupnica platových taríf

Tabuľka 9: Stupne minimálnych mzdových nárokov

Stupeň	Koeficient pre MM
1	1
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2

Zdroj: § 120 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Firmy ktoré nemajú dohodnuté mzdy v kolektívnej zmluve sú povinné svoj odmeňovací systém podriadiť tejto stupnici – mzda vyplývajúca z tarifu, v ktorom je zamestnanec zaradený sa považuje za nárokovateľnú základnú mzdu.

Minimálne mzdové nároky v skutočnosti znamenajú, že MM sa vypláca v 1,5 násobku jej zákonnej výšky, počítané ako aritmetický priemer z výšky taríf. Je to zároveň zásah do práva zamestnávateľa určiť si odmeňovací systém podľa svojich potrieb. Postačí jednoduchá úvaha, aby sme dospeli k záveru, že striktné dodržiavanie takejto stupnici vedie k demotivácii, hlavne vyššie kvalifikovaných zamestnancov, a je pokusom o udržanie rovnostárskeho prístupu z minulosti. Netreba zdôrazňovať, že väčšina dopytovaných firiem tento systém obchádza, alebo jednoducho nedodržiava. Kontrolu dodržiavania výšky miezd podľa aktuálnych taríf vykonáva Inšpektorát práce a za nedodržanie udeľuje pokuty. Zjavná je najmä nejednoznačnosť zaradenia jednotlivých pozícií do príslušných stupňov a zamestnávatelia vykonávajú zaradenie pozícií podľa vlastného uváženia, pričom kontrolujúci orgán môže dospieť k inému záveru.

MOP hodnotilo systém mzdového nároku ako zvláštny už v r. 2000 a v r.2003 v rámci konzultácií k novelám ZP. Rovnako negatívne hodnotilo tento prvok aj pri ostatnej konzultácii APZ s MOP v novembri 2019.

Zhrnutie pripomienok k terajšiemu zneniu zákona o MM:

- Zamestnávateľ môže so zástupcami orgánov odborových organizácií dohodnúť vyššiu sumu – odbory pravdepodobne dnes ani nepredstavujú väčšinové zastupovanie zamestnancov – to sú pravdepodobne zamestnanecké rady.
    - Časové obmedzenie uzatvárania MM – i.) na 1 rok trvanie platnosti MM ii.) na 4,5 mesiacov na dohodu sociálnych = Obmedzovanie slobody sociálneho dialógu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- Úplne chýba nezávislý mechanizmus – procedúra na odhad oprávnenej výšky MM – napríklad: skupina nezávislých expertov prípravy odhad reálnej výšky MM na základe rastu/poklesu platov, rastu/poklesu HDP, inflácie alebo deflácie.
- Rovnaká MM pre všetkých zamestnancov znamená neúmerný tlak na zamestnávateľov pôsobiacich v znevýhodnených regiónoch, alebo vo znevýhodnených odvetviach. Vláda, ako najväčší zamestnávateľ nerešpektuje vždy MM.
- Určenie iba MM percentom zo štatistickej priemernej mzdy je nepresné a nebezpečné.
- §120 ZP úplne zamieňa zmysel MM. Určuje vlastne výšku minimálnej základnej mzdy pre všetkých zamestnancov od MM, pre nekvalifikovaných až po dvojnásobok MM, pre naj-kvalifikovanejších a máme vlastne 6 stupňov MM.

3.5 Úloha minimálnej mzdy v iných právnych predpisoch

Minimálna mzda ako referenčná veličina je aj v súčasnej dobe zakotvená vo viacerých právnych predpisoch, pričom časť sa týka minimálnej mzdy priamo (Zákonník práce) a väčšia časť je taká, kde MM bola použitá ako referenčná jednotka t. j. na prepočet nejakého plnenia s použitím MM ako pohodlného koeficientu premenlivého v čase. Je treba zdôrazniť, že tieto prípady na stanovenie výšky MM majú minimálny, alebo len okrajový dopad. V dôsledku snáh o jej nahradenie inými referenčnými veličinami bola počas roka 2008 vypracovaná správa o možnosti odpojenia minimálnej mzdy ako referenčnej veličiny [17] z právnych predpisov, pričom bol aj spracovaný prehľad právnych predpisoch, kde sa

[17] Zdroj: Materiál vlády predložený 3.4.2008, https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/7633/1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

minimálna mzda uvádza. Spolu bolo analyzovaných 42 právnych predpisov, ktoré uvádzali minimálnu mzdu ako referenčnú veličinu.

Vo viacerých právnych predpisoch bola minimálna mzda ako referenčná veličina nahradená napríklad sumou životného minima alebo priemernou mesačnou mzdou v hospodárstve, ale dá sa zistiť, že zákonodarcovia sa k tomuto zjednodušeniu v mnohých prípadoch znovu vrátili a je len na nich či budú MM ďalej využívať ako referenčnú jednotku. Návrh, ako upraviť zákon č. 311/2001 zákonník práce, nájdete v Odporúčacej časti tejto Analýzy.

Tento zoznam uvádza právne predpisy, ktoré naďalej obsahujú väzbu na minimálnu mzdu.

Tabuľka 10: Prehľad právnych predpisov, ktoré obsahujú väzbu na minimálnu mzdu

Názov právneho predpisu	Použitie minimálnej mzdy v právnom predpise
Zákon č. 154/2001 Z. z. prokurátoroch a právnych čakateľov prokuratúry	§169 Minimálna mzda je použitá ako referenčná veličina na účely výpočtu jednorazového odškodnenia prokurátora pri služobnom úraze. §175 Jednorazové odškodnenie pozostalých prokurátora.
Zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave	§4 ods. 5 Minimálna mzda sa využíva ako referenčná veličina na určovanie náhrady za hodinu pracovnej pohotovosti z minimálnej mzdy.
Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov	§117 ods. 4

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

	Minimálna mzda je naviazaná na výšku platu pri pozbavení výkonu štátnej služby.
Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov	§19 ods. 2 písm. c) Daňovým výdavkom je aj odmena za produktívnu prácu, štipendium , hmotné zabezpečenie žiaka, náklady nad rámec normatívu a pod. §32a Minimálna mzda sa v zákone o dani z príjmov aj napriek čiastočnému nahradeniu inými veličinami stále využíva na účely priznania **zamestnaneckej prémie**, nižšie §33 daňového bonusu §35 ods. 5 a ods. 7 a vyberania a platenia preddavkov na daň. §36 ods. 5 Pri uplatnení nezdaniteľnej časti, zamestnaneckej prémie a daňového bonusu
Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov	§25 ods. 4 Minimálna mzda je referenčnou veličinou pri stanovení maximálnej výšky náhrady škody, ktorú spôsobil žiak počas praktického vyučovania. §27 ods. 1 Výška minimálnej odmeny za produktívnu prácu žiaka na praktickom vyučovaní.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov	Minimálna mzda sa využíva pri výpočte platu vojaka počas dočasného pozbavenia výkonu služby.
Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce	Zákonník práce obsahuje viacero prepojení na minimálnu mzdu. Predovšetkým ide o: výpočet mzdy pri pracovnej pohotovosti, určenie minimálnych mzdových nárokov, kde sa podľa stupňa náročnosti práce mení koeficient minimálnej mzdy. Rovnako je tu zakotvené 20 % zvýhodnenie za nočnú prácu určené z minimálnej mzdy, čo platí aj pri mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení	Zákon o sociálnom poistení spája veličinu minimálnej mzdy s povinnosťami na účely garančného poistenia, výpočtom vymeriavacieho základu na určenie výšky dávky v nezamestnanosti.
Zákon č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi	Minimálna mzda sa využíva na účel určenia príjmu a aktivačného príspevku podľa zákona o hmotnej núdzi.
Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti	Tento zákon obsahoval veľké množstvo odkazov na minimálnu mzdu, ktoré boli nahradené inými referenčnými veličinami, napríklad priemernou mzdou zamestnanca v hospodárstve.
Zákon č. 160/2015 Z. z. Občiansky súdny poriadok	Minimálna mzda sa využíva na určenie prípustnosti podania dovolania.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zákon č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám	Minimálna mzda sa využíva ako referenčná veličina pri povinnostiach povinnej osoby zverejniť označenie vecí.
Zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch	Minimálna mzda je použitá ako referenčná veličina na účely výpočtu jednorazového odškodnenia, obdobne ako pri zákone o prokurátoroch.
Zákon č. 65/2001 Z. z. o správe a vymáhaní súdnych pohľadávok	Minimálna mzda je použitá ako referenčná hodnota pri vymáhateľnosti súdnych pohľadávok.
Zákon č. 586/2003 Z. z. o advokácii	Minimálna mzda sa používa pri určovaní výšky pokuty pri disciplinárnom previnení.
Zákon č. 327/2005 Z. z. o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi	Minimálna mzda sa používa na určenie práva na poskytnutie právnej pomoci.
Zákon Slovenskej národnej rady č. 180/2014 Z. z. o voľbách do orgánov samosprávy obcí	Minimálna mzda je použitá pre výpočet odmeny funkcie člena volebnej komisie.
Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície	Minimálna mzda je použitá ako referenčná veličina pri výpočte platu policajta, ktorý je dočasne pozbavený výkonu štátnej služby.
Zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch)	Minimálna mzda sa využíva na určenie výšky odmeny poslanca.
Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore	Minimálna mzda je použitá ako referenčná veličina pri výpočte platu hasiča, ktorý je postavený mimo štátnej služby.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zákon č. 331/2003 Z. z. o voľbách do Európskeho parlamentu	Minimálna mzda je použitá pre výpočet odmeny funkcie člena volebnej komisie.
Zákon č. 130/2005 Z. z. o vojnových hroboch	Minimálna mzda sa využíva na stanovenie príspevku pre starostlivosť o vojnový hrob.

Zdroj: vlastné spracovanie na základe právnych predpisov SR

3.6 Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie

Pojem sociálny dialóg bol u nás zavedený po roku 1989, ako jedna z podmienok fungovania demokratického systému vládnutia. Vychádza sa pri tom zo základných dokumentov prijatých po roku 1945 v OSN a jej agentúre poverenej riešiť problémy sociálneho dialógu - ILO. Sociálny dialóg je výraz, ktorý popisuje zainteresovanosť zamestnancov, zamestnávateľov a vlády na rozhodovaní o zamestnávaní a záležitostiach týkajúcich sa pracovísk. Zahŕňa všetky typy rokovaní, konzultácií a výmenu informácií medzi reprezentantmi uvedených skupín o spoločných záujmoch na ekonomickej, zamestnaneckej a sociálnej politike – teda jeho súčasťou je aj kolektívne vyjednávanie.

Ešte v roku 1990 boli v legislatíve urobené zmeny (Zákonník práce), prijaté nové zákony: zákon o kolektívnom vyjednávaní, o tripartite, o vytváraní občianskych združení a následne vznikli nové združenia odborov, zamestnávateľov a vrcholný orgán sociálneho dialógu, kde je priamo zaangažovaná aj vláda – tripartita. V roku 1991 bola vyhlásená nariadením vlády aj minimálna mzda.

Toto, na svoju dobu priam ideálne nastavenie, ale s minimálnymi praktickými skúsenosťami všetkých zúčastnených je v súčasnosti v stave, keď pociťujeme určité zlyhávanie:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- Tripartita sa stala poradným orgánom v ktorý slúži už len na nezáväzné posudzovanie zákonov predkladaných a často bez rešpektovania názorov zamestnávateľov a odborov.
- Množstvo „reprezentatívnych“ združení zamestnávateľov a ich pokračujúce štiepenie.
- Začínajúci rozpad doteraz silných odborov – najvýraznejší príklad KOZ a „Moderné odbory“ a ich aktivity vo viacerých firmách.
- Takmer žiadne kompetencie (okrem odborov podľa Zákonníka práce a v BOZP) občianskych združení vo vzťahu k riadeniu spoločnosti.
- Vytrvale klesajúci počet kolektívnych zmlúv v priemysle - pokrývajúcich zamestnancov a naopak rast pokrytia v štátnej a verejnej sfére.

Toto sú znaky rozpadu toho, čo voláme sociálny dialóg a čo má za úlohu udržiavať sociálny zmier v demokratickej spoločnosti.

Osobitným problémom je minimálna mzda, kde napriek často deklarovaným prehláseniam o účasti sociálnych partnerov, rozhoduje celý čas iba vláda. Vlády od začiatku využívajú prirodzenú rozdielnosť názorov zamestnávateľov a odborov na odmeňovanie. Zrejme preto bola daná do zákona „ručná brzda“- ak sa zamestnávatelia a odbory nedohodnú v určenom čase, MM určí vláda. Je jasné, že vždy stačilo odborom ak sa nedohodli so zamestnávateľmi a počkali si na rozhodnutie vlády – dôkazom je fakt, že po celú dobu uplatňovania MM sa nestalo, aby došlo k dohode sociálnych partnerov. Novela zákona o MM, platná od 1.1.2020 mení na podstate len to, že o MM nerozhoduje v prípade nedosiahnutia dohody sociálnych partnerov vláda priamo, ale cez vzorec – MM = 60 % priemernej hrubej mzdy dva roky pred obdobím na ktoré sa MM určuje. Je priam nepochopiteľné, že doteraz nebol podniknutý krok tomu, aby sa zriadil mechanizmus

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

umožňujúci navrhnúť MM nezávisle. Každoročne pripravované údaje o vplyve MM na hospodárstvo, pred vydaním vyhlášky, sú mierne povedané nekvalifikované.

Nástrojom na určovanie MM v ich dosahu sú aj kolektívne zmluvy – príkladom fungovania takéhoto mechanizmu je aj susedné Rakúsko.

Ako už bolo vyššie spomínané, napriek snahám politikov prehlasovať určovanie MM za dielo sociálnych partnerov, v skutočnosti ide iba o dielo politikov a prostredníctvom ktorého ukazujú svoje sociálne cítenie. Kolektívne vyjednávanie je u nás riadené/ovplyvňované zákonom o kolektívnom vyjednávaní a tiež čiastočne Zákonníkom práce, zákonmi a nariadeniami o BOZP, zákonom o sociálnom fonde, zákonom o minimálnej mzde atď. Kolektívne vyjednávanie je zákonom určené ako dvojstupňové – odvetvové (kolektívne zmluvy vyššieho stupňa) a podnikové kolektívne zmluvy. Minimálna mzda sa vďaka tlaku odborárov stala dolnou hranicou odmeňovania – mzdových taríf, napriek tomu, že §120 ZP umožňuje aj nižší základný plat ako je MM – pravda, nedovoľuje odmenu nižšiu ako je MM. V používaných mzdových systémoch je základná mzda (tarifa) na úrovni 60-70 % celkovej mesačnej mzdy. O minimálnych tarifách (nie o minimálnej mzde) sa rokuje v niektorých vyšších kolektívnych zmluvách.

Je ťažké robiť obecné závery o kolektívnom vyjednávaní, keďže neexistujú nezávislé štatistiky, napriek tomu, že je povinnosťou registrovať KZVS na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Výberové zisťovania o sociálnom dialógu (aj keď ide o 3 823 podnikov s viac ako 20 zamestnancami a s 678 177 zamestnancami, ktoré robí spoločnosť TREXIMA) nedáva úplný obraz o stave sociálneho dialógu, keďže podnikov je cca 160 000 a zamestnávajú cca 2,1 mil. zamestnancov vrátane štátnej a verejnej správy. Podľa spomínanej štatistiky sú KZ uzavreté v 15,4 % skúmaných podnikov v súkromnej sfére a týkajú sa cca 350 000 zamestnancov. Podľa odborných odhadov na Slovensku je okolo

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

3 000 podnikových KZ a zahŕňajú nie viac ako 500 000 zamestnancov. Celkom iná situácia je v podnikoch verejnej a štátnej sféry, kde pokrytie kolektívnymi zmluvami je podľa spomínanej metodiky 65,3 % a týka sa približne 191 000 zamestnancov.

Okrem týchto možností formálneho rozšírenia sociálneho dialógu, zákon pripúšťa aj rozširovanie vyšších kolektívnych zmlúv na všetkých zamestnávateľov v rámci odvetvia alebo divízie[18] a to bez ich súhlasu a iba oznámením v Úradnom vestníku. Hlavnou prednosťou rozširovania kolektívnych zmlúv je výhodnejšie využitie platnosti MM (§120 ZP) aj v podnikoch, kde odbory nepôsobia.

Sociálny dialóg na Slovensku vykazuje stále viaceré nedostatky a v porovnaní so začiatkom v r. 1990, na úrovni, v demokraciách uznávanej kvality sociálneho dialógu, sa dá tvrdiť, že situácia sa zhoršuje:

- Tripartita – dnes tripartita funguje len na nezáväzné vyjadrovanie sa k návrhom zákonov alebo ich noviel, ktoré vláda predkladá do parlamentu – nezáväzné preto, lebo ani vláda a ani poslanci nemajú problém návrhy z tripartity ignorovať. Pokiaľ je tripartita slabá a nedôveryhodná, vedie to len k oslabovaniu sociálneho dialógu a posilňovaniu extrémizmu.
- Reprezentatívnosť je ukazovateľ, podľa ktorého je možné posúdiť váhu názoru/stanovisko daného občianskeho združenia.

[18] Štatistická klasifikácia ekonomických činností SK NACE rev. 2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- Sociálny dialóg sa neberie vážne, kým nevznikne sociálne napätie (napríklad štrajk dopravcov v januári 2020), ktoré už má vážne dôsledky a na použitie bežných metód sociálneho dialógu je už neskoro.
- Chýbajú zahraničné skúsenosti – postup v sociálnom dialógu v okolitých/východných krajinách, ale aj tých (Holandsko, Švédsko, Fínsko), kde už zabudli na problémy so sociálnym dialógom. Spolupráca s Medzinárodnou organizáciou práce (ILO) je viac než formálna a prenos skúsenosti, okrem občasnej ratifikácie prijatých konvencií, je nulový.

3.7 Vývoj minimálnej a priemernej mzdy

Za posledných 5 rokov (od roku 2014 do 2019) vzrástla priemerná mzda o 26,8 %. To je skoro dvojnásobná rýchlosť rastú priemernej mzdy oproti rastu v období krízy resp. po kríze medzi rokmi 2009-2013.

Tento vysoký rasť priemernej mzdy bol sprevádzaný ešte rýchlejším rastom minimálnej mzdy. Tá medzi rokmi 2014 až 2019 vzrástla o 47,7 %. To je skoro dvojnásobná rýchlosť oproti rastu priemernej mzdy.

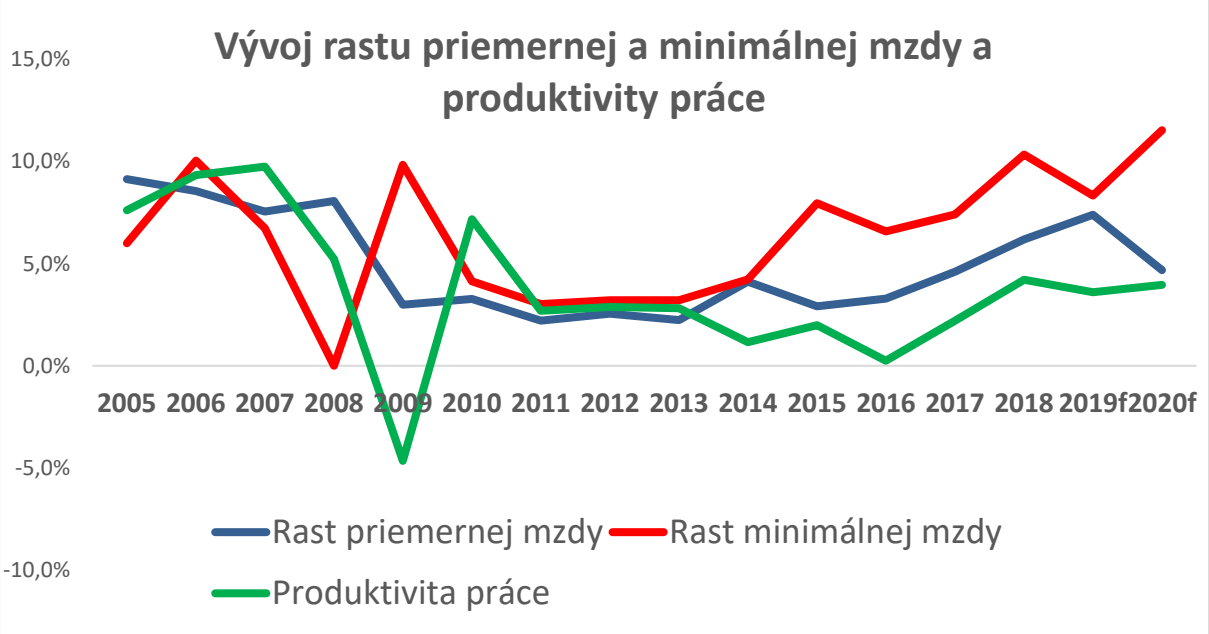
Aby sme dostali kompletný obraz o vývoji na trhu práce v oblasti odmeňovania, je potrebné pozrieť sa aj na vývoj produktivity práce. Tá medzi spomínanými rokmi 2014 až 2019 vzrástla len o 12,8 %. To znamená, že medzi rokmi 2014 a 2019 rástla priemerná mzda viac ako dvojnásobnou rýchlosťou oproti produktivite práce a minimálna mzda dokonca skoro štvornásobnou.

Ak sa pozrieme na celé sledované obdobie (2005-2020) tak je očakávané, že počas týchto 15 rokov vzrástla priemerná mzda o 217 %, minimálna mzda o 268 % a produktivita práce o 179 %.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 10: Vývoj rastu priemernej a minimálnej mzdy a produktivity práce v rokoch 2005 – 2020



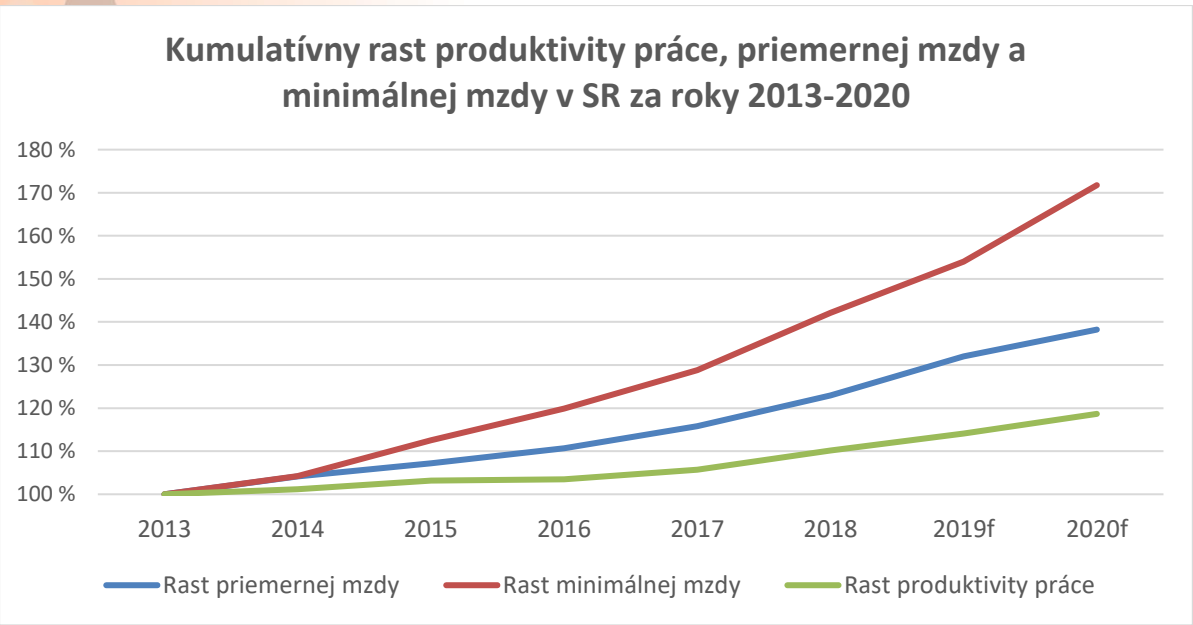
Zdroj: MF SR, IFP

Lepší pohlaď na vývoj posledných rokov predáva graf kumulatívneho rastu minimálnej mzdy, priemernej mzdy a produktivity práce za posledných 7 rokov. V tomto období zvýšili minimálnu mzdu politici o viac ako 70 %. V rovnako čase vzrástla priemerná mzda len približne polovičnou rýchlosťou a produktivita práce len štvrtinovou.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 11: Kumulatívny rast produktivity práce, priemernej mzdy a minimálnej mzdy v SR za roky 2013-2020



Zdroj: MF SR, IFP, vlastné spracovanie

Na Slovensku sa tak strieda obdobie rýchlejšieho rastu produktivity, než bol rast miezd (2010-2013), s obdobím, kde rastú rýchlejšie mzdy než produktivita (2014-2019). Ani jeden stav nie je „správny" alebo „nesprávny". Produktivita práce a mzdy sú previazané fenomény a nie je možné dlhodobo zvyšovať jeden bez toho, aby ho nasledoval aj druhý a opačne. V trhovej ekonomike ide o samoregulačné procesy a nie je potrebné biť na poplach, keď jeden občas predbehne druhý. Cenový mechanizmus a tvorba zisku alebo dosahovanie straty zabezpečujú neustále odstraňovanie nerovnováh.

Na druhej strane je v tomto období nebezpečné z pohľadu ekonomiky tlačiť na rast miezd cez politické nástroje akým je napr. zvyšovanie príplatkov v zákonníku práce a minimálnej mzdy alebo zavádzanie 13. a 14. platov a rekreačné poukazy. Týmto politici zasahujú

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

do spomínaných samoregulačných procesov a ľahko sa môže stať, že vytlačia ekonomiku do nerovnovážneho stavu, kde ju rigidné zákony zafixujú. Tento problém sa nemusí ukázať hneď, ale až v prípade spomalenia ekonomiky, keby bude politicky nákladné tieto opatrenia oslabovať.

Ďalšou indikáciou, poukazujúcou na to, že minimálna mzda v čase rastie výrazne rýchlym tempom je vývoj podielu počtu zamestnancov v 1. a 2. intervale pásma minimálnej mzdy k celkovému počtu zamestnancov.

Tabuľka 11: Podiel zamestnancov s hrubou mesačnou mzdou v pásme minimálnej mzdy a jej 1,2 násobku.

Obdobie/kraj	SR	Bratislavský	Trnavský	Trenčiansky	Nitriansky	Žilinský	Bansko-bystrický	Prešovský	Košický
1q2019	4,8	2,5	5,1	3,7	5,3	4,2	5,5	10,7	6,2
1q2018	5,5	3,0	5,7	3,8	6,2	5,4	6,4	11,8	6,8
1q2017	5,2	3,0	5,5	3,5	6,8	5,2	5,8	10,0	6,1
1q2016	5,3	3,1	5,7	3,8	8,3	5,2	5,7	8,5	6,1
1q2015	5,5	3,3	5,6	3,9	8,2	5,3	6,0	9,8	5,9
1q2014	4,6	3,1	5,0	3,2	5,8	4,3	5,1	9,2	4,0
1q2013	4,3	2,8	4,9	3,2	6,3	3,6	4,9	7,7	3,9
1q2012	4,5	3,5	4,1	3,1	5,4	4,4	4,5	8,2	4,6
1q2011	4,3	2,9	3,9	3,4	4,5	4,0	4,9	8,6	4,6
1q2010	4,3	2,1	3,2	3,5	5,1	4,5	5,5	8,4	5,0
1q2009	3,8	1,6	2,7	3,8	4,8	4,2	4,5	7,1	4,8
1q2008	2,5	1,7	1,7	2,1	2,8	2,5	2,7	4,4	3,2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

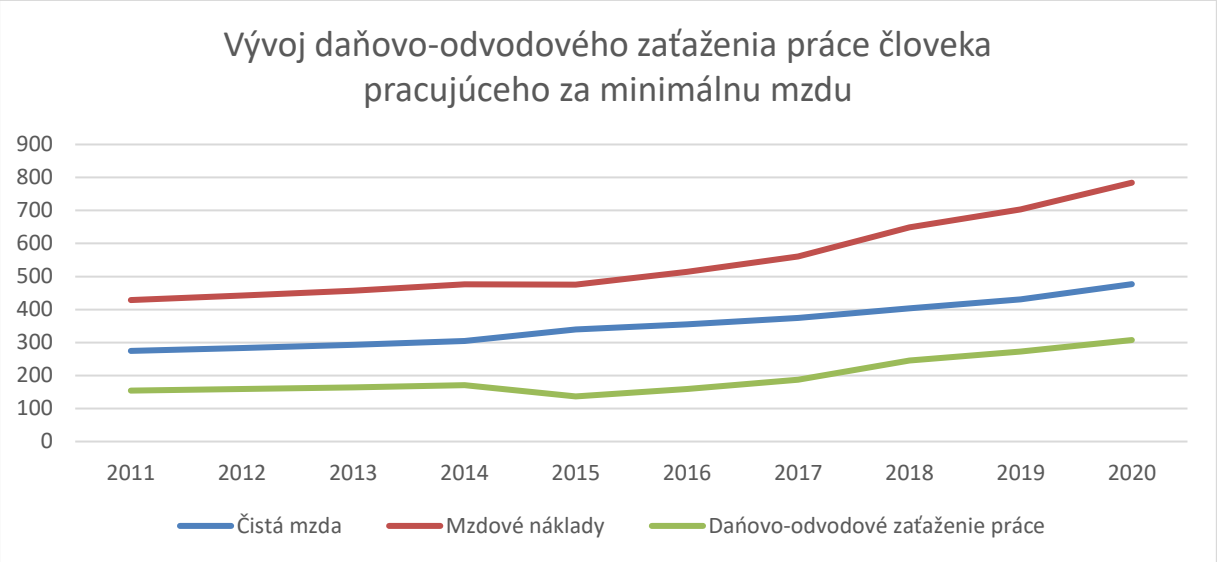
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zdroj: štatistické zisťovanie o cene práce ISCP(MPSVR SR)1-04, výpočty Trexima Bratislava

3.8 Daňové a odvodové zaťaženie práce

Spomínaný rýchly nárast minimálnej mzdy bol zároveň sprevádzaný nárastom daňovo-odvodového zaťaženia, ktorému musia zamestnanci a zamestnávatelia čeliť. V roku 2015 bolo celkové daňovo-odvodové zaťaženie človeka s minimálnou mzdou na úrovni 29 %. To znamená, že z ceny práce bola vyplatená čistá mzda 71 %. V roku 2019 sa úroveň daňovo-odvodového zaťaženia pre zamestnanca s minimálnou mzdou dostala na úroveň 40 %. Teda z ceny práce bolo zamestnancovi vyplatených vo forme čistej mzdy už len 60 %.

Graf 12: Vývoj daňovo-odvodového zaťaženia práce človeka pracujúceho za minimálnu mzdu v rokoch 2011 - 2020



Zdroj: vlastné prepočty

Príčinou tohto rastu daňovo-odvodového zaťaženia práce človeka s minimálnou mzdou boli viaceré faktory. V prvom rade rast nezdaniteľnej časti základu dane (NČZD) dlhodobo zaostával za rastom minimálnej mzdy. A zároveň odpočítateľná položka zo zdravotných

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

odvodov bola nadefinovaná ako konštanta a teda s rastúcou minimálnou mzdou jej efekt po čase vymizol. Konkrétne v roku 2020 si už zamestnanec minimálnou mzdou neodpočíta žiadne zdravotné odvody. Okrem toho časť odpočítateľnej položky platená zamestnávateľom bola už v roku 2018 zrušená.

Graf 13: Miera daňovo-odvodového zaťaženia práce za minimálnu mzdu v rokoch 2011 - 2020

Zdroj: vlastné prepočty

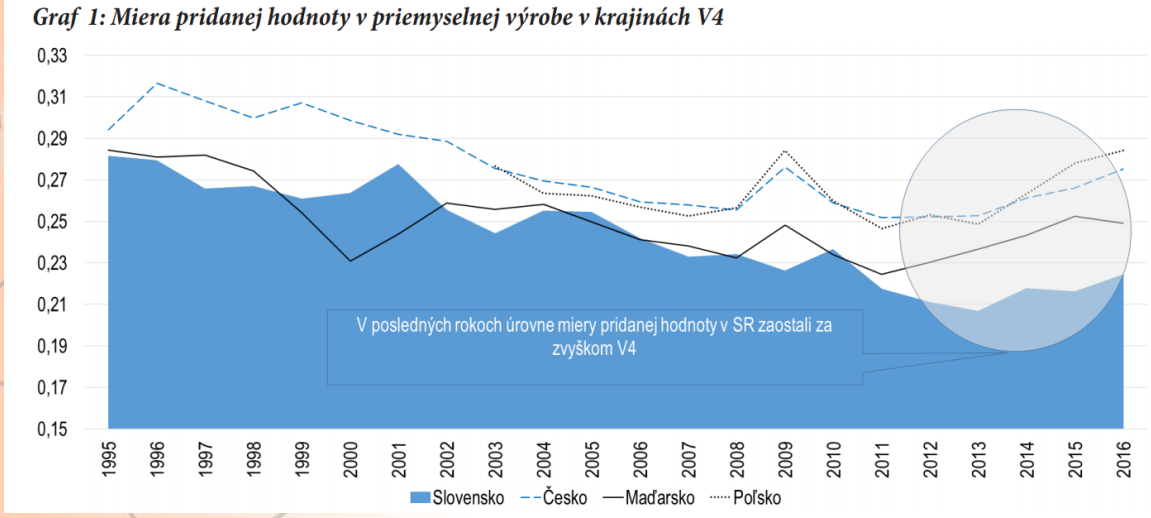
3.9 Vývoj produktivity, HDP a inflácie

Na Slovensku dochádza dlhodobo k poklesu miery pridanej hodnoty v priemyselnej výrobe. Počas poslednej dekády miera pridanej hodnoty stagnuje na rozdiel od zvyšných krajín V4, kde začali po kríze rásť. Priemysel na Slovensku musí spotrebovať relatívne veľa vstupov, aby dokázali vyprodukovať jednotku výstupu porovnateľnú s krajinami V4. Tento vývoj môže vytvoriť problémy do budúcnosti. Graf nižšie odzrkadľuje problém s nedostatkom výroby s „vysokou pridanou hodnotou".

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 14: Miera pridanej hodnoty v priemyselnej výrobe v krajinách V4 v rokoch 1995 - 2016



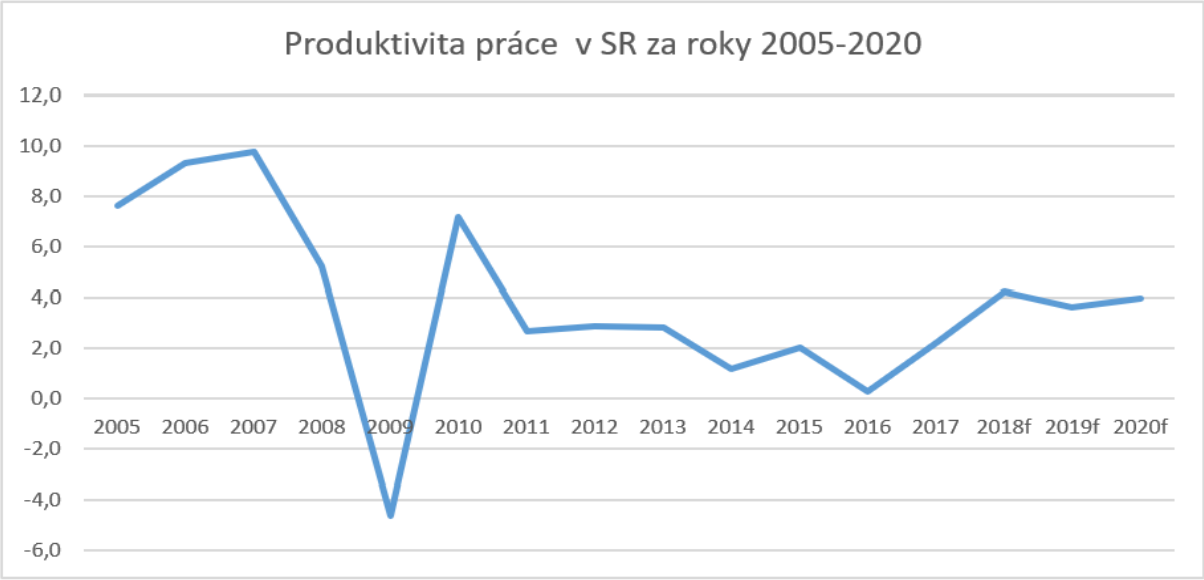
Zdroj: Monitor hospodárskej politiky

Ako sme už spomínali, podobne aj produktivita práce v posledných rokov stagnuje v porovnaní s rastom priemernej a minimálnej mzdy. Toto obdobie stagnácie prišlo po najväčšom prepade produktivity práce v roku 2009 o 4,7 %.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 15: Produktivita práce v SR za roky 2005 – 2020 v rokoch 2005 - 2020



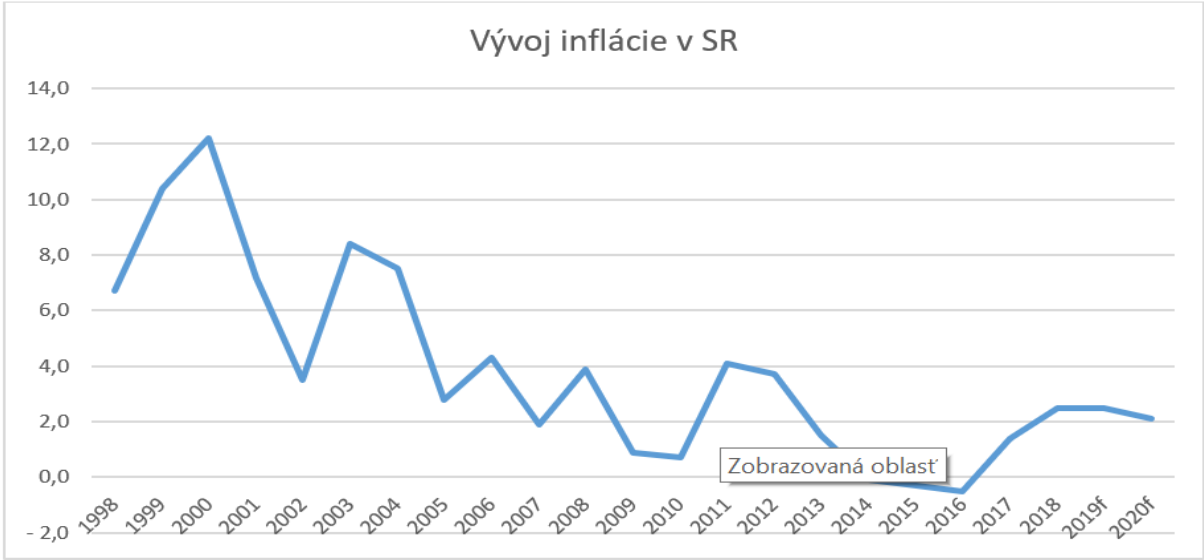
Zdroj: MF SR, vlastné spracovanie

Inflácia sa tento a minulý rok mierne prekročila Európskou centrálnou bankou cielovanú hodnotu 2 %. Roky 2014 až 2016 boli dokonca rokmi poklesu cenovej úrovne a zažili sme defláciu na úrovni 0,1 až 0,5 %. Prvá dekáda vývoja od roku 1998 bola poznačená vysokou infláciou, ktorú sa podarilo skrotiť až v roku 2005.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 16: Vývoj inflácie v SR v rokoch 1998 - 2020



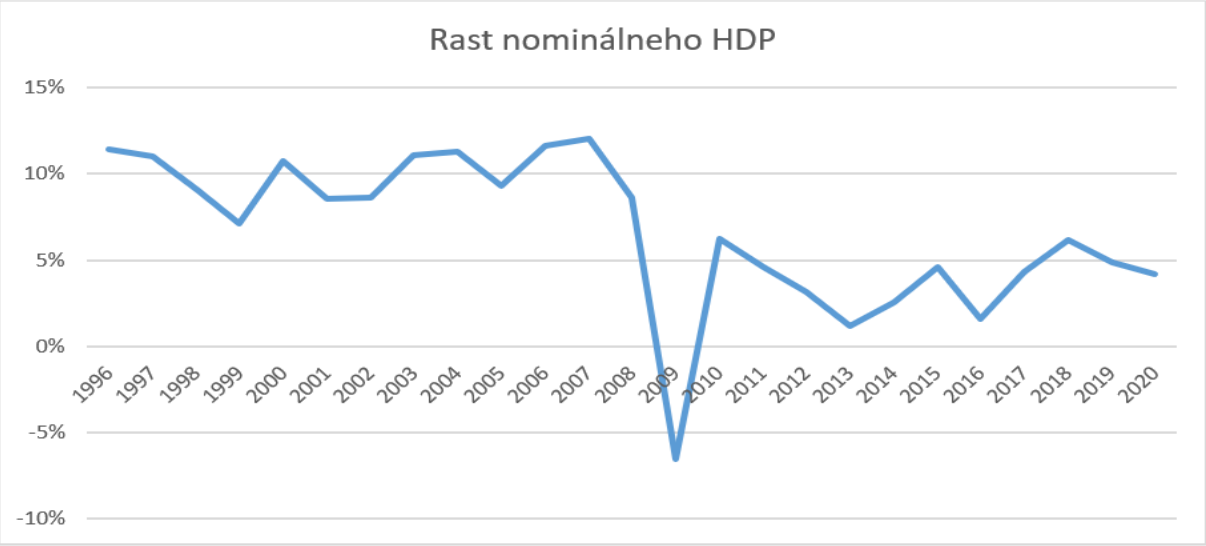
Zdroj: Eurostat a MF SR, vlastné spracovanie

Rast HDP v SR dosahuje posledné 3 roky okolo 5 %. To je stále ďaleko od rastu okolo 10 %, ktorý prebiehal pred krízou. V roku krízy 2009 poklesloHDP o 7 %. Vysoký rast nominálneho HDP z rokov 1996 až 2005 bol spojený s vysokou mierou inflácie. Reálne tak ekonomika rástla len oveľa miernejším tempom.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 17: Rast nominálneho HDP v rokoch 1996 – 2020



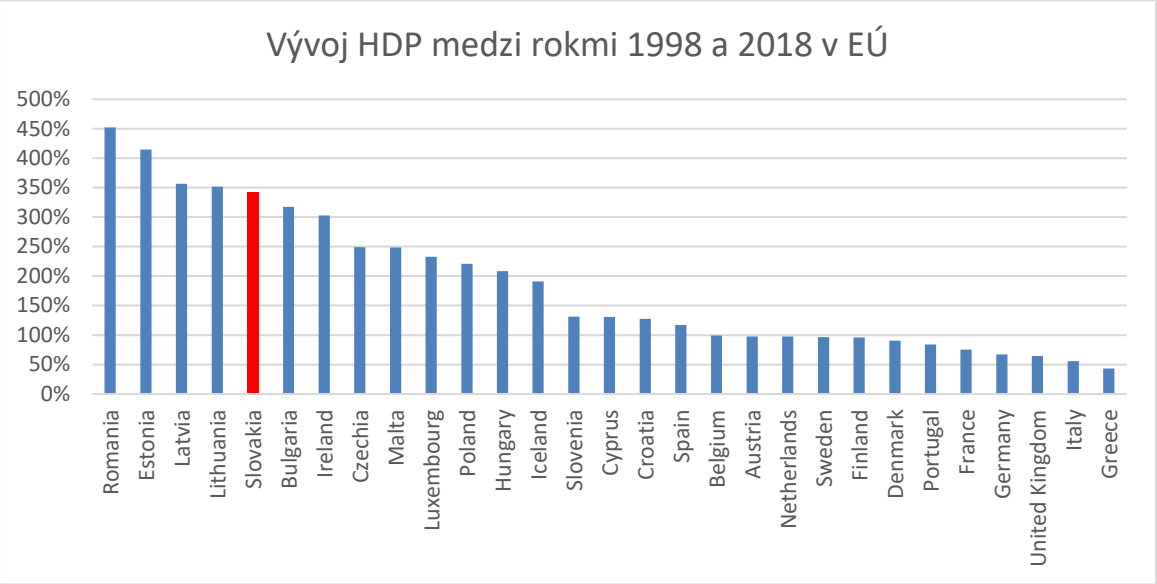
Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Keď porovnávame makroekonomický vývoj posledných dvoch dekád na Slovensku s ostatnými krajinami EÚ, tak zistíme, že väčšina makroekonomických ukazovateľov rástla rýchlejšie ako vo zvyšku EÚ. V prvej polovici tohto obdobia bolo Slovensko prezývané „tatranský tiger". Od roku 1998 až do roku 2018 vzrástlo Slovenské HDP o viac ako 400 %, čo je 5. najvyšší rast v EÚ.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 18: Vývoj HDP medzi rokmi 1998 a 2018 v EÚ



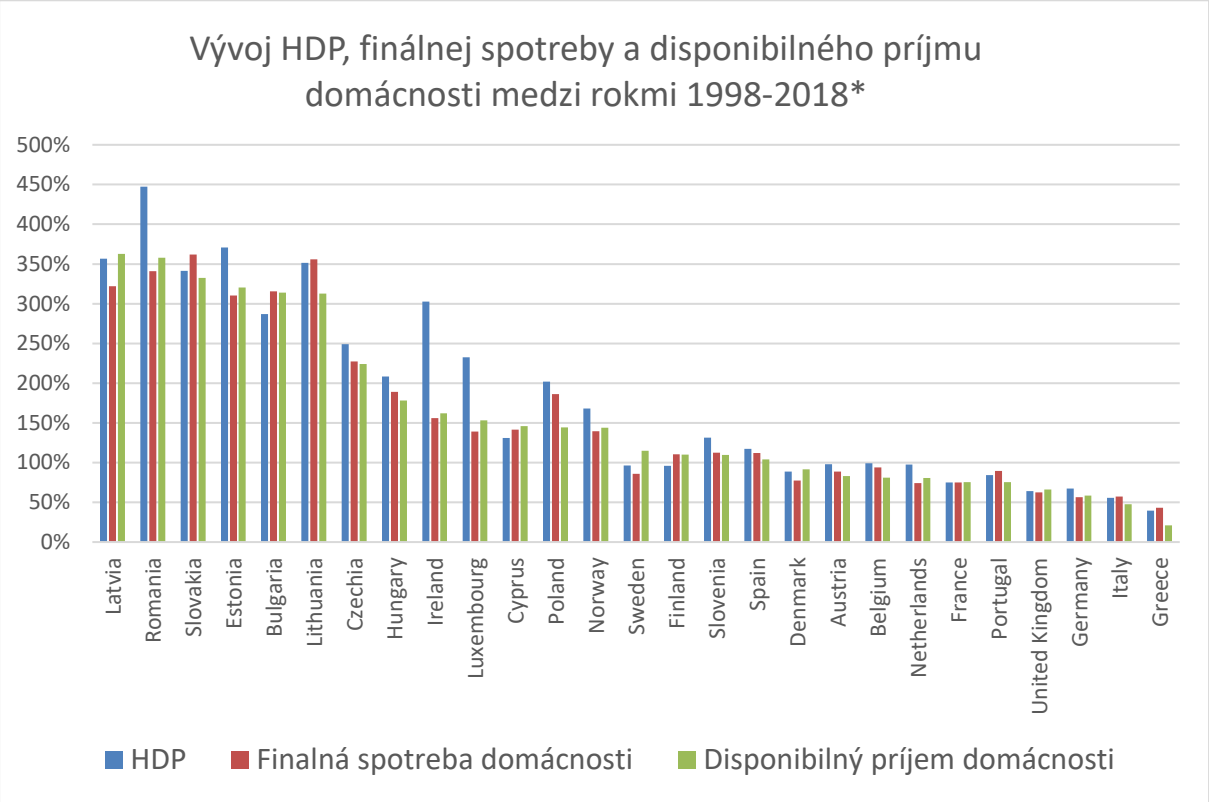
Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

Ešte lepšie je na tom Slovensko v raste finálnej spotreby domácnosti a raste disponibilného príjmu domácnosti, ktoré narástli taktiež o viac ako 300 % a umiestnili sme sa na 1. resp. 3. mieste v týchto ukazovateľoch.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 19: Vývoj HDP, finálnej spotreby a disponibilného príjmu domácnosti medzi rokmi 1998-2018



**Za krajiny Poľsko, Estónsko, Grécko a Bulharsko sú dáta za roky 1998-2017, keďže novšie nie sú dostupné.*

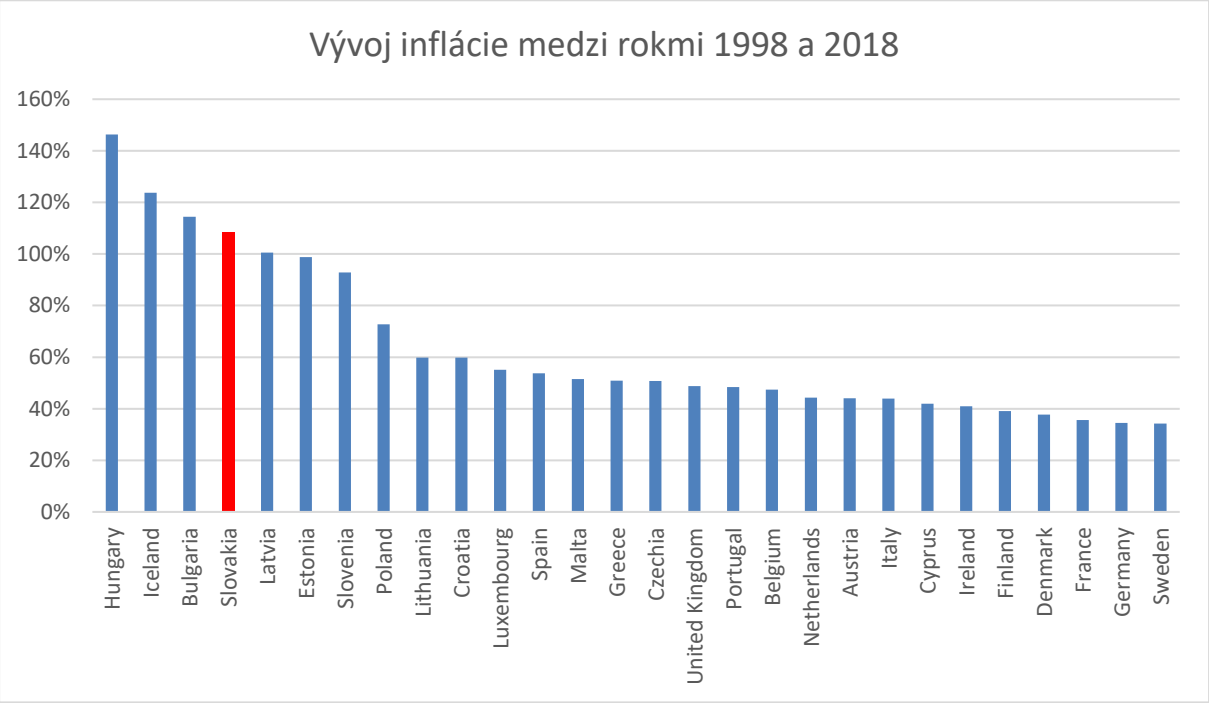
Zdroj: eurostat

Zároveň však je potrebné upozorniť na to, že Slovensko malo relatívne vyššiu mieru inflácie medzi rokmi 1998 a 2018. Cenová hladina sa medzi týmito dvoma obdobiami zvýšila o viac ako 100 %, čo bol 5. najrýchlejší rast v EÚ. Z grafu je vynechané Rumunsko, ktoré zažilo infláciu na úrovni viac ako 600 %.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 20: Vývoj inflácie medzi rokmi 1998 a 2018



Zdroj: Eurostat

3.10 Skladba národného hospodárstva kapitálu

Pri téme minimálnej mzdy sa v Slovenských podmienkach pravidelne skloňuje prerozdelenie hrubého domáceho produktu medzi prácu a kapitál. Vychádza sa z predstavy, že na Slovensku zamestnanci nedostávajú adekvátnu časť HDP v porovnaní s ostatnými krajinami západnej Európy. Predtým ako sa podrobnejšie pozrieme na dané štatistiky je dôležité vysvetliť, čo je to HDP, ako sa odhaduje a z čoho je zložené.

Hrubý domáci produkt je hodnota všetkých finálnych výrobkov a služieb vyrobených na danom území štátu za sledované obdobie znížená o spotrebu pri ich produkcii. Hodnota HDP zodpovedá tzv. hrubej pridanej hodnote celej ekonomiky v trhových cenách.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Existujú tri metódy odhadovania HDP:

- Výrobná metóda

HDP je súčtom hrubej pridanej hodnoty štátu, podnikov, domácnosti a neziskového sektora a k tomu sa pripočítavajú dane a odpočítavajú subvencie na produkty. Ide teda o hodnotu všetkých tovarov a služieb vyrobených na sledovanom území, od ktorej sa odpočíta medzispotreba, t. j. hodnota výrobkov a služieb spotrebovaných vo výrobnom procese ako vstupy.

- Výdavková metóda

HDP je súčtom konečného domáceho použitia výrobkov a služieb (spotreby), hrubej tvorby kapitálu a vládnej spotreby, plus vývoz a mínus dovoz výrobkov a služieb.

- Dôchodková metóda

HDP je súčtom odmien zamestnancov (príjem za prácu), čistého prevádzkového prebytku (príjem kapitálu), čistého zmiešaného dôchodku (odmena za prácu a kapitál), spotreby fixného kapitálu (odpisy), daní z produkcie a dovozu, mínus subvencie na produkciu.

Odmeny zamestnancov predstavujú celkové kompenzácie všetkých zamestnancov v hospodárstve. To znamená celkové mzdy (vrátane odvodov zamestnávateľov) plus nefinančné benefity. Do miezd sa počítajú aj naturálne príjmy a neoficiálne príjmy, ktoré získavajú zamestnanci za prácu, napríklad prepitné.

Čistý prevádzkový prebytok je prebytok vytvorený prevádzkovými činnosťami firiem po tom, ako boli vyplatené mzdy za vykonanú prácu. Čistý prevádzkový prebytok tvoria

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

v menšej miere aj podnikatelia zaradení do sektora domácností.[19] Prebytok predstavuje zostatok z čistej pridanej hodnoty v cenách výrobných nákladov firiem, od ktorej odpočítame osobné náklady. Ide v zásade o položku, ktorá ostáva podnikateľom, resp. kapitálu. Hrubý prevádzkový prebytok pre celú ekonomiku vznikne pripočítaním odpisov k čistému prevádzkovému prebytku, avšak vrátane odpisov sektora verejnej správy.

Zmiešaný dôchodok je prebytok, pri ktorom štatistický úrad nedokázal zistiť, či ide o odmenu za prácu, alebo o odmenu podnikateľovi za využívanie kapitálu. Spravidla sa sem zaraďujú príjmy malých podnikateľov, príjmy podnikateľov, ktorí pracujú vo svojich prevádzkach a príjmy živnostníkov. Patria sem napríklad aj príjmy lekárov, advokátov a iných slobodných povolaní. Rovnako sa sem zaraďujú príjmy z imputovaného nájomného, príjmy z vlastnej produkcie domácností a šedej ekonomiky.

Spotreba fixného kapitálu vyjadruje odpisy majetku za rok a znamená ročnú hodnotu opotrebovania majetku v dôsledku produkčnej činnosti alebo poskytovania služieb. Spotreba fixného kapitálu tvorí práve rozdiel medzi hrubou pridanou hodnotou a čistou pridanou hodnotou. K spotrebe fixného kapitálu dochádza vo všetkých sektoroch ekonomiky, nielen firmy a verejná správa, ale aj domácnosti spotrebovávajú kapitál.

[19] Vo veľmi limitovanom objeme vykazuje Čistý prevádzkový prebytok aj sektor verejnej správy. V roku 2016 minimálne 10 krajín EÚ vykázalo jeho nulovú tvorbu. Z týchto dôvodov budeme ďalej v publikácii pracovať so zjednodušením, že verejný sektor čistý prevádzkový prebytok netvorí.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Následne sa pripočítajú všetky dane platené z produktov a produkcie (spotrebné dane a DPH) a odpočítajú dotácie na produkty a produkciu.

Tabuľka 12: Príklad slovenského HDP zostaveného dôchodkovou metódou za rok 2018 (v mil. eur)

1) Kompenzácie zamestnancov	37 294
2) Ostatné dane z produkcie	886
3) Ostatné dotácie na produkciu	399
4) Čistý prevádzkový prebytok a zmiešaný dôchodok*	28 239
5) Pridaná hodnota, čistá (1+2-3+4)	66 020
6) Spotreba fixného kapitálu	15 072
7) Pridaná hodnota, hrubá (5+6)	81 092
8) Dane na tovary a služby	9 944
9) Dotácie na tovary a služby	649
HDP (7+8-9)	90 387

Zdroj: MF SR

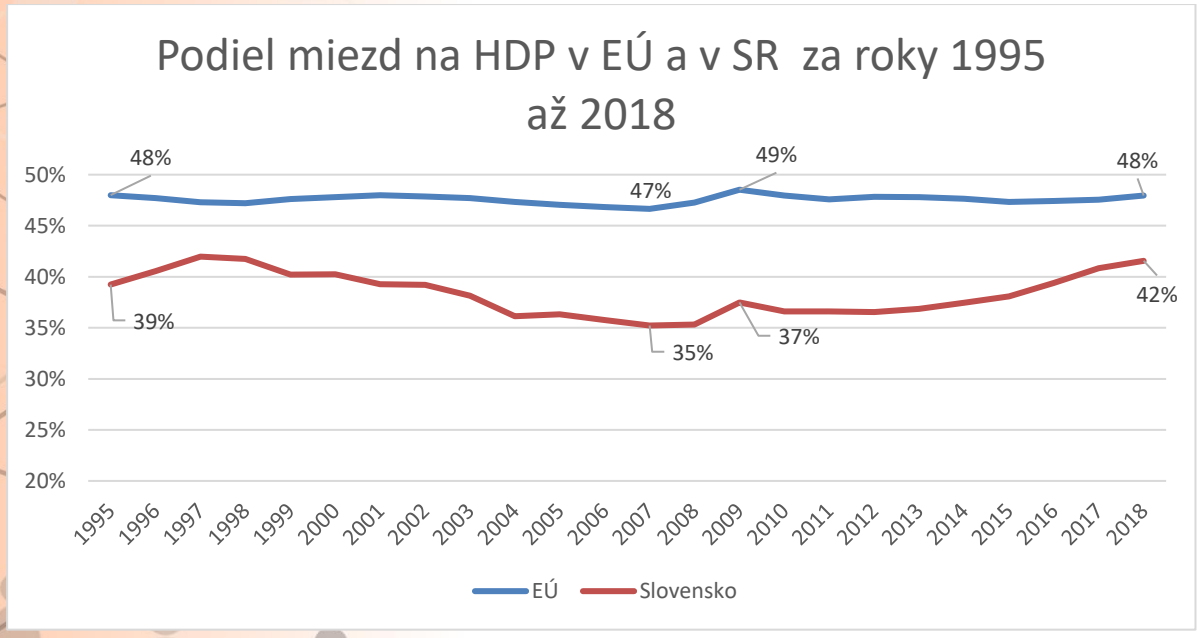
Vývoj podielu miezd na HDP v SR

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Skutočnosť, že podiel miezd na HDP nemusí odzrkadľovať skutočný stav blahobytu zamestnancov podáva vývoj tohto podielu v čase v SR. Počas samostatnosti Slovenskej republiky dosiahol podiel miezd na HDP vrchol v roku 1997 (41,9 %). Toto bol zároveň rok, keď z pohľadu makroekonomický ukazovateľov dosahovalo Slovensko veľmi zlú úroveň a životná úroveň zamestnancov stagnovala. Počas nasledujúcej dekády poklesol tento podiel až na úroveň 35,4 % v roku 2008. Paradoxne však toto obdobie bolo obdobie silného ekonomického rastu a rýchleho rastu miezd v absolútnom vyjadrení. V SR medzi týmito rokmi (1997 a 2008) narástla nominálna priemerná mzda o 136 % (ŠÚ SR). Reálna priemerná mzda narástla o 20 %. Teda v období poklesu podielu miezd na HDP o 6,5 percentuálneho bodu rástla životná úroveň zamestnancov.

Graf 21: Podiel miezd na HDP v EÚ a v SR za roky 1995 až 2018



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zdroj: MF SR a Eurostat, vlastné spracovanie

Tento pozitívny vývoj ekonomiky bol ukončený až ekonomickou krízou, ktorá znamenala pokles produkcie ekonomiky, zvyšovanie nezamestnanosti a zastavenie rastu životnej úrovne. Paradoxne v tomto období vzrástol podiel miezd na HDP o viac ako dva percentuálne body v priebehu jedného roka. Počas nasledujúcej dekády však vidíme nepretržitý nárast podielu miezd na HDP z úrovne okolo 36 % až na skoro 42 %.Z vyššie uvedeného je zrejmé, že je potrebné sledovať a vyhodnocovať viaceré ukazovatele a najmä vyhodnocovať ich v kontexte s celkovým vývojom hospodárstva.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

4. MODELOVÉ PRÍKLADY DOPADU MINIMÁLNEJ MZDY NA EKONOMIKU PODNIKU

Cieľom tejto podkapitoly materiálu ***Analýza vzťahu zakotvenia predikovateľného systému určovania minimálnej mzdy a trhu práce*** je poukázať na vplyv minimálnej mzdy v konkrétnych reálnych podnikoch hospodárstva SR. Pôvodné zadanie – praktický príklad na 3 podnikoch rôznej veľkosti bol proaktívne rozšírený z úrovne celého hospodárstva SR aj na vybrané odvetvia hospodárstva (typické príklady vyskytujúce sa v hospodárstve SR, ktoré reprezentujú príklady podnikov z odvetví 20 Výroba chemikálií a chemických produktov, 25 Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení, 29 Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov, 47 Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov, 55 Ubytovanie, 61 Telekomunikácie a 86 Zdravotníctvo).

V rámci tejto časti materiálu bol vypracovaný praktický formulár ***Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM*** (ďalej len „kvantifikácia“) v užívateľsky overenom programe MS excel.

Výsledky kvantifikácie sú rozdelené do nasledovných častí, a to :

- na kvantifikáciu – **priamy nárast** nákladov súvisiacich s celkovou cenou práce (ďalej len “celková cena práce") pri zvýšení minimálnej mzdy
- na kvantifikáciu – **nepriamy nárast** celkovej ceny práce pri zvýšení minimálnej mzdy (súvisí príplatkami za prácu v sobotu, nedeľu, v noci a za prácu nadčas a vo sviatok) a
- **celkový nárast** celkovej ceny práce (priamy + nepriamy nárast).

Kvantifikácia obsahuje farebne (do zelena) odlíšené polia, ktoré sú **vstupné parametre**, a ktoré je možné flexibilne zmeniť. Ide o:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- počet zamestnancov v organizácii, ktorí sú na úrovni minimálnej mzdy, alebo v rozpätí súčasne platnej (v roku 2019 – 520 €/mesiac, resp. jej hodinovom vyjadrení 2,989 €/hodina) a novej minimálnej mzdy (v roku 2020 – 580 €/mesiac, resp. jej hodinovom vyjadrení 3,333 €/hodina).
- počet zamestnancov v organizácii pracujúcich v sobotu a priemerný mesačný počet hodín odpracovaných v sobotu jedným zamestnancom v danom podniku.
- počet zamestnancov v organizácii pracujúcich v nedeľu a priemerný mesačný počet hodín odpracovaných v nedeľu jedným zamestnancom v danom podniku.
- počet zamestnancov v organizácii pracujúcich v noci *(osobitne v nerizikových a v rizikových povolaniach)* a priemerný mesačný počet hodín odpracovaných v noci jedným zamestnancom v danom podniku.
- počet zamestnancov v organizácii pracujúcich nadčas (platený nadčas) *(osobitne v nerizikových a v rizikových povolaniach a len u tých, ktorí poberajú minimálnu mzdu)* a priemerný mesačný počet platených hodín odpracovaných nadčas jedným zamestnancom v danom podniku.
- počet zamestnancov v organizácii pracujúcich nadčas (platený nadčas) *(osobitne v nerizikových a v rizikových povolaniach a len u tých, ktorí poberajú mzdu na úrovni súčasnej a budúcej minimálnej mzdy)* a priemerný mesačný počet platených hodín odpracovaných nadčas jedným zamestnancom v danom podniku.
- počet zamestnancov v organizácii pracujúcich vo sviatok *(len u tých, ktorí poberajú minimálnu mzdu)* a priemerný mesačný počet platených hodín odpracovaných vo sviatok jedným zamestnancom

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- počet zamestnancov v organizácii pracujúcich vo sviatok *(len u tých, ktorí poberajú mzdu na úrovni súčasnej a budúcej minimálnej mzdy)* a priemerný mesačný počet platených hodín odpracovaných vo sviatok jedným zamestnancom.

Detailnejší prehľad jednotlivých častí a položiek je znázornený v nasledovných obrázkoch Vzor kvantifikácie č. 1 a 2.

Tabuľka 13: Vzor kvantifikácie č. 1

Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM pre typický podnik		
počet zamestnancov v organizácii	200	v osobách
počet zamestnancov v organizácii na úrovni MM	60	v osobách
počet zamestnancov v organizácii so zmdou v rozpätí súčasnej a budúcej MM	20	v osobách
aktuálna MM v mesačnom vyjadrení	520	v €/mesiac
aktuálna MM v hodinovom vyjadrení	2,989	v €/hodinu
budúca MM v mesačnom vyjadrení	580	v €/mesiac
budúca MM v hodinovom vyjadrení	3,333	v €/hodinu
Kvantifikácia priameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM pre zamestnancov poberajúcich aktuálnu MM		
celková cena práce z aktuálnej MM na 1 zamestnanca ročne	8 424,00	v €
celková cena práce z budúcej MM na 1 zamestnanca ročne	9 396,00	v €
nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM na 1 zamestnanca ročne	972,00	v €
nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM na všetkých zamestnancov poberajúcich MM ročne	**58 320,00**	v €
Kvantifikácia priameho zvyšovania MM pre zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM		
celková cena práce na 1 zamestnanca so mzdou v rozpätí súčasnej a budúcej MM ročne (priemer pásma)	8 910,00	v €
celková cena práce z budúcej MM na 1 zamestnanca ročne	9 396,00	v €
nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM na 1 zamestnanca so mzdou v rozpätí súčasnej a budúcej MM ročne	486,00	v €
nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM na všetkých zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM ročne	**9 720,00**	v €
Priamy nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM	**68 040,00**	v €

Zdroj: vlastné spracovanie štatistických údajov na úrovni podniku

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Tabuľka 14: Vzor kvantifikácie č. 2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Kvantifikácia nepriameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM - prostredníctvom vybraných príplatkov		
Príplatok za prácu v sobotu		
počet zamestnancov v organizácii pracujúcich v sobotu	30	v osobách
priemerný mesačný počet hodín odpracovaných v sobotu jedným zamestnancom	16	v hodinách
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu v sobotu celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri aktuálnej MM	11 621,23	v €
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu v sobotu celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri budúcej MM	12 958,70	v €
nárast celkovej ceny práce (náklady) súvisiacej s príplatkami za prácu v sobotu celkovo za všetkých zamestnancov za rok	**1 337,47**	v €
Príplatok za prácu v nedeľu		
počet zamestnancov v organizácii pracujúcich v nedeľu	10	v osobách
priemerný mesačný počet hodín odpracovaných v nedeľu jedným zamestnancom	8	v hodinách
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu v nedeľu celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri aktuálnej MM	3 873,74	v €
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu v nedeľu celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri budúcej MM	4 319,57	v €
nárast celkovej ceny práce (náklady) súvisiacej s príplatkami za prácu v nedeľu celkovo za všetkých zamestnancov za rok	**445,82**	v €
Príplatok za prácu v noci (nerizikové povolanie)		
počet zamestnancov v organizácii pracujúcich v noci (NP)	50	v osobách
priemerný mesačný počet hodín odpracovaných v noci (NP) jedným zamestnancom	32	v hodinách
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu v noci (NP) celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri aktuálnej MM	30 989,95	v €
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu v noci (NP) celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri budúcej MM	34 556,54	v €
nárast celkovej ceny práce (náklady) súvisiacej s príplatkami za prácu v noci (NP) celkovo za všetkých zamestnancov za rok	**3 566,59**	v €
Príplatok za prácu v noci (rizikové povolanie)		
počet zamestnancov v organizácii pracujúcich v noci (RP)	60	v osobách
priemerný mesačný počet hodín odpracovaných v noci (RP) jedným zamestnancom	8	v hodinách
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu v noci (RP) celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri aktuálnej MM	11 621,23	v €
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu v noci (RP) celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri budúcej MM	12 958,70	v €
nárast celkovej ceny práce (náklady) súvisiacej s príplatkami za prácu v noci (RP) celkovo za všetkých zamestnancov za rok	**1 337,47**	v €
Príplatok za prácu nadčas v nerizikovom povolaní (len u zamestnancov poberajúcich MM)		
počet zamestnancov (NP) v organizácii pracujúcich nadčas (platený nadčas)	70	v osobách
priemerný mesačný počet platených hodín odpracovaných nadčas jedným zamestnancom (NP)	10	v hodinách
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu nadčas celkovo za všetkých zamestnancov (NP) za rok pri aktuálnej MM	13 558,10	v €
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu nadčas celkovo za všetkých zamestnancov (NP) za rok pri budúcej MM	15 118,49	v €
nárast celkovej ceny práce (náklady) súvisiacej s príplatkami za prácu v nadčas (NP) celkovo za všetkých zamestnancov za rok	**1 560,38**	v €
Príplatok za prácu nadčas v rizikovom povolaní (len u zamestnancov poberajúcich MM)		
počet zamestnancov (RP) v organizácii pracujúcich nadčas (platený nadčas)	100	v osobách
priemerný mesačný počet platených hodín odpracovaných nadčas jedným zamestnancom (RP)	8	v hodinách
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu nadčas celkovo za všetkých zamestnancov (RP) za rok pri aktuálnej MM	19 368,72	v €
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu nadčas celkovo za všetkých zamestnancov (RP) za rok pri budúcej MM	21 597,84	v €
nárast celkovej ceny práce (náklady) súvisiacej s príplatkami za prácu v nadčas (RP) celkovo za všetkých zamestnancov za rok	**2 229,12**	v €
Príplatok za prácu nadčas v nerizikovom povolaní (len u zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM)		
počet zamestnancov (NP) v organizácii pracujúcich nadčas (platený nadčas)	70	v osobách
priemerný mesačný počet platených hodín odpracovaných nadčas jedným zamestnancom (NP)	10	v hodinách
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu nadčas celkovo za všetkých zamestnancov (NP) za rok pri aktuálnej MM	14 338,30	v €
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu nadčas celkovo za všetkých zamestnancov (NP) za rok pri budúcej MM	15 118,49	v €
nárast celkovej ceny práce (náklady) súvisiacej s príplatkami za prácu v nadčas (NP) celkovo za všetkých zamestnancov za rok	**780,19**	v €
Príplatok za prácu nadčas v rizikovom povolaní (len u zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM)		
počet zamestnancov (RP) v organizácii pracujúcich nadčas (platený nadčas)	100	v osobách
priemerný mesačný počet platených hodín odpracovaných nadčas jedným zamestnancom (RP)	8	v hodinách
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu nadčas celkovo za všetkých zamestnancov (RP) za rok pri aktuálnej MM	20 483,28	v €
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu nadčas celkovo za všetkých zamestnancov (RP) za rok pri budúcej MM	21 597,84	v €
nárast celkovej ceny práce (náklady) súvisiacej s príplatkami za prácu v nadčas (RP) celkovo za všetkých zamestnancov za rok	**1 114,56**	v €
Príplatok za prácu vo sviatok (len u zamestnancov poberajúcich MM)		
počet zamestnancov v organizácii pracujúcich vo sviatok	50	v osobách
priemerný mesačný počet platených hodín odpracovaných vo sviatok jedným zamestnancom	8	v hodinách
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu vo sviatok celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri aktuálnej MM	19 368,72	v €
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu vo sviatok celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri budúcej MM	21 597,84	v €
nárast celkovej ceny práce (náklady) súvisiacej s príplatkami za prácu vo sviatok celkovo za všetkých zamestnancov za rok	**2 229,12**	v €
Príplatok za prácu vo sviatok (len u zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM)		
počet zamestnancov v organizácii pracujúcich vo sviatok	70	v osobách
priemerný mesačný počet platených hodín odpracovaných vo sviatok jedným zamestnancom	4	v hodinách
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu vo sviatok celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri aktuálnej MM	14 338,30	v €
celková cena práce (náklady) súvisiace s príplatkami za prácu vo sviatok celkovo za všetkých zamestnancov za rok pri budúcej MM	15 118,49	v €
nárast celkovej ceny práce (náklady) súvisiacej s príplatkami za prácu vo sviatok celkovo za všetkých zamestnancov za rok	**780,19**	v €
Kvantifikácia nepriameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM - suma navýšenia nákladov súvisiacich s nárastom ceny práce u vybraných príplatkov	**15 380,93**	v €
Kvantifikácia celkového ročného zvyšovania nákladov ovplyvnených MM (priame aj nepriame spolu)	**83 420,93**	v €

Zdroj: vlastné spracovanie štatistických údajov na úrovni podniku

4.1 Zhrnutie výsledkov jednotlivých kvantifikácií dopadov zvyšovania minimálnej mzdy na náklady súvisiace s cenou práce vo vybraných podnikoch a pododvetví

Konkrétne výsledné hodnoty dopadov zmeny minimálnej mzdy za vybrané veľkostné kategórie podnikov v národnom hospodárstve ako aj v jednotlivých vybraných odvetviach sú uvedené v súbore ***kvantifikácia dopadov zvysovania MM na modelovy podnik.xlsx***

Všeobecne

Pri kvantifikácii dopadov zvýšenia minimálnej mzdy na náklady súvisiace s cenou práce ***v malých podnikov*** v rámci celého hospodárstva, je možné konštatovať, že zvýšenie celkovej ceny práce je vo veľkej miere spôsobené priamym zvýšením minimálnej mzdy (takmer 72 %) a v menšej miere nepriamym zvýšením nákladov ovplyvnených minimálnou mzdou (približne 28 %).

U ***stredných a veľkých podnikov*** je všeobecne situácia opačná. Priamy dopad zvýšenia minimálnej mzdy na rast celkovej ceny práce je minimálny (približne 5,5 % u stredných a 7,6 u veľkých podnikoch %). Významný a zásadný vplyv na raste celkovej ceny práce v tejto veľkostnej kategórii má nepriame zvyšovanie nákladov spôsobené nadväzujúcimi príplatkami (za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu, vo sviatok) a nadčasmi na úroveň minimálnej mzdy v zmysle súčasne platnej legislatívy. Vplyv nepriameho rastu minimálnej mzdy na náklady súvisiacich s cenou práce v týchto podnikoch je na úrovni 93,4 % (stredné podniky) až 94,5 % (veľké podniky).

Je to spôsobené skutočnosťou, že v malých podnikoch sa častejšie vyskytujú zamestnanci, ktorí poberajú mzdu na úrovni minimálnej mzdy, resp. v pásme súčasnej a budúcej minimálnej mzdy, ako aj skutočnosťou, že v stredných a veľkých podnikoch sa častejšie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

vyskytujú zamestnanci, ktorí poberajú jeden z vyššie uvedených príplatkov (príplatok za prácu v sobotu a i.).

Pri kvantifikácii je ***významným faktorom odvetvie***, v ktorom sa daný podnik nachádza. Dôvodom je odlišná mzdová a ekonomická úroveň podnikov v jednotlivých odvetviach. Príkladom je malý podnik v odvetví 47 Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov a malý podnik v odvetví 20 Výroba chemikálií a chemických produktov.

- V prvom prípade má podnik viac ako 1/3 zamestnancov so mzdami na úrovni minimálnej mzdy a v pásme súčasnej a budúcej minimálnej mzdy. Potvrdzuje sa tým známa skutočnosť, že odvetvie malooobchod sa vyznačuje v priemere nižšou mzdovou úrovňou. Dopad zvýšenia minimálnej mzdy v tomto prípade (priamy) je na úrovni 90 %. Z tohto dôvodu je významný priamy dopad zvýšenia minimálnej mzdy na náklady súvisiace s cenou práce aj na stredne veľké a veľké podniky v rámci tohto odvetvia (66,66 % resp. 43,3 %).
- V druhom prípade je podnik z pohľadu odmeňovania v odlišnej pozícii. Nemá zamestnancov s minimálnymi mzdami a ani v pásme súčasnej a budúcej minimálnej mzdy. Odvetvie chemická výroba patrí medzi odvetvia s dobrou úrovňou odmeňovania. Dopad zvyšovania minimálnej mzdy na náklady súvisiace s cenu práce bude len nepriamy (100 %), t. j. prostredníctvom zvyšovania už vyššie uvedených príplatkov a platených nadčasov.

Pri stredných a veľkých podnikoch existuje okrem odvetvia maloobchod aj ďalšia výnimka oproti všeobecnému stavu. Je to odvetvie 86 Zdravotníctvo. V rámci tohto odvetvia je pri stredných podnikoch priamy dopad na náklady súvisiace s cenou práce na úrovni 56,3 % a vo veľkých podnikoch na úrovni 23,5 % (čo nie je zanedbateľný podiel).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Z vyššie uvedených informácií a údajov vypočítaných v súbore ***kvantifikácia dopadov zvysovania MM na modelovy podnik.xlsx*** je zrejmé, že veľmi významný faktor pri sledovaní a analyzovaní dopadov zvyšovania minimálnej mzdy na podnikateľskú sféru je štruktúra národného hospodárstva, t. j. koľko a akých podnikov podniká v akých odvetviach a koľko zamestnávajú ľudí.

4.1 Malý podnik

Príklad za vybraný malý podnik ukazuje, že vplyv minimálnej mzdy – priamy dopad na celkovú cenu práce je na úrovni takmer 72 %.

Nepriamy dopad na celkovú cenu práce je okolo 28 %. Skrátené výsledky sú uvedené nižšie.

Tabuľka 15: Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM pre náhodne zvolený malý podnik

Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM pre náhodne zvolený malý podnik		
počet zamestnancov v organizácii	35	v osobách
počet zamestnancov v organizácii na úrovni MM	3	v osobách
počet zamestnancov v organizácii so mzdou v rozpätí súčasnej a budúcej MM	5	v osobách
Kvantifikácia priameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM pre zamestnancov poberajúcich aktuálnu MM		

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM na všetkých zamestnancov poberajúcich MM ročne	2 916,00	v €
Kvantifikácia priameho zvyšovania MM pre zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM		
nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM na všetkých zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM ročne	2 430,00	v €
Priamy nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM	5 346,00	v €
Kvantifikácia nepriameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM - prostredníctvom vybraných príplatkov		
Kvantifikácia nepriameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM - suma navýšenia nákladov súvisiacich s nárastom ceny práce u vybraných príplatkov	2 101,25	v €
Kvantifikácia celkového ročného zvyšovania nákladov ovplyvnených MM (priame aj nepriame spolu)	7 447,25	v €

Zdroj: Vlastné prepočty na základe štatistických údajov podnikov

4.2 Stredný podnik

Príklad za vybraný stredný podnik ukazuje, že vplyv minimálnej mzdy – priamy dopad na celkovú cenu práce je na úrovni 5,5 %.

Nepriamy dopad na celkovú cenu práce je 94,5%. Skrátené výsledky sú uvedené nižšie.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Tabuľka 16: Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM pre náhodne zvolený malý podnik

Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM pre náhodne zvolený stredný podnik		
počet zamestnancov v organizácii	936	v osobách
počet zamestnancov v organizácii na úrovni MM	1	v osobách
počet zamestnancov v organizácii so mzdou v rozpätí súčasnej a budúcej MM	3	v osobách
Kvantifikácia priameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM pre zamestnancov poberajúcich aktuálnu MM		
nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM na všetkých zamestnancov poberajúcich MM ročne	972,00	v €
Kvantifikácia priameho zvyšovania MM pre zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM		
nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM na všetkých zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM ročne	1 458,00	v €
Priamy nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM	2 430,00	v €
Kvantifikácia nepriameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM - prostredníctvom vybraných príplatkov		

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Kvantifikácia nepriameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM - suma navýšenia nákladov súvisiacich s nárastom ceny práce u vybraných príplatkov	41 857,10	v €
Kvantifikácia celkového ročného zvyšovania nákladov ovplyvnených MM (priame aj nepriame spolu)	44 287,10	v €

Zdroj: Vlastné prepočty na základe štatistických údajov podnikov

4.3 Veľký podnik

Príklad za vybraný veľký podnik ukazuje, že vplyv minimálnej mzdy – priamy dopad na celkovú cenu práce je na úrovni takmer 7,6 %.

Nepriamy dopad na celkovú cenu práce je okolo 92,4%. Skrátené výsledky sú uvedené nižšie.

Tabuľka 17: Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM pre náhodne zvolený veľký podnik

Kvantifikácia teoretického dopadu zvyšovania úrovne MM pre náhodne zvolený veľký podnik		
počet zamestnancov v organizácii	1 037	v osobách
počet zamestnancov v organizácii na úrovni MM	18	v osobách
počet zamestnancov v organizácii so mzdou v rozpätí súčasnej a budúcej MM	2	v osobách
Kvantifikácia priameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM pre zamestnancov poberajúcich aktuálnu MM		

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM na všetkých zamestnancov poberajúcich MM ročne	17 496,00	v €
Kvantifikácia priameho zvyšovania MM pre zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM		
nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM na všetkých zamestnancov poberajúcich mzdu v rozpätí súčasnej a budúcej MM ročne	972,00	v €
Priamy nárast celkovej ceny práce pri zvýšení MM	18 468,00	v €
Kvantifikácia nepriameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM - prostredníctvom vybraných príplatkov		
Kvantifikácia nepriameho zvyšovania nákladov ovplyvnených MM - suma navýšenia nákladov súvisiacich s nárastom ceny práce u vybraných príplatkov	224 200,60	v €
Kvantifikácia celkového ročného zvyšovania nákladov ovplyvnených MM (priame aj nepriame spolu)	242 668,60	v €

Zdroj: Vlastné prepočty na základe štatistických údajov podnikov

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

5. DOTAZNÍKOVÝ PRIESKUM

V prvých dvoch mesiacoch tohto roka bol uskutočnený prieskum u zamestnávateľov, ktorí sú členmi Asociácie priemyselných zväzov. Treba zdôrazniť, že prieskum sa realizoval v čase, keď hospodárska kríza spôsobená vírusom COVID-19 ešte bola neznáma. Zamestnávatelia sa mohli vyjadriť k 9-tim jednoduchým otázkam z oblasti minimálnej mzdy.

Cieľom prieskumu bolo zmapovať a zozbierať zaujímavé názory a podnety pre zlepšenie alebo sprehľadnenie nastavenia úrovne minimálnej mzdy v SR, ale aj v rámci EÚ.

Vzhľadom na nižšiu návratnosť a odozvu zamestnávateľov (43 dotazníkov), ako aj čas pred už spomínanou krízou, nie je možné považovať výsledky prieskumu za celkom reprezentatívne. Výsledky však indikujú a poskytujú určitú orientáciu a názory významnej skupiny podnikateľov.

Vyhodnotenie výsledkov odpovedí.

Pri otázke či má byť určovanie výšky minimálnej mzdy na Slovensku výsledkom výlučne dohody, viac ako polovica zamestnávateľov vyslovila súhlas so zapojením všetkých sociálnych partnerov do predmetnej dohody. Druhou najpočetnejšou odpoveďou, takmer 30 %, bola preferencia iného spôsobu určovania a za dohodu len medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov sa kladne vyjadril každý 7-mi (6 %) zamestnávateľ.

Zamestnávatelia, ktorí preferovali iný spôsob určenia minimálnej mzdy, navrhovali najčastejšie naviazanie minimálnej mzdy na makroekonomické ukazovatele v poradí podľa významnosti produktivita, inflácia, HDP, medián hrubej mzdy a na poslednom mieste priemerná nominálna mzda. Ako významný faktor iného spôsobu určenia minimálnej mzdy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

uviedli odpolitizovanie tejto oblasti. Je zrejmé, že súčasné nastavenie minimálnej mzdy (aj napriek existencii vzorca) vnímajú zamestnávatelia stále ako politické a nie odborné.

Pri otázke o periodicite úpravy minimálnej mzdy sa polovica vyjadrila za ročnú zmenu a viac ako 37 % zamestnávateľov proti. Z rozloženia odpovedí sú zrejmé značné protichodné názory zamestnávateľov a ich nejednotnosť.

Vo vnímaní súčasného nastavenia minimálnej mzdy boli naopak zamestnávatelia jednotný. Priemerná hodnota na stupnici od 0 – negatívne vnímanie až po 9 – pozitívne vnímanie, bola pri všetkých možnostiach (1. nepredvídateľnosť, 2. naviazanie na stupne minimálnych mzdových nárokov, 3. naviazanie na príplatky a mzdové zvýhodnenia, 4. postupné vyrovnávanie miezd v podniku) takmer identická. Priemerné hodnoty vnímania súčasného nastavenia minimálnej mzdy zamestnávateľmi sa pohybovali v intervale od 3,11 až po hodnotu 3,58. Pri interpretácii výsledkov vychádzame z toho, že čím je číslo bližšie k nule, tým je vnímanie nastavenia minimálnej mzdy negatívnejšie. Získané priemerné hodnoty od zamestnávateľov tak môžeme charakterizovať ako skôr mierne negatívne až negatívne.

Zo získaných odpovedí je zrejmé, že nastavenie výšky minimálnej mzdy ako 60 % priemernej nominálnej mzdy vnímajú 2/3 zamestnávateľov negatívne a naopak pozitívne len 1/3 (najčastejší dôvod pozitívneho hodnotenia je predvídateľnosť a odpolitizovanie).

Pri preferenciách minimálnej mzdy jednotnej v rámci celej SR, alebo rozdielnej v jednotlivých regiónoch, odvetviach sa ako najčastejšia odpoveď objavovala odvetvová minimálna mzda (viac ako 40 %), za jednotnú bola 1/3 zamestnávateľov a za regionálnu minimálnu mzdu 30 % odpovedajúcich zamestnávateľov.

K otázke zavedenia jednotnej európskej minimálnej mzdy je u zamestnávateľov vo veľkej väčšine uvedené negatívne stanovisko, a to najmä z dôvodu inej úrovne výkonnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ekonomík, regionálnych a kapitálových rozdielov, celkovo odlišných podmienok a obavy vytvorenia nového politického nástroja.

Znenie dotazníka:

Otázka 1			Otázka 2
Výber z možností áno / nie			Otvorená otázka
Má byť určovanie výšky minimálnej mzdy na Slovensku výsledkom výlučne dohody?			**Ak ste v prvom bode určili tretiu možnosť, prosím špecifikujte aký spôsob by ste preferovali.**
všetkých sociálnych partnerov (vláda, zamestnávatelia a odbory)	zamestnávateľov a odborov	preferujem iný spôsob	

Otázka 3	
Výber z možností áno / nie	Zdôvodnenie
Má sa minimálna mzda upravovať každý rok?	

Otázka 4
Označenie v stupnici: 0 = negatívne ; 5 neutrálne ; 9 = pozitívne

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Ako hodnotíte súčasné nastavenie minimálnej mzdy?			
Nepredvídateľnosť	Naviazanie na stupne minimálnych mzdových nárokov.	Naviazanie MM na príplatky / mzdové zvýhodnenia	Postupné vyrovnávanie miezd v podniku

Otázka 5	
Výber z možností pozitívne / negatívne	Zdôvodnenie
Ako vnímate zavedenie vzorca pre určovanie MM ako 60 % priemernej nominálnej mzdy v hospodárstve, (ak je dohoda sociálnych partnerov neúspešná)?	

Otázka 6				
Označenie v stupnici: 0 = najmenej vyhovujúci ; 5 = neutrálne ; 9 = najviac vyhovujúci				
Od akých ukazovateľov má byť výška minimálnej mzdy odvodená?				
Priemerná nominálna hrubý mzda v hospodárstve	Medián nominálnej hrubej mzdy v hospodárstve	Rast / pokles HDP	Inflácia / deflácia	Produktivita z HDP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

<table>
<tr><td>Otázka 7</td><td colspan="3">Otázka 8</td></tr>
<tr><td>Otvorená otázka</td><td colspan="3">Výber z možností áno / nie</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Ak ste v predošlom bode nenašli vhodný ukazovateľ, z akého ukazovateľa navrhujete odvodenie MM a zdôvodnenie.</td><td colspan="3">Preferujete, aby minimálna mzda bola:</td></tr>
<tr><td>rovnaká v celom štáte</td><td>rozdielna podľa regiónov</td><td>rozdielna podľa odvetví</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="2">Otázka 9</td></tr>
<tr><td>Výber z možností áno / nie</td><td>Zdôvodnenie</td></tr>
<tr><td colspan="2">Súhlasili by ste so zavedením európskej minimálnej mzdy?</td></tr>
</table>

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

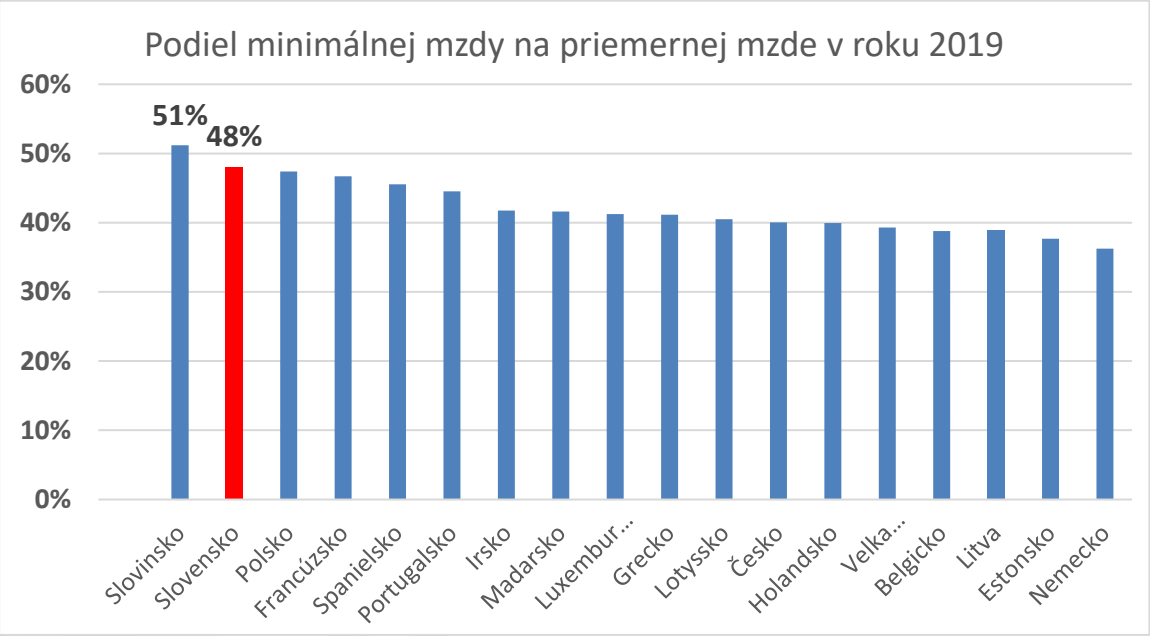
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

6. MINIMÁLNA MZDA V INÝCH KRAJINÁCH EÚ

6.1 Priemerná a minimálna mzda

V predchádzajúcich častiach sme spomínali, že minimálna mzda v SR rástla relatívne rýchlym tempom oproti rastu priemernej mzdy a produktivity práce. Tento rýchly rast je však viditeľný aj z pohľadu na medzinárodné porovnanie. V ukazovateli podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde sa Slovensko dostalo do popredných priečok. V rámci krajín EÚ sme sa dostali v roku 2019 na druhé miesto za Slovinsko. Náš podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde dosiahol úroveň 48 % a zaostávame za prvým Slovinskom 3 p. b.

Graf 22: Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde v roku 2019



Zdroj: OECD, Eurostat, vlastné spracovanie

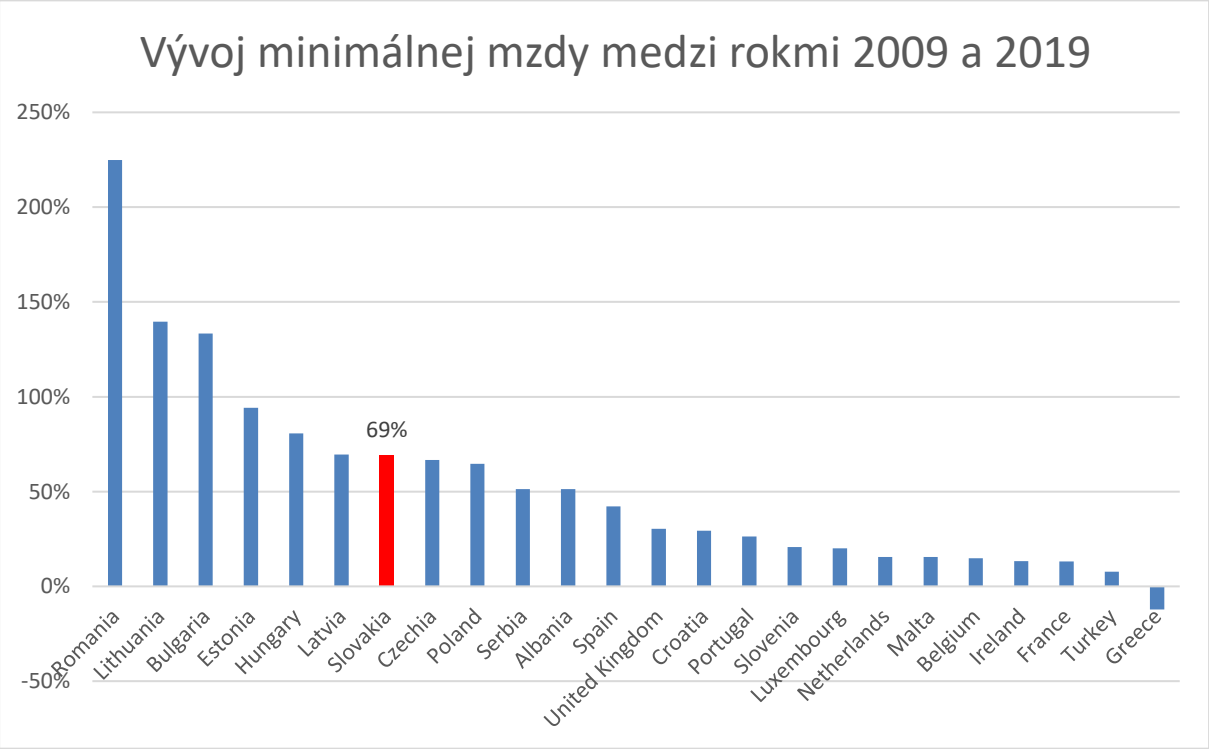
Práve Slovinsko niektorí obhajcovia uvádzajú ako pozitívny príklad rýchleho zvyšovania minimálnej mzdy. V roku 2010 tam skokovo zvýšili minimálnu mzdu o rekordných 23 %.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Keď sa však pozrieme na dlhšie časové obdobie, tak zistíme, že na Slovensku počas posledných 9 rokov rástla minimálna mzda rýchlejšie ako v Slovinsku. V Slovinsku od roku 2010 do roku 2019 vzrástla minimálna mzda o 48 %. Na Slovensku v tom istom období vzrástla o 69 %. Slovenská minimálna mzda rástla ako 7. najrýchlejšia v EÚ a predbehli sme všetky krajiny ako aj Česko a Poľsko.

Graf 23: Vývoj minimálnej mzdy medzi rokmi 2009 a 2019



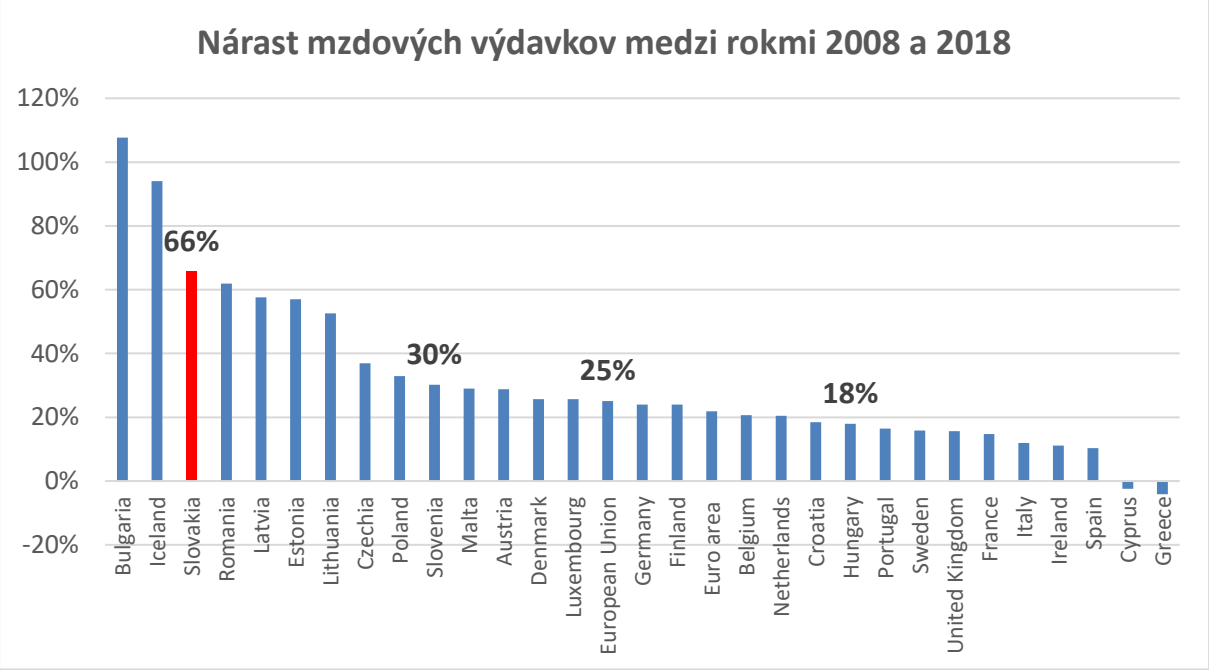
Zdroj: Eurostat

Nerástla však iba minimálna mzda, rovnako rástli všetky mzdy v hospodárstve. Keď sa pozrieme na vývoj celkových mzdových výdavkov v EÚ medzi rokmi 2008 a 2018, zistíme, že Slovensko dosiahlo 3. najrýchlejší rast 66 %. Rýchlejšie ako u nás rástli mzdy len v Bulharsku (108 %) a na Islande (94 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 24: Nárast mzdových výdavkov medzi rokmi 2008 a 2018



Zdroj: Eurostat

6.2 Daňové a odvodové zaťaženie

Porovnávať výšku daňovo-odvodového zaťaženia zamestnanca zarábajúceho minimálnu mzdu naprieč krajinami nie je triviálna úloha. Základná databáza Eurostatu vykazuje štatistiku hrubých minimálnych miezd. Táto štatistika však nemá dostatočnú výpovednú hodnotu pre zamestnanca ani zamestnávateľa.

Pre zamestnanca je totižto kľúčové koľko mu z hrubej mzdy ostane po zaplatení dani a odvodov. Štatistiky o výslednej čistej minimálnej mzde sú dostupné v publikácii:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Minimum wages in 2019: Annual review.[20] Autori v tejto publikácii následne porovnávajú hrubú a čistú minimálnu mzdu a daňovo-odvodové zaťaženie platené zamestnancom. V tomto porovnaní sa Slovenská republika nachádza na 15. mieste. Slovenskí zamestnanec s minimálnou mzdou zaplatí na daniach a odvodoch 17,31 %.

Hrubé a čisté mzdy zamestnanca na minimálnej mzdy v EU28 plus Nórsko za roky 2018-2019.

Problém tohto porovnania je, že nevychádza z celkových mzdových nákladov na zamestnanca s minimálnou mzdou ale z hrubej mzdy. Pre zamestnávateľov je však výška hrubej minimálnej mzdy nepodstatná a zaujímajú ich len celkové mzdové náklady. Európska štatistika celkových mzdových nákladov však nie je dostupná. Tieto dáta nemá k dispozícii Eurostat ani OECD.

Oslovili sme preto analytikov z vybraných krajín, ktorí nám poskytli dáta o celkových mzdových nákladov, ktoré platia zamestnávatelia za zamestnancov zarábajúcich minimálnu mzdu v ich krajine.

Tabuľka 18: Porovnanie čistej, hrubej a mzdových nákladov MM v roku 2019

	Čistá MM	Hrubá MM	Mzdové náklady MM	Daňovo-odvodové zaťaženie
Poľsko	387,22 €	529,95 €	636,41 €	39,20 %
Česko	441,46 €	523,12 €	699,96 €	36,90 %
Chorvátsko	402,79 €	503,49 €	586,57 €	31,30 %
Bulharsko	222,18 €	286,32 €	340,78 €	34,80 %

[20] Zdroj: https://www.aranagenzia.it/attachments/article/9768/Minimum%20wages%202019%20-%20Eurofound.pdf

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Maďarsko	299,10 €	449,77 €	535,23 €	44,10 %
Litva	395,78 €	555,00 €	564,82 €	29,90 %
Slovensko	430,35 €	520,00 €	703,04 €	38,80 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Z vybraných 7 krajín malo Slovensko 3. najvyššie daňovo-odvodové zaťaženie zamestnancov zarábajúcich minimálnu mzdu. Slovensko malo najvyššie mzdové náklady na zamestnancov s minimálnou mzdou. Pričom zároveň čistú minimálnu mzdu mali vyššiu zamestnanci v Česku. V roku 2020 sa daňovo-odvodové zaťaženie minimálnej mzdy ešte zvýši o 0,4 percentuálne body a predbehneme aj Poľsko.

Tabuľka 19: Porovnanie čistej, hrubej a mzdových nákladov MM v roku 2020

	Čistá MM	Hrubá MM	Mzdové náklady MM	Daňovo-odvodové zaťaženie
Poľsko	452,22 €	612,38 €	735,33 €	38,50 %
Česko	475,08 €	572,10 €	765,47 €	37,90 %
Chorvátsko	436,31 €	545,38 €	635,37 €	31,30 %
Bulharsko	242,02 €	311,89 €	371,21 €	34,80 %
Maďarsko	322,99 €	485,75 €	568,33 €	43,20 %
Litva	437,24 €	607,00 €	617,74 €	29,20 %
Slovensko	476,74 €	580,00 €	784,16 €	39,20 %

Zdroj: UPSVAR, vlastné spracovanie

6.3 Spôsob určovania minimálnej mzdy

Politický vplyv vo viacerých členských štátoch ovplyvnil úlohu sociálnych partnerov pri určovaní zvýšenia v roku 2019. Počet krajín EÚ so všeobecne záväznou zákonnou minimálnou mzdou v roku 2019 zostáva nezmenený, a to 22 z 28 členských štátov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Politici sa pohybovali od kontroverzií vyplývajúcich z odporúčaní špecifických pre jednotlivé krajiny v rámci semestra EÚ[21] (Bulharsko), politických požiadaviek občanov (Francúzsko) alebo od populistických strán (Slovinsko, Španielsko) - a všetky obmedzili úlohu sociálnych partnerov. V Portugalsku sa zaznamenal aj určitý zvýšený vplyv vlády, čo však neobmedzovalo autonómiu vyjednávania sociálnych partnerov. V Bulharsku sa diskusia presunula z tripartitného fóra na najvyššiu politickú úroveň z dôvodu pretrvávajúcich sporov o vytvorenie transparentného mechanizmu na stanovenie minimálnej mzdy. Francúzsky predseda vlády reagoval na požiadavky protestného hnutia žlté vesty (žlté vesty) oznámením novej úrovne minimálnej mzdy pred štandardnými formálnymi konzultáciami so sociálnymi partnermi. Minimálna mzda v krajinách EÚ je definovaná ako hrubá mzda a zvyčajne podlieha daniam z príjmov dane a sociálnym príspevkom.

Proces stanovenia sadzieb za rok 2019 nebol kontroverzný v členských štátoch s existujúcimi vopred dohodnutými vzorcami (Belgicko, Luxembursko, Malta a Holandsko), a v Estónsku, ktoré zaviedlo a vopred dohodnutý vzorec.
Iba niekoľko členských štátov - Francúzsko, Nemecko, Írsko a Spojené kráľovstvo - majú v súčasnosti fungujúce expertné výbory/komisie, s formálnou úlohou v procese stanovovania nových sadzieb MM. Tieto výbory sa skladajú zo sociálnych partnerov a nezávislých odborníkov, ktorí pripravujú odporúčania vládam. Aj keď sa vzájomne líšia

[21] Zdroj: Európsky semester (Rámec Európsky semester) bol zavedený v roku 2010, umožňuje členským štátom EÚ koordinovať svoje hospodárske politiky počas celého roka a riešiť hospodárske výzvy, ktorým EÚ čelí.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ich mandáty, zloženie a zdroje, výbory zvyčajne sledujú vývoj v miezd, vplyv minimálnej mzdy na občanov, trh práce a pod. Dosahujú to pomocou zadávania a realizácie vlastného výskumu, ako aj konzultáciami so zúčastnenými stranami.

Nasledujúca tabuľka ukazuje ročnú nominálnu sadzbu minimálnej mzdy (ako hrubá mzda) za celú EÚ vrátane Nórska. V krajinách (Taliansko, Dánsko, Nórsko, Fínsko), kde nie je MM stanovovaná na základe zákona, je výška MM určená priemerom z kolektívnych zmlúv. Pokiaľ ide o údaj o výške podielu daní z príjmu a odvodov existuje údaj len za zamestnancov – t. j. mzdové náklady zamestnávateľov sú vyššie ako uvádzaná sadzba.

Graf 25: Daňové a odvodové zaťaženie mzdy zamestnanca vo vybraných krajinách

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Figure 3: Gross and net annual earnings of a single adult worker on the minimum wage, EU28 and Norway, 2018–2019

Country	Gross	Net	Tax and social contributions
Lithuania	€6,660	€4,029	39.50%
Romania	€5,356	€3,252	39.28%
Hungary	€5,570	€3,704	33.50%
Sweden*	€23,464	€15,912	32.19%
Czechia	€6,228	€4,290	31.12%
Denmark*	€38,596	€27,341	29.16%
Greece	€9,100	€6,552	28.00%
Italy*	€22,999	€16,679	27.48%
Poland	€6,277	€4,559	27.38%
Germany	€18,684	€13,810	26.09%
Slovenia	€10,640	€8,004	24.77%
France	€18,255	€14,194	22.25%
Latvia	€5,160	€4,154	19.50%
Austria*	€21,000	€17,115	18.50%
Slovakia	€6,240	€5,160	17.31%
Finland*	€21,500	€17,899	16.75%
Norway*	€31,468	€26,199	16.74%
Bulgaria	€3,436	€2,902	15.54%
Croatia	€5,658	€4,857	14.16%
Luxembourg	€24,853	€21,489	13.53%
United Kingdom**	€20,960	€18,184	13.24%
Portugal	€8,400	€7,476	11.00%
Netherlands	€20,940	€18,750	10.46%
Malta	€9,092	€8,178	10.05%
Cyprus*	€10,440	€9,573	8.30%
Spain	€12,600	€11,573	8.15%
Ireland	€19,874	€18,535	6.74%
Estonia	€6,480	€6,197	4.36%
Belgium	€19,125	€18,312	4.25%

Notes: **Figures for countries that do not have a statutory minimum wage in place refer to comparable collective agreements. For Austria, the 'coordinated wage floor' of €1,500 was used. The annual salary in the Netherlands includes an 8% gross holiday bonus. **Estimated value of April 2019 rate, based on exchange rate of €1.00 = GBP 0.86.*
Source: *Network of Eurofound Correspondents, based on national tax regimes (see Table A1).*

Zdroj: Spracované sieťou korešpondentov Eurofoundu na základe národných daňových režimov, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Nominálne sadzby zákonných minimálnych miezd sa vo väčšine krajín EÚ v januári 2019 zvýšili v porovnaní s rovnakým referenčným mesiacom v roku 2018, pričom rozpätie sa pohybuje od 286 EUR v Bulharsku do 2 071 EUR v Luxemburgu mesačne v pre zamestnancov v plnej výške pracovného času Najväčší nárast bol zaznamenaný v Španielsku (+ 22% - 1 050 EUR), Grécku (+ 11% - 758 EUR) a Bulharsku (+ 10 % - 261 EUR). V Grécku to predstavuje prvé zvýšenie od roku 2012 . Pokiaľ ide o Litvu, predstavuje to výrazný nárast - prinajmenšom na výplatných páskach - keďže zaznamenaný nárast o + 39% (na 555 EUR) je spôsobený najmä presunom daní.

Lotyšsko bolo jediným členským štátom, ktorý nezmenil svoju nominálnu sadzbu 430 EUR, pretože sa zakladal na dohode uzavretej na tri roky, z roku 2017. Väčšina ostatných krajín s najnižšou mesačnou sadzbou minimálnej mzdy (približne 500 EUR alebo menej v 2018) zaznamenali tiež výrazné zvýšenie v percentuálnom vyjadrení približne 8 - 9% (Chorvátsko, Česká republika, Estónsko, Rumunsko a Slovensko), zatiaľ čo nárast bol v eurách, najmä v dôsledku devalvácie meny, nižší okolo + 4% v Maďarsku a Poľsku.

Krajiny so strednou úrovňou minimálnej mzdy - Portugalsko, Malta, Španielsko, Grécko, Slovinsko - všetky zvýšili svoju minimálnu mzdu na najmenej 700 EUR mesačne až na 1 050 EUR. Percentuálny nárast bol najnižší na Malte (+ 1,9%), nasledovaný Portugalskom (3,5%) a Slovinskom (+ 5,2%), okrem výnimočne vysokých zmien v Španielsku a Grécku.

Krajiny s najvyššou úrovňou minimálnej mzdy majú tendenciu miernejšie zvyšovať v percentuálnom vyjadrení, pohybujúce sa od približne 2% (+1,5-2,6%) vo Francúzsku, Belgicku, Holandsku a Írsku a podobnú veľkosť v Nemecku (+ 4% nad úrovňou minimálnej mzdy). za posledné dva roky [2]) až do 3,6% v Luxemburgu.

Prakticky všetky krajiny majú stanovené výnimky z MM, väčšinou pre mladších, príp. nízko kvalifikovaných zamestnancov. Zvláštnosťou je že Slovensko a ČR má naviazanú MM

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

vyplývajúcu zo zákonnej normy na zákonník práce, z čoho vyplýva, že ak mzdy nie sú dohodnuté v KZ, tak MM môže dosiahnuť až dvojnásobok určený zákonom. Tento fakt sledovaniu Eurofound uniká.

6.4 Príklady vývoja minimálnej mzdy vo vybraných krajinách

Nemecko

Minimálna mzda v Nemecku je na rok 2020 určená na 1571 €/mesiac – v r. 2019 to bolo 1544 €.

Štúdia Nemeckého inštitútu pre ekonomický výskum[22] okrem toho ukázala, že minimálna mzda zvýšila hodinovú mzdu, ale nie celkový príjem ľudí, ktorí pracujú v sektore s nízkymi mzdami. Keďže hodinové mzdy mierne vzrástli, pracovný čas sa súčasne znížil, aby sa kompenzovali vyššie náklady

S cieľom upraviť výšku minimálnej mzdy nemecká vláda zaviedla stálu komisiu, ktorá sa skladá z deviatich komisárov: prezidenta, troch zástupcov pracovníkov, troch zástupcov zamestnávateľov a dvoch ekonomických poradcov, ktorí nemajú hlasovacie práva v rámci komisie . Hodnotí celkovú ekonomickú výkonnosť Nemecka s cieľom nájsť vhodnú úroveň minimálnej mzdy. Prvá úprava minimálnej mzdy sa uskutočnila v júni 2016 a o dva roky neskôr nasledovala ďalšia úprava, ktorá v júni 2018 zvýšila minimálnu mzdu na 9,19 EUR/hod – 1544 €/mesiac.

V súvislosti s uznesením o úprave minimálnej mzdy komisia v kontexte celkového posúdenia skúma, ktorá výška minimálnej mzdy je vhodná na to, aby prispela k primeranej ochrane pracovníkov, umožnila spravodlivé a funkčné podmienky hospodárskej súťaže a

[22] Zdroj: https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestlohndatenbank.pdf

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zabránila ohrozeniu zamestnania. Na odporúčanie minimálnej mzdy sa komisia pre minimálnu mzdu následne riadi celkovým vývojom miezd .

Podľa prieskumu De Statis (Spolkový štatistický úrad Nemecko) mali pracovníci v roku 2017 priemerný mesačný zárobok 3 771 EUR, pričom medzi mužmi (3 964 EUR) a ženami (3 330 EUR) boli výrazné rozdiely v odmeňovaní[23].

Zákon o vyslaných pracovníkoch poskytuje právny rámec na to, aby boli povinné minimálne mzdy špecifické pre tento sektor pre všetkých zamestnancov odvetvia bez ohľadu na to, či má zamestnávateľ sídlo v Nemecku alebo mimo neho.

Zákonom o vysielaní pracovníkov sa do ochrany začlenilo deväť sektorov napr.: stavebný priemysel, upratovacie služby, poštové služby, špeciálne banské práce a práce v uhoľných baniach atď.

Zákon o minimálnych pracovných podmienkach (Mindestarbeitsbedingungengesetz) umožňuje stanoviť minimálnu mzdu pre tie odvetvia priemyslu, v ktorých zamestnávatelia, viazaní na kolektívne zmluvy zamestnávajú menej ako 50 % zamestnancov na celoštátnej úrovni – posudzované z rozsahu všetkých kolektívnych dohôd. Stály riadiaci výbor skúma, či sa v odvetví priemyslu vyskytujú sociálne deformácie, a rozhoduje, či sa pre toto odvetvie priemyslu stanoví, upraví alebo zruší minimálna odmena.

Francúzsko

Francúzska minimálna mzda je krytá francúzskym pracovným zákonom, ktorý existuje od roku 1950 . Štatút, ktorým sa určuje minimálna mzda, zahŕňa povinné zvýšenie životných nákladov každý rok, takže minimálna mzda vo Francúzsku sa zvyšuje každý rok 1. januára.

[23] Zdroj: https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Income-Consumption-Living-Conditions/Income-Receipts-Expenditure/Tables/liste-Income-receipts-expenditure-households.html

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Od 1. januára 2020 sa hrubá minimálna mzda (SMIC) zvýšila o 1,20 %. To znamená, že hodinová sadzba sa zmení z 10,03 € - 1469 €/mesiac na 10,15 € - 1487€ za 35 hodinový pracovný týždeň

Minimálna mzda platí rovnako vo všetkých častiach krajiny.

Zamestnancom mladším ako 17 rokov, ktorí majú profesionálnu pracovnú prax kratšiu ako šesť mesiacov, sa môže vyplatiť 80 percent minimálnej mzdy. Skúsení pracovníci vo veku od 17 do 18 rokov môžu dostávať 90 percent minimálnej mzdy.

Prvá legislatíva týkajúca sa minimálnej mzdy vo Francúzsku s názvom SMIG (Salaire Moyen Interprofessional garanti - garantovaná medziodvetvová minimálna mzda) bola schválená v roku 1950. Počas „slávnych 30“ rokov po druhej svetovej vojne však mzdy rástli tak rýchlo, že výrazne prekročili zákonnú minimálnu mzdu. V roku 1970 sa francúzska minimálna mzda stala SMIC (Salaire Moyen Interprofessional Croissance, - medziodvetvová minimálna mzda), ktorá sa každoročne zvyšuje, aby odrážala životné náklady a hospodársky rast vo Francúzsku. Ročné úpravy sa vykonávajú na základe inflácie a priemerných miezd pracovníkov za predchádzajúci rok a vláda môže schváliť ďalšie zvýšenia, ak sa tak rozhodne. Mzda, ktorú platí zamestnávateľ, nesmie byť nižšia ako minimálna mzda v štáte (SMIC). V kolektívnej zmluve uplatniteľnej na pracovnú zmluvu sa môže tiež stanoviť minimálna mzda v závislosti od klasifikácie/zaradenia zamestnanca. Minimálna mzda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov s pracovným príjmom vrátane tých, ktorí pracujú vo verejných aj súkromných podnikoch priemyselného alebo obchodného charakteru.

Národná minimálna mzda (SMIC) sa môže upraviť dvoma spôsobmi: indexovanie SMIC na index spotrebiteľských cien (CPI) tak, že keď sa CPI zvýši najmenej o 2 %, minimálna mzda sa zvýši o rovnaké percento a stanoví sa minimálna mzda (nový SMIC) vládou - alebo uznesením na základe stanoviska Národného výboru pre kolektívne dohody. Výbor sa

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

skladá zo štyroch zástupcov zo strany vlády, a tiež zástupcov pracujúcich a zamestnávateľov.

Dodržiavanie ustanovení Zákonníka práce vrátane ustanovení o minimálnej mzde zabezpečujú inšpektori práce. Nevyplatenie stanovenej sadzby minimálnej mzdy má za následok pokutu vo výške 1524 EUR za každého pracovníka, ktorý bol platený s nižšou sadzbou.

Maďarsko

MM bola určená MM na rok 2020 488 €/mesiac, v roku 2019 to bolo 451 € a v roku 2021 sa predpokladá 521 €. Zamestnávatelia prispievajú zamestnancom 22% - príspevok na sociálne zabezpečenie. O minimálnej mzde v Maďarsku rokuje každoročne tripartitná rada (VKF) na celoštátnej úrovni, konzultačný orgán, ktorý sa skladá z odborov, združení zamestnávateľov a vlády. Ak sa tripartitná rada nedohodne, vláda je oprávnená jednostranne rozhodnúť.

Povinná minimálna mzda stanovená vládou pre určité skupiny zamestnancov sa môže líšiť. Výška a rozsah povinnej minimálnej mzdy sa určuje na základe životných nákladov, očakávanej úrovne zvyšovania miezd, úrovne nemzdových dávok, stavu národného a hospodárskeho rozvoja, úrovne zamestnanosti, jedinečných požiadaviek určitých hospodárskych odvetví. a aj podľa regiónov, ďalej z hľadiska pracovnej sily a určitých ďalších požiadaviek na konkrétne povolania. V súlade s nariadením, ktorým sa stanovuje minimálna mzda a zaručená minimálna mzda, sa toto nariadenie uplatňuje na každého zamestnávateľa . Žiadnemu pracovníkovi, či už domácemu alebo cudzincovi, tak nemôže byť vyplatená nižšia ako oznámená minimálna mzda. Pracovníci na kratší pracovný čas majú nárok na pomernú mesačnú, týždennú, dennú alebo hodinovú sadzbu podľa času, ktorý vykonávali. Minimálna mzda sa upravuje každý rok. Zamestnanec, odborový zväz alebo

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zamestnanecká rada môžu začať konanie v dôsledku konania alebo opomenutia, ktoré je v rozpore s Zákonníkom práce. Jedným z takýchto dôležitých porušení je nezaplatenie minimálnej mzdy. Maďarský inšpektorát práce je zodpovedný za dodržiavanie ustanovení Zákonníka práce vrátane ustanovení týkajúcich sa minimálnej mzdy. Sťažovateľ môže sťažnosť priamo predložiť inšpektorátu práce.

Česká republika

Minimálna mzda v ČR dosiahla v r. 2019 516 €/mesiac a v roku 2020 je to 572 €/mesiac (14600 korún).

MM určuje a oznamuje vyhláškou Ministerstvo práce ČR po predchádzajúcom prerokovaní v tripartite (RSHD ČR). Na stanovenie MM neexistuje vzorec, aj keď debata o tejto možnosti prebieha od r. 2017 – podľa tohto predpokladu by ministerstvo bralo v úvahu vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy, infláciu, vývoj zamestnanosti/nezamestnanosti v hospodárstve. Ako cieľová úroveň MM bolo v tripartite v r. 2017 dohodnuté 40 % priemernej nominálnej mzdy. Dosiahnutá úroveň bola 37,3 % v r. 2017 a 38,7 v r. 2018, z dôvodu rýchleho rastu nominálnych miezd. Vyhláška ministerstva práce o MM je platná jeden rok a určuje, pre štátnu a verejnú správu, platové tarify a minimálnu mzdu platnú v tarifách podľa kvalifikácie obdobne ako tomu je v SR, ale prostredníctvom ZP.

Rakúsko

V Rakúsku neexistuje zákonná minimálna mzda - tá je stanovená v kolektívnych zmluvách. Sociálni partneri v Rakúsku (odborová federácia a obchodné komory) podpísali v roku 2007 dohodu, v ktorej sa ustanovuje, že vo všetkých kolektívnych dohodách (s účinnosťou od januára 2009) sa musí uplatňovať minimálna mzda 1 000 EUR. Výška minimálnej mzdy v dohode závisí od klasifikácie práce a dĺžky zamestnania pracovníka (odpracované roky). Zákonom o kolektívnych pracovných vzťahoch, je tiež určené, že minimálnu mzdovú sadzbu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

môže určiť špecializovaný orgán, t. j. Spolková arbitrážna rada, a to pre skupinu pracovníkov, pre ktorú nie je možné dohodnúť kolektívnu zmluvu, pretože neexistuje žiadna osoba, ktorá je schopná rokovať o kolektívnej zmluve na strane zamestnávateľa. Spolková arbitrážna rada je stály tripartitný orgán pridružený k ministerstvu hospodárstva a zamestnanosti. Na základe písomnej žiadosti organizácie zamestnávateľov alebo pracovníkov môže vydávať príkazy na rozšírenie platnosti KZ, pričom kolektívne zmluvy sa vzťahujú na odvetvia rovnakej povahy, ktoré nepodpísali dohodu a za predpokladu, že kolektívna zmluva má v príslušnej oblasti pracovných vzťahov prevažujúci význam. Pracovné podmienky v príkaze o rozšírení musia byť v zásade rovnaké ako podmienky uvedené v kolektívnej zmluve; a pracovné podmienky obsiahnuté v rozšírení sa nesmú riadiť inou kolektívnou zmluvou. Ak o to požiada odborový zväz schopný vyjednávať kolektívne zmluvy, musí Spolkový arbitrážny úrad po konzultácii s vedúcimi príslušných provinčných vlád, stanoviť minimálnu mzdovú sadzbu. Dokonca aj zákonná minimálna mzda stanovená Spolkovým arbitrážnym úradom sa líši pre každý sektor a existujú aj rozdiely v minimálnej mzde pre rôzne druhy práce v rámci odvetvia. Sadzba minimálnej mzdy pre pracovníkov sociálnych služieb rozlišovala sedem rôznych profesijných skupín na základe oznámenia Federálnej arbitrážnej rady. Od roku 2007 sa však kolektívna zmluva BAGS vzťahuje na pracovníkov sociálnych služieb. Zákonná minimálna mzda pre rôzne odvetvia sa určuje podľa sektorových dohôd. Minimálnu mzdu je možné určiť pre celú krajinu alebo iba pre konkrétne regióny. Kolektívne zmluvy si môžu vyžadovať aj uplatňovanie na celoštátnej úrovni alebo na úrovni regiónu. V kolektívnych zmluvách sa môžu stanoviť osobitné sadzby pre stážistov a učňov. V Rakúsku sa uvádza zoznam skupiny pracovníkov alebo povolaní, na ktoré sa nevzťahujú kolektívne zmluvy d a niektoré z týchto profesií pravdepodobne klesnú pod hranicu 1 500 EUR brutto za mesiac: Pracovníci

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

v oblasti odpadového hospodárstva a zdrojov, zubní technici, zamestnanci fotografov (robotníci), a pod.

Pracovníci majú nárok na minimálnu mzdu stanovenú zákonom, vnútroštátnymi podnikovými predpismi alebo kolektívnou zmluvou. Porušenie vyššie uvedenej minimálnej mzdy splatnej podľa zákona, nariadenia alebo kolektívnej zmluvy môže mať za následok administratívne sankcie.

Poľsko

Zamestnanec má nárok na primeranú mzdu, ktorá musí pokrývať životné náklady zamestnanca a jeho rodinných príslušníkov. Za určenie minimálnej mzdy pre pracovníka je zodpovedný štát. Medzi faktory, ktoré sa pri určovaní minimálnej mzdy berú do úvahy, patria potreby pracovníkov a ich rodín, životné náklady, úroveň miezd a príjmov v krajine, hospodársky rozvoj, produktivita, úroveň zamestnanosti, platobná schopnosť zamestnávateľov, miera inflácie a niektoré ďalšie podmienky. Výška minimálnej mzdy sa stanovuje každý rok prostredníctvom rokovaní na fóre Tripartitnej komisie pre sociálne a hospodárske veci. Suma minimálnej mzdy pre nasledujúci rok sa stanovuje každý rok do 15. septembra. Ak sa medzi sociálnymi partnermi nedosiahne konsenzus, minimálna mzda je stanovená samotnou vládou za predpokladu, že by nemala byť nižšia ako úroveň zahrnutá v návrhu predloženom tripartitnej komisii. Minimálnu mzdu je možné stanoviť aj prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, ktoré by nemalo byť nižšie ako zákonné ustanovenia.

Celková výška minimálnej mzdy je mesačná mzda pre osobu v pracovnom pomere na plný úväzok. V prípade práce na kratší pracovný čas sa táto čiastka úmerne zníži. Podobne zákon o minimálnej mzde umožňuje, aby pracovník mohol byť vyplatený 80 % minimálnej mzdy počas prvého roka práce. Zákon ďalej ustanovuje toto pravidlo: Ak v roku v ktorom

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

rokovania v rámci Rady pre sociálny dialóg minimálna mzda bude nižšia ako polovica priemerného platu, MM sa zvýši o 2/3 predpokladanej reálnej miery rastu HDP.
Dodržiavanie ustanovení Zákonníka práce vrátane minimálnej mzdy zabezpečuje Národný inšpektorát práce [Panstwowa Inspekcja Pracy].

6.5 Koncept európskej minimálnej mzdy a jej predpokladaný dopad na Slovensko

V ostatnej dobe sa niekoľkokrát objavili námety na zavedenie povinného stanovovania MM pre celú EÚ. Z predchádzajúceho hodnotenia vyplýva, že vzhľadom na značné rozdiely v mzdách naprieč Európy, je ťažko predstaviteľný nejaký univerzálny vzorec. Do času spracovania tejto štúdie neboli známe nijaké konkrétne kroky – preto aspoň niekoľko citátov ozrejmujúcich možné smerovania

Predsedníčka Komisie Ursula Von der Leyen už niekoľkokrát hovorila o minimálnej mzde. V jednom zo svojich prejavov zdôraznila, že v sociálnej trhovej ekonomike by mala každá osoba pracujúca na plný úväzok dostávať minimálnu mzdu, ktorá im zaručuje slušný a finančne stabilný život.

Nicolas Schmit, dezignovaný komisár pre zamestnanosť, vystúpil na pojednávaní v Európskom parlamente o koncepcii spoločnej európskej minimálnej mzdy. Bývalý luxemburský minister práce vyhlásil, že spoločnú minimálnu mzdu nemožno zaviesť v celej EÚ, ale bude pracovať na zavedení minimálnej úrovne. Jeho poznámky zdôrazňujú možnosť, že v budúcnosti bude minimálna mzda spojená s priemernou hrubou mzdou.

Politik sociálnej demokracie pred Výborom EP pre zamestnanosť a sociálne veci uviedol, že minimálna mzda nemôže byť v celej EÚ rovnaká, je však potrebné stanoviť určité úrovne minimálnych kritérií, pričom sa musia zohľadniť miestne životné náklady na neustále konzultácie so sociálnymi partnermi.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Týmto spôsobom sa zabezpečí primeraná minimálna mzda ktorá zabezpečuje uspokojenie potrieb pracovníka a jeho rodiny z hľadiska národného hospodárstva a sociálnych podmienok pri súčasnom zabezpečení prístupu k zamestnaniu a vytvorením stimulov na hľadanie práce. Musí sa zabrániť chudobe zamestnaných pracujúcich.

(Európsky pilier sociálnych práv, článok 6)

EK uverejnila (Brussels, 14.1.2020 C(2020) 83 final CONSULTATION DOCUMENT First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages) dokument, ktorým vyzýva sociálnych partnerov na zaujatie stanoviska ku konzultačnému dokumentu, ktorého účelom je začať práce na zavedenie pravidiel pre európsku minimálnu mzdu. Ide o prvú fázu konzultácií – druha fáza bude spustená ak sociálny partneri preukážu vôľu začať konanie EÚ o minimálnej mzde. Podstatné časti dokumentu sú:

„1. Úvod:

Podľa judikatúry Európskeho súdneho dvora (ESD) 4 by sa akékoľvek možné opatrenie EÚ v oblasti minimálnej mzdy nesnažilo priamo harmonizovať úroveň minimálnej mzdy v celej EÚ. Rešpektovalo by to aj národné tradície, autonómiu sociálnych partnerov a slobodu kolektívneho vyjednávania. Nesnažil by sa vytvoriť jednotný mechanizmus stanovenia minimálnej mzdy a nestanovil by úroveň odmeňovania, ktorá patrí do zmluvnej slobody sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni a v rámci príslušnej právomoci členských štátov.

2.Prečo starostlivosť o minimálnu mzdu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

Napriek miernemu rastu miezd v niektorých členských štátoch v posledných desaťročiach sa situácia pracovníkov s nízkymi mzdami zhoršila a nerovnosti v odmeňovaní sa zvýšili. Približne jeden zo šiestich pracovníkov v EÚ má nízku mzdu a tento podiel má stúpajúci trend. V rokoch 2006 až 2014 sa v EÚ v priemere zvýšila zo 16,7% na 17,2 %6, pričom v niektorých krajinách došlo k výraznému zvýšeniu. Chudoba pracujúcich zaznamenala podobný trend, ktorý sa medzi rokmi 2005 a 2018 zvýšil z 8,1% na 9,6% .

Minimálna mzda chráni pracovníkov s nízkymi mzdami a nízkou vyjednávacou schopnosťou. Primeraná minimálna mzda znižuje chudobu pracujúcich a nerovnosť v odmeňovaní na dolnom konci rozdelenia miezd.

Z ekonomického hľadiska vhodné zvýšenie minimálnej mzdy podporuje celkový rast miezd. Majú vedľajší účinok na mzdy mierne nad minimálnou mzdou, a tým na celkový rast miezd. Môžu znížiť fluktuáciu pracovníkov v sektore s nízkymi mzdami a posilniť stimuly pre firmy a pracovníkov, aby zvyšovali produktivitu a investovali do svojho ľudského kapitálu.

Medzi možné negatívne účinky patrí zvýšenie rizika firiem, ktoré znižujú náklady na prácu outsourcingom práce, vrátane samostatnej zárobkovej činnosti, premiestnenia činností s nízkou produktivitou alebo nedodržania ustanovení o minimálnej mzde (napríklad presunom práce do tieňovej ekonomiky).

Pri posudzovaní primeranosti miezd je potrebné zohľadniť vplyv daní a sociálnych príspevkov. V roku 2018 sa „klin“ medzi čistou mzdou a celkovými nákladmi práce pohyboval na minimálnej úrovni medzi 15% a 45% . Rozsah daňového klinu má vplyv nielen na výšku čistej mzdy pracovníkov s minimálnou mzdou, ale aj na zamestnanosť

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

pracovníkov, ktorí očakávajú nízku mzdu. V roku 2018 bola čistá minimálna mzda pod 60 % čistej nominálnej mzdy v takmer všetkých členských štátoch .

Posúdenie toho, ako sú platené osoby poberajúce minimálnu mzdu (čistá MM), vo vzťahu k úrovniam príjmu, ktoré chránia pred chudobou, môže naznačovať, či minimálna mzda môže podporiť dôstojný život. Primeranosť minimálnej mzdy je možné posudzovať niekoľkými spôsobmi: jednou z možností je stanovenie minimálnej mzdy na „absolútnu" referenčnú hodnotu, ako napríklad „životná mzda" 11, ako sa v súčasnosti počíta v Írsku a Spojenom kráľovstve.

Napokon sa musí zohľadniť primeranosť minimálnej mzdy vo vzťahu k cenovým úrovniam v krajine. Hladiny minimálnej mzdy vyjadrené v parite kúpnej sily (PPS) ukazujú skutočnú hodnotu mzdy v každej krajine

4. Zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania zákonnej minimálnej mzdy

Zapojenie sociálnych partnerov do procesu stanovovania minimálnej mzdy sa zdá byť v niektorých členských štátoch s minimálnou zákonnou mzdou neúčinné. Zatiaľ čo sociálni partneri zohrávajú ústrednú úlohu v systémoch kolektívneho vyjednávania, existujú výrazné rozdiely v úlohe, ktorú zohrávajú sociálni partneri pri úprave minimálnej mzdy. V niektorých krajinách sa aktualizácia minimálnej mzdy zvyčajne riadi číselným vzorcom a so sociálnymi partnermi sa konzultuje v prípade, že sa táto aktualizácia odchyľuje. V iných krajinách názory sociálnych partnerov zohľadňujú špecializované komisie, ktoré vydávajú odporúčanie o aktualizáciách minimálnej mzdy. Vo veľkej skupine krajín vláda prijíma rozhodnutie po dvojstrannom alebo trojstrannom konzultačnom procese. V niektorých z týchto krajín je však účasť sociálnych partnerov nedostatočná alebo vôbec nie inštitucionalizovaná. Môže to mať za následok, že stanovenie minimálnej mzdy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

nebude založené na úplnom súbore informácií, ktoré odrážajú všetky príslušné hospodárske a sektorové podmienky, ani nie sú dostatočne spojené s procesmi kolektívneho vyjednávania.

5. Národné mechanizmy úpravy zákonných minimálnych miezd

Nastavenie štatutárnej minimálnej mzdy nie je vždy založené na jasných a stabilných kritériách a aktualizácie nesledujú primeranú frekvenciu alebo pravidelnosť v niektorých krajinách. Situácia na trhu práce a ekonomické podmienky, celkový mzdový a cenový vývoj sú najčastejšie kritériá uvedené v národných legislatívach k stanovovaniu minimálnej mzdy. V niekoľkých členských štátoch však neboli stanovené žiadne kritériá na usmernenie zmien minimálnej mzdy.

7. PRIDANÁ HODNOTA EÚ

Činnosť EÚ by prispela k zabezpečeniu spravodlivých minimálnych miezd pre pracovníkov v Únii.

Iniciatíva EÚ by poskytla obnovenú politickú dynamiku zlepšenia podporou pokračujúceho úsilia na vnútroštátnej úrovni

Iniciatíva EÚ v oblasti spravodlivých minimálnych miezd by pomohla členským štátom dosiahnuť zbližovanie pracovných podmienok smerom nahor.

V súlade s ambíciou zabezpečiť hospodárstvo, ktoré funguje pre ľudí, by iniciatíva EÚ pomohla zvýšiť kúpnu silu osôb s nízkymi mzdami vo všetkých členských štátoch, a tým prispieť k stimulácii domáceho dopytu pri súčasnom zachovaní zamestnanosti a konkurencieschopnosti.“

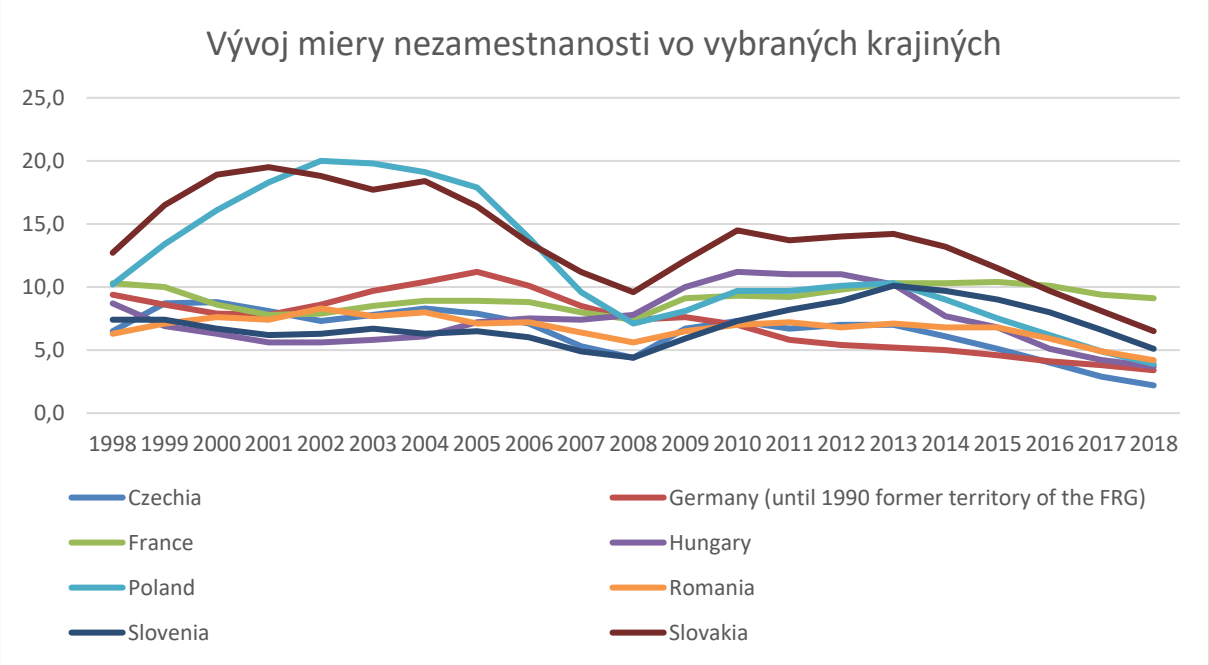
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

6.6 Vývoj miery nezamestnanosti

V porovnaní s ostatnými Európskymi krajinami má problém nezamestnanosti dve špecifiká. V prvom rade je miera nezamestnanosti vysoko citlivá na príchod krízy alebo spomalenie hospodárskeho rastu. Je to možné vidieť na porovnaní vývoja miera nezamestnanosti vo vybraných krajinách. Na začiatku nultých rokov malo Slovensko spolu s Poľskom nadpriemerne vysokú mieru nezamestnanosti oproti ostatným krajinám. Postupný pokles zastavili až ekonomická kríza, ktorá sa na Slovensku prejavila relatívne vysokým nárastom miery nezamestnanosti oproti ostatným krajinám. Toto je potrebné mať na pamäti pri akomkoľvek politickom zasahovaní do slovenského trhu práce.

Graf 26: Vývoj miery nezamestnanosti vo vybraných krajinách v rokoch 1998 - 2018



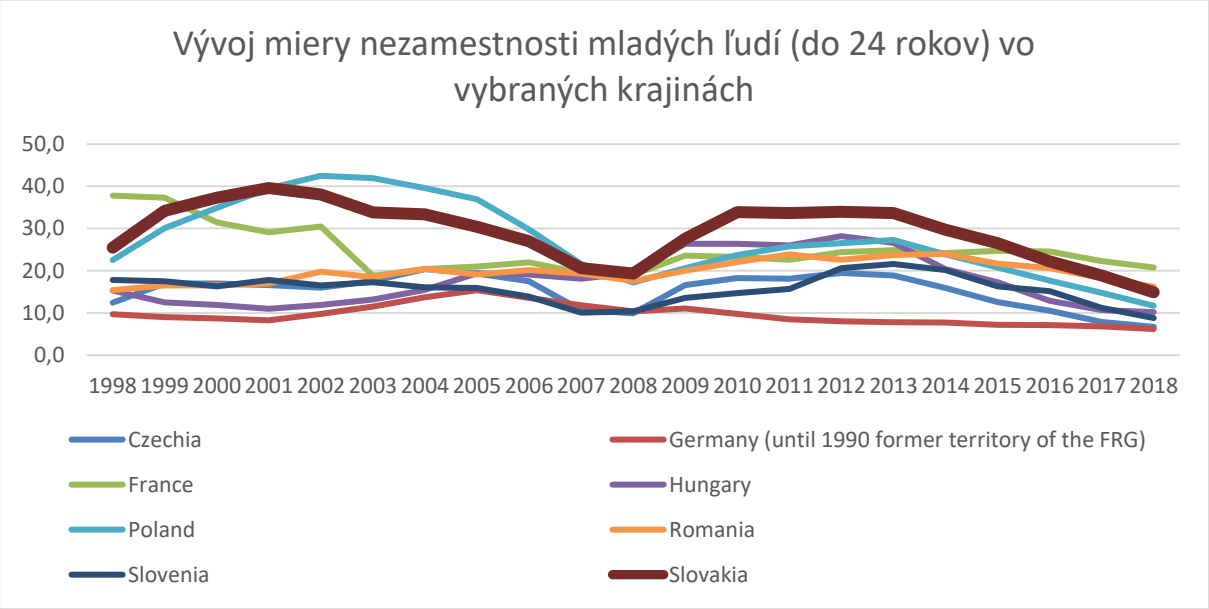
Zdroj: Eurostat

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Druhým špecifikom Slovenskej miery nezamestnanosti oproti ostatným krajinám je vysoký podiel znevýhodnených skupín nezamestnaných na celkovej nezamestnanosti. Slovensko má vysoký podiel mladých ľudí (do 24 rokov) a rovnako aj dlhodobo a veľmi dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných.

Graf 27: Vývoj miery nezamestnanosti mladých ľudí (do 24 rokov) vo vybraných krajinách v rokoch 1998 - 2018



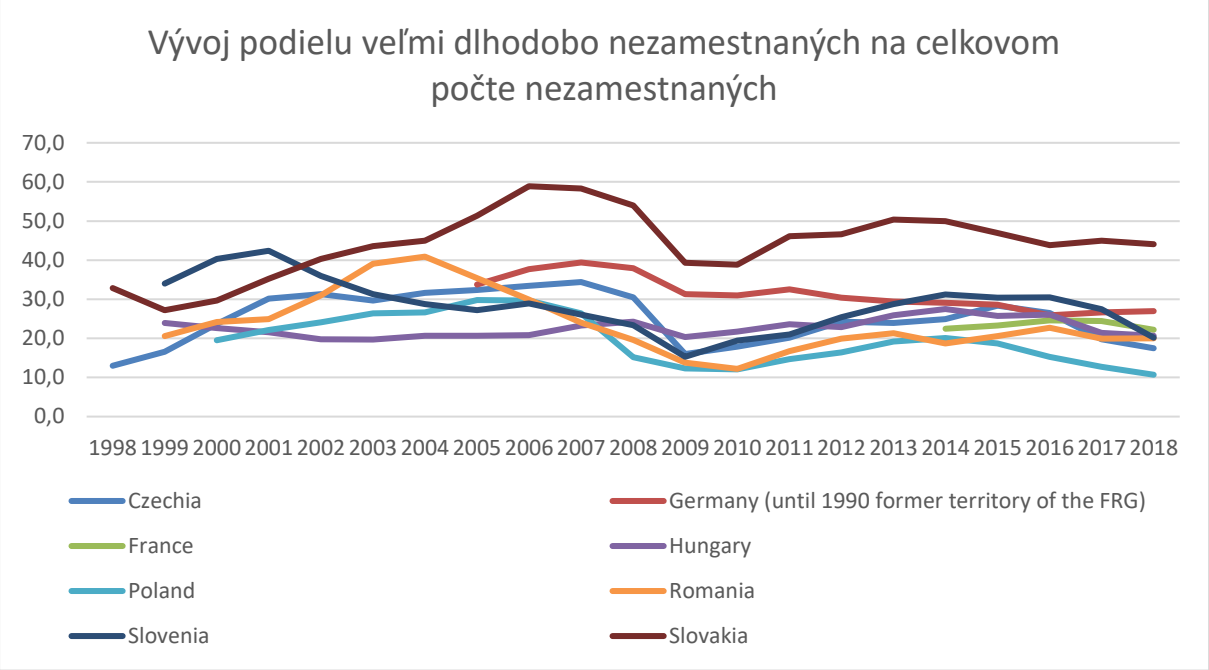
Zdroj: Eurostat

Slovenská miera nezamestnanosti je stále 2. najvyššia z vybraných krajín a bola najvyššia počas krízy.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 28: Vývoj podielu veľmi dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných

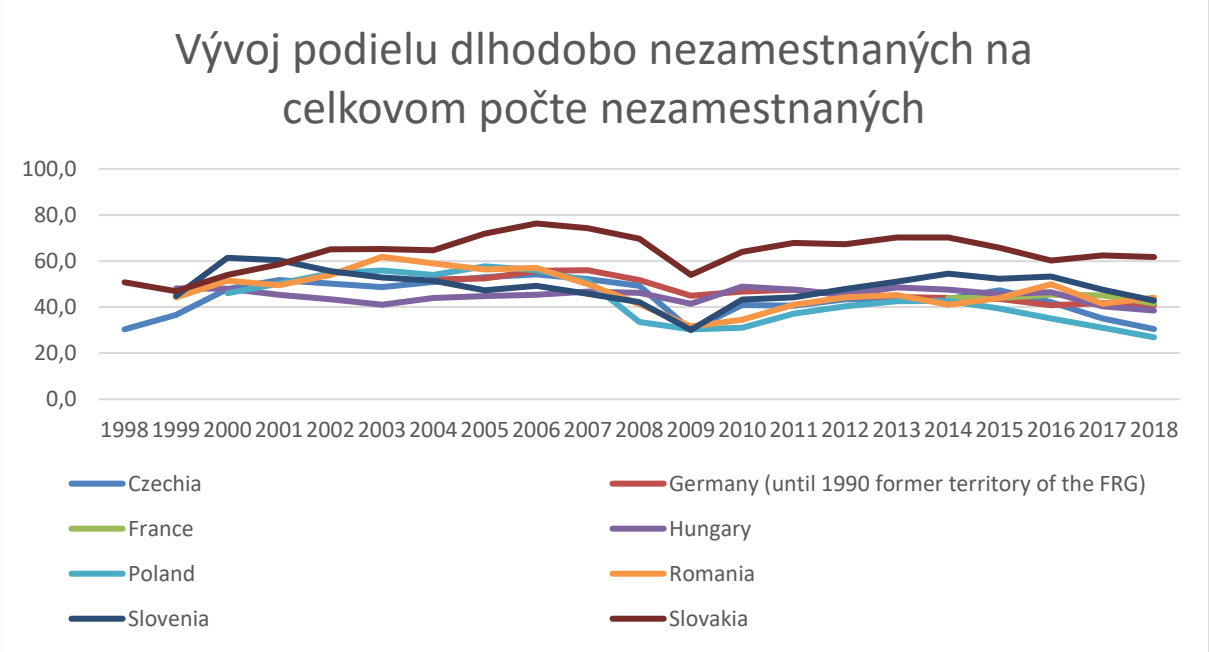


Zdroj: Eurostat

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 29: Vývoj podielu dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných



Zdroj: Eurostat

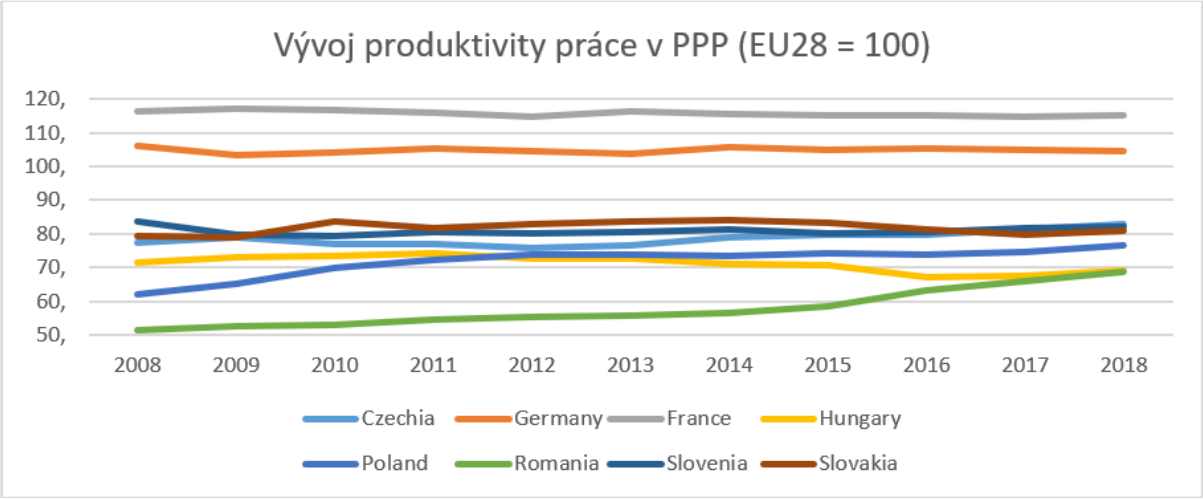
6.7 Vývoj produktivity, pridanej hodnoty, HDP, miery inflácie a kúpyschopnosti za posledných 10 rokov

Vývoj produktivity počas posledných 10 rokov má na Slovensku stagnujúcu tendenciu. Od roku 2008 sa pohyboval na hranici 80 %. Napríklad v Poľsku v rovnako čase vzrástol z 61,9 % na 76,7 % alebo v Česku z 77,5 % na 82,7 %.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 30: Vývoj produktivity práce v PPP



Zdroj: Eurostat

Tabuľka 20: Číselné hodnoty vývoja produktivity práce v PPP za roky 2008 - 2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Czechia	77,5	79	76,9	77	75,9	76,4	78,9	79,6	79,8	81,3	82,7
Germany	106,1	103,2	104,1	105,5	104,5	103,8	105,8	104,8	105,3	105,1	104,5
France	116,2	117,2	116,6	116,1	114,8	116,2	115,6	115,2	115	114,9	115,1
Hungary	71,5	73	73,3	74,2	72,6	72,8	71,1	70,7	67,3	67,6	69
Poland	61,9	65,1	69,9	72,3	73,8	73,7	73,5	74,2	73,9	74,8	76,7
Romania	51,4	52,6	52,8	54,4	55,3	55,9	56,4	58,4	63	66	68,8
Slovenia	83,5	79,9	79,3	80,5	80,2	80,6	81,1	80,3	80,5	81,6	82,1
Slovakia	79,3	79	83,8	81,8	83	83,7	83,9	83,1	81,3	79,9	80,9

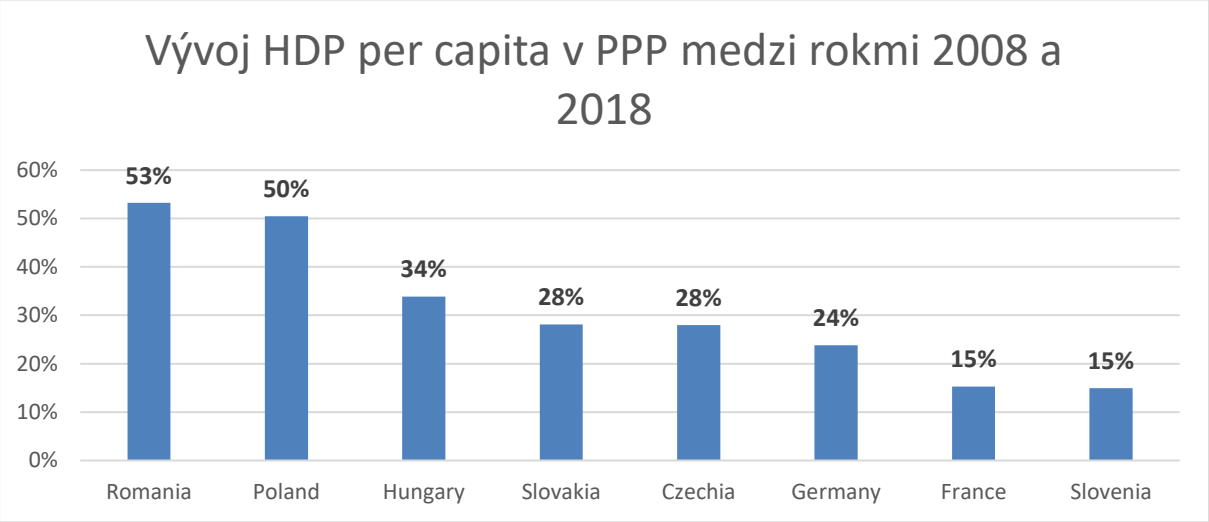
Zdroj: Eurostat

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Vo vývoji HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily za posledných rokov dosiahol na Slovensku 28 %, čo bolo podobný rast ako v Česku (27,9 %).

Graf 31: Vývoj HDP per capita v PPP medzi rokmi 2008 a 2018



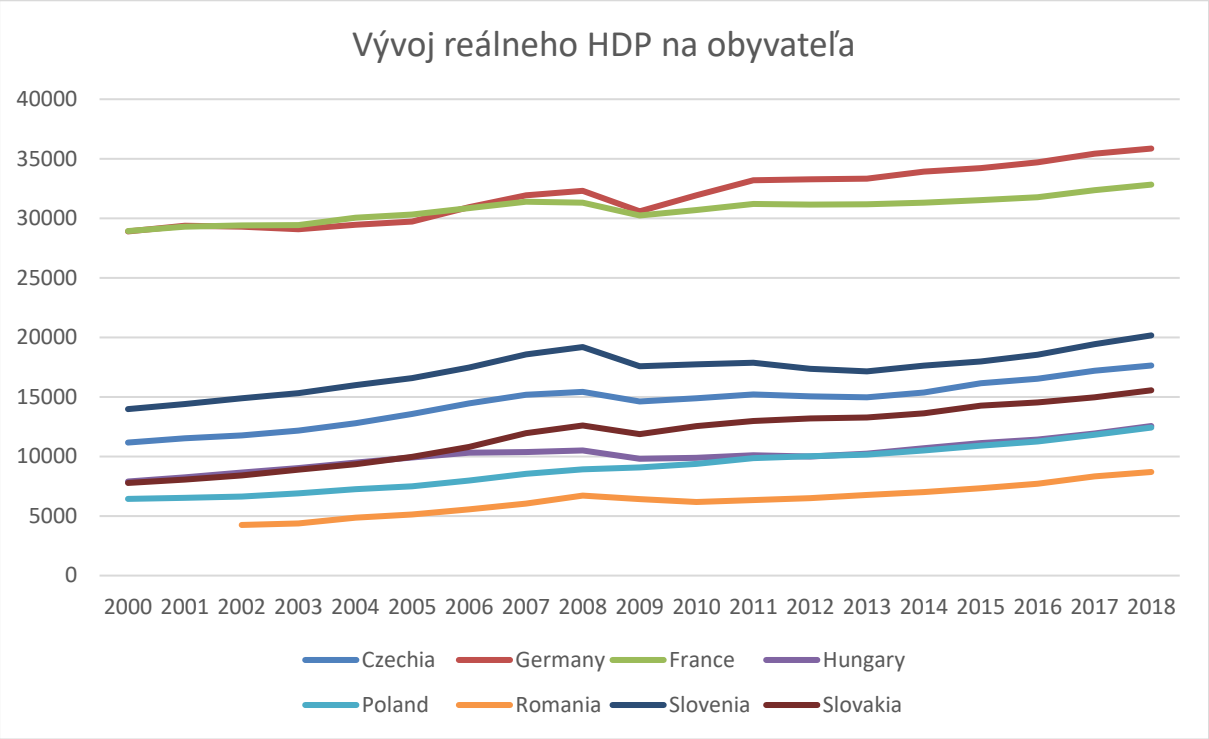
Zdroj: Eurostat

Pri pohľade na vývoj reálneho HDP na obyvateľa je dobre vidieť ako Slovensko v prvej dekáde rýchlo dobiehalo Česko a toto dobiehanie trvalo až do príchodu ekonomickej krízy. Zároveň Slovensko v tomto čase predbehlo Maďarsko, ktoré v roku 2006 začalo zaostávať a zvýšilo si náskok nad Poľskom. Posledné roky od roku 2014 sú však charakteristické relatívne nižším rastom reálneho HDP na obyvateľa oproti napríklad Česku alebo Slovinsku.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 32: Vývoj reálneho HDP na obyvateľa v rokoch 2000 - 2018



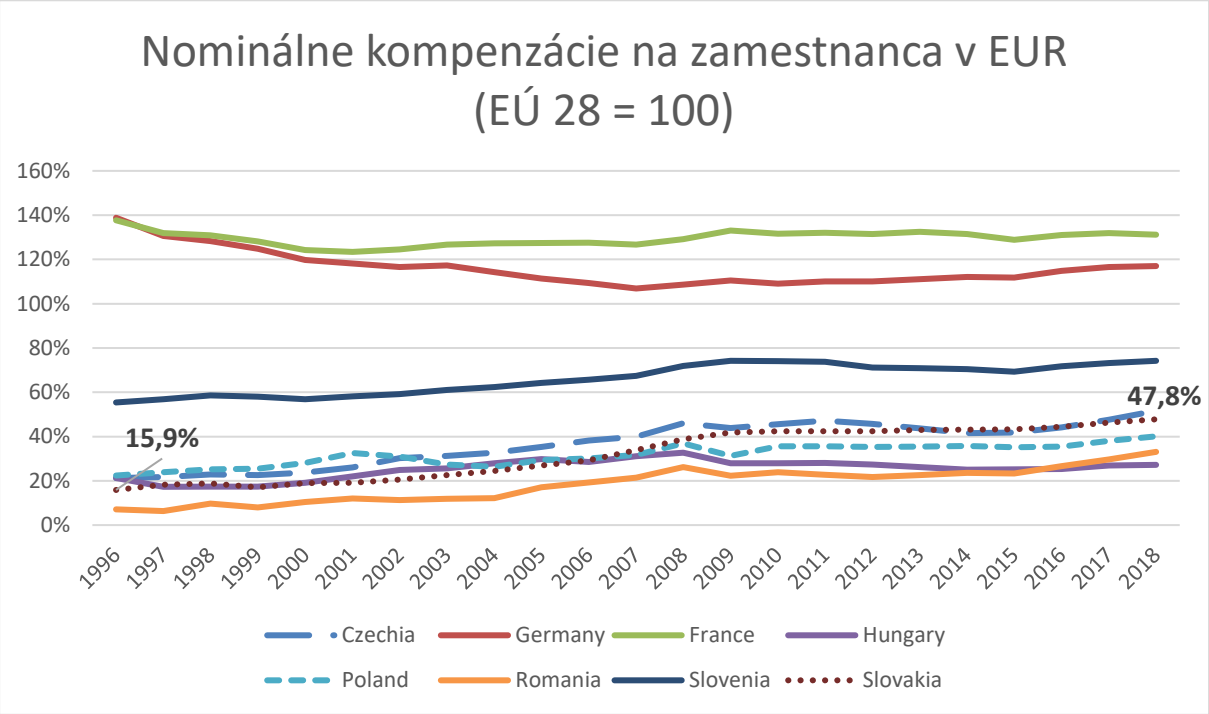
Zdroj: Eurostat

Pri pohľade na obdobie dvoch dekád sa krajiny V4 priblížili v nominálnych mzdách z približne 20 % priemeru EÚ na viac ako 40 %. Pritom Slovensko v rámci týchto krajín začínalo na najnižšej priečke s 15,8 % a dostalo sa až na druhé miesto za ČR a úroveň 48 %. Znova je však potrebné upozorniť, že väčšina Slovenského dobiehania sa uskutočnila v prvej dekáde po roku 1998 a je rast pomalší alebo žiadny.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 33: Nominálne kompenzácie na zamestnanca v EUR



Zdroj: Eurostat

Vývoj životnej úrovne zamestnancov lepšie ilustruje graf, ktorý zachytáva aj náklady na život. Ak upravíme kompenzácie zamestnancov o paritu kúpnej sily (PKS - zohľadňuje rozdielne cenové úrovne v krajinách), tak sa Slovensko dostalo v konvergencii zo 40 % na 69 % priemeru EÚ. V relatívnom pohľade sa SR v rámci krajín V4 dostalo taktiež z posledného miesta na druhé. V tejto súvislosti je dobre poznamenať, že Slovinsko sa od roku 2005 stagnuje a priblížilo k priemeru EÚ len minimálne.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Tabuľka 21: Skladba HDP vybraných krajín EÚ

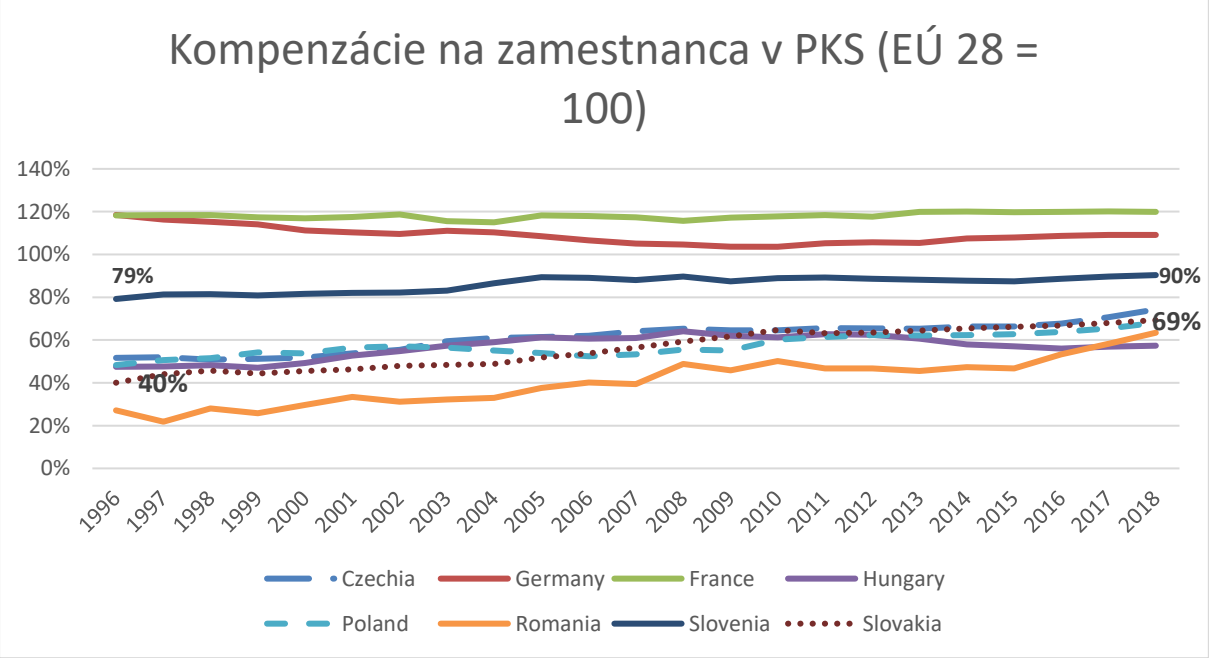
	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko	Rumunsko	Nemecko	Francúzsko	Slovinsko
1) Kompenzácie zamestnancov	37 294	89 325	57 326	180 237	80 920	1 770 255	1 231 884	22 813
2) Ostatné dane z produkcie	886	1 468	2 606	8 054	1 379	23 121	109 052	582
3) Ostatné dotácie na produkciu	399	1 099	1 188	2 249	120	22 061	42 208	311
4) Čistý prevádzkový prebytok a zmiešaný dôchodok*	28 239	56 870	34 100	173 230	72 299	637 674	369 663	8 344
5) Pridaná hodnota, čistá (1+2-3+4)	66 020	146 564	92 844	359 272	154 478	2 408 989	1 668 391	31 428
6) Spotreba fixného kapitálu	15 072	41 540	21 257	54 198	30 743	608 731	429 208	8 674
zmiešaný dôchodok, hrubý	9 469	21 276	11 263	93 835	30 220	258 843	121 322	4 232
7) Pridaná hodnota, hrubá (5+6)	81 092	188 104	#######	413 470	185 221	3 017 720	2 097 599	40 102
8) Dane na tovary a služby	9 944	24 541	22 233	57 231	20 045	339 573	283 939	5 953
9) Dotácie na tovary a služby	649	3 607	1 110	113	611	7 511	20 544	35
HDP (7+8-9)	90 387	209 038	#######	470 588	204 655	3 349 782	2 360 994	46 020

Zdroj: Eurostat

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 34: Kompenzácie na zamestnanca v PKS



Zdroj: Eurostat

6.8 Skladba národného hospodárstva a kapitálu

Z pohľadu problematiky minimálnej mzdy podáva najlepšiu predstavu o skladbe národného hospodárstva a kapitálu pohľad na HDP cez dôchodkovú metódu. Túto metódu sme si bližšie predstavili v časti 3.10. Na tomto mieste len uvedieme jednotlivé údaje za 8 vybraných krajín.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Tabuľka 22: Nominálne HDP za rok 2018 vypočítané dôchodkovou metódou (v min. eur)

	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko	Rumunsko	Nemecko	Francúzsko	Slovinsko
1) Kompenzácie zamestnancov	37 294	89 325	57 326	180 237	80 920	1 770 255	1 231 884	22 813
2) Ostatné dane z produkcie	886	1 468	2 606	8 054	1 379	23 121	109 052	582
3) Ostatné dotácie na produkciu	399	1 099	1 188	2 249	120	22 061	42 208	311
4) Čistý prevádzkový prebytok a zmiešaný dôchodok*	28 239	56 870	34 100	173 230	72 299	637 674	369 663	8 344
5) Pridaná hodnota, čistá (1+2-3+4)	66 020	146 564	92 844	359 272	154 478	2 408 989	1 668 391	31 428
6) Spotreba fixného kapitálu	15 072	41 540	21 257	54 198	30 743	608 731	429 208	8 674
zmiešaný dôchodok, hrubý	9 469	21 276	11 263	93 835	30 220	258 843	121 322	4 232
7) Pridaná hodnota, hrubá (5+6)	81 092	188 104	107 548	413 470	185 221	3 017 720	2 097 599	40 102
8) Dane na tovary a služby	9 944	24 541	22 233	57 231	20 045	339 573	283 939	5 953
9) Dotácie na tovary a služby	649	3 607	1 110	113	611	7 511	20 544	35
HDP (7+8-9)	90 387	209 038	131 506	470 588	204 655	3 349 782	2 360 994	46 020

Zdroj: Eurostat

V diskusiách najčastejšie porovnávané údaje je podiel miezd zamestnancov, zisku a odpisov firiem na HDP.

Tabuľka 23: Podiel miezd, zisku a odpisov na HDP za rok 2018

	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko	Rumunsko	Nemecko	Francúzsko	Slovinsko
Kompenzácie zamestnancov	41,30 %	42,70 %	42,40 %	38,30 %	39,50 %	52,80 %	52,20 %	49,60 %
Čistý prevádzkový prebytok a zmiešaný dôchodok	31,20 %	27,20 %	25,20 %	36,80 %	35,30 %	19,00 %	15,70 %	18,10 %
Spotreba fixného kapitálu	16,70 %	19,90 %	15,70 %	11,50 %	15,00 %	18,20 %	18,20 %	18,80 %

Zdroj: Eurostat

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Z vybraných krajín má Slovensko 3. najnižší podiel miezd na HDP vo výške 41,3 %. Tento nízky podiel má však niekoľko ekonomických vysvetlení, ktorým sa venujeme nižšie. Na tomto mieste je ešte potrebné zdôrazniť, že čistý prevádzkový prebytok a zmiešaný dôchodok nepozostáva len zo ziskov firiem (prevádzkový prebytok) ale aj zo zmiešaného dôchodku. Ten predstavuje príjem domácnosti, ktorý nedokázali na štatistických úradoch dobre rozdeliť medzi prácu a kapitál. Najčastejšie je to príjem živnostníkov, malých spoločností, drobných roľníkov, alebo sem patrí aj imputované nájomne a šedá ekonomika. Teda ide o položku, ktorá sa svojou podstatou podobá na príjem z miezd. Túto interpretáciu zmiešaného dôchodku potvrdzuje podiel konečnej spotreby domácností na HDP. Ten na Slovensku predstavuje 53,7% HDP, zatiaľ čo priemer EÚ je 53,4 % HDP.

Ešte do začiatku roku 2019 patrilo Slovensko ku krajinám s najväčším podielom zmiešaného dôchodku na HDP. V roku 2018 bol na Slovensku podľa Eurostatu podiel zmiešaného dôchodku na HDP za rok 2016 18,29 %. Bol to tretí najvyšší podiel v EÚ a predbehli nás len Gréci a Poliaci. V roku 2019 však ŠÚ SR pristúpil k rozsiahlej metodologickej zmene a veľká časť zmiešaného dôchodku sa presunula do operačného prebytku. Konkrétne sa takto presunulo 5 miliárd eur. Táto zmena sa aplikovala aj retrospektívne. To spôsobilo, že náš zmiešaný dôchodok v roku 2016 klesol z 18,29 % na 10,5 %. V rámci EÚ sme sa tak prepadli z 3. na 8. miesto. Pričom priemerná hodnota podielu zmiešaného dôchodku krajín EÚ dosahuje 8 %.

Zároveň s touto metodickou úpravou došlo k zvýšeniu o podobnú čiastku prevádzkového prebytku (teda zisku firiem). Toto zvýšenie bolo obhájené ako navýšenie odhadu čiernej a šedej ekonomiky a kompletne celý tento odhad bol pripísaný do operačného prebytku, teda zisku firiem.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

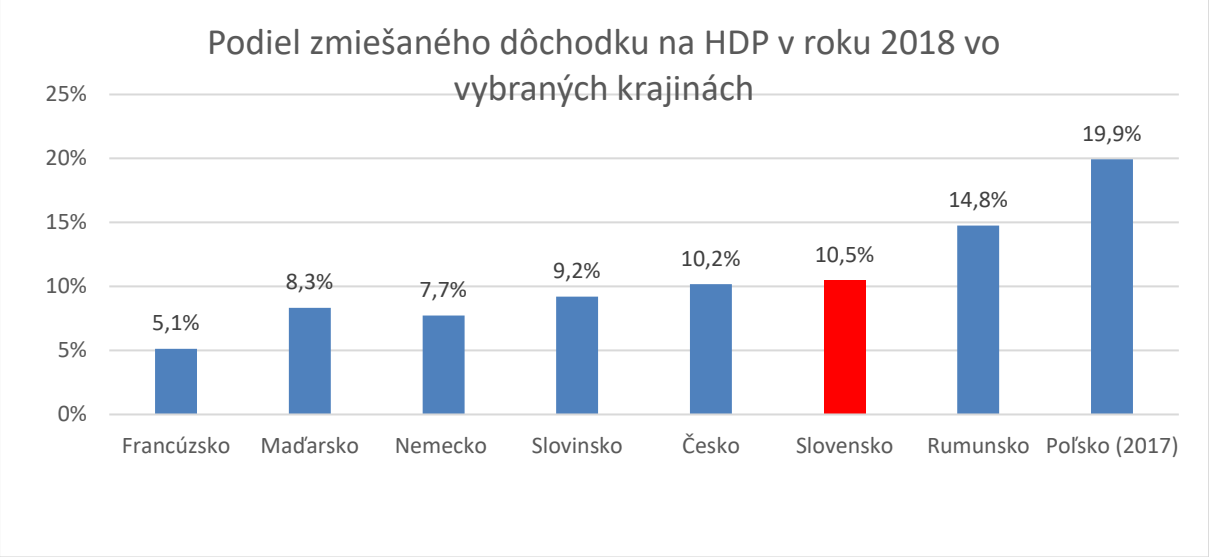
Podľa informácii zo ŠU SR podobnou metodickou úpravou ešte len majú prejsť krajiny ako Česko, Poľsko alebo Grécko v nasledujúcom roku. Z týchto metodických úprav teda vyplýva, že podiely a časti HDP medzi krajinami v EÚ nie sú ešte úplne porovnateľné a budeme musieť počkať na zjednotenie metodik naprieč ostatnými krajinami v roku 2021.

Tabuľka 24: Podiel zmiešaného dôchodku na HDP za rok 2018

	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko	Rumunsko	Nemecko	Francúzsko	Slovinsko
Zmiešaný dôchodok*	10,5%	10,2%	8,3%	19,9%	14,8%	7,7%	5,1%	9,2%

Zdroj: Eurostat

Graf 35: Podiel zmiešaného dôchodku na HDP v roku 2018 vo vybraných krajinách



Zdroj: Eurostat

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Detailnejší pohľad na zdroj rozdielov v odmeňovaní práce medzi západnými krajinami a SR podáva štúdia NBS s názvom: *Konkurencieschopnosť pracovnej sily v SR.*[24] V nej sa autor okrem iného zameral nahľadanie odvetví, ktoré prispievajú k relatívne nízkemu podielu miezd na HDP v SR. Odhalil, že firmy v odvetviach ako priemysel, IT, komunikácie, finančný alebo realitný sektor platia na Slovensku porovnateľný podiel miezd na svojej pridanej hodnote ako ich konkurenti v starých členských štátoch EÚ.

Problém sa ukázal len v jednej špecifickej skupine odvetví, do ktorej patria stavebníctvo, poľnohospodárstvo, odborné a podporné služby alebo rekreácia. V týchto odvetviach naozaj slovenskí zamestnanci dostávajú približne polovičný podiel oproti podielu, ktorý dostávajú ich kolegovia zo starých členských štátoch EÚ.

[24] Zdroj: http://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR/Biatec/Rok2019/03-2019/04_biatec19-3_Karsay.pdf?fbclid=IwAR1G7nhF4IY9euOoIdMyqw_X3fjeaSXwksW-jLYtpEFDwSCTmTOC1LinvdU

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 36: Podiel kompenzácií na zamestnanca na produktivite práce podľa odvetví v EÚ 15 a SR (v %; nominálne veličiny)

Zdroj: Konkurencieschopnosť pracovnej sily v SR, Alexander Karšay

Pri hľadaní dôvodov veľkých rozdielov v odmeňovaní zamestnancov v týchto odvetviach autor štúdie píše o tom, že „Časť z toho môže byť vzhľadom na povahu týchto odvetví spôsobená aj vplyvom šedej ekonomiky (mzdy „na ruku"), zatiaľ čo časť môže odrážať objektívne slabú vyjednávaciu schopnosť zamestnancov." Z tejto analýzy tak vyplýva, že

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

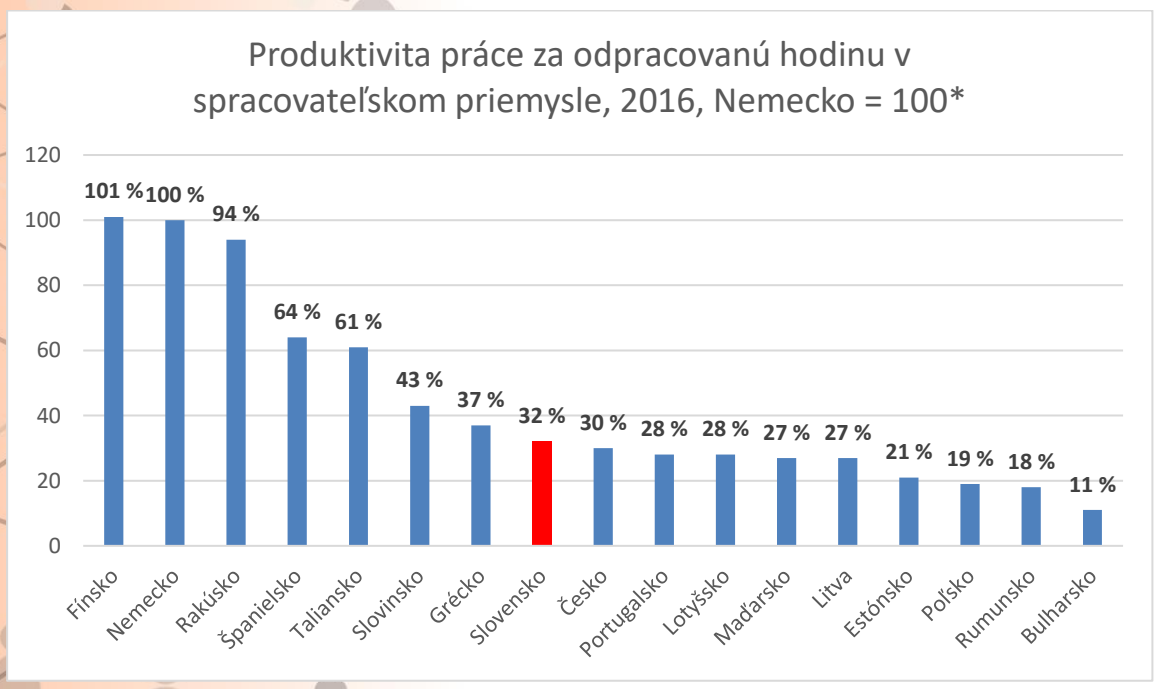
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

nízky podiel miezd nie je problémom celého hospodárstva, ale len vybraný častí, o ktorých je známe, že je u nich rozšírená politika vyplácania zárobkov „na ruku".

Na záver štúdie autor pripomína, že „Dôležitým poznatkom však je, že výrazne nízka úroveň miezd voči produktivite je len doménou niektorých odvetví a nie práve tých, ktoré pôsobia v priamej medzinárodnej konkurencii." O tejto skutočnosti hovoria viaceré štatistiky, ktoré sme už uviedli vyššie v texte.

Preto je potrebné znova zdôrazniť, že skutočným dôvodom relatívne nízkych miezd v SR nie je zle prerozdelené HDP medzi prácu a kapitál, ale celkovo nízka miera produktivity práce v SR. Keď sa pozrieme napríklad na produktivitu práce v spracovateľskom priemysle na Slovensku a porovnáme sa s Nemeckom, tak dosahujeme len 32%.

Graf 37: Produktivita práce za odpracovanú hodinu v spracovateľskom priemysle 2016



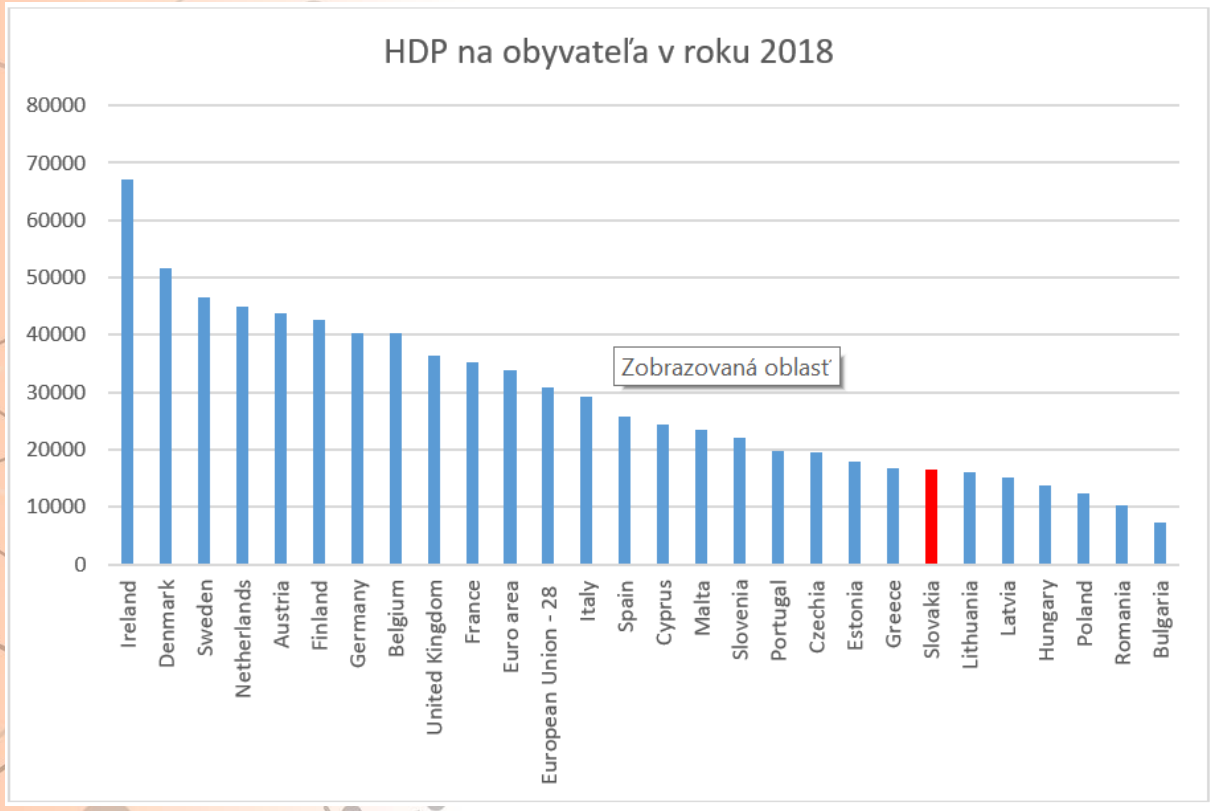
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zdroj: Monitor hospodárskej politiky, Martin Lábaj

Podobný obrázok o relatívne nízkej produktivite na Slovensku dostaneme aj keď porovnáme produktivitu cez základný ukazovateľ nominálneho HDP na obyvateľa. Slovensko sa nachádza v poslednej tretine krajín, kam patria napríklad Litva, Lotyšsko alebo Maďarsko. V porovnaním s Nemeckom dosahuje naše HDP na obyvateľa len približne 40 %

Graf 38: HDP na obyvateľa v roku 2018 vo vybraných krajinách



Zdroj: Eurostat

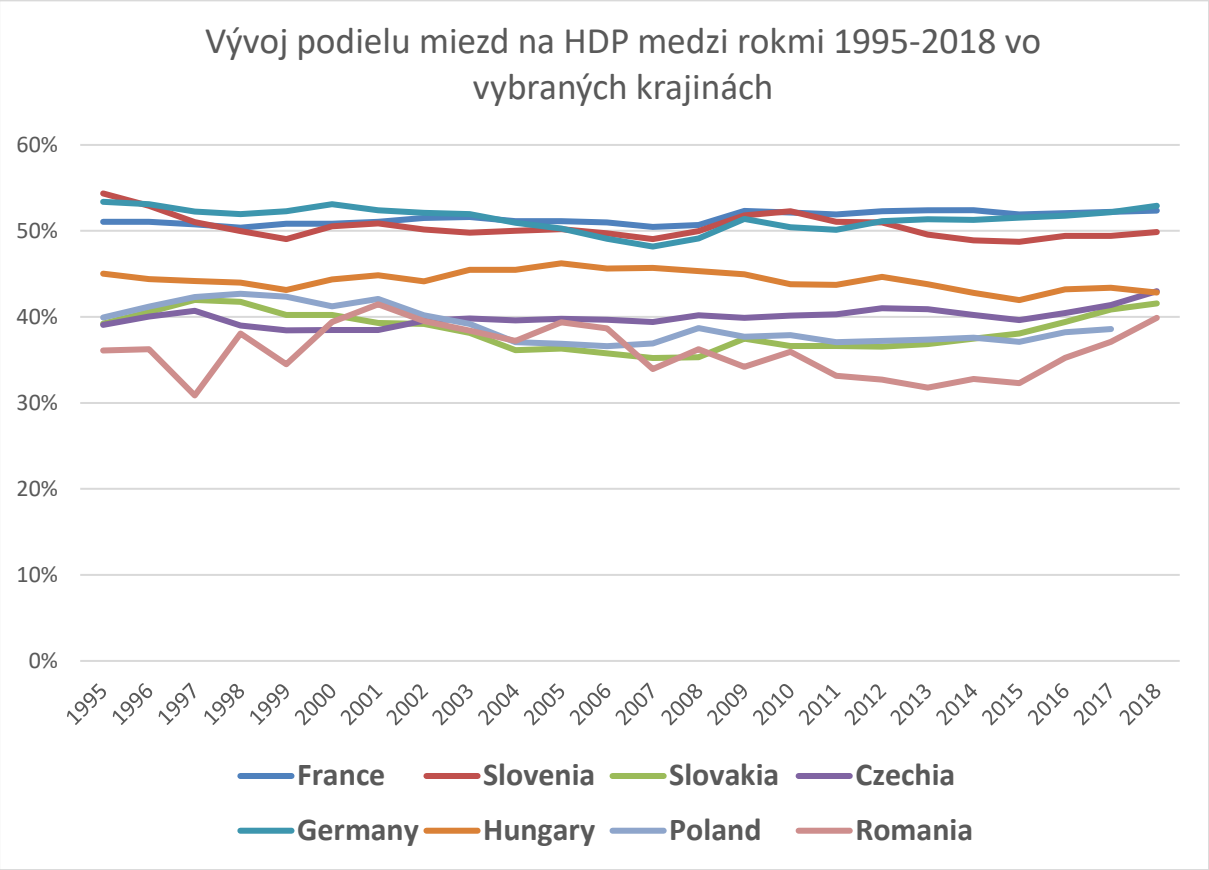
To, že ukazovateľ miezd na HDP odzrkadľuje lokálnu štruktúru ekonomiky potvrdzuje aj fakt, že sa v krajinách nezvykne razantne zmeniť. Tie krajiny, ktoré ho majú dnes relatívne

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

vysoký, ho mali relatívne vysoký aj pred 20 rokmi. Príkladom môže byť často krát spomínané Slovinsko, ktoré už v roku 1995 malo podiel miezd na HDP 54 % a ten do konca u nich v čase ešte klesá. Podobne sa výrazne nezmenil ani podiel miezd na HDP napr. vo Francúzsku. Na druhej strane v Českej republike bol podobne ako v SR zaznamenaný posledné roky nárast.

Graf 39: Vývoj podielu miezd na HDP medzi rokmi 1995-2018 vo vybraných krajinách



Zdroj: Eurostat

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Najlepšie sa ukáže irelevantnosť debaty o údajne nesprávne prerozdelenom HDP, keď prestaneme porovnávať agregátne údaje, ale pozrieme sa na konkrétne priemerné mzdy naprieč rôznymi krajinami a vyčíslime na nich vplyv dvoch faktorov: podiel miezd na HDP a produktivita práce.

Na jednu stranu máme krajiny, ktoré majú nižší podiel miezd na HDP ako Slovensko, ale majú vyššiu priemernú mzdu. Ak by teda slovenskí zamestnanci dosahovali takíto podiel miezd na HDP, slovenská priemerná mzda by ešte poklesla (Poľsko, Rumunsko).

Na druhej strane sú západné krajiny, ktoré dosahujú násobne vyššie priemerné mzdy ako Slovensko a zároveň majú aj vyššie podiely miezd na HDP. Príkladom môže byť Francúzsko, kde je v roku 2019 priemerná mzda na úrovni približne 5070 eur, pričom podiel miezd na HDP tvoril 52 %. Ak by sme mali v SR rovnaký podiel miezd ako vo Francúzsku, tak v roku 2019 nie je priemerná mzda Slováka 1101 eur, ale 1392 eur. To je však stále o 3678 eur menej, ako mal priemerný Francúz. Inými slovami, prerozdeliť slovenské HDP podľa „Francúzskeho kľúča“ by zvýšilo mzdy o 26 %,[25] ale stále by boli o 264 % nižšie kvôli nižšej ekonomickej výkonnosti slovenskej ekonomiky. Rozdiel v mzdách medzi krajinami tak nie je možné dobehnúť „lepším“ prerozdeľovaním HDP, ale zvyšovaním produktivity práce a pridanej hodnoty.

V nasledujúcej tabuľke sú porovnané priemerné mzdy vo vybraných krajinách (prvý stĺpec). V druhom stĺpci sú údaje o podiely miezd na HDP v týchto krajinách.

[25] To však neznamená, že by sme automaticky tento príjem zamestnancov zvýšili na úkor zisku zamestnávateľov, pravdepodobne by súčasne poklesol podiel zmiešaného dôchodku, čo je z určitej časti príjem živnostníkov (domácností všeobecne).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

V treťom stĺpci je následne prepočítaná „Hypotetická mzda v SR“, ktorá by bola na Slovensku, keby sme mali rovnaký podiel miezd na HDP ako vybrané krajiny.

V štvrtom stĺpci „Hypotetické zvýšenie miezd v SR“ je percentuálny nárast takto vypočítanej hypotetickej mzdy

A v poslednom stĺpci „O koľko by však stále boli nižšie“ je porovnanie, medzi hypotetickou mzdou v SR a priemernou mzdou v danej krajine.

Tabuľka 25: Prepočet hypotetickej mzdy SR podľa ukazovateľov vybraných krajín

	Priemerná mzda (2019)	Podiel miezd na HDP (%)	Hypotetická mzda v SR	Hypotetické zvýšenie mzdy (%)	O koľko by však stále boli nižšie (%)
Česko	1 335 €	43%	1 140 €	4%	17%
Maďarsko	1 100 €	42%	1 131 €	3%	-3%
Poľsko	1 196 €	38%	1 022 €	-7%	17%
Rumunsko	1 077 €	40 %	1 055 €	-4%	2%
Nemecko	3 997 €	53%	1 410 €	28%	183%
Francúzsko	5 070 €	52%	1 392 €	26%	264%
Slovinsko	1 752 €	50 %	1 323 €	20 %	32%
Slovensko	1 101 €	41%	1 101 €	0 %	0 %

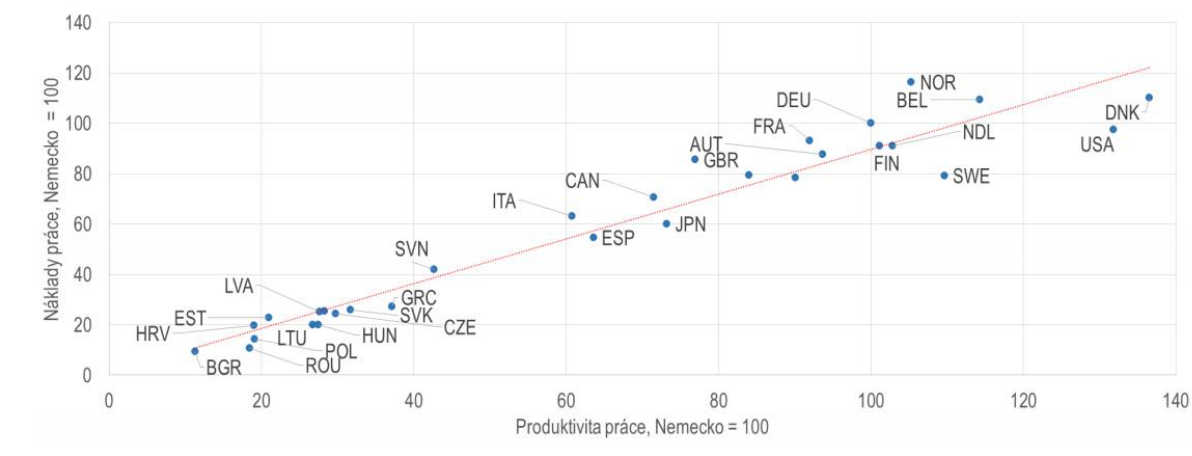
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zdroj: vlastné spracovanie, mzdy zo stránok: http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=74&loctype=1 a https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_European_countries_by_average_wage

Z tohto záveru vyplýva, že vývoj posledných rokov, kedy stagnuje rast produktivity práce vytvára potenciálny problém pre rast miezd do budúcnosti. Rok 2019 bol v poradí šiestym rokom, počas ktorého sa roztvárali nožnice medzi produktivitou práce, priemernou mzdou a minimálnou mzdou. Ekonomické zákony sú v tomto neúprosné - tento vývoj nie je dlhodobo udržateľný. Nemôžeme očakávať, že slovenské mzdy budú dobiehať tie západné, ak nám neporastie produktivita. Nízka produktivita práce je totižto tým pomyselným múrom, ktorý nás delí od životnej úrovne na západe.

*Graf 40: Vzťah medzi produktivitou práce a hodinovými nákladmi práce v spracovateľskom priemysle, 2016, Nemecko = 100**



Zdroj: Schröder (2017), vlastné výpočty

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

7. POROVNANIE VÝVOJA KĽÚČOVÝCH INDIKÁTOROV

7.1 Porovnanie vývoja minimálnej mzdy, priemernej mzdy, daňového a odvodového zaťaženia, ceny práce na Slovensku a v zahraničí

Obdobie posledných 7 rokov bolo na Slovensku obdobím rýchleho rastu minimálnej mzdy, priemernej mzdy a zároveň aj daňovo-odvodového zaťaženia. Minimálna mzda bol zvýšená o 71,7 %, priemerná mzda vzrástla o 38,2 % avšak produktivita práce vzrástla len o 18,6 %. Je ťažké očakávať, že takéto obdobie sa bude v najbližších rokov opakovať. Takýto vývoj týchto troch ukazovateľov je neudržateľný a ďalší výrazný rast priemernej a minimálnej mzdy bude nutne vyžadovať rýchlejší rast produktivity práce.

Nerástla však iba minimálna mzda, rovnako rástli všetky mzdy v hospodárstve. Keď sa pozrieme na vývoj celkových mzdových výdavkov v EÚ medzi rokmi 2008 a 2018, zistíme, že Slovensko dosiahlo 3. najrýchlejší rast 66 %. Rýchlejšie ako u nás rástli mzdy len v Bulharsku (108 %) a na Islande (94 %).

Daňovo-odvodové zaťaženie minimálnej mzdy zrástlo od roku 2015 do roku 2020 z 29 % na 39 %. Teda vzrástlo o 10 percentuálnych bodovo. Tento rast bol spôsobený viacerými faktormi ako postupné znižovanie (a zrušenie) vplyvu odpočítateľnej položky zo zdravotných odvodov ako aj pomalý rasť nezdaniteľnej časti základu dane. Táto nezdaniteľná časť sa zvýši v roku 2020 na 21-násobok sumy životného minima. Toto prinesie zamestnancov zarábajúcim minimálnu mzdu zvýšenie čistej mzdy o 7,55 eur. Ale napriek tomu ich celkové daňovo-odvodové zaťaženie vzrastie z 38,8 % v roku 2019 na 39,2 % v roku 2020.

Z vybraných 7 krajín (Poľsko, Česko, Chorvátsko, Bulharsko, Maďarsko, Litva, Slovensko) malo Slovensko 3. najvyššie daňovo-odvodové zaťaženie zamestnancov zarábajúcich

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

minimálnu mzdu v roku 2019. Slovensko malo najvyššie mzdové náklady na zamestnancov s minimálnou mzdou (703,04 eur). Pričom zároveň čistú minimálnu mzdu mali vyššiu zamestnanci v Česku (441,64 eur). V roku 2020 sa daňovo-odvodové zaťaženie minimálnej mzdy na Slovensku ešte zvýši o 0,4 percentuálne body a predbehneme aj Poľsko.

7.2 Porovnania vývoja miery nezamestnanosti na Slovensku a v zahraničí

Za posledných 20 rokov trh práce v SR prešiel dvoma cyklami z pohľadu vývoja nezamestnanosti. Rast miery nezamestnanosti a jej vysoké hodnoty v rokoch 1998 – 2005 a ďalší rast nezamestnanosti v roku 2009 a jej stagnácia do roku 2013. A obdobiami poklesu miery nezamestnanosti, to sú roky 2006 až 2008 a 2014 až vypuknutia koronakrízy v marci 2020.

Vo vybraných krajinách Európskej únie bol vývoj nezamestnanosti tiež poznačený, tak ako u nás, dopadom finančnej a ekonomickej krízy, ktorá sa naplno prejavila v roku 2009.

Avšak oproti porovnávaným krajinám je u nás vývoj miery nezamestnanosti špecifický tým, že je veľmi citlivý na vývoj (rast alebo spomalenie) hospodárstva. Ďalším špecifikom pri nezamestnanosti je, že Slovenská republika má veľmi veľký podiel osôb, ktorí sú dlhodobo nezamestnaný a relatívne stále vysokú mieru nezamestnanosti pri mladých ľuďoch do 24 rokov. (podrobnejšie viď časť 1.5.3 Vývoj nezamestnanosti).

7.3 Porovnanie vývoja produktivity práce, pridanej hodnoty, HDP na Slovensku a v zahraničí

Slovensko zažilo vysoký rast produktivity práce predovšetkým v prvej dekáde tretieho tisícročia. Toto obdobie bolo charakteristické ekonomickým reformami a Slovensko bolo

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

prezývane „tatranský tiger“. Toto bolo zároveň obdobie, kedy Slovensko dobiehalo západné krajiny v EÚ aj napr. Českú republiku. Naopak druhá dekáda je charakteristická spomalením ekonomického rastu a produktivity práce, na čom sa podpísala okrem iného aj ekonomická kríza, ale aj absencia reforiem v druhej dekáde tretieho tisícročia.

Podobný vývoj je vidieť aj v ukazovateli miery pridanej hodnoty. Od roku 2011 sa medzi slovenskou mierou pridanej hodnoty v priemysle a mierou pridanej hodnoty v priemysle v krajinách V4 začínajú roztvárať nožnice. Nízka pridaná hodnota v priemysle znamená, že na vytvorenie jednotky výstupu spotrebujeme veľké množstvo vstupov (medzi spotreby). Táto chýbajúca pridaná hodnota následne neumožňuje vytvárať potenciálne zdroje pre rast miezd do budúcnosti.

7.4 Porovnanie hospodárstva a kapitálu na Slovensku a v zahraničí

Na Slovensku sa často spomína vychýlene odmeňovania práce v prospech kapitálu a firiem. Tieto tvrdenia sa opierajú o nižší podiel miezd zamestnancov na HDP v SR oproti západnej Európe.

Po prvé treba spomenúť, že tento rozdiel medzi podielom na Slovensku a EÚ je 7 percentuálnych bodov a tento rozdiel sa v posledných rokov znížil o skoro polovicu. Pritom hlavným dôvodom, prečo slovenskí zamestnanci nepoberajú mzdy ako ich západní kolegovia nie je prerozdelenie HDP, ale jeho veľkosť. Teda výška produktivity práce. Napríklad produktivita práce v spracovateľskom priemysle dosiahla v roku 2018 len 32 % nemeckej produktivity.

Po druhé samotný tento rozdiel môže byť spôsobený len šedou a čiernou ekonomikou vo vybraných sektorov slovenskej ekonomiky. Ide o sektory stavebníctva, rekreácie, poľnohospodárstva a doplnkových služieb. Na základe štatistík a analýzy NBS vieme, že

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

v ostatných sektoroch je podiel odmeňovania zamestnancov na porovnateľných úrovniach oproti západným krajinám.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

8. SPÔSOBY URČOVANIA MINIMÁLNEJ MZDY

V rámci analytickej časti minimálnej mzdy sme sa sústredili aj na prieskum rôznych prístupov k spôsobu určovania mzdy v iných európskych krajinách. Čo analýza jednoznačne preukazuje, že krajiny pristupujú k minimálnej rôznymi metódami, ktoré sú založené na iných základoch vychádzajúcich najmä z tradícií a zaužívaných spôsobov. V odporúčacej časti sa venujeme posúdeniu rôznych prístupov k spôsobu určovania minimálnej mzdy na Slovensku a opakovaným diskusiám o zavedení regionálnej mzdy, jej určovaniu výlučne kolektívnym vyjednávaním a z neho plynúcej sektorovej mzde a zavedenie jej automatického vzorca. V poslednej časti sa zameriame na odporúčania Asociácie priemyselných zväzov s prihliadnutím na súčasnú mimoriadnu situáciu vyhlásenú v súvislosti s COVID-19.

8.1 Určovanie minimálnych miezd dohodou v kolektívnych zmluvách

Kolektívne zmluvy sú všeobecne akceptovaným nástrojom dohody zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov (u nás len odborov) o podmienkach zamestnávania, vrátane miezd. Naša legislatíva pozná podnikové a odvetvové kolektívne zmluvy a ich pravidlá sú určené zákonom č.2/1990 a tiež aj Zákonníkom práce. Aj keď pokrytie kolektívnymi zmluvami má klesajúcu tendenciu (viď napr. správy OECD) mohlo by ich využitie mať dopad aj na stabilizáciu kolektívneho vyjednávania a na úlohu sociálneho dialógu - čo je zase cieľom ILO a EÚ (viď napr. Európska sociálna charta, konvencie ILO 87, 98, 151 a 154).

Určovanie MM vo vyšších (odvetvových) kolektívnych zmluvách (KZVS) nie je nič nové – už asi 15 rokov sa v strojárskej KZVS dohadujú aj minimálne tarify (čo sa dá považovať za inak definovanú minimálnu mzdu), pričom prvá tarifa býva obvykle nižšia ako platná MM. Kolektívna zmluva sa obvykle aj rozširuje a tým platí aj na ostatné podniky a odvetvia,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

vrátane automobilového priemyslu. Takýto mechanizmus by bolo možné uplatniť vo všetkých dnes dojednávaných reprezentatívnych KZVS dohodou sociálnych partnerov v HSR. Nevýhodou tohoto postupu je, že nebudú oficiálne pokrytí všetci zamestnanci – táto okolnosť sa však dala vyriešiť:

i. novelou zákona 2/1999, o kolektívnom vyjednávaní,
ii. novelou zákona 663/2007 o minimálnej mzde,
iii. novelou zákona 103/2007 o tripartite.

Za vážnejšie (z ekonomického a sociálneho pohľadu) je možno považovať určovanie MM v štátnej a verejnej sfére prostredníctvom vyšších kolektívnych zmlúv. Kým v súkromnej sfére je motivácia zamestnávateľa na výsledkoch firmy jasná, motivácia úradníkov alebo volených funkcionárov platených z daní je sporná. Motivácia zástupcov zamestnancov v obidvoch prípadoch je prakticky totožná.

Určovanie minimálnej mzdy výlučne kolektívnym vyjednávaním je však založené na predpoklade dostatočného pokrytia kolektívnymi zmluvami v štáte a odvetviach a aj v riadnom fungovaní sociálneho dialógu. Hoci sme preukázali, že kolektívne zmluvy sú bežnou súčasťou najmä priemyselných odvetví na Slovensku, iné hospodárske sektory v tejto otázke značne zaostávajú. V súčasnosti nie je možné, vzhľadom na právne predpisy, túto mieru pokrytia na Slovensku kvalifikovane potvrdiť a nie je možné určiť mieru reprezentatívnosti zastupujúcich odborových zväzov. Z uvedeného dôvodu neodporúčame na Slovensku určovať minimálnu mzdu výlučne touto formou, ale zachovať rokovania vyššej úrovni Hospodárskej a sociálnej rady. Týmto bude zachovaný originálny účel minimálnej mzdy, a to jej sociálny aspekt, súčasne bude prezentovaná aj otázka dopadu minimálnej mzdy na ekonomiku, všeobecnú úroveň miezd, životné náklady, príjmy ostatných sociálnych skupín, úroveň sociálneho zabezpečenia a pod.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Najvýstižnejšie môžu tieto požiadavky definovať iba sociálni partneri - odborárske zväzy, zamestnávateľské zväzy a vláda. Takéto zastúpenie zaručí pokrytie všetkých skupín zamestnancov v súkromnom sektore a aj štátnych zamestnancov.

8.2 Zavedenie regionálnej mzdy

Je na zváženie, či vzhľadom veľké regionálne rozdiely (mzdy, náklady, HDP), by aj určovanie/dohadovanie MM nebolo rozumnejšie rozhodovať po regiónoch (VÚC). V zásade sa dá návrh MM urobiť aj centrálne, na základe rozdielu miezd a nezamestnanosti, rovnako tak aj priamo v regiónoch podobnou metódou ako je uvedené vyššie.

Vzhľadom na vyššie popísané regionálne rozdiely navrhujeme ako jednu z alternatív zaviesť regionálnu minimálnu mzdu. Toto riešenie je vysoko aktuálne predovšetkým v situácii, keď bol schválený zákon o naviazaní minimálnej mzdy na úroveň 60 % priemernej mzdy z dvoch rokov dozadu. Takto celoplošne stanovená minimálna mzda neodzrkadľuje výrazne mzdové rozdiely a rozdiely v miere nezamestnanosti naprieč Slovenskom. Regionálnu minimálnu mzdu je možné zaviesť na úrovni krajov alebo okresov. Nami navrhované odporúčanie uprednostňuje okresy, ktorých veľkosť umožňuje lepšie zohľadniť lokálne podmienky a zároveň sú dostupné štatistiky o úrovni priemerných miezd v jednotlivých krajoch

Regionálne zavedenie minimálnej mzdy v minulosti komplikovali dva problémy: kto určí aká bude minimálna mzda v jednotlivých okresoch a podľa čoho sa bude určovať príslušnosť k jednotlivým okresom. Či sa bude prihliadať na sídlo firmy, miesto výkonu práce, alebo trvalé bydlisko zamestnanca a pod.

Tie dva problémy však v blízkej budúcnosti nebudú predstavovať neprekonateľné prekážky. Od roku 2021 bude podľa dnes platného zákona minimálna mzda vypočítavaná ako 60 % priemernej mzdy dva roky dozadu. Tento vzorec je možne upraviť a využiť ho pri výpočte

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

minimálnej mzdy na úrovni okresov. Navrhujeme nahradiť priemernú mzdu mediánovou mzdou, resp. znížiť podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde o 20 percentuálnych bodov, t. j. na 40 %. Takto odpadne problém arbitrárneho stanovovania minimálnych miezd naprieč okresmi.

Druhý problém by riešil v legislatíve už pripravované zavedenie evidencie miesta výkonu práce Sociálnou poisťovňou. V zákone o sociálnom poistení je paragraf 232: Evidencia zamestnávateľa na účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia. Podľa tohto paragrafu je zamestnávateľ povinný viesť evidenciu zamestnanca na účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia; táto evidencia sa vedie od vzniku sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia zamestnanca po celé obdobie, počas ktorého toto poistenie a sporenie trvá. Evidencia analytických údajov obsahuje číselný kód miesta výkonu práce podľa štatistického číselníka krajov, okresov a obcí.

V rámci našej analýzy sa však prikláňame k názoru, že zavedenie regionálnej mzdy by síce vyriešil problém značných regionálnych rozdielov, avšak v pomere k veľkosti Slovenska a počtu obyvateľov považujeme jej zavedenie za značne komplikované. Odporúčame aktuálne zachovať centrálnu minimálnu mzdu a zavádzať opatrenia smerujúce práve k zníženiu regionálnych rozdielov, avšak do rozhodovania o výške minimálnej mzdy zapojiť aj zástupcov regiónov.

8.3 Zavedenie sektorovej mzdy

Sektorové minimálne mzdy existujú v krajinách EÚ ako "alternatíva" celoštátnej minimálnej mzdy. V tých krajinách EÚ, kde sa celoštátna minimálna mzda neuplatňuje, treba uviesť, že ich historický vývoj, tradície aj zákony, napriek neexistencii štátom určenej minimálnej mzdy, dostatočne garantujú právo zamestnancov na spravodlivú a dôstojnú mzdu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

V Rakúsku je to napr. povinné členstvo zamestnávateľov v Hospodárskej komore, ktorá s odbormi uzatvára kolektívne zmluvy, a tým je zabezpečené cez kolektívne vyjednávanie takmer úplne pokrytie zamestnancov v príslušnom sektore. Odhaduje sa, že 90 až 95 % zamestnancov súkromného sektora spadá pod niektorú kolektívnu zmluvu. Aj zamestnávatelia, ktorí nemajú uzatvorenú kolektívnu zmluvu pristupujú dobrovoľne k mzdovým podmienkam, ktoré sú ustanovené v kolektívnej zmluve v rámci ich odvetvia, odboru a pod.

V severských krajinách je vysoká odborová organizovanosť, čo taktiež garantuje odmeňovanie cez kolektívne vyjednávanie. Pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami je v rámci EÚ vo väčšine krajín riešené aj rozširovaním kolektívnych zmlúv (kolektívne zmluvy vyššieho stupňa KZVS).

V SR je tendencia pokrytia zamestnancov opačná a dlhodobo klesá pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami. V súčasných podmienkach v SR nie je relevantné zaviesť sektorové minimálne mzdy namiesto jednej, štátnom určenej minimálnej mzdy. Najväčšou prekážkou je práve slabé pokrytie, resp. organizovanie zamestnávateľov v profesijných inštitúciách, ale aj pracovníkov v zamestnaneckých odboroch. Dôvodom tohto stavu je skutočnosť, že sa zákonom nevyžaduje takéto povinné členstvo a neexistuje ani zaužívaný zvyk či tradícia. Ďalším dôvodom je aj dlhoročný prístup politikov k trhu práce. Jednotlivé vlády svojou politikou rozširovania a komplikovania zákonníka práce *de facto* prebrali úlohu odborov a spravili ich zbytočnými. Takto namiesto decentralizovaných a rôznorodých podmienok a pravidiel zamestnávania v rôznych podnikoch vyjednané rôznymi odborovými organizáciami máme jeden centralizovaný postup, ktorý ponecháva malý priestor na aktivity odborov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

8.4 Zavedenie automatického výpočtu

Skúsenosti z vývoja spôsobu určovania minimálnej mzdy poukazujú na viacero závažných faktov:

- štáty, ktoré nemali štatutárnu mzdu ju postupne, na základe tlaku medzinárodného prostredia a zmlúv zavádzajú,
- minimálna mzda naďalej odráža primárne sociálny aspekt, avšak je čoraz zjavnejšia jej úloha a dopad na celú ekonomiku štátu,
- krajiny s tradíciou kolektívneho vyjednávania úlohu sociálnych partnerov v rokovaniach v určitej miere naďalej zachovávajú,
- minimálna mzda preukázateľne ovplyvňuje následný ekonomický vývoj a konkurencieschopnosť hospodárstva krajín, preto štáty pri jej určovaní kladú čoraz väčší dôraz na makroekonomické ukazovatele a výskum,
- sociálny dialóg krajinách postupne slabne a hlavné slovo začína preberať najmä štát prostredníctvom špecializovaných odborných komisií alebo zavádzaním odborne vypracovaným automatickým vzorcom,

Prakticky každá európska krajina vedie odborné diskusie na túto tému, pričom je zrejmý postupný prechod na určovanie minimálnej mzdy na základe reálnych makroekonomických faktov. V prevažnej väčšine je sociálny dialóg podporovaný aj súborom ukazovateľov ako je HDP, inflácia, miera nezamestnanosti a pod., ktoré rokovania sociálnych partnerov čiastočne korigujú a vnášajú do nich novú dimenziu. Tento ekonomický aspekt podporuje aj samotná EÚ a to vytvorením konceptu tzv. Európskej minimálnej mzdy, čím chce krajinám EÚ napomôcť pri vnútornom nastavení mechanizmov. Aj na Slovensku je postupne zmena mechanizmu určovania minimálnej mzdy zjavná. Zavedenie vzorca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

môžeme vnímať ako progresívny krok, hoci dôvod a spôsob nastavenia automatického mechanizmu môžeme považovať, vzhľadom na vývoj politickej situácie, za veľmi sporný. Naďalej na Slovensku zachovávame sociálny dialóg a následným vzorcom je zabezpečená dlhodobá požiadavka sociálnych partnerov a to odpolitizovanie minimálnej mzdy. Musíme tu však poukázať na zjavne populistické nastavenie automatického vzorca, ktorého znenie nebolo dostatočne odborne vysvetlené a odkláňa sa od mechanizmov zavedených v iných krajinách a od odporúčaní Európskej únie či Medzinárodnej organizácie práce. Našou analýzou sme preukázali zjavný dopad na vývoj ekonomiky a hospodárstva krajiny a preto dôrazne odporúčame jeho budúcu korekciu.

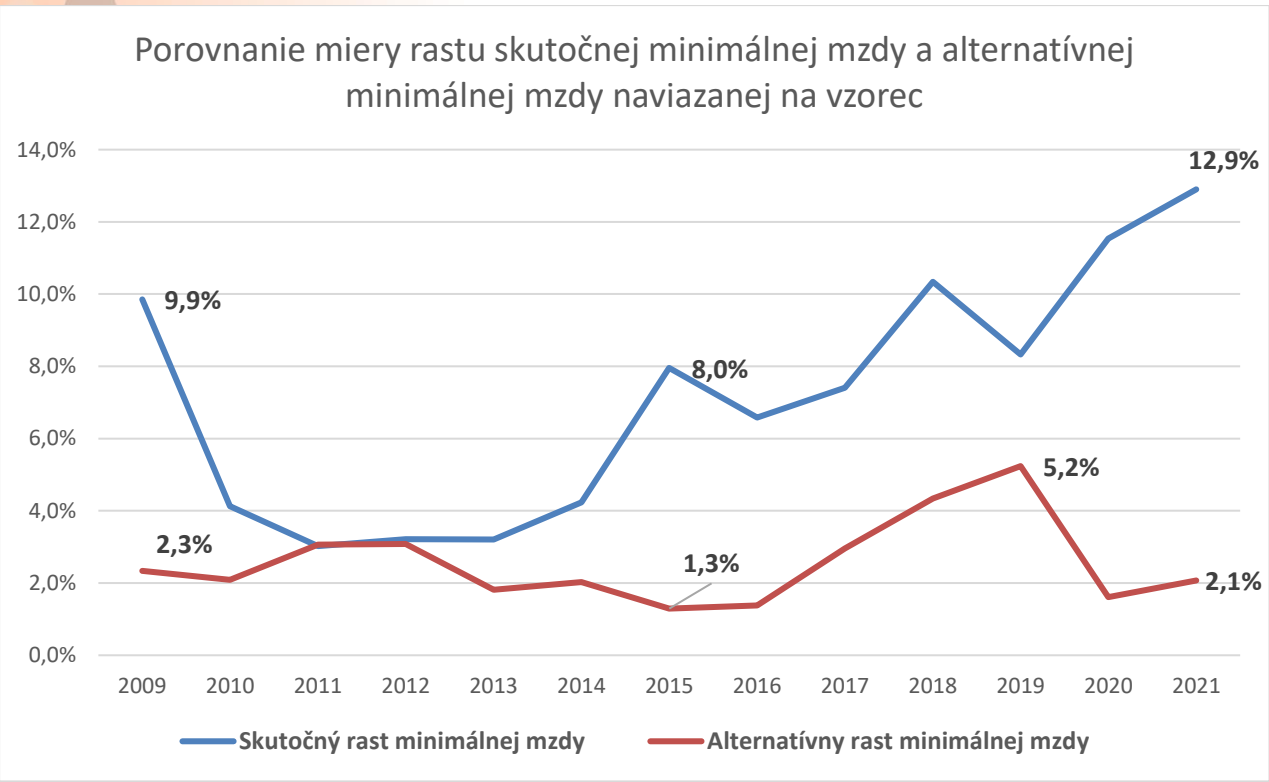
Riešenie tohto problému nepredvídateľnosti je možné dosiahnuť naviazaním rastu minimálnej mzdy na rast makroekonomického ukazovateľa alebo ich kombináciu. Existuje viacero alternatív ako toto naviazanie nastaviť a každé ma svoje výhody a nevýhody. V tomto alternatívnom vzorci navrhujeme naviazať rast minimálnej mzdy na kombináciu dvoch makroekonomických ukazovateľov: očakávanú mieru inflácie a očakávaný rast miezd. Vo výslednom koeficiente bude mať každý z týchto dvoch ukazovateľov polovičnú váhu. To znamená, že sa spočíta polovičná miera rastu očakávanej inflácie a očakávaného rastu priemernej mzdy. V prípade, že dôjde k poklesu hodnôt ukazovateľov, tak sa rovnakým smerom upraví aj minimálna mzda a poklesne. Ak by takýto postup nebol politicky priechodní tak navrhujeme v prípade poklesu hodnôt ukazovateľov zmraziť minimálnu mzdu a následný budúci rast znížiť o predchádzajúci pokles ukazovateľov. To znamená, že vykompenzovanie z dôvodu recesie sa oddiali do obdobia rastu ekonomiky.

Kombinácia týchto ukazovateľov má tú výhodu, že pružne reaguje na vývoj hospodárskeho cyklu, odzrkadľuje vývoj cenovej úrovne a zároveň udržiava minimálnu mzdu v určitej úrovni v porovnaní s priemernou mzdou.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 41: Porovnanie miery rastu skutočnej minimálnej mzdy a alternatívnej minimálnej mzdy naviazanej na vzorec



Zdroj: Ministerstvo financií, makroekonomická prognóza

Napríklad pri ekonomickom prepade po roku 2009 rástla priemerná mzda tempom 3 % a inflácia 1,6 %. Čo by znamenalo pri využití vyššie opísaného vzorca, že minimálna mzda by mala rásť o 2,3 %. Avšak v rovnakom čase narástla reálna minimálna mzda o rekordných 9,9 %. Takéto veľké makroekonomické nerovnováhy by navrhovaný koeficient pomáhal tlmiť. Navrhovaný koeficient by tak isto tlmil vysoký nárast minimálnej mzdy v čase prepadu cenovej hladiny o 0,1% až 0,5% v rokoch 2014-2016. Tento prepad cenovej hladiny znamenal, že reálna hodnota minimálnej mzdy rástla aj bez zmeny nominálnej úrovne.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Vzhľadom na súčasné nastavenie minimálnej mzdy na priemernú mzdu sa prikláňame k názoru úpravy vzorca na mediánovú mzdu. Vzorec uvádzame v ďalšej časti tejto analýzy.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

9. ZÁVER

9.1 Minimálna mzda počas koronakrízy

Zdá sa, že krízy sú opakovaným javom v spoločnosti a líšia sa len hĺbkou a smerovaním dopadu. Samotný spúšťač krízy nie až tak dôležitý, aj keď kríza ako dôsledok vírovej infekcie je asi dosť originálna. Táto kríza nezačala ako kríza finančného systému ako v roku 2008, ide o krízu výroby - o priamych príčinách možno viesť dlhé debaty, ale faktom je, že prakticky všetky štáty hlásia pokles výroby/odbytu, pokles HDP a nárast nezamestnanosti. Pričom štáty s liberálnejšími zákonmi pre zamestnávanie (USA) mali skokový nárast už v apríli 2020, kedy miera nezamestnanosti vyskočila na 14,7 %.[26] Prvé správy o negatívnych dopadoch na trh práce však už máme aj z krajín ako Francúzsko, kde je 10 mil. zamestnancov z súkromného sektora dotovaných z verejného rozpočtu.[27]

Na Slovensku je očakávaný výraznejší nárast miery nezamestnanosti v období jún - august 2020. Pre Slovensko sa táto kríza podobá na krízu rokov 90-tych, aj keď tá bola spojená s očakávaniami, ktoré dnes nemáme, lebo podobné problémy zažíva celý svet. Je zrejmé už teraz, že niektoré dôsledky tejto krízy už neskončia tak rýchlo, vrátane vplyvu na odmeňovanie a zamestnanosť. Pritom je potrebné znova zdôrazniť závery z našej analýzy, ktoré ukazujú, že na Slovensku sme mali aj počas „dobrých časov“ stále časť trhu práce v zlom stave. Na začiatku roka 2020 (február) malo stále 18 okresov mieru

[26] Zdroj: https://data.bls.gov/timeseries/LNS14000000

[27] Zdroj: https://www.weforum.org/agenda/2020/05/coronavirus-unemployment-jobs-work-impact-g7-pandemic/

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

nezamestnanosti nad 10 % a z toho 4 okresy s mierou nezamestnanosti nad 15 %. Udržiavanie takto vysokej miery nezamestnanosti ide okrem iného na vrub aj vysokému rastu minimálnej mzdy z posledných rokov. V momentálnej situácii prichádzajúcej krízy bude táto vysoká minimálna mzda prinášať ešte negatívnejšie dopady. To, že Slovensko bude výrazne zasiahnuté prepadom zahraničného dopytu už dnes naznačujú viaceré predikcie.

Agentúra Fitch vo výhľade pre Slovenskú ekonomiku pre rok 2020 (8. máj) predpokladá pokles HDP o 10 % a rast zadlženosti štátu nad 60 %. Stav z minulého roku nedosiahneme pravdepodobne ani v roku 2021. Najnovšie dáta za prvý štvrť rok zverejnil aj Eurostat (15. máj). Slovenské HDP sa za prvý štvrťrok oproti poslednému štvrťroku 2019 prepadlo o 5,4 %.[28] Ide o druhý najväčší prepad v rámci krajín EÚ. Väčšina z tohto poklesu 4,4 p. b. bola spôsobená prepadom exportu do zahraničia.

Tento vývoj naznačuje dve veci: Výrazný prepad Slovenskej ekonomiky začal už v úvode koronakrízy, keď sa na Slovensku začínali prijímať ekonomické opatrenia (druhá polovica marca). A slovenská ekonomika s vysokým podielom exportu bude patriť medzi najviac zasiahnuté krajiny v EÚ aj v nasledujúcich štvrťrokoch.

Rýchlosť a razantnosť ekonomického prepadu na celom svete naznačuje, že situácia môže byť pre Slovensko ešte negatívnejšia, než počas poslednej finančnej krízy a z rokov 2009-2012. Na konci tohto obdobia bola miera nezamestnanosti na Slovensku v blízkosti 14 %.

[28] Zdroj: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10294864/2-15052020-AP-EN.pdf/5a7ea909-e708-f3d3-8375-e2510298e1b8?fbclid=IwAR2ofBUxf1vmodvY-aZ2zlc5GWKg7kmWLFWqXH2EHea7o_mwLIZpBckfB5A

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Oveľa negatívnejšie však boli zasiahnuté ekonomicky zaostávajúce okresy. Na začiatku roku 2013 sme mali 29 okresov s mierou nezamestnanosti nad 20 % a z toho 5 malo mieru nezamestnanosti nad 30 %.

Doterajšie skúsenosti, pokiaľ ide o minimálnu mzdu hovoria:

- Nastaviť trvanie príslušnej hodnoty MM len na kalendárny rok prináša problémy v čase náhleho ekonomického prepadu. Náhly rast či pokles ekonomiky nerešpektuje kalendár.
- Nastavovať hodnoty MM na základe historických údajov je riskantné - nedá sa zodpovedne tvrdiť, že ekonomická situácia z pred dvoch rokov bude trvať ďalej.
- Priemerná mzda ako východiskový parameter nezohľadňuje fakt, že väčšina zamestnancov – viac ako 60 % má mzdu nižšiu ako priemer a spôsobuje rýchlejší rast MM ako je skutočný rast miezd. Podstatne lepšiu vypovedaciu schopnosť má medián, ktorý rozdeľuje zamestnancov na 50 % tých, čo majú mzdu nižšiu ako priemer a 50 %, tých čo ju majú vyššiu.
- Súčasná prax, keď výšku MM pripravujú osoby bez znalosti jej významu a vplyvu, je neprofesionálna a v konečnom dôsledku škodlivá.
- MM ako len čisto sociálny argument "lebo si zaslúžia viac" je neopodstatnená, pokiaľ nemá jasne stanovený zámer a ekonomické hranice.

Odporúčania vychádzajúc z aktuálnej krízy:

1. na rok 2021:

- v súvislosti s určením výšky mesačnej minimálnej mzdy na rok 2021 navrhujeme 2 alternatívy:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Alternatíva 1:

Navrhujeme nezvyšovať výšku mesačnej minimálnej mzdy na rok 2021 a ponechať ju vo výške mesačnej minimálnej mzdy platnej pre rok 2020, t. j. vo výške 580 eur.

V takomto prípade bude zachovaná aj výška mzdových zvýhodnení, ktoré sú poskytované v zmysle Zákonníka práce a ktorých výška sa odvíja od výšky minimálnej mzdy.

Alternatíva 2:

Sociálni partneri sa dohodnú na kompromisnom zvýšení minimálnej mzdy za nasledovných podmienok:

- Výška minimálnej mzdy bude určená kompromisne, t. j. neuplatní sa vzorec pre výpočet minimálnej mzdy podľa § 8 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. V tejto súvislosti navrhujeme určiť výšku minimálnej mzdy využitím súčasného vzorca, pričom priemernú mesačnú nominálnu mzdu nahradíme priemernou mediánovou mzdou. V takom prípade by mesačná minimálna mzda na rok 2021 predstavovala sumu 600 eur.
- Mzdové zvýhodnenia poskytované v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce, ktoré sú svojou výškou napojené na veličinu minimálnej mzdy budú od minimálnej mzdy odpojené a vyjadria sa nominálnou sumou, ktorá zodpovedá ich výške platnej pre rok 2020.
- Zruší sa napojenie stupňov náročnosti práce (2. – 6. stupeň) na koeficient minimálnej mzdy podľa § 120 Zákonníka práce, pričom zákonne bude upravený len 1. stupeň a výška minimálnej mzdy na ostatných stupňoch bude predmetom kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni.

2. na rok 2022 a ďalšie:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Za účelom nastavenia všeobecne platného mechanizmu na určovanie výšky minimálnej mzdy, ktorá bude zohľadňovať potrebné ekonomické ukazovatele navrhujeme:

- novelizáciu aktuálne platného zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde za účelom úpravy vzorca na určenie výšky minimálnej mzdy, a
- za týmto účelom zriadenie profesionálneho tripartitného útvaru pre navrhovanie výšky minimálnej mzdy.

9.2 Návrh zmeny mechanizmu určovania minimálnej mzdy

A) VZOREC

60 % mediánovej mzdy za kalendárny rok, ktorý **dva roky predchádza kalendárnemu roku**, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy.

Európska komisia aj Medzinárodná organizácie práce kladú dôraz na určovanie minimálnej mzdy z **mediánovej mzdy.**

Medián je na rozdiel od priemernej mzdy **presnejší štatistický ukazovateľ**, ktorý zachytáva strednú hodnotu všetkých miezd. Priemerná mzda je vzhľadom na vysoké regionálne rozdiely na Slovensku výrazne posunutá smerom k vyšším mzdám, čím spomaľuje ekonomický rast zaostalejších regiónov.

Najviac medzinárodne odporúčanou úrovňou **je pomer minimálnej mzdy k mediánu v rozpätí 50 - 60 %.** V pomere k priemernej mzde ide o úroveň 40 – 50 %.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

V súčasnosti zavedený vzorec z priemernej mzdy vysoko prekračuje ustanovené medzinárodné odporúčania a pomer minimálnej mzdy k mediánu **tak dosahuje až 70 %,** čo je najvyšší pomer v rámci EÚ a pravdepodobne aj v rámci krajín OECD.

B) ČASOVÁ PÔSOBNOSŤ

1 kalendárny rok od 1.1. do 31.12.

Pravidelné určovanie minimálnej mzdy umožňuje jej predvídateľnosť a stabilitu. Pravidelnú úpravu minimálnej mzdy má zavedených ¾ krajín EÚ.

V rámci ročných zmien je však systém náchylný, že nezachytí prípadné krízové obdobia (hospodárska kríza 2008/2009, koronakríza), preto odporúčame zavedenie brzdiaceho mechanizmu. Tým by bol osobitný tripartitný orgán, ktorý pred zahájením rokovaní sociálnych partnerov vydá odporúčania k úprave alebo „zamrazeniu" minimálnej mzdy na nasledujúce obdobie.

C) TERITORIÁLNA PÔSOBNOSŤ

Odporúčame zachovanie národnej úrovne minimálnej mzdy.

Alternatívne vzhľadom na veľké regionálne rozdiely je vhodné uvažovať aj nad zavedením regionálnej mzdy podľa nášho vzorca.

D) FUNKČNOSŤ MINIMÁLNEJ MZDY

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Podľa medzinárodných odporúčaní a podľa akademickej pôdy je funkciou minimálnej mzdy ochrana trhu práce, ochrana pracujúcich pred chudobou a ochrana najzraniteľnejších skupín zamestnancov. Rovnako je požadovaná jej predvídateľnosť.

Stupne náročnosti práce sú ojedinelou legislatívou v rámci EÚ a OECD. Umelo vytvárajú tlak na rast miezd čím skresľujú skutočnú výšku priemernej a mediánovej mzdy na Slovensku.

Zmenou minimálnej mzdy je každoročne zasiahnuté celé podnikateľské prostredie a to aj v prípadoch, keď ani jednému zo zamestnancov nevyplácajú minimálnu mzdu a to len prostredníctvom príplatkov a stupňov.

Požadujeme:

a) odpojenie mzdových zvýhodnení (príplatkov) od minimálnej mzdy a ich naviazanie na skutočnú mzdu zamestnanca,

b) zrušenie stupňov náročnosti práce a zachovanie výlučne minimálnej mzdy.

E) PREPOČET DOPADU NÁVRHU VZORCA

Na národnej úrovni:

	2021	2020	2019	2018
Celá SR	611 €	563 €	524 €	491 €

Na regionálnej úrovni:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Tabuľka 26: Prepočet výšky minimálnej mzdy podľa návrhu vzorca APZ

	2021	2020	2019	2018
BA kraj	758 €	701 €	659 €	609 €
TT kraj	613 €	564 €	528 €	485 €
TN kraj	601 €	557 €	517 €	478 €
NR kraj	566 €	517 €	476 €	451 €
ZA kraj	592 €	543 €	508 €	477 €
BB kraj	563 €	517 €	481 €	455 €
PO kraj	522 €	475 €	443 €	414 €
KE kraj	586 €	543 €	508 €	482 €

Zdroj: UPSVR, vlastné prepočty

F) Zriadenie odborného poradného orgánu

Vo väčšine krajín EÚ existuje určitá forma poradného orgánu, ktorá vydáva odporúčania na zmeny v minimálnej mzdy a to na základe dôležitých makroekonomických ukazovateľov. Navrhujeme zriadenie takéhoto typu tripartitného orgánu, ktorý poskytne pre potreby rokovania sociálnych partnerov svoje odborné stanovisko.

G) INÉ PREPODKLADY

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zmena štatistických ukazovateľov a spôsobu ich získavania. V rámci určovania hodnoty priemernej a mediánovej mzdy sa využívajú selektívne podnikové štatistiky, ktoré ich hodnotu značne skresľujú. Je žiadúce upraviť štatistické vykazovanie napr. získavaním údajov o mzdách napr. zo Sociálnej poisťovne, ktorá disponuje úplným prehľadom miezd a kontraktov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. Analýza konkurenčnej schopnosti automobilového priemyslu na Slovensku, Industriewissenschaftliches Institut, 2019
2. BAROŠOVÁ, Margita. Funkcie minimálnej mzdy a prístupy k jej valorizácii. *Práca a sociálna politika: odborno-metodický mesačník pre otázky zamestnanosti, trhu práce, sociálnych vecí a rodiny*. Bratislava: Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, 1999, 7(7-8), 8-12. ISSN 1210-5643.
3. Baštýř Ivo: Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR, Výzkumní ústav práce a sociálních věcí , (2005), [online] https://docplayer.cz/3397751-Vybrane-aktualni-problemy-uplatnovani-minimalni-mzdy-v-cr.html
4. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (ILO) č. 26 z roku 1928, [online] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026
5. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (ILO) č. 98 z roku , [online] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
6. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (ILO) č. 131 z roku 1970, [online] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131
7. Európska sociálna charta, [online] https://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/europska-socialna-charta-revidovana.pdf
8. Európsky pilier sociálnych práv, [online]

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk

9. Eurostat newsrelease/euroindacator 81/2020, [online]

https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10294864/2-15052020-AP-EN.pdf/5a7ea909-e708-f3d3-8375-e2510298e1b8?fbclid=IwAR2ofBUxf1vmodvY-aZ2zlc5GWKg7kmWLFWqXH2EHea7o_mwLIZpBckfB5A

10. Európsky semester, [online]

https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_sk

11. Japan Act No. 137 of April 15, 1959 - Minimum Wage Act, [online]

http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=2420&vm=2&re=02

12. Konkurencieschopnosť pracovnej sily v SR, NBS, Alexander Kaššay, [online]

http://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR/Biatec/Rok2019/03-2019/04_biatec19-3_Karsay.pdf?fbclid=IwAR1G7nhF4IY9euOoIdMyqw_X3fjeaSXwksW-jLYtpEFDwSCTmTOC1LinvdU

13. Materiál predložený vládou dňa 3.4.2008, [online]

https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/7633/1

14. Minimum Wage Policy Guide, ILO, [online]

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf

15. Minimum wages in 2019: Annual review ILO, [online] https://www.aranagenzia.it/attachments/article/9768/Minimum%20wages%202019%20-%20Eurofound.pdf
16. Odborný článok Čo (ne)vieme o minimálnej mzde, INT3, INESS, [online] https://www.iness.sk/sk/int-32019-co-nevieme-o-minimalnej-mzde
17. Odborný článok How coronavirus has hit employment in G7 economies, [online] https://www.weforum.org/agenda/2020/05/coronavirus-unemployment-jobs-work-impact-g7-pandemic/
18. Odborný článok Minimálna mzda ako nástroj rasistov, [online] https://iness.sk/sk/stranka/10965-Minimalna-mzda-ako-nastroj-rasistov
19. Odborný článok Minimálna mzda na Slovensku (1991 – 2020) - výška a právna úprava, [online] https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-na-slovensku
20. Odborný článok Slovakia: Latest developments in working life Q1 2019, [online] https://www.eurofound.europa.eu/sk/publications/article/2019/slovakia-latest-developments-in-working-life-q1-2019
21. OECD Benefits and wages Database, [online] http://www.oecd.org/social/benefits-and-wages/
22. OECD Income Distribution Database (IDD): Gini, poverty, income, Methods and Concepts, [online]

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm

23. Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o európskom pilieri sociálnych práv, [online] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0010&from=EN
24. Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, [online] https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/663/20200101
25. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, [online] https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200101.html
26. Zmluva o fungovaní Európskej únie, konsolidované znenie, 2012, [online] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=BG

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk www.esf.gov.sk
www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk