

MINIMÁLNA MZDA

NA SLOVENSKU - 2024

ODMEŇOVANIE V 21. STOROČÍ V KONTEXTE PROTIARGUMENTOV A MÝTOV



KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY – KOZ SR



Cennými radami, pripomienkami, užitočnými informáciami a recenznými posudkami prispeli:

Prof. Dr. Joachim Becker, Ekonomická univerzita vo Viedni/ Wirtschaftsuniversität Wien;

Ing. Anton Marcinčin, PhD., ekonóm, Konfederácia odborových zväzov SR;

Mgr. Lukáš Makovický, M.A., Laplandská univerzita/University of Lapland/Lapin Yliopisto

Text neprešiel odbornou jazykovou korektúrou.

Autor a odborná garancia:

PhDr. Ján Košč

September 2024

Ilustračná fotografia je licencovaná fotografia od globálnej siete tvorcov Pexels.

“Nízka minimálna mzda uvrháva celé skupiny ľudí do chudoby. Náklady potom znáša celá spoločnosť. Na druhej strane, dôstojná mzda zvyšuje kúpnu silu obyvateľstva, z čoho profitujú všetci.”

Saša Uhlová, česká novinárka

Cieľom tohto príspevku je otvoriť serióznú a odbornú diskusiu o inštitúte Minimálnej mzdy. Nebudeme sa zaoberať teoretickými vymedzeniami, ani funkciami minimálnej mzdy, pretože to už pred nami urobili iní (Ondruš et al. 2017; Barošová 1999). V tomto príspevku sa budeme venovať najčastejšie používaným argumentom/mýtom, ktoré sa v posledných dekádach, ale aj v posledných rokoch objavujú vo verejnej diskusii na Slovensku, pričom ich cieľom je dokázať, že zvyšovanie minimálnej mzdy je škodlivé.

Konsenzus o tom, že primerané zvyšovanie minimálnej mzdy nespôsobuje zvyšovanie nezamestnanosti, ktorý sa začal formovať po prevratnom výskume nobelistov Card a Krueger (1994), ostal, napriek mnohým pokusom ho spochybniť, do dnešných dní v odbornej debate platný. (Card a Krueger 2016; Dickens 2023) Aj napriek tomuto skonštatovaniu sa každý rok na Slovensku roztáča kolotoč protiargumentov a mýtov, ktorých úlohou je spochybniť zvyšovanie minimálnej mzdy, alebo aj samotnú potrebu existencie inštitútu minimálnej mzdy.

V tomto dokumente reagujeme najmä na najčastejšie používané argumenty zástupcov zamestnávateľov a analytikov neoliberalných ekonomických think tankov (ďalej v texte len: „niektorí analytici“). (Košč, Žanony, Homér 2020)

Na začiatku dokumentu sme zozbierali citáty rôznych zástupcov zamestnávateľov a niektorých analytikov i politikov k problematike minimálnej mzdy za posledných skoro 20 rokov. A následne sa venujeme inštitútu minimálnej mzdy z pohľadu dát, ktorý je samozrejme dôležitým pri akejkoľvek diskusii o samotnej minimálnej mzde, ale aj o jej výške a vplyvoch jej zvyšovania na zamestnanosť a ekonomiku, ktoré sú vo verejnej debate často preberané.

V ďalších kapitolách sa venujeme jednotlivým, vo verejnej debate často šíreným a pertraktovaným argumentom/mýtom, ktorým sa venujeme hlbšie, analyticky, na základe komparácie, empirie a dát. Tieto sme identifikovali a následne spracovali v nasledujúcom poradí:

- rast minimálnej mzdy;
- podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde;
- produktivita práce;
- nezamestnanosť/zamestnanosť;
- regionálne minimálne mzdy;
- príplatky.

Jednotlivé témy sme sa snažili zoradiť podľa ich dôležitosti, ale aj logickej postupnosti, no je potrebné zároveň skonštatovať, že sa na ne nedá pozerieť úplne jednotlivo, nakoľko vzájomne súvisia a ovplyvňujú sa.

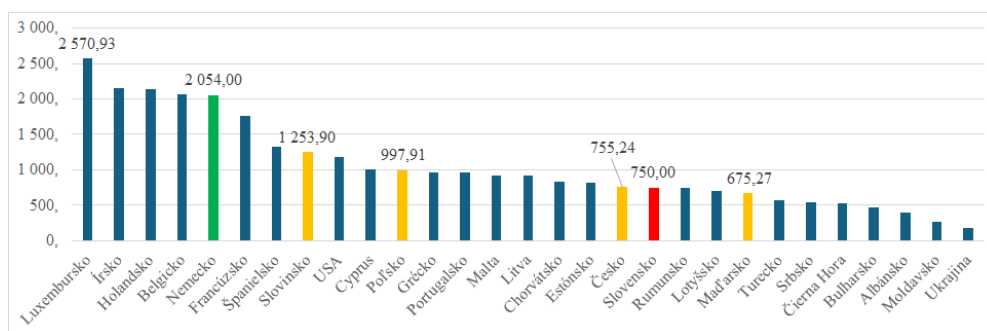
V poslednej kapitole sme spracovali aj tému indexácie minimálnych mzdových nárokov, nakoľko po zrušení indexácie a naviazaní zvyšovania minimálnych mzdových nárokov o pevnú sumu dochádza podľa nášho názoru k nivelizácii plátov na Slovensku, čo je v rozpore nielen s definíciou jednotlivých stupňov náročnosti práce v Zákonníku práce, ale aj v rozpore s logikou odmeňovania ako takého.

AKTUÁLNA SITUÁCIA Z POHL'ADU DÁT

Výška minimálnej mzdy v roku 2024 bola stanovená po dohode sociálnych partnerov (zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov) vo výške 750 €, takže nemusel byť použitý zákonný vzorec (57% z priemernej mzdy spred dvoch rokov) – pričom dohodnutá suma je vyššia, ako by bola podľa zákonného výpočtu v prípade nedohody.

Pri pohľade na medzinárodnú komparáciu (obr. 1) je vidno, že slovenská minimálna mzda je jedna z najnižších spomedzi krajín EÚ. Nižšia je len v Lotyšsku (700), Maďarsku (696,97), Rumunsku (663,24) a Bulharsku (477,04).

Obr. 1 – Hrubá nominálna minimálna mzda (2024)



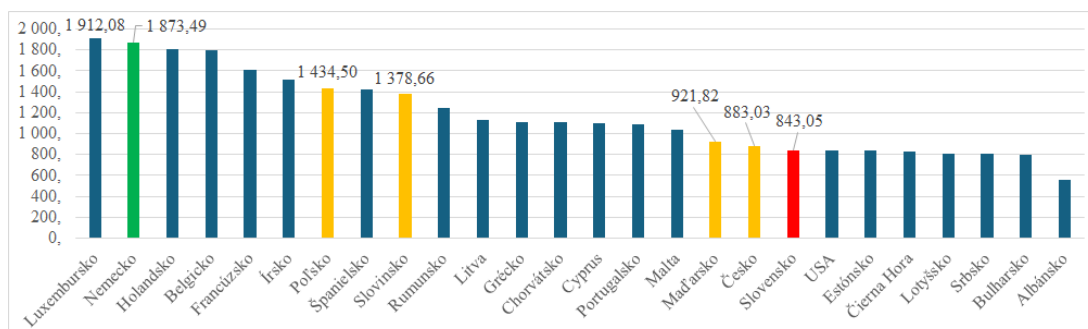
ZDROJ: EUROSTAT, EARN_MW_CUR

Takéto porovnanie, nominálnych hodnôt hrubej minimálnej mzdy naráža na niekoľko limitov, pričom najdôležitejším je tzv. kúpyschopnosť minimálnej mzdy.

Logicky, zamestnávatelia sa pozerajú na minimálnu mzdu najmä z nominálneho hľadiska, keďže ich zaujímajú najmä náklady na pracovnú silu a aj z hľadiska pridanej hodnoty (produktivity práce), zamestnancov však, naopak, zaujíma najmä kúpyschopnosť minimálnej mzdy.

Za týmto účelom sa používa prepočet cez paritu kúpnej sily (v prípade Eurostatu sa používa PPS), ktorý zohľadňuje cenovú hladinu v jednotlivých krajinách. V takomto porovnaní (obr. 2) sa rozdiely medzi porovnávanými krajinami zmenšia a dochádza aj k presunom jednotlivých krajín. Nižšiu minimálnu mzdu v parite kúpnej sily, ako na Slovensku, majú z členských krajín EÚ len Lotyšsko (822,52) a Bulharsko (815,74).

Obr. 2 – Hrubá minimálna mzda v parite kúpnej sily (2024)

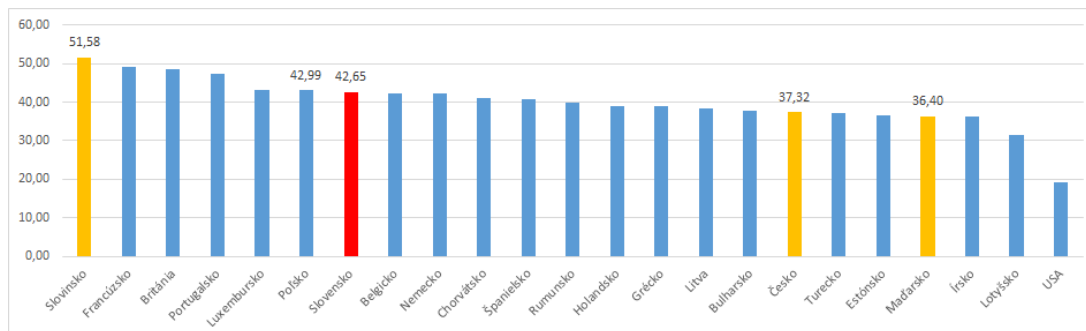


ZDROJ: EUROSTAT, EARN_MW_CUR

Dáta v parite kúpnej sily sú v posledných rokoch spochybňované, dokonca jeden z odporcov inštitútu minimálnej mzdy označil tieto dáta Eurostatu ako HOAX: „Poplašné správy o tom, že Slováci majú najnižšie mzdy v EÚ, sú hoaxy a vychádzajú zo štatistík upravených o paritu kúpnej sily. A tá skresľuje naše čísla pre rôzne metodologické šlamastiky.“ (Chovanculiak 2024)

Pravdou je, že dáta v parite kúpnej sily vykazujú nedostatky v určovaní cien bývania na Slovensku, ktoré identifikovali analytici IFP aj ISP, no v oboch prípadoch podotkli, že nevieme, či podobné nedostatky nie sú aj v iných komparovaných krajinách, a zároveň skonštatovali, že aj po zapracovaní odchýlok a nedostatkov metodiky sa Slovensko v medzinárodnej komparácii kvalitatívne neposúva na vyššiu úroveň. (Dujava a Žudel 2023; Hlaváč 2023)

Obr. 3 – Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde (2022)



ZDROJ: OECDSTAT, MINIMUM RELATIVE TO AVERAGE WAGES OF FULL-TIME WORKERS

Často sa v diskusii o výške minimálnej mzdy argumentuje podielom minimálnej mzdy na priemernej mzde (obr. 3). Túto problematiku si podrobnejšie rozoberieme nižšie, tu však treba povedať, že sa často stretávame s rôznymi amatérskymi prepočtami (obr. 10), ktoré naznačujú, že tento podiel je na Slovensku vysoký a jeden z najvyšších v EÚ. Preto je potrebné skonštatovať, že zväčša ide o nesprávne údaje, alebo výpočty, ktoré nie sú správne uchopené metodologicky. Niektorí zvyknú preratúvať minimálnu mzdu za plný pracovný úväzok, ako podiel na priemernej mzde vypočítanej z miezd všetkých zamestnancov, vrátane tých, ktorí pracujú na skrátenej úväzky. Správne metodologicky k tomu pristupuje OECDstat (obr. 3), prípadne Eurostat (earn_mw_avgr2) a tam vychádzajú podiely o dosť nižšie. Zároveň oficiálne dáta ukazujú, že vôbec nepatríme k tým krajinám, kde je tento podiel vysoký.

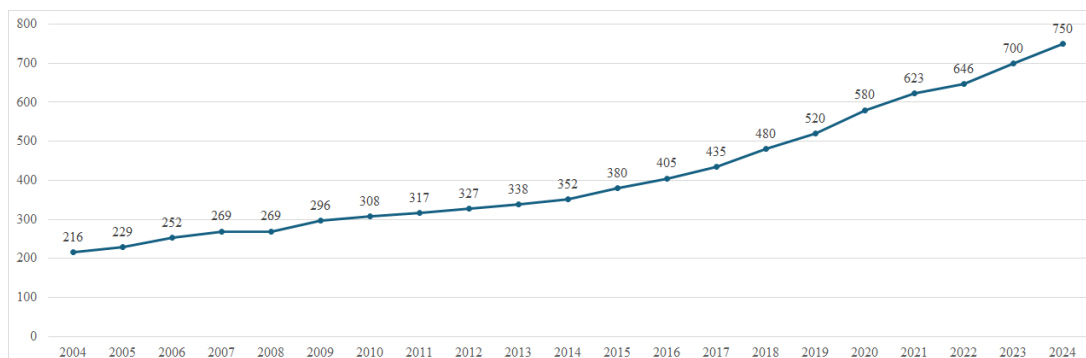
Obr. 4 – Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde 2005-2022 (Slovensko a Slovinsko)



ZDROJ: OECDSTAT, MINIMUM RELATIVE TO AVERAGE WAGES OF FULL-TIME WORKER

Ak sa pozrieme na dlhodobý vývoj podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde na Slovensku a porovnáme ho so Slovinskom (obr. 4), tak vidíme, že rast tohto podielu sa nedá ani len náhodou označiť za rekordný, ani vysoký¹. Rovnako ako pri pohľade na rast nominálnej výšky minimálnej mzdy v SR za tri dekády (obr. 5) nevidno žiadny zásadný skok, hoci sa často rozpráva o tom, ako minimálna mzda na Slovensku rástla skokovo a neprimerane.

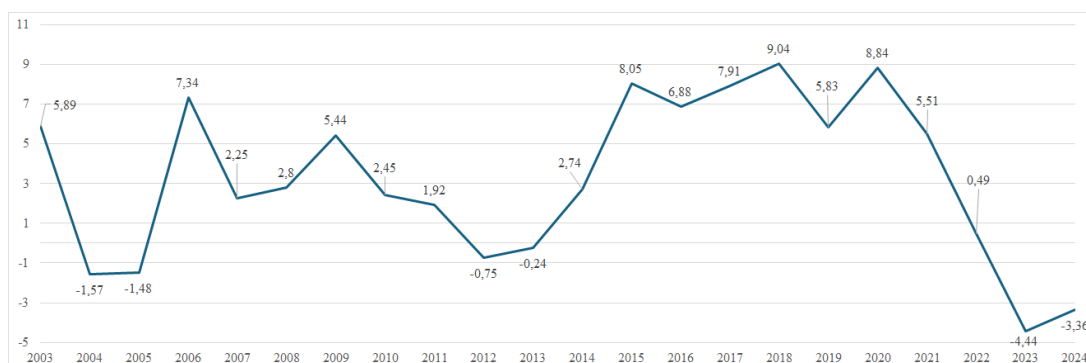
Obr. 5 – Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku za tri dekády



ZDROJ: MINIMALNAMZDA.SK

Tu sa však treba pozrieť nielen na nominálny rast minimálnej mzdy, ale najmä na reálny rast minimálnej mzdy, čiže po odrátaní inflácie (obr. 6).

Obr. 6 – Reálny rast minimálnej mzdy na Slovensku (2005–2024)



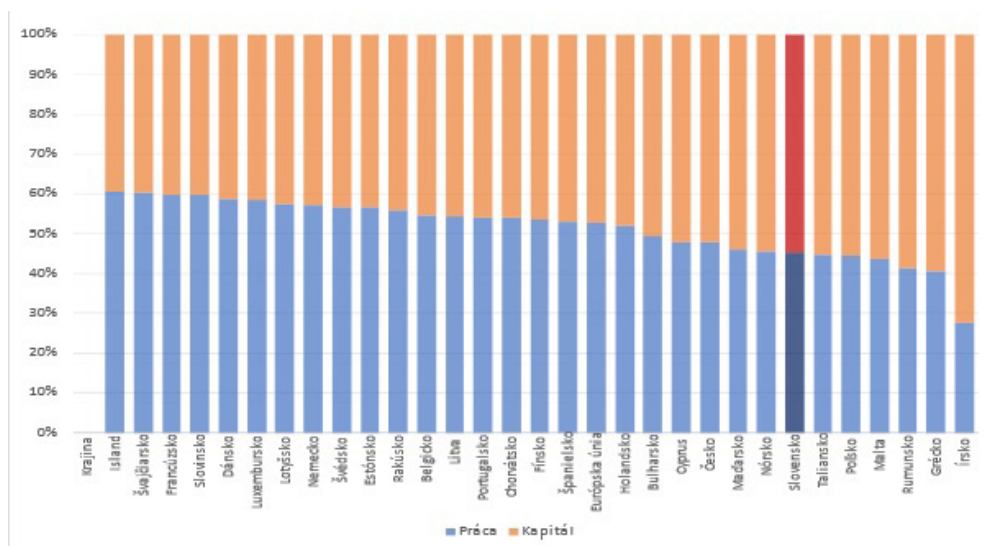
ZDROJ: SOCIÁLNY ATLAS (VLASTNÉ PREPOČTY: NOMINÁLNY RAST MINIMÁLNEJ MZDY (V %), "OČISTENÝ" O MEDZIROČNÝ RAST SPOTREBITEĽSKÝCH CIEN)

Aj napriek uplatňovaniu zákonného vzorca v posledných rokoch a dohode odborov a zamestnávateľov na výške minimálnej mzdy nad rámec zákonného vzorca, bol v roku 2023 reálny pokles minimálnej mzdy o 4,44 % a v roku 2024 o 3,36 %, takže plánované zvýšenie minimálnej mzdy na 60 % z priemernej mzdy spred dvoch rokov bude z veľkej časti len dorovnaním tohto prepadu.

A samozrejme sa často pri diskusii ohľadom výšky minimálnej mzdy argumentuje aj tým, že na Slovensku na takéto zvýšenie nemáme a nemôžeme si ho dovoliť. Tieto argumenty vyvraciam aj nižšie v texte, tu si však pomôžeme medzinárodnou komparáciou rozdelenia pridanej hodnoty medzi prácou a kapitálom (obr. 7), ktorý naznačuje, že priestor na zvyšovanie miezd – celkovej mzdovej úrovne, ale aj minimálnej mzdy – na Slovensku stále existuje.

1 Porovnanie so Slovinskom sme si vybrali z viacerých dôvodov. Tak isto, ako Slovensko, Slovinsko patrí medzi tranzitívne (dobiehajúce ekonomiky). Rovnako ako Slovensko, aj Slovinsko je krajina bývalého socialistického tábora, ale hlavný dôvod, prečo sme si na komparáciu vybrali práve Slovinsko, je fakt, že Slovinci majú dlhodobo vyšší podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde, ako je tomu na Slovensku, a aj napriek tomuto faktoru nestrácajú konkurencieschopnosť, ktorá je mantrou zástupcov slovenských zamestnávateľov a niektorých analytikov v boji s inštitútom minimálnej mzdy.

Obr. 7 – Podiel miezd (práce) a ziskov (kapitálu) na pridanej hodnote (2023)



ZDROJ: EUROSTAT, VLASTNÉ VÝPOČTY NA ZÁKLADE NAMA_10_GDP

Často sa na hodnotenie mzdovej úrovne na Slovensku používa podiel miezd na HDP. Ten je však dosť často spochybňovaný (podľa nás neprávom). Lepším ukazovateľom, ako podiel miezd na HDP, je podiel miezd na vyprodukovanej pridanej hodnote (ten však potvrdzuje aj dáta podielu miezd na HDP). Tento ukazovateľ presnejšie vystihuje, ako sa o vyprodukovanú hodnotu delia firmy so svojimi zamestnancami. Kým u nás si 55 % z vyprodukovanej hodnoty necháva firma a 45 percent rozdelí zamestnancom na mzdách, na západe je tento pomer zásadne opačný.

V takom Švédsku, Dánsku, Švajčiarsku, Francúzsku alebo aj v postkomunistickom Slovinsku si firma z vyprodukovanej hodnoty necháva približne 40 % a zvyšok (takmer 60 %) dá zamestnancom vo forme miezd. Dokonca nás v tomto ukazovateli predbehlo aj Česko a Maďarsko. Írsko je v tomto prípade štatistickou anomáliou, keďže presun ziskov nadnárodných firiem do tejto ekonomiky umelo nafukuje írske HDP a tým aj ich pridanú hodnotu.

V rozdeľovaní vyprodukovanej hodnoty sme siedmi od konca z krajín EÚ. Zaujímavosťou je, že v tomto ukazovateli sme sa v posledných rokoch o 5 percentuálnych bodov zlepšili, no v roku 2023 sme sa znova prepadli. Kým v roku 2021 bol podiel miezd na pridanej hodnote na Slovensku vo výške 49 %, tak v roku 2023 to už je len 45 percent.

Podľa dostupných dát výška slovenskej minimálnej mzdy nedokáže zabezpečiť dôstojný život, z hľadiska kúpyschopnosti patrí medzi najnižšie v EÚ (obr. 2). (ASEA 2023) Kvalitatívne postavenie minimálnej mzdy v rebríčku, aj napriek posunu o 2-3 miesta nahor, po zohľadnení nedostatkov v dátach ohľadom parity kúpnej sily (PPS) na Slovensku, sa však zásadne nemení (Dujava a Žudel 2023; Hlaváč 2023).

Obr. 8 – Dôstojná minimálna mzda (2024)



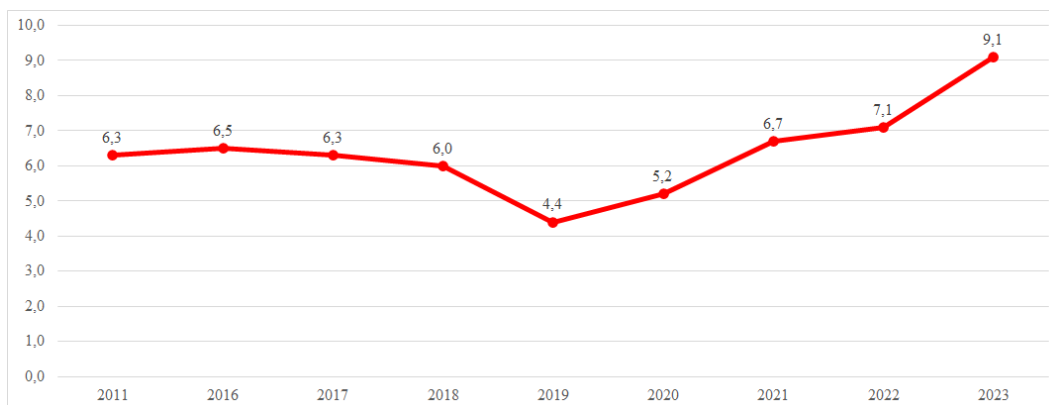
ZDROJ: WAGEINDICATOR 2024

Tieto dáta potvrdzujú aj výskumníci Wageindicator, ktorí na základe vlastnej metodiky stanovili pre jednotlivé posudzované regióny a štáty tzv. **living wage**. Tento pojem je možné do slovenčiny preložiť ako „**dôstojná minimálna mzda**“, pričom „**living wage**“ má stanovovať minimálne základne výdavky na základný spotrebný kôš potrebný na síce skromný, ale dôstojný život. Wageindicator definuje „**dôstojnú minimálnu mzdu**“ nasledovne: „**Dôstojná minimálna mzda označuje minimálny príjem, ktorý zamestnaná osoba potrebuje na uspokojenie svojich základných potrieb bez zásahov štátu vo forme dotácií. Medzi takéto potreby patrí strava, oblečenie, prístrešie, starostlivosť o deti, doprava, výdavky na zdravotnú starostlivosť, rekreácia a skromná dovolenka.**“ (Wageindicator 2024)

Aktuálne dáta Wageindicator poukazujú na problém s nastavením minimálnej mzdy na Slovensku, ktorá sa nachádza pod hranicou „**dôstojnej minimálnej mzdy**“ (obr. 8). Wageindicator stanovil výšku dôstojnej minimálnej mzdy na hodnotu 962 €, pričom súčasná minimálna mzda na Slovensku je stanovená na 750 €. Z krajín bývalého východného bloku, prekračujú túto hranicu minimálne mzdy v Slovinsku, Maďarsku, Poľsku, Litve a Estónsku. (Wageindicator 2024)

Tento problém potvrdzujú aj údaje z EU-SILC, ktoré pri takzvanej chudobe pracujúcich, potvrdzujú od roku 2019 stúpajúci trend prepadu pracujúcich pod hranicu rizika chudoby, dáta za rok 2023 ukazujú, že chudobou je ohrozených viac ako 9 % pracujúcich, čo je výrazne viac, ako je poberateľov minimálnej mzdy na Slovensku. (obr. 9)

Obr. 9 – Podiel pracujúcich pod hranicou rizika chudoby (2011–2023)



ZDROJ: VLASTNÉ SPRACOVANIE NA ZÁKLADE EU-SILC 2023

Aj z tohto dôvodu odbory na Slovensku požadujú návrat k zákonnému automatu stanovenému na 60 % z priemernej mzdy (spred dvoch rokov), ktorý bol v roku 2020 znížený na 57 %. A zároveň požadujú čo najrýchlejšiu transpozíciu smernice o primeraných minimálnych mzdách, ktorá zároveň otvára otázku, ako sa na Slovensku vysporiadame s odporúčanými referenčnými hodnotami, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni, ako je 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy – aktuálneho mediánu a priemeru a nie spred dvoch rokov. (KOZ SR 2023; OZ KOVO 2023)

Transpozícia smernice otvára cestu napríklad k inej forme a kvalite dohody na výške minimálnej mzdy, založenej na bipartitnom dialógu, prípadne na sektorovom bipartitnom dialógu – podmienkou však je zásadné zvýšenie pokrytia slovenských zamestnancov kolektívnymi zmluvami. Táto zmena by však predpokladala zmenu paradigmy zo strany zamestnávateľov, ktorí nielenže doteraz odmietali rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS), ale aj mnohokrát rôznymi spôsobmi bránili kolektívnemu vyjednávaniu v mnohých sektoroch (napr. bankovníctvo a autobusová doprava), ale aj samotnému uzatváraniu sektorových KZVS (napr. strojárstvo).

RAST MINIMÁLNEJ MZDY

V roku 2014, keď sa prerokovala možnosť zvýšenia minimálnej mzdy z 352 € na 380 €, povedal zástupca zamestnávateľov Rastislav Machunka, že: „Máme zásadný problém s minimálnou mzdou a jej astronomickým nárastom.“ (TASR 2014)

Niektorí analytici pravidelne spomínajú rast minimálnej mzdy za rôzne obdobia o desiatky percent, čo je, samozrejme, zavádzanie. Index rastu minimálnej mzdy nemá sám o sebe žiadnu výpovednú hodnotu a minimálne zavádzaním je aj porovnávanie indexu rastu minimálnej mzdy s indexom rastu produktivity práce za rovnaké obdobie.

„... povedzme, že by minimálna mzda v roku 2012 bola 1 euro. Štát by ju však v priebehu 8 rokov zvýšil na sumu 580 eur. To je rast o 58 000 percent. Percentuálne vyzerá tento rast hrozivo, ale keď minimálna mzda rastie z nízkej úrovne, tak je jasné, že aj jej percentuálny rast bude vysoký.“

Milan Kuruc, OZ Pracujúca chudoba

Podobný argument použil v roku 2019 bývalý minister financií Ivan Mikloš: „Kým v rokoch 2013 až 2019 vzrástla naša produktivita práce o menej ako dvadsať percent, priemerné mzdy stúpli takmer o štyridsať a minimálna mzda dokonca o vyše sedemdesiat percent.“ (Mikloš 2019)

Toto jeho vyjadrenie malo pravdepodobne vyvolať obavy pred zvyšovaním minimálnej mzdy. Problémom však bolo, že (i.) uvádzal nesprávne čísla, (ii.) jeho negativistické predpovede a tvrdenia o neudržateľnosti sa nenaplnili. V nim uvádzanom období nenarástla minimálna mzda „o vyše sedemdesiat percent“, ale len o 54 %.

Samozrejme, aj rast o 54 % môže byť privysoký. Ak ho porovnáme s rastom priemerných miezd, ktoré rástli v uvádzanom období len o 32 % a nie „o takmer štyridsať“, ako uvádzal Mikloš, tak môžeme získať pocit, že takýto rast minimálnej mzdy nie je v poriadku.

Podobné vyjadrenie k rastu minimálnej mzdy dal v roku 2021 analytik Chovanculiak: „Rast minimálnej mzdy je potrebné dať do ešte širšieho kontextu posledných ôsmich rokov. Počas nich vzrástla produktivita práce o 21 percent, priemerná mzda o 46 percent a minimálna mzda o 84 percent.“

Aj v tomto prípade je pravdepodobnou motiváciou vyvolať dojem, že minimálna mzda rástla a rastie na Slovensku neprimerane rýchlo. Dôležitou otázkou, ktorú si títo „odborníci“ pravdepodobne zámerne nepoložia, však je - „Z akej výšky rástla minimálna mzda?“ A tu sa zároveň treba pozrieť na nominálnu hodnotu minimálnej mzdy na základni, od ktorej ideme rátať index jej rastu. Či už vtedy bola minimálna mzda dostatočná, správne nastavená a poskytujúca jej poberateľovi dostatok financií na síce skromný, ale slušný život? Bez uvedenia kontextu je šermovanie indexom rastu minimálnej mzdy len nezmyselnou, ale dobre znejúcou demagógiou.

V roku 2000 bola minimálna mzda vo výške 146 €, v roku 2013 bola vo výške 338 € a v roku 2014 bola stanovená vo výške 352 € (obr. 5). Podľa niektorých analytikov a zamestnávateľov mala byť minimálna mzda už vtedy zmrazená alebo zrušená. Akú dieru do sveta s našim hospodárstvom by sme urobili, ak by sme dnes mali minimálnu mzdu vo výške 146 €, prípadne 338 €, alebo 352 €? A hlavne, akú kvalitu života by mali zamestnanci poberajúci takúto mzdu? Aké dôsledky by mala takáto mzdová úroveň na ochotu ľudí zamestnať sa, alebo zamestnať sa na Slovensku? Minimálna

mzda v tejto výške by znižovala, alebo zvyšovala odlev mozgov a rúk zo Slovenska? Takáto nízka minimálna mzda by stimulovala rast zamestnanosti v chudobnejších regiónoch a akú kúpnu silu by malo obyvateľstvo chudobnejších regiónov? Na tieto otázky nám odpovede apologeti katastrofických scenárov o doterajšom „astronomickom raste minimálnej mzdy“ na Slovensku akosi nedávajú.

A porovnanie rastu minimálnej mzdy s rastom produktivity? Niektorí analytici a zástupcovia zamestnávateľov, ktorí tento argument používajú, zámerne nespomenú, že pred porovnaným obdobím to bolo dekády naopak. Mzdy, vrátane minimálnej, rástli pomalšie ako produktivita. Vtedy Ivan Mikloš a ani nikto z analytikov ekonomických think-tankov nebil na poplach, že biznis si z vyprodukovanej hodnoty ukrajuje viac než pracovná sila. Takže momentálne ešte stále dobiehame zameškané. Najmä však pri minimálnej mzde, ktorej výška bola dekády veľmi nízka a nezabezpečovala jej poberateľom dôstojný život. Zjednodušený pohľad na samotný index rastu minimálnej mzdy je zásadne nedostatočný a z hľadiska omylov a problémov pri skúmaní ekonomie ide o klasický omyl kompozície a subjektívnosť pohľadu na problematiku rastu minimálnej mzdy.

PODIEL MINIMÁLNEJ MZDY NA PRIEMERNEJ MZDE

Podielový ukazovateľ pomeru minimálnej mzdy na priemernej mzde je vo verejnej diskusii široko diskutovaný, ale aj demagogicky využívaný, mnohokrát zle počítaný (obr. 10) a zle interpretovaný.

Obr. 10 – Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde v roku 2022 podľa APZD

	Priemerná mzda	Minimálna mzda	Pomer %
Slovensko	1 304 €	646 €	49,54 %
Nemecko	4 168 €	1 739 €	41,72 %
Rakúsko	4 540 €	nezavedená	N/A
Česko	1 591 €	655 €	41,17 %
Poľsko	1 368 €	654 €	47,81 %
Maďarsko	1 350 €	504 €	37,33 %
Luxembursko	5 143 €	2 313 €	44,97 %
Francúzsko	3 470 €	1 646 €	47,44 %

Zdroj: APZD, údaje získané z Eurostatu alebo z verejne dostupných zdrojov

ZDROJ: RTVS 2024

Ak si porovnáme čísla (obr. 10), pochádzajúce od zástupcov zamestnávateľov, s oficiálnymi číslami OECDstatu (obr. 3) alebo Eurostatu (earn_mw_avgr2), zistíme, že sú nesprávne a naznačujú aj celkom iné poradie krajín v tomto ukazovateli, ako je tomu v realite.

Tu však treba v prvom rade zdôrazniť, že medzinárodná komparácia krajín podľa tohto ukazovateľa je nesprávny prístup (nesprávna interpretácia dát), pretože podiel sa ráta k priemernej mzde v národnom hospodárstve a mzdová úroveň v jednotlivých krajinách je rôzna a ovplyvňuje ju

množstvo faktorov, ktorými sú štruktúra hospodárstva, štruktúra pracovnej sily, podiel miezd na HDP/pridanej hodnote (obr. 7) atď. Robiť na základe tohto jedného ukazovateľa a jeho porovnávania zjednodušené závery, ktoré robia niektorí analytici a zástupcovia zamestnávateľov, je nesprávny a zjednodušujúci prístup.

„Jedna skupina analytikov tvrdí, že slovenská minimálna mzda je nastavená nízko a argumentuje tým, že patrí medzi najnižšie v EÚ (podobne ako slovenská priemerná mzda). Druhá skupina analytikov tvrdí, že slovenská minimálna mzda patrí medzi najvyššie v EÚ, pretože keď tieto dve hodnoty dáme do podielu, v relatívnom vyjadrení dostaneme vysoké číslo. Vysoká hodnota takto konštruovaného ukazovateľa môže vzniknúť napríklad, keď minimálna mzda je nadhodnotená alebo v prípade, keď priemerná mzda je podhodnotená. Ťažko povedať, čo z toho (ak vôbec niečo) platí v slovenských podmienkach.“

Tomáš Želinský, ekonóm (Ekonomická fakulta TUKE)

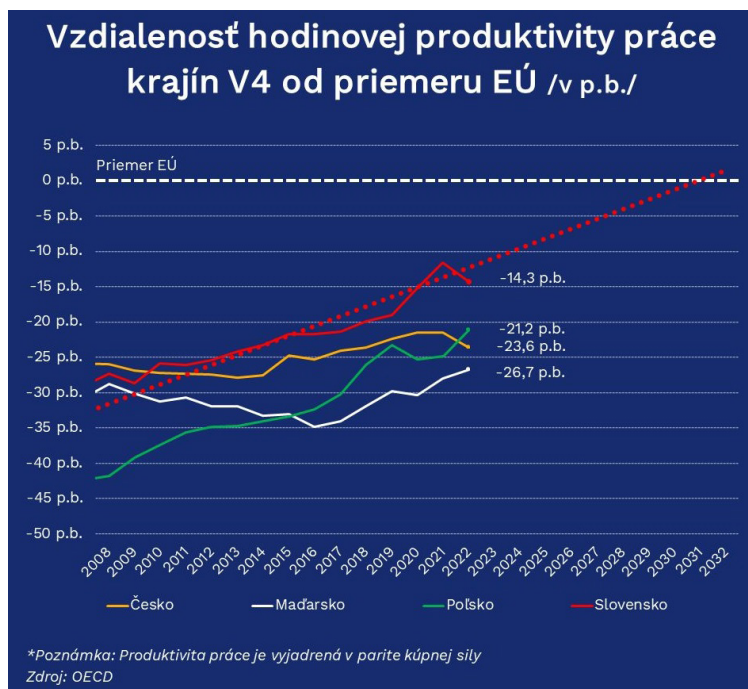
Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Eur-lex 2024) vo svojich odporúčaníach spomína aj podielové ukazovatele, konkrétne 50 % z priemernej mzdy a 60 % z mediánovej mzdy. Keďže ale tieto podielové ukazovatele majú svoje logické limity, odporúčania sú omnoho širšie a členským krajinám dávajú za úlohu, pri určovaní výšky minimálnej mzdy, brať do úvahy aj cenovú hladinu, výkon ekonomiky, produktivitu práce a iné súvisiace ukazovatele. Preto nie je správne sústreďovať sa na porovnanie, prípadne na plnenie, respektíve neplnenie nejakých podielových ukazovateľov. Pri stanovovaní výšky minimálnej mzdy by mali plniť len referenčnú hodnotu a výška minimálnej mzdy má byť stanovovaná na základe omnoho širšieho rámca a najmä na základe kolektívneho bipartitného rokovania.

PRODUKTIVITA PRÁCE

Ak sa opýtame analytikov, prečo sú mzdy na Slovensku také nízke v porovnaní so západnou Európou, dostaneme jednoduchú odpoveď: „Pretože máme nižšiu produktivitu práce.“ Pričom sa najmä v súvislosti so zvyšovaním miezd zvykne tvrdiť, že najprv je potrebné zvýšiť produktivitu práce a až potom je možné zvyšovať mzdy, vrátane tej minimálnej. Ako všetko v ekonómii, ani táto odpoveď nemá nekonečnú platnosť a aj tu je potrebné pozerieť sa na kontext, nepozerať sa len na symptómy, ale aj na príčiny tohto stavu.

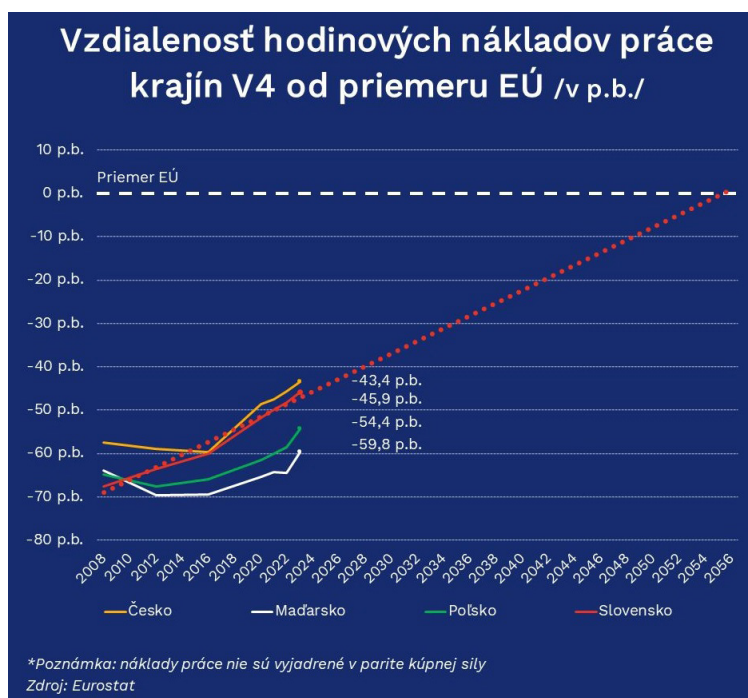
Analýza ISA (2024a) ukazuje, že hodinová produktivita v parite kúpnej sily (PPP) je najvyššia z krajín V4 a stále je na vzostupnej trajektórii, čo nám zabezpečuje, že aj napriek rastúcim nákladom práce si dokážeme udržať konkurencieschopnosť. Ak by sme si terajšie tempo dobiehania zachovali, tak priemer produktivity práce v PPP dosiahneme v roku 2031. (obr. 11) (ISA 2024a) Problémom však je fakt, že mzdový vývoj nekopíruje rast produktivity práce – podľa analytikov ISA hodinové náklady práce na Slovensku pri súčasnom tempe dobehnú priemer Únie až v roku 2056. (obr. 12) (ISA 2024a)

Obr. 11 – Vzdialenosť hodinovej produktivity práce od priemeru EÚ



ZDROJ: ISA 2024A

Obr. 12 – Vzdialenosť hodinových nákladov práce od priemeru EÚ



ZDROJ: ISA 2024A

Vyššie uvedené tvrdenie o nízkej produktivite práce, ako dôvodu nízkych miezd, nevysvetľuje všetky otázky a neplatí paušálne pre celé naše hospodárstvo. Najnižiu produktivitu práce majú zväčša firmy pôsobiace v službách, malé a stredné firmy, ktoré sú naviazané na domácu spotrebu (kúpyschopnosť) alebo sú subdodávateľmi veľkých firiem. (Peciar a Wittemann 2019; Martišková 2019; Výškrabka 2018; Myant 2016).

Mnohé firmy sa v súvislosti s historickým vývojom slovenskej ekonomickej transformácie uspokojili s dosahovaním svojich ziskov a udržiavaním konkurencieschopnosti cez udržiavanie nízkych miezd. Neinvestovali do technológií, neinvestovali do výskumu a vývoja a už vôbec neinvestovali do rozširovania alebo prehlbovania kvalifikácie zamestnancov. Uspokojili sa s konkurenčnou

výhodou na strane nízkych miezd a nezaoberali sa tým, že takáto konkurencieschopnosť je dlhodobo neudržateľná a tým pádom kontraproduktívna – poškodzujúca nielen zamestnancov, ale aj slovenské hospodárstvo a aj samotné firmy. (Košč 2018a; Košč 2018b)

Sucho skonštatovať, že na Slovensku máme nízku produktivitu práce alebo že vytvárame nízku pridanú hodnotu, je skresľujúce zjednodušovanie. Produktivita práce je dôležitým, ale v tomto prípade skresľujúcim faktorom, keďže podkladom na jej výpočet sú nominálne realizačné ceny výsledných produktov a tieto ceny sú ovplyvnené okrem iného nielen kúpyschopnosťou obyvateľstva, ale napríklad aj transferovým oceňovaním produktov, alebo kreatívnym účtovníctvom. (Myant 2016; Martišková 2019)

„V prípade minimálnej mzdy a mzdovej politiky som za jednotnú reguláciu. Jedným z cieľov minimálnej mzdy, ktorý sa jej mimochodom darí plniť, je práve znižovanie mzdových rozdielov.“

„Minimálnu mzdu vnímam ako jeden z nástrojov ako riešiť sociálne a ekonomické problémy krajiny. Máme už dostatok empirických štúdií, ktoré dokazujú jej účinnosť v boji s chudobou a nerovnosťami. Myslím si, že sa podceňuje jej rola v štrukturálnej politike. Minimálna mzda môže slúžiť ako urýchľovač ekonomickej transformácie z „montovne“ na ekonomiku s vyššou pridanou hodnotou a kvalitnými pracovnými miestami. Zároveň si od nej nemôžeme sľubovať zázraky. Je to jeden z mnohých potrebných nástrojov.“

Ján Bittner, ekonóm (Fakulta podnikovohospodárska, VŠE Praha)

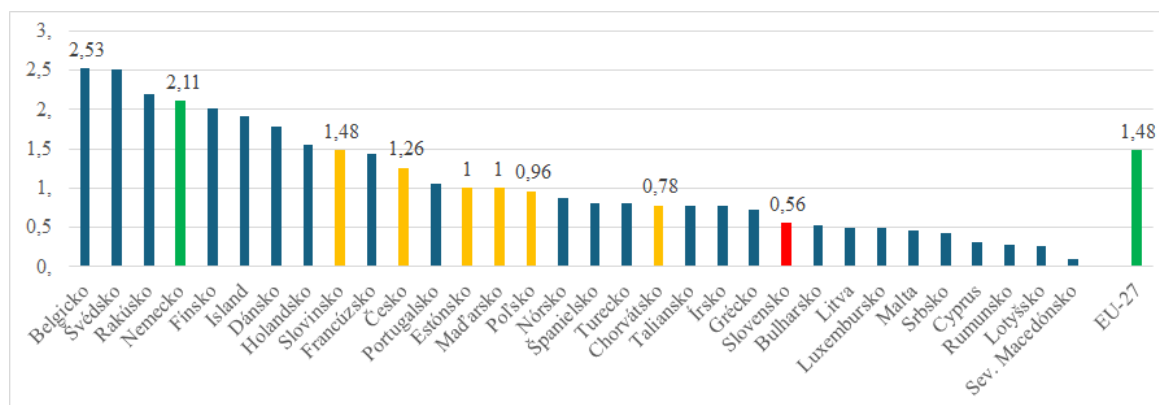
Podľa viacerých výskumov slovenská ekonomika vykazuje znaky tzv. dvojrychlostnej ekonomiky, čiže ide o rozdelenie firiem na relatívne výkonné priame zahraničné investície (PZI) s vysokou produktivitou práce a na málo výkonné domáce podniky s nízkou produktivitou práce (Peciar a Wittemann, 2019; Výškrabka 2018). Ani úspešné lákanie PZI nepomohlo zvýšiť výkonnosť celého slovenského hospodárstva, nakoľko PZI „v integrovanej periférii prinášajú len obmedzený potenciál pre transfer technológií“. (Drahokoupil a Fabo 2019, s. 3)

Peciar a Val'ková (2023) analyzovali vplyv investície automobilky Jaguar Land Rover v Nitre a zistili, že napriek očakávaniam táto investícia nepotiahla hospodársku výkonnosť regiónu, ani mzdovú úroveň.

Jedným z dôvodov, prečo sa tak deje, môže byť takzvaný odliv ziskov, ktorý identifikoval ekonóm Piketty (2018), pričom práve tieto peniaze môžu chýbať v domácej ekonomike. Jeho vysvetlenie však pravdepodobne nebude úplné, pretože ostatné krajiny V4, najmä však Česko, majú vyšší odliv ziskov z ekonomiky ako Slovensko a aj napriek tomu tamojšie firmy investujú do výskumu a vývoja dlhodobo viac ako slovenské firmy (Piketty 2018; ISA 2024b). Hebous a kol. (2021) a Myant (2018) zase identifikovali, že krajinám strednej a východnej Európy, okrem odlivu ziskov, škodí aj kreatívne účtovníctvo, najmä však transferové oceňovanie, čo znižuje HDP týchto krajín približne o 10 %.

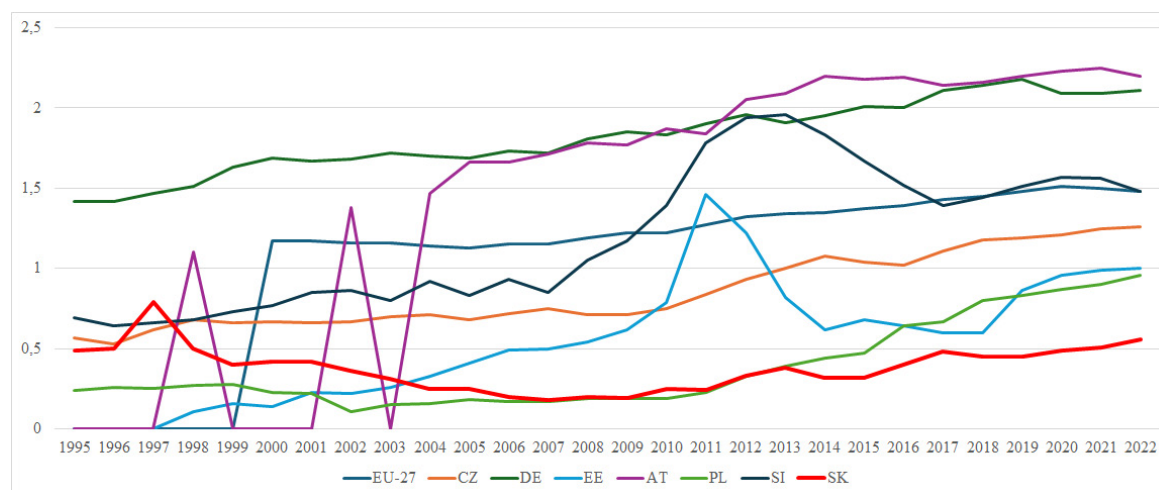
Z tohto pohľadu je možné skonštatovať, že lipnutím na politike nízkych miezd a neinvestovaním do firiem a do vlastnej budúcnosti (obr. 13 a 14) sme si sami spôsobili uviaznutie ekonomiky v nízkej produktivite práce a práve tlak na rast miezd môže tlačiť na investície do výskumu a vývoja, infraštruktúry a budúcnosti firiem a slovenského hospodárstva.

Obr. 13 – Podiel firemných výdavkov do výskumu a vývoja ako podiel na HDP (2022)



ZDROJ: EUROSTAT, RD_E_GERDCOST

Obr. 14 – Podiel firemných investícií do výskumu a vývoja na HDP (CEE a EÚ 27)



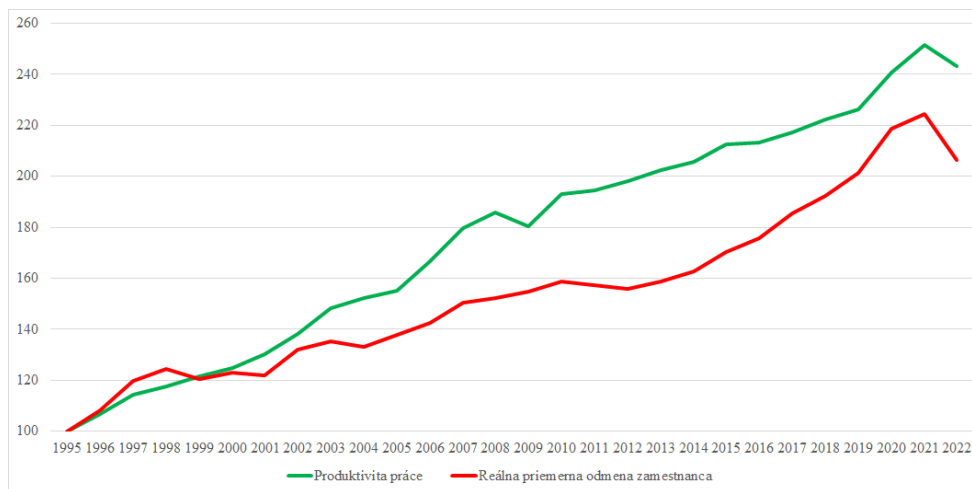
ZDROJ: EUROSTAT, RD_E_GERDCOST

A z tohto dôvodu máme problém aj s tým, že na Slovensku máme tzv. dvojrýchlostnú ekonomiku, relatívne silné priame zahraničné investície (PZI) s vysokou produktivitou práce, ale aj málo produktívne domáce firmy – to všetko previazané s politikou nízkych miezd, na ktorej sme dlhodobo stavali našu konkurencieschopnosť a lákanie PZI. Na túto problematiku dlhodobo upozorňujú analytici IFP, ale aj ďalší, ktorí rozporujú prílišné spoliehanie sa na PZI. (Habrman, Habodášzová a Šramková 2022; Drahokoupil a Fabo 2019; Peciar a Wittemann, 2019; Výškrabka 2018)

Otázka, ktorú sme si položili (ohľadom nízkej produktivity a nízkych firemných investícií do budúcnosti), býva zamestnávateľmi a niektorými analytikmi vysvetľovaná tvrdeniami o zlom podnikateľskom prostredí, o byrokracii, o chýbajúcej infraštruktúre a o zlom prostredí pre malé a stredné podniky. Všetky tieto pripomienky môžu byť čiastočne pravdivé, problémom však je, že nič z toho nevylepšíme absurdnými požiadavkami zastavenia rastu miezd, vrátane zastavenia rastu, alebo dokonca znižovania či zrušenia minimálnej mzdy. Práve naopak, ak nebudú primerané rásť mzdy, vrátane primeraného rastu minimálnej mzdy, tak nie je možné očakávať zlepšenie v žiadnej oblasti – pretože zlé pracovné podmienky nevytvoria dostatočné predpoklady na zlepšovanie podnikateľského prostredia. Prípadne sa často opakuje tvrdenie, že v posledných rokoch rast miezd

predbieha rast produktivity práce, čo je síce pravda, no je zároveň vytrhnutá z kontextu, keďže v predchádzajúcich dekádach tomu bolo naopak a dodnes sme tento prepád nedorovnali (obr. 15). V ekonomike postavenej na politike nízkych miezd nie je možné, aby si firmy vybudovali stabilnú miestnu sieť dodávateľov a odberateľov. To potvrdzujú aj práce profesora Pavlíneka, ktorý identifikoval pomerne málo prepojení medzi „montovňami“ (PZI v strednej a východnej Európe) a miestnymi dodávateľmi. (Pavlínek 2022a; Pavlínek 2022b)

Obr. 15 – Rast produktivity práce vs. rast reálnej mzdy od roku 1995

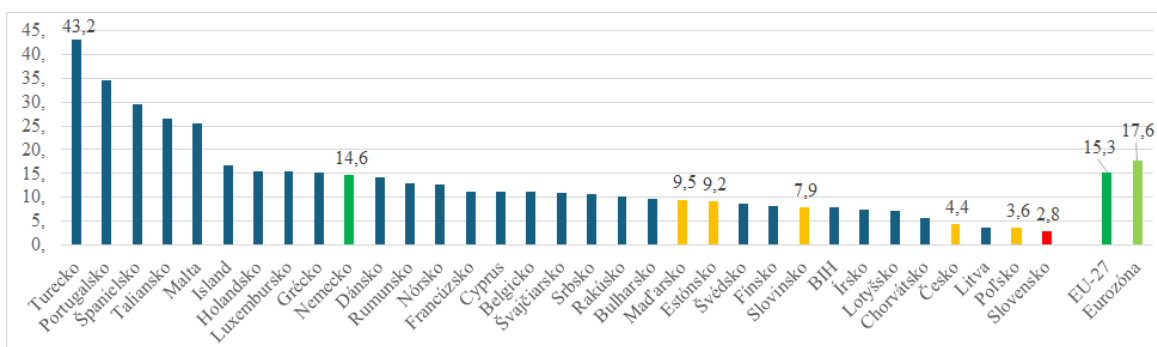


ZDROJ: HORŇÁK 2024

NÍZKOVALIFIKOVANÍ/NÍZKOPRODUKTÍVNI ZAMESTNANCI

Podľa vyjadrení niektorých analytikov a zamestnávateľov už nebudú firmy, z dôvodu vraj vysokej minimálnej mzdy, potrebovať nízko kvalifikovaných zamestnancov na pomocné práce, prestanú vykonávať jednoduché činnosti, napríklad prestanú upratovať. Takýto pohľad je zjednodušujúci a vo svojej podstate nepravdivý, nakoľko potreba výkonu týchto prác z firiem nezmizne ani pre výšku minimálnej mzdy a príplatkov za zmenu, ani z dôvodu nástupu priemyselnej revolúcie 4.0 alebo AI. Tento pohľad je zavádzajúci aj preto, lebo aj sofistikovanejšie ekonomiky s vyššou pridanou hodnotou dokážu bez väčších problémov integrovať na trhu práce vyššie podiely zamestnancov s nízkym vzdelaním a absentujúcou kvalifikáciou a pritom sú schopné a ochotné ich lepšie zaplatiť (obr. 16).

Obr. 16 – Podiel nízkoqualifikovaných na celkovej zamestnanosti (2023)



ZDROJ: EUROSTAT, LFSI_EDUC_A

Je potrebné si pritom uvedomiť, že k sofistikovanejšej štruktúre ekonomiky, respektíve k ekonomike s vyššou pridanou hodnotou vedie cesta cez investície do výskumu a vývoja. Firmy na Slovensku však investujú do výskumu a vývoja alarmujúco málo (obr. 13 a 14). Jedným z dôvodov, ktoré viedli k súčasnému stavu, je aj dodnes uplatňovaná politika nízkych miezd, ktorou sme si vylepšovali našu konkurencieschopnosť na svetovom trhu.

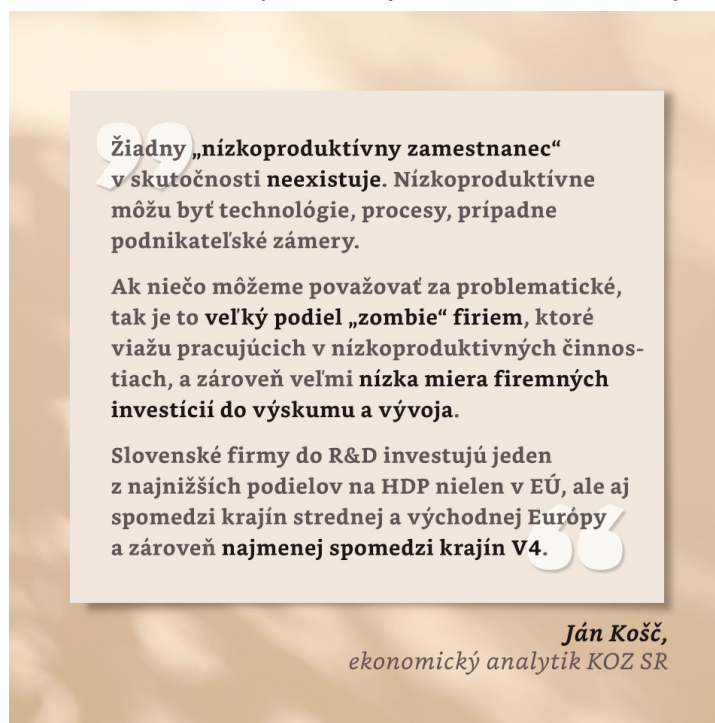
„Každá firma je kombináciou aktív, ktoré dokážu produkovať vyššiu pridanú hodnotu vo svojej kombinácii a nie ako každé aktívum samo o sebe. To je princíp podnikania. Dať dokopy aktíva, ktoré vo vzájomnej spolupráci dokážu produkovať hodnotu. Aby malo podnikanie zmysel, musí byť produktivita práce dlhodobo vyššia, ako sú mzdové náklady. Treba si ale uvedomiť, že produktivita práce zamestnancov závisí hlavne od toho, ako manažment firmy – podnikateľ, dokáže manažovať a orientovať sa na trhu.“

(Alexej Dobroľubov, ekonóm)

Vyslovenou demagógiou je tvrdenie, že konkrétny zamestnanec musí vyprodukovať vyššiu pridanú hodnotu, než sú jeho mzdové, respektíve personálne náklady. Vo firme neprodukuje zamestnanec hodnotu sám o sebe. Pridanú hodnotu produkuje firma ako celok v synergickom efekte komplexných a komplikovaných vzťahov medzi prvkami, z ktorých firma pozostáva. Pridaná hodnota je teda tvorená na úrovni celej firmy, nie na úrovni jednotlivca. (Košč a Kuruc 2019)

Samozrejme pre firmy, ktoré zamestnávajú gro ľudí za mzdy na úrovni minimálnej mzdy, môže výška minimálnej mzdy a príplatkov za zmenosť znamenať ohrozenie, no v tejto súvislosti vyvstáva viacero nezodpovedaných otázok. Firmy s nízkou pridanou hodnotou, ktoré tvoria svoju konkurencieschopnosť len na základe nízkych miezd, sú neudržateľné a tým pádom aj škodlivé pre ekonomiku ako takú. Podľa OECD v strednej a východnej Európe existuje množstvo tzv. zombie firiem, ktoré fungujú na hranici prežitia a ich existencia viaže množstvo pracovnej sily, ktorá by bola využiteľná v efektívnejších pozíciách, hlavne pri aktuálnom nedostatku pracovnej sily. (Andrews a Petroulakis 2019; Andrews, McGowan a Milot 2019; Banerjee a Hoffman 2018; NBS 2018)

Obr. 17 – Nízkoproduktívny zamestnanec neexistuje



ZDROJ: JÁN KOŠČ

Väčšina zamestnancov, ktorí na Slovensku pracujú za mzdu blízko úrovne minimálnej mzdy, pracuje v oblasti služieb, poľnohospodárstva a potravinárskeho priemyslu (Csongárová 2022; Csongárová 2021), kde stále existuje možnosť premietnuť zvýšenie mzdových nákladov do cien. Po zvážení podielu mzdových nákladov na celkových nákladoch takýchto firiem sa ukazuje, že napríklad 10-percentné zvýšenie miezd určite nebude znamenať až 10-percentné zvýšenie cien. Prípadné zvýšenie cien, ktoré by bolo vyvolané zvýšením miezd o 10 %, by sa na cenách realizovalo pod úrovňou jedného percenta, aj to len v prípade, že celý nárast nákladov, prípadne časť nákladov, by sa nekompenzoval inde (znížením iných nákladov alebo znížením zisku). (Balica, Benedeková a Nováková 2022, ŠÚ SR 2023)

Polnohospodárstvo a potravinársky priemysel nie sú na Slovensku dlhodobo konkurencieschopné pri výrobkoch s vyššou pridanou hodnotou, pričom poľnohospodárske podniky na Slovensku sa zväčša zameriavajú na priemyselné plodiny a produkciu s nízkou pridanou hodnotou. Tieto problémy naše poľnohospodárstvo, okrem iného, vykazuje pravdepodobne najmä kvôli záberu pôdy a poberaniu priamych dotácií. (Bartóková a Ďurčová 2022; Kollár, Bušík, Pokrivčák a Svorenčík 2019; Michalek, Ciaian, Pokrivčák 2018)

„Ak niekto povie, že štúdia potvrdzuje, že zvýšenie minimálnej mzdy spôsobuje nezamestnanosť, tak ide o veľmi veľké zjednodušenie. Vždy záleží na štruktúre ekonomiky. Ak by sme si mali z týchto štúdií niečo vziať, tak to, že zvýšenie súčasnej minimálnej mzdy by spôsobilo nezamestnanosť, ak by sa to týkalo podnikov zamestnávajúcich veľké množstvo ľudí za minimálnu mzdu, ktoré zároveň vyvážajú na medzinárodne trhy, a tieto by nemohli presunúť zvýšené náklady prostredníctvom cien na zákazníkov. Vzhľadom na to, že u nás je minimálna mzda koncentrovaná hlavne v reštauračnom a hotelierskom biznise, zamestnávateľia pravdepodobne zvýšenie nákladov presunú čiastočne na zákazníkov. To by bol transfer od zákazníkov nepracujúcich za minimálnu mzdu na tých, ktorí za ňu pracujú.“

(Alexej Dobroľubov, ekonóm)

V reštauračnom a ubytovacom biznise budú pravdepodobným vysvetlením toho, že veľká časť zamestnancov poberá minimálnu mzdu, daňové úniky a výplaty zamestnancov „na ruku“. To však znamená, že v tomto biznise existuje priestor na zvýšenie miezd, ktoré by boli nad úrovňou minimálnej mzdy. Ak by sa, najmä v chudobnejších regiónoch, zaviedla nižšia minimálna mzda, tak je veľmi otáznne, či by namiesto ľahšieho zamestnávania „vo večierke v Snine“, ako zvyknú argumentovať niektorí analytici, naopak nezatvárali takéto prevádzky, najmä z dôvodu poklesu kúpyschopnosti obyvateľstva.

NEZAMESTNANOSŤ AKO DÔSLEDOK ZVYŠOVANIA MINIMÁLNEJ MZDY

Vplyvom zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť/nezamestnanosť sa zaoberalo a dodnes zaoberá množstvo vedeckých prác, od teoretických až po tie, ktoré skúmajú praktické skúsenosti (empirické príklady) zvyšovania minimálnej mzdy. Ich zistenia nie sú úplne jednoznačné, skôr naopak. Aj z tohto dôvodu v odbornej verejnosti platí konsenzus, že „**primerané zvyšovanie minimálnej mzdy nemá negatívne dopady na zamestnanosť**“. (Card a Krueger 2016; Dickens 2023)

Veľké množstvo z vedeckých prác, venujúcich sa tejto problematike, nenašlo žiadne negatívne dopady, niektoré našli malé, prípadne málo významné negatívne dopady. Tie práce, ktoré identifikovali negatívny vplyv zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť tvrdia, že tieto negatíva sú vyvažované vyššou kúpyschopnosťou obyvateľstva a taktiež je možné tieto prípadné negatíva kompenzovať aktívnymi politikami na trhu práce, alebo inými, napríklad daňovými opatreniami. (Broček, Horváthová a Žúdel 2022; Neumark a Corella 2019; Mishel a Cooper 2019; ILO 2019; Harasztsi a Lindner 2019; Ahlfeldt, Roth a Seidel 2018; Sonn a Lathrop 2016; Hidas a Žúdel 2016; Ondruš et al. 2017; Butcher 2012; Dickens, Riley a Wilkinson 2009)

Frontálny útok na inštitút minimálnej mzdy na Slovensku prebehol zo strany niektorých analytikov a pravicových politikov po zverejnení štúdie Inštitútu finančnej politiky (Broček, Horváthová a Žúdel 2022), pričom títo svoju kritiku postavili na jednom citáte z tejto práce: „**Po zohľadnení rôznych dynamík nárastu MM odhadujeme, že jej zvýšenie o 5 % v priemere súvisí s poklesom zamestnanosti o 0,8 %. To znamená, že ak MM stúpne napr. o 5 %, tak z trhu práce ubudne necelých 14 tisíc pracovných miest.**“ (Broček, Horváthová a Žúdel 2022, s. 3)

Ako už je tradíciou zo strany týchto analytikov, išlo sčasti o nepochopenie a sčasti o dezinterpretáciu výsledkov tejto štúdie. Pričom autori štúdie IFP sami spomínajú viacero limitov svojej práce. Na základe jednej experimentálnej štúdie sa nemôžu robiť definitívne závery a aj autori štúdie IFP hovoria, že zatiaľ platný konsenzus hovorí, že primerané zvyšovanie minimálnej mzdy nemá negatívny vplyv na zamestnanosť. (Broček, Horváthová a Žúdel 2022)

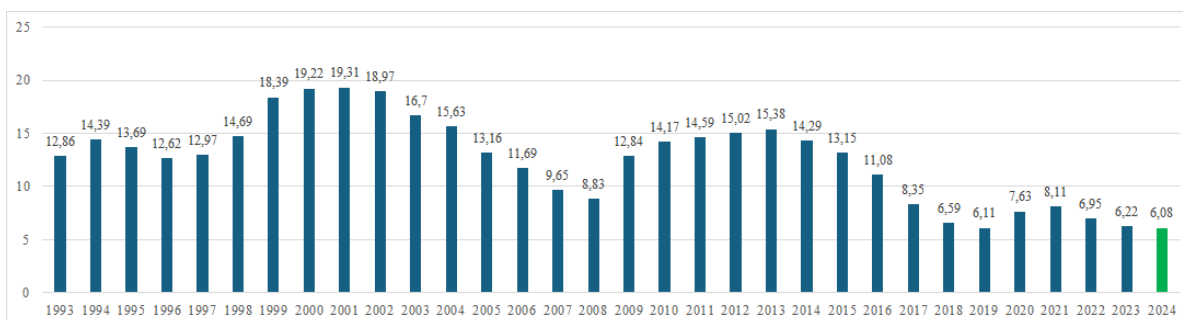
„Záver ekonomického výskumu sú v tejto otázke nejednoznačné. Títo ekonómovia však iný názor spravidla nepripúšťajú. Zároveň ignorujú ekonomický výskum s nulovými vplyvmi zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť, pretože je v rozpore s ich dogmami.“

„Pokiaľ ide o empirický výskum, málokedy si môžeme dovoliť silné tvrdenia typu 'Dokázali sme, že...'. Ja osobne uprednostňujem tvrdenia typu, že s použitím dát, ktoré sme mali k dispozícii za nejaké ohraničené časové obdobie, so zohľadnením obmedzení dát; s použitím príslušnej metódy, sme ukázali, že niečo platilo. Keby sme pracovali s inými dátami alebo s inými metódami, mohli by sme dospieť k podobným, ale pokojne aj k odlišným výsledkom.“

Tomáš Želinský, ekonóm (Ekonomická fakulta TUKE)

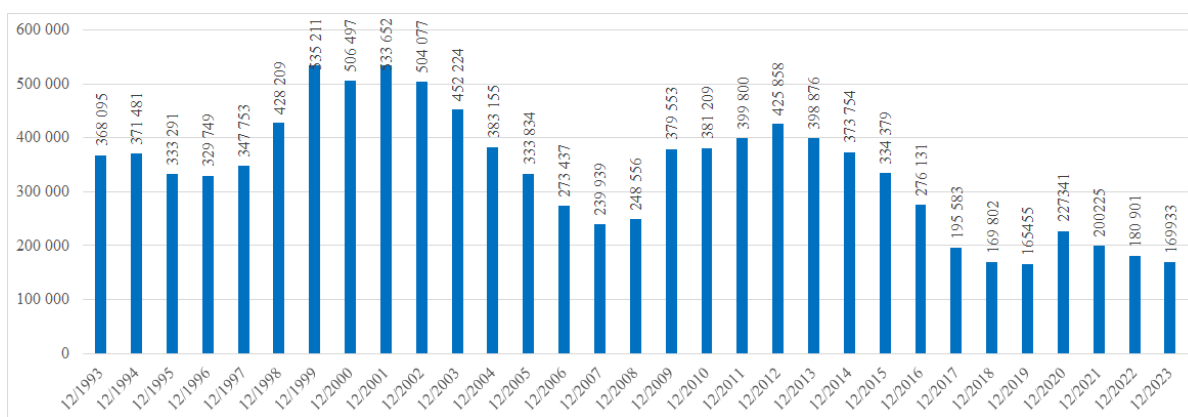
Ak sa pozrieme na vývoj minimálnej mzdy na Slovensku (obr. 5) a na vývoj nezamestnanosti (obr. 18 a 19), nenájdeme tam žiadnu koreláciu a už vôbec nie kauzalitu. Porovnateľný pohľad by sa nám naskytl aj pri pohľade na zmeny v nezamestnanosti v chudobných slovenských regiónoch. Vplyv na mieru nezamestnanosti, či zamestnanosti majú v ekonomike mnohé, omnoho dôležitejšie faktory ako rast alebo výška minimálnej mzdy. Globálny hospodársky cyklus, prebiehajúce krízy, štruktúra našej ekonomiky, daňová politika, aktívne politiky na trhu práce, alebo také politické rozhodnutia, ako boli vstup do EÚ/eurozóny, mali a vždy budú mať, na rozdiel od vplyvu rastu minimálnej mzdy, reálny vplyv na zamestnanosť/nezamestnanosť.

Obr. 18 – Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v % od roku 1993



ZDROJ: UPSVAR, VYŽIADANÉ ÚDAJE

Obr. 19 – Vývoj nezamestnanosti od roku 1993



ZDROJ: MPSVAR, VYŽIADANÉ ÚDAJE

Podľa autorov štúdie IFP (Broček, Horváthová a Žúdel 2022) si zhruba polovica tých, čo kvôli zvyšovaniu minimálnej mzdy stratili zamestnanie (zombie firmy?), našla lepšie platenú prácu. Otázkou, na ktorú ale autori nedávajú odpoveď, je, kde sa stratila druhá polovica tých, čo podľa výsledkov štúdie prišli o zamestnanie v dôsledku zvyšovania minimálnej mzdy. Interpretácia niektorých analytikov, že títo prepustení sa stali dlhodobo nezamestnanými, je prispôsobovaním si reality. Takýto prístup ignoruje iné možnosti. Mohli prejsť na živnosť, mohli prejsť na skrátenej úväzok (štúdia brala do úvahy len plné pracovné pomery), mohli odísť pracovať do zahraničia, mohli odísť do dôchodku atď. Ak po zvýšení minimálnej mzdy prepúšťali zombie firmy, tak je to z hľadiska slovenského hospodárstva dobrá správa, pretože to znamená, že zamestnanci si môžu nájsť prácu v lepšom odvetví (čo sčasti potvrdzujú aj závery štúdie IFP).

Problémom stále ostáva nízka miera celoživotného vzdelávania, ktoré by dokázalo dostať na trh práce aj dlhodobo nezamestnaných (obr. 16) a hlavne nedostatočné investície do výskumu a vývoja (obr. 13 a 14), čo by naše hospodárstvo posunulo na vyššiu úroveň. A v neposlednom rade štúdia IFP konštatuje, že podľa nameraných výsledkov štúdie „**vplyv zvýšenia MM na zamestnanosť bol v rokoch 2010 až 2018 negatívny s výnimkou roku 2015**“ (Broček, Horváthová a Žúdel 2022, s. 2), čo potvrdzuje že aktívne politiky na trhu práce pomáhajú vyvažovať prípadne negatíva zvyšovania minimálnej mzdy: „**Okrem zníženia nákladov práce cez odvodovú odpočítateľnú položku v roku 2015 môže byť dôvodom nižšej citlivosti aj cyklické oživenie ekonomiky a spevnenie trhu práce po odznení globálnej krízy.**“ (Broček, Horváthová a Žúdel 2022, s. 3)

A aké riešenia ponúkajú niektorí analytici? Podľa nich môžeme minimálnu mzdu zmraziť, môžeme ju zrušiť, môžeme zaviesť regionálnu minimálnu mzdu. Tieto nimi ponúkané riešenia sú prvoplánovým útokom na inštitút minimálnej mzdy a nie skutočne empiricky poctivým prístupom k riešeniu problematiky a zároveň ignorujú odporúčania z množstva vedeckých publikácií. Skutoční vedci, na rozdiel od niektorých analytikov, vidia riešenie prípadných negatívnych dôsledkov zvyšovania minimálnej mzdy v aktívnych politikách na trhu práce, hospodárskych politikách, daňových politikách atď. (Broček, Horváthová a Žúdel 2022; Neumark a Corella 2019; Mishel a Cooper 2019; ILO 2019; Harasztosi a Lindner 2019; Ahlfeldt, Roth a Seidel 2018; Sonn a Lathrop 2016; Hidas a Žúdel 2016; Ondruš et al. 2017; Butcher 2012; Dickens, Riley a Wilkinson 2009)

REGIONÁLNE MINIMÁLNE MZDY

Návrh na regionálne určovanie minimálnej mzdy, ako to navrhujú napr. zamestnávateľia, niektorí analytici alebo niektorí politici, má niekoľko zásadných nedostatkov. Na Slovensku máme jednu z najvyšších regionálnych nerovností v OECD a potrebujeme tieto rozdiely znižovať. Pričom znižovanie minimálnej mzdy v ekonomicky slabších regiónoch by malo presne opačný efekt a dochádzalo by ku konzervovaniu regionálnych rozdielov alebo k ich prehlbovaniu. Zároveň by jej zavedenie vytváralo priestor pre vyššiu mieru platovej diskriminácie založenej na etnickom alebo rodovom princípe. (OECD 2018; Ahlfeldt, Roth a Seidel 2018; Mishel a Cooper 2019; ILO 2019; Sonn a Lathrop 2016)

Regionálnu minimálnu mzdu má zavedenú niekoľko štátov na svete, pričom (Ondruš et al., 2017, s. 16) „**podľa prehľadu z dielne MOP však možno konštatovať, že ide takmer výlučne o veľké federálne štáty, resp. štáty, ktoré vykonávajú rozsiahlu časť verejnej moci na regionálnej úrovni**“. Ide o krajiny ako Indonézia, Japonsko, Filipíny alebo Vietnam, kde regionálne minimálne mzdy pokrývajú desiatky miliónov obyvateľov jednotlivých regiónov a zároveň spĺňajú aj požiadavku ILO (Medzinárodnej organizácie práce), aby tieto regióny mali rozdielne trhy práce, čo regióny na Slovensku nespĺňajú

napríklad aj preto, že aj v rámci východného Slovenska máme relatívne bohaté subregióny (Košice a Prešov) susediace s chudobnými (Košice vidiek, Rožňava, Vranov n. T., Snina, atď.), čo znemožňuje nastaviť regionálne minimálne mzdy tak, aby nedochádzalo k ich zneužívaniu a obchádzaniu. Podobným problémom by bolo určiť, kto a na základe akých pravidiel by stanovoval regionálne minimálne mzdy. Regionálne je podľa ILO minimálna mzda určovaná len v 4 % prípadov. (Dickens 2023).

Jednou z funkcií minimálnej mzdy je vyrovnávanie regionálnych rozdielov, pričom aj nedávny výskum z Nemecka potvrdil, že zavedenie minimálnej mzdy v Nemecku napomohol výraznejšiemu rastu miezd v chudobnejších regiónoch (Pusch 2024).

K tejto problematike sa vyjadril ekonóm Marcinčin: „Zavedenie regionálnej minimálnej mzdy na území štátu s rozlohou 49 tisíc km² je nereálne. Iné pravidlá v Snine a Sobranciach, Prešove a Košiciach, v Levoči a Spišskej Novej Vsi, Ružomberku a Banskej Bystrici atď. by teoreticky mohli spôsobiť sťahovanie prevádzok do chudobnejších okresov a pracovnej sily do bohatších, ako aj väčšie administratívne zaťaženie inštitúcií. V skutočnosti by sa reálne nestalo nič a regulácia by bola po krátkej dobe zrušená, pretože pre podnikanie na Slovensku sú dôležitejšie iné bariéry a téma minimálnej mzdy je len zástupná. Od vedenia štátu sa neočakáva konzervovanie plátov, ale rast životnej úrovne.“ (ASEA 2021)

Odbory pripúšťajú diskusiu len k prípadným odvetvovo určeným minimálnym mzdám: „Zavedenie tzv. odvetvovej minimálnej mzdy by však mohlo ísť cestou (odvetvového) kolektívneho vyjednávania, kde by najnižšie dohodnuté mzdové tarify alebo mzdy predstavovali minimálnu mzdu daného odvetvia. Táto by však nemohla podliezať celoštátnu minimálnu mzdu. V rámci odvetvového kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv je možnosť dohodnúť ďalšie podmienky odmeňovania a sociálnych výhod pre zamestnancov konkrétneho odvetvia, čo zároveň dokáže reflektovať kondíciu daného odvetvia. Umelým zavádzaním odvetvovej minimálnej mzdy bez kolektívneho vyjednávania hrozí riziko zväčšovania rozdielov v odmeňovaní medzi odvetviami.“ (KOZ SR 2023)

NAVIAZANIE PRÍPLATKOV NA MINIMÁLNU MZDU

Je zaujímavé, miestami až fascinujúce, sledovať, ako sa v čase mení rétorika zástupcov zamestnávateľov. Tri dekády každý rok prorokovali, ako sa v dôsledku zvyšovania minimálnej mzdy zrúti slovenská ekonomika a ako nás zasiahne masová nezamestnanosť. Keďže tieto apokalyptické scenáre nedošli nikdy k naplneniu, tak momentálne zmenili stratégiu. Už im nevadí ani tak zvyšovanie minimálnej mzdy, ale vadia im príplatky, ktoré boli zavedené len pred pár rokmi (schválené zákonom v roku 2017 a platné od roku 2018).

Najnovším argumentom voči príplatkom sa stalo tvrdenie, že v Rakúsku a Nemecku nemajú v legislatíve zavedené príplatky za sobotu. Toto tvrdenie je samozrejme vecne správne, no ide o „vyberanie si hrozienuk z koláča“ a neuvedenie do kontextu. Problémom tohto tvrdenia, ako argumentu na znižovanie príplatkov alebo ich úplného zrušenia, je fakt, že ak sa argumentuje Nemeckom a Rakúskom, tak by sa mala preberať celá realita.

To, že v Nemecku a Rakúsku nemajú príplatky za soboty v legislatíve, neznamená, že tam takéto príplatky nemajú. Majú. Majú ich v sektorových kolektívnych zmluvách, ktoré napr. v Rakúsku platia na 98 % zamestnancov. A hlavne príplatky v Nemecku, Rakúsku, ale aj inde v západnej Európe, nie sú naviazané na minimálnu mzdu, ale na základnú hodinovú mzdu konkrétneho zamestnanca.

Tab. 1 – Zákonné príplatky platné v Nemecku

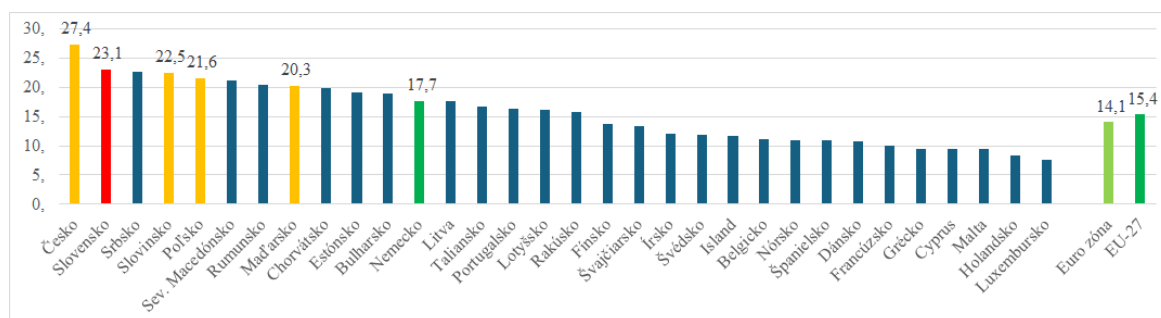
Zákonné príplatky v Nemecku:	
■	nočná práca: 25 % zo základnej hodinovej mzdy zamestnanca (od 20. do 6. hodiny),
■	nočná práca: 40 % zo základnej hodinovej mzdy zamestnanca (od 0. do 4. hodiny),
■	nedelňa práca: 50 % zo základnej hodinovej mzdy zamestnanca,
■	sviatky: 125 % zo základnej hodinovej mzdy zamestnanca,
■	24. decembra (od 14. hodiny) 25. a 26. december a 1. máj: 150 % zo základnej hodinovej mzdy zamestnanca,
■	31. decembra (od 14. hodiny): 125 % zo základnej hodinovej mzdy zamestnanca.
■	Zamestnanci, ktorí pracujú v nepretržitej prevádzke, dostávajú ešte okrem týchto príplatkov aj príplatok ku všetkých odpracovaných hodinám vo výške 0,24 €.
Zdroj: https://www.arbeitsvertrag.org/schichtzulagen/	

Tu sa treba pristať aj pri fakte, že neexistencia zákonných príplatkov na Slovensku do roku 2017 nechávala zamestnávateľov chladnými, hoci v Nemecku a Rakúsku tieto príplatky majú v legislatíve zavedené dekády.

Nad rámec týchto zákonných príplatkov v Nemecku (tab. 1) idú príplatky dohodnuté v kolektívnych zmluvách. V tých kolektívnych zmluvách, ktoré slovenskí zamestnávatelia odmietajú rozširovať, hoci pokrytie kolektívnymi zmluvami na Slovensku je dlhodobo jedno z najnižších v EÚ (cca. 20-25 %) a zvyšovanie pokrytia kolektívnymi zmluvami je jeden z cieľov smernice EÚ, ktorú sme povinní implementovať – ide o odporúčanie dosiahnuť 80 a viacpercentné pokrytie.

A samozrejme sa argumentuje aj tým, že Slovensko je jedna z najpriemyselnejších krajín EÚ (obr. 20), preto sa u nás musí pracovať toľko v neštandardných pracovných časoch, najmä v noci. Z hľadiska podielu zamestnancov priemyslu na celkovej zamestnanosti patríme k rekordérom v EÚ, hneď za Čechmi.

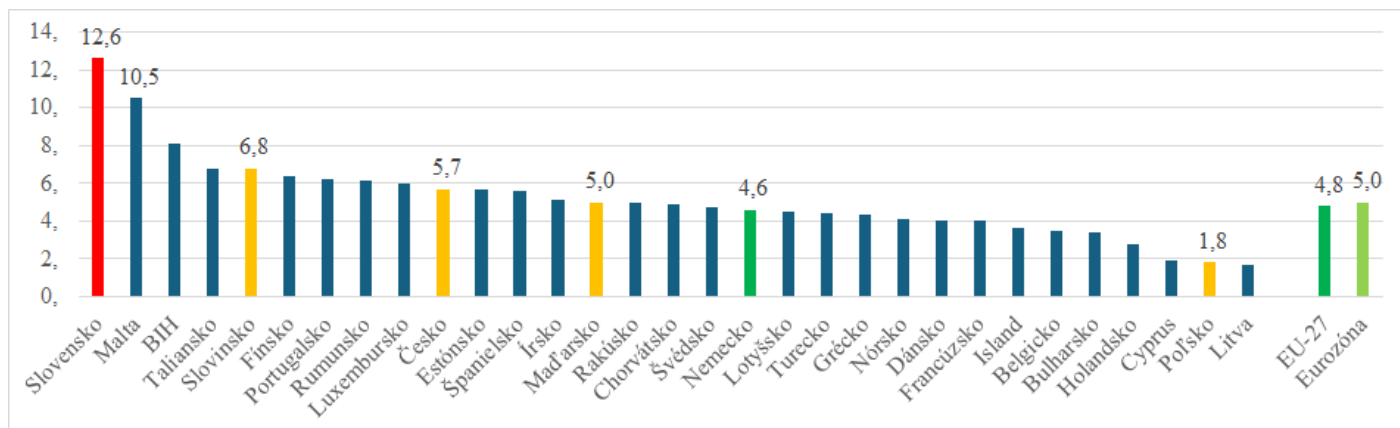
Obr. 20 – Podiel zamestnancov priemyslu na celkovej zamestnanosti (2023)



ZDROJ: EUROSTAT, NAMA_10_A10_E

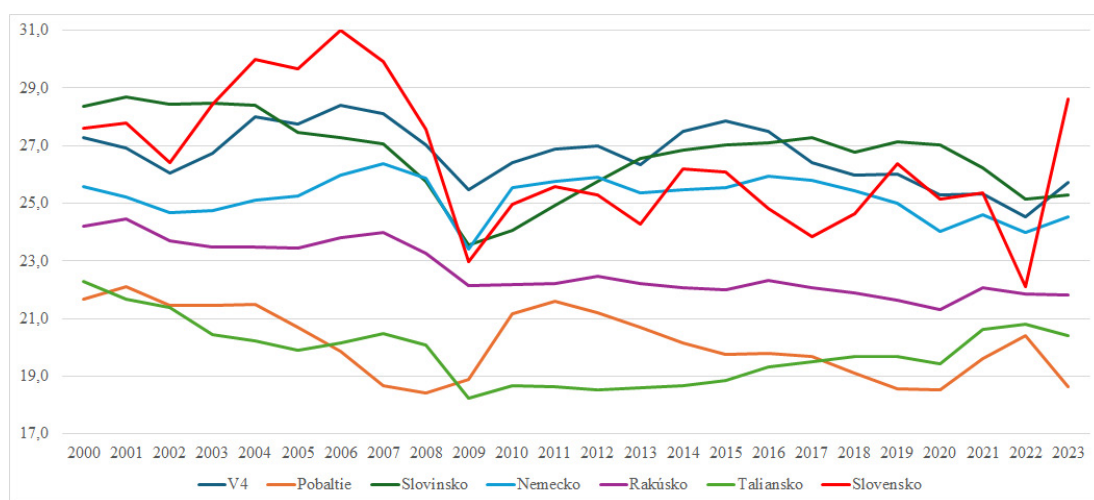
Problémom tohto pohľadu však je fakt, že ani Česi, ktorí majú vyšší podiel zamestnancov priemyslu, ani iné krajiny s porovnateľným podielom, nepracujú v takom rozsahu v noci (obr. 20), ako my tu na Slovensku. Dokonca, ani ak sa pozrieme na podiel priemyslu na pridanej hodnote, tak s krajinami, s ktorými máme porovnateľný podiel, ako sú Slovinsko, krajiny V4 a Nemecko (obr. 22), tak ani tu nevidíme žiadne logické vysvetlenie pre zásadný rozdiel v práci v noci (obr. 21) alebo celkovo v zmenovej práci (Eurostat, lfsa_ewpshi).

Obr. 21 – Podiel zamestnancov pravidelne pracujúcich v noci (2023)



ZDROJ: EUROSTAT, LFSA_EWPNIG

Obr. 22 – Podiel priemyslu na celkovej pridanej hodnote (vybrané krajiny)



ZDROJ: EUROSTAT, NAMA_10_A10

Aj z tohto dôvodu nie je správna argumentácia zamestnávateľov, ktorí žiadajú prehodnotenie príplatkov platných na Slovensku – čiže v preklade ich znižovanie alebo zrušenie. Správnym postupom by malo byť postupné zvyšovanie príplatkov a približovanie sa nastaveniu v západnej Európe – čiže ich naviazaniu na základnú hodinovú mzdu zamestnanca.

Z tohto pohľadu sa dá súhlasiť s pripomienkami zamestnávateľov, ktorým vadí prepojenie príplatkov s minimálnou mzdou, nakoľko minimálna mzda samotná má priamy vplyv len na obmedzené množstvo zamestnancov na Slovensku, no výška príplatkov ovplyvňuje omnoho vyšší podiel zamestnancov. Problémom však je prístup zamestnávateľov, ktorí očakávajú, že okrem odviazania príplatkov od minimálnej mzdy dôjde aj k ich zníženiu. Tu však treba povedať, že zavedenie príplatkov do legislatívy bolo zrealizované z dvoch dôvodov. Prvým bol fakt, že príplatky za neštandardné pracovné časy boli dovtedy realizované len v kolektívnych zmluvách a zamestnanci bez pokrytia kolektívnymi zmluvami (cca ako 75 %) tieto príplatky nemali. Po druhé - dlhodobo patrí Slovensko ku krajinám, kde sa pracuje vo veľkej miere v neštandardných pracovných režimoch. Zákonodarca a navrhovatelia v legislatíve zavedených príplatkov pravdepodobne nechceli ísť hneď od začiatku podľa západoeurópskeho modelu, kde sú príplatky naviazané na základnú hodinovú mzdu zamestnanca (prípadne dovolenkový priemer/vymeriavací základ), a príplatky naviazali na minimálnu mzdu. Tento prístup bol viac-menej minimalistický a aj napriek sťažnostiam zamestnávateľov im nenavýšil náklady tak, ako by sa stalo pri naviazaní na základnú hodinovú mzdu zamestnanca.

Preto je dôležité diskutovať o tom, ako a akým spôsobom majú byť príplatky nastavené a na akú veľičinu naviazané. Aj tu však treba zdôrazniť, že v žiadnom prípade by nemalo dôjsť k zlacňovaniu práce v neštandardných pracovných časoch, a to najmä z dôvodu, že takáto práca prináša pre zamestnancov negatívne sociálne a zdravotné dôsledky. A hlavne aj naviazanie príplatkov na výšku hodinovej mzdy zamestnanca bude spôsobovať protiargumentáciu zamestnávateľov voči rastu miezd ako takých v rámci kolektívneho vyjednávania.

Jedným z dôvodov, prečo máme na Slovensku taký vysoký podiel zamestnancov priemyslu a napríklad veľmi málo zamestnancov v službách, je dlhodobo zanedbávané investovanie firiem do výskumu a vývoja, v tomto ukazovateli patríme nielen k najhorším v EÚ, ale aj k najhorším vo V4. (obr. 13 a 14)

MINIMÁLNE MZDOVÉ NÁROKY

„Od roku 2021 je nárast minimálnych mzdových nárokov pre každý stupeň náročnosti práce v porovnaní s predchádzajúcim rokom rovnaký, t. j. bez ohľadu na náročnosť vykonávanej práce pri každom stupni náročnosti práce vzrastie minimálny mzdový nárok o rovnakú sumu, ktorá zodpovedá nárastu minimálnej mzdy.“ (MPSVAR 2023).

Do roku 2020 platila tzv. indexácia stupňov náročnosti práce (tab. 2)

Tab. 2 – Indexácia minimálnych mzdových nárokov

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy
1	1,0
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2,0

Súčasný stav je nevyhovujúci najmä z hľadiska nedostatočného rastu miezd zamestnancov vykonávajúcich ťažšie a náročnejšie práce popísané vo vyšších stupňoch náročnosti práce (príloha č. 1 k zákonu 311/2001). Jeden z viacerých návrhov, ktoré opakovane predkladajú odborové organizácie, je aj obnovenie indexácie minimálnych mzdových nárokov na pôvodnú úroveň (KOZ SR 2023; OZ KOVO 2023).

„Minimálne mzdové nároky možno považovať za diferenciáciu minimálnej mzdy na základe pracovnej pozície, nevyhnutné je však ich dodržiavanie a správne zaradovanie zamestnancov do jednotlivých stupňov náročnosti práce. Štandardným problémom v podmienkach Slovenska však je, že chýba aktualizácia a detailnejšie definovanie jednotlivých stupňov, zaradovanie zamestnancov do týchto stupňov sa častokrát obchádza a pretrvávajúca nedostatočná kontrola zo strany inšpektorátov práce. Tam, kde sú kolektívne zmluvy, sú zamestnanci odmeňovaní podľa nich,“ upresnila M. Uhlerová“. (KOZ SR 2023).

Negatíva plynúce zo zrušenia indexácie minimálnych mzdových nárokov:

■ zmena výpočtu minimálnych mzdových nárokov spôsobuje postupné zmenšovanie rozdielov (viď tabuľku nižšie) medzi jednotlivými stupňami náročnosti práce (Príloha č. 1 k zákonu č. 311/2001 Z. z.). Z charakteristík stupňov náročnosti pracovných miest vyplýva, že so zvyšujúcim sa stupňom náročnosti práce stúpa nielen samotná náročnosť práce, ale aj kvalifikačné predpoklady na výkon takejto práce. Tieto nároky na náročnosť práce a kvalifikáciu stúpajú, každým vyšším stupňom, geometrickým radom a súčasné nastavenie rastu minimálnych mzdových nárokov o pevnú čiastku neodzrkadľuje tieto rozdiely – čo je v rozpore s logikou obsahu a zmyslu stupňov náročnosti práce – nakoľko takáto tvorba stupňov náročnosti práce nereflektuje na náročnosť a požiadavky potrebné pre výkon jednotlivých pracovných pozícií.

■ Príklad: zamestnanec v 6. stupni náročnosti práce (napr. generálny riaditeľ alebo vedúci vedecký pracovník) by podľa pôvodného znenia zákona mal dnes nárok na minimálne 1500 € mzdu (2x 750 €), reálne má dnes nárok len na mzdu vo výške 1330 €. Podľa aktuálne platných minimálnych mzdových nárokov má takýto vysokokvalifikovaný a výkonný zamestnanec, v tomto stupni náročnosti práce, nárok na mzdu, ktorá sa nachádza pod úrovňou priemernej mzdy.

■ Minimálna mzda ako taká má istý vplyv na rast priemernej mzdy, no jej priamy vplyv je len marginálny. Cez minimálne mzdové nároky mala v minulosti (do roku 2021) minimálna mzda vyšší vplyv na rast priemernej mzdy a aj na rast v rámci všetkých príjmových decilov. Zo zmeny výpočtu minimálnych mzdových nárokov vyplýva, že v minulých troch rokoch pôsobila táto zmena výpočtu minimálnych mzdových nárokov ako retardér rastu priemernej mzdy. V prípade, že by platil výpočet minimálnych mzdových nárokov naviazaný na indexy (stav platný do roku 2020), tak dnes by sme s pravdepodobnosťou hraničiacou s istotou mali vyššiu priemernú mzdu, ako dnes máme. Toto spomalenie rastu priemernej mzdy nepriamo spôsobilo aj nižší rast minimálnej mzdy, keďže rámec prípadnej dohody sociálnych partnerov sa začína na sume vyrátanej na základe vzorca podielu MM na priemernej mzde spred dvoch rokov,

■ Stupne minimálnych mzdových nárokov pomáhajú v procese kolektívneho vyjednávania, keďže mzdové tabuľky a stupnice minimálnych mzdových taríf v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa, ale aj v podnikových kolektívnych zmluvách sa odvíjajú od minimálnych mzdových nárokov (zamestnávateľia žiadajú zachovať výšku minimálnych mzdových nárokov v kolektívnych zmluvách odbory požadujú vyššie sumy). Ak by boli dnes minimálne mzdové nároky určované podľa indexov a nie o pevnú sumu, tak vyššie minimálne mzdové nároky by pomáhali odborom v procese kolektívneho vyjednávania dosahovať lepšie mzdové ohodnotenie. Dnes sa vyjednávanie kolektívnych zmlúv odvíja od nižších súm, ako keby ostal zachovaný pôvodný výpočet minimálnych mzdových nárokov cez koeficienty (viď tabuľku). Aj tento faktor vplyva na fakt, že sme dnes mohli mať na Slovensku vyššiu priemernú mzdu, ak by ostal zachovaný pôvodný výpočet minimálnych mzdových nárokov cez indexáciu. A rovnako by platilo, že vyššia priemerná mzda by znamenala aj vyššiu minimálnu mzdu (výpočet cez podiel minimálnej mzdy na priemernej spred dvoch rokov).

■ Negatívne dopady zmeny výpočtu o minimálnych mzdových nárokov spôsobili a stále spôsobujú brzdenie možného rastu priemernej mzdy a aj minimálnej mzdy, čo zase spôsobuje nižšiu kúpyschopnosť, nespokojnosť obyvateľov so životnými podmienkami na Slovensku a masový odchod mozgov a rúk zo Slovenska.

■ Ponechanie výpočtu minimálnych mzdových nárokov v aktuálnom stave bude aj naďalej spôsobovať nivelizáciu stupňov náročnosti práce, brzdenie možného rastu priemernej mzdy, brzdenie snáh odborov v kolektívnych zmluvách dosahovať vyššie mzdové ohodnotenie a hlavne bude mať za následok nechotu vysokokvalifikovaných zamestnancov vykonávať prácu vo vyšších stupňoch náročnosti práce.

Tab. 3 – Minimálne mzdové nároky pred a po zmene zákona

2019	Koeficient	MMN - koeficient	MMN - pevná suma	Rozdiel	2022	Koeficient	MMN - koeficient	MMN - pevná suma	Rozdiel
1	1	520 €			1	1	646 €	646 €	0 €
2	1,2	624 €			2	1,2	775 €	762 €	13 €
3	1,4	728 €			3	1,4	904 €	878 €	26 €
4	1,6	832 €			4	1,6	1 034 €	994 €	40 €
5	1,8	936 €			5	1,8	1 163 €	1 110 €	53 €
6	2	1 040 €			6	2	1 292 €	1 226 €	66 €
2020					2023				
1	1	580 €			1	1	700 €	700 €	0 €
2	1,2	696 €			2	1,2	840 €	816 €	24 €
3	1,4	812 €			3	1,4	980 €	932 €	48 €
4	1,6	928 €			4	1,6	1 120 €	1 048 €	72 €
5	1,8	1 044 €			5	1,8	1 260 €	1 164 €	96 €
6	2	1 160 €			6	2	1 400 €	1 280 €	120 €
2021					2024				
1	1	623 €	623 €	0 €	1	1	750 €	750 €	0 €
2	1,2	748 €	739 €	9 €	2	1,2	900 €	866 €	34 €
3	1,4	872 €	855 €	17 €	3	1,4	1 050 €	982 €	68 €
4	1,6	997 €	971 €	26 €	4	1,6	1 200 €	1 098 €	102 €
5	1,8	1 121 €	1 087 €	34 €	5	1,8	1 350 €	1 214 €	136 €
6	2	1 246 €	1 203 €	43 €	6	2	1 500 €	1 330 €	170 €
	- ak by sa zákon nezmenil a výpočet MMN by ostal na výpočte podľa koeficientu					- po zmene zákona, výpočet o pevnú sumu			

ZÁVER

Tvrdenia niektorých analytikov a zamestnávateľov, že jednotná celoštátna minimálna mzda likviduje pracovné miesta, vytláča z trhu práce nízko kvalifikovaných a mladých ľudí, znižuje ekonomickú aktivitu a poškodzuje firmy, sú nepodložené a vyvracia ich množstvo empirických analýz a vedeckých prác.

V predchádzajúcich kapitolách sme si rozobrali najčastejšie mýty, ktoré sa v posledných rokoch šíria a dodnes šíria vo verejnej debate a pokúšajú sa spochybníť nielen rast, ale hlavne samotnú existenciu inštitútu minimálnej mzdy na Slovensku.

Ak sa pokúsime zosumarizovať predchádzajúce kapitoly, dôjdeme k nasledujúcemu zhrnutiu: Na Slovensku sú nízke mzdy (vrátane minimálnej mzdy) a každé ich zvýšenie je sprevádzané veľkým odporom zamestnávateľov. V skutočnosti však problémy zamestnávateľov nestoja ani na raste miezd, ani na raste minimálnej mzdy.

Základným problémom zamestnávateľov sú štrukturálne problémy SR, ktoré si, žiaľ odnášajú, vo forme nízkych miezd, zamestnanci. Zamestnávatelia šetria na mzdách sčasti preto, že dlhodobo udržiavali svoju konkurencieschopnosť využívaním politiky nízkych miezd a sčasti kvôli suplovaniu výdavkov štátu na neexistujúce infraštruktúry a kvôli, zdá sa, vysokému investičnému riziku požadujú vyššie výnosy. Paradoxne zamestnávatelia teda môžu mať do istej miery pravdu, ale viníkom nie sú mzdové požiadavky, ale chýbajúce štrukturálne reformy.

Sčasti môžu mať zamestnávatelia pravdu aj pri príplatkoch, nakoľko minimálna mzda je platná len na malú časť zamestnancov na Slovensku (cca. 5–6 %), ale cez príplatky ovplyvňuje minimálna mzda platy kritickej časti zamestnancov a tým ovplyvňuje celú ekonomiku. V tomto prípade sa stáva minimálna mzda terčom a útoky smerujúce cez príplatky neumožňujú, aby minimálna mzda plnila svoje základné funkcie. Tu však nestojí otázka tak, či príplatky zrušíme, alebo ich len odviažeme od minimálnej mzdy. Cieľom by mala byť štandardizácia príplatkov po vzore členských krajín EÚ, kde sú naviazané na hodinovú mzdu zamestnanca.

Na základe vyššie uvedených argumentov si dovoľíme tvrdiť, že minimálnu mzdu na Slovensku nie je potrebné ani zmrazovať, ani znižovať, ani zavádzať regionálne minimálne mzdy. Takýto postup by bol nesprávny a v konečnom dôsledku by poškodil všetkých, aj zamestnancov, aj zamestnávateľov, aj spoločnosť ako takú.

V skutočnosti by nášmu hospodárstvu a zamestnanosti, popri raste minimálnej mzdy a miezd celkovo, pomohlo viacero celkom iných opatrení. Na Slovensku máme, napr. problém s nastavením odvodov a daní, ktoré spôsobuje, že zataženie najviac stúpa zamestnancom zarábajúcim okolo úrovne minimálnej mzdy (IZ 2024). Ďalšími pozitívnymi zmenami ktoré navrhujeme:

- zásadne zreformovať systém celoživotného vzdelávania, ktoré dokáže dostať na trh práce dlhodobo nezamestnaných;
- zásadne zvýšiť mieru firemných investícií do výskumu a vývoja;
- zásadným spôsobom zvýšiť kvalitu a efektivitu školstva;
- prestať presadzovať na Slovensku zvyšovanie konkurencieschopnosti cez politiku nízkych miezd;
- prilákať späť na Slovensko našich občanov, dlhodobo pracujúcich v zahraničí, zlepšovaním zamestnaneckého prostredia a zvyšovaním miezd;

- vo väčšej miere podporovať v chudobných regiónoch sociálne podnikanie, rozvoj striedanej ekonomiky, agroturizmus a zvyšovanie pridanej hodnoty v poľnohospodárstve, produkcii potravín a v spracovaní dreva;
- vo väčšej miere používať nástroje aktívnych politík trhu práce s cieľom zapojiť do pracovného procesu dlhodobo nezamestnaných, aj vyradených nezamestnaných.

Preto by bolo načase, aby aj zamestnávateľia, namiesto vyťahovania hrozienuk a používania demagogických argumentov, začali na túto tému diskutovať vecne a so snahou nielen vylepšovať svoje účtovné uzávierky na úkor zamestnancov, ale hlavne vylepšovať životnú úroveň a životné podmienky na Slovensku. Pretože len dobre a spravodlivo zaplatený zamestnanec, aj ten s minimálnou mzdou, je dobrým zákazníkom.

POUŽITÁ LITERATÚRA:

AHLFELDT, G. M., ROTH, D. a T. SEIDEL, 2018. The regional effects of Germany's national minimum wage. LSE Research. [online](#).

ANDREWS D. a F. PETROULAKIS, 2019. Breaking the shackles: Zombie firms, weak banks and depressed restructuring in Europe. Frankfurt nad Mohanom: European central Bank. [online](#).

ANDREWS D., MCGOWAN, A. a V. MILOT, 2019. Confronting The Zombies: Policies For Productivity Revival. Paríž: OECD Economic Policy Papers. [online](#).

ASEA, 2021. Démonizovanie minimálnej mzdy. Košice: ASEA 08/2021/TS_KOVO. [online](#)

ASEA, 2023. Slovenská minimálna mzda aj napriek jej zvýšeniu nezabezpečuje dôstojný život. Košice: ASEA 03/2023. [online](#).

BALICA, J., BENEDEKOVÁ, M. a I. NOVÁKOVÁ, 2022. Moc Argumentov. Bratislava: OZ KOVO. (interný dokument OZ KOVO)

BANERJEE R. a B. HOFMANN, 2018. The rise of zombie firms: causes and consequences. Bazilej: BIS Quarterly Review. [online](#).

BAROŠOVÁ, M., 1999. Východiská a funkcie minimálnej mzdy a prístupy k jej valorizácii. In: Práca a sociálna politika. 7(7-8), 9-12.

BARTÓKOVÁ, L. a J. ĎURČOVÁ, 2022. Agricultural Sector and Its Importance for the Slovak Economy: Structural Analysis. In: Ekonomický časopis, 70(3), 237 – 263. [online](#).

BROČEK, F., HORVÁTHOVÁ, V. a B. ŽÚDEL, 2022. Aký vplyv má zvyšovanie minimálnej mzdy na zamestnanosť? Bratislava: IFP. Komentár 2022/11. [online](#).

BUTCHER T. 2012, Still evidence-based? The role of policy evaluation in recession and beyond: the case of the National Minimum Wage. National Institute Economic Review, No 219, January 2012. [online](#).

CARD, D. a A. B. Krueger, 2016. Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. New Jersey: Princeton University Press.

CARD, D. a A. B. KRUEGER, 1994. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry In New Jersey and Pennsylvania. In: American Economic Review, 84:772–93.

CSONGÁROVÁ, K., 2022. Štruktúra miezd v SR 2021. Bratislava: Ústredie ŠÚ SR. [online](#).

CSONGÁROVÁ, K., 2023. Štruktúra miezd v SR 2022. Bratislava: Ústredie ŠÚ SR. [online](#).

DICKENS R., RILEY, R. a D. WILKINSON., 2009. The employment and hours of work effects of the changing national minimum wage. Centre for Economic Performance, London School of Economics and University of Sussex, National Institute of Economic and Social Research. [online](#).

DICKENS, R., 2023. How are minimum wages set? IZA World of Labor 2023: 211. [online](#).

- DRAHOKOUPIL, J. a B. FABO, 2019. The limits of foreign-led growth: Demand for digital skills by foreign and domestic firms in Slovakia. Bratislava: NBS Working paper 7/2019. [online](#).
- DUJAVA, D. a B. ŽUDEL 2023. O parite. Bratislava: IFP. [online](#).
- EU SILC, 2023. Indikátory chudoby a sociálneho vylúčenia. Bratislava: ŠÚ SR. [online](#).
- EUR-LEX, 2024. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii. Brusel: Eur-lex. [online](#).
- EUROSTAT. Database. Luxemburg: Eurostat. [online](#).
- HABRMAN, M., HABODÁSZOVÁ, L. a L. ŠRAMKOVÁ 2022. Reformný kompas slovenskej ekonomiky. Bratislava: IFP. Policy paper 59. [online](#).
- HARASZTOSI, P. a A. LINDNER, 2019. Who Pays for the Minimum Wage? Pittsburgh: American Economic Review. [online](#).
- HIDAS S. a B. ŽUDEL, 2016. Malý vplyv zvyšovania minimálnej mzdy na nezamestnanosť. Bratislava: IFP. Ekonomická analýza 34. [online](#).
- HLAVÁČ, M., 2023. Dobieha slovenské HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily bohatšie krajiny EÚ? Diagnóza nepriaznivého vývoja oficiálnych štatistík 2010 – 2022. Bratislava: ISP. [online](#).
- HORŇÁK, M., 2024. Konkurencieschopné Slovensko. Bratislava: SLSP.
- CHOVANCULIAK, R., 2021. Minimálna mzda, maximálna tragédia. Bratislava: DennikN. [online](#).
- CHOVANCULIAK, R., 2024. Lesk a bieda slovenských miezd v kontexte Európy. Bratislava: HNonline. [online](#).
- ILO 2019. Minimum wages. Ženeva: ILO. [online](#).
- ISA, 2024a. Napriek rastúcim nákladom práce si udržiavame konkurencieschopnosť. Bratislava: ISA/LinkedIn. [online](#).
- ISA, 2024b. Týždňový ekonomický prehľad. Bratislava: ISA, 4/2024. [online](#).
- IZ, 2024. Minimálna mzda. Bratislava: Inštitút zamestnanosti. [online](#).
- KOLLÁR, B., BUŠÍK, M., POKRIVČÁK, J. a A. SVORENČÍK, 2019. Viac muziky za menej peňazí? Bratislava: IPP, Komentár 2019/2. [online](#).
- KOŠČ, J., 2018a. Urobili sme všetko? Pomôže nám už len dovoz pracovnej sily zo zahraničia? Bratislava: KOZ SR a OZ Pracujúca chudoba. [online](#).
- KOŠČ, J., 2018b. Budúcnosť pracovného trhu na Slovensku v kontexte demografických zmien a priemyslu 4. 0. In: DAUBNER, P. (ed.). Budúcnosť Európy: Cesta k post-kapitalizmu? Bratislava: Občianske združenie POLE, 2018, s. 56 – 65. [online](#).
- KOŠČ, J., Z. HOMER a R. ŽANONY (eds.), 2020. Slovenské skúsenosti s neoliberalizmom alebo ako sa deformuje obraz socioekonomickej reality na Slovensku, Bratislava: FES. [online](#).

KOZ SR, 2023. Súvislosti minimálnej mzdy nie je možné prehliadať. Bratislava: KOZSR /Tlačová správa 4. 9. 2023/. [online](#).

MARTIŠKOVÁ, M., 2019. Tretinu pracovných miest na Slovensku ovplyvní éra digitalizácie. Bratislava: CVTI SR. [online](#).

MICHALEK, J., CIAIAN, P. a J. POKRIVČÁK, 2018. The impact of producer organizations on farm performance: The case study of large farms from Slovakia. In: Food Policy 75(2018) 80-92. [online](#).

MIKLOŠ, I. 2019. Písať o Ficových vládoch je ako šírenie poplašnej správy (píše Ivan Mikloš) Bratislava: Petit Press. [online](#).

MINIMALNAMZDA.SK. Minimálna mzda na Slovensku. Rok: 1993 – 2024. Bratislava: minimalnamzda.sk. [online](#).

MISHEL L. a D. COOPER, 2019. Don't be fooled by calls for a 'regional' minimum wage. Washington: EPI. [online](#).

MYANT, M., 2016. Unit labour costs: no argument for low wages in eastern and central Europe. ETUI, Brussels. [online](#).

NBS, 2018. Analýza konvergenencie slovenskej ekonomiky 2018. Bratislava: NBS. [online](#).

NEUMARK, D a L. F. M. CORELLA 2019. Do Minimum Wages Reduce Employment in Developing Countries? A Survey and Exploration of Conflicting Evidence. Cambridge: NBER. [online](#).

OECDSTAT. Welcome to OECD.Stat. Paríž: OECDstat. [online](#).

ONDRUŠ, B., ŠTEFÁNKOVÁ, I., LIŠKA, P. a T. KRAMER, 2017. Minimálna mzda – empirické zistenia kontra ideologické mýty. Bratislava: CSD II. [online](#).

OZ KOVO, 2023. Tlačová správa. Bratislava: OZ KOVO, 12.6.2023. [online](#)

PAVLÍNEK, P., 2022a. Revisiting economic geography and foreign direct investment in less developed regions. In: Geography Compass. 2022;16:e12617. [online](#).

PAVLÍNEK, P., 2022b. Transition of the automotive industry towards electric vehicle production in the east European integrated periphery. In: Empirica 50, 35-73. [online](#).

PECIAR, V. a K. VAL'KOVÁ, 2023. Jaguar razantne nepotiahol región. Bratislava: IFP. Analýza 2023/61. [online](#).

PECIAR, V. a P. WITTEMANN, 2019. O firmách a ľuďoch. Bratislava: IFP. Komentár 2019/14. [online](#).

PIKETTY, T., 2018. 2018, the Year of Europe. Paríž: Le Monde. [online](#).

PUSCH, T., 2024. Effects of the German Minimum Wage on Wages and Household Income. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. July 2024. [online](#).

RTVS, 2024. Ekonomika :24. Bratislava: RTVS, 21.05. 2024. [online](#).

SOCIÁLNY ATLAS SLOVENSKA. Sociálny atlas Slovenska. Bratislava: FES, OZ PCH, IVRA. [online](#).

SONN K. a Y. LATHROP, 2016. Raise Wages, Kill Jobs? Seven Decades Of Historical Data Find No Correlation Between Minimum Wage Increases And Employment Levels. NELP. Data Brief, may 2016. [online](#).

ŠÚ SR, 2023. Podiel mzdových nákladov na celkových nákladoch firiem podľa sektorov. Vyžiadané dáta od ŠÚ SR.

TASR, 2014. So zvýšením minimálnej mzdy na úroveň 380 eur nesúhlasí AZZZ a Republiková únia zamestnávateľov. Konfederácia odborových zväzov jej navýšenie podporuje. Bratislava: Teraz.sk. [online](#).

VÝŠKRABKA M., 2018. Lesk a bieda firiem na Slovensku. Bratislava: IFP/MF SR. [online](#).

VÝŠKRABKA, M., 2018. Lesk a bieda firiem na Slovensku. Bratislava: IFP. Komentár 2018/12. [online](#).

WAGEINDICATOR, 2024. Living Wages. Wageindicator. [online](#).

Zákon č. 311/2001 Zákonník Práce. Príloha č. 1: Charakteristika stupňov náročnosti pracovných miest.

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY
BAJKALSKÁ 29/A,
821 01 BRATISLAVA, SLOVAKIA



EMAIL : KOZSR@KOZSR.SK
WEB: WWW.KOZSR.SK

FACEBOOK:

[WWW.FACEBOOK.COM/KOZSR/](https://www.facebook.com/KOZSR/)

